

Analisis Hukum Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) di Hotel Maqna Gorontalo

Intra Saleh

Universitas Negeri Gorontalo

itrasaleh123@gmail.com

Nur Mohamad Kasim

Universitas Negeri Gorontalo

nurkasim@ung.ac.id

Dolot Alhasni Bakung

Universitas Negeri Gorontalo

dolot.bakung@ung.ac.id

Alamat: Jl. Jend. Sudirman No.6, Dulalowo Timur., Kec. Kota Tengah, Kota Gorontalo,
Gorontalo 96128

Korespondensi penulis : itrasaleh123@gmail.com

ABSTRACT

The purpose of this research is to find out the provisions regarding Termination of Employment Relations (PHK) in Law No. 13 of 2003 concerning Employment, and to find out the Settlement of Termination of Employment Relations (PHK) by the Maqna Gorontalo Hotel. The method used in this research is an empirical method. The research results found provisions regarding Termination of Employment Relations (PHK) in Law No. 13 of 2003 concerning Employment. There are layoffs by law which consist of, the work contract expires, failure to pass the probationary period and death, then there are layoffs by workers, namely resignation, urgent reasons, retirement, then finally layoffs by employers which consist of minor worker/labor mistakes, errors. heavy workers/labourers, Company closed for bankruptcy, force majeure, efficiency, Change of status, property, location, worker refuses, Change of status, property, location, entrepreneur/employer refuses, Worker/laborer with prolonged illness experiences disability due to work accident. Then the Settlement of Termination of Employment Relations (PHK) by Hotel Maqna Gorontalo has gone through various processes from internal to the mall, kinship, mediation to court, at the Industrial Relations Court with case number 36/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Gto ending with the Company winning because the lawsuit was an error in person/wrong person being sued. It is also based on information from the employment party that the Company is not at fault but these employees do not accept that they were not called to another Company status.

Keywords: layoffs, Maqna, Gorontalo

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah Untuk mengetahui ketentuan-ketentuan mengenai Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dalam Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dan Untuk mengetahui Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) oleh Hotel Maqna Gorontalo. Adapun metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode empiris. Hasil penelitian ditemukan ketentuan-ketentuan mengenai Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dalam Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Ada PHK demi hukum yang terdiri dari, masa kontrak kerja habis, tidak lulus masa percobaan dan meninggal dunia, kemudian ada PHK oleh buruh yaitu mengundurkan diri, alasan mendesak, pensiun, kemudian terakhir PHK oleh majikan yang terdiri dari Kesalahan pekerja/buruh ringan, Kesalahan pekerja/buruh berat, Perusahaan ditutup pailit, force majeure, efisiensi, Perubahan status, milik, lokasi, buruh menolak, Perubahan status, milik, lokasi, pengusaha/majikan menolak, Pekerja/buruh sakit berkepanjangan mengalami cacat akibat kecelakaan Kerja. kemudian Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) oleh Hotel Maqna Gorontalo ini telah melalui berbagai proses dari internal pihak mall, kekeluargaan, mediasi hingga ke jalur pengadilan, di Pengadilan Hubungan Industrial dengan nomor perkara 36/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Gto berakhir dengan dimenangkannya pihak Perusahaan karena gugatannya eror in persona/salah orang yang digugat. Juga berdasaka keterangan dari pihak ketenagakerjaan bahwa pihak Perusahaan tidak bersalah tetapi pihak karyawan ini yang tidak terima bahwa mereka tidak dipanggil dalam status Perusahaan lain.

Kata Kunci: PHK, Maqna, Gorontalo

PENDAHULUAN

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja dan perusahaan/majikan. Hal ini dapat terjadi karena pengunduran diri, pemberhentian oleh perusahaan atau habis kontrak. Didalam Pasal 151 ayat (1) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Kluster Ketenagakerjaan) menyatakan bahwa Pengusaha, pekerja, serikat pekerja, dan pemerintah harus mengupayakan agar tidak terjadi PHK.

Segala upaya yang dimaksudkan dalam Pasal 151 ayat 1 Undang-Undang Ketenagakerjaan memiliki arti bahwa setiap kegiatan yang positif yang secara prinsip menghindari terjadinya pemutusan hubungan kerja, seperti antara lain melakukan pengaturan waktu kerja, penghematan, pembenahan metode kerja, dan memberikan pembinaan kepada pekerja/buruh. Sehingga dan oleh karenanya upaya pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja adalah merupakan upaya tindakan terakhir yang dapat dilakukan pengusaha. Bila segala upaya pencegahan telah gagal, baru pemutusan hubungan kerja boleh dilakukan.

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) hal yang sangat ditakuti oleh para pekerja. Hal ini disebabkan oleh situasi ekonomi yang kacau balau yang berdampak pada banyak perusahaan yang harus gulung tikar dan tentunya pemutusan hubungan kerja sepihak oleh pengusaha. Umar Kasim juga mengatakan bahwa PHK adalah masalah yang pelik. Pengusaha harus bijak dalam melakukan PHK, karena PHK berdampak pada kesejahteraan masyarakat, masyarakat kehilangan pekerjaan, dan parahnya PHK dapat mengakibatkan pengangguran.

Upaya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) menyebabkan angka pengangguran semakin tinggi dan tidak ada yang tahu pasti kapan masalah ini akan selesai. Selain itu, PHK telah menyebabkan meningkatnya kemiskinan, tingkat kejahatan dan memburuknya keuangan keluarga, yang sangat berbelas kasih. PHK adalah salah satu masalah pelik bagi pekerja, sehingga perusahaan perlu melakukan PHK dengan lebih cerdas. Hal ini dapat meningkatkan jumlah pengangguran dan mempengaruhi kesejahteraan masyarakat dengan kehilangan pekerjaan.

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) merupakan masalah yang kompleks, karena mempunyai hubungan dengan masalah ekonomi maupun psikologi bagi tenaga kerja yang terkena dampak PHK. Masalah ekonomi karena PHK akan menyebabkan hilangnya pendapatan yang seharusnya diterima oleh tenaga kerja sebelum terjadinya PHK, tentu ini akan menjadi sebuah permasalahan baru bagi tenaga kerja tersebut, mengingat banyaknya kebutuhan yang harus dipenuhi dengan semakin meningkatnya harga kebutuhan pokok yang nantinya

sangat berat dilewati oleh pekerja/buruh tersebut apabila ia sudah tidak menerima pendapatan/penghasilan, sedangkan masalah psikologi yang berkaitan dengan hilangnya status seseorang. Dalam skala yang lebih luas, dapat merambat kedalam masalah pengangguran dan kriminalitas. Pengangguran yang semakin tinggi ditambah dengan meningkatnya jumlah kriminalitas di Indonesia tentunya berdampak buruk bagi Negara kita.

Dampak PHK yang sangat kompleks dan cenderung menimbulkan perselisihan, maka mekanisme prosedur PHK diatur sedemikian rupa agar pekerja/buruh mendapatkan perlindungan yang layak dan memperoleh hak-haknya sesuai dengan ketentuan yang mengatur mengenai masalah PHK seperti peraturan perundang-undangan UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Maksud dan tujuan perlindungan buruh atau perlindungan pekerja adalah agar pekerja dapat dilindungi dari perlakuan pemerasan oleh pihak pengusaha. Pemerintah sangat menaruh perhatian terhadap masalah perlindungan pekerja/buruh karena pada umumnya posisi pekerja masih lemah, sehingga perlindungan kerja dan keselamatan kerja akan dapat mewujudkan terpeliharanya kesejahteraan, kesehatan, kedisiplinan pekerja yang berada di bawah pimpinan pengusaha.

