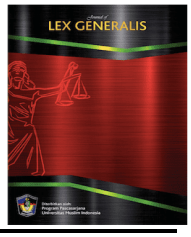
Journal of Lex Generalis (JLS)
Volume 1, Nomor 5, Oktober 2020
P-ISSN: 2722-288X, E-ISSN: 2722-7871
Website: http: pasca-umi.ac.id/indez.php/jlg
This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License.



Perkara Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Di Pengadilan Negeri Makassar: Studi Kasus No : 1/pdt sus-PHI/2020/PN.Mks

Dewi Ayu Lestari[1,2], Syarif Nuh[1] & Hamza Baharuddin[1]

[1]*Magister Ilmu Hukum, Universitas Muslim Indonesia.*
[2]*Koresponden Penulis, E-mail: dewi.hadi01@gmail.com*

ABSTRAK

Kenyataan bahwa masih terdapat banyak kasus pemutusan hubungan kerja sepihak tanpa pemberian hak kepada pekerja masih banyak terjadi, sementara hak-hak para pekerja telah jelas dilindungi dan diatur oleh undang-undang ketenagakerjaan no 13 tahun 2003. Jenis penelitian ini menggunakan jenis penelitian hokum empiris. Adapun sumber data peneltian ini bersumber dari bahan hokum primer dan bahan hokum sekunder. Penelitian ini tergolong penelitian dengan jenis data kualitatif yaitu dengan mengelola data primer yang bersumber dari putusan dan hakim pengadilan Negeri Makassar yang menangani perkara sengketa pemutusan hubungan kerja. Hasil peneltian ini menunjukkan bahwa Dasar Pertimbangan Hakim dalm mmutuskan perkara sengketa pemutusan hubungan kerja antara saudara AD dengan Salah satu Bank X dengan Memperhatikan ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan peraturan-peraturan lain yang bersangkutan. Selain itu penerapan hokum oleh hakim dalam mengambil keputusan telah efektif dilakukan dengan melakukan pembatalah terhadap SK pemutusan hubungan kerja yang dikeluarkan oleh tergugat serta mengabulkan gugatan penggugat untuk memperoleh hak-hak yang seharusnya didapatkan sesuai dengan ketentuan undang-undang no 13 tahun 2003.

Kata Kunci: *Pemutusan; Hubungan Kerja; Sepihak*

ABSTRACT

The fact that there are still many cases of unilateral termination of employment without granting rights to workers still occurs, while workers' rights are clearly protected and regulated by the Manpower Act No. 13 of 2003. This type of research uses empirical legal research. The data source of this research comes from primary and secondary legal materials. This research is classified as a type of qualitative research, namely by managing primary data that comes from decisions and judges of the Makassar District Court who handle cases of disputes over termination of employment. The results of this study indicate that the Judge's Rationale in deciding cases of disputes over termination of employment between AD brothers and Bank X with due observance to the provisions of Law Number 13 of 2003 concerning Manpower, Law Number 2 of 2004 concerning Settlement of Industrial Relations Disputes and regulations -Other regulations are concerned. In addition, the application of law by the judge in making decisions has been effectively carried out by invalidating the employment termination decree issued by the defendant and granting the plaintiff's claim to obtain rights that should have been obtained in accordance with the provisions of law No. 13 of 2003..

Keywords*: Termination; Work relationship; Unilateral*

PENDAHULUAN

Tenaga Kerja adalah setiap orang laki-laki atau wanita yang sedang dalam dan/atau akan melakukan pekerjaan, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat (Setiani, 013). Sedangkan pekerja Menurut Undang-undang No 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, pekerja adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain (Nugraheni & Cahyono, 2017).

