

*Jurnal Ilmiah Metadata, ISSN :2723 -7737, Vol.5 No.2 Edisi Mei 2023
Published : 25-05-2023*

**PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA AKIBAT
PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA DI PT. ELNUSA PETROFIN
(Studi Putusan Mahkamah Agung RI Nomor 609 K/Pdt.Sus-PHI/2017)**

Oleh :

Danialsyah

Fakultas Hukum, Universitas Islam Sumatera Utara

Email: sh.mhdanialsyah@yahoo.com

Abstrak

PHK yang dilakukan oleh pengusaha sering terjadi secara sepihak, hanya dari pengusaha tanpa ada surat teguran dan tidak memberikan hak pekerja sesuai undang-undang sehingga pekerja tidak terima dan melakukan gugatan ke pengadilan. Prosedur pemutusan hubungan kerja menurut Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan harus berlandaskan pada peraturan yang telah ditetapkan untuk melindungi pekerja dari tindak kesewenang-wenangan dari pihak pengusaha dan demi tercapainya suatu keadilan. Perlindungan hukum terhadap pekerja yang terkena pemutusan hubungan kerja di PT. Elnusa Petrofin adalah pekerja yang apabila di PHK menerima uang pesangon dan uang jasa yang terdiri dari upah pokok, dan segala macam tunjangan yang bersifat tetap yang diberikan kepada pekerja dan keluarganya yang disesuaikan dengan ketentuan UU Ketenagakerjaan dan perlindungan hukum pekerja tercantum di dalam Perjanjian Kerja Bersama yang terdiri dari kewajiban-kewajiban dan hak-hak kedua belah pihak (pekerja dan pengusaha). Mahkamah Agung mempertimbangkan bahwa putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Banda Aceh tidak bertentangan dengan hukum dan undang-undang, sehingga permohonan kasasi yang diajukan oleh pemohon kasasi tersebut harus ditolak.

Kata Kunci : Perlindungan Hukum, Pekerja, Pemutusan Hubungan Kerja.

ABSTRACT

Layoffs carried out by employers often occur unilaterally, only from employers without a letter of reprimand and do not give workers rights according to the law so that workers do not receive and file a lawsuit to the court. Procedures for termination of employment in accordance with Law No. 13 of 2003 concerning Manpower must be based on established regulations to protect workers from abuses by the employer and for the achievement of justice. Legal protection for workers affected by termination of employment at PT. Elnusa Petrofin is a worker who, if laid off, receives severance pay and service fees consisting of basic wages, and all kinds of permanent benefits provided to workers and their families that are adjusted to the provisions of the Manpower Act and the legal protection of workers listed in the Collective Labor Agreement. consists of the obligations and rights of both parties (workers and employers). The Supreme Court considered that the decision of the Industrial Relations Court at the Banda Aceh District Court was not in conflict with the law and law, so that the cassation request submitted by the petitioner must be rejected.

Keywords: Legal Protection, Workers, Termination of Employment.

PENDAHULUAN

Pekerja merupakan bagian yang tidak dapat dipisahkan dari pembangunan nasional yang berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (selanjutnya disebut UUD NRI Tahun 1945).

UUD NRI Tahun 1945 mengamanatkan bahwa setiap orang berhak untuk memperoleh perlindungan hukum baik menyangkut pekerjaan dan upah hingga perlakuan yang adil dalam hubungan kerja, hal tersebut tertuang secara eksplisit pada Pasal 28D Ayat (2) UUD NRI Tahun 1945. Pasal tersebut menyatakan bahwa setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Pasal 28H Ayat (1) UUD NRI Tahun 1945, hak pekerja diuraikan lebih lanjut yaitu setiap orang berhak hidup sejahtera lahir dan batin, bertempat tinggal, dan mendapatkan lingkungan hidup yang baik dan sehat serta berhak memperoleh pelayanan kesehatan.

PHK merupakan masalah yang sangat kompleks, sebab tidak hanya menyangkut masalah sosial tetapi juga dapat menyangkut masalah politik, kriminalitas, ekonomi dan sebagainya. PHK sebenarnya tidak hanya merugikan bagi pekerja tetapi juga merugikan pengusaha. Bagi pekerja dengan adanya PHK merupakan awal dari kesengsaraan sebab dengan adanya PHK, maka pekerja yang bersangkutan tidak akan mempunyai penghasilan lagi sehingga menimbulkan kesengsaraan, kemiskinan, tidak hanya bagi dirinya sendiri tetapi juga kepada keluarganya.

