

Analisis Penegakan Hukum Untuk Mewujudkan Keadilan Dalam Perspektif Hak Asasi Manusia

Hautami Nadia Zahratul Afifah^{a,1*}, Suryaningsih^{a,2}

^a Universitas Mulawarman

¹ zahraaraa02@gmail.com *

*korespondensi penulis

Informasi artikel

Received: 2 Oktober 2021;

Revised: 28 Oktober 2021;

Accepted: 5 November 2021.

Kata-kata kunci:

Pemutusan Hubungan

Kerja;

Pekerja;

Hak Asasi Manusia;

Ketenagakerjaan.

: ABSTRAK

Pemutusan hubungan kerja (PHK) adalah pengakhiran hubungan kerja karena sesuatu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara para pekerja dan pengetahuan yang telah diatur dalam pasal 86 ayat (1) undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Dalam pemutusan hubungan kerja terkadang muncul perselisihan. Perselisihan sendiri muncul cenderung karena tidak adanya kesamaan paham antara pekerja dengan perusahaan mengenai pengakhiran hubungan kerja. Penyelesaian perselisihan ini biasanya dapat dilakukan dengan musyawarah dan mufakat tanpa campur tangan pihak lain sehingga dapat dihasilkan kesepakatan yang sama-sama menguntungkan kedua belah pihak yaitu menekan biaya, tenaga dan waktu. Sedangkan di dalam artikel ini dijelaskan bahwa pemutusan hubungan kerja yang terjadi sangat bertolak belakang karena dilakukan secara sepihak oleh perusahaan yang bersangkutan. Ketidakadilan pun muncul dikarenakan hal tersebut merugikan salah satu dari kedua belah pihak yang bersangkutan. Pada hakikatnya seluruh rakyat Indonesia memiliki hak dan kewajibannya masing-masing untuk mendapatkan keadilan dalam Hak Asasi Manusia.

ABSTRACT

Law Enforcement Analysis to Realize Justice in a Human Rights Perspective. Termination of employment (PHK) is the termination of the employment relationship because of something that results in the termination of the rights and obligations between workers and knowledge which has been regulated in Article 86 paragraph (1) of Law Number 13 of 2003 concerning Manpower. In termination of employment sometimes disputes arise. Disputes tend to arise because there is no common understanding between workers and the company regarding the termination of employment relationships. Settlement of this dispute can usually be done by deliberation and consensus without the intervention of other parties so that an agreement can be produced that is mutually beneficial to both parties, namely reducing costs, energy and time. While in this article it is explained that the termination of employment that occurs is very contradictory because it is carried out unilaterally by the company concerned. Injustice also arises because it harms one of the two parties concerned. In essence, all Indonesian people have their respective rights and obligations to obtain justice in human rights.

Keywords:

Termination of Employment;

Human Rights;

Employment.

Copyright © 2021 (Hautami Nadia Zahratul Afifah & Suryaningsih). All Right Reserved

How to Cite : Afifah, H. N. Z., & Suryaningsih, S. (2021). Analisis Penegakan Hukum Untuk Mewujudkan Keadilan Dalam Perspektif Hak Asasi Manusia. *De Cive : Jurnal Penelitian Pendidikan Pancasila Dan Kewarganegaraan*, 1(11), 422–428. <https://doi.org/10.56393/decive.v1i11.528>



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/). Allows readers to read, download, copy, distribute, print, search, or link to the full texts of its articles and allow readers to use them for any other lawful purpose. The journal hold the copyright.

Pendahuluan

Penegakan hukum pada saat ini di Indonesia dapat mencerminkan bahwa negara Indonesia ialah negara yang berlandaskan hukum seperti yang telah dijelaskan pada UUD 1945 (Kenedi, 2016). Hukum yang hadir pada saat ini bertujuan untuk melindungi seluruh kepentingan masyarakat dan menghadirkan keadilan ditengah masyarakat untuk menciptakan masyarakat yang lebih sejahtera dan adil. Tidak adanya masyarakat yang kebal hukum maupun diperlakukan secara khusus dalam penegakan hukum yang adil di negara ini untuk mencapai suatu keadilan yang merupakan cita-cita dari adanya hukum (Situmeang, 2019).

Memiliki suatu hubungan hukum yang bertimbal balik antara seorang pemberi pekerjaan dengan seorang pekerja yang memilili unsur pekerjaan, upah, dan perintah biasanya disebut dengan hubungan kerja. Idealnya, jangka waktu hubungan kerja berlangsung sampai dengan jangka waktu yang diperjanjikan, baik dalam jangka waktu tertentu ataupun tidak tertentu.

