



DOI: <https://doi.org/10.31933/unesrev.v6i2>

Received: 11 Oktober 2023, Revised: 29 November 2023, Publish: 1 Desember 2023

<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

Dinamika Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Melalui Litigasi dengan Pembayaran Uang Pisah (Studi Kasus Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Pekanbaru Nomor 80/Pdt.Sus-Phi/2021/Pn Pbr)

Endro Try Nurwantoko¹, Gunardie Lie², Moody Rizqy Syailendra³

¹Fakultas Hukum, Universitas Tarumanagara, Jakarta, Indonesia

Email: endro.205180234@stu.untar.ac.id

²Fakultas Hukum, Universitas Tarumanagara, Jakarta, Indonesia

Email: gunardi@fh.untar.ac.id

³Fakultas Hukum, Universitas Tarumanagara, Jakarta, Indonesia

Email: moodys@fh.untar.ac.id

Corresponding Author: endro.205180234@stu.untar.ac.id

Abstract: *This study aims to examine the dynamics of resolving disputes arising from unilateral termination of employment (PHK) through litigation involving severance pay. This case study analyzes the Decision of the Industrial Relations Court at the District Court of Pekanbaru Number 80/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Pbr. The research method employed is empirical research, involving the analysis of legal documents and data examination. The research findings reveal factors influencing the resolution of such cases, including applicable legal provisions, judicial considerations, and legal strategies employed by the parties involved in the litigation. Additionally, the study also scrutinizes the social and economic impacts of severance pay in the context of unilateral employment termination. The implications of these research findings are expected to provide insights for legal practitioners, companies, and employees in addressing similar situations in the future.*

Keyword: *Industrial Relations Disputes, Layoffs, Severance Pay.*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji dinamika penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK) sepihak melalui litigasi dengan pembayaran uang pisah. Studi kasus ini menganalisis Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pekanbaru Nomor 80/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Pbr. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian empiris, yang melibatkan analisis terhadap dokumen putusan dan pemeriksaan data. Hasil penelitian mengungkapkan faktor-faktor yang memengaruhi penyelesaian kasus tersebut, seperti ketentuan hukum yang berlaku, pertimbangan hakim, dan strategi hukum yang diterapkan oleh pihak yang terlibat dalam litigasi. Selain itu, penelitian ini juga mencermati dampak sosial dan ekonomi dari pembayaran uang pisah dalam konteks PHK sepihak. Implikasi temuan penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan bagi para praktisi hukum, pihak perusahaan, dan pekerja dalam menghadapi situasi serupa kedepannya.

Kata Kunci: Perselisihan Hubungan Industrial, PHK, Uang Pisah.

PENDAHULUAN

Kepentingan antara pekerja atau buruh dengan pengusaha tidak bersifat kontradiktif, melainkan memiliki tujuan yang sama, yaitu mendorong kemajuan perusahaan untuk meningkatkan kesejahteraan para pelaku dalam proses produksi. Hubungan Industrial di Indonesia, pada dasarnya, dibangun melalui semangat gotong-royong dan kerjasama di antara para pelaku produksi, dengan mengutamakan musyawarah untuk mencapai mufakat dan menghindari konflik berdasarkan perbedaan kepentingan. (Suwadi, 2019)

Definisi sistem hubungan industrial menurut Suwanto adalah sebagai sistem hubungan yang terbentuk antara mereka yang terlibat dalam proses produksi barang dan/atau jasa (Suwanto, 2003). Selanjutnya, Suprihanto mengartikan hubungan industrial sebagai hubungan yang melibatkan seluruh dimensi dan isu-isu yang terkait dengan aspek ekonomi, sosial, politik, dan budaya, baik secara langsung maupun tidak langsung, yang berkaitan dengan relasi antara pekerja/buruh, pengusaha, dan pemerintah. (Haryani, 2002)

Di Indonesia, hubungan industrial merujuk pada hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam produksi barang dan/atau jasa, yang melibatkan unsur pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah. Hubungan ini didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945, yang termanifestasi dalam Pasal 1 angka 16 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan). Dalam konteks produksi di perusahaan, pihak-pihak yang terlibat secara langsung melibatkan pekerja/buruh dan pengusaha, sementara pemerintah juga memiliki peran sebagai pihak yang berkepentingan dalam hubungan industrial. Tujuan utama adalah mewujudkan hubungan kerja yang harmonis sebagai syarat kesuksesan suatu usaha. Melalui kerjasama yang seimbang, diharapkan produktivitas perusahaan dapat meningkat, yang pada gilirannya akan mendukung pertumbuhan ekonomi dan peningkatan kesejahteraan seluruh lapisan masyarakat. (Ginting, 2022)

Hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja tersebut di atas tidak terlepas dari perbedaan pendapat maupun perselisihan yang kerap disebut sebagai perselisihan hubungan industrial (PHI). Sebagaimana tertuang dalam Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UU PPHI), PHI timbul dikarenakan adanya pelanggaran terhadap perjanjian kerja baik yang dilakukan oleh pekerja maupun perusahaan. Hal tersebut dapat berimbas pada tindakan pemutusan hubungan kerja (PHK) yang kerap dilakukan oleh pengusaha atau perusahaan. PHK tersebut mau tidak mau berdampak pada kehidupan serta kebutuhan ekonomi para pekerja. Maka dari itu, ketentuan terkait PHI telah dirancang sedemikian rupa dalam UU PPHI, yang meliputi beberapa jenis perselisihan, misalnya perselisihan hak, kepentingan, serta perselisihan PHK. (Husni, 2014)

