

BAB III

PELAKSANAAN PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP HAK-HAK YANG DIBERIKAN OLEH PENGUSAHA PADA TENAGA KERJA YANG DI-PHK DITINJAU DARI UNDANG-UNDANG RI NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN BERDASARKAN PUTUSAN NOMOR 229/PDT.SUS-PHI/2019/PN.JKT.PST

A. Gambaran Umum

Tenaga kerja adalah pelaku pembangunan dan pelaku ekonomi baik secara individu maupun secara kelompok, sehingga mempunyai peranan yang sangat signifikan dalam aktivitas perekonomian nasional, yaitu meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan masyarakat. Di Indonesia, tenaga kerja sebagai salah satu penggerak tata kehidupan ekonomi dan merupakan sumber daya yang jumlahnya cukup melimpah. Indikasi ini bisa dilihat pada masih tingginya jumlah pengangguran di Indonesia serta rendahnya atau minimnya kesempatan kerja yang disediakan.

Pemutusan hubungan kerja bagi pekerja/buruh merupakan awal hilangnya mata pencaharian, berarti pekerja/buruh kehilangan pekerjaan dan penghasilannya. Istilah PHK merupakan hal yang ditakuti oleh setiap pekerja/buruh, karena mereka dan keluarganya terancam kelangsungan hidupnya dan merasakan derita akibat dari PHK itu. Pemutusan hubungan kerja (PHK) adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja dan pengusaha.

B. Kasus Posisi

Sobarna Bin Elin, bertempat tinggal di Dusun Pulosari, RT 015/005, Kalang Suria, Rengas Dengklok, Karawang, Jawa Barat, dalam hal ini memberikan, kuasa kepada Siti Marwiyah, S.H., Advokat dan Konsultan Hukum pada Kantor, Advokat "SITI MARWIYAH.SH & REKAN" yang beralamat di Kantor SPSI Lt. 3, Jl. Kerajinan No. 2, Gajah Mada, Kel. Keagungan, Kec. Taman Sari, Jakarta Barat, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal tertanggal 28 Juni 2019, selanjutnya disebut sebagai PENGGUGAT

PT HIBA UTAMA, beralamat di Jl. Bekasi Timur Raya Km. 17, Klender, Jakarta Timur, 13250, diwakili oleh Hasan Djen Parman, dalam hal ini memberikan kuasa kepada Victorianus Sihotang, S.H., Advokat dari Law Firm VICTOR SIHOTANG & PARTNERS, beralamat di Gedung Ascom Lantai III, Jl. Matraman Raya No. 67, Palmeriam, Matraman, Jakarta Timur, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 09 Agustus 2019 selanjutnya disebut sebagai TERGUGAT. Bahwa Penggugat dengan Surat Gugatan tertanggal 12 Juli 2019 yang dilampiri anjuran atau risalah penyelesaian, yang didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat pada tanggal 16 Juli 2019 dalam Register Nomor 229/Pdt.SusPHI/2019/PN.JKT.PST, telah mengajukan gugatan sebagai berikut :

1. Bahwa Penggugat telah bekerja pada Tergugat sejak tanggal, 24 Oktober 1996, dan menjadi karyawan tetap pada 14 September 1997, berdasarkan SK No: 0560/IN/HRGA-I/VIII/2017, dan terakhir ditugaskan sebagai Cheker solar di Pool Cibitung dengan mendapat upah terakhir sebesar Rp3.914.000,- per bulan, masih dibawah UMK Bekasi, tetapi jika dasarnya UMP Jakarta, dimana penggugat ditugaskan masih memenuhi UMP DKI Jakarta, dan total masa kerja sampai saat ini adalah: 22. tahun lebih.

