

Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Karena Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Di Pt.X Berdasarkan Putusan Nomor 270k/PDT.SUS-PHI/2013 Dihubungkan dengan UU Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Industrial Relations Dispute Resolution caused by The Termination of Employment at PT.X based on Ordinance number 270k/PDT.SUS-PHI/2013 related to Law number 2 year of 2004 on Resolution of Industrial Relations Dispute

Dery Agung Nursyopa

Prodi Ilmu Hukum, Universitas Islam Bandung, Jl. Tamansari No. 1 40116

e-mail: agung.dery@yahoo.com

Abstrak. The relationship between employer and employee is not always in a smooth circumstances. There are times for one or both parties to fail in performing their duties and at the end it may trigger a conflict between them. the same thing could also happen in employment mutation or termination. Sometimes it causes a dispute or conflict between an employee and his or her employer. the disagreement can lead to resignation or termination of employment. Regulation on termination of employment stated in a law Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 on labor and employment on chapter XII article 153 to 172, that termination of employment should referred and hold to positive and applicable law in order to do no harm no disrupting one party. Analysis on Ordinance number 270K/PDT.SUS-PHI/2013 has aim to determine the resolution of the industrial dispute caused by termination at PT.SCORPIONS and its implication toward rights of terminated employee referred to Ordinance Number 270K/PDT.SUS-PHI/2013 related to law number 2 Tahun 2004 on resolution of industrial dispute. Approachment methode used in this research is juridical normative. The research spesification used is analysis descriptive. Technique and methode of literature study used to collect data for this research. Qualitative juridical analysis is used as a methode to analyze the data. Based on the result of the research we can conclude that the resolution of the employment dispute in industrial relationship should be brought to biparty system first as to refer to Ordinance Number 2 tahun 2004 on resolution of industrial dispute. however, the resolution came without significant result due to employer's absence for the scheduled meeting. Therefore it took litigation as resolution and should provide employee with termination their rights referred to Ordinance Number 270K/PDT.SUS-PHI/2013 such as severance pay, fee for working tribute, and fee as substitute for the employee's lost right that should be given by the employer. Unfortunately they are all ungranted by the related party eventhough article 96 in Ordinance Number 2 tahun 2004 on resolution of industrial dispute clearly stated that employers should granted employee's rights.

Keywords: PHK, Industrial Relations Dispute

Abstrak. Hubungan antara pekerja dan pengusaha tidak selamanya berjalan mulus, ada kalanya salah satu atau kedua belah pihak melalaikan kewajibannya atau tidak memenuhi haknya. Dengan tidak dipenuhinya hak atau kewajiban tersebut, dapat menimbulkan perselisihan hubungan industrial antara pekerja dengan pengusaha. Begitu juga di dalam pemutusan tenaga kerja terkadang menimbulkan masalah antara pekerja dengan pengusaha sebagai pemberi kerja. Ketidak sesuaian keinginan para pihak ini bukan tidak mungkin menjadi hal yang mengakibatkan pengunduran diri atau bahkan pemutusan hubungan kerja (PHK). Pengaturan tentang Pemutusan Hubungan Kerja dituangkan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dalam bab XII Pasal 153 sampai 172, Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) harus senantiasa berpegang pada peraturan Perundang-undangan yang berlaku, agar tidak merugikan salah satu pihak yang bersangkutan. Dalam analisis Putusan Nomor 270K/PDT.SUS-PHI/2013 yang bertujuan untuk mengetahui penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang disebabkan karena PHK di PT.SCORPIONS dan implikasi terhadap hak-hak pekerja yang terkena PHK berdasarkan Putusan Nomor 270K/PDT.SUS-PHI/2013 dihubungkan dengan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Metode pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah yuridis normatif. Spesifikasi penelitian yang digunakan yaitu deskriptif analisis. Metode dan teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan studi kepustakaan. Metode analisis data

dilakukan dengan menggunakan metode analisis secara yuridis kualitatif. Berdasarkan hasil penelitian dapat ditarik kesimpulan bahwa penyelesaian perselisihan hubungan industrial seharusnya lebih dahulu diselesaikan secara bipartit sesuai ketentuan UU Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, namun penyelesaian ini tidak mencapai mufakat karena pihak pengusaha tidak menghadiri jadwal pertemuan yang sudah ditentukan, sehingga penyelesaian menggunakan cara litigasi, pemberian hak-hak pekerja yang terkena PHK berdasarkan putusan Nomor 270K/PDT.SUS-PHI/2013 seperti uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima dari pengusaha dalam putusan tersebut tidak dikabulkan hak-hak pekerja, padahal merupakan kewajiban pengusaha dengan mengacu ketentuan Pasal 96 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Keywords: PHK, Perselisihan Hubungan Industri

