

## **BAB I**

### **LATAR BELAKANG PEMILIHAN KASUS DAN KASUS POSISI**

#### **A. Latar Belakang Pemilihan Kasus**

Kerja adalah hakikat dari keberadaan manusia. Tidak berlebihan kiranya apabila ada yang mengatakan bahwa manusia dilahirkan untuk bekerja. Dalam perkembangannya, kemudian orang mempersempit pengertian pekerjaan, dari pengertiannya yang sangat luas menjadi pengertian yang lebih spesifik, yakni pekerjaan lebih di tekankan kepada aktivitas yang bertujuan untuk memperoleh penghasilan atau profit. Pekerjaan dalam hal ini didefinisikan sebagai perbuatan atau kegiatan yang dilakukan secara terus-menerus, terang-terangan, dengan kualitas tertentu dan berorientasi pada penghasilan.<sup>1</sup>

Setiap manusia pastinya membutuhkan kebutuhan yang meliputi kebutuhan primer, sekunder, dan tersier. Berupa makanan, minuman, pakaian, tempat tinggal, pekerjaan, pendidikan, kesehatan, rekreasi, asuransi, alat komunikasi, dan transportasi. Semua itu hanya bisa didapatkan melalui bekerja. Karena tujuan dari bekerja adalah untuk memenuhi kebutuhan tersebut. Sebagaimana Undang-Undang Dasar 1945 Pasal 27 ayat (2) menyebutkan bahwa:

---

<sup>1)</sup> Ismantoro Dwi Yuwono, *Memahami Berbagai Etika Profesi & Pekerjaan*, Medpress Digital, Yogyakarta, 2003, hlm.4.

“Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”.

Seseorang mendapatkan pekerjaan bisa dengan usaha sendiri dan juga dapat bekerja pada perusahaan/swasta. Apabila seseorang bekerja pada perusahaan/swasta maka hukum ketenagakerjaan mengatur hubungan kerja didalam pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yaitu :

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

Dengan demikian jelaslah, bahwa hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dengan pekerja/buruh. Pengertian tersebut menjelaskan hubungan kerja sebagai bentuk hubungan hukum, lahir atau tercipta setelah adanya perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha.<sup>2</sup>

Hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha tidak selamanya dapat berlangsung, dikarenakan hubungan pekerja dengan pengusaha yang berakhir dengan penyelesaian perselisihan yang tidak baik. Biasanya faktor dari pekerja yang merasa dirugikan dengan kebijakan dari pengusaha maupun

---

<sup>2)</sup> Sayid Mohamad Rifqi Noval, *Hukum Ketenagakerjaan*, PT Refika Aditama, Bandung, 2017, hlm.112.

pengusaha merasa dirugikan dengan sikap atau hasil yang dikerjakan oleh pekerja. Akhirnya Perselisihan tersebut mengakibatkan pengusaha melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK). Terdapat dalam Pasal 1 angka 25 Undang-Undang 13 Tahun 2003 yang berbunyi :

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

Pemutusan Hubungan kerja merupakan perselisihan yang sulit dihindari dalam bidang ketenagakerjaan, dan lebih sering dilakukan oleh pihak pengusaha. Pemutusan Hubungan Kerja yang awalnya merupakan hubungan hukum dalam lingkup hukum privat karena hanya menyangkut hubungan hukum perorangan antara pekerja/buruh dengan pengusaha. Tetapi dalam perkembangannya, pemutusan hubungan kerja membutuhkan campur tangan pemerintah karena menyangkut kepentingan khalayak banyak. Pemutusan hubungan kerja merupakan salah satu kebijakan pokok yang terkait dengan perlindungan tenaga kerja, karena adanya pemutusan hubungan kerja dapat menimbulkan perbedaan pendapat antara pihak mengenai alasan pemutusan hubungan kerja, khususnya pihak pekerja yang merasa dirugikan dan ingin mendapatkan hak-hak yang semestinya didapatkan sesuai dengan peraturan yang berlaku. Campur tangan pemerintah mengenai ketenagakerjaan sangat penting karena pemerintah mempunyai peran untuk menegakkan

keadilan dalam hukum ketenagakerjaan. Disebut dalam pasal 102 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 bahwa :

“ Dalam melaksanakan hubungan industrial pemerintah mempunyai fungsi menetapkan kebijakan, memberikan pelayanan, melaksanakan pengawasan, dan melakukan penindakan terhadap pelanggaran peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan ”.