Tenaga kerja merupakan modal utama serta pelaksanaan dari pembangunan masyarakat pancasila. Tujuan terpenting dari pembangunan masyarakat tersebut adalah kesejahteraan rakyat termasuk tenaga kerja. Tenaga kerja sebagai pelaksana pembangunan harus di jamin haknya, diatur kewajibannya dan dikembangkan daya gunanya (Lubis, 2014). Dalam ketentuan undang-undang dasar 1945 pasal 27 ayat (2) UUD 1945, Tiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Kemudian dalam pasal 28 D ayat (1) UUD 1945 dijelaskan bahwa setiap orang berhak atas jaminan, perlindungan dan kepastian hokum yang adil serta perlakuan yang sama dihadapan hukum (Nasution, 2017). Berdasarkan ketentuan tersebut menunjukkan bahwa dari sisi peraturan dan perlindungan hokum, tenaga kerja mendapatkan perlindungan dan jaminan kepastian hokum agar tidak diperlakukan sewenang-sewenang oleh pelaku usaha atau perusahaan dalam melakukan pekerjaan ataupun dalam mengakhiri hubungan kerja yang terjalin antara pekerja dan perusahaan.

Perlindungan hukum terhadap pekerja juga diatur lebih lanjut dalam UU No 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, undang-undang ini sebagai wujud dari tindakan pemerintah untuk memberikan perlindungan dan mengatur ketenagakerjaan di Indonesia agar tidak merugikan berbagai pihak yaitu tenaga kerja dan perusahaan yang bersangkutan (Shalihah, 2017). Mulai dari pengaturan tentang hak dan kewajiban antara pekerja dan pengusaha sampai pada perlindungan dan hak-hak pekerja jika mengalami pemutusan hubungan kerja. Terkhusus dalam hal perlindungan tenaga kerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja juga telah diatur dalam undang-undang ini agar tidak merugikan pihak yang mengalami PHK (Sudiarawan & Dananjaya, 2018).

Dalam pasal 151 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan) disebutkan bahwa pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja (PHK) (Sokhib, 2019). Selanjutnya, pasal 151 ayat (2) menjelaskan bahwa jika pemutusan hubungan kerja tidak bisa dihindarkan wajib dirundingkan oleh pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh atau dengan pekerja/buruh apabila pekerja/buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh (Sari & Yunus, 2019). Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) benar-benar tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial (Sinaga, 2018).

Ketentuan pasal 151 ayat (1) dan ayat (2) berarti, PHK tidak boleh dilakukan secara sepihak melainkan harus melalui perundingan terlebih dahulu. Kemudian, apabila hasil perundingan tersebut tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat

memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Demikian ketentuan pasal 151 ayat (3) UU ketenagakerjaan (Purnomo, 2019). Ketika telah memperoleh kesepakatan antara pekerja dan pengusaha untuk mengakhiri hubungan kerja atau telah mendapat keputusan dari pengadilan hubungan industrial maka pengusaha wajib untuk membayarkan uang pesangon seperti yang termuat dalam Pasal 156 (1) Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima (Nuroini, 2015).

Pada kenyataannya masih banyak perusahaan yang melakukan penyelewengan dari aturan hokum yang ada terhitung sejak tahun 2020 berdasarkan data yang ada di SIPP Pengadilan Negeri Makassar, kasus perselisihan pemutusan hubungan kerja sepihak dan pemutusan hubungan kerja tanpa memperhatikan hak pekerja yang terdaftar pada pengadilan hubungan industrial PN Makassar sebanyak 10 kasus, hal ini menandakan bahwa penegakan hukun ketenagakerjaan dalam menjamin perlindungan hokum tanpa adanya diskriminasi masih belum maksimal dilaksanakan, hal ini yang melatarbelakangi penulis ingin melakukan penelitian tentang Pemutusan hubungan kerja sepihak tanpa memperhatikan hak pekerja dengan mempertimbangkan putusan hakim terhadap kasus Pemutusan hubungan kerja sepihak dalam perkara perselisihan hubungan kerja antara Aan Dwiyanto dan PT Bank Rakyat Indonesia yang melakukan pemutusan hubungan kerja sepihak tanpa pemberian hak kepada pekerja

METODE PENELITIAN

Tipe Penelitian ini adalah penelitian hukum empris Analisis Perkara Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak tanpa memperhatikan hak pekerja di pengadilan Negeri Makassar.(StudiKasusNo/1/pdt.Sus-PHI/2020/PN.MKS). Penelitian ini dengan mempelajari dasar pertimbangan hakim dalam memberikan putusan terhadap perkara pemutusan hubungan kerja sepihak tanpa memperhatikan hak pekerja serta penerapan hukum oleh hakim terhadap perkara pemutusan hubungan kerja sepihak. Bahwa dalam kenyataannya undang-undang telah menjamin pekerja dan memberikan perlindungan. Dengan demikian dalam penelitian ini mencoba melakukan penelitian terhadap putusan hakim tentang dasar pertimbangan dan penerapan hokum dalam perkara pemutusan hubungan kerja sepihak tanpa memperhatikan hak pekerja yang di PHK.

