

BAB IV

HAMBATAN SUATU PERUSAHAAN DALAM MEMENUHI HAK-HAK PEKERJA YANG DI PHK BERDASARKAN PUTUSAN NOMOR 229/PDT.SUS-PHI/2019/PN.JKT.PST DAN BAGAIMANA CARA PENYELESAIANNYA

A. Gambaran Umum

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 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.

Perjanjian diartikan sebagai suatu perhubungan hukum mengenai harta benda antardua pihak, dalam mana satu pihak berjanji atau dianggap berjanji untuk melakukan sesuatu hal berhak menuntut pelaksanaan janji itu³ . Jadi, perjanjian adalah merupakan perbuatan perikatan antara dua orang atau lebih kepada satu orang lain atau lebih untuk melaksanakan hak dan kewajiban yang melekat pada pihak yang terlibat sesuai dengan hukum. Satu pihak adalah yang wajib berprestasi dan pihak lainnya adalah yang berhak atas prestasi tersebut.

Perjanjian kontrak kerja dalam ini dinyatakan sah perlu dibuat akta tertulis dan ditandatangani oleh kedua belah pihak yang terkait di atas meterai. Perjanjian kerja yang dibuat pada akta tertulis dan berfungsi sebagai alat bukti sah ini dapat dipergunakan untuk melakukan tuntutan apabila salah satu pihak melakukan wanprestasi. Oleh sebab itu isi dalam perjanjian dituntut sejelas mungkin tentang hak dan kewajiban, sanksi, waktu berlakunya perjanjian kerja sama, dan hal-hal yang perlu dilakukan dan disepakati bersama. Tanpa adanya kejelasan dari isi dalam perjanjian kerja dapat merugikan salah satu pihak merupakan kelemahan suatu perjanjian dan isi dalam

perjanjian kerja sama tersebut harus dipenuhi atau dilaksanakan oleh kedua belah pihak, apabila tidak maka pihak yang tidak memenuhi perjanjian tersebut harus bertanggung jawab. Kemudian Berdasarkan Putusan Nomor 229/PDT.SUS.PHI/2019/PN.JKT.PST Amar Putusan berbunyi :

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian pada bagian subsider;

2. Menyatakan putus hubungan kerja antara Penggugat

dengan Tergugat terhitung sejak putusan ini diucapkan;

3. Menghukum Tergugat untuk membayar kompensasi pemutusan hubungan kerja berupa uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak seluruhnya sejumlah Rp77.046.022,00 (tujuh puluh tujuh juta empat puluh enam ribu dua puluh dua rupiah) dengan rincian sebagai berikut :

a. Uang Pesangon : $1 \times 9 \times \text{Rp}3.940.973,00 =$

Rp35.468.757,00

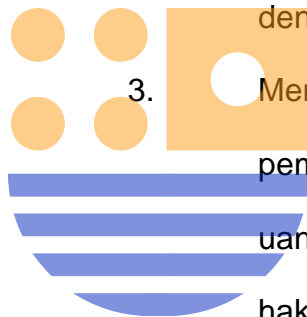
b. Uang Penghargaan : $1 \times 8 \times \text{Rp}3.940.973,00 =$

Rp31.527.784,00

c. Uang Penggantian Hak : $15\% \times \text{Rp}66.996.541,00 =$

Rp10.049.481,00 (+) Jumlah = Rp77.046.022,00

4. Menolak gugatan Penggugat untuk selebihnya;



IBLAM
School of Law

5. Membebankan biaya perkara yang timbul dalam perkara ini kepada Negara sebesar Rp.456.000,00 (empat ratus lima puluh enam ribu rupiah)

B. Hasil Penelitian

Gugatan perselisihan hubungan industrial diajukan kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang daerah hukumnya meliputi tempat pekerja/buruh bekerja.

Gugatan oleh pekerja/buruh atas pemutusan hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 159 dan Pasal 171 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dapat diajukan hanya dalam tenggang waktu 1 (satu) tahun sejak diterimanya atau diberitahukannya keputusan dari pihak pengusaha.

Masalah ketenagakerjaan sering dipandang hanya sebagai hasil ikutan dari pertumbuhan ekonomi, sehingga yang ditekankan dan dikejar hanya laju pertumbuhan. Selain itu, masalah ketenagakerjaan mencakup juga persoalan yang berhubungan dengan syarat-syarat kerja, termasuk jam kerja dan waktu istirahat, upah dan jaminan sosial, hubungan kerja antara Pekerja/Buruh dengan pengusaha, keselamatan dan kesehatan kerja, peningkatan produktivitas perusahaan, penyelesaian perselisihan, perlindungan tenaga kerja, kebebasan

berserikat, perluasan kesempatan kerja untuk menanggulangi pengangguran dan kemiskinan.