Kehadiran Undang-Undang No13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan merupakan salah satu bentuk upaya pemerintah memberikan kepastian hukum kepada para pengusaha dan pekerja/buruh. Pemutusan Hubungan Kerja diatur dalam pasal 150 sampai pasal 172 Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, termasuk alasan-alasan melakukan pemutusan hubungan kerja. Apabila pekerja melakukan pelanggaran berupa kesalahan berat harus memenuhi syarat di dukung dengan bukti sebagai berikut :<sup>3</sup>

- a. Pekerja/buruh tertangkap tangan;
- b. Ada pengakuan dari pekerja atau 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 2 (dua) orang saksi.

---

<sup>3)</sup> Agus Suprayogi, “PENYELESAIAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA KARENA KESALAHAN BERAT PASCA PUTUSAN MAHKAMAH KONSTITUSI NOMOR 012/PUU-I/2004”, <https://ejurnal.esaunggul.ac.id/index.php/Lex/article/download/1539/1403>, 21 Juli 2019, 19.00.

Bila pekerja/buruh terbukti melakukan kesalahan berat dimaksud, maka pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja tanpa memberikan uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja. Pekerja yang melakukan kesalahan berat berhak atas uang penggantian hak sebagaimana dimaksud dalam pasal 156 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan atau uang pisah yang telah di atur dalam PP atau PKB. Adapun perbuatan-perbuatan yang termasuk dalam kategori kesalahan berat atau dengan istilah lain yaitu adanya alasan-alasan mendesak atau kesalahan yang dianggap besar, telah diatur dalam berbagai peraturan perundang-undangan sebagai berikut :

1. Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (Terjemahan Prof. R. Subekti S.H. & R. Tjirosudibio)

Dalam Pasal 1603 huruf o. Bagi si majikan dianggap sebagai alasan-alasan yang mendesak dalam arti pasal yang lalu perbuatan-perbuatan, sifat-sifat atau tingkah laku si buruh yang demikian hingga karenanya dari pihaknya si majikan tidak sepatutnya dapat diminta untuk meneruskan hubungan kerjanya. Alasan-alasan yang mendesak antara lain dapat dianggap ada :

- 1) Apabila si buruh pada waktu menutup perjanjiannya telah menyesatkan si majikan ini dengan sengaja telah memperlihatkan surat-surat pernyataan yang palsu atau dipalsukan, atau kepada si

majikan ini dengan sengaja telah memberikan keterangan-keterangan palsu tentang cara bagaimana hubungan kerja yang lama telah berakhir;

- 2) Apabila ia ternyata terlalu amat kurang mempunyai kecakapan atau kesanggupan untuk pekerjaan untuk mana ia telah mengikatkan dirinya;
- 3) Apabila ia meskipun telah diperingatkan masih saja gemar akan mabuk, madat, atau berbuat tingkah laku yang buruk lainnya;
- 4) Apabila ia telah melakukan pencurian atau lain-lain kejahatan yang menyebabkan ia tidak patut lagi mendapatkan kepercayaan dari si majikan;
- 5) Apabila ia menganiaya, menghina secara kasar atau mengancam secara sungguh si majikan, sanak keluarga, atau teman-teman serumah si majikan, atau teman-teman sekerjanya;
- 6) Apabila ia membujuk atau mencoba membujuk si majikan sanak keluarga, atau teman-teman serumah si majikan, atau teman-teman sekerjanya untuk melakukan perbuatan-perbuatan yang bertentangan dengan Undang-Undang atau kesusilaan yang baik;