Perlindungan hukum terhadap buruh sendiri dalam prakteknya masih sangat minim hal ini terbukti lewat masih banyaknya tindakan sewenang-wenang dari pengusaha terhadap buruhnya, berdasarkan data yang dimiliki Lembaga Bantuan Hukum Provinsi Gorontalo saja kasus perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sepihak sepanjang tahun 2023 dari sekian banyak permasalahan yang dialami buruh terdapat permasalahan yang dapat dikatakan permasalahan yang cukup pokok, yaitu permasalahan perlindungan upah dan pemutusan pekerjaan secara sepihak oleh perusahaan khususnya Hotel Maqna Gorontalo.

Berdasarkan data yang diperoleh oleh peneliti bahwa Hotel Maqna Gorontalo melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) terhadap 21 karyawannya. PHK besar-besaran ini dilakukan karena peralihan operator hotel. "Kami melakukan PHK untuk 21 karyawan sesuai prosedur yang berlaku bukan sembarangan di PHK," kata Manager Hotel Maqna Gorontalo Teges Prita Soraya saat dikonfirmasi Teges menjelaskan pengurangan karyawan dilakukan karena ada peralihan operator hotel. Manajemen baru ingin merenovasi hotel dan melakukan pembenahan secara menyeluruh. "Kami sampaikan ini dalam rangka peralihan operator hotel, adanya renovasi serta minimnya ketersediaan kamar," terangnya.

Hal tersebut berbeda yang di sampaikan oleh Rafyan Malae, Wakil Ketua 1 ExCo Partai Buruh Boalemo, mengatakan pihak Hotel Maqna Gorontalo berdalih pemecatan itu dilakukan dalam rangka pengurangan beban operasional perusahaan. Hanya saja, disaat bersamaan pihak Hotel Hotel Maqna Gorontalo juga membuka lowongan pekerjaan untuk posisi yang sama.

"Harusnya pengelola Hotel Hotel Maqna Gorontalo sampaikan sikap yang jelas apa maksud dari pemecatan. Dari karyawan yang dipecat pemecatan itu dilakukan untuk efisiensi karyawan atau ada beban operasional yang sangat tinggi,"kata Rafyan kepada VIVA Gorontalo, Senin 1 Mei 2023. "Namun, kita melihat ada penerimaan karyawan baru. Sehingga ini tidak tepat efisiensi, karena ada lowongan pekerjaan dibuka untuk posisi yang sama," Rafyan pun menduga pemecatan tersebut buntut dari bergabungnya 21 karyawan itu ke federasi serikat pekerja. "Ini jadi indikasi apakah karena teman-teman ini ikut serikat lalu dikeluarkan. Dari segi hukumnya, harusnya manajemen paham apa dan kenapa karyawan harus ikut federasi baik internal atau eksternal," jelas Rafyan.

Hal ini menjadi perhatian penyusun untuk meneliti melakukan penelitian dengan judul *Analisis hukum terhadap Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) di Hotel Maqna Gorontalo*

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

Pemutusan hubungan kerja merupakan segala macam pengakhiran dari pekerja/buruh. Pengakhiran untuk mendapatkan mata pencaharian, pengakhiran untuk membiayai keluarga dan masa pengakhiran untuk biaya pengobatan, rekreasi, dan lain-lain. Oleh karena itu UU No 13 Tahun 2003 tidak mencabut UU No 12 Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja di perusahaan swasta karena UU No 12 Tahun 1964 merupakan hukum formal atau cara penyelesaian perselisihan-perselisihan pemutusan hubungan kerja di perusahaan swasta. UU No 12 tahun 1964 tersebut dicabut dengan Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Pengertian Ketenagakerjaan

Menurut Soetikno, hukum perburuhan/ketenagakerjaan adalah keseluruhan kumpulan peraturan-peraturan hukum mengenai hubungan kerja yang mengakibatkan seorang secara pribadi ditempatkan dibawah perintah/pimpinan orang lain dan mengenai keadaan-keadaan penghidupan yang langsung bersangkutan dengan hubungan kerja tersebut.Sedangkan menurut Mollenaar, hukum perburuhan merupakan bagian dari hukum yang berlaku pada pokoknya mengatur hubungan antara buru dan majikan, buruh dengan buruh dan buruh dengan penguasa.

Pengertian Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja adalah sarana pendahulu sebelum berlangsungnya hubungan kerja. Perjanjian kerja merupakan perjanjian dimana pihak kesatu, si pekerja mengikatkan dirinya pada pihak lain, si majikan untuk bekerja dengan mendapatkan upah dan majikan menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan si pekerja dengan membayar upah. Pengertian perjanjian diatur dalam pasal 1313 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata) yang menyebutkan perjanjian adalah perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang lain atau lebih. Dalam pengertian perjanjian pada pasal 1313 KUHPerdata tersebut hanya menyebutkan tentang pihak yang atau lebih mengikatkan dirinya pada pihak lainnya, dan sama sekali tidak menentukan untuk tujuan apa suatu perjanjian tersebut dibuat.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam sosiologi hukum. Metode penelitian yuridis empiris atau sosiologi hukum adalah pendekatan dengan melihat sesuatu kenyataan hukum di dalam masyarakat. Pendekatan sosiologi hukum merupakan pendekatan yang digunakan untuk melihat aspek-aspek hukum dalam interaksi sosial di masyarakat. Alasan peneliti menggunakan penelitian hukum empiris karena untuk dalam penulisan skripsi ini merupakan gabungan dari penelitian hukum normatif dengan penelitian hukum empiris. Penelitian normatif adalah penelitian hukum doktriner, juga disebut sebagai penelitian perpustakaan. Disebut penelitian doktriner, karena penelitian ini dilakukan atau bahan-bahan hukum yang lain. Sebagai penelitian perpustakaan ataupun studi dokumen disebabkan penelitian ini lebih banyak dilakukan terhadap data yang bersifat sekunder yang di perpustakaan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Ketentuan-Ketentuan Mengenai Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Dalam Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Pada umumnya dalam pelaksanaan PHK adalah suatu peristiwa yang tidak diharapkan terjadi, seperti harapan-harapan setiap pekerja/buruh. Karena bisa dilihat dari segi kemaslahatan dan juga sebagai ujung tombak mata pencaharian sebagai kelangsungan hidup bagi setiap pekerja/buruh. Maka tidak lain, dalam pelaksanaan PHK sendiri adalah bentuk tindakan terakhir yang sekiranya perlu dipikirkan matang-matang oleh pengusaha.

Konsepsi PHK yang diatur dalam PP No. 35 Tahun 2021 tentang “Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja” menjadi hal yang penting untuk dikaji dari setiap pasalnya, khususnya pada persoalan PHK.

“Dalam hal Pemutusan Hubungan Kerja dilakukan dalam masa percobaan, surat pemberitahuan disampaikan paling lama 7 (tujuh) hari kerja sebelum Pemutusan Hubungan Kerja.”

Sebenarnya perlu diketahui bahwa UU Ketenagakerjaan pada pasal yang menyatakan pemberian PHK oleh pengusaha kepada pekerja/buruh yang bersifat mendesak tersebut telah dinyatakan tidak memiliki hukum mengikat. Pernyataan tersebut telah ditetapkan oleh Putusan MK No. 012/PUU-I/2003 tentang “Pengujian UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terhadap UUD 1945” tertanggal 28 Oktober 2004.

Dalam putusan tersebut berbunyi, bahwa hakim telah menerima hingga mengadili pokok perkara yang diajukan oleh pemohon. Salah satu pengajuan permohonan pada pasal 158 ayat (1), (2), pasal 170 UU Ketenagakerjaan telah bertentangan dengan pasal 27 ayat (1) UUD 1945.

