

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

Received: 16 Oktober 2023, Revised: 27 Desember 2023, Publish: 29 Desember 2023

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

## Tinjauan Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak dalam Perspektif Regulasi Hukum Ketenagakerjaan (Studi Kasus: Putusan Nomor 101/PDT.SUS-PHI/2019/PNSMR)

Delvina Koniardy<sup>1</sup>, Gunardi Lie<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Fakultas Hukum, Universitas Tarumanagara, Jakarta, Indonesia

Email: [delvinakon@gmail.com](mailto:delvinakon@gmail.com)

<sup>2</sup>Fakultas Hukum, Universitas Tarumanagara, Jakarta, Indonesia

Email: [gunardi@fh.untar.ac.id](mailto:gunardi@fh.untar.ac.id)

Corresponding Author: [delvinakon@gmail.com](mailto:delvinakon@gmail.com)

**Abstract:** *Layoffs or what is usually called one-sided termination of employment is something that is still problematic to this day and causes the emergence of industrial relations disputes, as happened in Decision Number 101/Pdt.Sus-PHI/2019/PNSmr where industrial relations disputes occurred between PT. NALA PALMA CADUDASA with 6 people from the Public Relations Team and Senambah Village Verification Team. There was a misunderstanding regarding the definition of a partnership relationship and working relationship between the two parties which led to disputes when the relationship was terminated. The research method used in this research is normative juridical with a case approach. A partnership relationship is a relationship based on a partnership agreement, while an employment relationship is a relationship based on a work agreement. The position between parties in a partnership relationship and an employment relationship is also different. In a partnership relationship, each party has the same position in terms of rights and obligations, whereas in an employment relationship the positions of the entrepreneur and employee are superior and subordinate. However, when a partnership relationship has elements of a work relationship, the partnership relationship turns into a work relationship.*

**Keyword:** *Termination of Employment Relations, Employment Relations, Partnership Relations, Agreements.*

**Abstrak:** PHK atau yang biasa disebut pemutusan hubungan kerja yang dilakukan satu sisi ialah hal yang masih menjadi *problematic* sampai saat ini dan menyebabkan munculnya perselisihan hubungan industrial, seperti yang terjadi pada Putusan Nomor 101/Pdt.Sus-PHI/2019/PNSmr dimana perselisihan hubungan industrial terjadi antara PT. NALA PALMA CADUDASA dengan 6 orang dari Tim Humas dan Tim Verifikasi Desa Senambah. Terjadi kekeliruan tentang definisi hubungan kemitraan dan hubungan kerja antara kedua belah pihak yang membuat terjadinya perselisihan ketika pemutusan hubungan terjadi. Metode penelitian yang dipakai pada penelitian ini adalah yuridis normatif dengan pendekatan kasus (*case approach*). Hubungan kemitraan merupakan hubungan yang didasari oleh perjanjian

kemitraan sedangkan hubungan kerja merupakan hubungan didasari oleh perjanjian kerja. Kedudukan antar pihak di dalam hubungan kemitraan dan hubungan kerja juga berbeda, di dalam hubungan kemitraan, setiap pihak memiliki kedudukan yang sama dari hak maupun kewajiban, sedangkan di dalam hubungan kerja kedudukan pihak pengusaha dan pekerja adalah atasan dan bawahan. Tetapi ketika suatu hubungan kemitraan memiliki unsur hubungan kerja, maka hubungan kemitraan tersebut berubah menjadi hubungan kerja.

**Kata Kunci:** Pemutusan Hubungan Kerja, Hubungan Kerja, Hubungan Kemitraan, Perjanjian.

---

## PENDAHULUAN

Status Indonesia sebagai negara demokrasi (kedaulatan rakyat), menyatakan bahwa rakyat menjalankan kedaulatannya sesuai dengan konstitusi berdasarkan dengan yang dituliskan di dalam Undang-Undang Dasar. Sistem perekonomian Indonesia sebagian besar berpegang pada standar moneter campuran, dimana komponen pasar bekerja sama dengan campur tangan pemerintah. Perubahan dan perkembangan ini terutama berkaitan dengan hubungan kemitraan dan hubungan kerja di bidang perekonomian.