Suatu kontroversi terkait perselisihan PHK terhadu di PT Padasa Enam Utama (PT PEU), sebuah perusahaan yang berfokus pada industri perkebunan kelapa sawit di Kota Pekanbaru. Peristiwa ini dapat diketahui melalui keputusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pekanbaru Nomor 80/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Pbr (Putusan No. 80/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Pbr). Adapun perkara tersebut melibatkan 36 (tiga puluh enam) pekerja atau buruh dalam hal ini diwakili oleh Kantor Hukum Riley Hosa & Partners (Para Penggugat), melawan pihak-pihak sebagai berikut:

1. Direktur Utama PT PEU Cabang Koto Kampar (PT PEU Cab. Koto Kampar), yang diwakili oleh Kantor Hukum Wismar Riau (Tergugat);
2. Ketua Koperasi Unit Desa Tiga Koto (KUD Tiga Koto), Yari Naldi (Turut Tergugat I); dan
3. Ketua Koperasi Pincuran Tujuh (Kopintu), Syafrizal Aziz (Turut Tergugat II).

Perkara *aquo* berawal ketika terjadi pengalihan status pekerja dengan rincian sebagai berikut:

1. Sejumlah 32 (tiga puluh dua) pekerja PT PEU beralih menjadi KUD Tiga Koto; dan
2. Sejumlah 4 (empat) pekerja PT PEU beralih menjadi Kopintu.

Adapun situasi tersebut mengejutkan para pekerja, karena sebelumnya mereka hanya mengetahui bahwa mereka memiliki hubungan kerja dengan PT PEU dan bukan di bawah naungan kedua koperasi tersebut di atas. Para buruh kemudian menanyakan kepada Asisten Kebun dan pihak perusahaan mengenai alasan mereka bekerja di bawah koperasi, bukan di bawah naungan perusahaan. Mereka juga menunjukkan kebingungan karena seharusnya, jika terjadi peralihan dari perusahaan ke koperasi, pesangon dan hak-hak lainnya seharusnya diselesaikan terlebih dahulu sebelum verifikasi apakah mereka masih ingin melanjutkan di tempat yang baru atau tidak. Sayangnya, para buruh tidak mendapatkan informasi yang jelas mengenai hal ini, dan pengalihan tersebut terjadi tanpa adanya pemberitahuan yang memadai. Ketidakjelasan ini pernah langsung disampaikan kepada pihak humas, namun tidak mendapat tanggapan yang memuaskan. Oleh karena tindakan perusahaan yang melakukan pengalihan sepihak, para pekerja yang bersangkutan melaporkan hal tersebut kepada Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja (Disnaker) Kabupaten Kampar.

Atas perselisihan tersebut, para pihak sebenarnya telah beberapa kali melakukan baik upaya mediasi, bipartit, maupun tripartit. Hingga pada akhirnya, tim kuasa hukum Para Penggugat memutuskan untuk melayangkan gugatan perselisihan hak ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pekanbaru (PN Pekanbaru) atas dasar peralihan sepihak yang dilakukan oleh PT PEU tanpa memberikan hak-hak Para Penggugat terlebih dahulu. Adapun hak Para Penggugat yang dimaksud adalah hak berdasarkan Pasal 169 ayat (1) huruf d UU Ketenagakerjaan, dan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2016 tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan. Selanjutnya, total tuntutan Para Penggugat dalam perkara *aquo* adalah senilai Rp2.613.177.022,00 (dua miliar enam ratus tiga belas juta seratus tujuh puluh tujuh ribu dua puluh dua rupiah).

Atas gugatan Para Penggugat tersebut di atas, Majelis Hakim mengabulkan gugatannya sebagian dan menyatakan bahwa perbuatan Tergugat, Turut Tergugat I dan Turut Tergugat II terhadap Para Penggugat tidak sesuai dengan ketentuan UU Ketenagakerjaan. Majelis Hakim kemudian menghukum Tergugat alias PT PEU untuk membayar hak Para Penggugat sebesar Rp424.212.000,00 (empat ratus dua puluh empat juta dua ratus dua belas ribu rupiah). Dalam hal ini, Tergugat alias PT PEU menempuh upaya hukum kasasi sebagai Pemohon Kasasi, melawan Para Penggugat pada pengadilan tingkat pertama yang kemudian menjadi Para Termohon Kasasi. Akan tetapi, berdasarkan Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor 695 K/Pdt.Sus-PHI/2022 tertanggal 20 April 2022 (Putusan Kasasi No. 695 K/Pdt.Sus-PHI/2022), Mahkamah Agung menolak permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi tersebut. Sehingga Putusan No. 80/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Pbr tetap memiliki kekuatan hukum yang mengikat.

Kendati demikian, sampai pada tahun 2023—amar putusan *aquo* belum juga dilaksanakan dan hak Para Penggugat alias 36 (tiga puluh enam) pekerja dalam perkara tersebut masih terhambat. Hal ini dapat dilihat melalui Penetapan Nomor 2/Pdt.P/Kons/2023/PN Pbr tertanggal 11 Mei 2023 oleh Wakil Ketua Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pekanbaru (Penetapan No. 2/Pdt.P/Kons/2023/PN Pbr). Berdasarkan Penetapan *aquo*, nampaknya PT PEU diwakili oleh kuasa hukum berinisial LLF mengajukan Permohonan Penawaran Pembayaran Diikuti dengan Penetapan Uang Ganti Rugi (Konsinyasi) tertanggal 10 Mei 2023 (Permohonan Konsinyasi), yang pada pokoknya menyatakan bahwa PT PEU hanya mampu membayar uang pisah terhadap 36 (tiga puluh enam) pekerja alias Para Termohon senilai Rp150.000.000,00 (seratus lima puluh juta rupiah) secara *pro rata*. Adapun berdasarkan Penetapan No. 2/Pdt.P/Kons/2023/PN Pbr, Majelis Hakim menerima Permohonan Konsinyasi tersebut dan memerintahkan kepada Jurusita PN Pekanbaru untuk melakukan penawaran pembayaran uang kepada Para Termohon dalam rangka pelaksanaan Putusan No. 80/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Pbr jo. Putusan Kasasi No. 695 K/Pdt.Sus-PHI/2022.