A. Pendahuluan

Latar Belakang

Indonesia sebagai Negara yang berkembang dengan jumlah penduduk yang banyak, sehingga membutuhkan lapangan pekerjaan seluas-luasnya untuk menyerap tenaga kerja. Secara yuridis formal, arah pembangunan ketenagakerjaan telah jelas termuat di dalam Pasal 27 ayat (2) UU 1945 yang menyatakan bahwa : “Setiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”, hal tersebut menunjukkan bahwa menjadi tugas bersama untuk mengusahakan agar setiap orang yang mau dan mampu bekerja, mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan yang diinginkannya, dan setiap orang yang bekerja mampu memperoleh penghasilan yang cukup untuk hidup layak bagi si tenaga kerja sendiri maupun keluarganya.

Sumber daya manusia dalam hal ini tenaga kerja menjadi syarat utama dalam mengoperasikan perusahaan. Aktifitas bisnis dalam suatu perusahaan digerakan oleh tenaga kerja yang memiliki pemahaman terhadap pengolahan bisnis tersebut. Dalam dunia ketenagakerjaan ada hubungan atau yang biasa disebut hubungan kerja antara pimpinan/pengusaha dengan pekerja/buruh sebagaimana pula diatur oleh suatu UU atau peraturan untuk memberikan kepastian hukum kepada para pihak yang bersangkutan.

Menurut Imam Soepomo, pengertian hubungan kerja adalah suatu hubungan antara seorang buruh dengan seorang majikan, dimana hubungan kerja itu terjadi setelah adanya perjanjian kerja antara kedua belah pihak. Mereka terikat dalam suatu perjanjian, disatu pihak pekerja/buruh bersedia bekerja dengan menerima upah dan pengusaha mempekerjakan pekerja/buruh dengan memberi upah.

Adapun perjanjian yang dibuat oleh kedua belah pihak, harus memenuhi syarat sahnya perjanjian seperti yang tercantum dalam Pasal 1320 KUHPerdara yaitu: adanya kata sepakat, kecakapan para pihak untuk membuat suatu perikatan, suatu hal tertentu, sebab yang halal.

Dalam setiap hubungan kerja pun akan memasuki suatu tahap dimana hubungan kerja akan berakhir atau diakhiri oleh salah satu pihak. Berdasarkan hal tersebut sering kali terjadi perselisihan antara pengusaha dengan pekerja. Perselisihan antara para pihak biasanya disebabkan adanya perasaan kurang puas. Pemutusan hubungan kerja merupakan peristiwa yang tidak diharapkan terjadi khususnya bagi pekerja/buruh, karena pemutusan hubungan kerja itu akan memberi dampak psycologis, ekonomis-financial bagi pekerja/buruh dan keluarganya.

Faktanya pemutusan hubungan kerja yang terjadi karena berakhirnya waktu yang telah ditetapkan dalam perjanjian kerja, tidak menimbulkan permasalahan terhadap kedua belah pihak (pekerja/buruh maupun pengusaha) karena pihak yang

bersangkutan sama-sama telah menyadari bahwa atau mengetahui saat berakhirnya hubungan kerja tersebut sehingga masing-masing telah berupaya mempersiapkan diri menghadapi kenyataan itu. Berbeda halnya dengan keputusan yang terjadi karena adanya perselisihan, keadaan ini akan membawa dampak terhadap kedua belah pihak, lebih-lebih yang dipandang dari sudut ekonomis mempunyai kedudukan yang lemah jika dibandingkan dengan pihak pengusaha.

