

Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja melalui *Short Messages Service* (SMS) di PT Sri Boga Integries Ditinjau dari Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Jo. Undang-Undang No. 11 Tahun 2008 Tentang Informasi dan Transaksi Elektronik

¹Mirza Aprilia, ²Rini Irianti Sundry

^{1,2}*Jurusan Hukum Perdata, Fakultas Ilmu Hukum, Universitas Islam Bandung,
Jl. Tamansari No. 1 Bandung 40116*

e-mail: ¹Mirshaaprilia@gmail.com

Abstrak. Pemutusan hubungan kerja merupakan suatu peristiwa yang tidak diharapkan terjadinya, khususnya dikalangan pekerja karena dengan adanya pemutusan hubungan kerja maka pekerja akan kehilangan mata pencaharian untuk menghidupi diri atau keluarganya. Salah satu permasalahan pemutusan hubungan kerja yaitu pemutusan hubungan kerja melalui Pesan singkat merupakan salah satu bentuk dari pesatnya perkembangan teknologi informasi yang dapat mempengaruhi kegiatan hidup manusia. Permasalahan yang dikaji bertujuan untuk mengetahui dapat dibenarkan atau tidak pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja melalui Pesan singkat dihubungkan dengan Undang-Undang No. 11 Tahun 2008 Tentang Informasi dan Transaksi Elektronik dan juga untuk mengetahui prosedur pemutusan hubungan kerja dan prinsip perlindungan hukum bagi pekerja berdasarkan Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Metode penelitian yang dilakukan dalam penulisan hukum ini adalah melalui pendekatan yuridis normatif dengan spesifikasi penelitian deskriptif analitis yaitu penelitian hukum yang mengutamakan penelitian kepustakaan dan menekankan pada tinjauan dari segi ilmu hukum dengan menggambarkan, menelaah, dan menganalisis fakta-fakta mengenai peraturan perundang-undangan yang berlaku dihubungkan dengan pelaksanaannya dalam praktik. Berdasarkan hasil penelitian dapat ditarik kesimpulan bahwa prosedur pemutusan hubungan kerja yang dilakukan melalui Pesan singkat oleh PT Sri Bogasari Integries tidak sesuai dengan prosedur pemutusan hubungan kerja menurut Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Prosedur pemutusan hubungan kerja harus melalui perundingan biprtit, perundingan tripartit melalui mediasi, konsiliasi, maupun arbitrase, dan melalui pengadilan hubungan industrial. Perlindungan hukum bagi pekerja wajib menerima uang pesangon, penghargaan masa kerja dan uang ganti kerugian. PHK yang dilakukan melalui Pesan singkat berdasarkan Undang-Undang No. 11 Tahun 2008 Tentang Informasi dan Transaksi Elektronik dapat dikatakan tidak sah/tidak dapat dibenarkan dan batal demi hukum karena Pesan singkat hanya merupakan dokumen elektronik atau alat bukti yang sah saja, sedangkan pemutusan hubungan kerja harus dilakukan secara tertulis.

Kata Kunci: Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), Pesan Singkat.

A. Pendahuluan

Permasalahan pemutusan hubungan kerja melalui Pesan singkat (*short messages service*) merupakan salah satu bentuk dari pesatnya perkembangan *era globalisasi*.

Kenyataannya yang ada dalam masyarakat pemutusan hubungan kerja yang hanya dilakukan melalui Pesan singkat (*short messages service*), meskipun hubungan kerja diawali dengan adanya perjanjian kerja. Namun, pada kasus di PT Sri Boga Integries produksi roti, yang berlokasi di jalan Cibongas, Kampung Malimping RT 03 RW 02 Desa Babakan Madang, Kabupaten Bogor, memecat atau melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap sejumlah buruhnya dengan melalui Pesan singkat (*short messages service*). Salah satu alasan pemecatan tersebut di dasari karena buruh tersebut tidak masuk kerja selama satu hari, padahal pemberhentian seharusnya sesuai dengan mekanisme ketentuan perundang-undangan ketenagakerjaan. Selama ini pihak

perusahaan menggaji buruhnya masih dibawah standar. Bahkan perusahaan sering memberhentikan buruhnya yang sudah bekerja lama tanpa adanya kejelasan lalu mencari lagi buruh yang baru dengan upah yang rendah. Permasalahan yang dikaji bertujuan untuk mengetahui dapat dibenarkan atau tidak pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja melalui Pesan singkat dihubungkan dengan Undang-Undang No. 11 Tahun 2008 Tentang Informasi dan Transaksi Elektronik dan juga untuk mengetahui prosedur pemutusan hubungan kerja dan prinsip perlindungan hukum bagi pekerja berdasarkan Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

B. Landasan Teori

Menurut Pendapat Lalu Husni bahwa pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja yang terjadi karena berbagai sebab. Sementara Pasal 1 angka (25) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan memberikan pengertian bahwa:

“Pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja dengan pengusaha.