Pada hakikatnya, pemerintah menjamin kebebasan pekerja untuk bergabung dan bersatu dalam serikat pekerja. Dengan melibatkan diri dalam serikat pekerja, diharapkan aspirasi pekerja dapat disampaikan kepada pengusaha, sehingga dapat mencapai keseimbangan antara posisi buruh dengan pengusaha atau perusahaan. Langkah ini merupakan salah satu usaha untuk meningkatkan hubungan industrial di tingkat perusahaan. (Mantili, 2021) Akan tetapi, yang tercermin dalam penyelesaian kasus PHK PT PEU tersebut di atas, perangkat yang dibentuk oleh pemerintah sendiri nampaknya tidak menjunjung tinggi kesejahteraan para pekerja.

Dalam penelitian mengenai penyelesaian PHI ini, perlu merujuk pada teori keadilan sebagai landasan untuk menganalisis permasalahan yang muncul dalam konteks keputusan yang telah diambil. Terdapat berbagai macam teori keadilan, salah satunya yang paling populer adalah teori keadilan menurut John Rawls. Dalam teorinya, Rawls menjelaskan bahwa setiap individu seharusnya memiliki hak yang setara untuk mencapai tingkat kebebasan tertinggi sesuai dengan sistem kebebasan yang memberikan peluang yang setara bagi semua individu. (Rawls, 1971)

Timbulnya perselisihan di antara manusia merupakan suatu masalah yang wajar karena merupakan bagian dari kodrat manusia itu sendiri. Oleh karena itu, yang menjadi penting bagi kita adalah bagaimana mencegah atau mengurangi perselisihan tersebut, atau bahkan menciptakan perdamaian di antara pihak yang berselisih. Dalam ranah ketenagakerjaan, perselisihan antara pengusaha dan pekerja/buruh seringkali berakar pada perasaan ketidakpuasan. Meskipun pengusaha memberikan kebijakan yang menurut pandangannya dianggap baik dan dapat diterima oleh pekerja/buruh, perbedaan pertimbangan dan pandangan individu dapat menghasilkan persepsi yang beragam. Akibatnya, kebijakan yang dianggap baik oleh pengusaha mungkin tidak dianggap sama oleh semua pekerja/buruh. Para pekerja/buruh yang merasa puas akan tetap bekerja dengan semangat, sementara mereka yang tidak puas menunjukkan semangat kerja yang menurun, bahkan mungkin memicu timbulnya perselisihan. (Asikin, 2008)

Berangkat dari latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji dan/atau menelaah penyelesaian perselisihan hak maupun perselisihan PHK antara para pekerja dengan PT PEU ditinjau dari Putusan No. 80/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Pbr jo. Putusan Kasasi No. 695 K/Pdt.Sus-PHI/2022 dan Penetapan Konsinyasi No. 2/Pdt.P/Kons/2023/PN Pbr.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode penelitian hukum empiris. Penelitian empiris dalam bidang hukum cenderung memberikan pandangan yang realistik mengenai esensi hukum, aktivitasnya, dan potensi perbaikannya daripada pendekatan yang memandang hukum sebagai suatu pemahaman terpadu, kohesif, atau sudut pandang interpretatif khusus. Dalam konteks analisis hukum empiris, data hasil penelitian hukum yang bersifat filosofis dan doktrinal tetap diperlukan, terutama ketika terkait dengan kondisi sosial yang diidealkan atau dibayangkan secara abstrak. Data tersebut kemudian dihubungkan dengan hasil penelitian hukum berbasis empiris, seperti kasus hukum, teks hukum, instrumen hukum, wacana hukum, dan regulasi hukum. Dalam konteks penelitian empiris, semua elemen ini dianalisis secara sistematis dengan tujuan memperluas pemahaman dari aspek yang spesifik menjadi konsep yang lebih umum. Oleh karena itu, dalam konteks hukum, untuk mengklasifikasikan suatu penelitian sebagai kajian empiris, penelitian tersebut harus mampu menggambarkan kumpulan data dan klasifikasi yang sistematis serta objektif dari observasi terhadap peristiwa sosial, kondisi, atau proses yang relevan dengan dinamika hukum dalam masyarakat. (Sumarna, 2023)

Secara sederhana, penelitian hukum empiris memanfaatkan sebuah metode studi kasus berupa tindakan ataupun perbuatan hukum masyarakat (Muhammad, 2004), dalam hal ini merujuk pada studi kasus pada Putusan No. 80/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Pbr jo. Putusan Kasasi No. 695 K/Pdt.Sus-PHI/2022 dan Penetapan Konsinyasi No. 2 oleh Pengadilan Hubungan

Industrial pada PN Pekanbaru. Penelitian hukum empiris kemudian mengulas evolusi dan tindakan yang terjadi dalam kehidupan sosial yang terkait dengan regulasi hukum, baik untuk memengaruhi realitas ini, memfasilitasi, atau melegalkan praktik-praktik yang umum. Kajian hukum empiris, yang juga dikenal sebagai kajian *sosio-legal*, merupakan analisis hukum yang meneliti perilaku budaya hukum baik dari masyarakat umum maupun aparat penegak hukum. Dalam pendekatan empirisnya, penelitian ini bertujuan untuk mengungkap fakta yang konkret dan pasti atau fungsi sosial objektif yang dapat terlihat dalam operasi hukum itu sendiri, serta berusaha menggunakan pemahaman empiris tentang dunia ini sebagai dasar yang tepat untuk merancang, menafsirkan, menerapkan, dan mengkritisi hukum. (Tan, 2021)