Perselisihan hubungan industrial yang terjadi antara pengusaha dan pekerja/buruh dapat diselesaikan melalui perundingan *Bipatrit* ataupun melalui *Mediasi*, namun lain halnya jika perselisihan tersebut tidak menemukan titik temu, sebagaimana yang terjadi dalam Putusan Nomor 270K/Pdt.Sus-PHI/2013.

Salah satu perselisihan yang terjadi di PT. X adalah perselisihan karena keputusan hubungan kerja (PHK), dimana seorang pekerja menolak mutasi yang dilakukan oleh PT. X. Kasus tersebut akhirnya diselesaikan melalui Pengadilan Perselisihan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung, dengan putusan : Menyatakan putus hubungan kerja antara penggugat dengan tergugat dan penggugat tidak berhak atas seluruh kompensasi keputusan hubungan kerja.

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang disebabkan karena PHK di PT. X berdasarkan Putusan Nomor 270K/Pdt.Sus-PHI/2013 dihubungkan dengan UU Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian perselisihan hubungan Industrial.
2. Untuk mengetahui bagaimana implikasi dari putusan Nomor 270K/Pdt.Sus-PHI/2013 terhadap hak-hak pekerja yang terkena PHK di PT. X.

B. Landasan Teori

Perlindungan hukum bagi pekerja/buruh diberikan mengingat adanya hubungan diperatas (*dienstverhoeding*) antara pekerja/buruh dengan pengusaha, *dienstverhoeding* menjadikan pekerja/buruh sebagai pihak yang lemah dan termarginalkan dalam hubungan kerja, kelompok yang termarginalkan tersebut sebagian besar dapat dikenali dari parameter kehidupan ekonomi mereka yang sangat rendah, meskipun tidak secara keseluruhan marginalisasi tersebut berimplikasi ekonomi.

Secara teoritis dikenal ada 3 jenis perlindungan kerja yaitu sebagai berikut :

1. Perlindungan social, yaitu suatu perlindungan yang berkaitan dengan kemasayakatan, yang tujuannya untuk memungkinkan pekerja/buruh mengenyam dan mengembangkan kehidupannya sebagaimana manusia pada umumnya, dan khususnya sebagai anggota masyarakat dan anggota keluarga.
2. Perlindungan teknis, yaitu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk menjaga agar pekerja/buruh terhindar dari bahaya kecelakaan yang ditimbulkan oleh alat-alat kerja atau bahan yang dikerjakan.
3. Perlindungan Ekonomis, yaitu suatu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk memberikan kepada pekerja/buruh suatu penghasilan yang cukup guna memenuhi keperluan sehari-hari baginya dan keluarganya, termasuk dalam hal pekerja/buruh tidak mampu bekerja karena sesuatu diluar kehendaknya.

Dalam pasal 1 an

dan perintah. Dengan demikian yang menjadi dasar hubungan kerja ialah perjanjian kerja atau hubungan kerja merupakan hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh yang terjadi setelah adanya perjanjian antara kedua belah pihak.

Dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Sengketa Hubungan Industrial disebutkan bahwa perselisihan hubungan industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh dalam suatu perusahaan.

Dari pengertian di atas bahwa jenis perselisihan hubungan industri ada 4, yaitu:

1. Perselisihan hak adalah perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau perbedaan penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.
2. Perselisihan kepentingan adalah perselisihan yang timbul dalam hubungan kerja karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pembuatan, dan atau perubahan syarat-syarat kerja yang ditetapkan dalam perjanjian kerja atau peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.
3. Perselisihan pemutusan hubungan kerja adalah perselisihan yang timbul karena pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak.
4. Perselisihan antara serikat pekerja adalah perselisihan antara serikat pekerja dengan serikat pekerja lainnya hanya dalam satu perusahaan karena tidak adanya persesuaian paham mengenai keanggotaan, pelaksanaan hak, dan kewajiban serikat pekerja.

Mengenai berakhirnya hubungan kerja antara majikan dan buruh merupakan salah satu segi dari terjadinya perselisihan perburuhan. Pemutusan hubungan kerja antara majikan dan buruh dapat terjadi karena PHK demi hukum, PHK oleh pihak buruh, PHK oleh pihak majikan, dan PHK oleh pengadilan.