Di tengah kondisi perekonomian yang berkembang, hubungan kemitraan merupakan salah satu komponen yang dianggap penting dan diadopsi oleh perusahaan. Kemitraan disebut sebagai kerjasama antar perusahaan, baik antara UMKM ataupun antar perusahaan dan berbagai pihak. Program kemitraan membuka jalan bagi UMKM untuk memperluas jangkauan pasar, mengembangkan kemampuan lebih lanjut, dan mendapatkan akses yang lebih baik terhadap aset dan permodalan, sehingga diharapkan dapat membantu pengembangan perekonomian nasional secara komprehensif.

Pada saat yang sama, hubungan kerja juga merupakan bagian penting dari aktivitas perusahaan. Untuk mengatasi memenuhi kebutuhan tenaga kerja, perusahaan merekrut dan membentuk hubungan kerja dengan pekerja. Regulasi ketenagakerjaan di Indonesia mengatur berbagai hal yang berkaitan dengan hubungan kerja, termasuk kewajiban dan hak dari pekerja, upah, jam kerja, dan kesejahteraan lingkungan kerja. Oleh karena itu, hubungan kerja adalah sebuah metode untuk mendapatkan pekerjaan, namun juga memberikan sebuah pertanggungjawaban kebebasan dan rasa sejahtera bagi para pekerja.

Karena lapangan kerja ialah satu dari variabel utama yang mempengaruhi kemajuan ekonomi suatu negara, maka diperlukan peraturan yang mengaturnya. Aturan tersebut antara lain adalah Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 yang mengatur tentang ketenagakerjaan (yang selanjutnya disebut "UU Ketenagakerjaan"). UU Ketenagakerjaan dikembangkan untuk menata seluruh aspek permasalahan yang berhubungan dengan pekerjaan. Namun, pekerjaan itu sendiri mengacu pada seluruh hubungan pekerja sebelum, selama, dan setelah hari kerja.<sup>1</sup>

Yang diartikan dari "tenaga kerja" merupakan seseorang yang dapat menjalankan tugas untuk memenuhi keinginannya sendiri atau menciptakan barang dan/atau jasa untuk masyarakat.<sup>2</sup> Sebagai negara dengan jumlah penduduk terbesar keempat (4) di dunia, angkatan kerja Indonesia tentu saja terkena dampaknya. Tenaga kerja yang baik pastinya menjadi aspek penting dalam keberhasilan sebuah negara. Ketika seorang tenaga kerja memiliki keterampilan yang baik, maka kesempatan untuk mendapatkan pekerjaan menjadi lebih besar karena pemberi kerja pastinya akan memilih untuk merekrut tenaga kerja yang memiliki kualitas baik untuk menjadi pekerja di perusahaan mereka. Tenaga kerja yang diterima bekerja akan menjadi pekerja yang dapat menerima upah atau bayaran berbentuk

---

<sup>1</sup> Indonesia, *Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 1 angka 1.*

<sup>2</sup> *Ibid, Pasal 1 angka 2.*

lainnya oleh pemberi kerja.<sup>3</sup> Pemberi kerja didefinisikan sebagai orang, bisnis, organisasi, atau entitas lain yang memberikan tenaga kerja kepada karyawan dengan imbalan gaji atau jenis kompensasi lainnya.<sup>4</sup>

Hubungan kerja adalah ikatan yang muncul ketika pemberi kerja dan pekerja memiliki perjanjian kerja tertulis yang menguraikan syarat-syarat hubungan tersebut dan memuat informasi mengenai tunjangan dan upah. Perjanjian kerja merujuk pada kesepakatan antar pekerja dan pengusaha yang isinya ketentuan-ketentuan terkait pekerjaan, hak dan kewajiban yang wajib dipatuhi oleh kedua belah pihak. Oleh karena itu, hal ini menjadi salah satu pilar utama yang mendukung kemitraan antar pengusaha dan pekerja. Apabila suatu perjanjian kerja diciptakan dengan menggunakan landasan:

- a. Adanya saling pengertian antar pihak;
- b. Kecakapan untuk melakukan tindakan hukum;
- c. Terdapat pekerjaan yang disepakati;
- d. Tidak adanya pelanggaran terhadap hukum, kesusilaan, dan ketertiban umum yang berlaku akibat pekerjaan yang disepakati.<sup>5</sup>

Suatu perjanjian kerja dianggap melanggar hukum dan batal jika tidak memenuhi salah satu ketentuan di atas. Hak dan tanggung jawab kedua belah pihak sering kali dituangkan dalam perjanjian kerja dan ditegaskan melalui persetujuan bersama. Artinya, karena perjanjian kerja merupakan landasan hukum suatu hubungan kerja, maka harus diperhatikan isinya. Apabila timbul perselisihan dalam hubungan kerja oleh pengusaha dan pekerja, maka perjanjian kerja dapat menjadi bukti yang mengikat secara hukum.