PEMBAHASAN

A. Dasar Pertimbangan Hakim dalam Memberikan Putusan terhadap Perkara Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak

Menimbang, bahwa tuntutan Penggugat pada pokoknya bahwa Penggugat menolak Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dilakukan oleh Tergugat karena secara nyata dan terang benderang Tergugat tidak dapat membuktikan hal-hal yang dituduhkan kepada Penggugat (vide dalil gugatan angka 8 halaman 3) dan berdasarkan ketentuan Pasal 151 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan maka Surat Keputusan PHK Nokep : B.91-

KCXIII/SDM/04/2019 yang dirilis oleh Tergugat tidak memiliki kekuatan hukum mengikat (vide dalil gugatan angka 15 halaman 4) sehingga Penggugat menuntut agar dipekerjakan kembali;

Menimbang, bahwa atas gugatan tersebut Tergugat memberikan jawaban dalam jawabannya yang pada pokoknya bahwa Penggugat dijatuhi hukuman PHK karena terdapat kriteria pelanggaran fundamental yang terpenuhi, yaitu pelanggaran kewenangan, pelanggaran kesengajaan dan pelanggaran finansial sebagaimana ketentuan dalam Perjanjian Kerja Bersama BRI Periode 2017-2019 dan SK Direksi BRI Nokep S.152-DIR/SDM/05/2009;

Menimbang, bahwa berdasarkan bukti P-1 dan T-15 membuktikan bahwa Tergugat mengeluarkan surat pemutusan hubungan kerja terhadap Penggugat, sedangkan ketentuan Pasal 151 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan pada pokoknya mengatur bahwa dalam hal perundingan tentang PHK benar-benar tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat melakukan PHK setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam hal ini adalah pengadilan hubungan industrial;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan-pertimbangan tersebut diatas Majelis Hakim berpendapat bahwa tuntutan Penggugat agar menyatakan batal demi hukum surat keputusan Nokep : B.91-KC-XIII/SDM/04/2019 beralasan untuk dikabulkan; Menimbang, bahwa berdasarkan bukti P-1 dan T-15 membuktikan bahwa Tergugat berkeinginan untuk melakukan PHK terhadap Penggugat, sedangkan disisi lain Penggugat dalam posita gugatan angka 20 halaman 5 menunjukkan bahwa Penggugat tidak berkeberatan untuk putus hubungan kerja dengan Tergugat dengan syarat tertentu, serta berdasarkan keyakinan Majelis Hakim bahwa apabila hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat dilanjutkan, akan terjadi hubungan kerja yang tidak harmonis sehingga mempengaruhi kinerja kedua belah pihak;

Menimbang, bahwa berdasarkan bukti T-7,T-8,T-9,T-10 dan T-11 membuktikan bahwa Penggugat telah melakukan pelanggaran disiplin yang diatur dalam Peraturan disiplin pekerja BRI (bukti T-5) dan PKB (bukti T-16) dan Tergugat telah melakukan langkah-langkah atas pelanggaran disiplin tersebut dengan memeriksa dan klarifikasi kepada Penggugat;

Menimbang, bahwa menurut Majelis Hakim, langkah-langkah yang dilakukan oleh Tergugat tersebut dapat disamakan dengan Tergugat telah memberikan peringatan kepada Penggugat, maka berdasarkan ketentuan Pasal 161 ayat (1) dan ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Tergugat dapat melakukan PHK terhadap Penggugat;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan-pertimbangan tersebut diatas dan ketentuan Pasal 151 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan beralasan bagi Majelis Hakim untuk menolak tuntutan Penggugat agar Tergugat mempekerjakan kembali Penggugat dan menyatakan putus hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat sejak dibacakan putusan ini;