Ada dua cara penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial :

5. Penyelesaian di luar pengadilan
Penyelesaian perselisihan hubungan industrial di luar pengadilan wajib dilakukan secara bipartite oleh para pihak yang mekanismenya paling lambat 30 hari. Apabila perselisihan tidak dapat diselesaikan maka dapat dibuat Persetujuan Bersama (PB) yang kemudian didaftarkan ke Pengadilan Negeri setempat guna apabila salah satu pihak tidak mau melaksanakan, maka dapat sebagai dasar untuk dimintakan *Fiat Exsecutie*. Apabila tidak tercapai kesepakatan, maka salah satu pihak yang disetujui bersama dapat memilih lembaga yang ada, yaitu lembaga mediasi, lembaga konsoliasi, lembaga arbitrase
6. Penyelesaian melalui pengadilan
Diberlakukan Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI) merupakan langkah maju bagi dunia ketenagakerjaan. Cepatnya mekanisme cara penyelesaian perselisihan yang adil dan murah untuk penyelesaian Pengadilan Hubungan Industrial dan Kasasi ke Mahkamah Agung membuat harapan bagi pencari keadilan untuk segera dinikmati. Hal ini tidak lepas dari kondisi pekerja/buruh di Indonesia pada saat ini yang sebagian besar ekonomi lemah dengan kemampuan terbatas, oleh karena itu apabila terjadi perselisihan hubungan industrial yang tidak dapat diselesaikan baik melalui mediasi, konsoliasi dan arbitrase maka salah satu pihak dapat membawa masalah tersebut ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang daerah hukumnya meliputi tempat pekerja/buruh bekerja.

C. Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Dalam Penyelesaian Hukum terkait Putusan Nomor 270K/PDT.SUS-PHI/2013 antara perselisihan Y sebagai Penggugat dan juga PT. X sebagai Tergugat. Perihal perselisihan mengenai pemutusan hubungan kerja dan perselisihan mengenai hak yang memang mencakup jenis perselisihan dalam Pasal 1 angka 1 dan angka 2 UU No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Penyelesaian masalah ini lebih dulu menggunakan penyelesaian secara kekeluargaan terlebih dahulu atau juga dikenal sebagai penyelesaian secara Bipartit. Perundingan bipartit adalah perundingan antara pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha untuk menyelesaikan Perselisihan Hubungan Industrial sesuai ketentuan Pasal 3 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Perselisihan antara Y sebagai Pekerja /Buruh dengan PT X bermula mengenai pemindahan tempat kerja Y dari perusahaan PT X tersebut ke PT. Z dan juga Y sendiri tidak diperkenankan bekerja, dan penggugat sendiri merasa keberatan dengan pemutusan serta tidak dilandasi pemenuhan hak yang seharusnya ia terima serta Y sendiri tidak diperkenankan masuk bekerja di perusahaan PT. X, maka terjadilah perselisihan mengenai hak dan berlanjut ke pemutusan hubungan kerja.

Karena tidak menemukan mufakat dalam penyelesaian perselisihan bipartit dan mediasi, maka selanjutnya melalui adalah penyelesaian secara litigasi atau melalui pengadilan, namun sebelum masuk ke pengadilan ternyata pekerja mendapatkan pemutusan hubungan kerja oleh PT. X, dengan alasan pekerja tidak masuk kerja selama 5 hari berturut-turut dan dianggap mengundurkan diri sesuai dengan ketentuan pasal 168 Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, sementara Y sebagai penggugat merasa tidak masuk kerja karena dihalang-halangi dan dilarang masuk kerja karena menolak mutasi.

Dengan demikian, perusahaan telah melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), disamping itu Y merasa bahwa alasan pemutusan hubungan kerja dikarenakan ia menolak mutasi pemindahan tempat bekerja di dalam ketentuan pasal 31 UU ketenagakerjaan berbunyi: “Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam atau di luar negeri”, mengenai hal ini “Penempatan tenaga kerja dilaksanakan berdasarkan asas terbuka, bebas, obyektif, serta adil, dan serta tanpa diskriminasi” (Pasal 32 Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan).