Pemohon memberikan alasan bahwa pasal tersebut bersifat diskriminatif terhadap pekerja/buruh apabila ia melakukan pelanggaran yang sifatnya mendesak. Dikarenakan pelanggaran tersebut masuk dalam kualifikasi tindak pidana. Dimana posisi salah atau tidaknya seorang pekerja/buruh tersebut seharusnya dibuktikan oleh hakim di pengadilan sesuai dengan Hukum Acara Pidana. Dan juga ketentuan dalam pasal tersebut mengandung pelanggaran pada prinsip pembuktian, utamanya pada asas praduga tidak bersalah (*presumption of innocence*).

Selanjutnya juga dijelaskan pada Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. SE-13/MEN/SJ-HK/I/2005 tentang “Putusan Mahkamah Konstitusi atas Hak Uji Materil UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terhadap UUD 1945”, bahwa permasalahan PHK yang bersifat mendesak tersebut “dianggap tidak pernah ada dan tidak dapat digunakan lagi sebagai dasar/acuan dalam penyelesaian hubungan industrial”.

“Jenis Perselisihan Hubungan Industrial meliputi; (a) Perselisihan hak, (b) Perselisihan kepentingan, (c) Perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan (d) Perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.”

Pemutusan hubungan kerja merupakan peristiwa yang tidak diharapkan terjadinya terutama bagi pekerja/buruh, karena dengan terjadinya pemutusan hubungan kerja maka pekerja/buruh menjadi kehilangan mata pencaharian. Oleh karena itu, untuk membantu dan mengurangi beban pekerja/buruh yang di PHK, maka peraturan perundang-undangan mengharuskan untuk memberikan hak-hak pekerja berupa uang pesangon, uang jasa, dan uang ganti kerugian sebagaimana yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, sebagai berikut:

Tabel III.1 : Hak-hak pekerja yang di PHK dengan Alasan PHK

ALASAN	PESANGON	PENGHARGAAN MASA KERJA	GANTI RUGI PERUMAHAN, PERAWATAN DAN PENGOBATAN	KET
PHK DEMI HUKUM				
Masa kontrak kerja habis				
Tidak lulus masa percobaan				
Meninggal dunia	2x	1x	1x	Pasal 166
PHK OLEH BURUH				
Mengundurkan diri		1x		Pasal 162 ayat (1) dan (2)
Alasan mendesak	1x	1x	1x	Pasal 169 ayat (2)
Pensiun	2x	1x	1x	Pasal 167 ayat(2)
PHK OLEH MAJIKAN				
Kesalahan pekerja/buruh ringan	1x	1x	1x	Pasal 161 ayat(3)
Kesalahan pekerja/buruh berat		1x	1x	Pasal 160 ayat (7)
Perusahaan tutup pailit	1x	1x	1x	Pasal 165
<i>Force majeure</i>	1x	1x	1x	Pasal 164 ayat (1)
Ada efisiensi	2x	1x	1x	Pasal 164 ayat (3)
Perubahan status, milik, lokasi, buruh menolak	1x	1x	1x	Pasal 163 ayat(1)
Perubahan status,milik,lokasi,pengusaha/majikan menolak	2x	1x	1x	Pasal 163 ayat(2)
Pekerja/buruh sakit berkepanjangan mengalami cacat akibat kecelakaan Kerja	2x	2x	1x	Pasal 172

Berdasarkan ketentuan Pasal 153 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pengusaha dilarang melakukan pemutusan kerja terhadap pekerja/buruh karena alasan,Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan sebagaimana dimaksud di atas, dianggap batal demi hukum dan pengusaha wajib mempekerjakan kembali pekerja/buruh yang bersangkutan.

Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja apabila pekerja/buruh melakukan kesalahan berat. Hal ini diatur dalam ketentuan Pasal 158 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yaitu:

- a) Melakukan penipuan, pencurian, atau penggelapan barang dan/atau uang milik perusahaan;
- b) Memberikan keterangan palsu atau yang dipalsukan sehingga merugikan perusahaan;
- c) Mabuk, meminum minuman keras yang memabukkan, memakai dan/atau mengedarkan narkoba, psikotropika, dan zat adiktif lainnya di lingkungan kerja;
- d) Melakukan perbuatan asusila atau perjudian di lingkungan kerja;
- e) Menyerang, menganiaya, mengancam, atau mengintimidasi teman sekerja atau pengusaha di lingkungan kerja;
- f) Membujuk teman sekerja atau pengusaha untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan;
- g) Dengan ceroboh atau sengaja merusak atau membiarkan dalam keadaan bahaya barang milik perusahaan yang menimbulkan kerugian bagi perusahaan;
- h) Dengan ceroboh atau sengaja membiarkan teman sekerja atau pengusaha dalam keadaan bahaya di tempat kerja;
- i) Membongkar atau membocorkan rahasia perusahaan yang seharusnya dirahasiakan kecuali untuk kepentingan negara;
- j) Melakukan perbuatan lainnya di lingkungan perusahaan yang diancam pidana penjara lima tahun atau lebih.

Kesalahan berat tersebut harus didukung dengan bukti sebagaimana dalam Pasal 158 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yaitu:

- a. Pekerja/buruh tertangkap tangan;
- b. Ada pengakuan dari pekerja/buruh yang bersangkutan; atau
- c. Bukti lain berupa laporan kejadian yang dibuat oleh pihak yang berwenang di perusahaan yang bersangkutan dan didukung oleh sekurang-kurangnya dua orang saksi.

Sesuai ketentuan dalam Pasal 170 jo Pasal 158 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, PHK karena kesalahan berat merupakan salah satu jenis PHK yang tidak memerlukan izin dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, dan dalam hal terjadi PHK tersebut maka pekerja/buruh yang bersangkutan dapat mengajukan gugatan ke Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Pada perkembangan hukum ketenagakerjaan, Pasal 158 ayat (1) Undang-Undang

Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, merupakan salah satu pasal yang dinyatakan tidak memiliki kekuatan mengikat secara keseluruhan berdasarkan putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 012/PUU- I/2003 tanggal 28 Oktober 2004, karena dinilai bertentangan dengan Undang- Undang Dasar 1945 khususnya Pasal 27 ayat (1).

Pasal 158 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memberikan kewenangan kepada pengusaha untuk melakukan PHK dengan alasan pekerja melakukan kesalahan berat tanpa melalui putusan pengadilan yang memiliki kekuatan hukum tetap, sehingga bertentangan dengan asas praduga tak bersalah (*presumption of innocence*).

Akibat dibatalkannya Pasal 158 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tersebut, maka terjadi kekosongan hukum, sehingga Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi mengeluarkan Surat Edaran Nomor: SE. 1 3/MEN/SJ-HK/I/2005 tanggal 7 Januari 2005, yang pada intinya menyatakan bahwa untuk melakukan PHK terhadap pekerja/buruh yang diduga melakukan kesalahan berat harus diproses secara pidana terlebih dahulu, baik atas laporan pengusaha atau pihak lainnya dan putusannya menyatakan pekerja/buruh tersebut bersalah serta berkekuatan hukum tetap.

1. Prosedur Pemutusan Hubungan Kerja

Menurut Abdul Khakim dalam bukunya menyatakan bahwa prosedur pemutusan hubungan kerja adalah sebagai berikut:

- a. Sebelumnya semua pihak, yaitu pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh harus melakukan upaya untuk menghindari terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja(PHK);
- b. Bila tidak dapat dihindari, pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh atau pekerja/buruh mengadakan perundinganbersama;
- c. Jika perundingan berhasil, dibuat persetujuanbersama;
- d. Bila tidak berhasil, pengusaha mengajukan permohonan penetapan disertai dasar dan alasan-alasannya kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial;
- e. Selama belum ada penetapan/putusan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial, kedua pihak tetap melaksanakan segala kewajiban masing-masing, dimana pekerja/buruh tetap menjalankan pekerjaannya dan pengusaha membayar upah.