Jika berbicara mengenai permasalahan di tempat kerja, PHK sepihak ialah satu dari banyaknya hal yang menyebabkan permasalahan. PHK Sepihak ialah berakhirnya hubungan kerja yang didasarkan alasan tertentu. PHK dibagi menjadi beberapa jenis, yaitu:

1. Buruh/pegawai yang melakukan PHK;
2. Pemberi kerja/pengusaha yang melakukan PHK;
3. Hubungan kerja diakhiri karena peraturan perundang-undangan;
4. PHK yang dinyatakan oleh pengadilan.

Ketika hubungan kerja seorang pekerja diberhentikan secara sepihak, yang merupakan sebuah fenomena yang sering kali melibatkan konflik dan perselisihan antara pemberi kerja dan pekerja, hal ini dapat menjadi masalah. Namun apabila masa kerja seorang karyawan berakhir tepat saat ketentuan waktu perjanjian kerja yang berlaku, maka PHK tidak menjadi masalah. Di dalam konteks ketenagakerjaan, PHK sepihak menjadi perhatian utama karena mempertanyakan aspek legalitas, keadilan, dan perlindungan hak-hak pekerja.

Pada umumnya, peraturan ketenagakerjaan memberikan kerangka kerja yang jelas tentang hak dan kewajiban antara pengusaha dan pekerja. Undang-Undang dan hukum ketenagakerjaan yang berlaku memberi perlindungan kepada setiap pekerja, termasuk perihal PHK. Namun kenyataannya, terkadang ada perbedaan antara penerapan hukum dan teorinya di lapangan yang menghambat pemahaman yang tepat tentang PHK sepihak.

Pentingnya bagi setiap pihak yang terlibat dalam suatu perjanjian mengerti isi dari perjanjian tersebut. Seperti di dalam kasus putusan nomor 101/Pdt.SusPHI/2019/PNSmr, terdapat kekeliruan yang mengakibatkan perselisihan hubungan industrial yang muncul antara pihak penggugat dan tergugat. Penggugat mengeluarkan Surat Pemutusan Kerjasama Kemitraan, yang disahkan oleh hakim karena dia percaya bahwa hubungan antara kedua belah pihak adalah hubungan kemitraan. Namun, hakim menimbang jika ikatan yang terjalin antar penggugat dan tergugat merupakan hubungan kerja dan telah berakhir sejak penggugat

---

<sup>3</sup> *Ibid*, Pasal 1 angka 3.

<sup>4</sup> *Ibid*, Pasal 1 angka 4.

<sup>5</sup> Indonesia, *Kitab Undang-Undang Hukum Perdata*, Pasal 1320.

mengeluarkan Surat Pemutusan Kerjasama Kemitraan tersebut. Kedua pernyataan tersebut tidak sejalan.

Dengan adanya perselisihan interpretasi terkait jenis hubungan kerja, oleh karena itu, pemahaman latar belakang hukum ketenagakerjaan menjadi penting sebelum menilai implikasi hukum dari keputusan yang diambil dalam kasus PHK sepihak.

## **METODE**

Penelitian ini menerapkan metodologi yuridis normatif deskriptif untuk mengkaji berbagai peraturan perundang-undangan. “UU Ketenagakerjaan”, Putusan Pengadilan Nomor 101/Pdt. Sus-PHI/2019/PNSmr, peraturan perundang-undangan terkait, publikasi hukum seperti buku, jurnal ilmiah, dan artikel merupakan jenis data yang dipakai penulis dalam karyanya. penelitian menggunakan metode deskriptif analitis. Studi kepustakaan dipakai untuk menghimpun data dan penelitian ini dianalisis menurut hukum. Analisis data melibatkan pengenalan, pengolahan, dan analisis dokumen hukum primer dan sekunder. Tujuannya adalah untuk memahami hubungan, makna, dan relevansi topik penelitian. Untuk menyelesaikan masalah yang ditemukan dalam penelitian ini, penulis menarik kesimpulan dalam tahap analisis dengan menggunakan prinsip hukum yang relevan.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Kronologi Kasus**