Menurut pendapat Mohd. Syaufii dan Wiludjeng Saparjati alasan timbulnya pemutusan hubungan kerja dapat terjadi karena lembaga dalam situasi dan kondisi tertentu, secara umum berbagai alasan penyebab pemutusan hubungan kerja dilakukan terhadap pekerja adalah:

- a. Berkenan dengan keadaan yang melekat pada pribadi pekerja seperti tidak cukup atau tidak mampu.
- b. Berkenan dengan kelakuan pekerja seperti tidak memenuhi kewajiban atau melanggar aturan.
- c. Berkenan dengan jalannya perusahaan seperti rasionalisasi, restrukturisasi untuk menyelamatkan perusahaan akibat kebijaksanaan pemerintah atau karena perubahan status kepemilikan perusahaan.

Apabila terjadi pemutusan hubungan kerja maka penyelesaian perselisihan hubungan industrial dapat dilaksanakan melalui pengadilan hubungan industrial atau diluar pengadilan hubungan industrial. Berdasarkan ketentuan Undang-Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial maka prosedur penyelesaian hubungan industrial adalah sebagai berikut:

1. Bipartit

Setiap perselisihan wajib diupayakan secara bipartit, yaitu musyawarah antara pekerja dan pengusaha.

2. Mediasi

Upaya mediasi diatur dalam Pasal 5 sampai Pasal 16 Undang-Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Penyelesaian perselisihan melalui mediasi dilakukan oleh mediator yang berada di setiap kantor instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan Kabupaten/Kota.

3. Konsiliasi

Lembaga penyelesaian perselisihan yang berwenang untuk menjadi penengah dalam perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja. Konsiliator bertugas sebagai penengah, yaitu orang yang memenuhi syarat-syarat sesuai ketentuan Menteri dan wajib memberikan anjuran tertulis kepada para pihak yang berselisih. Jika

proses konsiliasi tidak mencapai kesepakatan, salah satu pihak dapat mengajukan gugatan kepada pengadilan hubungan industrial.

4. Arbitrase

Lembaga yang berwenang untuk menjadi wasit dalam perselisihan kepentingan, perselisihan antar serikat pekerja. Arbiter adalah yang bertugas menjadi wasit. Para arbiter ini dapat dipilih oleh para pihak yang berselisih dari daftar arbiter yang ditetapkan oleh Menteri.

5. Pengadilan Hubungan Industrial

Lembaga Peradilan yang bersenang memeriksa dan memutus semua jenis perselisihan. Hakim yang memeriksa dan memutus perselisihan tersebut terdiri atas hakim lembaga peradilan dan hakim *Ad Hoc*. Pada pengadilan ini, serikat pekerja dan organisasi pengusaha dapat bertindak sebagai kuasa hukum mewakili anggotanya.

Pemutusan hubungan kerja melalui Pesan Singkat (*Short Message Service*) merupakan salah satu bentuk transaksi elektronik karena dalam pelaksanaannya menggunakan media elektronik yaitu *handphone*. Berdasarkan Pasal 1 angka 2 Undang-Undang No. 11 Tahun 2008 tentang Informasi dan Transaksi Elektronik disebutkan bahwa transaksi elektronik adalah perbuatan hukum yang dilakukan dengan menggunakan komputer, jaringan komputer dan/atau media elektronik lainnya.

Kemudian setelah UU ITE disahkan, dokumen atau data elektronik dimasukkan pula sebagai alat bukti. Hal ini tercantum dalam Pasal 5 ayat (1) UU ITE yang menyebutkan:

“Informasi Elektronik dan/atau Dokumen Elektronik dan/atau hasil cetaknya merupakan alat bukti yang sah.”

Kemudian dalam Pasal 5 ayat (2) UU ITE menyebutkan:

“Informasi Elektronik dan/atau Dokumen Elektronik dan/atau hasil cetaknya sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan perluasan dari alat bukti yang sah sesuai dengan Hukum Acara yang berlaku di Indonesia.”