Namun sering terjadi kepada suatu hubungan kerja yang berakhir sebelum waktu yang diperjanjikan dengan sebab-sebab tertentu. Terkadang ada juga pekerja yang memutuskan hubungan kerjanya atau mengundurkan diri dari pekerjaannya untuk beralih ke pekerjaan yang lebih baik di perusahaan lain. Hal-hal tersebut dapat memicu terjadinya pemutusan hubungan kerja yang akrab disebut dengan PHK (Aditama, 2020).

Secara umum PHK dapat terjadi dari beberapa sumber yang berbeda, yang pertama yaitu PHK oleh orang yang memberikan pekerjaan, misalnya di PHK karena pekerja melanggar tata tertib kerja atau karena penutupan perusahaan; lalu yang kedua yaitu PHK yang dilakukan oleh seorang pekerja itu sendiri, yang misalnya seperti pekerja tersebut mengundurkan diri dengan alasan tertentu (resign); yang ketiga yaitu PHK yang sudah ditetapkan antar kedua belah pihak yaitu antara seorang pemberi pekerjaan dan seorang pekerja, misalnya pemutusan hubungan kerja yang dikarenakan telah berakhirnya jangka waktu kerja seperti yang telah diperjanjikan antara pekerja dan pemberi kerja (Buwana, & Putra, 2015).

PHK merupakan salah satu peristiwa yang tidak diinginkan oleh pekerja/buruh, terutama PHK yang dilakukan oleh majikan/pengusaha yaitu PHK atas inisiatif dan kehendak pihak pengusaha dengan alasan, persyaratan dan prosedur tertentu. Jika PHK yang dilakukan atas kemauan dari pihak pengusaha tersebut sudah sesuai dengan alasan, persyaratan dan prosedur yang telah ditentukan oleh undang-undang. Namun tampaknya hal itu bertolak belakang dengan hak konstitusional warga di bidang ketenagakerjaan yang sebagaimana diatur dalam Pasal 27, yaitu Upaya hukum yang bisa dilakukan oleh pihak pekerja/buruh yang mengalami PHK adalah upaya administratif penyelesaiannya dapat dilakukan melalui upaya bipartit yang dilakukan antara pekerja dan pengusaha sebagai pihak yang terikat dalam hubungan kerja.

Upaya penyelesaian perselisihan yang terbaik adalah dengan cara diselesaikan dengan para pihak yang berselisih secara musyawarah dan mufakat tanpa campur tangan pihak lain agar hasil yang didapatkan akan menguntungkan kedua belah pihak yaitu menekan biaya, tenaga dan waktu (Santoso, 2017). Ada banayk sekali upaya hukum yang bisa dilakukan oleh pihak pekerja/buruh yang mengalami PHK, ada upaya administratif yang penyelesaiannya dapat dilakukan melalui upaya bipartit, yang dilakukan antara pekerja dan pengusaha sebagai pihak yang terikat dalam hubungan kerja. Apabila perundingan itu mencapai kesepakatan maka hasil persetujuan itu mempunyai kekuatan hukum yang tetap.

Penyelesaian secara bipartit dapat dilaksanakan melalui negosiasi dengan maksud untuk menyelesaikan konflik/permasalahan yang terjadi tanpa melibatkan pihak lain dan tentunya dengan tujuan mencari kesepakatan bersama atas dasar kerja sama yang harmonis lewat komunikasi dua arah. Upaya hukum secara mediasi dapat dilakukan untuk menyelesaikan konflik dengan bantuan pihak ketiga yang dapat diterima oleh para pihak, tidak berpihak dan netral dalam membantu secara sukarela para pihak yang berselisih untuk mencapai kesepakatan.

Ada upaya lain yang dapat dilakukan untuk menyelesaikan perselisihan dalam permasalahan PHK ini adalah dengan melalui konsiliasi. Cara ini dapat dilakukan dengan cara melalui seorang atau beberapa orang atau badan sebagai penengah dengan mempertemukan atau memberi fasilitas kepada pihak-pihak yang berselisih dalam PHK secara damai. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 memainkan peranan penting untuk melindungi nasib buruh. Namun sayangnya UU Nomor 13 Tahun 2003 sebagai regulasi perburuhan terbaru justru tidak mengakomodasi hal itu. Justru UU Nomor 12 Tahun 1964 yang telah dicabut oleh Undang-Undang Nomor 13 tahun 2013 lebih tegas mengatur tentang larangan terjadinya pemutusan Hubungan Kerja.

