

**PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA SEPIHAK (STUDI KASUS  
TERHADAP PUTUSAN HUBUNGAN INDUSTRIAL  
NOMOR 170/PDT.SUS-PHI/2020/PN.JKT.PST)**

**Dhea Dillah Probokusumo**

(Fakultas Hukum Untar)

Email: Dhea.205170166@stu.untar.ac.id

**Gunardi Lie**

(Universitas Tarumanagara, Mengajar Hukum Tata Negara di Universitas Tarumanagara, Meraih  
Gelar Sarjana Hukum di Universitas Khatolik Parahyangan, Magister Hukum di Universitas  
Indonesia dan Meraih Gelar Doktot di Universitas Tarumanagara)

(Email: Gunardi@fh.untar.ac.id)

***Abstract***

*A one sided Termination of Employment Relationship is something that occurs due to something that results in the termination of the rights and obligations between the worker/labourer and the entrepreneur. In termination of employment sometimes disputes arise because there is no common understanding between workers/laborers and employers.. The settlement of dismissal disputes can be carried out by Bipartite, Mediation, Conciliation, Arbitration, and the Industrial Relations Court. Cases of unilateral termination of employment often increase from year to year. However, not a few cases were enforced unfairly, and harmed the workers and workers. The research method used is to regulate justice through the use of legal methods and conceptual methods. From the results of this study, the authors raised the formulation of problems related to the role of the Panel of Judges in upholding the truth, and related to unilateral termination of employment related to the rejection of mutations, especially to parties affected by a breach of contract against the work contract that binds the party This study aims to find out how the implementation of unilateral termination of employment disputes at the Industrial Relations Court and to find out what obstacles occur and provide solutions to these obstacles.*

**Keywords:** *Unilateral Termination of Employment, Industrial Relations, Rejection of Mutation*

## I. PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Sebagai makhluk hidup, manusia memiliki kebutuhan-kebutuhan yang harus dipenuhi untuk melangsungkan hidupnya. Untuk memenuhi kebutuhan tersebut, manusia mau tidak mau harus mencari nafkah, karena bekerja adalah salah satu hak asasi manusia untuk bisa bertahan hidup. Sederhananya adalah penghasilan yang didapatkan manusia ketika berhasil melakukan pekerjaannya dengan baik maka hal tersebut haruslah menjadi tugas utama manusia kembali dalam bagaimana cara mereka mengatur segala sesuatu yang dibutuhkannya sehingga hal tersebut dapat membuat mereka lebih bisa memenuhi kebutuhan pokok dari primer hingga sekunder. Bekerja juga dapat dilakukan dengan membuka usaha atau bekerja dengan orang lain. Bentuk usaha yang dapat dibuat sendiri adalah bekerja atas modal, usaha, dan tanggung jawab sendiri. Beda dengan bekerja untuk orang lain yang bergantung pada orang lain untuk memberi perintah dan mengutusnyanya, karena ia harus tunduk dan patuh pada orang lain yang menduduki posisi lebih tinggi di pekerjaan tersebut. Orang yang bekerja dengan orang lain, dapat disebut sebagai seorang Pekerja. Pekerja adalah orang yang bekerja pada suatu perusahaan dan terikat dengan atasan perusahaan tersebut, dalam suatu posisi yang sudah ditentukan, dan mendapat upah sesuai dengan perjanjian dan ketentuan.<sup>1</sup> Didalam memenuhi kebutuhan hidupnya selagi manusia bekerja, maka dibutuhkan pula adanya rasa semangat yang menjadi dasar spiritual manusia untuk memotivasi dirinya dalam mencapai tujuan hidup ataupun sesuatu hal yang manusia cita-citakan, hal ini biasa disebut sebagai orientasi instrumental dimana manusia memotivasi hidupnya didalam bekerja yaitu untuk memperoleh keuntungan dari segi ekonomi sehingga membuat masyarakat yang bekerja cenderung memiliki harapan yang tinggi agar bisa memiliki porsi yang sesuai dengan apa yang telah

---

<sup>1</sup> Imam Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Cetakan ke-13, (Jakarta: Djambatan, 2003), hal.2.

dilakukannya. Perihal ketenagakerjaan ini merupakan permasalahan yang sangat penting di Indonesia, seperti yang disebutkan dalam Pasal 71 dan Pasal 72 Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia, tentang adanya tanggung jawab tersendiri bagi negara. Terutama pemerintah sebagai salah satu bentuk perlindungan hukum untuk mencegah dan agar tidak terjadi perbuatan sewenang-wenang yang dilakukan oleh pekerja maupun pengusaha, untuk menghormati, menegakkan, melindungi, dan memajukan hak asasi manusia, Dibuatlah Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 (Undang-Undang Ketenagakerjaan). Undang-Undang ini berisi peraturan yang memberikan perlindungan hukum terhadap pekerja dan pengusaha. Kedudukan para pekerja dapat dilihat lebih lemah dari banyaknya Pemutusan Hubungan Kerja. atau yang selanjutnya akan disebut dengan (PHK) dimana hal tersebut seringkali dilakukan oleh pengusaha secara sepihak karena pekerja di anggap melakukan sebuah bentuk pelanggaran, atau menolak perintah kerja, karena alasan lainnya bahkan karena alasan suka tidak suka. (Pembahasan mengenai Pemutusan Hubungan Kerja diatur di dalam BAB XII Pasal 150 sampai dengan Pasal 172 Undang-Undang Ketenagakerjaan). Pengusaha terkadang melakukan pemindahan pekerja atau yang disebut dengan mutasi guna memperlancar tujuan usahanya. Mutasi dapat diartikan sebagai kegiatan dari pimpinan perusahaan untuk memindahkan karyawan dari suatu pekerjaan ke pekerjaan lain yang dianggap setingkat atau sejajar.<sup>2)</sup> Hak milik pekerja yang dipindahkan ke posisi baru yang sejajar tidak dapat dikurangi karena pekerja sudah diarahkan dengan penempatan kerja sesuai dengan keahlian keterampilan, bakat, dan minat pekerja yang bersangkutan. Hubungan Industrial merupakan suatu perjanjian. Perjanjian adalah suatu peristiwa dimana seorang berjanji kepada seorang lain atau dimana dua orang itu saling

---

<sup>2)</sup> Alex Nitisemito, *Manajemen Personalia*, Cetakan ke-9, (Jakarta: Ghalia Indonesia), hal.132.