Indonesia merupakan negara yang mengakui eksistensi Hak Asasi Manusia, dalam **Penggugat**, PT. NALA PALMA CADUDASA, adalah sebuah usaha yang kantor pusatnya berlokasi di Kecamatan Muara Bengkal, Kabupaten Kutai Timur, Provinsi Kalimantan Timur. Perusahaan ini menggarap perkebunan yang menghasilkan minyak sawit. Pada tahun 2013, Penggugat memulai proses hukum dengan melakukan sosialisasi dan konfirmasi kepemilikan tanah garapan masyarakat setempat di Desa Senambah, Kecamatan Muara Bengkal, Kabupaten Kutai Timur. Untuk mendukung kegiatan tersebut, maka Penggugat membentuk Tim Humas dan Tim Verifikasi (Tim 15) Desa Senambah sebanyak 27 orang sebagai mitra kerja, termasuk didalamnya **Para Tergugat**. Tim ini dibentuk dengan tujuan untuk mendata pemilik lahan dan luasan lahan yang digarap masyarakat. Pada tahun 2015, kegiatan Tim Humas dan Tim Verifikasi sudah tidak ada lagi, tetapi Penggugat tetap membayarkan honor bulanan. Tahun 2016, Penggugat memberitahukan secara lisan bahwa Penggugat akan dilakukan pemutusan hubungan kemitraan dan tidak lagi memberikan honor, tetapi seluruh Tim keberatan.

Dikarenakan alasan ekonomi, akhirnya pada Juni 2018 Penggugat dengan kuasa hukumnya melakukan sosialisasi tentang pemutusan hubungan kerjasama kemitraan terhitung tanggal 01 Juni 2018 dan memberikan kompensasi sebesar 10 bulan honor setiap orang. Namun, keenam orang dalam Tim tidak setuju dan penyelesaian secara musyawarah gagal. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kutai Timur memberikan anjuran agar Penggugat membayarkan uang pesangon kepada Tergugat, tetapi Penggugat tidak dapat menerima hal itu dikarenakan Penggugat merasa bahwa hubungan antara Penggugat dengan Tergugat sejak awal merupakan hubungan kemitraan dan Penggugat tidak perlu memberikan uang pesangon kepada para Tergugat. Maka dari itu, Penggugat mengajukan permasalahan ini ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Samarinda.

### **Perbedaan Hubungan Kemitraan dan Hubungan Kerja dalam Pemutusan Hubungan Kerja**

Ada perbedaan pendapat perihal konsekuensi hukum dari pemecatan seorang karyawan. Menurut Penggugat, terdapat hubungan kerjasama antara Penggugat dan Tergugat, maka daripada itulah Penggugat mengeluarkan Surat Pemutusan Hubungan Kerjasama Kemitraan ketika memutuskan hubungannya dengan Para Tergugat. Namun menurut analisa hakim,

Penggugat dan Tergugat mempunyai hubungan kerja yang didasari Perjanjian Kerja Waktu Tidak Terbatas. Terjadinya permasalahan hukum ini disebabkan oleh ketidaktahuan akan perbedaan antara perjanjian kerja dan kemitraan.

Mengenai konsekuensi hukum dari pemecatan seorang karyawan dalam situasi ini, sudut pandangnya berbeda-beda. *“Kemitraan adalah kerja sama dalam hubungan usaha, baik langsung maupun tidak langsung, atas dasar saling membutuhkan, mempercayai, memperkuat, dan menguntungkan yang melibatkan pelaku usaha mikro, kecil, dan menengah dengan usaha besar”*.<sup>6</sup>

Hubungan kemitraan bersifat setara antar setiap pihak, karena jenis hubungan kemitraan adalah kerjasama. Lahirnya hubungan kemitraan didasarkan oleh ketentuan yang ada di Pasal 1313 KUHPerdara, dimana setiap orang diperbolehkan untuk membuat sebuah perjanjian yang bersifat mengikat dirinya kepada orang lain/lebih. Maka untuk membuat sebuah hubungan kemitraan, diperlukan sebuah perjanjian kemitraan untuk mengikat setiap pihak yang terlibat. Tentu saja, agar suatu perjanjian dianggap sah, ada beberapa syarat perjanjian yaitu:

Supaya terjadi persetujuan yang sah, perlu dipenuhi empat syarat:

1. Kesepakatan mereka yang mengikatkan dirinya;
2. Kecakapan untuk membuat suatu perikatan;
3. Suatu pokok persoalan tertentu;
4. Suatu sebab yang tidak terlarang.<sup>7</sup>

Masing-masing pihak yang berkepentingan dapat mengetahui hak dan kewajibannya masing-masing berdasarkan syarat-syarat yang telah ditentukan sebelumnya sepanjang ketentuan-ketentuan dalam perjanjian dipenuhi. Perjanjian dapat batal apabila syarat-syarat angka 1 dan 2 tidak dipenuhi, tetapi batal apabila syarat-syarat angka 3 dan 4 tidak dipenuhi.

Hubungan kerja, berbeda dengan kemitraan, adalah hubungan yang didasarkan pada kontrak kerja antara pemberi kerja dan pekerja. Agar perjanjian tersebut dianggap sah, perjanjian tersebut harus memuat ketentuan mengenai ketenagakerjaan, kompensasi, dan arahan. Tidak mungkin menentukan apakah hubungan kerja itu sah jika satu saja syarat tidak terpenuhi. Kenyataannya, perjanjian kerja terbagi menjadi dua, yaitu:

1. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), yang di dalamnya ditentukan lamanya hari kerja. Apabila waktu yang ditentukan dalam perjanjian kerja berakhir, maka hubungan majikan-buruh dianggap berakhir.
2. Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tentu (PKWTT), yang dimana periode waktu kerja tidak ditetapkan secara spesifik. Selama pengusaha masih membutuhkan tenaga kerja dari pekerja, maka pekerja tetap dapat bekerja dan pengusaha juga dapat memutuskan hubungan kerja jika tidak membutuhkan tenaga kerja lagi.

Ikatan kerja bersumber dari perjanjian kerja, sedangkan hubungan kemitraan bersumber dari perjanjian kemitraan sebagaimana telah disebutkan sebelumnya. Perjanjian kerja dan perjanjian kemitraan kini mempunyai syarat dan isi yang berbeda. Dalam hubungan kerja yang berstatus persekutuan yang setara, faktor-faktor tersebut membedakan antara pemberi kerja dan pekerja.

Dalam melakukan pemutusan hubungan, pemutusan hubungan kemitraan dilakukan dengan perlu memperhatikan isi dari perjanjian kerjasama. Setiap perjanjian kerjasama pasti berisi tentang hal-hal seperti jangka waktu kerjasama, hak dan kewajiban masing-masing pihak, keadaan *force majeure*, sanksi bagi pihak yang melanggar kewajiban dan juga penyelesaian sengketa. Jika jangka waktu kerjasama sudah berakhir, maka hubungan

<sup>6</sup> Indonesia, *Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2008 tentang Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah, Pasal 1 angka 13.*

<sup>7</sup> Indonesia, *Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, Pasal 1320.*

kemitraan juga berakhir dan jika terjadi pelanggaran terhadap isi dari perjanjian, maka pihak yang melanggar harus mengikuti sanksi yang ditetapkan di dalam perjanjian kemitraan.

Jika dibandingkan dengan hubungan kemitraan, di dalam PHK, hal itu tidak menjadi sebuah masalah ketika PHK terjadi karena jangka waktu telah berakhir. Ketika perusahaan mengakhiri hubungan karyawan atas kemauan mereka sendiri, hal ini menjadi masalah. Apabila seorang pekerja memberhentikan pekerjaannya tanpa sebab, maka lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial harus mengambil keputusan.

Terdapat beberapa cara untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial, yaitu:

#### 1. Penyelesaian Bipartit

Penyelesaian bipartit adalah ketika dua pihak bernegosiasi untuk menyelesaikan perselisihan melalui pertimbangan yang cermat dan pembangunan konsensus. Penyelesaian penyelesaian bipartit wajib dilakukan maksimal tiga puluh (30) hari kerja sejak dimulainya perundingan, dan kedua belah pihak wajib menandatangani risalah setiap rapat.