Kasus PHK di perusahaan swasta dapat dilihat dalam putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Banda Aceh Nomor 6/Pdt.Sus-PHI/2016/PN Bna. Jo. Putusan Mahkamah Agung RI Nomor 609 K/Pdt.Sus-PHI/2017 dengan penggugat Philifa Yudhistari melawan PT. Elnusa Petrofin, PT. Kopenusa Jakarta dan PT. Kopenusa Cabang Lhokseumawe sebagai para tergugat.

Penggugat diberhentikan secara sepihak oleh tergugat II melalui telephon pada tanggal 08 Oktober 2015 jam 10 Pagi tepat 2 (dua) hari sebelum penggugat

*Jurnal Ilmiah Metadata, ISSN :2723 -7737, Vol.5 No.2 Edisi Mei 2023
Published : 25-05-2023*

melakukan persalinan/melahirkan dan PHK tersebut tanpa dirundingkan. Kemudian penggugat menyurati instansi terkait yaitu Kepala Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Lhokseumawe tertanggal 25 Nopember 2015 untuk permohonan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, tetapi tidak ada hasil yang memuaskan bagi penggugat, sehingga akhirnya penggugat mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Banda Aceh yang dilanjutkan kepada permohonan kasasi ke Mahkamah Agung Republik Indonesia. Berdasarkan latar belakang di atas, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut bagaimanakah prosedur pemutusan hubungan kerja menurut Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, bagaimanakah perlindungan hukum terhadap pekerja yang terkena pemutusan hubungan kerja di PT. Elnusa Petrofin, bagaimana analisis hukum hakim dalam pemutusan hubungan kerja berdasarkan putusan Mahkamah Agung RI Nomor 609 K/Pdt.Sus-PHI/2017.

METODE PENELITIAN

Adapun yang menjadi objek dalam penelitian ini adalah perlindungan hukum terhadap pekerja yang terkena pemutusan hubungan kerja di PT. Elnusa Petrofin. Spesifikasi penelitian ini “bersifat deskriptif yaitu dimulai dengan pengumpulan data yang berhubungan dengan pembahasan di atas, lalu menyusun, mengklasifikasikan dan menganalisisnya serta kemudian menginterpretasikan data, sehingga diperoleh gambaran yang jelas tentang fenomena yang diteliti”.

Metode pendekatan yang dipergunakan adalah dengan pendekatan yuridis normatif yaitu penelitian yang dilakukan dengan cara meneliti bahan pustaka yang merupakan data sekunder seperti perundang-undangan. Data sekunder dalam penelitian dianalisis secara kualitatif untuk memperoleh gambaran tentang pokok permasalahan.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

PHK pada dasarnya merupakan tindakan yang sejauh mungkin harus diusahakan jangan sampai terjadi. Akan tetapi pengalaman menunjukkan bahwa PHK sering tidak terelakan. PHK adalah berhentinya individu sebagai anggota

Jurnal Ilmiah Metadata, ISSN :2723 -7737, Vol.5 No.2 Edisi Mei 2023
Published : 25-05-2023

sebuah organisasi yang disertai pemberian imbalan keuangan oleh organisasi yang bersangkutan.

PHK pada prinsipnya dapat terjadi kalau salah satu pihak atau kedua belah pihak merasa rugi bilamana hubungan kerja diteruskan. Dengan demikian PHK dapat terjadi karena keinginan pekerja atau keinginan perusahaan. Sebenarnya PHK itu dapat menimbulkan kerugian. Tapi karena kerugian yang ditimbulkan dianggap lebih besar dibandingkan dengan kerugian akibat PHK, maka pelaksanaan PHK tetap dilaksanakan.

UU Ketenagakerjaan mengatur tata cara pelaksanaan PHK sehingga ada acuan yang dapat digunakan oleh pekerja untuk mencermati keputusan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh pihak pengusaha atau perusahaan. UU Ketenagakerjaan mewajibkan kepada pihak pengusaha atau perusahaan untuk terlebih dahulu mengajukan permohonan izin untuk melakukan pemutusan hubungan kerja kepada Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (selanjutnya disebut LPPHI).