berjanji untuk melaksanakan sesuatu hal.<sup>3)</sup> Apabila hak salah satu pihak dilanggar atau dikurangi maka akan menyebabkan suatu perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan hak, perselisihan kepentingan, dan perselisihan pemutusan hubungan kerja serta perselisihan antar serikat pekerja/serikat suruh dalam satu perusahaan yang disebut sebagai Perselisihan Hubungan Industrial. Dalam praktiknya, pengusaha terkadang melakukan pemindahan pekerja dari suatu posisi ke posisi lainnya. Apabila mutasi yang dilakukan sesuai dengan bidang keahlian pekerja dan tanpa mengurangi hak pekerja sedikitpun maka mutasi tidak menjadi suatu masalah. Namun, apabila mutasi dilakukan dengan memindahkan pekerja ke posisi baru yang bukan bidang keahliannya bahkan dapat disertai dengan adanya pengurangan hak wajar apabila pekerja melakukan penolakan atas mutasi tersebut, dan PHK sepihak adalah sebuah keputusan yang dibuat oleh perusahaan/pengusaha, tanpa melali proses Hukum yang sesuai dengan Undang Undang, atau penetapan Lembaga Penyelesaian Hubungan Industrial terlebih dahulu. Menyikapi penolakan itu, pengusaha sering melakukan PHK terhadap pekerja dengan alasan pekerja menolak mutasi, ada pendapat yang menyatakan bahwa pengusaha dapat melakukan PHK terhadap pekerja yang menolak mutasi karena pekerja dianggap menolak perintah kerja. Ada juga pendapat yang menyatakan pengusaha yang melakukan PHK terhadap pekerja yang menolak mutasi merupakan suatu PHK yang hanya berdasarkan rasa suka dan tidak suka atau dengan kata lain adalah PHK yang tidak berdasar sehingga memiliki konsekuensi hukum yaitu PHK tersebut menjadi batal demi hukum dan hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha dianggap tidak pernah putus dan terus berlanjut.

#### KASUS POSISI

---

<sup>3)</sup> Subekti, *Hukum Perjanjian*, Cetakan ke-21, (Jakarta: Intermasa, 2005), hal.1.

## PUTUSAN HUBUNGAN INDUSTRIAL NOMOR 170/PDT.SUS-PHI/2020/PN.JKT.PST

Penggugat (Agus Siti) yang bekerja untuk (Tergugat) PT Central Proteina Prima Tbk. Sejak 2 Februari 2012 di departemen Corporate Secretary dan Investor Relations. Pada 25 Oktober 2019, Direktur Produksi Pakan, Bapak Fredy Sumendap, menelpon meminta Penggugat untuk bertemu di ruangannya. Dalam pertemuan tersebut Bapak Fredy Sumendap menyampaikan secara lisan kepada Penggugat bahwa terhitung sejak 1 Desember 2019, Penggugat di mutasi ke departemen Procurement. Lalu Pada 28 Oktober 2019, Penggugat memberikan jawaban secara lisan kepada Bapak Fredy Sumendap, bahwa Penggugat bersedia untuk pindah ke departemen Procurement, namun Penggugat tidak dapat pindah pada 1 Desember 2019, karena Penggugat sedang mempersiapkan RUPSLB yang akan dilaksanakan pada 13 Desember 2019, sehingga Penggugat meminta penundaan tanggal efektif untuk pindah ke departemen Procurement. Atas tanggapan Penggugat tersebut di atas, Bapak Fredy Sumendap menyampaikan bahwa karena Penggugat tidak dapat pindah ke departemen Procurement maka Bapak Fredy Sumendap akan mencari kandidat lain. Berdasarkan hal tersebut di atas, maka jelas bahwa Penggugat TIDAK menolak mutasi dan tidak ada permasalahan atas rencana mutasi Penggugat, karena Bapak Fredy Sumendap telah menyatakan akan mencari kandidat lain untuk dipindahkan ke departemen Procurement, lalu Penggugat menerima surat tertanggal 21 November 2019, Perihal: Undangan Bipartit dari Tergugat, dimana Tergugat memutuskan untuk melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Penggugat karena Penggugat menolak untuk di mutasi. Sebelum membahas analisis permasalahan yang terjadi didalam Putusan tersebut, maka penulis ingin menjelaskan beberapa point penting sebagai penguat awal dan menjadi panduan agar pembaca nantinya bisa dengan jelas mengerti maksud-maksud dari beberapa makna hukum yang akan digunakan dalam membahas penelitian ini, seperti:

## 1. Hubungan Kerja

Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UNDANG-UNDANG KETENAGAKERJAAN) mendefinisikan Hubungan Kerja sebagai “Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah” seorang ahli bernama Hartono Widodo dan Judiantoro, hubungan kerja terjadi karena adanya suatu kegiatan-kegiatan pengerahan tenaga maupun jasa seseorang secara teratur demi kepentingan orang lain yang memerintahnya (pengusaha/majikan) sesuai dengan perjanjian kerja yang telah disepakati.<sup>4)</sup> selain itu Tjepi Aloewic, juga berpendapat bahwa pengertian hubungan kerja merupakan suatu hubungan yang terjalin diantara pengusaha maupun juga pekerja. Hal ini timbul karena perjanjian yang diadakan untuk jangka waktu tertentu maupun tidak tertentu.<sup>5)</sup>

## 2. Mutasi

Mutasi merupakan sebuah aktivitas perpindahan dari suatu tempat ke tempat tertentu, maka dari itu dapat disimpulkan bahwa mutasi didalam dunia kerja merupakan suatu kegiatan yang dilakukan oleh pengusaha untuk melakukan penempatan pekerja ke tempat lain diatur dan tentunya telah diatur kedalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, khususnya pada pasal 32 yang menjelaskan beberapa poin sebagai berikut:

“(1) Penempatan tenaga kerja dilaksanakan berdasarkan asas terbuka, bebas, obyektif, serta adil, dan setara tanpa diskriminasi.

(2) Penempatan tenaga kerja diarahkan untuk menempatkan tenaga kerja pada jabatan yang tepat sesuai dengan keahlian, keterampilan, bakat, minat, dan kemampuan dengan memperhatikan harkat, martabat, hak asasi, dan perlindungan hukum.

(3) Penempatan tenaga kerja dilaksanakan dengan memperhatikan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja sesuai dengan

---

<sup>4)</sup> Hartono Widodo dan Judiantoro, *Segi Hukum Penyelesaian Perselisihan Perburuhan*, (Jakarta: Rajawali Press, 1992), hal.10.

<sup>5)</sup> Tjepi Aloewic, *Naskah Akademis Tentang Pemutusan Hubungan Kerja dan Penyelesaian Perselisihan Industrial*, Cetakan ke-11, (Jakarta: BPHN, 1996), hal.32.

kebutuhan program nasional dan daerah.”