Kesepakatan yang dicapai melalui pembicaraan bilateral menjadi mengikat seluruh pihak dan diajukan ke Pengadilan Hubungan Industrial. Untuk menghindari pengajuan ke pengadilan tempat kontrak didaftarkan untuk pelaksanaannya, masing-masing pihak harus memenuhi tujuan perjanjian.

Apabila para pihak tidak dapat mencapai penyelesaian yang dapat diterima bersama, masing-masing pihak dapat mengajukan perselisihan kepada agen tenaga kerja dan menyertakan dokumentasi yang membuktikan fakta bahwa perundingan tersebut dilakukan dengan itikad baik.

#### 2. Penyelesaian di luar Pengadilan

Terdapat tiga cara penyelesaian perselisihan di luar pengadilan yang bisa dilakukan, yaitu:

##### a. Arbitrase

Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi menunjuk seorang arbiter yang putusannya bersifat final dan dapat dilaksanakan terhadap para pihak, sebagai sarana untuk menengahi perselisihan, dan tidak menutup kemungkinan pembatalan dapat dibawa ke Mahkamah Agung karena alasan tertentu. (Pasal 51 UUPPHI)

Batas waktu seorang Arbiter dalam menyelesaikan perselisihan adalah selambatnya 30 hari sejak surat perjanjian penunjukan arbitrase ditandatangani, tetapi jangka waktu dapat diperpanjang selambatnya 14 hari dengan kesepakatan para pihak.

##### b. Konsiliasi

Seorang konsiliator, atau konsiliator, adalah individu yang tidak memihak yang menengahi diskusi untuk menyelesaikan perselisihan. Para pihak menyepakati pemilihan konsiliator. Seorang mediator dapat menyelesaikan tanggung jawab mediasinya selambatnya 30 hari setelah tanggal pendaftaran.

Jika resolusi damai tercapai, perjanjian formal akan ditandatangani dan diajukan ke pengadilan HI. Jika ada pihak yang memutuskan untuk mengakhiri kontrak, yang berfikir bahwa dirugikan bisa menyampaikan permintaan eksekusi di Pengadilan Hubungan Industrial yang memiliki reputasi baik.

##### c. Mediasi

Cara penyelesaian konflik melalui diskusi yang difasilitasi oleh mediator yang tidak memihak dan mengikuti aturan disebut mediasi. Setiap kantor instansi yang mempunyai mediator yang membidangi ketenagakerjaan Kabupaten/Kota menggunakan mediasi untuk menyelesaikan konflik.<sup>8</sup>

---

<sup>8</sup> Indonesia, *Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*, Pasal 8.

Tiga puluh hari setelah tanggal pendaftaran adalah waktu paling lambat seorang mediator dapat menyelesaikan pekerjaan mediasinya. Sebelum perkara tersebut dilaporkan ke Pengadilan Hubungan Industrial, mediasi harus diselesaikan jika seluruh pihak tidak menemukan jalan keluar mengenai kelanjutan konsiliasi atau arbitrase.

### 3. Penyelesaian melalui Pengadilan

Dua lembaga hukum yang berbeda mempunyai kewenangan menyelesaikan perselisihan hubungan industrial, yaitu:

#### a. Pengadilan Hubungan Industrial

Di dalam pengadilan distrik, terdapat pengadilan khusus yang dikenal sebagai Pengadilan Hubungan Industrial yang mempunyai wewenang untuk menyelidiki, memutus, dan memberikan keputusan atas kasus-kasus yang berkaitan dengan perburuhan.<sup>9</sup> Jika penyelesaian melalui konsiliasi atau mediasi tidak dapat dicapai, satu pihak bisa menyerahkan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial. Tugas dan kesanggupan menyelidiki dan mengambil keputusan berada pada Pengadilan Hubungan Industrial:

- 1) Pada tahap awal sengketa hak;
- 2) Pada tahap awal perselisihan PHK;
- 3) Pada tahap awal dan akhir sengketa kepentingan;
- 4) Terkait dengan perselisihan serikat pekerja/serikat buruh pada satu organisasi, baik pada tingkat pertama maupun tingkat akhir.<sup>10</sup>

#### b. Mahkamah Agung

Ada dua cara agar pihak-pihak yang berselisih paham dapat mengajukan perkaranya ke Mahkamah Agung., yaitu:

##### 1) Kasasi

Ketua Hakim akan mengawasi pemeriksaan dan persidangan Hakim Kasasi terhadap permohonan kasasi yang diajukan para pihak yang bersengketa. Segala persoalan hak atau PHK harus diselesaikan melalui putusan kasasi pada jangka 30 hari kerja sejak permohonan diajukan. Keputusan mengenai kasasi tersebut dapat berupa mengabulkan, mencabut, atau menolak.