Untuk penanganan pemutusan hubungan kerja massal yang disebabkan karena keadaan perusahaan seperti rasionalisasi, resesi ekonomi, dan lain-lain sebelumnya harus diupayakan dengan:

- a) Mengurangi *shift* (kerja giliran), apabila perusahaan menggunakan kerja sistem *shift*.
- b) Membatasi atau menghapus kerja lembur sehingga dapat mengurangi biaya kerja.
- c) Bila upaya diatas belum berhasil, maka dapat dilakukan pengurangan jam kerja.
- d) Meningkatkan usaha-usaha efisiensi, seperti mempercepat pensiun bagi pekerja/buruh yang kurang produktif.
- e) Meliburkan atau merumahkan pekerja/buruh secara bergiliran untuk sementara waktu.

Pemutusan hubungan kerja terpaksa dilakukan, apabila upaya- upaya tersebut di atas tidak berhasil memperbaiki keadaan perusahaan, maka pengusaha terpaksa melakukan PHK dengan cara:

- a. Harus diadakan perundingan dan penjelasan tentang keadaan perusahaan secara riil kepada serikat pekerja/serikatburuh.
- b. Bersama serikat pekerja/serikat buruh merumuskan jumlah dan kriteria pekerja yang diputus hubungankerjanya.
- c. Merundingkan persyaratan dalam melakukan pemutusan hubungan kerja secara terbuka dan dilandasi itikad baik.
- d. Setelah persyaratan pemutusan hubungan kerja telah disetujui bersama, kemudian dilakukan sosialisasi agar dapat diketahui oleh seluruh pekerja/buruh sebagai dasar diterima tidaknya syarat-syarat tersebut.
- e. Bila ada persetujuan dari masing-masing pekerja/buruh,ditetapkan prioritas pelaksanaan pemutusan hubungan kerja secara bertahap.
- f. Pada saat penyelesaian pemutusan hubungan kerja dibuat persetujuan bersama, dengan menyebutkan besarnya uang pesangon.

B. PENYELESAIAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK) OLEH HOTEL MAQNA GORONTALO

Kasus yang diteliti ini adalah yang terjadi di Gorontalo Mall yaitu adanya PHK yang terjadi kepada;

1. Darwis A. Maula, Tempat Tgl/Lahir : Gorontalo, 3 April 1993, Pekerjaan : Butcher, Upah Terakhir : Rp. 2.788.826.-, Masa Kerja : November 2016 S/D 9 Mei 2020 (3 Thn 6 Bln), Alamat : Dusun Harapan, Desa Pangadaa, Kec. Bongomem, Kabupaten Gorontalo, Selanjutnya Disebut Sebagai. Pesangon yang diberikan Rp. 30.000.000
2. Wahyudin Yahya, Tempat Tgl/Lahir : Gorontalo, 9 Oktober 1996, Pekerjaan : Stewarding, Upah Terakhir : Rp. 2.788.826.-, Masa Kerja : 1 Juli 2016 S/D 9 Mei 2020 (3 Thn 11 Bln),

Alamat : Jl. R. Atje Slamet, Kel. Leato Utara, Kec. Dumbo Raya Kota Gorontalo, Pesangon yang diberikan tidak diketahui

3. Ardiyanto Hamim, Tempat Tgl/Lahir : Suwawa, 18 Agustus 1996, Pekerjaan : Server, Upah Terakhir : Rp. 2.788.826.-, Masa Kerja : 1 April 2017 S/D 9 Mei 2020 (3 Thn 2 Bln), Alamat : Jl. Batu Jajar, Kel. Tanjung Kramat, Kec. Hulonthalangi, Kota Gorontalo, Pesangon yang diberikan tidak diketahui
4. Mohammad Djamil Malik, Tempat Tgl/Lahir : Gorontalo, 03 Juli 1998, Pekerjaan : Room Boy, Upah Terakhir : Rp. 2.788.826.-, Masa Kerja : 17 Oktober 2017 S/D 31 Mei 2020 (2 Thn 8 Bln), Alamat : Jl. Tribrata Kel. Ipilo, Kec. Kota Timur, Kota Gorontalo, Pesangon yang diberikan tidak diketahui
5. Gusti Ngurah Eka Yana, Tempat Tgl/Lahir : Kospa Karya, 26 Juli 1990, Pekerjaan : Bell Boy, Upah Terakhir : Rp. 2.788.826.-, Masa Kerja : 1 November 2018 S/D 9 Mei 2020 (1 Thn 7 Bln), Alamat : Jl. Mahakam I, Kel. Bulotadaa Barat, Kec. Sibatana, Kota Gorontalo, Pesangon yang diberikan tidak diketahui

Melawan pihak Maqna Mall dengan nama **PT. PRIMERINDO KENCANA**, Alamat Jalan Sultan Botutihe No. 88, Kelurahan Heledulaa Selatan, Kecamatan Kota Timur Kota Gorontalo.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan kasus ini telah melalui berbagai proses dari internal pihak mall, kekeluargaan, mediasi hingga ke jalur pengadilan. Berdasarkan pengakuan dari pihak karyawan bahwa telah diadakan pembicaraan internal dan mediasi tetapi tidak menemukan hasil yang baik sehingga kasus ini sampai ke pengadilan.

Penelitian ini dilakukan langsung dilapangan guna mendapatkan data yang bisa dipertanggungjawabkan, dimulai dari pihak Maqna Hotel langsung, kantor buruh, kantor mediator, Dinas Pm, ESDM & transmigrasi provinsi Gorontalo, hingga pengadilan hubungan industrial. Karena memang itulah pihak-pihak yang terlibat langsung dalam menangani kasus yang peneliti alami. Di maqna hotel peneliti tidak mendapatkan cukup data karena sudah diimpahkan ke pengadilan, buruh disana saya bertemu dengan ibu meske. Berikut hasil wawancara dengan ibu Meiske:

“Cara mereka menyelesaikan masalah tersebut yang pertama karnah mereka adalah anggota dari pekerja serikat buruh yang tercatat di dinas tenaga kerja gorontalo maka yang mereka lakukan adalah melaporkan atau menyurati DPRD , pada dinas SDM tenaka kerja transmigrasi provinsi gorontalo, mereka juga menyurat k ketua DPRD provinsi Gorontalo. yang di lakukan oleh ketiga instansi tersebut yang pertama untuk BPRS itu segera dilakukan berita acara pemeriksaan kepada kedua belah pihak pada perusahaan juga dan kawan- kawan yang di PHK terus kalo di DPRD kota dan provinsi mereka mengundang dengan pendapat atau hiring itu Sudah di laksanakan DPRD kota

dan provinsi namun, dari DPRD provinsi dari pihak pengusaha itu tidak bisa datang dengan alasan menunggu CIO dari pusat. yang terjadi pelaksana hiring itu hanya di DPRD kota. bagaimana cara atau tahapan pihak hotel makna melakukan PHK, karnaj 26 pekerja dan 21 termaksud anggota partai buruh termaksud disitu ketua dan sekretaris juga anggota lainnya harusnya ketika PHK atau sebelum 30 hari di lakukan ya PHK sesuai undang nomor 13 2003 tentang ketenagakerjaan harus di beritahukan kepada pengurus serikat buruh atau selama 14 hari sebelum pelaksanaan harus di beritahukan sesuai PP 35 2021. nah yang terjadi di hotel makna itu tidak pernah di beritahukan tiba " saat puasa di tanggal 5 dan 6 itu ada pemberitahuan ada Yang namanya asesment dari makna pusat, dari pusat itu mereka datang untuk meng asesment, disampikan pada saat itu bahwa juga ada sampai jam 1 malam sudah di Acc bahwa akan terjadi PHK atau sodara akan di PHK, kenapa serikat buruh dan pekerja dalam hal ini dari pihak fartai serikat itu menolak itu tidak sesuai prosedur dan dari pihak buruh meminta agar teman " mereka di pekerjakan Kembali."