Terhadap mutasi inilah tentunya dapat menimbulkan berbagai sikap dari pekerja. Ada pekerja yang menolak mutasi ada juga yang menerima. Bagi pekerja yang menolak, seringkali diancam Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) oleh pengusaha atau dapat juga pengusaha membatalkan mutasi.

### 3. Pemutusan Hubungan Kerja

Pemutusan Hubungan Kerja didefinisikan dalam Pasal 1 Angka 25 Undang-Undang Ketenagakerjaan sebagai

“Pemutusan Hubungan Kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha.”

Menurut Pasal 161 UNDANG-UNDANG KETENAGAKERJAAN untuk dapat menjatuhkan PHK pengusaha wajib membuktikan adanya 3 (tiga) kali surat peringatan yang diberikan kepada pekerjasecara berturut-turut sehingga PHK dapat dijatuhkan.

### 4. Pengusaha Boleh Melakukan PHK Terhadap Penolakan Mutasi

Majelis Hakim Kasasi pada kasus yang diteliti menjatuhkan putusan dan berpendapat bahwa pengusaha boleh melakukan PHK kepada pekerja yang menolak mutasi. Karena Majelis Hakim berpendapat mutasi merupakan suatu perintah kerja yang apabila ditolak dapat dikenakan sanksi PHK.

### 5. Pengusaha Tidak Boleh Melakukan PHK Terhadap Penolakan Mutasi

Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat yang memeriksa, mengadili, dan memutus kasus yang diteliti berpendapat bahwa Pemutusan Hubungan Kerja akibat menolak mutasi tidak dapat dilakukan. PHK semacam itu merupakan *unfair dismissal* atau PHK berdasarkan rasa suka dan tidak suka yang memberikan konsekuensi PHK batal demi hukum dan hubungan kerja dianggap tidak pernah putus.

Pada kasus ini juga memuat beberapa teori hukum yang masih saling berkaitan satu sama lain diantaranya:

**a. Teori Perlindungan Hukum dalam Pemutusan Hubungan Kerja**

Satjipto Rahardjo menjelaskan, perlindungan hukum adalah memberikan pengayoman terhadap Hak Asasi Manusia yang dirugikan orang lain dan perlindungan itu diberikan kepada masyarakat agar dapat menikmati semua hak-hak yang diberikan oleh hukum.<sup>6)</sup> Perlindungan hukum harus melihat tahapan yakni perlindungan hukum lahir dari suatu ketentuan hukum dan segala peraturan hukum yang diberikan oleh masyarakat yang pada dasarnya merupakan kesepakatan masyarakat tersebut untuk mengatur hubungan perilaku antara anggota-anggota masyarakat dan antara perseorangan dengan pemerintah yang dianggap mewakili kepentingan masyarakat.<sup>7)</sup> Menurut Philipus M. Hadjon, perlindungan hukum adalah perlindungan akan harkat dan martabat, serta pengakuan terhadap hak-hak asasi manusia yang dimiliki oleh subjek hukum berdasarkan ketentuan hukum dari kesewenangan.<sup>8)</sup> Perlindungan hukum merupakan kumpulan peraturan atau kaidah yang dapat melindungi suatu hal dari hal lainnya. Perlindungan hukum merupakan suatu gambaran tersendiri dari fungsi hukum itu sendiri, yang memiliki konsep bahwa hukum memberikan suatu keadilan, ketertiban, kemanfaatan, dan kedamaian.<sup>9)</sup> Perlindungan hukum sebagai suatu perlindungan dengan menggunakan sarana hukum atau perlindungan yang diberikan oleh hukum yang bertujuan untuk melindungi kepentingan-kepentingan tertentu dengan menjadikan kepentingan tersebut sebagai sebuah hak hukum. Perlindungan hukum adalah perlindungan yang diberikan dengan berlandaskan hukum dan perundang-undangan.<sup>10)</sup> Perlindungan hukum merupakan suatu penyempitan

---

<sup>6)</sup> Satjipto Rahardjo, *Ilmu Hukum*, Cetakan ke-8, (Bandung: Citra Aditya Bakti, 2014), hal.69.

<sup>7)</sup> *Ibid.* hal.53.

<sup>8)</sup> Radhy Alfian Santara, *Perlindungan Hukum Asuransi Bagi Penumpang Bus Antar Kota Dalam Provinsi Yang Tidak Laik Jalan Berdasarkan Hukum Positif di Indonesia (Studi Pada Bus AKDP Trayek Bandung-Bogor)*, (Bandung: Universitas Pasundan, 2017), hal.40.

<sup>9)</sup> *Ibid.* hal.39.

<sup>10)</sup> Muhammad Nasir, "Konsep Perlindungan Hukum dan Hak Asasi Manusia Terhadap Penata Laksana Rumah Tangga Indonesia", *Jurnal Nanggroe*, Volume 4, Edisi No.1 Tahun 2015, hal. 6.



arti dari perlindungan, artinya hanya perlindungan diberikan oleh hukum saja terkait dengan adanya hak dan kewajiban yang dimiliki manusia sebagai subjek hukum dalam interaksinya dengan sesama manusia serta lingkungannya. Karena sebagai subjek hukum, manusia memiliki hak dan kewajiban untuk melakukan suatu tindakan hukum. Maka dari itu, dalam Pemutusan Hubungan Kerja sangat dibutuhkan sebuah perlindungan hukum dimana seorang pekerja merasa hak-haknya dilindungi dan mendapat kepastian hukum.

### **b. Teori Kepastian Hukum**

Kepastian hukum juga berarti adanya kejelasan. Skenario perilaku yang bersifat umum dan mengikat semua warga masyarakat termasuk konsekuensi-konsekuensi hukumnya. Kepastian hukum adalah jaminan hukum dijalankan, setiap yang dinyatakan oleh hukum memiliki suatu hak dapat memperoleh haknya dan bahwa suatu putusan dapat dilaksanakan.<sup>11)</sup> Tanpa adanya suatu kepastian hukum, hukum menjadi kehilangan maknanya karena menjadi tidak dapat dijadikan sebagai pedoman perilaku bagi semua orang.<sup>12)</sup> Maka dari itu, kepastian hukum sangat dibutuhkan dalam keputusan Majelis Hakim. Kepastian hukum merupakan perlindungan yustisiabel terhadap tindakan sewenang-wenang. Bagaimana hukumnya itulah yang harus berlaku, pada dasarnya tidak diperbolehkan menyimpang. Suatu adagium yang berbunyi *fiat justitia et pereat mundus* yang berarti meskipun dunia ini runtuh, hukum harus ditegakkan juga menggambarkan mengenai kepastian hukum.<sup>13)</sup> Kepastian hukum diharapkan oleh masyarakat untuk mewujudkan ketertiban dalam masyarakat. Kepastian hukum merupakan sebuah jaminan bahwa hukum tersebut harus dijalankan dengan cara yang baik. Kepastian hukum menghendaki adanya upaya pengaturan hukum dalam perundang-undangan yang dibuat oleh pihak yang berwenang dan berwibawa, sehingga aturan-

---

<sup>11)</sup> Van Apeldoorn, *Pengantar Ilmu Hukum*, Cetakan ke-24, (Jakarta: Pradnya Paramita, 2011), hal.24.