Lebih lanjut, sumber data yang digunakan dalam penelitian hukum empiris berasal dari hasil observasi pada lokasi kasus berupa data primer non-numerik yang diolah menggunakan metode kualitatif, yaitu:

1. Putusan No. 80/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Pbr;
2. Putusan Kasasi No. 695 K/Pdt.Sus-PHI/2022; dan
3. Penetapan Konsinyasi No. 2/Pdt.P/Kons/2023/PN Pbr

Adapun teknik pengumpul data dalam penelitian ini mencakup wawancara, observasi, dan menggunakan metode penelusuran. Data yang diperoleh sebagaimana dijelaskan sebelumnya diolah menggunakan metode kualitatif, di sisi lain, tidak memiliki tujuan untuk mengukur dan menganalisis temuan penelitiannya melalui metode statistik dan matematis. Pendekatan kualitatif mengeksplorasi kedalaman makna dan pengalaman subjektif peneliti. Studi atau analisis kualitatif dilakukan melalui interpretasi manusia, dengan tradisi kualitatif yang menggali makna dan pemahaman suatu fenomena dari pengalaman pribadi mereka. Pendekatan ini memungkinkan konstruksi pengetahuan yang solid tentang suatu pokok tertentu, mengungkap signifikansi, kondisi, peristiwa, manusia, dan objek penelitian. Secara umum, pendekatan ini mengandalkan pola induktif dengan tujuan memmanifestasikan makna dan informasi deskriptif yang kaya. (Tan, 2021)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Putusan No. 80/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Pbr

Dalam pokok perkara pada Putusan No. 80/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Pbr, PN Pekanbaru menimbang bahwa sengketa antara pihak-pihak yang terlibat berkisar pada dalil-dalil gugatan yang dikemukakan oleh Para Penggugat mengenai pengalihan status pekerja dari PT. Padasa Enam Utama (Tergugat) kepada KUD Tiga Koto dan Koperasi Pincuran Tujuh (Para Turut Tergugat) secara sepihak. Para Penggugat berdalil bahwa pengalihan tersebut dilakukan tanpa penyelesaian terlebih dahulu terkait pesangon dan hak-hak lainnya, serta tanpa adanya perundingan sebelumnya dengan Para Penggugat.

Oleh karena itu, Para Penggugat dan dalil-dalil yang dikemukakan menjadi dasar bagi mereka untuk menuntut hak-hak terkait pemutusan hubungan kerja sehubungan dengan pengalihan status pekerja Para Penggugat melalui gugatan ini. Para Penggugat memohon kepada PN Pekanbaru untuk mengadili dan memutuskan perkara ini, dengan amar yang sesuai dengan petitum pokok gugatan, yaitu "*Menyatakan perbuatan Tergugat, Turut Tergugat I, dan Turut Tergugat II terhadap Para Penggugat tidak sesuai dengan ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.*"

Majelis Hakim menimbang bahwa sebuah perikatan perdata umumnya bersifat tertutup, hanya mengikat pihak-pihak yang membuatnya, dan tidak dapat melibatkan pihak lain atau mengikat pihak selain mereka berdasarkan Pasal 1315 KUHPperdata. Prinsip ini diperkuat oleh Pasal 1340 KUHPperdata. Pengecualian terhadap asas perikatan tertutup hanya dapat terjadi berdasarkan ketentuan yang diatur dalam Pasal 1316 hingga 1318 KUHPperdata.

Berdasarkan pertimbangan tersebut, Majelis Hakim berpendapat bahwa perjanjian antara Tergugat dan Para Turut Tergugat beserta adendumnya pada dasarnya tidak mengikat Para

Penggugat sebagai pekerja di Tergugat. Oleh karena itu, pengalihan status pekerja dari Tergugat ke pekerja Para Turut Tergugat dianggap tidak sesuai dengan hukum yang berlaku.

Majelis Hakim menimbang bahwa berdasarkan kesepakatan para pihak dalam hubungan kerja, pengalihan status karyawan pada dasarnya diperbolehkan secara hukum. Namun, penting untuk dicatat bahwa pengalihan tersebut harus memenuhi syarat-syarat tertentu, terutama dalam hal membayar hak-hak karyawan yang hubungan kerjanya diakhiri oleh pengusaha yang melakukan pengalihan status pekerja tersebut. Ketentuan Pasal 163 ayat (1) UU Ketenagakerjaan menjadi landasan hukum yang mengatur hal ini. Adapun ketentuan *aquo* berbunyi demikian:

Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh dalam hal terjadi perubahan status, penggabungan, peleburan, atau perubahan kepemilikan perusahaan dan pekerja/buruh tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja, maka pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 1 (satu) kali sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan dalam Pasal 156 ayat (4).

Pasal tersebut menegaskan bahwa dalam konteks pengakhiran hubungan kerja, karyawan memiliki hak untuk menerima kompensasi yang adil. Sebagai hasilnya, Majelis Hakim harus mempertimbangkan apakah pengalihan status pekerja yang terjadi telah mematuhi ketentuan hukum tersebut.

Tindakan Para Penggugat yang tidak menolak atau menunjukkan penolakan terhadap pengalihan tersebut secara hukum dapat dimengerti, mengingat Para Penggugat tetap bekerja setelah sosialisasi. Hal ini umum terjadi, karena pekerja cenderung kurang memperhatikan potensi masalah hukum di masa depan selama mereka masih dapat bekerja. Dalam konteks ini, tindakan Para Penggugat mungkin lebih dipengaruhi oleh keadaan yang memaksa, karena khawatir kehilangan pekerjaan.