- 7) Apabila ia dengan sengaja atau meskipun telah diperingatkan secara sembrono merusakkan milik si majikan atau menerbitkan bahaya yang sungguh-sungguh mengancam milik itu;
- 8) Apabila ia dengan sengaja meskipun telah diperingatkan, menerbitkan bahaya yang sungguh-sungguh mengancam pada dirinya sendiri atau lain-lain orang;
- 9) Apabila ia mengumumkan hal-hal istimewa mengenai rumah tangga atau perusahaan majikan yang ia wajib merahasiakan;
- 10) Apabila ia berkeras kepala menolak akan memenuhi perintah-perintah yang patut yang diberikan kepadanya oleh atau atas nama si majikan;
- 11) Apabila ia dengan cara lain sangat melalaikan kewajiban-kewajiban yang oleh perjanjian dibebankan kepadanya;
- 12) Apabila ia karena sengaja atau sembrono telah menjadi tak mampu melakukan pekerjaannya.

## 2. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Kesalahan berat yang diatur dalam Pasal 158 ayat (1) Undang-Undang ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 mencakup perbuatan-perbuatan berikut :

- 1) Melakukan penipuan, pencurian, atau penggelapan barang dan/atau uang milik perusahaan;
- 2) Memberikan keterangan palsu atau yang dipalsukan sehingga merugikan perusahaan;
- 3) Mabuk, meminum minuman keras yang memabukkan, memakai dan/atau uang milik perusahaan, memakai dan/atau mengedarkan narkoba, psikotropika, dan zat adiktif lainnya di lingkungan kerja;
- 4) Melakukan perbuatan asusila atau perjudian di lingkungan kerja;
- 5) Menyerang, menganiaya, mengancam, atau mengintimidasi teman sekerja atau pengusaha di lingkungan kerja;
- 6) Membujuk teman sekerja atau melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan;
- 7) Dengan ceroboh atau sengaja merusak atau membiarkan dalam keadaan bahaya barang milik perusahaan yang menimbulkan kerugian bagi perusahaan;
- 8) Dengan ceroboh atau dengan sengaja membiarkan teman sekerja atau pengusaha dalam keadaan bahaya di tempat kerja;
- 9) Membongkar atau membocorkan rahasia perusahaan yang seharusnya dirahasiakan kecuali untuk kepentingan Negara; atau
- 10) Melakukan perbuatan lainnya di lingkungan perusahaan yang diancam pidana 5 (lima) tahun atau lebih.

Sebelum adanya putusan Mahkamah Konstitusi yang menyatakan Pasal 158 Undang-Undang No 13 Tahun 2003 inkonstitusional atau tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat lagi, pengusaha dapat memutuskan hubungan kerja terhadap pekerja dengan alasan pekerja telah melakukan kesalahan berat. Sekarang apabila pengusaha akan melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja dengan alasan kesalahan berat, maka pemutusan hubungan kerja wajib menunggu setelah adanya putusan hakim

pidana mempunyai kekuatan hukum tetap dan putusan tersebut menyatakan bahwa kesalahan berat tersebut terbukti (Surat Edaran Menakertrans No.SE-13/MEN/SJ-HK/I/2005).<sup>4</sup> Misalnya seorang pekerja dituduh menggelapkan dana untuk dana pengembangan perusahaan, maka pengusaha tidak bisa langsung melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja. Awalnya kasus penggelapan dana tersebut harus diselesaikan oleh aparat kepolisian, yang kemudian berlanjut ke pengadilan. Setelah penggelapan dana dinyatakan terbukti bersalah barulah perusahaan dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja yang menggelapkan dana tersebut.

Pengusaha menilai bahwa prosedur pemutusan hubungan kerja pasca putusan Mahkamah Konstitusional secara normatif terlampaui lama dan tidak efisien, karena pada hakekatnya para pengusaha membutuhkan kepastian hukum atas proses pemutusan hubungan kerja yang cepat dan murah.<sup>5</sup>

Sesuai dengan ketentuan Pasal 151 ayat (1) Undang-Undang No 13 Tahun 2003 menyebut :

“pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja”.