Kerja kontrak yang dilandasi dengan adanya syarat waktu kerja yaitu apabila pekerjaan tersebut bersifat musiman, tergantung cuaca, atau pekerjaan tersebut tidak memakan waktu yang lama. Akan tetapi banyak sekali dari syarat-syarat tersebut yang disalah artikan oleh para pengusaha. Kejadian menarik lainnya adalah pada masa percobaan, saat ini hampir semua perusahaan menerapkan masa percobaan dalam bekerja selama enam bulan atau satu tahun. Setelah melewati masa itu pekerja tersebut barulah diangkat sebagai pekerja tetap di perusahaan tersebut. Padahal masa percobaan tidak boleh lebih dari tiga bulan dan tidak boleh diperpanjang.

Didalam suatu perusahaan ada pekerja yang dinamakan PKWT. PKWT adalah pekerja waktu tertentu semacam kontrak yang diperpanjang untuk waktu tertentu dan untuk PKWT ada hak-hak yang tidak bisa dipenuhi. PKWT biasanya jangka waktunya hanya 2 tahun sebelum ada omnibuslaw jadi setiap 2 tahun sekali akan di perpanjang masa kontrak kerjanya dan dia tidak akan bisa menjadi pekerja tetap, karena ada hak-hak tertentu yang yang harus dipenuhi suatu perusahaan untuk bisa menjadikan orang tersebut menjadi pekerja tetap.

Menurut Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI No. KEP.100/MEN/VI/2004 tentang Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dan Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021 (PP 35/2021) tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, yang merupakan aturan turunan dari UU Cipta Kerja No. 11 tahun 2020.

Metode

Metode dalam analisis ini menggunakan pendekatan kasus, yaitu jenis pendekatan dalam penelitian hukum normatif dimana peneliti mencoba membangun argumentasi hukum dalam perspektif kasus konkrit yang terjadi di lapangan, tentunya kasus tersebut erat kaitannya dengan kasus atau peristiwa hukum yang terjadi di lapangan. Analisis ini juga menggunakan pendekatan perundang-undangan, yaitu pendekatan yang dilakukan dengan menelaah semua peraturan perundang-undangan dan regulasi yang bersangkutan dengan isu hukum yang sedang ditangani.

Hasil dan Pembahasan

Penggugat pada kasus yang akan dianalisis telah bekerja sejak Oktober 1991. Penggugat lahir di Balikpapan pada tanggal 25 Oktober 1952. Penggugat merupakan seorang pekerja PWKT yaitu pekerja waktu tertentu. Jabatan terakhir penggugat ialah sebagai sopir pada usaha Transportasi BBM dan LPG. Penggugat di PHK secara lisan pada Februari 2016 tanpa adanya kesepakatan antar dua belah pihak. Penggugat telah bekerja secara terus menerus di perusahaan tersebut selama 25 tahun yakni dari tahun 1991 hingga 2016 dengan gaji terakhir sebesar Rp. 1.670.000/bulan.

Alasan tergugat melakukan PHK kepada penggugat yakni disebabkan oleh usia penggugat yang telah melewati usia produktif dalam bekerja. Perusahaan PT. Pertamina (persero) memiliki aturan kerja untuk sopir masuk dilokasi dengan usia maksimum yaitu 55 tahun. Penggugat tidak dipekerjakan lagi dan juga tidak mendapatkan upah gaji sejak usia 55 tahun. Tetapi tidak adanya kejelasan tentang pemutusan kontrak kerja dari pihak perusahaan hingga usia penggugat mencapai 64 tahun. Lalu pada

usia tersebut barulah pihak tergugat mengabarkan kepada penggugat bahwa adanya pemutusan kontrak tanpa aba-aba atau secara sepihak (Wibowo, & Herawati, 2021).