Dari keterangan ibu Meiske tersebut bisa dilihat bahwa prosesnya telah dilalui tetapi tidak mendapatkan solusi meskipun telah melibatkan pihak DPRD. Kemudian guna melengkapi data penelitian saya juga melanjutkan penelitian di Dinas Pm, ESDM & transmigrasi provinsi Gorontalo, dan menemui bapak Yody guna menanyakan kronologi serta cara penyelesaian kasusnya. Berikut keterangan dari beliau;

Yang di PHK hotel makna itu ad sekitaran 82 orang yang pasti perusahaan itu memutuskan hubungan kerja dengan semua karyawan tersebut dengan membayar sesuai ketentuan bahkan melebihi ketentuan yang ada pesangonnya tapi tidak semua karyawan yang ada di rekrut kembali disitulah terjadinya bentuk protes dari karyawan kenapa tidak semua karyawan di rekrut kembali. jadi kondisinya pemutusan hubungan kerja saat itu, semua karyawan yang ada di hotel makna itu di putus hubungannya (PHK) dan antara pekerja, pengusaha dengan hotel makna sepakat dan setuju dengan pemutusan hubungan kerja itu karnah setuju dibuatkanlah perjanjian bersama antara pekerja dan pengusaha bahwa PHK ini disepakati oleh para pihak di tandatangani dan kemudian pengusaha membayar pesangon yang sudah di setujui oleh pekerja penyebab atau alasa mengapa pihak hotel melakukan pemutusan hubungan kerja atau (PHK) kalau melihat draf perjanjian bersama kesepakatannya itu, sebab PHK itu karnah efisiensi kemudian menurut perusahaan perubahan status dari hotel makna ke city mall hotel gorontalo jadi hotel makna itu dulunya di kelola oleh prasanti di beli oleh nirwana wastu Pratama kemudian di kelola oleh PT Tri merindo kencana dan nama mereknya itu di ubah menjadi city mall hotel. nah karena ada peralihan itu, dilakukan pemutusan kerja dengan terlebih dahulu membicarakan dengan pekerja, dan semua pekerja menyetujui pesangonnya di terima dan disepakati itu adalah alasan dan sebab mengapa pihak makna melakukan PHK. dan mengenai pemutusan kerja atau PHK itu tidak bermasalah karena PHK itu di sepakati bersama hanya yang di persoalkan sebagian pekerja itu kenapa tidak semua 82 orang pekerja itu tidak semuanya direkrut Kembali hanya sebagian alasannya karena efisiensi. klo alasannya kenapa yang lainnya tidak di rekrut itu hanya perusaan yang tau cuman yang pasti pemutusan hubungan kerja itu tidak ad masalah apa" kalo dari segi pehakanya. proses PHP, pembayaran pesangon, hak hak karyawan itu tidak sama sekali tidak ada masalah yang di persoalkan itu adalah setelah di PHK semua karyawan, yang di rekrut kembali dan di berikan kontrak itu tidak semuanya, hanya sebagian nah disitulah yang tidak direkrut kembali melakukan protes dan mengatakan tidak semua itu di rekrut kenapa hanya sebagiannya apa alasannya. tata cara dan tahapan PHK dia atur dalam undang undang nomor 13 tahun

2003 yang sebagian aturannya di ubah di dalam undang undang nomor 6 tahun 2003 tentang penetapan perpu nomor 2 tahun 2002 tentang cipta kerja sebagai undang undang , kemudian di tambah dengan undangan undang nomor 2 tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial. penyelesaian hubungan kerja itu pengusaha harus memberitahu kepada karyawan yang akan di PHK secara tertulis 30 hari sebelum melakukan pemutusan hubungan kerja , dalam jangka waktu 30 hari itu kalo pekerjanya tidak protes dengan penyampaian itu maka di anggap telah setuju. kalo setuju maka akang dituangkan dalam perjanjian bersama , bahwa diahiri hubungan kerja ini dengan kesepakatan bersama dan perjanjian bersama itu di sahkan melalui pengadilan setempat untuk mendapatkan sifat eksekusi . kemudian , pekerjanya menolak untuk di lakukan PHK , maka harus dirundingkan secara bipatrit. perundingan bipatrit di tingkat perusahaan klo pekerja dan pengusaha untuk mencari titik temu dari rencana pemutusan hubungan kerja tersebut .kalo tidak ketemu maka akan di lakukan mediasi di dinas tenaka kerja kabupaten kota atau provinsi melakukan proses mediasi kalo akhirnya mediator tidak menemukan titik temu maka di kelurkannya anjuran dan risalah kepada para pihak untuk menyelesaikan di pengadilan hubungan industrial , ditingkat pengadilan hubungan industrial itu hanya ada dua jenjang yantiu , jenjang awal di pengadilan hubungan industrial daerah kemudian kalo pihak tidak sepakat bisa melakukan kasasi , kasasi tidak ada banding langsung ke mahkamah agung nah putusan mahkam agung ini lah putusan akhir

Jika melihat keterangan dari bapak Yody tersebut bahwa intinya permasalahan intinya adalah peralihan status dari hotel makna ke city mall hotel gorontalo jadi hotel makna itu dulunya di kelola oleh prasanti di beli oleh nirwana wastu Pratama kemudian di kelola oleh PT Tri merindo kencana dan nama mereknya itu di ubah menjadi city mall hotel. Sehingga dengan keadaan tersebut harus ada pembaruan kontrak yang mengharuskan diberhentikan terlebih dahulu karyawan lama tetapi setelah itu direkrut Kembali, nah yang menjadi permasalahan diitu ada karyawan lama yang tidak direkrut Kembali sehingga merekalah yang menuntut ini.

Adapun letak permasalahannya setelah disidangkan di pengadilan hubungan industrial dijelaskan lebih rinci dibawah ini untuk mempermudah membacanya;

1. Darwis A. Maula Telah Bekerja Pada Tergugat Selama 3 (Tiga) Tahun 6 (Enam) Bulan, Sejak November 2016 Dan Diberhentikan Pada Tanggal 9 Mei 2020, Dengan Jabatan Butcher, Menerima Upah Terakhir Sebesar Rp. 2.788.826.- (Dua Juta Tujuh Ratus Delapan Puluh Delapan Ribu Delapan Ratus Dua Puluh Enam Rupiah),. Doa Di Phk Oleh Tergugat Dengan Alasan Selesai Kontrak Kerja Tertanggal 9 Mei 2020;
2. Wahyudin Yahya Telah Bekerja Pada Tergugat Selama 3 (Tiga) Tahun 11 (Sebelas) Bulan, Sejak 1 Juli 2016 Dan Diberhentikan Pada Tanggal 9 Mei 2020, Dengan Jabatan Stewarding, Dia Menerima Upah Terakhir Sebesar Rp. 2.788.826.- (Dua Juta Tujuh Ratus Delapan Puluh Delapan Ribu Delapan Ratus Dua Puluh Enam Rupiah) Dan Di Phk Oleh Tergugat Dengan Alasan Selesai Kontrak Kerja Tertanggal 9 Mei 2020;