Dalam ranah hukum, tindakan pengusaha yang melakukan pengalihan status karyawan tanpa melakukan negosiasi terlebih dahulu, bahkan jika tidak ada penolakan dari karyawan, dapat dianggap sebagai penyalahgunaan keadaan yang dikenal dalam hukum sebagai "misbruik van obstandigheden" atau penyalahgunaan keadaan.

Dengan diajukannya gugatan oleh Para Penggugat, Majelis Hakim menyimpulkan bahwa pengalihan status hubungan kerja Para Penggugat dari Tergugat ke Para Turut Tergugat tidak mematuhi peraturan ketenagakerjaan yang berlaku. Secara prinsip, Para Penggugat menolak pengalihan status dari pekerja di Tergugat menjadi pekerja di Para Turut Tergugat. Oleh karena itu, Para Penggugat berhak atas kompensasi sesuai dengan Pasal 163 ayat (1) UU Ketenagakerjaan.

Selanjutnya, Majelis Hakim menimbang bahwa dalam hal tuntutan pembayaran uang cuti dan Tunjangan Hari Raya (THR) oleh Para Penggugat, mengingat hubungan kerja dengan Tergugat berakhir setelah tanggal 7 Februari 2014, kewajiban pembayaran uang cuti dan THR tersebut bukanlah tanggung jawab Tergugat. Oleh karena itu, permintaan Para Penggugat pada angka 3 (tiga) untuk pembayaran uang cuti dan THR sebagian harus diterima, sementara sisanya harus ditolak.

Mejelis Hakim juga menimbang bahwa terkait petitum Para Penggugat pada angka 4 (empat) yang berkaitan dengan sisa upah yang belum dibayarkan dan upah proses, karena Para Penggugat tidak lagi menjadi karyawan Tergugat setelah tanggal 7 Februari 2014, maka demi keadilan, Para Penggugat tidak berhak atas sisa upah yang belum dibayarkan dan upah proses yang dimaksud. Oleh karena itu, petitum tersebut harus dinyatakan ditolak.

Berdasarkan pertimbangan tersebut di atas, Majelis Hakim pada akhirnya mengadili perkara *aquo* pada pokoknya: 1) menolak eksepsi Tergugat dan Para Turut Tergugat; 2) mengabulkan gugatan Para Penggugat untuk sebagian; 3) Menyatakan Perbuatan Tergugat, Turut Tergugat I dan Turut Tergugat II terhadap Para Penggugat tidak sesuai ketentuan Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan; dan 4)

Menghukum Tergugat untuk membayar hak-hak Para Penggugat dengan jumlah keseluruhan adalah sebesar Rp 424.212.000,00 (empat ratus dua puluh empat juta dua ratus dua belas ribu rupiah).

Putusan Kasasi No. 695/Pdt.Sus-PHI/2022

Menanggapi Putusan No. 80/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Pbr, PT PEU tidak berhenti melakukan upaya hukum melalui upaya hukum kasasi. Sebagaimana diputus melalui Putusan No. 695/Pdt.Sus-PHI/2022, PT PEU mengajukan permohonan kasasi pada tanggal 21 Desember 2021 diwakili oleh kuasa hukumnya berdasarkan Surat Kuasa Khusus tertanggal 10 Desember 2021.

Mahkamah Agung melalui Putusan Kasasi *aquo* menyatakan bahwasanya Majelis Hakim pada PN Pekanbaru tidak melakukan kesalahan penerapan hukum dalam Putusan No. 80/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Pbr dan memutuskan menolak permohonan kasasi PT PEU, dengan pertimbangan sebagai berikut:

1. Gugatan ini mendasari sengketa antara pihak yang mengajukan gugatan dan pihak yang digugat, yang timbul akibat perubahan status pekerja Koperasi Pancuran Tujuh. Perubahan ini dilakukan oleh pihak tergugat tanpa memberikan pesangon atau hak-hak yang seharusnya diterima oleh pihak penggugat. Selain itu, perubahan tersebut dilakukan tanpa melakukan negosiasi terlebih dahulu dengan pihak penggugat.
2. Tergugat dan Para Turut Tergugat telah menjalin kesepakatan kerjasama dalam proyek pembangunan kelapa sawit dengan pola kemitraan sejak tahun 2001. Melalui tambahan kesepakatan pertama (Adendum Pertama) pada tanggal 24 Februari 2006, terjadi perjanjian mengenai pengalihan status karyawan dari Tergugat kepada Para Turut Tergugat, yang mulai berlaku sejak tanggal tersebut.
3. Menurut Pasal 1315 dan Pasal 1340 KUHPerdara, perjanjian antara Tergugat dan Para Turut Tergugat beserta addendumnya tidak mengikat Para Penggugat sebagai pekerja di Tergugat. Hal ini dikarenakan pengalihan status yang merupakan subjek perjanjian baru diumumkan oleh Tergugat kepada Para Penggugat pada tanggal 7 Februari 2014.
4. Pengalihan status pekerja dari Tergugat ke pekerja Para Turut Tergugat tidak mematuhi ketentuan hukum yang berlaku. Sebagai hasil dari penolakan para pekerja setelah sosialisasi, Tergugat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dengan memberikan hak kompensasi sesuai dengan Pasal 163 ayat (1) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
5. Penting untuk dicatat bahwa alasan yang dikemukakan oleh Pemohon Kasasi terkait dengan 9 pekerja dari Para Termohon Kasasi tidak sesuai dengan fakta sebenarnya. Hal ini mengakibatkan kesalahan dalam perhitungan kompensasi. Penilaian terhadap fakta-fakta tersebut bukanlah kewenangan *Judex Juris*, sesuai dengan ketentuan Pasal 30 Undang Undang Nomor 14 Tahun 1985 tentang Mahkamah Agung yang diubah oleh Undang Undang Nomor 5 Tahun 2004 dan perubahan kedua dengan Undang Undang Nomor 3 Tahun 2009.