Dengan tindakan tergugat tidak memberikan pekerjaan dan upah kerja kepada penggugat merupakan perbuatan yang dikategorikan Pemutusan Hubungan Kerja secara sepihak dan semena-mena, oleh karena perbuatan Pemutusan Hubungan Kerja antara penggugat dan tergugat tidak pernah mengajukan ijin pemutusan hubungan kerja kepada Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Karena itu tergugat melanggar peraturan ketenagakerjaan dan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh tergugat kepada penggugat batal demi hukum. Sebagaimana telah diatur dalam UU No. 13 tahun 2003 pasal 151 ayat (3) jo. Pasal 155 ayat (1) yang berbunyi: “ pemutusan hubungan kerja tanpa penetapan sebagaimana dimaksudkan dalam pasal 151 ayat (3) batal demi hukum “; akibat adanya PHK tanpa penetapan dari lembaga penyelesaian hubungan industrial penggugat mengajukan tuntutan ganti rugi materil sebesar 6 bulan kali upah ($6 \times 2.225.000 = \text{Rp. } 13.350.000,-$).

Hal yang terjadi dikarenakan usia penggugat telah berusia 64 tahun lebih, berarti usia tersebut telah memasuki usia pension, sehingga mewajibkan tergugat untuk memberikan hak-hak pension kepada penggugat. Hal ini telah diatur dalam peraturan Menteri Tenaga Kerja R.I Nomor: PER 02/MEN/1995 tentang Usia Pensiun Normal dan Batas Usia Pensiun Maksimum Bagi Peserta Peraturan Dana Pensiun, sesuai dengan pasal 2 ayat (2) yang berbunyi: “ Dalam hal pekerja tetap dipekerjakan oleh pengusaha setelah mencapai usia 55 (lima puluh lima) tahu, maka batas usia pension maksimum ditetapkan 60 (enam puuh) tahun”.

Upah yang diterima oleh penggugat pada tahun 2009 sampai dengan tahun 2016, merupakan upah dibawah maksimum kota Balikpapan (UMK Kota Balikpapan). Karena itu pengusaha wajib membayar kekurangan upah yang seharusnya diterima oleh penggugat sesuai dengan ketentuan dalam UU No. 13 tahun 2003 pasal 90 ayat (1) yang berbunyi: “ pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum sebagaimana dimaksud dalam pasal 89”. Dan pasal 91 ayat (2) yang berbunyi: “ dalam hal kesepakatan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) lebih rendah atau bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, kesepakatan tersebut batal demi hukum, dan pengusaha wajib membayar upah pekerja/buruh menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku”.

Akibat tergugat belum melaksanakan ketentuan hukum yang berlaku sehingga penggugat mengaukan tuntutan materil berupa kekurangan upah untuk pembayaran upah selama 2009 dan tahun 2016, sebagai berikut :

Tahun	(UMK) Kota Balikpapan	Upah Pokok	Kekurangan Upah	Pertahun/12 bulan
2009	1,000,000	500,000	500,000	6,000,000
2010	1,075,000	600,000	475,000	5,700,000
2011	1,150,000	800,000	350,000	4,200,000
2012	1,250,000	900,000	350,000	4,200,000
2013	1,752,500	1,350,000	402,500	4,830,000
2014	1,900,000	1,350,000	550,000	6,600,000
2015	2,219,500	1,650,000	569,000	6,834,000
2016	2,250,000	1,650,000	600,000	600,000
				38,946,000

Berdasarkan ketentuan UU No. 13 tahun 2003, pasal 79 ayat (2) poin (c), pasal 90 ayat (2), pasal 156 ayat (1, 2, 3, 4). Pasal 167 ayat (5), pasal 184, pasal 151 ayat (3) jo. Pasal 155 ayat (1) dan

Peraturan Menteri Tenaga Kerja R.I Nomor: PER 02/MEN/1995 tergugat telah melanggar aturan tersebut, yang mengakibatkan penggugat sangat dirugikan. Sehingga penggugat menggugat tergugat membayar kepada penggugat uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan penggantian hak, dan ganti rugi material lainnya dimana tergugat telah melanggar ketentuan hukum yang berlaku sehingga pekerja mengajukan tuntutan materil dengan rincian sebagai berikut :

Pesangon	2	x	9	x	2,225,000	40,050,000
Jasa	1	x	10	x	2,225,000	22,250,000
Pengobatan/Perumahan	15	%		x	62,300,000	9,345,000
Cuti 2016	12	x	1	/30	2,225,000	890,000
Kekurangan Upah Pokok dari tahun 2009 s/d 2016						38,640,000
Biaya Proses	6		x		2,225,000	13,350,000
						<u>124,525,000</u>

