

ANALISIS YURIDIS PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA SEPIHAK: STUDI KASUS PEKERJA IZHAMIR AZIS SIRAIT MELAWAN PT. AUTO PARKING DI KABUPATEN ASAHAN

Rahmad Syambudi¹, Joko Wibowo²

rahmadvesfucci@gmail.com¹, jkbowo22@gmail.com²

Sekolah Tinggi Ilmu Hukum Graha Kirana¹, Universitas Asahan²

Abstrak

Artikel ini membahas permasalahan hukum ketenagakerjaan terkait Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sepihak yang dialami oleh Izhamir Azis Sirait dengan PT. Auto Parking. Penelitian menggunakan pendekatan yuridis normatif dengan menganalisis dokumen hukum berupa surat kuasa, kronologi perselisihan, keterangan para pihak, dan anjuran mediator dari Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Asahan. Hasil penelitian menunjukkan adanya pelanggaran terhadap ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, khususnya Pasal 58 ayat (1) mengenai larangan masa percobaan dalam perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT). Mediator menyimpulkan bahwa hubungan kerja berakhir dengan anjuran pemberian pesangon sebesar UMK Kabupaten Asahan Tahun 2019. Artikel ini menegaskan pentingnya perlindungan hukum terhadap pekerja dalam menghadapi praktik PHK sepihak yang tidak sesuai peraturan.

Kata Kunci: PHK Sepihak, Hubungan Industrial, Hukum Ketenagakerjaan, PKWT, Mediasi.

PENDAHULUAN

Hubungan industrial di Indonesia kerap diwarnai oleh perselisihan antara pekerja dan pengusaha. Salah satu bentuk perselisihan yang paling sering terjadi adalah Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah mengatur mekanisme hubungan kerja, hak dan kewajiban pekerja serta pengusaha, serta prosedur PHK. Namun, praktik di lapangan masih menunjukkan banyak pelanggaran.

Kasus antara Izhamir Azis Sirait dan PT. Auto Parking di Kabupaten Asahan menjadi contoh nyata permasalahan hukum ketenagakerjaan. Pekerja diberhentikan sepihak melalui pesan singkat tanpa prosedur formal. Kasus ini memperlihatkan adanya ketidakpatuhan perusahaan terhadap regulasi ketenagakerjaan.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode yuridis normatif dengan pendekatan perundang-undangan dan pendekatan kasus. Data primer berupa dokumen advokasi pekerja, surat kuasa, keterangan para pihak, serta anjuran mediator. Data sekunder berupa peraturan perundang-undangan dan literatur hukum ketenagakerjaan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Kronologi Kasus

Izhamir Azis Sirait bekerja di PT. Auto Parking sejak 20 Oktober 2018 hingga 16 Juli 2019. Selama bekerja, ia mengalami pemotongan upah yang tidak jelas serta diberhentikan sepihak melalui pesan WhatsApp tanpa prosedur formal. Pekerja tidak pernah mengajukan resign secara tertulis, namun diberhentikan dengan alasan kehilangan tiket parkir yang dibebankan kepadanya. Perselisihan kemudian dibawa ke Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Asahan dengan pendampingan Serikat Buruh (FTNP-SBSI).

2. Posisi Pekerja dan Pengusaha

Pekerja menuntut pesangon sesuai UMK Asahan 2019 sebesar Rp 2.593.986,64 dan mempertanyakan pemotongan upah yang tidak jelas.

Pengusaha beralasan pekerja masih dalam masa orientasi dan probation sebelum diangkat menjadi PKWT, serta mengklaim adanya pelanggaran disiplin dan manipulasi tiket oleh pekerja.

3. Analisis Normatif

- a. Hubungan Kerja: Berdasarkan Pasal 50 UU No. 13 Tahun 2003, hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja. Dalam kasus ini, perjanjian kerja telah dibuat, sehingga hubungan kerja sah secara hukum.
- b. PKWT dan Masa Probation: Pasal 58 ayat (1) UU Ketenagakerjaan menyatakan PKWT tidak dapat mensyaratkan masa percobaan. Penerapan probation oleh PT. Auto Parking bertentangan dengan ketentuan ini.
- c. PHK Sepihak: Pemutusan hubungan kerja harus melalui prosedur sebagaimana diatur dalam Pasal 151 UU Ketenagakerjaan, yakni dengan perundingan bipartit, mediasi, atau putusan Pengadilan Hubungan Industrial. PHK melalui WhatsApp jelas tidak sah secara hukum.
- d. Hak Pekerja: Berdasarkan Pasal 156 UU Ketenagakerjaan, pekerja berhak atas uang pesangon dan kompensasi.

4. Pertimbangan Mediator

Mediator Dinas Ketenagakerjaan menyimpulkan:

- a. Hubungan kerja batal demi hukum apabila pengunduran diri tidak dilakukan tertulis (Pasal 162 ayat (3) UU Ketenagakerjaan).
- b. Masa orientasi dan probation yang diterapkan pengusaha bertentangan dengan UU.
- c. PHK tetap dapat dilakukan, namun pekerja berhak atas pesangon satu bulan UMK Asahan.

5. Implikasi Hukum

- a. PHK sepihak yang dilakukan PT. Auto Parking tidak sah.
- b. Perusahaan melanggar UU Ketenagakerjaan dengan menerapkan probation dalam PKWT.
- c. Anjuran mediator bersifat rekomendatif, dan jika tidak disepakati, kasus dapat dilanjutkan ke Pengadilan Hubungan Industrial.

SIMPULAN

1. PHK sepihak terhadap Izhamir Azis Sirait bertentangan dengan UU No. 13 Tahun 2003.
2. Penerapan probation dalam PKWT oleh PT. Auto Parking tidak sesuai dengan Pasal 58 ayat (1) UU Ketenagakerjaan.
3. Pekerja berhak atas pesangon sesuai ketentuan Pasal 156 UU Ketenagakerjaan.

Saran

1. Pengusaha harus mematuhi regulasi ketenagakerjaan, khususnya terkait PKWT dan prosedur PHK.
2. Pemerintah perlu meningkatkan pengawasan ketenagakerjaan agar praktik pelanggaran serupa tidak berulang.
3. Pekerja disarankan untuk selalu meminta perjanjian kerja tertulis yang sesuai dengan undang-undang

DAFTAR PUSTAKA

Asyhadie, Zaeni. Hukum Ketenagakerjaan Indonesia. Jakarta: Raja Grafindo Persada
Putusan-putusan Pengadilan Hubungan Industrial terkait PHK sepihak.
Soepomo, Imam. Hukum Perburuhan di Indonesia. Jakarta: Djambatan.
Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.