Penetapan Konsinyasi No. 2/Pdt.P/Kons/2023/PN Pbr

Berdasarkan Penetapan Konsinyasi No. 2/Pdt.P/Kons/2023/PN Pbr, dijelaskan bahwa dalam Permohonan Konsinyasi, PT PEU menjelaskan tidak dapat melaksanakan Putusan No. 80/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Pbr secara sepenuhnya dikarenakan PT PEU mengalami kerugian yang disebabkan oleh perbuatan mogok kerja dan imbas dari pandemi Corona Virus Disease 2019 (Covid 19). Maka dari itu, PT PEU hanya dapat memberikan uang pisah sebesar Rp150.000.000,00 (seratus lima puluh juta rupiah) secara *pro rata* kepada 36 (tiga puluh enam) pekerja yang bersangkutan.

Dalam hal ini, pengadilan menyatakan Permohonan Konsinyasi PT PEU memiliki bukti-bukti yang kuat dan cukup beralasan berdasarkan hukum sehingga Permohonan Konsinyasi

tersebut dapat diterima. Adapun hal tersebut juga diputuskan dengan memperhatikan ketentuan perundang-undangan sebagai berikut:

1. Pasal 1404 – 1412 KUHPperdata;
2. Pasal 809 – 812 Reglement of de Rechtsvordering (RV); dan
3. Pasal 26 – 29A Peraturan Mahkamah Agung Nomor 2 Tahun 2021 tentang Perubahan atas Peraturan Mahkamah Agung Nomor 3 Tahun 2016 tentang Tata Cara Pengajuan Keberatan dan Perintah Ganti Kerugian ke Pengadilan Negeri dalam Pengadaan Tanah bagi Pembangunan untuk Kepentingan Umum (Perma 2/2021)

Melalui pertimbangan tersebut (tidak diuraikan dalam Penetapan Konsinyasi – melainkan hanya mencantumkan dalil-dalil Pemohon Konsinyasi dalam mengajukan Permohonan Konsinyasi), PN Pekanbaru menetapkan sebagai berikut:

1. *Menerima permohonan Penawaran Pembayaran Sejumlah Uang Pemohon Konsinyasi tersebut;*
2. *Memerintahkan kepada Jurusita Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pekanbaru dengan dibantu oleh 2 (dua) orang saksi, untuk melakukan Penawaran Pembayaran Uang sejumlah Rp150.000.000,- (Seratus Lima Puluh Juta Rupiah) kepada Termohon Konsinyasi (RIAN M. BONDAR, SH, MH., dkk kuasa dari RAHMAT SARAGIH, dkk) dalam rangka pelaksanaan Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pekanbaru Nomor : 80/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Pbr, tanggal 15 Desember 2021 jo. Putusan Kasasi Mahkamah Agung RI Nomor: 695 K/Pdt.Sus-PHI/2022 tanggal 20 April 2022, yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap (inkracht van gewijsde);*
3. *Membebaskan biaya yang timbul dalam penetapan ini berdasarkan hukum.*

Akan tetapi, tidak ada kelanjutan dari Penetapan Konsinyasi *aquo*. Meskipun dalam Penetapan tersebut dinyatakan bahwa PN Pekanbaru memerintahkan kepada jurusita PN Pekanbaru untuk melakukan penawaran, tidak ada penawaran yang dilakukan oleh jurusita kepada Para Termohon Konsinyasi.

Lebih lanjut, berdasarkan Berita Acara Penyitaan Eksekusi Persamaan (Vergelijkend Beslag) Nomor 30/Pen.PHI/Eks-Pts/2022/PN.Pbr.Del tertanggal 31 Mei 2023 (BA Penyitaan Eksekusi Persamaan), dinyatakan oleh Siti Fatimah selaku Panitera Pengadilan Negeri Bangkinan (PN Bangkinan), telah dilaksanakan penyitaan eksekusi persamaan sehubungan dengan perkara pada Putusan No. 80/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Pbr jo. Putusan Kasasi No. 695 K/Pdt.Sus-PHI/2022.

Adapun penyitaan eksekusi tersebut dilakukan terhadap objek sita eksekusi yang dikuasai oleh PT PEU dengan estimasi senilai Rp1.700.000.000,- (satu miliar tujuh ratus juta rupiah). Akan tetapi, fakta pada BA Penyitaan Eksekusi Persamaan, diterangkan bahwa Pemohon Eksekusi (para pekerja serta kuasa hukum) tidak dapat menunjukkan objek sita eksekusi, sehingga PN Bangkinan tidak dapat melakukan sita eksekusi sebagaimana dimaksud sebelumnya.