2. Bahwa telah terjadi Perselisihan Hubungan Industrial/ Perselisihan Pemutusan hubungan Kerja, antara Penggugat dengan Tergugat adalah berdasarkan adanya kejadian dimana Pada tanggal 10 Desember 2018, pekerja sakit dan berobat ke klinik Faris Medika dan mendapat resep dan surat istirahat dari dokter 1 (satu) hari, yang ditanda tangani oleh dokter (dr. Bagja). Pada tanggal 11 Desember 2018, pekerja masih sakit atau belum sembuh sakitnya, karena kondisi pekerja sangat tidak enak badan dan lemas, maka tidak ke klinik/dokter lagi, dan juga tidak bisa masuk kerja, dan pada tanggal 12 Desember 2018, baru pekerja bisa masuk kerja, dan pekerja menyampaikan kepada atasannya yaitu Pak Rachmat, dan dinasehati/ dapat teguran secara lisan agar lain kali,

memberitahukan kalau memang masih sakit, dan agar tidak ditanyakan sebabnya, maka pak Rahmat menanyakan untuk merubah istirahat dokter yang satu hari menjadi dua hari, dan disepakati oleh penggugat, kemudian surat tersebut disampaikan ke kantor PT. Hiba Utama di Klender lewat kurir.

3. Bahwa pada tanggal 3 Januari 2019, penggugat dipanggil ke kantor PT.Hiba Utama Klender, dan di lakukan pemeriksaan Berita Acara Pemeriksaan/ BAP, bukti ada, dan penggugat dan penggugat mengaku telah merubah istirahat dokter angka 1 hari menjadi 2 hari, dan penggugat juga menyampaikan maafnya dalam BAP tersebut, dan agar diselesaikan menggunakan Peraturan Perusahaan, tetapi penggugat oleh HRD malah disuruh mengajukan permohonan mengundurkan diri dan dijanjikan akan diberi uang kebijakan sebesar 10 bulan gaji + 15 %, tetapi penggugat menolak, karena Penggugat ragu jika telah mengajukan permohonan pengunduran diri apakah benar benar akan diberikan uang kebijaksanaan, disamping itu karena memang Penggugat tidak ingin mengundurkan diri.
4. Bahwa Peraturan Perusahaan saat itu tidak ada, karena PKB/ Perjanjian Kerja Bersama antara pengusaha dan serikat pekerja di perusahaan tergugat, belum ditanda tangani, karena belum terjadi kesepakatan.

5. Bahwa selanjutnya, pekerja mau masuk kerja, tetapi atasan penggugat langsung yaitu pak Rachmat, tidak berani menerima penggugat masuk

kerja, dengan alasan telah bertanya ke atasannya pak Rachmat lagi yaitu BU JEN dan dibalas lewat wa bahwa Penggugat tidak boleh masuk kerja/bukti ada, dan pak Rachmat juga sudah di telepon oleh pak Hasan/ atasannya lagi, bahwa Sobarna tidak boleh masuk kerja, dan juga tidak mendapat gaji lagi.

6. Bahwa selanjutnya penggugat meminta bantuan ke DPD KSPSI DKI Jakarta, dan selanjutnya kuasa hukum penggugat menyampaikan surat untuk melakukan Perundingan Bipartit 1, tetapi pihak tergugat menolak dengan alasan mau cuti, dan pada tanggal 18 Februari 2019, kuasa hukum penggugat bersama sama dengan penggugat datang ke Jl. Raya Bekasi Timur Km 17, Jakarta Timur, untuk melakukan perundingan bipartite ke dua, tetapi pihak Tergugat menolak melakukan perundingan dan menolak tanda tangan Risalah Bipartit, dengan alasan ada karyawan yang mengalami kecelakaan di Cikarang, dan harus segera ditengok, yang selanjutnya Penggugat dipanggil oleh staff HRD yaitu: Jaka, untuk masuk

ruangan HRD sendirian tanpa boleh didampingi kuasa hukumnya.

7. Bahwa setelah dari ruangan HRD, Penggugat menyampaikan apa yang terjadi di ruang HRD, kepada kuasa hukum yaitu: penggugat disuruh menandatangani slip Gaji sebesar Rp 4.128.000,- tetapi kemudian uang gaji itu diminta kembali, oleh staff HRD/ Jaka, lalu dikembalikan lagi Cuma sebesar Rp 1.515.000,- artinya uang yang Rp 2.613.660,- diminta oleh taff HRD/ Jaka. Ada buktinya, nanti

penggugat sampaikan dalam sidang Pembuktian tertulis)

8. Bahwa kemudian setelah penggugat menyampaikan hal tersebut ke kuasa hukumnya, maka kuasa hukum Penggugat mendatangi Jaka, dan menanyakan masalah tersebut, dan dijawab Jaka, bahwa pengambilan kembali gaji yang Rp 2.613.660,- adalah perintah HRD, yaitu pak Ediarto Sitinjak, kemudian kuasa hukum meminta bukti pengambilan uang gaji penggugat, dan diberikan fotokopinya oleh staff HRD.