Pasal 150 UU Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa ketentuan mengenai pemutusan hubungan kerja dalam undang-undang ini meliputi pemutusan hubungan kerja yang terjadi di badan usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang atau perseorangan, milik persekutuan atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun negara, maupun usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai penpekerjas dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Disebutkan dalam UU Ketenagakerjaan, bahwa pemutusan hubungan kerja merupakan hal yang sebisa mungkin tidak dilakukan. Hal ini diamanatkan dalam Pasal 151 Ayat (1) UU Ketenagakerjaan yang berbunyi “pengusaha, pekerja/karyawan, dan pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja”. Maksud dari segala upaya dalam Pasal 151 Ayat (1) UU Ketenagakerjaan adalah kegiatan positif yang pada akhirnya dapat menghindari terjadinya pemutusan hubungan kerja, antara lain pengaturan waktu kerja, penghematan, pembenahan metode kerja, dan memberikan pembinaan kepada pekerja/karyawan.

Jurnal Ilmiah Metadata, ISSN :2723 -7737, Vol.5 No.2 Edisi Mei 2023
Published : 25-05-2023

Berdasarkan ketentuan tersebut, semua pihak yang terkait dalam hubungan industrial harus mengupayakan agar tidak terjadi pemutusan hubungan kerja. Artinya, bukan hanya pengusaha yang diminta untuk sedapat mungkin tidak melakukan PHK, tapi juga pihak tenaga kerja dan pemerintah pun diwajibkan untuk mengusahakannya.

Apabila segala upaya yang dilakukan tidak membuahkan hasil maka maksud pemutusan hubungan kerja harus dimusyawarahkan oleh pengusaha dan serikat pekerja/karyawan atau dengan pekerja apabila pekerja yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat karyawan. Pemutusan hubungan kerja di PT. Elnusa Petrofin tidak didahului dengan upaya-upaya agar pemutusan hubungan kerja tersebut tidak terjadi. PT. Elnusa Petrofin tidak mengupayakan upaya-upaya menghindari pemutusan hubungan kerja, adapun maksud upaya-upaya guna menghindari pemutusan hubungan kerja bisa berupa teguran-teguran, memberikan pembinaan kepada para pekerja dan sebagainya.

Permohonan penetapan pemutusan hubungan kerja diajukan secara tertulis kepada LPPHI disertai dengan alasan yang menjadi dasarnya. Permohonan ini dapat diterima oleh LPPHI apabila telah dirundingkan antara pengusaha dengan pekerja/karyawan. Serta penetapan atas permohonan pemutusan hubungankerja tersebut hanya dapat diberikan oleh LPPHI jika perundingan maksud pemutusan hubungan kerja tersebut tidak menghasilkan kesepakatan.

Pengusaha hanya dapat memutus hubungan kerja dengan pekerja atau karyawan setelah memperoleh penetapan dari LPPHI. PHK tanpa penetapan dari LPPHI, maka batal demi hukum. Hal ini disebutkan dalam Pasal 155 Ayat (1) UU Ketenagakerjaan. PHK yang terjadi di PT. Elnusa Petrofin bukan merupakan PHK yang memperoleh penetapan dari LPPHI. PHK tersebut berbentuk surat penetapan PT. Elnusa Petrofin yang dikeluarkan atas nama PT. Elnusa Petrofin.

Ditegaskan dalam Pasal 155 Ayat (2) UU Ketenagakerjaan bahwa selama putusan LPPHI belum ditetapkan, baik pengusaha maupun pekerja harus tetap melaksanakan segala kewajibannya. Selanjutnya dalam Ayat (3) disebutkan bahwa pengusaha dapat melakukan penyimpangan terhadap ketentuan Pasal 155 ayat (2) U UU Ketenagakerjaan berupa tindakan skorsing kepada

Jurnal Ilmiah Metadata, ISSN :2723 -7737, Vol.5 No.2 Edisi Mei 2023
Published : 25-05-2023

pekerja/karyawan yang sedang dalam proses PHK dengan tetap membayar upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima pekerja/karyawan.

PT. Elnusa Petrofin dalam melakukan PHK terhadap pekerjanya diawali dengan upaya-upaya agar PHK tidak terjadi, upaya-upaya tersebut seperti PT. Elnusa Petrofin melakukan teguran tertulis kepada pekerja yang melanggar perjanjian sehingga pekerja tersebut mengetahui bahwa dirinya telah melakukan pelanggaran perjanjian, teguran tersebut disertai bukti perjanjian tertulis. Apabila telah ditegur tiga kali tetapi pekerja yang bersangkutan masih saja tetap melanggar perjanjian maka maksud pemutusan hubungan kerja tersebut harus dirundingkan antara pihak PT. Elnusa Petrofin dengan pekerja, padahal pekerja yang diputus hubungannya telah berupaya mengajak berunding.