##### 2) Peninjauan Kembali (PK)

Gugatan yang dikenal dengan peninjauan kembali diajukan untuk membatalkan putusan pengadilan yang berkekuatan hukum tetap karena penggugat tidak puas dengan putusan tersebut.

## **Implikasi Hukum Yang Muncul dari Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Pada PT. Nala Palma Cadudasa**

PHK secara bulat dapat menimbulkan konflik antara pemberi kerja dan pekerja. Pekerja mempunyai hak untuk mengakhiri hubungan kerja karena secara teori pekerja tidak dapat dipaksa bekerja di luar kemauannya.<sup>11</sup> Badan penyelesaian perselisihan hubungan industrial tidak perlu mengambil keputusan agar pekerja dapat memutuskan hubungan kerja dengan cara keluar sendiri. Pengusaha, berbeda dengan pekerja, mempunyai wewenang untuk mengakhiri hubungan kerja pekerja jika pekerja tersebut melakukan kesalahan besar dan didukung dengan bukti yang cukup.

Pada Putusan Pengadilan Nomor 101/Pdt.Sus-PHI/2019/PNSmr, walaupun Penggugat beranggapan jika hubungan antara Penggugat dan Para Tergugat merupakan mitra kerja,

<sup>9</sup> Indonesia, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Pasal 1 angka 17.

<sup>10</sup> *Ibid*, Pasal 56.

<sup>11</sup> Lalu Husni. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. (Jakarta: Rajawali Pers, 2016). Hlm. 182.

tetapi berdasarkan bukti-bukti yang ada terdapat Surat Perintah Kerja (SPK) yang diterbitkan oleh penggugat dan dengan adanya unsur perintah tersebut membuat Majelis Hakim berpendapat bahwa hubungan antara Penggugat dan Para Tergugat menjadi sebuah hubungan kerja. Sesuai dengan peraturan yang tertulis di dalam “UU Ketenagakerjaan”, maka berikut merupakan rincian hak yang didapatkan oleh Para Tergugat atas PHK yang terjadi:

### **Penggugat Rekonvensi I a/n FIRMA**

Mulai bekerja pada tanggal 10 Maret 2013 s/d 11 Juni 2018, dengan total masa kerja 5 tahun 3 bulan.

Uang Pesangon 2 x 6 x Rp.2.678.731,-	= Rp. 32.144.722,-
Uang Penghargaan masa kerja 2 x Rp.2.678.731,-	= Rp. 5.357.462,-
Uang Penggantian hak 15% x Rp.37.502.234,-	= Rp. 5.625.335,-
	-----+
<b>Jumlah</b>	<b>Rp. 43.127.569,-</b>

### **Penggugat Rekonvensi II a/n APRAN**

Mulai bekerja pada tanggal 1 April 2013 s/d 11 Juni 2018, dengan total masa kerja 5 tahun 2 bulan.

Uang Pesangon 2 x 6 x Rp.2.678.731,-	= Rp. 32.144.722,-
Uang Penghargaan masa kerja 2 x Rp.2.678.731,-	= Rp. 5.357.462,-
Uang Penggantian hak 15% x Rp.37.502.234,-	= Rp. 5.625.335,-
	-----+
<b>Jumlah</b>	<b>Rp. 43.127.569,-</b>

### **Penggugat Rekonvensi III a/n ALI HUSNI**

Mulai bekerja pada tanggal 10 Maret 2013 s/d 11 Juni 2018, dengan total masa kerja 5 tahun 3 bulan.