Adanya perkara ini guna melihat sikap dan perilaku tergugat terhadap hak penggugat dan tergugat tidak memiliki itikat baik untuk membayar seluruh hak-hak penggugat sehingga demi mencegah tergugat menghindari diri dari kewajibannya untuk membayar kewajibannya kepada penggugat, maka dimohon untuk meletakkan sita jaminan atas barang milik tergugat yaitu: (1) mobil Tangki warna Biru, dengan Nomor Polisi KT 8173 LJ, Nomor rangka MHFC1JU43D5085143, Nomor Mesin WO4DTRJ83120 Tahun pembuatan 2013, Merk Toyota; (2) mobil Truk Tangki warna Biru, Merk Nissan, tahun pembuatan 2006, Nomor rangka MHPKC211H6K000167, Nomor Mesin: FE6-086708, dengan Nomor Polisi KT 8606 AP; (3) bangunan Ruko 3 lantai yang terletak Jl. Soekarno-Hatta, RT. 20, No. 08, KM 03, kelurahan Batu Ampar, Kecamatan Balikpapan Utara, Kota Balikpapan.

Ada beberapa alasan penggugat mengajukan Sita Jaminan terhadap harta tergugat, yaitu oleh karena tergugat tidak mempunyai itikat baik untuk membayar hak-hak penggugat antara lain: (1) sejak adanya Anjuran Dinas Tenaga Kerja Kota Balikpapan tergugat tidak melaukan tindakan apapun dan juga tidak ada realisasi untuk melaksanakan anjuran tersebut dan cenderung membiarkan permasalahan ini berlarut-larut tanpa ada kejelasan terealisasinya pelaksanaan ini, sedangkan penggugat merupakan tulang punggung keluarga yang memiliki kewajiban memberi nafkah kepada anak dan istrinya; (2) ada indikasi tergugat akan melarikan diri dengan asset/unit yang dimiliki oleh tergugat sehingga hak-hak penggugat tidak diterima sebagaimana mestinya; (3) agar tergugat tidak memobilitasi seluruh asset yang ada.

Dalam pokok perkara, pertama, mengabulkan gugatan penggugat seluruhnya. Kedua, menyatakan tergugat telah melanggar ketentuan dalam UU No. 13 tahun 2003, pasal 79 ayat (2) poin (c), pasal 90 ayat (2), pasal 156 ayat (1, 2, 3, 4). Pasal 167 ayat (5), pasal 184, pasal 151 ayat (3) jo. Pasal 155 ayat (1) dan Peraturan Menteri Tenaga Kerja R.I Nomor: PER 02/MEN/1995. Ketiga, menyatakan hubungan kerja antara penggugat dengan tergugat tersebut putus dikarenakan usia pension penggugat sejak tanggal 1 Juli 2016. Keempat, menghukum tergugat dengan membayar secara tunai dan juga sekaligus uang pesangon, penghargaan masa kerja, penggantian hak, cuti, kekurangan upah dang anti rugi beserta hak-hak lainnya yang merupakan akibat dari PHK yang terjadi yang nilainya Rp. 124,525,000,- terbilang seratus dua puluh empat juta lima ratus dua puluh lima ribu rupiah. Kelima, menyatakan sah dan berharga sita jaminan terhadap harta benda milik tergugat.

Berdasarkan salinan keputusan Gubernur Kalimantan Timur Nomor: 561/K.750/2016 tentang Penetapan Upah Minimum Kota Balikpapan Tahun 2016 yaitu sebesar Rp. 2.225.000,- (dua juta dua ratus dua puluh lima ribu rupiah), sedangkan upah pokok penggugat masih sebesar Rp. 1.670.000,- (satu juta enam ratus tujuh puluh ribu rupiah). Maka dasar yang digunakan untuk perhitungan uang pesangon, penghargaan masa kerja dan penggantian hak terhadap pihak penggugat adalah sebesar Upah Minimum

Kota Balikpapan Tahun 2016 yaitu sebesar Rp. 2.225.000,- (dua juta dua ratus dua puluh lima ribu rupiah).