---

<sup>4</sup> Ugo dan Pujiyo, *Hukum Acara Penyelenggaraan Perselisihan Hubungan Industrial : Tata Cara Dan Proses Penyelesaian Sengketa Perburuhan*, Sinar Grafika, Jakarta, 2015, hlm.40.

<sup>5</sup> Agus Suprayogi, *op.cit.*, hlm.124.

Segala upaya telah dilakukan, tetapi pada akhirnya tetap tidak dapat hindari, maka pemutusan hubungan kerja wajib di rundingkan pengusaha dengan pekerja untuk mendapatkan kesepakatan. Selanjutnya apabila dalam perundingan tidak menghasilkan persetujuan, maka pemutusan hubungan kerja hanya dapat dilakukan setelah mendapat penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Dengan tahap penyelesaiannya yaitu :

- a. Tahap Pertama : Perundingan Bipartit
- b. Tahap Kedua : Mediasi atau Konsialisasi
- c. Tahap Ketiga : Gugatan melalui Pengadilan Hubungan Industrial

Konflik pada umumnya timbul karena sikap yang berbeda antara pengusaha dengan pekerja/buruh. Seperti kasus yang terjadi pada PT POS INDONESIA (PERSERO), perusahaan memiliki modal dan memberikan modal kepada pekerja untuk menjadikan perusahaan berkembang tetapi nyatanya disalah gunakan modal tersebut, dengan dalil bagi hasil yang akan menguntungkan perusahaan. Pihak pekerja tidak terima dirinya di PHK dikarenakan putusan pengadilan belum berkekuatan hukum tetap dan juga ia merasa tindakan pengusaha tidak sepatutnya dilakukan. Diturunkan jabatannya, dimutasi tanpa jabatan juga tidak dianggap lagi sebagai pekerja di PT POS INDONESIA (PERSERO). Ini yang menyebabkan perselisihan hubungan kerja terjadi.

Pihak pekerja pun mengajukan perkaranya dalam bentuk gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial. Formulasi gugatan yang disusun dan diajukan oleh penggugat merupakan dasar serta menjadi acuan dalam pemeriksaan perkara tersebut di pengadilan. Apabila gugatan tersebut tidak memenuhi syarat-syarat formil sebuah gugatan, maka akibat hukumnya adalah gugatan tersebut akan dinyatakan tidak dapat diterima (*Niet Ont Van Kelijk Ver Klaard*) yang biasa disingkat NO. Persyaratan mengenai isi gugatan terdapat dalam pasal 8 ayat (3) Rv (*Reglement op de Burgelijke Rechtsvordering*) yang mengharuskan gugatan pada pokoknya memuat identitas dari para pihak, dalil-dalil konkrit tentang adanya hubungan hukum yang merupakan dasar serta alasan-alasan daripada tuntutan (*middelen van den eis*) atau lebih dikenal dengan *fundamentum petendi* (posita), dan petitum atau tuntutan.<sup>6</sup> Pekerja merasakan bagaimana terjatuh tertimpa tangga. Sudah terjatuh pemutusan hubungan kerja dari perusahaan tidak melalui Pengadilan Hubungan Industrial dan tertimpa tangga mengajukan gugatan tidak diterima oleh Pengadilan Hubungan Industrial. Maka dalam segala hal upaya telah dilakukan, tetapi pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari.

Berdasarkan uraian diatas, Penulis melakukan penelitian melalui internet di ketahui beberapa judul diantaranya :

---

<sup>6)</sup> Sudikno Mertokusumo, *Hukum Acara Perdata Indonesia*, Liberty, Yogyakarta, 2006, hlm.5.

1. Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Karena Kesalahan Berat Pada Tingkat Mediasi Di Dinas Sosial Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Purbalingga  
Penulis Sawitri Dian Kusuma dan Tahun di tulis 2012, Universitas Jendral Soedirman Purwokerto.
2. Tinjauan Terhadap Gugatan Tidak Diterima (*NIET ONT VAN KELIJK VER KLAARD*) Dalam Perkara Perlawanan Eksekusi  
Penulis Andi Mekasari dan Tahun di tulis 2014, Universitas Hasanuddin Makasar.

Penulis bermaksud untuk mengkaji lebih dalam lagi mengenai (Proses dan penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja dan Gugatan Tidak Diterima (NO)), karena sepengetahuan penulis belum ada pembahasan mengenai (Proses dan penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja dan Gugatan Tidak Diterima (NO)) dalam tugas akhir sebelumnya. Berdasarkan uraian tersebut, penulis tertarik untuk meneliti Pemutusan Hubungan Kerja dan Gugatan yang dinyatakan ditolak oleh Pengadilan Hubungan Industrial dalam perkara Nomor 144/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.BDG dengan judul :

**“ANALISIS PUTUSAN PENGADILAN HUBUNGAN INDUSTRIAL NOMOR 144/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.BDG DALAM KASUS PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK) DITINJAU DARI UNDANG-UNDANG NO 2 TAHUN 2004 TENTANG PENYELESAIAN**

## **HUBUNGAN INDUSTRIAL DAN UNDANG-UNDANG NO 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN”**

### **B. Kasus Posisi**

Seorang pegawai menggugat PT Pos Indonesia (Persero) dikarenakan terkena Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang tidak berprosedur yang benar dan adil sehingga ada perilaku “penyalahgunaan wewenang” yang dilakukan oleh direksi kantor. Para tergugat sebelumnya secara administrasi telah mencabut jabatan penggugat menjadi fungsional perusahaan, di mutasi beberapa kali tanpa jabatan, ditelantarkan, dilaporkan ke proses pidana digugat perdata dan terakhir sampai dengan dikeluarkan SKEP-PHK yang ditandatangani pada tanggal, 22-November-2016. Apalagi sejak tanggal, 14-November-2014 penggugat dilaporkan kasus pidana kepada KEPOLISIAN DAERAH JAWA BARAT (POLDA JABAR) sampai sekarang posisi penggugat sebagai pembuat hak menjawab kontra kasasi. Bahwa apa yang terurai diatas terjadi kegaduhan administrasi cara penjatuhan sanksi terhadap pekerja/buruh yang tak beraturan dengan semboyan yang paling terakhir yaitu penggugat di PHK tanpa prosedur. Sehingga penggugat menolak dengan sangat keberatan surat PHK yang dikeluarkan kebijakan manajemen PT.POS INDONESIA (Persero), dapat menahan diri agar tidak mengeluarkan SKEP PHK tersebut disebabkan menunggu proses pidananya dapat diputuskan terlebih dahulu.

Pada tanggal, 13-Desember-2017 pegawai mengirim surat ke direktur utama PT POS INDONESIA u.p direktur sdm dan umum sebagai tergugat I dan II, tentang keberatan dan menolak pemutusan hubungan kerja karena putusannya anprosedural. Pada pemeriksaan proses kejadian penggugat di BAP oleh perusahaan yang dilakukan tidak sesuai dengan keputusan direksi aturan internal perusahaan dengan alasan cacat hukum karena tidak sesuai dengan alasan cacat hukum karena tidak prosedur disebabkan cara pemanggilan lewat telepon seluler dengan kenyataan di BAP, dan tidak ada secara tertulis pemanggilan sehingga melanggar dan bertentangan tata-cara pemanggilan dan pemeriksaan hukuman administrasi yang dapat dikategorikan cacat hukum dan batal BAP tersebut. Padahal penggugat sudah di proses pidananya oleh aparat kepolisian.

