

Pemutusan Hubungan Kerja dengan Alasan Tidak Terpenuhinya Target Kerja (Analisis Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Pekanbaru No. 20/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Pbr) = Termination of Employment Due to Unfulfilled Work Targets (A Judicial Analysis of the Industrial Relations Court Decision in Pekanbaru District Court No. 20/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Pbr)

Hanivia Rahma Diani, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=9999920540370&lokasi=lokal>

Abstrak

Salah satu penyebab berakhirnya hubungan hukum antara pekerja/buruh dengan pengusaha adalah karena terjadinya pemutusan hubungan kerja (PHK). Pemberlakuan akan PHK harus didasarkan pada alasan-alasan yang dibenarkan sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana yang telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja. Dalam Putusan Perkara Nomor 20/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Pbr, pihak pengusaha telah melakukan PHK terhadap pekerjanya dengan alasan gagal penuhi target karena kinerja yang dianggap menurun. Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis ketentuan hukum mengenai PHK dengan alasan tidak mampu memenuhi target berikut dengan kesesuaian antara pertimbangan Majelis Hakim dalam Putusan Perkara Nomor 20/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Pbr dengan ketentuan hukum ketenagakerjaan yang berlaku di Indonesia. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian doktrinal yang menggunakan bahan kepustakaan atau data sekunder yang kemudian diolah secara kualitatif. Berdasarkan hasil dari penelitian ini, maka diketahui bahwa ketentuan hukum ketenagakerjaan di Indonesia memperbolehkan PHK dengan alasan ketidakmampuan pekerja dalam mencapai target sepanjang perusahaan telah memberikan Surat Peringatan (SP) sebanyak 3 (tiga) kali sebagai upaya pencegahan sekaligus pengingat kepada pekerja untuk dapat memperbaiki kinerja masing-masing. Namun pada saat dilakukannya PHK dalam kasus ini, perusahaan hanya memberikan SP sebanyak 1 (satu) kali dan langsung melakukan PHK karena pekerja gagal memenuhi target. Majelis Hakim dalam pertimbangannya menegaskan bahwa PHK dengan alasan pelanggaran SOP karena tidak dapat memenuhi target dalam kasus ini dianggap tidak sah dan batal demi hukum bukan karena alasan pemutusan hubungan kerjanya, melainkan karena ketidaksesuaian jenis perjanjian PKWT yang berubah menjadi PKWTT sehingga hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha putus sejak disahkannya putusan terkait.

.....One of the reasons for the termination of the legal relationship between workers/laborers and employers is the occurrence of termination of employment (PHK). The implementation of PHK must be based on justifiable reasons as regulated in Law Number 13 of 2003 concerning Manpower, as amended by Law Number 6 of 2023 concerning Job Creation. In the Decision of Case Number 20/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Pbr, the employer terminated the employment of its workers with the reason of failing to meet targets due to perceived declining performance. This research is conducted to analyze the legal provisions regarding PHK with the reason of being unable to meet targets, along with the conformity between the considerations of the Panel of Judges in the Decision of Case Number 20/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Pbr and the prevailing labor laws in Indonesia. The research method used is doctrinal research that utilizes literature or secondary data, which is then processed qualitatively. Based on the results of this research, it is known that labor laws in Indonesia

allow PHK with the reason of the worker's inability to achieve targets, as long as the company has issued Warning Letters (SP) three times as a preventive and reminder effort for workers to improve their performance. However, in this case, the company only issued one SP and immediately carried out PHK because the worker failed to meet the target. The Panel of Judges in their considerations emphasized that the termination of employment with the reason of violating SOP because of the failure to meet targets in this case is considered invalid and null and void not because of the reasons for termination of employment, but due to the mismatch of the type of employment agreement (PKWT) that changed to PKWTT, resulting in the termination of the employment relationship between the worker and the employer since the issuance of the related decision.