9. Bahwa pada hari itu juga tanggal 18 Februari 2019, sore harinya Penggugat kaget, karena mendapat surat panggilan polisi dari Polres Karawang, Perihal: Permintaan Keterangan diduga tindak PIDANA: "PEMALSUAN SURAT" sebagaimana dimaksud dalam pasal: 263. KUHP. Dengan cara terlapor

berobat ke klinik kemudian mendapat keterangan sakit, satu hari dan tanpa sepengetahuan dokter oleh terlapor surat keterangan tersebut dirubah menjadi dua hari, dst bukti surat panggilan dari Polres Karawang ada.

10. Bahwa selanjutnya proses ketenagakerjaan berlanjut ke Mediasi di Sudinaker Jakarta Timur, dan diterbitkan ANJURAN yang isinya agar tergugat memanggil penggugat untuk bekerja kembali, dengan membayar upah selama penggugat tidak bekerja.

11. Bahwa dalam ANJURAN Mediator berpendapat bahwa kesalahan penggugat tidak dapat dikualifikasikan kesalahan berat, mengingat dalam pasal 158, UU No: 13, th 2003, tidak berlaku lagi dengan adanya Putusan MK/ Mahkamah Konstitusi No: 12/PUU-1/2003, dan Perusahaan belum melakukan upaya PEMBINAAN terhadap pekerja, terkait tata tertib perusahaan sebagaimana yang telah diatur dalam pasal 161, ayat (1) UU No: 13 th 2003 tentang ketenagakerjaan. (seharusnya dilakukan terlebih dahulu pembinaan atau diberikan surat Peringatan 1, jika di ulangi maka SP 2, dst). Bukan harus langsung dilaporkan ke polisi, dalam hal ini laporan polisi menjadikan masalah menjadi tambah ruwet, dan tentunya membuat penggugat shock, apalagi penggugat sudah

tidak mendapat gaji lagi, apalagi penggugat masih buta hukum, dengan pendidikan yang hanya tamat SMP, sehingga muncul dugaan bahwa tergugat menghendaki Penggugat akhirnya mengajukan Pengunduran diri tanpa pesangon. (penggugat dalam hal ini tidak diberikan pembinaan atau surat peringatan 1 dst).

12. Bahwa selama penggugat tidak bekerja beberapa kali menerima slip gaji tetapi tidak ada uangnya di ATM, dan juga di rekening koran juga tidak ada transferan dari tergugat, jika ada juga sangat kecil, maksudnya apa, slip gajinya ada tapi uangnya ga ada, bahkan uang bonus untuk tahun 2018, tahap pertama yang tertera Rp 3.000.000,- dan THR yang tertera dalam Slip Gaji selain gaji bulanan juga tidak ada uangnya, bukti slip gaji ada.

13. Bahwa pada tanggal: 20 Juni 2019, penggugat mendapat panggilan lagi dari Polres Karawang, untuk diperiksa tgl 26 Juni 2019, sebagai SAKSI, dan pada saat diperiksa sebagai saksi, penggugat minta maaf ke penyidik, dan menyampaikan bahwa sebenarnya, yang merubah angka 1 menjadi 2, bukan lah penggugat, tetapi atasannya, dan penggugat hanya dinasehati dan perubahan angka 1 menjadi 2, atas kesepakatan berdua, setelah penyidik mendengar perubahan keterangan tersebut,

terus penyidik polres Karawang mengatakan kalau mau merubah keterangan, artinya bahwa penggugat telah menyulitkan penyidikan, dan kalau sekarang penggugat mau merubah keterangan, maka hari ini akan dilakukan penahanan, maka seketika itu penggugat shock, dan akhirnya penggugat menandatangani BAP yang sudah disiapkan, dan tidak jadi merubah keterangan, bahkan penyidik mengatakan akan segera memanggil penggugat sebagai TERSANGKA.