Menimbang, bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 161 ayat (1) dan ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Penggugat berhak atas

uang pesangon sebesar 1 kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4);

Menimbang, bahwa berdasarkan dalil-dalil tentang upah yang dibenarkan dan tidak dibantah oleh Tergugat maka Tergugat harus membayar hak Penggugat atas PHK tersebut dirinci sebagai berikut : Uang Pesangon 4 x Rp. 4.951.000,- = Rp. 19.804.000,- Uang Penghargaan Masa Kerja 2 x Rp. 4.951.000,- = Rp. 9.902.000,- Sub Total = Rp. 29.706.000,- Uang Penggantian Hak 15% x Rp. 29.706.000,- = Rp. 4.455.900,- Total = Rp. 34.161.900,-

Menimbang, bahwa oleh karena putus hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat adalah sejak putusan ini dibacakan, maka berdasarkan ketentuan Pasal 155 ayat (2) maka Tergugat harus membayar hak-hak yang biasa diterima oleh Penggugat yang berdasarkan dalil dan bukti P-1, P-10 dan T-15 serta berdasarkan Surat Edaran Mahkamah Agung Nomor 3 Tahun 2015 dirinci sebagai berikut : Upah : Rp. 4.951.000,- x 6 = Rp. 29.706.000,- Tunjangan Hari Raya tahun 2019 : Rp. 4.951.000,- x 2 = Rp. 9.902.000,- Total = Rp. 39.608.000,- Menimbang, bahwa berdasarkan segala sesuatu yang telah dipertimbangkan diatas dan mengesampingkan bukti-bukti lainnya yang tidak relevan dengan perkara ini, telah cukup alasan bagi Majelis Hakim untuk mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian dan menolak selain selebihnya;

Menimbang, bahwa oleh karena nilai gugatan Penggugat kurang dari Rp. 150.000.000,- (seratus lima puluh juta rupiah) maka berdasarkan ketentuan Pasal 58 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial biaya dibebankan kepada Negara yang sampai saat ini diperkirakan sebesar Rp. 196.000,- (seratus sembilan puluh enam ribu rupiah); Memperhatikan, ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan peraturan-peraturan lain yang bersangkutan;

Bapak Widiarso Selaku hakim yang menangani perkara ini dalam wawancaranya menjelaskan bahwa alasan menolak seluruh eksepsi tergugat karena tergugat tidak dapat mmbuktikan dalil yang disangkakan kepada penggugat sehingga hakim berkeyakinan untuk mengabulkan gugatan penggugat yang menuntut ganti rugi serta memutskan hubungan kerja kedua belah pihak tidak dilanjutkan karena akan menimbulkan ketidaknyaman dimasa yang akan dating.

Dalam kasus ini penulis ingin memberikan analisis lebih mendalam lagi terkait persoalan pemutusan hubungan kerja. Sengketa Pemutusan hubungan kerja yang terjadi antara Penggugat AD dan PT Bank X pada dasarnya telah melalui proses perundingan antara kedua belah pihak, baik antara para pihak maupun melibatkan mediator atau pihak ketiga dalam hal ini dinas tenaga kerja dan arbiter, namun semua proses perundingan itu tidak menemui kesepakatan antara kedua belah pihak sehingga penggugat melaporkan perkara ini sampai kepada pengadilan hubungan industrial.

Penggugat dalam hal ini keberatan dengan keputusan pihak Bank X untuk diberikan sanksi berupa pemutusan hubungan kerja karena penggugat berkeyakinan tidak melakukan pelanggaran sesuai dengan yang dituduhkan oleh tergugat dan tidak