Pasal 31 dan Pasal 32 Undang-Undang Ketenagakerjaan memberikan hak dan kesempatan kepada Pekerja untuk ditempatkan pada jabatan yang tepat sesuai dengan keahlian, keterampilan, bakat, minat, dan kemampuan pekerja. Dengan demikian, seharusnya perusahaan juga harus memperhatikan bakat, minat, dan kemampuan seorang pekerja sebelum yang bersangkutan dimutasi.

Namun perusahaan PT. X selaku pihak pemberi kerja memang memilih hak untuk melakukan mutasi, UU No. 13 Tahun 2003 memang tidak mengatur secara rinci mengenai mutasi, sehingga dapat dipastikan bahwa mutasi itu adalah hak mutlak dari perusahaan, namun dalam mutasi ini harus dinyatakan dengan jelas dan tegas dalam perjanjian kerja dan sebaiknya yaitu para pihak pemberi kerja dan juga pihak pekerja untuk jeli saat sepakat terikat dalam perjanjian kerja. Pada umumnya memang terdapat klausul seperti “siap dan bersedia untuk ditempatkan dimanapun” artinya klausul tersebut secara aktif memberikan kewenangan perusahaan tersebut melakukan mutasi sesuai ketentuan yang diatur UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan,

disamping itu juga harus merujuk Peraturan Perusahaan PT. X.

Sedangkan, pemutasian yang dilakukan oleh PT. X ke PT. Z merupakan bentuk pemutasian yang menyalahi aturan dan bertentangan dengan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, karena kedua perusahaan tersebut bukanlah suatu perusahaan yang tearfiliasi, artinya jika merujuk pasal 1 angka 1 jo. Pasal 50 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengenai hubungan kerja dijelaskan hubungan kerja adalah hubungan hukum untuk melakukan pekerjaan antara suatu perusahaan yang diwakili oleh pengurusnya dengan seseorang pekerja/buruh secara personal yang ditandai dengan adanya perjanjian kerja.

Substansi yang dijanjikan dalam perjanjian kerja sesuai Pasal 54 ayat (1) huruf a, huruf b, huruf c, huruf d dan huruf f UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, antara lain adalah nama dan alamat perusahaan (sebagai pemberi kerja), nama dan alamat pekerja/buruh (sebagai pemberi kerja), jabatan atau jenis pekerjaan pekerja/buruh, tempat dilakukannya pekerjaan serta syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban para pihak (termasuk besarnya upah).

Berdasarkan ketentuan tersebut diatas, apabila Y dimutasi dari PT. X ke perusahaan PT. Z walau dalam satu grup (holding company), hal itu berarti telah terjadi pengakhiran/pemutusan hubungan kerja (PHK) dari perusahaan sebelumnya dan kemudian direkrut oleh perusahaan lainnya. Dalam hal seperti ini, dari satu sisi PT. X sebenarnya Y bukannya di mutasi, akan tetapi diakhiri hubungannya atau di PHK. Bahwa Y dipekerjakan kembali oleh perusahaan PT. Z, itu adalah persoalan lain dan dalam konteks yang berbeda. Berdasarkan Putusan Nomor 270K/PDT.SUS-PHI/2013 antara perselisihan Y sebagai Penggugat dan juga PT. X sebagai Tergugat juga demikian dengan Opini Hukum saya selaku Penulis karena menurut Hakim pemutasian tersebut jelas menyalahi aturan dikarenakan dua perusahaan tersebut dua badan hukum yang berbeda, sehingga dengan hal tersebut dalam Putusan Nomor 270K/PDT.SUS-PHI/2013 mengabulkan sebagian hak-hak Penggugat dan memerintahkan Tergugat memenuhi kewajibannya.

Dengan demikian, menurut hemat Penulis pemutasian Y dari perusahaan PT. X ke perusahaan PT. Z, bukanlah merupakan pemutasian karena Hubungan Kerja yang terjadi bukan didasarkan pada perjanjian kerja yang sesuai nama dan alamatnya, artinya untuk memindahkan Y ke perusahaan lain harus diakhiri terlebih dahulu, dan PT. X telah melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Y. Sehingga yang bersangkutan berhak untuk mendapatkan hak-hak yang diatur oleh Undang-Undang Ketenagakerjaan serta aturan-aturan terkait lainnya mengenai hak pemutusan hubungan kerja (PHK).