14. Bahwa atas kejadian perubahan angka satu menjadi angka dua, dalam surat keterangan dokter tersebut, tidak ada kerugian/ tidak ada yang dirugikan, khususnya bagi tergugat/ Perusahaan, karena faktanya gaji penggugat telah dipotong absen sebesar Rp 313.700,- pada 2 hari yang tidak masuk tersebut yaitu tanggal 10 dan 11 Desember 2018, dipotong pada slip gaji bulan Januari 2019. Artinya yang penggugat sakitpun tidak dibayar yaitu tanggal 10 Desember 2018.
15. Bahwa dengan adanya penggugat tidak boleh masuk kerja dan tidak mendapat upah dan hak hak lainnya, maka itu artinya Tergugat telah melakukan PHK sepihak, dan Tergugat telah melanggar Undang Undang Ketenagakerjaan.

16. Bahwa berdasarkan uraian diatas maka, tergugat harus memanggil penggugat untuk bekerja kembali pada posisi semula dengan upah penuh, dan tergugat harus mencabut laporan polisi di Polres Karawang, karena pelanggaran penggugat tidak bisa dikualifikasikan pelanggaran berat, dan tidak berlaku, dengan adanya Putusan MK No: 12/PUU-1/2003, tergugat harus melakukan Pembinaan terlebih dahulu.
17. Bahwa tergugat juga wajib membayar upah penggugat selama penggugat tidak bekerja yaitu: bulan Januari, Februari, Maret, April, Mei, Juni, dan Juli 2019. Perbulannya sebesar Rp 3.914.000,- beserta tunjangan nya.
18. Bahwa jika Tergugat menolak mempekerjakan kembali penggugat pada posisi semula, maka tergugat wajib membayar uang dwangsom/ uang paksa sebesar Rp 1.000.000,- satu juta rupiah per hari kepada penggugat sampai adanya putusan hukum tetap.

C. Hasil Analisis

Pemutusan Hubungan Kerja demi hukum adalah pemutusan hubungan kerja yang terjadi dengan sendirinya menurut hukum. Pasal 1603e KUHPerdara menyebutkan bahwa hubungan kerja berakhir demi hukum, jika habis waktunya yang ditetapkan dalam perjanjian dan dalam peraturan perundang-undangan atau jika semuanya itu

tidak ada, menurut kebiasaan. Berdasarkan ketentuan pasal 154 UU No. 13 Tahun 2003 penyebab PHK demi hukum.

Dalam teori hukum perjanjian salah satu pihak dibolehkan untuk memutuskan perjanjian dengan persetujuan pihak lainnya. Demikian hubungan kerja, pihak pekerja/buruh dapat saja memutuskan hubungan kerjanya dengan persetujuan pihak pengusaha pada setiap saat yang dikehendakinya, bahkan pekerja/buruh juga berhak memutuskan hubungan kerja secara sepihak tanpa persetujuan pengusaha, tetapi tindakan pekerja/buruh yang berbuat demikian tersebut telah bertindak berlawanan dengan hukum.

Pekerja merupakan salah satu faktor terpenting dalam menggerakkan roda kehidupan dalam suatu perusahaan. Hal tersebut dikarenakan pekerja adalah tulang punggung perusahaan untuk berproduksi. Menyadari akan pentingnya pekerja bagi perusahaan, pemerintah dan masyarakat, maka perlu dilakukan pemikiran agar pekerja dapat menjaga keselamatan dalam menjalankan pekerjaannya. Perlu diusahakan ketenangan dan kesehatan pekerja agar apa yang dihadapinya dalam pekerjaan dapat diperhatikan semaksimal mungkin, sehingga kewaspadaan dalam menjalankan pekerjaan tetap terjamin. Pemikiran tersebut merupakan program perlindungan pekerja untuk dapat mempertahankan produktivitas dan kestabilan perusahaan.