3. Ardiyanto Hamim, Telah Bekerja Pada Tergugat Selama 3 (Tiga) Tahun 2 (Dua) Bulan, Sejak 1 April 2017 Dan Diberhentikan Pada Tanggal 9 Mei 2020, Dengan Jabatan Server, Dia Menerima Upah Terakhir Sebesar Rp. 2.788.826.- (Dua Juta Tujuh Ratus Delapan Puluh Delapan Ribu Delapan Ratus Dua Puluh Enam Rupiah), Dia Di Phk Oleh Tergugat Dengan Alasan Selesai Kontrak Kerja Tertanggal 9 Mei 2020;
4. Mohammad Djamil Malik, Telah Bekerja Pada Tergugat Selama 2 (Dua) Tahun 8 (Delapan) Bulan, Sejak 17 Oktober 2017 Dan Diberhentikan Pada Tanggal 31 Mei 2020, Dengan Jabatan Room Boy, Dia Menerima Upah Terakhir Sebesar Rp. 2.788.826.- (Dua Juta Tujuh Ratus Delapan Puluh Delapan Ribu Delapan Ratus Dua Puluh Enam Rupiah), Dan Di Phk Oleh Tergugat Dengan Alasan Selesai Kontrak Kerja Tertanggal 31 Mei 2020;
5. Gusti Ngurah Eka Yana Telah Bekerja Pada Tergugat Selama 1 (Satu) Tahun 7 (Tujuh) Bulan, Sejak 1 November 2018 Dan Diberhentikan Pada Tanggal 9 Mei 2020, Dengan Jabatan Bell Boy, Dia Menerima Upah Terakhir Sebesar Rp. 2.788.826.- (Dua Juta Tujuh Ratus Delapan Puluh Delapan Ribu Delapan Ratus Dua Puluh Enam Rupiah), Dan Di Phk Oleh Tergugat Dengan Alasan Selesai Kontrak Kerja Tertanggal 9 Mei 2020;

Perlu diketahui juga berdasarkan pengakuan karyawan yang di PHK Bahwa Kontrak Kerja yang dilakukan oleh Tergugat tidak di daftarkan pada Dinas Tenaga Kerja Koperasi dan UKM Kota Gorontalo. Juga kejanggalan lain Bahwa selama para Penggugat 1, 2, 3, 4, dan 5 bekerja pada Tergugat tidak pernah diberikan Surat Peringat I, II dan III. Sesuai ayat 1 Pasal 161 UU Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Kejanggalan lain juga Bahwa proses pemberhentian ini telah dilakukan musyawarah secara Bipartit dan setelah itu diajukan ke Managemen Pusat ternyata tidak ada tanggapan mengenai proses penyelesaian PHK tersebut sehingga para Penggugat meneruskan ke penyelesaian Mediasi di Dinas Tenaga Kerja Kota Gorontalo. Disini juga tidak menemui titik temu sehingga kasus ini diteruskan ke pengadilan.

Bipatrit, Negosiasi bilateral adalah forum negosiasi dua kaki antara pengusaha dan pekerja atau serikat pekerja. Kedua belah pihak harus mencapai kesepakatan untuk menyelesaikan masalah sebagai langkah pertama dalam menyelesaikan perselisihan. Dalam perundingan ini, risalah rapat harus ditandatangani oleh kedua belah pihak. Isi risalah rapat diatur dalam Pasal 6 ayat 2 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004. Jika kesepakatan tercapai, kedua belah pihak menandatangani kesepakatan bersama. Kemudian perjanjian bersama

tersebut didaftarkan di PHI daerah oleh para pihak yang menandatangani perjanjian bersama tersebut. Perlunya mendaftarkan perjanjian bersama adalah untuk menghindari kemungkinan salah satu pihak melanggar kontrak. Jika ini terjadi, pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan penegakan hukum. Jika tidak tercapai kesepakatan, maka pekerja dan pemberi kerja dapat menghadapi proses penyelesaian yang panjang melalui negosiasi tripartit. Pegawai ini menempuh jalan tripartit dengan mediasi di dinas tenaga kerja Kota Gorontalo.

Dalam Lembaga Tripartit Para pihak dapat memilih forum penyelesaian:

1. Mediasi

Mediasi adalah perundingan dan mediasi satu atau lebih mediator netral yang terdaftar pada lembaga perantara manusia Menyelesaikan perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemecatan, perselisihan serikat pekerja/serikat buruh di dalam perusahaan. Jika para pihak tidak memilih arbitrase atau mediasi untuk menyelesaikan masalah, mereka harus melakukan mediasi sebelum mengajukan ke Pengadilan Hubungan Perburuhan.

2. Konsiliasi

Mediasi mengacu pada negosiasi satu atau lebih mediator netral yang dipilih oleh para pihak melalui negosiasi untuk menyelesaikan konflik kepentingan, perselisihan hak, atau perselisihan antara serikat pekerja dalam satu perusahaan saja. Mediator harus terdaftar di kabupaten/kota. Biro Sumber Daya Manusia Kota. Mediator harus menyelesaikan sengketa tersebut dalam waktu 30 hari sejak tanggal menerima permintaan untuk menyelesaikan sengketa tersebut. Ketika menyelesaikan perselisihan untuk pertama kalinya, mediator harus menyelesaikan kedua belah pihak. Jika salah satu pihak gagal melaksanakan perjanjian, pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan ke kantor pajak tempat perjanjian bersama didaftarkan untuk dilaksanakan.

3. Arbitrase

Berbeda dengan produk mediasi dan mediasi berupa rekomendasi yang tidak mengikat, putusan arbitrase bersifat Batasi pesta. Satu-satunya langkah dari pihak yang menolak keputusan adalah mengajukan pembatalan ke pengadilan.

Arbitrase adalah untuk menyelesaikan perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam perusahaan di luar pengadilan melalui kesepakatan tertulis antara kedua pihak yang bersengketa, dan perselisihan tersebut diserahkan kepada seorang arbiter. Keputusan arbiter bersifat mengikat dan

final.

Selanjutnya jika secara non litigasi tidak menemukan atau tidak dapat terselesaikan permasalahan maka dapat dinaikkan ketingkat pengadilan atau litigasi, oelh karena kasus ini tidak selesai pada tahapan tripartit melalui mediasi oleh dinas tenaga kerja Kota Gorontalo maka para pegawai melanjutkan ke pengadilan. namun ada beberapa tahapan yang harus dilalui diantaranya:

1. Pengadilan Hubungan Industrial

Hanya ada dua badan peradilan dapat menyelesaikan perselisihan Jika hubungan buruh-manajemen tidak mencapai kesepakatan selama tahap mediasi atau mediasi, salah satu pihak dapat mengajukan gugatan ke pengadilan. Hubungan Industrial. Pengadilan Hubungan Industrial bersifat ad hoc (ad hoc) di lingkungan peradilan umum. Pengadilan Hubungan Industrial bertugas dan berwenang memeriksa dan memutuskan:

- a. Perselisihan tingkat pertama.
- b. Sengketa PHK pada tingkat pertama.

2. Mahkamah Agung

Kedua belah pihak yang bersengketa dapat mengajukan dua undang-undang ke Mahkamah Agung.

a. Kasasi

Keputusan untuk membalikkan perkara adalah keputusan untuk menyelesaikan perselisihan hak atau perselisihan pemutusan hubungan kerja dalam waktu 30 hari kerja sejak tanggal diterimanya permohonan. Putusan kasasi dapat berupa menolak/membatalkan atau menyetujui kasasi. Syarat utama diterimanya permohonan penarikan adalah persyaratan formil (*ontvankelijkeheid*), seperti melebihi batas waktu, tidak melakukan upaya hukum lainnya, keterlambatan penyampaian nota permohonan penarikan, atau surat kuasa khusus dalam permohonan penarikan tidak memenuhi persyaratan.

Dalam tingkat kasasi Mahkamah Agung Ia memang memiliki hak untuk membatalkan semua keputusan pengadilan atau keputusan pengadilan, termasuk pengadilan hubungan perburuhan. Alasan-alasan yang membuat keputusan tersebut tidak sah antara lain:

1. Tidak diotorisasi oleh pengadilan atau di luar kewenangannya.

2. Penyalahgunaan atau pelanggaran hukum yang berlaku oleh majelis hakim.

b. Peninjauan Kembali (PK)

Merupakan upaya hukum yang luar biasa untuk mengembalikan putusan pengadilan, termasuk yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap oleh Mahkamah Hubungan Internasional atau Mahkamah Agung, kepada yang tidak mempunyai kekuatan hukum tetap

Sesuai Pasal 151 ayat (3) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 PHK yang sah adalah PHK yang dilakukan setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian hubungan industrial (LPPHI) dan Tergugat tidak dapat membuktikan adanya Penetapan dari lembaga penyelesaian hubungan industrial (LPPHI). Hal ini tentu juga menjadi permasalahan.