Hubungan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dengan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, di dalam kasus Y ini terdapat dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan yang mengatur mengenai hubungan kerja serta hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh serta disebut mengenai mutasi, sedangkan di dalam UU Nomor 2 Tahun 2004 mengatur Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Luar Pengadilan Hubungan Industrial, juga memberikan beberapa pilihan atau alternatif untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial, yaitu dapat melakukan perundingan secara Bipatrit, Tripatrit, dan dapat pula dilakukan melalui Pengadilan Hubungan Industrial (PHI).

Melihat dari lama bekerjanya Y di Perusahaan PT. X yang mana Penggugat telah bekerja di Perusahaan Tergugat selama 18 (delapan belas) tahun dengan posisi jabatan sebagai Kepala Produksi selama 12 (dua belas) tahun dan 6 (enam) tahun

sebagai Service Manager maka ditinjau dari status Penggugat ini ialah Pekerja yang memiliki Hubungan Kerja dengan Perjanjian Kerja Waktu tidak Tertentu (PKWTT).

Berdasarkan surat nomor 009/SPN/BDG-HRD/2011 Surat Dari Direksi PT. X, Y dimutasikan tempat kerjanya dari perusahaan tersebut ke PT. Z, dengan alasan untuk meningkatkan kualitas produk, memang pemutasian adalah hak absolute dari perusahaan namun harus diingat bahwa “Penempatan tenaga kerja dilaksanakan berdasarkan asas terbuka, bebas, obyektif, serta adil, dan setara tanpa diskriminasi” (Pasal 32 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan).

Hak-hak pekerja/buruh yang di-PHK saat ini adalah sebagaimana diatur dalam Pasal 156 ayat (1) UU No.13 Tahun 2003 yang menyebutkan, bahwa dalam hal terjadi PHK, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon (UP), uang penghargaan masa kerja (UPMK) dan uang penggantian hak (UPH) yang seharusnya diterima dengan persyaratan dan besaran jumlahnya diatur dalam Pasal 156 ayat (2), ayat (3) dan ayat (4) UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Pasal 156 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan berbunyi, “dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima”. Dan jika melihat lama masa penggugat ini yang telah bekerja selama 18 (delapan belas) tahun, maka seharusnya penggugat berhak mendapat uang pesangon senilai 9 kali upah dikali 2 artinya dengan jumlah pesangon senilai $2 \times 9 \times \text{Rp. } 6.110.000,00 = \text{Rp. } 109.980.000,00$.

Demikian juga Y berhak mendapatkan uang penghargaan masa kerja sesuai dengan ketentuan Pasal 156 ayat (3) Undang-Undang Ketenagakerjaan “Perhitungan uang penghargaan masa kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) ditetapkan sebagai berikut” dalam huruf f berbunyi” masa kerja 18 (delapan belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 21 (dua puluh satu) tahun, 7 (tujuh) bulan upah”, artinya bapak Y berhak mendapatkan uang penghargaan masa kerja dengan rincian sebagai berikut $7 \times \text{Rp. } 6.110.000,00 = \text{Rp. } 42.770.000,00$.

Demikian juga Y berhak atas uang penggantian hak sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (4) Undang-Undang Ketenagakerjaan yang berbunyi “pengganti perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% (lima belas perseratus) dari uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat”, artinya bapak Y berhak mendapatkan uang penggantian hak sebesar $15\% \times \text{Rp. } 152.750.000,00 = \text{Rp. } 22.912.500,00$.

Disamping itu juga Y berhak mendapatkan uang cuti tahun 2011 senilai Rp. 6.110.000,00 artinya total uang yang didapatkan Tatan Gandara ini adalah berjumlah Rp. 181.772.500,00. Didalam putusan nomor 270K/PDT.SUS-PHI/2013. Hakim mengabulkan gugatan penggugat untuk sebagian hak-hak drinya senilai Rp. 181.772.500,00, jumlah tersebut memanglah bukan nilai yang sepenuhnya diminta oleh penggugat, karena estimasi nilai hak yang Y inginkan yaitu Rp. 291.752.500,00 (dua ratus Sembilan puluh satu juta tujuh ratus limapuluh dua ribu limaratus rupiah); tambahan nilai tersebut ialah dengan rincian upah proses selama perkara ini berlangsung, dengan rincian sebagai berikut:

1. Total upah yang belum dibayarkan dihitung sejak dari bulan Juni 2011 samai dengan bulan Juni 2012 yakni selama 12 bulan dikalikan dengan Rp. 6.110.000,00 dengan jumlah : Rp. 73.320.000,00 (tujuh puluh tiga juta tiga ratus dua puluh ribu rupiah).
2. Upah selama proses perkara ini berlangsung hingga mempunyai kekuatan hukum yang tetap yang diperkirakan selama 6 bulan sebesar $6 \times \text{Rp.}$

6.110.000,00 = Rp. 36.660.000,00.