Walaupun lazimnya PHK dilakukan oleh perusahaan terhadap pekerjanya, tetapi dalam kehidupan dunia usaha ini tak jarang pula terjadi bahwa pihak pekerja melakukan PHK dengan alasan yang seharusnya menjadi cambuk bagi pengusaha, seperti misalnya karena merasa kesal atau tidak tahan menghadapi pengusaha yang berperilaku kurang baik, sering merendahkan derajatnya, menerima perintah kerja secara terus-menerus tanpa adanya waktu untuk istirahat, yang justru tindakan-tindakan atau perilaku pengusaha yang demikian sesungguhnya sangat bertentangan dengan nilai-nilai Pancasila.

Sesungguhnya perusahaan tidak mau untuk melakukan PHK, sebab tenaga kerja telah mempunyai pengalaman dalam pelaksanaan kerja diperusahaannya, walaupun misalnya baru satu atau dua bulan, Pembinaan terhadap tenaga kerja hanya lebih memantapkan produktifitas kerjanya. Memberhentikan tenaga kerja yang telah bekerja beberapa bulan di perusahaan hanya dilakukan karena keterpaksaan, setelah diberikan nasehat, diberi peringatan, tetapi pekerja tidak mengubah sikap dan perilaku yang kurang baik dan merugikan pengusaha dan perusahaan sehingga diambil tindakan terhadap pekerja dengan memutuskan hubungan kerja.

PHK pada dasarnya merupakan masalah yang kompleks karena mempunyai kaitan dengan pengangguran, kriminalitas, kesempatan kerja. Seiring dengan laju perkembangan industri serta meningkatnya jumlah angkatan kerja

Jurnal Ilmiah Metadata, ISSN :2723 -7737, Vol.5 No.2 Edisi Mei 2023
Published : 25-05-2023

yang bekerja, pemutusan hubungan kerja ini merupakan masalah yang menyangkut kehidupan manusia.

PHK mengakibatkan pekerja atau karyawan tidak mempunyai penghasilan, sehingga perusahaan bertanggung jawab untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan tertentu yang timbul akibat dilakukannya tindakan pemutusan hubungan kerja. Perusahaan harus memberikan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima pekerja seperti pengganti cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur.

Pekerja harus diberi kesempatan untuk membela diri sebelum hubungan kerjanya diputus. Pengusaha harus melakukan segala upaya untuk menghindari memutuskan hubungan kerja. Pengusaha dan pekerja beserta serikat pekerja menegosiasikan PHK dan mengusahakan agar tidak terjadi PHK. Jika perundingan benar-benar tidak menghasilkan kesepakatan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja setelah memperoleh penetapan dari LPPHI. Penetapan ini tidak diperlukan jika pekerja yang sedang dalam masa percobaan bilamana telah dipersyaratkan secara tertulis, pekerja meminta untuk mengundurkan diri tanpa ada indikasi adanya tekanan atau intimidasi dari pengusaha, berakhirnya hubungan kerja sesuai dengan perjanjian kerja dengan waktu tertentu yang pertama, pekerja mencapai usia pensiun, dan jika pekerja meninggal dunia.

Terjadinya PHK, maka pengusaha harus bertanggung jawab atas para pekerja atau karyawan yang telah di PHK. Dalam hal PHK akibat pelanggaran perjanjian kerja, maka tanggung jawab perusahaan adalah memberikan hak-hak dari pekerja sesuai dengan ketentuan yang berlaku dalam perjanjian kerja dan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yaitu UU Ketenagakerjaan. Pasal 156 Ayat (1) UU Ketenagakerjaan menyebutkan : "Dalam hal terjadinya pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima". Pengertiannya adalah sebagai

*Jurnal Ilmiah Metadata, ISSN :2723 -7737, Vol.5 No.2 Edisi Mei 2023
Published : 25-05-2023*

Berdasarkan hal tersebut, maka PT. Elnusa Petrofin harus memberikan seluruh hak-hak karyawannya terkait dengan PHK sesuai ketentuan Pasal 161 ayat (3) UU Ketenagakerjaan.