Kesatu pada tanggal, 4-Januari-2017 pegawai langsung membuat surat undangan kepada tergugat untuk permohonan pertemuan bipartit, membicarakan perselisihan pendapat antara kedua belah pihak. Penggugat memohon untuk meminta bantuan hukum dan perlindungan hukum karena belum ada pertemuan bipartit untuk membahas PHK yang di tetapkan sepihak. Penerbitan SKEP-PHK juga tanpa ada musyawarah dan mufakat tidak merundingkan terlebih dahulu kepada Serikat Pekerja sebagai tempat perlindungan hukum bagi pekerja/buruh. Selanjutnya pada tanggal, 18-Januari-2017 penggugat mengundang manajemen tergugat untuk dapat hadir

tanggal, 24-Januari-2017 pertemuan perundingan bipartit kedua namun tergugat tidak dapat hadir tetapi diwakili saja oleh manajer litigasi bagian hukum kantor pusat. Bahwa untuk meneguhkan pertemuan bipartit ketiga maka penggugat kembali mengundang secara lisan pada pertemuan kedua diatas melalui manajer hukum kantor pusat bahwa mohon kehadiran tergugat untuk pertemuan tersebut agar dapat memutuskan apakah PHK dapat ditarik atau tetap dijatuhkan sanksi PHK sepihak. Dalam pertemuan tergugat tidak dapat hadir kembali.

Lalu dalam surat anjuran mediasi mediator tenaga kerja Kota Bandung menghimbau dan berpendapat agar pihak pengusaha PT.POS INDONESIA (Persero) memanggil pegawai bekerja seperti sediakala, dengan tetap membayar hak-haknya, sebelum adanya bukti putusan pengadilan yang menyatakan pegawai melakukan kesalahan berat sebagai alasan PHK. Pihak perusahaan menolak atas anjuran mediator, sedangkan penggugat menerima anjuran mediator tersebut. Bahwa menunjuk pada surat anjuran Disnaker tanggal, 2-Februari-2017 mengenai perihal sidang mediasi pertama tanggal, 14-Februari-2017 pada saat pertemuan yang difasilitasi oleh mediator Disnaker Kota Bandung, maka penggugat mempertanyakan mengenai masalah PHK yang ditetapkan, apakah dapat ditarik kembali atau tidak dapat maka dijawab oleh perwakilan kuasa tergugat mengatakan tidak dapat ditarik karena sudah sesuai dengan ketentuan berlaku. Dan pada saat itu kuasa tergugat malah mempersoalkan pendampingan kuasa penggugat. Bahwa dari

hal tersebut maka mediator berpendapat sebagai berikut: PHK-SEPIHAK tidak melalui bipartit sesuai aturan internal, artinya PHK telah dijatuhkan terlebih dahulu setelah itu penggugat meminta bipartit dan tripartit setelah itu penetapan lembaga peradilan, undang-undang jelas-jelas menyatakan jangan sampai terjadi PHK merujuk Pasal 151 UU 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Bahwa dari uraian kasus posisi dalam perkara a-quo dapat dikategorikan mengenai Pemutusan Hubungan Kerja (PHK-SEPIHAK), diikuti dengan sengaja melakukan pelanggaran hukum antara lain: melanggar hak orang lain, memberhentikan penghasilan imbal kerja tanpa suatu sebab yang halal, melarang penggugat untuk berdinias. Tidak memberi fasilitas meja dan kursi serta alat kerja sehingga fasilitas itu yang tidak disediakan itulah yang menjadi kendala untuk tetap bekerja sehingga masuk bekerja dengan hati yang galau. Hal lain mencegah mengisi daftar absen, menyatakan Skep PHK-SEPIHAK sudah diserahkan kepada penggugat dan sudah final. Namun, manakala jika menelaah maksud Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 terutama pada Pasal 152 ayat (1,2,dan3). Manajemen hanya dikualifikasikan PHK-SEPIHAK sebagai mengundurkan diri, maka jelas-jelas terjadi pelanggaran hukum “tanpa pembuktian yang sempurna” berakibat bertentangan dengan hak dan kewajiban hukum, bertentangan dengan kesusilaan dengan baik, atau bertentangan dengan kepatutan yang terdapat dalam masyarakat terhadap diri atau barang orang lain.