Melihat keterkaitan perselisihan antara Y dengan PT. X mengenai hak-hak serta kewajiban kedua belah pihak yang berseteru di pengadilan dikaitkan dengan Undang-Undang No.2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, juga ditinjau dari putusan nomor 270K/PDT.SUS-PHI/2013. Maka sebenarnya dengan jelas perusahaan PT. X telah melakukan pemutusan yang diatur dalam pasal 31 dan 32 Undang-Undang Ketenagakerjaan namun melanggar ketentuan tersebut dengan alasan pertama, hubungan kerja diantara pekerja dan pengusaha yang dibuat berdasarkan perjanjian kerja dinyatakan tegas substansi pekerjaan yang diatur dalam Pasal 54 Undang-Undang Ketenagakerjaan berbeda. Kedua, dengan alasan bahwa Y ini tidak masuk kerja selama 5 hari berturut-turut dan sesuai bunyi Pasal 168 Undang-Undang No.13 tahun 2003 maka dapat dilakukan PHK, juga dalam Pasal 93 Undang-Undang Ketenagakerjaan yang berbunyi “upah tidak dibayar apabila pekerja/buruh tidak melakukan pekerjaan”, dan alasan inilah yang membuat perusahaan berhak untuk melakukan PHK tapi patut diingat bahwa selama masa PHK ini dan belum ada putusan pengadilan hubungan industrial perusahaan wajib membayar kewajibannya termasuk hak-hak pesangon yang seharusnya diterima penggugat karena di dalam putusan nomor 270K/PDT.SUS-PHI/2013 tersebut serta fakta persidangan tidak terbukti unsur kesalahan yang dilakukan oleh penggugat.

Ketiga, pemutusan Y dari PT. X dengan PT. Z yang merupakan dua badan hukum yang berbeda, dan merupakan perjanjian kerja yang dilaksanakan diluar kesepakatan artinya penggugat berhak untuk menolak mutasi tersebut, dan penggugat berhak untuk tidak masuk kerja di perusahaan di luar tempat bekerja, dan pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh perusahaan PT. X wajib memberikan uang pesangon terlebih dahulu sesuai ketentuan Pasal 155 Undang-Undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan “ Selama putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum ditetapkan, baik pengusaha maupun pekerja/buruh harus tetap melaksanakan segala kewajibannya”.

Disamping itu jika melihat Pasal 96 ayat (1) Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Perselisihan Hubungan Industrial yang berbunyi “ Apabila dalam persidangan pertama, secara nyata-nyata pihak pengusaha terbukti tidak melaksanakan kewajibannya sebagaimana dimaksud dalam Pasal 155 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Hakim Ketua Sidang harus segera menjatuhkan Putusan Sela berupa perintah kepada pengusaha untuk membayar upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima pekerja/buruh yang bersangkutan”.

D. Kesimpulan

1. Penyelesaian perselisihan hubungan industrial di PT. X, pelaksanaannya tidak sesuai harapan dikarenakan pengusaha tidak mau menghadiri perundingan Bipartit, padahal dalam ketentuan UU no 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, langkah pertama yang harus di tempuh adalah perundingan Bipartit, sehingga penyelesaian perselisihan hubungan industrial tersebut menggunakan cara litigasi. Pemutusan yang dilakukan PT. X merupakan pemutusan yang menyalahi ketentuan Pasal 1 angka 1 Juncto pasal 50 UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, karena hubungan hukum dalam melakukan pekerjaan tidak sesuai perjanjian kerja yang diatur dalam Pasal 54 ayat 1 huruf a, huruf b, huruf c, huruf d, huruf f antara lain seperti nama dan alamat perusahaan, jabatan, jenis pekerjaan, dan tempat dilakukannya pekerjaan.
2. Implikasi Putusan Nomor 270K/PDT.SUS-PHI/2013 terhadap hak-hak pekerja

yang terkena PHK seperti uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima dari pengusaha dalam putusan tersebut tidak di kabulkan hak-hak pekerja, padahal merupakan kewajiban pengusaha dengan mengacu ketentuan pasal 96 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Daftar Pustaka