Berdasarkan seluruh pertimbangan dan uraian diatas, maka rincian dan jumlah yang harus dibayar tergugat kepada penggugat adalah sebagai berikut: Masa kerja penggugat semenjak Oktober 1991 sampai Februari 2016 yakni 24 tahun 3 bulan perhitungan pesangon berdasarkan UMK Balikpapan tahun 2016 yaitu Rp. 2.225.000,- perbulan, dengan perincian, pertama, uang pesangon $2 \times 9 \times \text{Rp. } 2.225.000,- = \text{Rp. } 40.050.000$. Kedua, Uang Penghargaan Masa Kerja sejumlah 62.300.000 ($10 \times \text{Rp. } 2.225.000$ ditambah Rp. 40.050.000). Ketiga, uang penggantian hak meliputi uang penggantian perumahan pengobatan dan perawatan: $15\% \times \text{Rp. } 62.300.000,- = \text{Rp. } 9.345.000$. Keempat, cuti Tahunan yang belum diambil: $1.068.000$ ($12/25 \times \text{Rp. } 2.225.000$). Jadi, jumlah yang harus dibayar sebesar: 72.713.000, (tujuh puluh dua juta tujuh ratus tiga belas ribu rupiah)

Hal yang mengenai tuntutan kekurangan upah pokok dari tahun 2009 s/d 2016, majelis hakim berpendapat bahwa setelah diteliti semua bukti-bukti tertulis dan upah penggugat tidak semata-mata upah pokok saja melainkan ada juga system retase yang membuktikan bahwa upah penggugat tiap bulannya (take home pay) sudah melebihi upah minimum Kota Balikpapan yang berlaku, sehingga tuntutan mengenai kekurangan upah majelis hakim tidak bisa mengabulkannya.

Terhadap peletakan sita jaminan terhadap asset-aset tersebut, majelis hakim menilai bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 261 ayat (1) Rbg/Pasal 227 ayat (1) HIR, “ Sita jaminan hanya dapat dilakukan apabila harus ada dugaan / sangkaan yang beralasan bahwa tergugat melakukan serangkaian upaya untuk menghilangkan barang-barangnya dengan maksud untuk menghindarkan diri dari gugatan penggugat sebelum perkaranya diputus oleh pengadilan dan mendapat kekuatan hukum tetap”, dalam hal ini tergugat cukup akomodatif dalam persidangan selalu hadir, usaha tergugat juga masih berjalan atau bukan perusahaan yang macet.

Berdasarkan fakta dalam persidangan terhadap permohonan sita jaminan penggugat yaitu dua asset mobil tangki tidak disertakan BPKB (Bukti Pemilikan Kendaraan Bermotor) dan STNK (Surat Tanda Nomor Kendaraan), sehingga Majelis Hakim berpendapat pembuktian bahwa kedua mobil tangki tersebut milik tergugat masih kurang lengkap.

Hasil yaitu, pertama mengabulkan gugatan penggugat untuk sebagian. Kedua, menyatakan hubungan kerja putus karena usia pensiun semenjak bulan Februari 2016. Ketiga, menghukum tergugat untuk membayar secara tunai dan sekaligus hak-hak penggugat akibat pemutusan hubungan kerja sebesar Rp. 72.713.000,- (tujuh puluh dua juta tujuh ratus tiga belas ribu rupiah). Keempat, membebaskan biaya perkara sejumlah Rp. 567.000,- (lima ratus enam puluh tujuh ribu rupiah) kepada negara. Kelima, menolak gugatan penggugat untuk selain dan selebihnya.

Simpulan

Pemutusan hubungan kerja yang telah dilakukan oleh tergugat kepada penggugat sangat tidak dapat dibenarkan. Karena tindakan tergugat dengan melakukan pemutusan hubungan kerja secara sepihak merupakan suatu hal yang telah melanggar hukum yang berlaku. Lalu perusahaan tidak bertanggung jawab tentang terjadinya pemutusan hubungan kerja ini, seperti penggugat tidak mendapatkan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak. Oleh karena itu penggugat menggugat perusahaan tersebut agar dapat memberikan hak-haknya sebagai pekerja secara adil. Kasus yaitu pemutusan hubungan kerja secara sepihak tersebut, pihak tergugat yaitu pihak perusahaan telah mengesampingkan Hak Asasi Manusia dari pihak penggugat yaitu pekerja tersebut karena beliau telah kehilangan pekerjaannya dengan cara yang tidak adil. Yang dimana pihak penggugat adalah seorang kepala rumah tangga yang seharusnya memberi nafkah kepada anak dan istrinya. Hak Asasi Manusia harus diupayakan semaksimal mungkin agar seluruh manusia mendapatkan hak untuk dilindungi dan memiliki kepercayaan kepada hukum yang ada di Indonesia. Karena itu, tindakan di atas merupakan tindakan yang sangat tidak adil karena pemutusan hubungan kerja secara sepihak dan telah

melanggar Hak Asasi Manusia dari pihak ketenaga kerjaan tersebut. Untuk meningkatkan penegakan hak-hak asasi buruh dalam pemenuhan kontrak kerja dengan perusahaan dan memperjelas kedudukan buruh PWKT dalam hal pemutusan hubungan kerja dengan perusahaan. Setidaknya dalam hal pemutusan hubungan kerja dilakukan dengan sepengetahuan dan sepetujuan antara kedua belah pihak dan dengan alasan tertentu yang dapat diterima oleh perusahaan dan tidak merugikan satu sama lain.