Gambar 1.
Linimasa Penyelesaian Perselisihan PHK PT PEU melalui Litigasi

Dinamika Penyelesaian Perselisihan PHK PT PEU pada PN Pekanbaru

Putusnya hubungan kerja bagi pekerja tidak hanya menandai akhir dari suatu pekerjaan, tetapi juga merupakan permulaan dari berbagai akibat yang melibatkan kehidupan sehari-hari, pembiayaan kebutuhan hidup, pendidikan anak-anak, dan sebagainya (Soepormo, 1974). Prinsip dasar dalam hubungan kerja adalah menciptakan hubungan yang harmonis dan adil, sekaligus memberikan perlindungan jaminan sosial yang memadai untuk menjamin kelangsungan pekerjaan dan usaha. Harmonisasi hubungan kerja dianggap sebagai modal dasar untuk mencapai produktivitas yang baik secara berkelanjutan. (Pangaribuan, 2010)

Bagi pekerja atau buruh, PHK bukan hanya berarti kehilangan pekerjaan, tetapi juga hilangnya sumber penghasilan. PHK dapat berdampak pada kelangsungan hidup pekerja atau buruh dan keluarganya, serta menimbulkan penderitaan. Oleh karena itu, istilah PHK menjadi suatu hal yang ditakuti oleh pekerja/buruh karena berpotensi mengancam kelangsungan hidup mereka, dan mencari pekerjaan baru di lapangan tidak selalu mudah seperti yang diharapkan. (Ginting, 2022)

Sedangkan bagi perusahaan, terjadinya PHK dapat dianggap sebagai suatu kerugian, karena perusahaan harus melepaskan tenaga kerja yang telah diberdayakan, baik yang telah disadari maupun yang tidak, setelah melalui proses pelatihan yang memerlukan biaya signifikan dan telah memahami metode kerja yang dibutuhkan oleh perusahaan. Namun, kenyataannya adalah bahwa perselisihan antara pekerja/buruh dan perusahaan seringkali tidak dapat dihindari. Apabila terjadi PHK, perusahaan dihadapkan pada tuntutan untuk memenuhi hak dan kewajiban terhadap tenaga kerja sesuai dengan kondisi yang ada pada saat kontrak kerja terjadi. (Ginting, 2022)

Berdasarkan ketentuan Pasal 158 ayat (1) UU Ketenagakerjaan, pengusaha memiliki hak untuk memutuskan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh dengan alasan pekerja telah melakukan kesalahan berat, yang mencakup: (Ginting, 2022)

- a. Melakukan penipuan, pencurian, dan penggelapan barang dan/atau uang milik perusahaan;
- b. Memberikan keterangan palsu atau yang dipalsukan sehingga merugikan perusahaan;
- c. Mabuk, minum minuman keras yang memabukkan, menggunakan, dan/atau mengedarkan narkotika, 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.

Untuk menjamin kepastian hukum terkait Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2004 tentang Kekuasaan Kehakiman menetapkan bahwa pada dasarnya segala sengketa perdata dapat diterima, diperiksa, dan diadili oleh badan-badan peradilan negara yang telah ditetapkan oleh ketentuan perundang-undangan (Pasal 1, 2 dan 3 Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2004 tentang Kekuasaan Kehakiman). Hal ini juga berlaku untuk KUHPperdata dan UU PPHI. (Ginting, 2022)

Seseorang yang merasa dirugikan berdasarkan ketentuan di atas diwajibkan untuk mengajukan gugatan ke pengadilan yang telah ditetapkan oleh undang-undang. Meskipun

demikian, penyelesaian perkara di luar pengadilan melalui perdamaian dengan wasit atau perantara tetap diperbolehkan. Perlindungan oleh pemerintah terhadap pekerja/buruh diimplementasikan melalui peraturan di bidang ketenagakerjaan yang pada dasarnya bersifat pembatasan, mencakup perlindungan terhadap pekerja/buruh, pengusaha, tempat kerja, dan alat-alat yang digunakan oleh pekerja/buruh. (Ginting, 2022)

Kendati demikian, jaminan atas perlindungan hukum maupun kepastian hukum terhadap para pihak yang dikedepankan oleh ketentuan perundang-undangan tersebut nyatanya kerap dikesampingkan dalam beberapa kasus. Sebagaimana dalam studi kasus pada penelitian ini.

Pembanding	Putusan Pertama	Putusan Kasasi	Penetapan Konsinyasi
Instansi	PN Pekanbaru	Mahkamah Agung	PN Pekanbaru
Putusan	Menghukum PT PEU untuk membayar hak-hak Para Penggugat dengan jumlah keseluruhan adalah sebesar Rp424.212.000,00 (empat ratus dua puluh empat juta dua ratus dua belas ribu rupiah).	Menolak permohonan kasasi PT PEU dan menguatkan Putusan Pertama.	Menerima Permohonan Konsinyasi PT PEU senilai Rp150.000.000,00 (seratus lima puluh juta rupiah) secara pro rata kepada 36 (tiga puluh enam) pekerja yang bersangkutan.

Tabel 1.

Perbandingan Putusan Pertama, Kasasi dan Penetapan Konsinyasi Perkara PHI PT PEU

Padahal, bila merujuk pada dalil PT PEU dalam Permohonan Konsinyasi, PT PEU hanya menjelaskan bahwa kondisi keuangan perusahaan sedang terganggu akibat mogok kerja yang dilakukan pekerja serta pandemi Covid-19. Akan tetapi, PT PEU tidak melampirkan bukti-bukti terkait penurunan pemasukan perusahaan atau laba bersih perusahaan.

Selain itu, berdasarkan data yang diperoleh, PT PEU diketahui memiliki sejumlah perkara PHI serupa yang melibatkan perselisihan hak seperti perkara pada putusan *aquo*. Adapun salah satu perkara tersebut berhasil dituntaskan dengan menandatangani Perjanjian Bersama atau kesepakatan bersama antara PT PEU dengan pihak pekerja yang pada pokoknya berisikan kewajiban PT PEU untuk membayar sejumlah uang pisah kepada para pekerja.