dapat membuktikan bahwa pelanggaran tersebut benar terjadi. Disangkakan bahwa penggugat telah melakukan pelanggaran dalam proses pemberian kredit kepada nasabahnya berdasarkan Laporan Hasil Audit No R.250-AIW-XI/GA5/09/2018 tanggal 24 September 2018 perihal Laporan hasil fraud audit topengan KUR Mikro Baru Kanca Bank X Panakkukang. Ditemukan adanya pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh Penggugat berupa Kredit topengan, yaitu terdapat realisasi kredit KUR Mikro an. Rosmawati yang digunakan oleh Pihak Ketiga an. Ika Fauziah yang merupakan teman sendiri yang diketahui oleh Mantri Sdr. AD selain itu Terdapat 1 (satu) Dokumen permohonan kredit yang terindikasi tidak sesuai dengan dokumen yang sebenarnya dimana kredit tersebut diprakarsai oleh Penggugat. Sehingga pihak dari PT Bank X menerbitkan SK Direksi Bank X Nokep S. 152-DIR/SDM/05/2009 tertanggal 11 Mei 2009 tentang peraturan disiplin, maka Pelanggaran Disiplin yang terbukti dilakukan oleh Tergugat termasuk Kategori Pelanggaran Kategori Ill, karena terdapat 3 (tiga) kriteria Pelanggaran Fundamental yang terpenuhi, yaitu Pelanggaran Kewenangan, Pelanggaran Kesengajaan, dan Pelanggaran Finansial sesui ketentuan, maka Tergugat dapat dijatuhi Hukuman Disiplin berupa Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).

Pada dasarnya keputusan yang dijatuhkan pihak Bank X untuk melakukan pemutusan hubungan kerja tidak berdasar karena apa yang dituduhkan tidak dapat dibuktikan kebenarannya, berdasarkan teori pembuktian menurut prof sudikno mertokusumo mengemukakan bahwa pembuktian secara yuridis adalah pembuktian historis yang mencoba menetapkan apa yang telah terjadi secara konkrit. Baik pembuktisn yang yuridis maupun yang ilmiah, membuktikan secara yuridis berarti memberikan dasar-dasar yang cukup kepada hakim yang memeriksa perkara yang bersangkutan guna memberikan kepastian tentang kebenaran suatu peristiwa. Namun apa yang terjadi dalam kasus ini pihak PT Bank X tidak dapat membuktikan dalil yang disangkakan kepada penggugat sehingga penjatuhan sanksi berupa pemtusan hubungan kerja tidak dapat dibenarkan dan menimbulkan kerugian materil kepada penggugat.

Keputusan penggugat untuk terus memperjuangkan hak nya telah tepat dilakukan karna telah sesuai dan merujuk pada uu no 13 tahun 2003 berdasarkan ketentuan Pasal 151 ayat (1) UU No. 13 tahun 2003 disebutkan Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh dan pemerintah, dengan segala upaya mengusahakan agar jangan harus terjadi pemutusan hubungan kerja;

Pasal 151 ayat (2) dan (3) UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa : Ayat (2) "dalam hal segala upaya telah dilakukan, tetapi pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maka maksud pemutusan hubungan kerja wajib dirundingkan oleh pengusaha dan serikat pekerja serikat buruh atau dengan pekerja/buruh apabila pekerja/buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh" Ayat (3) "Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) benar-benar tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian dan perselisihan hubungan industrial" selanjutnya Ketentuan Pasal 155 ayat (1) menyebutkan bahwa : “Pemutusan hubungan kerja tanpa penetapan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 151 ayat (3) batal demi hukum” sehingga pemutusan hubungan kerja yang terjadi

antara penggugat dan tergugat adalah batal demi hokum karena tidak sesuai dengan ketentuan undang-undang ketenagakerjaan yang berlaku.

Merujuk pada gugatan penggugat tentang uang pesangon,uang pengganti hak dan uang sisa cuti juga menjadi salah satu poin yang dituntut jika pada akhirnya hakim memutuskan terjadi pemtusan hubungan kerja untuk dipenuhi, hal ini berdasarkan pada undang-undang no 13 tahun tahun 2003 pasal 156 ayat 1 sebagai berikut : dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima. Namun tergugat berdalih tidak harus membayarkan uang pesangon dan uang pengganti hak melainkan hanya menbayar uang pisah sebesar 1 juta rupiah saja karna telah disepakati dalam perjanjian kerja bersama.

Namun hal ini tetap tidak bisa dibenarkan karna tidak merujuk pada undang-undang yang berlaku dan mengabaikan hak-hak dari pekerja yang seharusnya diterima. jika merujuk pada syarat syah nya perjanjian pasal 1320 KUHPerdata salah satu pasalnya menjelaskan bahwa syarat syahnya perjanjian yaitu suatu ssebab yang halal, dalam artian perjanjian yang dibuat tidak boleh bertentangan dengan undang-undang, sehingga perjanjian yang tidak sesuai dengan undang-undang itu batal demi hokum.