Terhadap gugatan penggugat kepada tergugat, maka Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Banda Aceh dan kasasi pada Mahkamah Agung member putusan sebagai berikut :

a. Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Banda Aceh Nomor 6/Pdt.Sus-PHI/2016/PN Bna yang amarnya sebagai berikut :

Dalam pokok perkara :

- 1) Mengabulkan gugatan penggugat untuk sebagian.
- 2) Menyatakan putus hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat I (PT. Elnusa Petrofin) sejak tanggal 27 Juli 2015.
- 3) Menghukum Tergugat I (PT. Elnusa Petrofin) membayar kepada Penggugat uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang penggantian hak yang seluruhnya berjumlah Rp.92.870.459,- (Sembilan puluh dua juta delapan ratus tujuh puluh ribu empat ratus lima puluh sembilan rupiah), dengan rincian sebagai
- 4) Menolak gugatan penggugat selain dan selebihnya.

b. Putusan Kasasi.

Selanjutnya terhadap putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Banda Aceh Nomor 6/Pdt.Sus-PHI/2016/PN Bna, pihak PT. Elnusa Petrofin melakukan upaya kasasi ke Mahkamah Agung dan Mahkamah Agung memberikan putusan yang amarnya sebagai berikut menolak permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi PT. Elnusa Petrofin tersebut dan memperbaiki amar Putusan Putusan Pengadilan Negeri Banda Aceh Nomor 6/Pdt.Sus-PHI/2016/PN. Bna. tanggal 17 Januari 2017 sehingga amar selengkapnya sebagai berikut :

Dalam pokok perkara :

- 1) Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian;
- 2) Menyatakan putus hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat I (PT Elnusa Petrofin) sejak tanggal 27 Juli 2015;

Jurnal Ilmiah Metadata, ISSN :2723 -7737, Vol.5 No.2 Edisi Mei 2023
Published : 25-05-2023

- 3) Menghukum Para Tergugat secara bersama-sama membayar kepada Penggugat uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang penggantian hak yang seluruhnya berjumlah Rp92.870.459,00 (sembilan puluh dua juta delapan ratus tujuh puluh ribu empat ratus lima puluh sembilan rupiah),
- 4) Menolak gugatan penggugat selain dan selebihnya;

Berdasarkan putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Banda Aceh memberikan putusan dengan Nomor 6/Pdt.Sus-PHI/2016/PN Bna, maka jelaslah bahwa persoalan pokok antara penggugat dengan para tergugat adalah berkenaan dengan Tergugat I mengembalikan penggugat kepada tergugat II karena pada tanggal 27 Juli 2015 penggugat tidak datang ke unit kerja PT.Elnusa Profin di Donggala dan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) penggugat oleh tergugat II (PT.Kopenusa) terhitung sejak tanggal 27 Juli 2015 dengan alasan penggugat menolak atau melawan perintah atau tugas yang diberikan pihak pertama (PT.Elnusa Petrofin) untuk dipindahtugaskan dari PT.Elnusa Petrofin unit Lhoksumawe ke wilayah kerja yang baru PT.Elnusa Petrofin unit Donggala, sehingga penggugat di PHK tanpa pesangon.

Berdasarkan fakta-fakta hukum diketahui bahwa penggugat adalah pekerja kontrak atau waktu tertentu di perusahaan pemborong pekerjaan atau perusahaan penyedia jasa pekerja atau buruh dari perusahaan PT. Terminal Utama Makasar pada tahun 2014 dan PT.Kopenusa (Tergugat II) pada tahun 2015. Sedangkan pada tahun 2013, tahun 2012, tahun 2011, tahun 2010, tahun 2009, tahun 2008, dan 1 Maret 2007 tidak ditemukan bukti adanya perusahaan pemborong pekerjaan atau perusahaan penyedia jasa pekerja atau buruh yang menempatkan penggugat bekerja di PT.Elnusa Petrofin (Tergugat I). Faktanya melalui Surat Keputusan Direktur Utama PT.Elnusa Petrofin, Iqbal Adityawarman No.060/KPTS/000-DEPN/2013 tanggal 12 Agustus 2013 Tentang Penetapan Filipa Yudhiestari dimutasi dari jabatan semula sebagai administrasi di PT.Elnusa Petrofin Medan menjadi pengawas administrasi umum di PT.Elnusa Petrofin unit Lhoksumawe.