Uang Pesangon 2 x 6 x Rp.2.678.731,-	= Rp. 32.144.722,-
Uang Penghargaan masa kerja 2 x Rp.2.678.731,-	= Rp. 5.357.462,-
Uang Penggantian hak 15% x Rp.37.502.234,-	= Rp. 5.625.335,-
	-----+
<b>Jumlah</b>	<b>Rp. 43.127.569,-</b>

### **Penggugat Rekonvensi IV a/n HAMDANI**

Mulai bekerja pada tanggal 10 Maret 2013 s/d 11 Juni 2018, dengan total masa kerja 5 tahun 3 bulan.

Uang Pesangon 2 x 6 x Rp.2.678.731,-	= Rp. 32.144.722,-
Uang Penghargaan masa kerja 2 x Rp.2.678.731,-	= Rp. 5.357.462,-
Uang Penggantian hak 15% x Rp.37.502.234,-	= Rp. 5.625.335,-
	-----+
<b>Jumlah</b>	<b>Rp. 43.127.569,-</b>



### **Penggugat Rekonvensi V a/n SERANI**

Mulai bekerja pada tanggal 10 Maret 2013 s/d 11 Juni 2018, dengan total masa kerja 5 tahun 3 bulan.

Uang Pesangon 2 x 6 x Rp.2.678.731,-	= Rp. 32.144.722,-
Uang Penghargaan masa kerja 2 x Rp.2.678.731,-	= Rp. 5.357.462,-
Uang Penggantian hak 15% x Rp.37.502.234,-	= Rp. 5.625.335,-
	----- +
<b>Jumlah</b>	<b>Rp. 43.127.569,-</b>

### **Penggugat Rekonvensi VI a/n EDEW.S**

Mulai bekerja pada tanggal 25 Maret 2014 s/d 11 Juni 2018, dengan total masa kerja 4 tahun 3 bulan.

Uang Pesangon 2 x 5 x Rp.2.678.731,-	= Rp. 26.787.310,-
Uang Penghargaan masa kerja 2 x Rp.2.678.731,-	= Rp. 5.357.462,-
Uang Penggantian hak 15% x Rp.32.144.772,-	= Rp. 4.821.716,-
	----- +
<b>Jumlah</b>	<b>Rp. 36.966.488,-</b>

### **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil analisa, Penulis menyimpulkan bahwa hubungan kemitraan berbeda dengan hubungan kerja. Perselisihan yang terjadi di dalam kasus Putusan Nomor 101/Pdt.Sus-PHI/2019/PNSmr seharusnya tidak terjadi jika setiap pihak mengerti betul tentang isi dari sebuah perjanjian. Hubungan kemitraan bersifat setara antar pihak sedangkan hubungan kerja merupakan hubungan antara atasan dan bawahan, tetapi ketika terdapat unsur hubungan kerja di dalam hubungan kemitraan, maka hubungan kemitraan akan berubah menjadi hubungan kerja dan tentunya akan terjadi perubahan hak dan kewajiban. Dalam kasus ini, hubungan yang semula merupakan kemitraan berubah menjadi hubungan kerja dan membuat Penggugat harus memenuhi hak Para Tergugat akibat PHK, sesuai dengan peraturan yang berlaku.

### **REFERENSI**

- Lalu Husni. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. (Jakarta: Rajawali Pers, 2016).
- Afriana, Anita, Agus Mulya Karsona, dan Sherly Ayuna Putri. "Kemitraan Dalam Perspektif Persaingan Usaha Dan Penyelesaian Sengketa." *ACTA DIURNAL Jurnal Ilmu Hukum Kenotariatan*. Volume 4.1 Tahun 2020.
- Sugianto. *Ilmu Negara: Sebuah Kajian dalam Perspektif Teori Kenegaraan di Indonesia*, (Yogyakarta: Deepublish, 2018).
- Maulana, Amin. "PENYELUNDUPAN HUKUM DENGAN MENGGUNAKAN HUBUNGAN KEMITRAAN PADA STATUS YANG SEHARUSNYA HUBUNGAN KERJA YANG DILAKUKAN OLEH PERUSAHAAN DENGAN PEKERJANNYA." *Jurnal Suara Keadilan*. Volume 21.1 Tahun 2020.
- Indonesia, *Kitab Undang-Undang Hukum Perdata*.
- Indonesia, *Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39*).
- Indonesia, *Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*.

Indonesia, *Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2008 tentang Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah.*