B. Efektifitas Penerapan Hokum oleh Hakim Terhadap Perkara Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak

DALAM EKSEPSI

Menolak eksepsi Tergugat untuk seluruhnya;

DALAM POKOK PERKARA

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian;
2. Menyatakan Surat Keputusan Nokep : B.91-KC-XIII/SDM/04/2019 tentang Pemutusan Hubungan Kerja karena Pekerja Dikenakan Hukuman Disiplin batal demi hukum;
3. Menyatakan putus hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat sejak putusan ini dibacakan;
4. Menghukum Tergugat membayar uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak total sebesar Rp. 34.161.900,- (tiga puluh empat juta seratus enam puluh satu ribu sembilan ratus rupiah);
5. Menghukum Tergugat membayar upah dan hak-hak lain yang biasa diterima oleh Penggugat sebasar Rp. 39.608.000,- (tiga puluh sembilan juta enam ratus delapan ribu rupiah);
6. Menolak gugatan Penggugat untuk selain dan selebihnya;
7. Membebankan biaya yang timbul dalam perkara ini kepada Negara sebesar Rp. 196.000,- (seratus sembilan puluh enam ribu rupiah);

Dalam hal pengambilan putusan oleh hakim dengan Memperhatikan, ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan peraturan-peraturan lain yang bersangkutan; menunjukan bahwa efektifitas penrapan hokum undang-undang no 13 tahun 2003 telah efektif diterapkan dalam hal pengambilan keputusan oleh hakim,

Merujuk pada putusan hakim tentang pembatalah sk pemutusan hubungan kerja yang dikeluarkan oleh PT Bank X dinyatakan batal demi hokum karena pada dasarnya pemutusan hubungan kerja sah secara hokum apabila terjadi kesepakatan antara kedua belah pihak atau jika tidak terjadi kesepakatan maka harus merujuk pada penetapan pengadilan hubungan industrial.

Ditinjau dari teori penegakan hukum dijelaskan bahwa Penegakan hukum adalah suatu proses dilakukannya upaya untuk tegaknya atau berfungsinya norma-norma secara nyata sebagai pedoman perilaku dalam kehidupan bermasyarakat yang berhubungan dengan hukum (DJanggih, *et.al,* 2018). Merujuk pada teori penegakan hukum putusan hakim ini telah mewujudkan kepastian hokum dimana setiap pemutusan hubungan kerja harus tetap merujuk pada undang undang ketenagakerjaan. Selain itu putusan ini juga telah mewujudkan keadilan bagi kedua belah pihak dengan memutuskan tidak mengabulakn gugatan penggugat untuk tetap bekerja karna akan menimbulkan kondisi yang tidak kondusif antara kedua belah pihak sehingga pengadilan memutuskan hubungan kerja yang terjadi dengan catatan pihak PT Bank X harus tetap membayarkan uang pesangon kepada penggugat. Dalm hal kemanfaatan hokum, putusan ini telah memberikan manfaat untuk penggugat karna hak-hak nya bisa didapatkan agar selama penggugat tidak memiliki pekerjaan bisa tetap menjaga kelangsungan hidup nya dengan pesangon dan uang penghargaan yang diperoleh.

Ketika putusan ini ditinjau dari teori efektifitas hokum yang dikemukakan oleh Lawrence M Friedmen dapat ditarik kesimpulan bahwa penerapan hokum ini telah efektif, ditinjau dari struktur hokum atau subtansi hokum tentang pemutusan hubungan kerja telah diatur dengan sangat baik dan tetap mempeerhatikan hak-hak pekerja dan memberikan perlindungan bagi pekerja agar tidak mengalami perlakuan semena-mena dari pengusaha. Hal ini dapat ditinjau dari pasal pasal yang mengatur tentang pemutusan hubungan kerja yaitu Pasal 151 ayat (1) (2) dan (3) UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa :

Ayat (1) Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja; Ayat (2) "dalam hal segala upaya telah dilakukan, tetapi pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maka maksud pemutusan hubungan kerja wajib dirundingkan oleh pengusaha dan serikat pekerja serikat buruh atau dengan pekerja/buruh apabila pekerja/buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh". Ayat (3) "Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) benar-benar tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian dan perselisihan hubungan industrial"

Hal ini menunjukkan bahwa hokum betul-betul memperhatikan kepentingan pekerja dan melindungi hak-hak pekerja. Selain itu agar tidak terjadi pemutusan hubungan kerja dengan semena-mena maka diatur pula agar pemutusan hubungan kerja hanya dapat terjadi berdasarkan kesepakatan kedua belah pihak dan atau keputusan pengadilan hubungan industrial. hal ini untuk menghindari tindakan pengusaha agar tidak terjadi pemutusan hubungan kerja yang tidak adil sehingga setiap

pemutusan hubungan kerja harus tetap diadili dimuka persidangan agar putusan nya dapat mencapai kepastian hokum, keadilan dan kemanfaatan.

Selanjutnya struktur hokum dalam teori efektifitas hokum menyangkut penegak hokum dalam hal perkara ini yaitu hakim, hakim diharapkan mampu memberikan putusan yang seadil-adilnya untuk kedua belah pihak, dan ditinjau dari putusan ini hakim telah memberikan putusan yang adil antara kedua belah pihak dengan mengabulkan gugatan penggugat agar mendapatkan hak-hak yang seharusnya didapatkan.

Budaya hokum harus disesuaikan dengan ketentuan perundang-undangan bahwa setiap pemutusan hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja tidak boleh dilakukan secara semena mena karena ada proses hokum yang harus dilalui ketika ingin melakukan pemutusan hubungan kerja. Jika ditinjau dari teori perlindungan hokum yang dikemukakan oleh Satjipto Rahardjo, Perlindungan hukum adalah memberikan pengayoman terhadap hak asasi manusia (HAM) yang dirugikan orang lain dan perlindungan itu diberikan kepada masyarakat agar dapat menikmati semua hak-hak yang diberikan oleh hokum, dalam putusan ini telah memberika perlindungan terhadap penggugat dengan mengabulkan gugatan penggugat untuk mempeeroleh hak-hak nya sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku

KESIMPULAN

1. Dasar Pertimbangan Hakim dalm mmutuskan perkara sengketa pemutusan hubungan kerja antara saudara AD dengan Salah satu Bank X dengan Memperhatikan ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan peraturan-peraturan lain yang bersangkutan, bahwa alasan menolak seluruh eksepsi tergugat karena tergugat tidak dapat mmbuktikan dalil yang disangkakan kepada penggugat yaitu telah terjadi pelanggaran dalam proses pemberian kredit kepada nasabah yang ditangani oleh penggugat, penggugat dalam hal ini memohon agar tidak terjadi pemutusan hubungan kerja namun hakim berkeyakinan lain dengan memutuskan agar hubungan kerja kedua belah pihak tidak dilanjutkan karena akan menimbulkan ketidaknyamanan dimasa yang akan dating, selain itu gugatan penggugat tentang uang pesangon, uang pengganti hak dan penghargaan masa kerja dikabulkan oleh hakim, walaupun telah disampaikan oleh tergugat bahwa telah diberikan uang pisah sebesar 1 juta rupiah kepada penggugat sesuai dengan yang tertuang dalam perjanjian kerja bersama namun hakim berkeyakinan lain dengan tetap merujuk pada undang-undang no 13 tahun 2003 tentang prosedur Pemutusan hubungan kerja.
2. Efektifitas penerapan hokum oleh hakim dalam mengambil keputusan telah efektif dilakukan dengan memprhatikan undang-undang no 13 tahun 2003 dan merujuk pada prosedur pemtusan hubungan kerja yang termuat dalam undang-undang ketenagakerjaan. Keputusan hakim dengan membatalkan sk keputusan yang dikeluarkan oleh tergugat yang memuat pemutusan hubungan kerja terhadap penggugat telah tepat dilakukan karena pada dasarnya pemutusan hubungan kerja dapat sah dimata hokum ketika pemutusan hubungan kerja

tersebut telah disepakati oleh kedua belah pihak dan atau mendapatkan penetapan oleh pengadilan hubungan industrial. Selain itu diterapkan pula oleh hakim tentang pemberian pesangon kepada pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja.