Referensi

- Aditama, R. (2020). Alternatif Untuk Meminimalisasi terhadap Pelanggaran HAM dalam Penegakan Hukum Pidana. *Wajah Hukum*, 4(1), 116-128.
- Buwana, S. A. N., & Putra, M. S. A. (2015). Implementasi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Terhadap Pekerja Status Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Pada PT X Di Kota Malang. *Competence: Journal of Management Studies*, 9(2).
- Gultom, Andri, "Filsafat, Corona, dan Kepanikan Kita 1," Researchgate, 2020<https://www.researchgate.net/publication/340091676_Filsafat_Corona_dan_Kepanikan_Kita>
- Gunadi F. Upah Proses Dalam Pemutusan Hubungan Kerja. *J Huk Pembang*. 2021;50(4). doi:10.21143/jhp.vol50.no4.2856
- Hidayani S, Munthe R. Aspek Hukum terhadap Pemutusan Hubungan Kerja yang Dilakukan oleh Pengusaha. *J Magister Huk UMA*. 2018;11(2).
- Iswari F. Unsur Keadilan dalam Penegakan Hukum terhadap Pelanggaran Hak Asasi Manusia (HAM) di Indonesia. *Pagaruyuang Law J*. 2017;1(1).
- Kenedi, J. (2016). Urgensi Penegakan Hukum dalam Hidup Berbangsa dan Bernegara. *El-Afkar: Jurnal Pemikiran Keislaman Dan Tafsir Hadis*, 5(2), 51-62.
- Lahera T, Dewi D.A. Hak Asasi Manusia : Pentingnya Pelaksanaan Dan Penegakan Hak Asasi Manusia Di Indonesia Saat Ini. *J Civ Soc Stud*. 2021;5(1). doi:10.31980/civicos.v5i1.1055
- Muslim M. PHK pada Masa Pandemi Covid-19. *ESENSI J Manaj Bisnis*. 2020;23(3).
- Nasution AR. Penyelesaian Kasus Pelanggaran HAM Berat melalui Pengadilan Nasional dan Internasional serta Komisi Kebenaran dan Rekonsiliasi. *J Mercat*. 2018;11(1). doi:10.31289/mercatoria.v11i1.1509
- Pemutusan Hubungan Kerja Berdasarkan Undang - Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. *Lex Priv*. 2016;4(1).
- Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja. *Lex Priv*. 2014;2(1).
- Podungge IP, Patiolo D, Silvya V, Hanifa I. Peran Serikat Pekerja/Buruh dalam Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja Seara Sepihak yang Dilakukan oleh Perusahaan Terhadap Pekerja/Buruh. *Rewang Rencang J Huk Lex Gen*. 2021;2(5).
- Purnomo SH. Pekerja Tetap Menghadapi Pemutusan Hubungan Kerja. *J Huk Bisnis Bonum Commune*. 2019;2(2). doi:10.30996/jhbhc.v2i2.2493
- Rahmatullah. Penegakan Hukum Dalam Kasus Korupsi Ditengah Pandemi Covid-19 Dan Kaitannya Dengan HAM. *Ganesha Civ Educ J*. 2021;3(1).
- Santoso, I. B. (2017). Alternatif Penyelesaian Sengketa Wajib Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. *Jurnal Hukum dan Bisnis (Selisik)*, 3(1), 116-126.
- Situmeang, S. M. T. (2019). Kebijakan Kriminal dalam Penegakan Hukum untuk Mewujudkan Keadilan dalam Perspektif Hak Asasi Manusia. *Res Nullius Law Journal*, 1(1).
- Wibowo, R. F., & Herawati, R. (2021). Perlindungan Bagi Pekerja Atas Tindakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara Sepihak. *Jurnal Pembangunan Hukum Indonesia*, 3(1), 109-120.