Pada umumnya kebijakan yang diambil oleh pengusaha bersifat sepihak hanya menguntungkan pengusaha tanpa memperdulikan nasib pekerja. Hal tersebut ditunjukkan dengan munculnya berbagai kebijakan yang tidak berpihak terhadap kesejahteraan pekerja/buruh. Dalam suatu perusahaan/lingkungan kerja pasti pernah mengalami konflik. Konflik biasanya terjadi karena komunikasi yang kurang baik. Konflik dalam perusahaan bisa terjadi antar sesama karyawan seperti adu mulut tentang strategi bisnis, ide yang dicuri, ejekan dan senioritas. Perusahaan dituntut untuk bisa menghilangkan masalah senioritas dalam perusahaan dan membina hubungan yang sehat dengan karyawan. Dengan suasana yang harmonis dan kekeluargaan yang kuat antar karyawan, masalah akan sulit muncul. Konflik juga terjadi di tingkat antara karyawan dan perusahaan. Biasanya karyawan menuntut apa yang sudah menjadi haknya seperti gaji, keadilan karir, kesejahteraan, dan hak pekerja lainnya. Apabila pihak manajemen perusahaan tidak bertindak cepat, tuntutan ini bisa disertai dengan demo dan pemogokan kerja.

Pembangunan ketenagakerjaan sebagai bagian integral dari pembangunan nasional berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk meningkatkan

harkat, martabat, dan harga diri tenaga kerja serta mewujudkan masyarakat sejahtera, adil, makmur, dan merata, baik materiil maupun spiritual. Pembangunan ketenagakerjaan harus diatur sedemikian rupa sehingga terpenuhi hak-hak dan perlindungan yang mendasar bagi tenaga kerja dan pekerja/buruh serta pada saat yang bersamaan dapat mewujudkan kondisi yang kondusif bagi pengembangan dunia usaha.

Pembangunan ketenagakerjaan mempunyai banyak dimensi dan keterkaitan. Keterkaitan itu tidak hanya dengan kepentingan tenaga kerja selama, sebelum dan sesudah masa kerja tetapi juga keterkaitan dengan kepentingan pengusaha, pemerintah, dan masyarakat. Untuk itu, diperlukan pengaturan yang menyeluruh dan komprehensif, antara lain mencakup pengembangan sumberdaya manusia, peningkatan produktivitas dan daya saing tenaga kerja Indonesia, upaya perluasan kesempatan kerja, pelayanan penempatan tenaga kerja, dan pembinaan hubungan industrial.

Pembinaan hubungan industrial sebagai bagian dari pembangunan ketenagakerjaan harus diarahkan untuk terus mewujudkan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan. Untuk itu, pengakuan dan penghargaan terhadap hak asasi manusia sebagaimana yang dituangkan dalam TAP MPR Nomor XVII/MPR/1998 harus diwujudkan. Dalam bidang

ketenagakerjaan, Ketetapan MPR ini merupakan tonggak utama dalam menegakkan demokrasi di tempat kerja. Penegakkan demokrasi di tempat kerja diharapkan dapat mendorong partisipasi yang optimal dari seluruh tenaga kerja dan pekerja/buruh Indonesia untuk membangun negara Indonesia yang dicita-citakan.

Beberapa peraturan perundang-undangan tentang ketenagakerjaan yang berlaku selama ini, termasuk sebagian yang merupakan produk kolonial, menempatkan pekerja pada posisi yang kurang menguntungkan dalam pelayanan penempatan tenaga kerja dan sistem hubungan industrial yang menonjolkan perbedaan kedudukan dan kepentingan sehingga dipandang sudah tidak sesuai lagi dengan kebutuhan masa kini dan tuntutan masa yang akan datang.