Berdasarkan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/PUU-IX/2011 yang di dalam amar putusannya menyebutkan perjanjian kerja waktu tertentu wajib

Jurnal Ilmiah Metadata, ISSN :2723 -7737, Vol.5 No.2 Edisi Mei 2023
Published : 25-05-2023

mensyaratkan atau memuat syarat adanya pengalihan perlindungan hak-hak bagi pekerja/buruh yang objek kerjanya tetap ada walaupun terjadi penggantian perusahaan yang melaksanakan sebagian pekerjaan borongan atau perusahaan penyedia jasa pekerja atau buruh.

Berdasarkan Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Nomor SE.06/MEN/VII/2012 tentang Pengawasan Penerapan Norma Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan kepada Perusahaan Lainnya menyebutkan bahwa penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain harus terpenuhi syarat-syarat Pasal 59, Pasal 64, Pasal 65, dan Pasal 66 UU Ketenagakerjaan.

Berdasarkan Permenakertrans RI Nomor: 19 Tahun 2012 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan kepada Perusahaan Lain dan Surat Edaran Menakertrans RI Nomor SE.04/MEN/VIII/2013 tentang Pedoman Pelaksanaan Permenakertrans RI Nomor 19 Tahun 2012 mengisyaratkan adanya akumulasi masa kerja pekerja/buruh yang bekerja pada perusahaan penerima pemborongan atau perusahaan penyedia jasa pekerja atau buruh diperhitungkan sejak awal bekerja atau mulai bekerja walaupun perusahaan-perusahaan tersebut berganti-ganti dan akumulasi masa kerja dimaksud diperhitungkan sampai dengan pekerja atau buruh berakhir hubungan kerjanya atau karena telah mencapai usia pensiun.

Berdasarkan kontrak kerja PKWT antara penggugat dengan tergugat II, maka mutasi yang dilakukan oleh tergugat I telah melanggar perjanjian kerja sebab di dalam perjanjian tersebut penempatan penggugat adalah di PT.Elnusa Petrofin Unit Lhoksumawe bukannya di PT.Elnusa Petrofin unit Donggala. Perbuatan tergugat I memindahkan atau mutasi penggugat melalui Surat Keputusan Direktur Utama No.060/KPTS/000-D-EPN/2013 pada tanggal 12 Agustus 2013 dari Medan ke Lhoksumawe adalah tindakan yang biasa dilakukan perusahaan kepada pekerja tetap PKWTT. Menyadari hal tersebut, maka pada tahun 2014 penggugat dipekerjakan melalui PT.Terminal Utama Makasar dan setelah berakhir penggugat langsung dipekerjakan kembali tanpa jeda waktu 30

Jurnal Ilmiah Metadata, ISSN :2723 -7737, Vol.5 No.2 Edisi Mei 2023
Published : 25-05-2023

(tiga puluh hari) melalui PT.Kopenusa (tergugat II) pada tahun 2015 dan selanjutnya dimutasi oleh Tergugat I ke Donggala.

Tindakan tergugat I mengembalikan penggugat kepada tergugat II adalah nyata-nyata pelanggaran yang tidak dapat ditoleransi oleh undang undang sebab jelas dan tegas pengusaha dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan pekerja/buruh perempuan hamil, melahirkan, gugur kandungan atau menyusui bayinya. Berdasarkan Pasal 153 Ayat (2) UU Ketengagakerjaan maka PHK yang dilakukan oleh tergugat I batal demi hukum karena penggugat dapat membuktikan di persidangan dirinya dalam kondisi hamil dan sakit, maka tergugat I wajib mempekerjakan kembali penggugat pada posisi jabatan yang semula.

PHK haruslah dirundingkan terlebih dahulu dengan pekerja/buruh atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh dan apabila tidak tercapai kesepakatan maka PHK haruslah mendapat penetapan dari LPPHI. Faktanya, tergugat I tidak pernah melakukan sebagaimana yang diamanatkan oleh UU Ketenagakerjaan dalam melakukan pengembalian penggugat kepada Tergugat II karena alasan penggugat tidak hadir di wilayah kerja PT.Elnusa Petrofin unti Donggala. Tindakan ini jelas bertentangan dengan Pasal 151 Ayat (3) UU Ketenagakerjaan.

Mahkamah Agung dalam tingkat kasasi mempertimbangkan bahwa putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Banda Aceh memberikan putusan dengan Nomor 6/Pdt.Sus-PHI/2016/PN Bna sudah tepat menerapkan ketentuan Pasal 59 ayat (1) dan (7) UU Ketenagakerjaan yang menentukan bahwa pekerjaan melampaui waktu 3 (tiga) tahun sehingga demi hukum PKWT menjadi PKWTT.