<sup>12)</sup> Fence Wantu, "Antinomi Dalam Penegakan Hukum Oleh Hakim", *Jurnal Mimbar Hukum*, Volume 19, Edisi No.3 Tahun 2007, hal.193.

<sup>13)</sup> Sudikno Mertokusumo, *Mengenal Hukum (Suatu Pengantar)*, Cetakan ke-5, (Yogyakarta: Cahaya Atma Pustaka, 2016), hal.207.

aturan itu memiliki aspek yuridis yang dapat menjamin adanya kepastian bahwa hukum berfungsi sebagai suatu peraturan yang harus ditaati.

### **c. Teori Perlindungan Tenaga Kerja**

Dalam Pasal 5 Undang-Undang Ketenagakerjaan memberikan perlindungan pada tenaga kerja yang mencakup orang yang belum bekerja, yaitu orang yang tidak terikat dalam hubungan kerja maupun yang sudah terikat dalam suatu hubungan kerja, dimana orang yang telah terikat dalam suatu hubungan kerja berhak untuk mendapatkan kerja yang lebih baik dan sesuai dengan bidang dan keahlian pekerja. Selain itu Perlindungan terhadap pekerja dapat dilakukan dengan jalan memberikan tuntunan atau juga dapat dengan meningkatkan hak asasi manusia, perlindungan fisik dan teknis serta sosial dan ekonomi melalui norma yang berlaku dalam lingkungan kerja tersebut, maka perlindungan pekerja ini akan mencakup:<sup>14</sup> Perlindungan terhadap pekerja dapat dilakukan dengan jalan memberikan tuntunan atau juga dapat dengan meningkatkan hak asasi manusia, perlindungan fisik dan teknis serta sosial dan ekonomi melalui norma yang berlaku dalam lingkungan kerja tersebut seperti norma keselamatan kerja yang meliputi alat-alat kerja bahan dan proses pengerjaannya, keadaan tempat kerja dan lingkungan serta cara-cara melakukan pekerjaan. Selain itu ada juga yang disebut dengan norma kesehatan kerja yang melakukan pemeliharaan dan mempertinggi derajat kesehatan pekerja, dilakukan dengan mengatur pemberian obat-obatan dan perawatan terhadap tenaga kerja yang sakit. Norma Kerja sendiri merupakan suatu perlindungan yang berkaitan dengan waktu bekerja, sistem pengupahan, istirahat, cuti, kerja wanita, anak, kesusilaan, ibadah menurut keagamaan keyakinan masing-masing yang diakui oleh pemerintah, kewajiban sosial kemasyarakatan dan sebagainya, guna memelihara moral kerja yang menjamin daya guna kerja yang tinggi serta menjaga perlakuan yang sesuai dengan martabat manusia dan moral.

---

<sup>14</sup> Zainal Asikin Dasar-Dasar Hukum Perburuhan, (Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2010), hal.96.

Kepada tenaga kerja yang mendapat kecelakaan dan/atau menderita penyakit akibat pekerjaan, berhak atas ganti rugi perawatan dan rehabilitasi akibat kecelakaan dan/atau penyakit akibat pekerjaan, ahli warisnya berhak mendapat kerugian. Perlindungan ekonomis adalah perlindungan tenaga kerja dalam bentuk penghasilan yang cukup, termasuk bila tenaga kerja tidak mampu bekerja diluar kehendaknya. Perlindungan sosial adalah perlindungan tenaga kerja dalam bentuk jaminan kesehatan kerja, dan kebebasan berserikat dan perlindungan hak untuk berorganisasi. Perlindungan agar tenaga kerja dapat melakukan kegiatan kemasyarakatan, tujuannya memungkinkan pekerja untuk dapat mengembangkan kehidupan sebagai manusia pada umumnya dan sebagai anggota masyarakat dan keluarga pada khususnya. Perlindungan teknis yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk keamanan dan keselamatan kerja. Berdasarkan hasil penjelasan yang telah disebutkan diatas maka penulis tertarik untuk membahas lebih lanjut mengenai: “Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak (Studi Kasus Terhadap Putusan Hubungan Industrial Nomor 170/PDT.SUS-PHI/2020/PN.JKT.PST)

## **B. Permasalahan**

1. Bagaimana Pertimbangan Hakim Atas Pemutusan Hubungan Sepihak (Studi. Kasus No. 170/PDT.SUS-PHI/2020/PN.JKT.PST)?
2. Bagaimana Pengaturan Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Karena Penolakan Mutasi Terhadap Putusan no 170/PDT.SUS-PHI/2020/PN.JKT.PST ?

## **C. Metode Penelitian**

Penelitian hukum adalah suatu kegiatan yang didasarkan pada metode, sistematika, dan pemikiran tertentu yang bertujuan untuk mempelajari satu atau beberapa gejala hukum tertentu dalam menganalisisnya. Untuk membahas permasalahan dalam penulisan ini, maka penulis akan menggunakan metode sebagai jenis penelitian yang akan digunakan dalam

penelitian ini yaitu penelitian hukum untuk keperluan akademis yang digunakan untuk menyusun karya akademis<sup>15</sup>. Menurut Peter Mahmud Marzuki, penelitian hukum menurut adalah sebagai suatu proses untuk menemukan aturan hukum, prinsip-prinsip hukum, maupun doktrin-doktrin hukum guna menjawab isu hukum yang dihadapi. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian normatif. Penelitian hukum normatif menurut Peter Mahmud Marzuki atau lebih sering dikenal dengan istilah penelitian doktrinal merupakan suatu penelitian hukum yang dikerjakan dengan tujuan menemukan hukum positif yang berlaku<sup>16</sup>. Jika dikaitkan dengan penelitian ini maka penulis akan mengidentifikasi pokok atau dasar hukum yang berkaitan dengan masalah yang akan dibahas. Dasar-dasar hukum positif tersebut berkaitan dengan hal-hal yang melandasi mengenai Hukum Perkawinan Beda Agama ditinjau dari Peraturan Perundang-undangan di Indonesia. Selain itu spesifikasi Penelitian akan menggunakan pendekatan penelitian yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif analitis, maksudnya adalah analisis data dilakukan dengan menjabarkan secara rinci kenyataan atau keadaan atas suatu objek guna memberikan gambaran lebih jelas terhadap permasalahan yang diajukan sehingga memudahkan untuk ditarik suatu kesimpulan yang dihasilkan dari Pendekatan-pendekatan yang digunakan dalam penelitian hukum seperti pendekatan undang-undang (*statute approach*), pendekatan kasus (*case approach*), pendekatan historis (*historical approach*), pendekatan komparatif (*comparative approach*), dan pendekatan konseptual (*conceptual approach*)<sup>17</sup>. Pendekatan konseptual (*conceptual approach*) merupakan jenis pendekatan dalam penelitian hukum yang memberikan sudut pandang analisa penyelesaian permasalahan dalam penelitian hukum dilihat dari aspek konsep-konsep hukum yang melatarbelakanginya, atau bahkan dapat dilihat dari nilai-nilai yang terkandung dalam penormaannya sebuah peraturan kaitannya dengan konsep-