Sesuai pasal 155 ayat 2 UU No. 13 Tahun 2003 selama Putusan Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial belum ditetapkan, baik pengusaha maupun pekerja/buruh harus tetap melaksanakan segala kewajibannya. Jadi setelah Tergugat mem PHK para Penggugat, para Penggugat masih berusaha masuk kerja dan melaksanakan kewajiban akan tetapi Tergugat sudah tidak diperbolehkan lagi bekerja.

Kasus yang diteiti ini sampai dengan penelitian ini dilakukan baru sampai di tingkat pengadilan hubungan industrial. Adapun kasus ini berakhir dengan ditolaknya gugatan para pegawai oleh majelis hakim pengadilan hubungan industrial dengan dalil salah tujuan gugatan (*Error in Persona*) juga;

1. Para penggugat tidak menjelaskan perjanjian apa yang menjadi dasar hubungan hukum antara para penggugat dan tergugat. Para penggugat juga tidak merincikan siapa pihak-pihak dalam perjanjian kerja tersebut, nomor dan tanggal perjanjian yang mengikat para penggugat dan tergugat. Hal ini mengakibatkan gugatan menjadi tidak jelas.
2. Tergugat tidak pernah menandatangani perjanjian kerja apapun dengan para penggugat.

Berdasarkan pendapat M. Yahya Harahap dalam bukunya yang berjudul “Hukum Acara Perdata tentang Gugatan, Penyitaan, Pembuktian dan Putusan Pengadilan”, cetakan ke-empat belas, halaman 112, pada dasarnya menyatakan gugatan yang salah dan keliru adalah sebagai berikut:

“Bentuk lain *error in persona* yang mungkin terjadi adalah orang yang ditarik sebagai tergugat keliru (*gemis aanhoede righeid*). Yang meminjam yang adalah A, tetapi yang ditarik sebagai tergugat untuk melunasi pembayaran adalah B. Gugatan yang demikian, salah dan keliru, karena tidak didudukkan sebagai tergugat.”

Dijelaskan juga oleh M. Yahya Harahap dalam buku yang sama, pada halaman 113 menyatakan bahwa akibat hukum dari kekeliruan pihak yang digugat, mengakibatkan gugatan cacat *error in persona* (kekeliruan mengenai orang)

“Seperti yang dijelaskan terdahulu, kekeliruan pihak mengakibatkan gugatan cacat *error in persona* (kekeliruan mengenai orang). Cacat yang ditimbulkan kekeliruan itu, berbentuk diskualifikasi (salah orang yang bertindak sebagai penggugat). Dapat juga berbentuk, salah pihak yang ditarik sebagai tergugat (*gemis aanhoedarmigheid*) atau mungkin berbentuk *plurium litis consortium* (kurang pihak dalam gugatan).

Bentuk kekeliruan apa pun terkandung dalam gugatan, sama-sama mempunyai akibat hukum:

1. Gugatan dianggap tidak memenuhi syarat formil, oleh karena itu gugatan dikualifikasi mengandung cacat formil;
2. Akibat lebih lanjut, gugatan harus dinyatakan tidak dapat diterima (*niet-ontvankelijke verklaard*).

Lebih lanjut, M Yahya Harahap dalam bukunya halaman 438 menegaskan kembali bahwa:

Keliru pihak yang ditarik sebagai tergugat. Misalnya, terjadi perjanjian jual beli antara A dan B. Lantas A menarik C sebagai tergugat agar C memenuhi perjanjian. Dalam kasus tersebut, tindakan menarik C sebagai pihak tergugat adalah keliru, karena C tidak mempunyai hubungan hukum dengan A tentang kasus yang diperkarakan. Oleh karena itu, C dapat mengajukan *exceptio in persona* dengan alasan pihak yang ditarik sebagai tergugat keliru.”

juga terdapat Yurisprudensi yang tidak menerima gugatan karena salah dan keliru menarik pihak tergugat sebagaimana di bawah ini:

1. Yurisprudensi No. 639 K/Sip/1975:

“Bila salah satu pihak dalam suatu perkara tidak ada hubungan hukum dengan objek perkara. Maka gugatan harus dinyatakan tidak dapat diterima.“

2. Yurisprudensi No. 1260 K/Sip/1980:

“Gugatan tidak dapat diterima karena ditujukan kepada kuasa dari Ny. Soekarlin sedangkan yang seharusnya digugat adalah Ny. Soekarlin pribadi.”

3. Yurisprudensi No. 1270K/Pdt/1991:

“Suatu perjanjian sesuai dengan ketentuan Pasal 1340 KUHPerdara hanya mengikat kepada mereka yang membuatnya dan keliru untuk melibatkan pihak-pihak lain yang tidak ikut menandatangani perjanjian.

Gugatan yang menarik Tergugat I dan II yang tidak ikut menandatangani perjanjian adalah gugatan yang keliru dan harus dinyatakan tidak dapat diterima.”

Berdasarkan uraian di atas, PARA PENGGUGAT jelas keliru karena telah menarik pihak yang tidak ada dalam perjanjian dan tidak terikat dalam perjanjian untuk menjadi pihak dalam perjanjian kerja, sehingga Gugatan *a quo* seharusnya tidak dapat diterima.

Hal besar yang perlu digaris bawahi dari permasalahan sehingga ditolakny gugatan pegawai ini karena tidak ada kontrak antara penggugat dan tergugat sehingga obyek perjanjiannya tidak ada, hal ini juga telah diatur dalam Pasal 1 angka 14 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (“UU No. 13/2003”), ditentukan bahwa:

“Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah.”

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan Penelitian Yang Dilakukan Peneliti Tentang Tinjauan Yuridis Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja (Phk) Yang Dilakukan Oleh Perusahaan Hotel Maqna Gorontalo dapat diambil dua kesimpulan besar, sebagai berikut;

1. ketentuan-ketentuan mengenai Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dalam Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Ada PHK demi hukum yang terdiri dari, masa kontrak kerja habis, tidak lulus masa percobaan dan meninggal dunia, kemudian ada PHK oleh buruh yaitu mengundurkan diri, alasan mendesak, pensiun, kemudian terakhir PHK oleh majikan yang terdiri dari Kesalahan pekerja/buruh ringan, Kesalahan pekerja/buruh berat, Perusahaan ditutup pailit, force majeure, efisiensi, Perubahan status, milik, lokasi, buruh menolak, Perubahan status, milik, lokasi, pengusaha/majikan menolak, Pekerja/buruh sakit berkepanjangan mengalami cacat akibat kecelakaan Kerja
2. kemudian Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) oleh Hotel Maqna Gorontalo Berdasarkan penelitian yang dilakukan kasus ini telah melalui berbagai proses dari internal pihak mall, kekeluargaan, mediasi hingga ke jalur pengadilan, di Pengadilan Hubungan Industrial dengan nomor perkara 36/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Gto berakhir dengan dimenangkannya pihak Perusahaan karena gugatannya *eror in persona*/salah orang yang digugat. Juga berdasaka keterangan dari pihak ketenagakerjaan bahwa pihak Perusahaan tidak bersalah tetapi pihak karyawan ini yang tidak terima bahwa mereka tidak dipanggil dalam status Perusahaan lain.