Buku

- Abdul Khakim, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2003.
- Adrian Sutedi, Hukum Perburuhan, Sinar Grafika, Jakarta, 2009
- Asikin, Dasar-Dasar Hukum Perburuhan, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 1993
- Asri Widjayanti, Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi, Sinar Grafika, Jakarta, 2009.
- Djoko Triyanto, Hubungan Kerja di Perusahaan Jasa Konstruksi, Mandar Maju, Bandung, 2004.
- Eman Rajaguguk, Arbitrase dan Putusan Pengadilan, Chandra Pratama, Jakarta, 2000.
- F.X. Djumaldi, Perjanjian Perburuhan dan Hubungan Perburuhan Pancasila, PT Bina Aksara, Jakarta, 1987.
- F.X. Djumaldi, Perjanjian Kerja : Edisi Revisi, Sinar Grafika, Jakarta, 2005.
- Halim, A. Ridwan, Hukum Perburuhan Dalam Tanya Jawab, cetakan II, PT. Ghalia Indonesia, Jakarta, 1990.
- Harjono, Konstitusi Sebagai Rumah Bangsa, Penerbit Sekretariat Jendral dan Kepaniteraan Mahkamah Konstitusi, 2008.
- H. Zainal Asikin, dkk, Dasar-Dasar Hukum Perburuhan, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2008.
- Imam Soepomo, Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja, Djambatan, Jakarta, 2001.
- Judiantoro Hartono, Segi Hukum Penyelesaian Perselisihan Perburuhan, Rajawali Pers, Jakarta, 1992.
- Lalu Husni, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2003.
- Lalu Husni, Penyelesaian Hubungan Industrial Melalui Pengadilan dan Diluar Pengadilan, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2004.
- Maimun, Hukum Ketenagakerjaan, : Suatu Pengantar, Pradnya Paramita, Jakarta, 2007.
- R.Subekti, Aneka Perjanjian, Penerbit Alumni Bandung, 1977.
- Sendjun H. Manulang, Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia, PT Rineka Cipta, Jakarta, 1988.
- Sudikno Merto Kusumo, Hukum Acara Perdata Indonesia, Liberty, Yogyakarta, 1979.
- Tjepi F. Aloewic, Naskah Akademis Tentang Pemutusan Hubungan Kerja dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Cetakan ke-II, BPHN, Jakarta, 1996.
- Wirjono Prodjodikoro, Asas-Asas Hukum Perdata, Penerbit Sumur Bandung, Bandung, 1983.
- Wiwoho Soedjono, Hukum Perjanjian Kerja, PT Bina Aksara, Jakarta, 1987.
- Y.W. Sunindhia dan Ninik Widiyani, Masalah PHK dan Pemogokan, Bina Aksara,

Jakarta, 1998.

Zainal Asikin. Ed, Dasar-Dasar Hukum Perburuhan, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 1997.

Perundang-undangan

Undang-Undang Dasar 1945.

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata.

Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga kerja.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

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

Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor PER-03/MEN/1989 tentang Larangan Pemutusan Hubungan Kerja bagi Pekerja Wanita karena menikah, hamil, dan melahirkan.

Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor KEP-15 A/MEN/1994 tentang Petunjuk Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan Pemutusan Hubungan Kerja di Tingkat Perusahaan dan Pemerantaraan.

Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor KEP-150/MEN/2000 tentang Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja dan Penetapan Uang Pesangon, Uang Penghargaan atas Kerja dan Ganti Kerugian di Perusahaan.

Sumber Lain

<http://answer.yahoo.com/>, diakses 21 September 2015.

<http://www.hukumtenagakerja.com/berakhirnya-perjanjian-kerja/>, diakses tanggal 29 November 2015.