Namun demikian ada syarat yang harus dipenuhi untuk menentukan sah atau tidaknya suatu informasi elektronik dan atau dokumen elektronik sebagaimana yang tercantum dalam Pasal 5 ayat (3) yang menyebutkan:

“Informasi Elektronik dan/atau Dokumen Elektronik dinyatakan sah apabila menggunakan Sistem Elektronik sesuai dengan ketentuan yang diatur dalam Undang-Undang ini.”

Kekuatan pembuktian Pesan singkat (*Short Messages Service*) sebagai dokumen elektronik yang sifatnya hanya merupakan suatu keterangan saja, sehingga harus dikuatkan oleh alat bukti lainnya

Pasal 5 ayat (4) UU ITE berbunyi :

“Ketentuan mengenai Informasi Elektronik dan/atau Dokumen Elektronik sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak berlaku untuk:

- a. Surat yang menurut UU harus dibuat dalam bentuk tertulis;***
- b. Surat beserta dokumennya yang menurut Undang-Undang harus dibuat dalam bentuk akta notaril atau akta yang dibuat oleh pejabat pembuat akta”.***

Dalam Pasal 6 UU ITE berbunyi:

“Dalam hal terdapat ketentuan lain selain yang diatur dalam Pasal 5 ayat (4) yang mensyaratkan bahwa suatu informasi harus berbentuk tertulis atau asli, Informasi Elektronik dan/atau Dokumen Elektronik dianggap sah sepanjang informasi yang tercantum di dalamnya dapat diakses, ditampilkan, dijamin keutuhannya, dan dapat dipertanggungjawabkan sehingga menerangkan suatu keadaan.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

PT Sri Boga Integries Produksi Roti, yang berlokasi di Jalan Cibongas Malimping RT 03, RW 02 Desa Babakan Mandang, Kabupaten Bogor memecat atau melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) terhadap sejumlah buruhnya dengan melalui Pesan singkat (*short messages service*). pemecatan tersebut didasari lantaran buruh tersebut tidak masuk kerja selama satu hari, padahal pemberhentian harus sesuai dengan mekanisme ketentuan dalam perundang-undangan.

Salah satu buruh yang dipecar, Farid (28) Warga kampung Malimping mengatakan, Ia mengaku pihak perusahaan memecat 4 orang buruhnya dan pemecatann tersebut hanya melalui Pesan singkat, hanya karena tidak masuk sehari tanpa alasan yang jelas. Seharusnya pihak perusahaan melakukan pemutusan hubungan kerja itu melalui prosedur sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Isi dari Pesan singkat yang dikirimkan PT Sri Boga Integries Kepada Farid, katanya “Sodara Farid sudah diberhentikan”.

Menurut Farid, selama ini pihak perusahaan memberikan upah kepada buruhnya dibawah standar. Bahkan perusahaan sering memberhentikan buruhnya yang sudah bekerja lama tanpa adanya kejelasan. Lalu mencari lagi buruh yang baru dengan upah yang rendah.

Menggapi hal tersebut, Kepala Desa Babakan Mandang Deni Nugraha menjelaskan, Ia mengaku kesal atas sikap perusahaan tersebut, sebab pihak perusahaan memecat buruhnya dengan cara diluar prosedur. Ia berjanji akan melakukan klarifikasi terhadap perusahaan itu. Seharusnya pemutusan hubungan kerja dilakukan secara musyawarah terlebih dahulu dan pemecatan juga harus ada pesangon sesuai dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan, atau mungkin dilihat dari perjanjian kontrak dengan pihak perusahaan.

Prosedur pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh PT Sri Boga Integries yaitu hanya menggunakan Pesan Singkat (*short messages service*), tidak sesuai dengan prosedur apabila ditinjau melalui UU No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Karena dalam pemutusan hubungan kerja harus sesuai dengan beberapa prosedur pemutusan hubungan kerja harus melalui beberapa mekanisme seperti adanya perundingan bipartit, perundingan tripartit melalui mediasi, konsiliasi atau arbitrase, dan melalui pengadilan hubungan industrial

Sebagaimana pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh PT Sri Boga Integries yaitu hanya melalui Pesan singkat ini merupakan suatu penyalahgunaan terhadap kemajuan teknologi. Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh PT Sri Boga Integries apabila di tinjau dari UU ITE merupan sesuatu yang tidak dibenarkan karena tidak sesuai dengan prosedur pemutusan hubungan kerja. Jadi Pesan singkat hanya merupakan Dokumen Elektronik yang hanya dapat dijadikan alat bukti saja, bukan merupakan suatu media untuk melakukan pemutusan hubungan kerja karena pemutusan hubungan kerja harus dilakukan secara tertulis dan langsung diberikan kepada pekerja.