Saran

Setiap pegawai harus memahami kontrak perjanjian dengan pihak Perusahaan agar kelak Ketika ada permasalahan bisa menemukan solusi yang mudah dan cepat. Pegawai harus jujur dengan keadaan yang ada dan menaati setiap aturan yang berlaku dalam negara ini. Pemerintah harus membantu Masyarakat untuk menyelesaikan permasalahan hubungan kerja antara pegawai dengan pihak Perusahaan dengan cepat dan tegas sehingga tidak akan merugikan pihak pegawai dan Perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Khakim, Aspek Hukum Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, Dan perjanjian Kerja Bersama (PKB), (Citra Aditya Bakti, 2017)*
- Abdul Khakim. 2014. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Bandung. PT. Citra Aditya Bakti
- Abdul R. Budiono, 2011, *Hukum Perburuahan dan ketenagakerjaan*, PT. Indeks, Jakarta
- Abdul Rachmad Budiono, Makna “Perintah” Sebagai Salah Satu Unsur Hubungan Kerja Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, *Jurnal Arena Hukum* Vol. 6 No. 2, 2012, Fakultas Hukum Universitas Brawijaya
- Agusmidah, *Dinamika dan Kajian teori Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Ghalia Indonesia: Bogor, 2010
- Ari Hermawan, *Penyelesaian Sengkata Hubungan Industrial*, (Yogyakarta: UII Press Yogyakarta, 2019)
- Artikel detiksulsel, "27 Karyawan Hotel di Gorontalo Kena PHK gegara Operator Berganti" selengkapnya <https://www.detik.com/sulsel/berita/d-6708653/27-karyawan-hotel-di-gorontalo-kena-phk-gegara-operator-berganti>
- Artikel ini sudah tayang di VIVA.co.id pada hari Senin, 1 Mei 2023
- Asri Wijayanti, 2009, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Penerbit: Sinar Grafika, Jakarta
- Asyadhie Zaenal, 2010, *Hukum Kerja Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Asyhadie zaini, *Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2011
- Bagus Sarnawa dan Johan Erwin Isharyanto, *Hukum Ketenagakerjaan*, Yogyakarta, aboratorium Ilmu Hukum UMY, 2010
- Bambang Waluyono, *Penelitian Hukum Dalam Praktek*, Sinar Grafika, Jakarta, 1991
- Dina Firdaus, *Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Sepihak oleh PT Internusa Bahari terhadap Pekerja PKWT atau PKWTT di Sektor Pelayaran*, Skripsi, Tahun 2018
- Eko Wahyudi, Wiwin Yulianingsih, Moh. Firdaus Shoihin. 2016. *Hukum Ketenagakerjaan*. Jakarta. Sinar Grafika
- Endah Pujiastusi, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, (Semarang: Semarang University, 2008)
- Erni Dwita Silambi, *Pemutusan Hubungan Kerja Ditinjau Dari Segi Hukum (Studi Kasus PT.Medco Lestari Papua*, *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Sosial*, Tahun 2014, Volume V, Nomor 2.

- G. Kartasapoetra dkk. 1994. Hukum Perburuahan di Indonesia Berlandaskan Pancasila. Jakarta. Sinar Grafika
- Gunawan, G., & Sugiyanto, S, “Kondisi Sosial Ekonomi Keluarga Pasca Pemutusan Hubungan Kerja”, (Sosio Konsepsia), 2017, Volume 16, Nomor 1
- Halili Toha dan Hari Pramono. 1987. Hubungan Kerja Antara Majikan dan Buruh. Jakarta. Bina Aksara
- Halim, Ridwan dan Gultom, Sri Subiandini. 2001. Sari Hukum Tenaga Kerja (buruh) Aktual. Jakarta. PT. Pradnya Paramita
- Hanifah Ida, dkk. 2018. Pedoman Penulisan Tugas Akhir Mahasiswa Fakultas Hukum UMSU. Pustaka Prima
- Harahap, M. Yahya*, 2012, *Hukum Acara Perdata*, Jakarta: Sinar Grafika Keputusan MA No. 1321 K/Pdt/1993
- Khairani, Kepastian Hukum Hak Pekerja Alih Daya (Outsourcing) Ditinjau Dari Pengaturan dan Konsep Hubungan Kerja Antara Pekerja Dengan Pemberi Kerja Dalam Hukum Ketenagakerjaan, Disertasi, Program Doktor (S3) Ilmu Hukum
- Khairani, Kepastian Hukum Hak Pekerja outsourcing, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2016
- Koesparmono Irsan Armansyah, Hukum Tenaga Kerja: Suatu Pengantar, Jakarta, Erlangga, 2016
- Lalu Husni, 2014, ”Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan dan Di Luar Pengadilan”, Tahun 2004 Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Lalu Husni, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia : Edisi Revisi, Rajawali Pers, Jakarta, 2012
- Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2015
- Lalu *Husni*, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan – Edisi Revisi, Jakarta, Rajawali Pers, 2015
- Lilik Mulyadi Dan Agus Subroto, *Penyelesaian Perkara Pengadilan Hubungan Industrial Dalam Teori Dan Praktik*, Pt. Alumni, Bandung, 2011
- Lilik Mulyadi, Agus Subroto, *Penyelesaian Perkara Pengadilan Hubungan Industrial Dalam Teori Dan Praktik*, (Bandung: PT Alumni, 2011)
- Maimun. 2007. Hukum Ketenagakerjaan suatu pengantar. Jakarta. Pradnya Paramita
- Margaretha Riauni, *Peran Dinas Tenaga Kerja Dalam Penempatan Tenaga Kerja Lokal Di Kota Pekanbaru Tahun 2012-2013*, Jom FISIP Volume 1 No. 2- Oktober 2014.
- Mashudi, *Penyelesaian Sengketa Hubungan Industrial*, CV. Jakad Publishing, Surabaya, 2019
- Mawey Z. Alfa, dkk, “*Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pemutusan Hubungan Kerja Tenaga kerja kontrak Pada PT. PLN (Persero) Rayon Manado Utara*, Jurnal EMBA, Tahun 2016, Vol.4 No.1.
- Muhammad, M. Si, *Pengantar Ilmu Administrasi Negara*, (Aceh: Kampus Bukit Indah Lhokseumawe, Unimal Press, 2019)
- Mulyadi. 2001. Sistem Akuntansi. Jakarta. Salemba Empat
- Nikodemus Maringan, “*Tinjauan Yuridis Pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara Sepihak Oleh Perusahaan Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*”, (Jurnal Ilmu Hukum Legal Opinion), 2017, Edisi 3, Volume 3, Nomor 3
- PUTUSAN Nomor 36/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Gto

Republik Indonesia, Peraturan Menteri Keuangan Nomor : 252/ PMK.03/2008 tentang Petunjuk Pelaksanaan Pemotongan Pajak Atas Penghasilan Sehubungan Dengan Pekerjaan, Jasa, dan Kegiatan Orang Pribadi

Rocky Marbun, *Jangan Mau di-PHK Begitu Saja*, Visimedia, Jakarta, 2010

Rusli, Hardijan, 2011, *Hukum Ketenagakerjaan*, Jakarta: Ghalia Indonesia

Sri Ayu Pratiwi , *Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Karena Menikah Dengan Rekan Kerja Berdasarkan Pasal 153 (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Studi Pt. Sekato Pratama Makmur Kabupaten Bengkalis)*, Program Studi Ilmu Hukum Fakultas Syari'ah Dan Hukum Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau Pekanbaru 1441 H/2020 M

Sri Ayu Pratiwi, *Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Studi PT. Sekato Pratama Makmur Kabupaten Bengkalis)*, Skripsi, Tahun 2020

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja

Wiwoho Soedjono. 1991. *Hukum Perjanjian Kerja*. Jakarta. RIneka Cipta

Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, Rajawali Pers, Jakarta, 2011

Zainal asikin, *Dasar-dasar Hukum Perburuhan* , Edisi 1, Cetakan ke 8, Rajawali Pers, Jakarta, 2010

Zainal Asikin. 2014. *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*. Jakarta. Rajawali Grafindo

Zainudin Ali, *Metode Penelitian Hukum*, Jakarta, 2013, Sinar Grafika