---

<sup>15</sup> Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, Cetakan ke-9, Edisi Revisi, (Jakarta: Kencana, 2016), hal. 225.

<sup>16</sup> *Ibid.*, hal. 181.

<sup>17</sup> *Ibid.*, hal.133.

konsep yang digunakan. Sebagian besar jenis pendekatan ini dipakai untuk memahami konsep-konsep yang berkaitan dengan penormaan dalam suatu Perundang-undangan apakah telah sesuai dengan ruh yang terkandung dalam konsep-konsep hukum yang mendasarinya. Pendekatan ini beranjak dari pandangan-pandangan dan doktrin-doktrin yang berkembang di dalam ilmu hukum. Pendekatan ini menjadi penting sebab pemahaman terhadap pandangan/doktrin yang berkembang dalam ilmu hukum dapat menjadi pijakan untuk membangun argumentasi hukum ketika menyelesaikan isu hukum yang dihadapi. Pandangan/doktrin akan memperjelas ide-ide dengan memberikan pengertian-pengertian hukum, konsep hukum, maupun asas hukum yang relevan dengan permasalahan. Pendekatan konseptual, pendekatan Undang-Undang dan pendekatan Kasus dalam penelitian ini mengacu pada konsep konsep hukum yang berkaitan dengan hukum perkawinan beda agama ditinjau dari Peraturan Perundang-undangan di Indonesia. Didalam penelitian ini nantinya akan menggunakan jenis dan sumber data yang terdiri dari Bahan Hukum Primer yang bersifat otoritatif, artinya mempunyai otoritas. Bahan-bahan hukum primer terdiri dari Perundang-undangan, catatan-catatan resmi<sup>18</sup>. Dalam penelitian ini, bahan hukum primer yang digunakan adalah Undang Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Undang Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Undang Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2004 Tentang Cipta Kerja serta Putusan Nomor 170/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.JKT.PST Gugatan tanggal 29 Juni 2020. Dengan menggunakan teknik studi kepustakaan, studi kepustakaan merupakan teknik pengumpulan data dengan tinjauan pustaka ke perpustakaan dan pengumpulan buku buku, bahan-bahan tertulis serta referensi-referensi yang relevan dengan penelitian yang sedang dilakukan. Penelitian ini menggunakan metode berpikir deduktif (cara berfikir analitik), yaitu cara

---

<sup>18</sup> *Ibid.*, hal. 181.

berpikir yang bertolak dari pengertian bahwa sesuatu yang berlaku bagi keseluruhan peristiwa atau kelompok/jenis berlaku juga bagi tiap-tiap unsur di dalam peristiwa atau kelompok/jenis tersebut.

## II. ANALISIS

### A. Pertimbangan Hakim Atas Pemutusan Hubungan Sepihak Studi Kasus Terhadap Putusan Hubungan Industrial Nomor 170/PDT.SUS-PHI/2020/PN.JKT.PST).

Terdapat beberapa hukum positif yang tidak di laksanakan sebagaimana seharusnya di Putusan ini, diantara lain adalah;

1. Terkait pemutusan Hubungan Kerja Sepihak yang dilakukan oleh perusahaan PT. Central Proteina Prima TBK. ;
  - a) PHK terhadap Penggugat adalah tidak berdasar dan tidak sah, sehingga berdasarkan Pasal 61 (1) (c), 151 (3) dan 155 (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, maka dari itu seharusnya hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat tetap berlangsung;
  - b) Fakta bahwa sejak 4 Januari 2020, karena adanya larangan bagi Penggugat yang diminta oleh Tergugat untuk hadir di lokasi kerja maka Tergugat tidak membayarkan upah Penggugat. Karena pada dasarnya ketidakhadiran Penggugat di lokasi kerja bukanlah karena keinginan dari Penggugat sendiri, namun karena dilarang oleh Tergugat, maka sesuai Pasal 93 ayat (2) huruf f Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan Pasal 2 PP No. 78/2015, Tergugat tetap berkewajiban untuk membayar upah dan hak-hak Penggugat seperti biasa.

Jika di kaitkan ke Teori Perlindungan tenaga kerja, seorang pekerja dapat melakukan upaya hukum yang dapat dilakukan dengan jalan memberikan tuntunan atau juga dapat dengan meningkatkan hak asasi manusia, perlindungan fisik dan teknis serta sosial dan ekonomi

melalui norma yang berlaku dalam lingkungan kerja tersebut, maka perlindungan pekerja ini akan mencakup:<sup>19</sup>

“Norma keselamatan kerja”

2. Terkait Uang Pesangon yang tidak dibayarkan kepada Penggugat sesuai ketentuan Pasal 163 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menyatakan:

karena Tergugat tidak membayar upah Penggugat sejak Januari 2020 maka sesuai Pasal 55 ayat (1) huruf a sampai dengan huruf c PP No.78/2015, selain berkewajiban untuk membayarkan upah Penggugat setiap bulannya terhitung sejak Januari 2020 Tergugat juga wajib membayarkan denda keterlambatan pembayaran upah sebesar 50% untuk setiap bulan sampai dengan Penggugat bekerja kembali. Dalam Pasal 163 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, dalam hal pengusaha sudah tidak bersedia menerima pekerja/buruh di perusahaannya dalam kaitan terjadinya perubahan status, penggabungan, atau peleburan perusahaan, dan pekerja/buruh di-PHK (oleh pengusaha), maka ia berhak atas uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Mengenai pemberian uang pesangon kasus ini juga mengalami kejanggalan karena menurut penetapan PHK (oleh PHI) Dengan alasan sebagaimana tersebut pasal 169 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, maka berdasarkan pasal 169 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, pengusaha berkewajiban membayar uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan pasal 156 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Lalu Dalam Risalah Bipartite I tertanggal 26 November 2019, Tergugat menyatakan bahwa:

- a. Tergugat melakukan PHK kepada Penggugat karena kondisi finansial perusahaan sedang mengalami keadaan yang sangat

---

<sup>19)</sup> Zainal Asikin Dasar-Dasar Hukum Perburuhan, (Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2010), hal.96.

sulit;

- b. Tergugat menawarkan kompensasi Uang Pesangon sebesar 1,5 x Pasal 156 ayat (2), Penghargaan Masa Kerja sebesar 1 x Pasal 156 ayat (3) dan Uang Penggantian Hak sesuai Pasal 156 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003;
- c. Pembayaran PHK akan dilakukan secara bertahap sebanyak 13 x dalam kurun waktu 13 bulan;
- d. Tanggal berlaku PHK adalah 31 Desember 2019.