Berdasarkan ketentuan tersebut, semua pihak yang terkait dalam hubungan industrial harus mengupayakan agar tidak terjadi pemutusan hubungan kerja. Artinya, bukan hanya pengusaha yang diminta untuk sedapat mungkin tidak melakukan PHK, tetapi juga pihak Pekerja/Buruh dan pemerintah diwajibkan untuk mengusahakannya. Hal ini terkait dengan PHK yang dilakukan oleh pihak pekerja, yaitu yang berkaitan dengan pemenuhan prestasi yang telah diperjanjikan melalui perjanjian kerja. Jika merujuk pada Kepmenaker Nomor 150 Tahun 2000, pekerja berhak untuk mendapatkan pembinaan guna memperbaiki kinerjanya demi kepentingan perusahaan. Sedangkan bagi pihak pemerintah harus mengupayakan agar tidak terjadi PHK, yakni dengan mengeluarkan kebijakan ketenagakerjaan yang melarang pihak pengusaha atau perusahaan untuk melakukan efisiensi. Dalam ruang lingkup perekonomian, hendaknya pemerintah melakukan kebijakan-kebijakan atau terobosan sehingga dapat meningkatkan gairah industri yang dapat menyerap banyak tenaga kerja.

Permasalahan tenaga kerja dari tahun ke tahun menarik perhatian banyak pihak, terutama oleh pemerhati tenaga kerja. Perjalanan seseorang sebagai tenaga kerja sering diperoleh kenyataan yang tidak sesuai dengan harapan. Kasus konflik perburuhan,

kekerasan, penipuan, pemecatan yang semenamena, upah yang tidak sesuai standar, semakin hari semakin kompleks. Kasus tersebut penting mendapatkan perspektif perlindungan hak-hak asasi tenaga kerja dalam undang-undang yang tegas memberikan perlindungan bagi hak-hak tenaga kerja.

Permasalahan perlindungan tenaga kerja dalam pelaksanaannya masih jauh dari harapan. Hal ini terbukti masih banyaknya berita-berita yang ditayangkan di media elektronik ataupun di media cetak yang mengupas tentang kehidupan para buruh yang di PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) secara sepihak oleh perusahaan. PHK sering berkaitan dengan tuntutan-tuntutan buruh yang menginginkan upah buruh sama dengan undang-undang. Akan tetapi bukan hak-hak yang diperoleh buruh, melainkan buruh di-PHKkan dari perusahaan.

Dalam hubungan industrial, terdapat komponen Serikat Pekerja (SP) yang merupakan organisasi yang dibentuk dari, oleh, untuk pekerja/buruh dalam perusahaan yang bertanggung jawab untuk memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya (Stone, 2002). Dalam menjawab berbagai permasalahan yang dihadapi oleh pekerja dalam hubungan industrial, Undang-Undang Nomor 21 tahun 2000 tentang Serikat Pekerja juga menjamin keberadaan Serikat Pekerja yang menjadi sarana dalam rangka

memperjuangkan kepentingan pekerja untuk menciptakan hubungan industrial yang berkeadilan. Dengan demikian keberadaan SP merupakan sarana untuk menaikkan posisi tawar pekerja yang tercermin dalam bagaimana SP ikut serta dalam membangun hubungan industrial. Mills (1994) juga mengungkapkan bahwasanya SP/union menjadi perangkat bagi pekerja dalam menuntut perusahaan untuk menyediakan kondisi kerja yang baik dan upah yang layak dalam Colective Bargaining Agreement (CBA). Dalam konteks ini dapat disimpulkan bahwasanya SP mempunyai kedudukan yang penting bagi keberadaan well-being pekerja dalam hubungan industrial dan pelaksanaannya telah diatur oleh Undang-Undang.

Penyelesaian perselisihan industrial yang dilakukan melalui perundingan antara SP dengan pengusaha seringkali membutuhkan waktu yang panjang dan bahkan ada yang mencapai waktu lebih dari 1 tahun untuk mencapai kesepakatan dari kedua belah pihak sehingga menimbulkan kondisi kerja yang tidak aman. Lamanya waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan perselisihan industrial karena adanya kendala-kendala baik yang berasal dari Serikat Pekerja maupun dari Perusahaan itu sendiri. Berdasarkan kenyataan di atas, penting diketahui tentang hal-hal yang menjadi kendala SP dalam proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial dan upaya yang dilakukan untuk mengatasi hambatan tersebut.