Pancasila dan Undang-Undang Dasar tahun 1945 merupakan dasar hukum yang mengatur peraturan-peraturan hukum seperti masalah Pemutusan hubungan kerja yang diatur dalam UU Nomer 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Keputusan Menteri Tenaga Kerja RI No. 150/Men/2000 Tentang Tata Cara Pemutusan Hubungan Kerja dan Penetapan Uang Pesangon, Uang Jasa dan Ganti Kerugian, serta UU Nomer 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Peraturan perundang-undangan diatas mengatur hubungan industrial antara pemberi kerja dan tenaga

kerja mengenai penyelesaian pemutusan hubungan kerja yang bertujuan menjamin hak-hak serta memberikan perlindungan hukum bagi tenaga kerja yang di-PHK.

Pelaksanaan PHK tidak selalu berjalan dengan lancar sesuai dengan yang telah disepakati akan tetapi terkadang ada hambatannya. Hambatan dalam melaksanakan PHK bertitik tolak dari hubungan pengusaha dengan tenaga kerja itu sendiri yang menimbulkan pemikiran apakah nantinya pihak pengusaha akan sanggup untuk melaksanakan kewajibannya dengan memperhatikan hak-hak tenaga kerja yang di-PHK, karena jika hanya mementingkan salah satu pihak saja, maka akan terjadi perselisihan hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja. Disamping itu juga terdapat upaya penyelesaian dari adanya hambatan dalam pelaksanaan PHK. Sanksi yang diterapkan dalam pelaksanaan PHK dan upaya penyelesaian terhadap hambatan yang muncul pada dasarnya bertujuan untuk melindungi hak-hak tenaga kerja yang di-PHK serta mengembalikan suatu hubungan yang penuh kedamaian dan ketenangan suatu pengusaha dan pekerja. Terciptanya kembali kedamaian dan ketenangan dalam hubungan yang terjadi tersebut antara pekerja dan pengusaha akan menumbuhkan keselarasan, keserasian dan keseimbangan dalam kelangsungan usaha pada perusahaan selanjutnya. Yang pada akhirnya dapat menjamin kesejahteraan bagi

pekerja yang di-PHK, serta terjaminnya keseimbangan jalannya perusahaan.

Menurut Undang-Undang Nomer 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan Pasal 1 angka 25 memberikan pengertian PHK adalah berakhirnya hubungan kerja karena hal tertentu yang mengakibatkan lepasnya hak dan kewajiban antara tenaga kerja dengan pengusaha. Ada 4 (empat) istilah tentang pemutusan hubungan kerja, yaitu :

a. *Termination*, yaitu berakhirnya hubungan kerja karena selesainya

kontrak kerja.

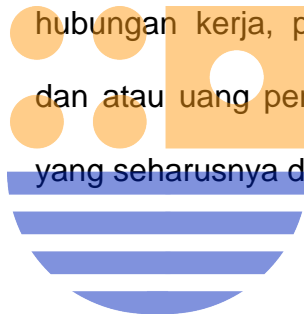
b. *Dismissal*, yaitu berakhirnya hubungan kerja disebabkan tindakan indisipliner. Misalnya dalam hal tenaga kerja/karyawan melakukan kesalahan-kesalahan seperti mabuk, madat, melakukan tindak kejahatan.

c. *Redundancy*, yaitu berakhirnya hubungan kerja karena berkaitan dengan perkembangan teknologi. Misalnya suatu perusahaan yang menggunakan alat-alat teknologi canggih seperti menggunakan robot dalam proses produksi, yang berakibat pengurangan tenaga kerja/karyawan.

d. *Retrenchment*, yaitu berakhirnya hubungan kerja berkaitan dengan masalah ekonomi, misalnya pemasaran dan lain sebagainya,

sehingga perusahaan tersebut tidak dapat/tidak mampu untuk memberikan upah kepada tenaga kerja/karyawannya.

Apabila telah terjadi pemutusan hubungan kerja, maka dimulailah masa yang sulit bagi pekerja dan keluarganya. Oleh sebab itu untuk meringankan beban tenaga kerja yang di-PHK, Undang-Undang mengharuskan atau mewajibkan pengusaha untuk memberikan uang pesangon, uang jasa dan uang ganti rugi bagi tenaga kerja yang di-PHK sebagaimana yang dimaksud oleh Undang-Undang Nomer 13 Tahun 2003 yakni apabila terjadi pengakhiran hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima.



IBLAM
School of Law