Penggugat menolak tawaran pembayaran dari Tergugat tersebut. Penggugat di PHK maka Penggugat menuntut pembayaran 2 x Uang Pesangon sesuai Pasal 156 ayat (2), 1 x Penghargaan Masa Kerja sesuai Pasal 156 ayat (3) dan Uang Penggantian Hak sesuai Pasal 156 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Karena Penggugat menolak tawaran pembayaran PHK dari Tergugat maka tidak tercapai kesepakatan mengenai PHK Penggugat. Terkait Proses Penyelesaian Sengketa Tanpa Mediasi yang dilakukan oleh PT. Central Proteina Prima Tbk. Terhadap Penggugat Sebagaimana yang telah di tuliskan di putusan, PT. Central Proteina Prima Tbk. melakukan pemutusan hubungan kerja sepihak tanpa melalui musyawarah ataupun mediasi terhadap penggugat, Ibu Siti. Keputusan untuk mem-PHK Ibu Siti diambil secara sepihak melalui Rapat Bipartite yang dilaksanakan oleh direksi Perusahaan pada Tanggal 21 November 2019 dimana di surat itu di sampaikan Undangan Bipartit dari Tergugat. “Sehubungan dengan kondisi finansial perusahaan saat ini sangat sulit dan hasil pelaksanaan program PHK massal juga belum sesuai harapan walaupun perusahaan telah melakukan berbagai upaya untuk menyelamatkan kelangsungan usaha namun tidak ada pilihan lain terpaksa melanjutkan pengurangan karyawan. Berkaitan hal tersebut di atas dengan sangat berat, kami beritahukan kepada saudara/I bahwa perusahaan akan melakukan pemutusan hubungan kerja efektif terhitung tanggal 31 Desember 2019.” Sedangkan menurut UU Ketenagakerjaan No.13 tahun 2003 pasal 151 ayat (1) dan ayat (2) berarti, PHK tidak boleh dilakukan secara sepihak melainkan harus melalui



perundingan terlebih dahulu. Pemutusan Hubungan Kerja tanpa adanya penetapan dari lembaga penyelesaian hubungan industrial akan menjadi batal demi hukum. Jika dikaitkan dengan Teori Kepastian hukum, yang dibutuhkan oleh Penggugat adalah sebuah kejelasan. Teori Kepastian hukum adalah Skenario perilaku yang bersifat umum dan mengikat semua warga masyarakat termasuk konsekuensi-konsekuensi hukumnya. Kepastian hukum adalah jaminan hukum dijalankan, setiap yang dinyatakan oleh hukum memiliki suatu hak dapat memperoleh haknya dan bahwa suatu putusan dapat dilaksanakan.<sup>20)</sup> Tanpa adanya suatu kepastian hukum, hukum menjadi kehilangan maknanya karena menjadi tidak dapat dijadikan sebagai pedoman perilaku bagi semua orang.<sup>21)</sup>

#### **B. Pengaturan Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Karena Penolakan Mutasi Terhadap Studi Kasus Pada Putusan Nomor 170/PDT.SUS-PHI/2020/PN.JKT.PST**

Keputusan dari hasil rapat Bipartite pertama adalah, memutuskan hubungan kerja kepada tergugat Ibu Siti, karena perusahaan sedang mengalami kondisi finansial yang sulit, akan tetapi dalam Risalah Bipartite II, penggugat dinyatakan di PHK karena Penggugat menolak di mutasi ke departemen procurement. Dimana sebuah keputusan untuk melakukan Mutasi terhadap seorang karyawan adalah sepenuhnya hak dari Perusahaan, akan tetapi Perintah Kerja ini hanya dilaksanakan secara Lisan oleh Bapak Fredy Sumendap selaku kepala Departemen *Procurement*, untuk memberi perintah mutasi memindahkan Ibu Siti dari jabatannya sebagai *Corporate Secretary*, ke Divisi *Procurement* tanpa SK atau Surat Perintah Kerja yang jelas, dengan alasan “Membutuhkan orang yang fasih berbahasa Inggris di divisi *procurement*”. Penggugat tidak pernah menolak mutasi namun hanya meminta penundaan tanggal efektif perpindahan ke departemen

---

<sup>20)</sup> Van Apeldoorn, *Pengantar Ilmu Hukum*, Cetakan ke-24, (Jakarta: Pradnya Paramita, 2011), hal.24.

<sup>21)</sup> Fence Wantu, “Antinomi Dalam Penegakan Hukum Oleh Hakim”, *Jurnal Mimbar Hukum*, Volume 19, Edisi No.3 Tahun 2007, hal.193.

Procurement pada 1 Desember 2019, karena Penggugat masih harus mempersiapkan RUPSLB pada 13 Desember 2019 dimana itu adalah tugas seorang Sekretaris Korporat, dan Bapak Freddy tidak pernah menyatakan Penggugat menolak mutase, dan penggugat juga tidak membuat surat keterangan pengunduran diri karena SK perintah untuk mutasi juga tidak pernah ada. Setelah itu penggugat di perintahkan untuk tidak lagi masuk kerja, akan tetapi penggugat tidak di gaji dan uang pesangon PHK nya pun tidak dibayarkan selama 6 bulan dibiarkan. Lalu penggugat memutuskan untuk mengajukan gugatan terhadap perusahaan PT. Central Proteina Tbk.. Berdasarkan hal-hal tersebut di atas, Penggugat mohon agar Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat Kelas IA Khusus memutus sebagai berikut:

1. Mengabulkan Gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
2. Menyatakan keputusan PHK Tergugat adalah tidak berdasar dan tidak sah sehingga batal demi hukum;
3. Menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat masih terus berlangsung;
4. Memerintahkan Tergugat untuk memperkerjakan kembali Penggugat di posisi semula;
5. Menghukum Tergugat untuk membayar upah Penggugat terhitung sejak Januari 2020 sampai dengan Penggugat kembali bekerja;
6. Menghukum Tergugat supaya bisa membayar denda akibat adanya keterlambatan pembayaran upah sebesar 50% dari upah sebesar Rp.5.542.021,- untuk setiap bulan yang nilai terlambat terhitung sejak Januari 2020 sampai dengan Penggugat kembali bekerja.