Di sisi lain, sistem konsinyasi sebagaimana dikutip oleh PN Pekanbaru dalam Penetapan Konsinyasi No. 2/Pdt.P/Kons/2023/PN Pbr, merujuk pada ketentuan dalam Perma 2/2021. Lebih lanjut, Perma 2/2021 mengatur hal-hal terkait tata cara pengajuan keberatan dan penitipan ganti kerugian ke Pengadilan Negeri dalam pengadaan tanah bagi pembangunan untuk kepentingan umum. Adapun pengadaan tanah untuk pembangunan kepentingan umum adalah tuntutan yang tidak dapat dihindari oleh pemerintah mana pun. Semakin maju masyarakat, semakin banyak tanah yang diperlukan untuk kepentingan umum. Dalam konteks hidup berbentuk negara dan masyarakat, ketika hak milik individu berbenturan dengan kepentingan umum, prioritas diberikan pada kepentingan umum. (Zakie, 2011). Dengan demikian, ketentuan yang dirujuk sebagai dasar pertimbangan PN Pekanbaru dalam Penetapan Konsinyasi No. 2/Pdt.P/Kons/2023/PN Pbr tidak relevan dengan perkara PHI yang bersangkutan.

Dapat diamati bahwa Penetapan Konsinyasi oleh PN Pekanbaru tidak disusun secara cermat. Hal tersebut dikarenakan oleh:

1. Penyusunan Tidak Cermat dan Efektif: Argumen ini menyoroti bahwa penetapan konsinyasi tidak dibuat dengan teliti dan efisien. Ini dapat berarti bahwa proses penyusunan dokumen tersebut mungkin mengandung kekurangan atau kurangnya perhatian terhadap detail-detail yang relevan, yang dapat mempengaruhi akurasi dan keberlanjutan penetapan.

2. Nilai Uang Pisah yang Berbeda: Perbedaan nilai uang pisah antara Penetapan Konsinyasi dengan Putusan Pertama dan Putusan Kasasi menunjukkan adanya ketidaksesuaian atau ketidakjelasan dalam perhitungan atau penentuan nilai tersebut. Hal ini bisa menciptakan ketidakpastian dan ketidakadilan bagi pihak yang terlibat.
3. Dasar Hukum Tidak Sesuai: Argumen ini menyatakan bahwa dasar hukum yang digunakan dalam penetapan konsinyasi tidak relevan dengan substansi perkara yang sedang dihadapi. Ini menunjukkan adanya kesalahan atau ketidaksesuaian dalam penerapan hukum terkait konsinyasi, yang dapat mempengaruhi validitas dan keabsahan penetapan tersebut.

KESIMPULAN

Penyelesaian perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) melalui litigasi yang melibatkan pembayaran hak pekerja, sebagaimana dianalisis dalam studi kasus dalam penelitian ini, dinilai belum efektif. Faktor-faktor yang mendukung penilaian ini antara lain terlihat dari lamanya waktu penyelesaian perkara yang berlarut-larut dari tahun 2021 hingga tahun 2023. Selain itu, kurangnya ketegasan aparat penegak hukum dalam melakukan eksekusi terhadap putusan hakim juga dinilai tidak efektif.

Pertanda ketidakefektifan tersebut tercermin melalui penerbitan Penetapan Konsinyasi yang dikeluarkan untuk menerima permohonan konsinyasi perusahaan dalam membayar uang pisah kepada pekerja. Hal ini menunjukkan adanya hambatan atau kendala dalam pelaksanaan putusan hakim dan pemenuhan hak pekerja, yang pada gilirannya dapat memperpanjang proses penyelesaian perkara. Selain itu, Penetapan Konsinyasi No. 2/Pdt.P/Kons/2023/PN Pbr oleh PN Pekanbaru tidak disusun dengan cermat dan efektif. Poin-poin utama yang mendukung kesimpulan ini adalah nilai uang pisah yang jauh berbeda dengan putusan sebelumnya, serta dasar hukum konsinyasi yang tidak sesuai dengan pokok perkara. Ketidaksesuaian ini menunjukkan adanya kekurangan dalam perhitungan, perencanaan, atau penerapan hukum, yang dapat mengakibatkan ketidakpastian, ketidakadilan, dan ketidakvalidan dalam proses hukum terkait.

REFERENSI

- Asikin, H. Z. (2008). *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Ginting, R. S. (2022). Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) atas Kesalahan Berat. *Dharmasiswa*, 2(1), 495-511.
- Haryani, S. (2002). *Hubungan Industrial di Indonesia*. Yogyakarta: UPP AMP YKPN.
- Husni, L. (2014). *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*. Jakarta: Raja Grafindo.
- Mantili, R. (2021). Konsep Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial antara Serikat Pekerja dengan Perusahaan melalui Combined Process (Med-Arbitrase). *Jurnal Bina Mulia Hukum*, 6(1), 47-65.
- Muhammad, A. (2004). *Hukum dan Penelitian*. Bandung: PT Citra Aditya Bakti.
- Pangaribuan, J. (2010). *Tuntutan Praktis Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*. Jakarta: PT Bumi Initama Sejahtera.
- Rawls, J. (1971). *A Theory of Justice*. Cambridge Massachusetts: The Belknap Press of Harvard University.
- Soepormo, I. (1974). *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*. Jakarta: Djambatan.
- Sumarna, D. (2023). Penelitian Kualitatif Terhadap Hukum Empiris. *Jurnal Serambi Hukum*, 16(02), 101-113.
- Suwadji, Y. T. (2019). Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) melalui Perundingan Bipartit. *Jurnal Ketenagakerjaan*, 14(2), 83-97.
- Suwarto. (2003). *Hubungan Industrial dalam Praktik*. Jakarta: Hubungan Industrial Indonesia.

- Tan, D. (2021). Metode Penelitian Hukum: Mengupas dan Mengulas Metodologi dalam Menyelenggarakan Penelitian Hukum. *Nusantara: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial*, 8(8), 2463-2478.
- Zakie, M. (2011). Pengadaan Tanah untuk Kepentingan Umum (Perbandingan antara Malaysia dan Indonesia). *Jurnal Hukum*, 18, 187-206.