Mahkamah Agung memperbaiki putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Banda Aceh dengan menghukum tergugat I (PT Elnusa Petrofir), amar tersebut diperbaiki menjadi menghukum para tergugat secara tanggung renteng, kepada para tergugat. Hal ini berdasarkan fakta-fakta di persidangan bahwa administrasi kepersonaliaan.

Berdasarkan Putusan Mahkamah Agung RI Nomor 609 K/Pdt.Sus-PHI/2017 tersebut, penulis setuju dengan pemberian kompensasi terhadap

Jurnal Ilmiah Metadata, ISSN :2723 -7737, Vol.5 No.2 Edisi Mei 2023
Published : 25-05-2023

penggugat, sebab sudah selayaknya penggugat berhak untuk mendapatkan tunjangan sebagai Pws Utama Operasi dan Keuangan yang ditempatkan di area Lhokseumawe oleh para tergugat yang selama ini ditutupi oleh Para Tergugat dan belum dibayarkan sejak dua tahun.

KESIMPULAN

Prosedur pemutusan hubungan kerja menurut Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan harus berlandaskan pada peraturan yang telah ditetapkan yang dimaksudkan untuk melindungi pekerja dari tindak kesewenang-wenangan dari pihak yang berkuasa atau membentuk keseimbangan antara pengusaha dan pekerja demi tercapainya suatu keadilan.

Perlindungan hukum terhadap pekerja yang terkena pemutusan hubungan kerja di PT. Elnusa Petrofin, maka pekerja yang apabila di PHK menerima uang pesangon dan uang jasa yang terdiri dari upah pokok, dan segala macam tunjangan yang bersifat tetap yang diberikan kepada pekerja dan keluarganya yang disesuaikan dengan ketentuan UU Ketenagakerjaan dan perlindungan hukum pekerja tercantum di dalam Perjanjian Kerja Bersama yang terdiri dari kewajiban-kewajiban dan hak-hak kedua belah pihak (pekerja dan pengusaha).

Analisis hukum hakim dalam pemutusan hubungan kerja berdasarkan putusan Mahkamah Agung RI Nomor 609 K/Pdt.Sus-PHI/2017 adalah pemutusan hubungan kerja yang dilakukan PT. Elnusa Petrofin bertentangan dengan ketentuan Pasal 151 ayat (3) jo. Pasal 156 ayat (1) UU Ketenagakerjaan. Akibat pemutusan hubungan kerja, maka para tergugat secara bersama-sama membayar kepada penggugat uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang penggantian hak yang seluruhnya berjumlah Rp. 92.870.459,- (sembilan puluh dua juta delapan ratus tujuh puluh ribu empat ratus lima puluh sembilan rupiah).

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Khakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Citra Aditya Bhakti Bandung, 2009.
- A. Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2011.
- A. Mangkunegara, *Psikologi Perusahaan*, Triguna Karya, Bandung, 2003.

Jurnal Ilmiah Metadata, ISSN :2723 -7737, Vol.5 No.2 Edisi Mei 2023
Published : 25-05-2023

- Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta, 2009.
- Bambang Sunggono, *Metodologi Penelitian Hukum*, Rajawali Pers, Jakarta, 2013.
- Chairuddin K Nasution dan Fauzi Chairul F, *Hukum Perburuhan (Suatu Pengantar)*, FH. UISU, Medan, 2003.
- Djumadi. *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2008.
- FX. Djumialdji. *Pemutusan Hubungan Kerja (Perselisihan Perburuhan Perorangan)*. Rineka Cipta, Jakarta, 2005.
- G. Kartasapoetra, *Hukum Perburuhan Bidang Pelaksanaan Kerja*, Bina Aksara, Jakarta, 2005.
- Halili Toha, *Hubungan Kerja Antara Majikan dan Pekerja*, Bina Aksara, Jakarta, 2001.
- Ida Hanifah Lubis, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Ratu Jaya, Medan, 2009.
- Imam Soepomo. *Pengantar Hukum Perburuhan* Djambatan, Jakarta, 2007.
- Ismail Nawawi, *Manajemen Konflik Industrial*, ITSPress, Surabaya, 2009
- Koko Kosidin, *Perjanjian Kerja Perkaryawanan dan Peraturan Perusahaan*, Mandar Maju, Bandung, 2009.
- Mukti Arto, *Praktek Perkara Perdata pada Pengadilan Agama*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta, 2014.
- M. Yahya Harahap, *Hukum Acara Perdata*, Sinar Grafika, Jakarta, 2011.
- Saiful Anwar, *Sendi-Sendi Hubungan Pekerja Dengan Pengusaha*, Fakultas Hukum UISU, Medan, 2007.
- Satjipto Rahardjo, *Ilmu hukum*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2008.
- Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, UI Pers, Jakarta, 2006.
- Whimbo Pitoyo. *Panduan Praktis Hukum Ketenagakerjaan*, Visimedia, Jakarta, 2010.
- Zainal Asikin, *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2008.
- Zaeni Asyhadie. *Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2007.
- Nst, V. F. H., Ichsan, R. N., & Panggabean, N. R. (2023). THE EFFECT OF ORGANIZATIONAL COMMITMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. SENTOSA DELI MANDIRI MEDAN. *Jurnal Darma Agung*, 31(1), 123-140.
- Venny Fraya Hartin Nst, Dewi Suma, Budi Alamsyah Siregar, Reza Nurul Ichsan, Nazla Rachma Panggabean, & Joseph Partogi Sibarani. (2023). PENDAMPINGAN PEMASARAN KERIPIK UBI DALAM MENINGKATKAN PENJUALAN BERBASIS DIGITAL DI DESA MARENDAL 1 KECAMATAN PATUMBAK, DELI SERDANG - SUMATERA UTARA. *Jurnal PKM Hablum Minannas*, 2(1), 45-52. Retrieved from <https://ejournal.steitholabulilmi.ac.id/index.php/jhm/article/view/356>
- Venny Fraya Hartin Nst, Nazlah Rachma Panggabean, Reza Nurul Ichsan, (2023), SISTEM INFORMASI MANAJEMEN, CV. Sentosa Deli Mandiri,

Jurnal Ilmiah Metadata, ISSN :2723 -7737, Vol.5 No.2 Edisi Mei 2023
Published : 25-05-2023

<https://sentosadelimandiri.com/index.php/product/buku-ajar-sistem-informasi-manajemen>

- Nst, V. F. H., Ichsan, R. N., & Panggabean, N. R. (2023). THE EFFECT OF ORGANIZATIONAL COMMITMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. SENTOSA DELI MANDIRI MEDAN. *Jurnal Darma Agung*, 31(2).
- Dikko Ammar, Danialsyah, M. Faisal Rahendra Lubis, Ahmad Rusly Purba, & Venny Fraya Hartin Nst. (2023). PELAKSANAAN PEMBERIAN MARGA DALAM SISTEM PERKAWINAN ETNIK MANDAILING (Studi di Lembaga Adat Budaya Mandailing Medan). *Jurnal PKM Hablum Minannas*, 2(1), 68-79. Retrieved from <https://ejournal.steitholabulilmi.ac.id/index.php/jhm/article/view/363>
- Nst, V. F. H. (2023). PENGARUH SISTEM INFORMASI MANAJEMEN DALAM MENINGKATKAN PELAYANAN TERHADAP TAMU HOTEL DI THE 7R RESTAURANT PADA ASEAN INTERNATIONAL HOTEL MEDAN. *Jurnal Ilmiah METADATA*, 5(1), 34-56.
- Nst, V. F. H., Gaol, J. L., & Lubis, M. A. (2022). PENGARUH ETIKA KERJA TERHADAP KUALITAS PELAYANAN MELALUI PROFESIONALISME KERJA PADA CV. SENTOSA DELI MANDIRI MEDAN. *JURNAL PROINTEGRITA*, 6(3), 201-213.
- Nurita, C., Nst, V. F. H., Novita, R., & Lubis, D. (2022). SOSIALISASI PENCEGAHAN TINDAK ASUSILA ANAK DIBAWAH UMUR DI DESA BANDAR RAHMAT KECAMATAN TANJUNG TIRAM KABUPATEN BATUBARA. *Jurnal PKM Hablum Minannas*, 1(2), 42-46.
- Ichsan, R., Sinaga, S., Panggabean, N. R., & Nst, V. F. H. (2022). SOSIALISASI PEMBERDAYAAN GENERASI MILENIAL TERHADAP PERKOPERASIAN DI ERA INDUSTRI 4.0 PADA MAHASISWA UNIVERSITAS PEMBINAAN MASYARAKAT INDONESIA. *Jurnal PKM Hablum Minannas*, 1(2), 1-11.