Lalu Dalam surat elektronik tertanggal 31 Januari 2020, Direktur HRD Tergugat:

1. Alasan PHK efisiensi Penggugat merupakan keputusan Tergugat;

2. Tergugat telah melakukan upaya untuk menghindarkan Penggugat dari PHK dengan cara melakukan mutasi kepada Penggugat;
3. Tergugat mengakui bahwa alasan PHK Penggugat dirubah dari menolak mutasi menjadi efisiensi.

Bahwa oleh karena pada perundingan bipartit kedua ini juga tidak tercapai kesepakatan maka Tergugat berpendapat Penggugat tidak bersedia lagi bekerja di Perusahaan atau tidak menghendaki lagi untuk diteruskannya hubungan kerja sebagaimana diatur dalam Pejanjian Kerja Bersama PT. Central Proteina Prima, Tbk.. periode tahun 2018-2020;

Pasal 8 ayat (4)

“Penolakan terhadap penugasan dan atau mutasi yang diperintahkan oleh Pengusaha sebagaimana ayat (3) di atas dinyatakan tidak bersedia lagi bekerja di Perusahaan atau tidak menghendaki lagi untuk diteruskannya hubungan kerja dengan Perusahaan maka dikualifikasikan mengundurkan diri atas kemauan sendiri sebagaimana Pasal 162 Undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan”

Pasal 60 angka 14 ;

“Hubungan Kerja antara pekerja dengan pengusaha dapat terputus dalam hal; Pekerja menolak melaksanakan perintah kerja (penugasaan) dan atau mutasi yang diperintahkan oleh pengusaha tanpa alasan yang kuat dan dapat diterima oleh pengusaha.”

Pasal 61 ayat (20) ;

“Dalam hal pekerja diputuskan hubungan kerjanya karena menolak melaksanakan perintah kerja (penugasaan) dan atau mutasi yang diberikan pengusaha tanpa alasan yang kuat dan dapat diterima oleh pengusaha, sebagaimana diatur dalam pasal 8 ayat (4) diatas maka pekerja berhak atas uang penggantian hak sesuai peraturan dan perundangan yang berlaku.”

Dalam kasus yang diteliti, pengusaha tidak dapat membuktikan telah memberikan 3 (tiga) kali surat peringatan sebagai dasar melakukan PHK. Tetapi PHK tetap diperbolehkan oleh Majelis Hakim Kasasi. Hal itu tentu bertentangan

dengan ketentuan Pasal 161 UNDANG-UNDANG KETENAGAKERJAAN. Akan tetapi, selama kasus ini berlangsung Tergugat tidak dapat menjelaskan serta membuktikan kebenaran adanya keputusan mutasi kepada Penggugat. Maka dari itu, dalil Penggugat point 8, menyatakan; "Tergugat tidak konsisten dengan merubah alasan PHK pada perundingan pertama tgl 26 November 2019 dikarenakan kondisi keuangan yang sedang sulit pemutusan hubungan kerja, sedangkan pada perundingan bipartit kedua. Kasus ini di selesaikan menggunakan Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang No. 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan Peraturan Perundang-undangan lain yang bersangkutan.

Dan Mengadili

1. Menolak gugatan Penggugat pada bagian Primer tersebut;
2. Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia [putusan.mahkamahagung.go.id](http://putusan.mahkamahagung.go.id);
3. Mengabulkan gugatan Penggugat pada bagian Subsider;
4. Menyatakan surat keputusan PHK dari Tergugat kepada Penggugat adalah batal demi hukum;
5. Menyatakan Putus Hubungan Kerja antara Penggugat dan Tergugat terhitung sejak 31 Desember 2019;
6. Menghukum Tergugat untuk membayar kompensasi PHK secara tunai dan sekaligus, sebagai akibat dari pemutusan hubungan kerja kepada Penggugat dengan total Rp.133.323.000, (seratus tiga puluh tiga juta tiga ratus dua puluh tiga ribu rupiah);
7. Membebaskan biaya perkara yang timbul kepada Negara sebesar Rp.306.000 (tiga ratus enam ribu rupiah).

Dari keputusan Majelis Hakim di atas, sangat terlihat bahwa majelis hakim tidak mengabulkan amar permintaan penggugat dan memutuskan bahwa keputusan PHK dari Tergugat kepada Penggugat adalah batal demi hukum, tetapi penggugat tetap diberhentikan dan dinyatakan Putus Hubungan Kerja karena hubungan antara penggugat dan tergugat sudah tidak harmonis dan tidakcakan kondusif jika dilanjutkan. Majelis Hakim juga memutuskan agar tergugat membayarkan uang

pesangon kompensasi Uang Pesangon sebesar 1,5 x Pasal 156 ayat (2), Penghargaan Masa Kerja sebesar 1 x Pasal 156 ayat (3) dan Uang Penggantian Hak sesuai Pasal 156 ayat (4) UU No. 13/2003, yang seharusnya sebesar 2 x Pasal 156 ayat (2). Jika dikaitkan kepada teori perlindungan hukum sebagai suatu perlindungan dengan menggunakan sarana hukum atau perlindungan yang diberikan oleh hukum yang bertujuan untuk melindungi kepentingan-kepentingan tertentu dengan menjadikan kepentingan tersebut sebagai sebuah hak hukum. Perlindungan hukum adalah perlindungan yang diberikan dengan berlandaskan hukum dan perundang-undangan.<sup>22)</sup> Menurut Penulis, seharusnya uang pesangon dibayarkan sesuai dalam Pasal 163 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, dalam hal pengusaha sudah tidak bersedia menerima pekerja/buruh di perusahaannya dalam kaitan terjadinya perubahan status, penggabungan, atau peleburan perusahaan, dan pekerja/buruh di-PHK (oleh pengusaha), maka ia berhak atas uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Mengenai pemberian uang pesangon kasus ini juga mengalami kejanggalan karena menurut penetapan PHK (oleh PHI) Dengan alasan sebagaimana tersebut pasal 169 ayat (1) UU No. 13/2003, maka berdasarkan pasal 169 ayat (2) UU No. 13/2003, pengusaha berkewajiban membayar uang pesangon.