SARAN

1. Permasalahan pemutusan kerja sepihak yang dilakukan oleh pengusaha tanpa adanya pemberian hak yang seharusnya diterima oleh pekerja masih menjadi salah satu permasalahan penting dibindang ketenagakerjaan. Pertimbangan hakim dalam memberikan putusan diharapkan mampu menegakkan keadilan dalam memberikan hak-hak yang seharusnya didapatkan oleh pekerja.
2. Undang-undang No 3 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan diharapkan mampu memberikan perlindungan hokum terbaik bagi para pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja tanpa pemberian hak, penulis berharap agar setiap permasalahan pemutusan hubungan kerja tidak mengesampinkan hak-hak yang seharusnya didapatkan oleh pekerja, tentunya hakim memliki peranan penting dalam menentukan efektif atau tidak efektinya hokum diterapkan ketika terjadi sengketa pemutusan hubungan kerja. Penulis juga berharap agar setiap putusan yang ditetapkan oleh hakim dapat memenuhi rasa keadilan untuk pihak yang berperkara.

DAFTAR PUSTAKA

Djanggih, H., Thalib, H., Baharuddin, H., Qamar, N., & Ahmar, A. S. (2018, June). The effectiveness of law enforcement on child protection for cybercrime victims in Indonesia. In *Journal of Physics: Conference Series* (Vol. 1028, No. 1, p. 012192).

Lubis, C. A. B. E. (2014). Pengaruh Jumlah Tenaga Kerja, Tingkat Pendidikan Pekerja Dan Pengeluaran Pendidikan Terhadap Pertumbuhan Ekonomi. *Jurnal Economia*, *10*(2), 187-193.

Nasution, A. B. (2017). Kendala dan Peluang Implementasi Pasal 27 dan 28 UUD 1945 di Era Mendatang. *Jurnal Hukum & Pembangunan*, *23*(5), 412-425.

Nuroini, I. (2015). Penerapan Perjanjian Bersama dalam Pemutusan Hubungan Kerja. *Jurnal Yudisial*, *8*(3), 319-338.

Nugraheni SL, V., & Cahyono, D. (2017). Sistem Pengupahan di Indonesia. *Jurnal Ekonomi dan Hukum Islam (ECONOMIC)*, *8*(2), 144-153.

Purnomo, S. H. (2019). Pekerja Tetap Menghadapi Pemutusan Hubungan Kerja. *Jurnal Hukum Bisnis Bonum Commune*, *2*(2), 137-150.

Sari, I. P., & Yunus, A. (2019). Tanggung Jawab Perusahaan Terhadap Pemenuhan Upah Pekerja dalam Proses Pemberesan Boedel Pailit. *Jurnal Magister Hukum Udayana (Udayana Master Law Journal)*, *8*(3), 403-413.

Setiani, B. (2013). Kajian sumber daya manusia dalam proses rekrutmen tenaga kerja di perusahaan. *Jurnal Ilmiah Widya*, *4*(2), 38-442

Shalihah, F. (2017). Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (Pkwt) Dalam Hubungan Kerja Menurut Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Dalam Perspektif Ham. *UIR Law Review*, *1*(2), 149-160.

Sinaga, R. (2018). Peran Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Padang Kelas IA Dalam Memberikan Kepastian Hukum Terhadap Perkara Pemutusan Hubungan Kerja. *Soumatera Law Review*, *1*(2), 360-379.

Sokhib, S. (2019). Aspek Hukum Atas Tuntutan Tenaga Kerja Terhadap Perusahaan Menurut UU No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenaga Kerjaan. *JUSTISI*, *4*(1), 1-13.

Sudiarawan, K. A., & Dananjaya, N. S. (2018). Konsep Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Berbasis Pemberdayaan Sebagai Upaya Peningkatan Perlindungan Hukum Terhadap Buruh Dalam Mencari Keadilan. *ADHAPER: Jurnal Hukum Acara Perdata*, *3*(1), 17-37.