D. Kesimpulan

1. Prosedur pemutusan hubungan kerja yang dilakukan melalui Pesan singkat (*short messages service*) oleh PT Sri Boga Integries yaitu tidak sesuai dengan prosuder pemutusan hubungan kerja menurut UU No. 8 tahun 2004 tentang Penyelesaian

Perselisihan Hubungan Industrial. Adapun prosedur pemutusan hubungan kerja menurut UU PPHI, yaitu adanya perundingan bipartit, perundingan tripartit melalui mediasi, konsiliasi atau arbitrase, dan melalui pengadilan hubungan industrial. Apabila PHK tidak dapat dicegah atau dihindari, maka perlindungan hukum terhadap pekerja yang menerima pemutusan hubungan kerja melalui Pesan singkat (*short messages service*) yaitu dengan menerima uang pesangon, penghargaan masa kerja dan uang ganti kerugian. Semuanya itu dimaksudkan berfungsi sebagai jaminan pendapatan

2. Pemutusan hubungan kerja melalui Pesan singkat (*short messages service*) yang dilakukan oleh PT Sri Boga Integries apabila ditinjau berdasarkan Undang-Undang No. 11 Tahun 2008 Tentang Informasi dan Transaksi Elektronik terkait dengan pemutusan hubungan kerja melalui Pesan singkat, dapat dikatakan tidak sah/tidak dapat dibenarkan dan batal demi hukum kerana perusahaan harus mengajukan permohonan penetapan PHK secara kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial (LPPHI) sehingga menurut UU ITE berdasarkan Pasal 5 ayat (4), Pesan singkat sebagai informasi elektronik juga tidak berlaku bagi surat yang menurut undang-undang harus dibuat secara tertulis. Pesan singkat hanya merupakan dokumen elektronik atau alat bukti yang sah. Tetapi disini sebagaimana telah disebutkan dalam Pasal 6 UU ITE yang menyatakan bahwa informasi elektronik dianggap sah sepanjang informasi yang dicantumkan di dalamnya dapat akses, ditampilkan, dijamin keutuhannya, dan dapat dipertanggung jawabkan sehingga menerangkan suatu keadaan. Jadi disini Pesan singkat dapat dikatakan sah dan dijadikan alat bukti apabila Pesan tersebut dapat disampaikan secara langsung dan dicetak. Jika Pesan singkat tersebut hilang maka beberapa ponsel memiliki fasilitas untuk menempatkan data ke memori. Namun banyak posel lainnya terutama berkelas *low end* dan *middle end* tidak dilengkapi fasilitas ini. Dengan menggunakan *Data Doctor Recovery* bisa dibilang merupakan salah Satu softwre terbaik untuk membaca data-data dari memori *Simcard*, termasuk untuk membaca Pesan singkat yang telah terhapus.

Daftar Pustaka

- Abdul Khakim. *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Bandung: PT Citra Aditya Bakti, 2009.
- Pandu Yudha, *Undang-Undang RI No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang RI No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial beserta penjelasannya*, Jakarta: Indonesia Legaqr Publishing, 2004.
- Retnowulan Sutantio dan Iskandar Oeripkartawinata, *Hukum Acara Perdatadalam Teori dan Praktek*, Bandung: cv Mandar Maju, 2005.
- R. Soeroso, *Pengantar Ilmu Hukum*, Jakarta: Sinar Grafika, 2000.
- Subekti, *Aneka perjanjian*, Bandung: Penerbit Alumni, 1977.

Sumber Lain:

- www.lensanasional.com/2014/08/pabrik-roti-pecat-buruh-lewat-sms.htm, diakses pada tanggal 15 Oktober 2014 pukul 14.00 WIB.
- Arief Rakhman, "seminar Media, Cyberspace aned society (2)", <<http://armarketigabelas.wordpress.com/2011/06/01/seminar-mediacy-berspace-and-society-2/>>, diakses pada tanggal 15 September 2014 pukul 13.30 WIB.