Kondisi ini mengakibatkan belum ada pembagian peran dan fungsi dengan baik walaupun kemudian dibentuk tim yang terdiri dari kelompok yang melakukan pengkajian dan analisa masalah; koordinator lapangan pada setiap lini produksi yang bertugas untuk mencari fakta-fakta serta tim perunding, namun belum berjalan efektif. Hal ini terlihat ketika terjadi proses perundingan dengan pihak manajemen maka semua tim akan hadir dan juga berbicara. Fossum (1982) menjelaskan bahwa atribut yang dimiliki oleh SP maupun manajemen dapat menentukan seberapa lama proses perundingan akan berlangsung.

Kurangnya pengetahuan dan kemampuan pengurus untuk menentukan prioritas permasalahan yang akan diperjuangkan. Hal ini mengakibatkan semua persoalan dijadikan materi perundingan dan pengurus juga memiliki keterbatasan untuk mengkaitkan satu masalah dengan pasal-pasal yang dilanggar dalam UU Ketenagakerjaan. Kondisi ini terlihat ketika mempermasalahkan status pekerja borongan yang seharusnya berkaitan dengan pelanggaran pasal 65 dan 66 pada UU Ketenagakerjaan namun yang dibicarakan adalah status pekerja PKWT yang terkait dengan pasal 59, sehingga melemahkan posisi mereka ketika berhadapan dengan pihak manajemen perusahaan.

Realita yang terjadi saat ini menggambarkan bahwa tidak selalu hubungan industrial berjalan dengan baik dan lancar. Setiap hubungan industrial akan terjadi perbedaan pendapat maupun kepentingan antara pengusaha dan pekerja atau buruh yang dapat menimbulkan suatu perselisihan atau konflik. Pengusaha memberikan kebijakan yang menurutnya benar tetapi pihak pekerja atau buruh menganggap bahwa kebijakan yang telah ditetapkan oleh pengusaha tersebut merugikan mereka. Hal ini yang terkadang sering menjadi awal dari terjadinya perselisihan hubungan industrial.

Mediasi merupakan suatu proses penyelesaian sengketa antara dua pihak atau lebih melalui perundingan atau cara mufakat dengan bantuan pihak netral yang tidak memiliki kewenangan memutuskan. Pihak netral tersebut disebut mediator dengan tugasnya memberikan bantuan procedural dan substansial. Sehingga unsur-unsur esensial mediasi yaitu :

1. Mediasi merupakan suatu cara penyelesaian sengketa melalui perundingan berdasarkan pendekatan mufakat atau consensus para pihak.
2. Para pihak meminta bantuan kepada pihak lain yang bersifat tidak memihak yang disebut mediator.
3. Mediator tidak memiliki kewenangan memutuskan perselisihan tetapi hanya membantu para pihak yang bersengketa dalam mencari

penyelesaian yang dapat diterima para pihak. Mediasi berfungsi sebagai salah satu bentuk atau cara penyelesaian perselisihan dapat ditemukan dalam beberapa peraturan perundang-undangan dalam berbagai bentuk konteks perselisihan. Salah satunya mediasi untuk penyelesaian perselisihan,

Perselisihan hubungan industrial yang telah terjadi sebenarnya dapat diselesaikan oleh para pihak yang berselisih melalui perundingan bipartit yaitu musyawarah antara pekerja dengan pengusaha. Namun, karena salah satu pihak tidak ada yang bersedia mengalah sehingga cara penyelesaian tersebut tidak mampu menyelesaikan perselisihan yang terjadi. Terdapat beberapa lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial jika tidak terdapat kesepakatan antar pihak secara bipartite yaitu melalui mediasi, konsiliasi, arbitrase dan lembaga pengadilan hubungan industrial.

Penyelesaian penyelesaian hubungan industrial yang berwenang menyelesaikan semua jenis perselisihan hubungan industrial merupakan dengan cara mediasi. Penyelesaian perselisihan dengan mediasi mengandung unsur-unsur sebagai berikut pertama, merupakan proses penyelesaian perselisihan berdasarkan perundingan, kedua, pihak ketiga netral yang bisa disebut sebagai mediator terlibat dan diterima oleh para pihak yang bersangkutan di dalam perundingan, ketiga, mediator bertugas membantu para pihak yang berselisih untuk

mencari jalan keluar penyelesaian atas masalah-masalah, keempat, mediator tidak memiliki kewenangan membuat keputusan selama proses perundingan berlangsung, dan kelima, tujuan mediasi adalah untuk mencapai atau menghasilkan kesepakatan yang dapat diterima oleh pihak-pihak yang berselisih guna mengakhiri perselisihan.



IBLAM
School of Law