### **III. PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Setelah melakukan penelitian berupa analisis data yang telah dijabarkan pada bagian sebelumnya, sampailah penulis dibagian penutupan ini, penulis akan menyimpulkan dengan menjabarkan jawaban singkat untuk jawaban atas hasil rumusan masalah berupa:

1. Menurut hasil Analisa penulis, Putusan Nomor 170/PDT.SUS-PHI/2020/PN.JKT.PST) memang tidak memiliki dasar peraturan dan mengabaikan fakta hukum. Karena dengan semua hal yang telah dilakukan

---

<sup>22)</sup> Muhammad Nasir, "Konsep Perlindungan Hukum dan Hak Asasi Manusia Terhadap Penata Laksana Rumah Tangga Indonesia", *Jurnal Nangroe*, Volume 4, Edisi No.1 Tahun 2015, hal. 6.

oleh pihak tergugat untuk membenarkan proses PHK terhadap penggugat yang dari sudut pandang hukum, tidak memenuhi kualifikasi. Dan karena Penggugat di tangguhkan selama 6 bulan dan tidak di beri gaji dan tidak dibayarkan ganti rugi nya oleh perusahaan.

2. Keputusan Tergugat untuk Mencoba melakukan pemutusan Hubungan Kerja terhadap Penggugat dengan alasan Mutasi yang tidak konsisten sangatlah tidak adil dikarenakan tidak adanya kepastian hukum terhadap Penggugat.

### **B. Saran**

Adapun saran yang dapat disampaikan oleh penulis demi tercapainya tujuan penelitian ini adalah:

1. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) bagi pekerja merupakan awal dari segala pengakhiran, untuk itu semua pihak diharapkan agar jangan sampai ada Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).
2. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) di PT. Central Proteina Prima Tbk. yang telah terjadi hendaknya tidak dijadikan suatu contoh pada perusahaan-perusahaan yang lain sebab Praktek Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) di selain tidak berdasar pada peraturan perundang-undangan, yang berlaku juga terdapat beberapa kebijakan-kebijakan dari pengusaha yang tidak mengedepankan aspek musyawarah dan untuk mencapai mufakat.
3. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) tentu dapat menimbulkan akibat terhadap pengusaha maupun pekerja, tapi yang paling merasakan dari akibat tersebut adalah pekerja, sebab pekerja yang mendapatkan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) akan mengalami masa-masa sulit yaitu memenuhi segala kebutuhan hidup dan keluarganya, memperoleh pekerjaan dengan segera dimana hal ini memerlukan biaya.
4. Penulis berharap dengan adanya pelaksanaan pemutusan hubungan kerja yang akan dilakukan oleh perusahaan, haruslah berjalan sesuai dengan prosedur undang-undang yang berlaku, yaitu Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan sebagai bentuk tanggung jawab perusahaan yang harus taat sesuai Undang-Undang yang berlaku dimana

apabila suatu perusahaan akan melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) akibat suatu alasan tertentu seperti adanya keadaan memaksa yang tidak dapat dihindari selain dengan melakukan hal ini, maka perusahaan tersebut diwajibkan untuk memberikan uang pesangon, uang penghargaan, dan uang penggantian hak sebagai bentuk upah dari hasil kerja keras yang telah pekerja tersebut lakukan. Dan Peraturan mengenai uang pesangon, uang penghargaan dan uang penggantian hak diatur dalam pasal 156, pasal 160 sampai pasal 169 UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

5. Untuk Majelis Hakim, agar semoga kedepannya lebih memperhatikan dampak yang akan di Tangguh oleh Penggugat di dalam Kasus Kasus Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak dan semoga kelak akan diadili seadil adilnya.
6. Sedangkan untuk masyarakat, diharapkan nantinya bisa lebih mengapresiasi akan segala bentuk aturan-aturan hukum, karena pada dasarnya aturan hukum tersebut merupakan salah satu cara untuk merealisasikan perlindungan hukum yang tentunya mempunyai tujuan agar bisa melindungi segala hak dan juga kepentingan dari setiap individu yang menjadi subjek hukum dengan baik.

#### **IV. DAFTAR PUSTAKA**

**A. Buku**

Aloewic, Tjepi. *Naskah Akademis Tentang Pemutusan Hubungan Kerja dan Penyelesaian Perselisihan Industrial*, Cetakan ke-11, (Jakarta: BPHN, 1996).

Asikin, Zainal. *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*. (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2004);

Diantha, I Made Pasek. *Metodologi Penelitian Hukum Normatif dalam Justifikasi Teori Hukum*, Cetakan ke-2. (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2017);

Djumadi, 2002, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, (Jakarta: PT. Grafindo Persada);

Fajar, Mukti. dan Yulianto Achmad, *Dualisme Penelitian Hukum Normatif Dan Empiris*, Cetakan ke-4, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2009);

Husni, Lalu. *Pengantar Hukum Ketenagakerajaan Indonesia*. (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2012);

Malayu. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan ke-1, (Jakarta: Bumi Aksara, 2008);

Marzuki, Peter Mahmud. *Penelitian Hukum*, Cetakan ke-13. (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2006);

Mertokusumo, Sudikno. *Mengenal Hukum (Suatu Pengantar)*, Cetakan ke-5, (Yogyakarta: Cahaya Atma Pustaka, 2016);

Nitisemito, Alex. *Manajemen Personalia*, Cetakan ke-9, (Jakarta: Ghalia Indonesia);

Rahardjo, Satjipto. *Ilmu Hukum*, Cetakan ke-6. (Bandung: Citra Aditya Bakti, 2006);



Santara, Radhy Alfian. *Perlindungan Hukum Asuransi Bagi Penumpang Bus Antar Kota Dalam Provinsi Yang Tidak Laik Jalan Berdasarkan Hukum Positif di Indonesia (Studi Pada Bus AKDP Trayek Bandung-Bogor)*, (Bandung: Universitas Pasundan, 2017);

Soepomo, Imam. *Pengantar Hukum Perburuhan*, Cetakan ke-13, (Jakarta: Djambatan, 2003);

Subekti. *Hukum Perjanjian*, Cetakan ke-21, (Jakarta: Intermasa, 2005);

Widodo. Hartono dan Judiantoro. *Segi Hukum Penyelesaian Perselisihan Perburuhan*, (Jakarta: Rajawali Press, 1992).

#### **A. Peraturan Perundang-Undang**

Indonesia. *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*.

\_\_\_\_\_. *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*.

\_\_\_\_\_. *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja*

#### **B. Putusan**

Putusan Pengadilan Negeri Jakarta Pusat Nomor 170/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.JKT.PST Gugatan tanggal 29 Juni 2020,

#### **C. Jurnal**

Wantu, Fence. "Antinomi Dalam Penegakan Hukum Oleh Hakim", *Jurnal Mimbar Hukum*, Volume 19, Edisi No.3 Tahun 2007.