

Tinjauan terhadap Putusan No.1044 K/Pdt.Sus-PHI/2016 Dihubungkan dengan Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Review of Decision No.1044 K / Pdt.Sus-PHI / 2016 Connected with Law No.13 Year
2003 on Employment

¹Febriani Wulandari, ²Deddy Effendi

^{1,2}*Prodi Ilmu Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Islam Bandung,
Jl. Tamansari No.1 Bandung 40116
Email: ¹febrianiwulandari95.fw@gmail.com*

Abstract. In this life human beings have diverse needs, to meet all the needs, they are required to work. In a job before they work they enter into an employment agreement between the employee and the employer that contains the terms of employment, rights and obligations of the parties. Workers have been on probation for 3 (three) months as ordered and agreed by the company but after 9 (nine) probation period the worker does not get assurance of whether or not to work. However, these workers actually experienced unilateral termination of employment by PT. Hanhwa Life Insurance Indonesia. Termination of employment is termination of employment because of certain things result in the ending of rights and obligations between workers and employers. Basically termination of employment is a complex issue such as unemployment, crime and employment. With this problem the author wants to formulate problems that occur PT. Hanhwa Life Insurance Indonesia is how the legal protection for workers who are dismissed and what the efforts of workers / unemployed against unilateral layoffs associated with the Act No.13 of 2003 on Manpower. The research method used in this research is using the Normative Juridical Method. The Normative Juridical Method is a method of studying and examining primary law materials and secondary law materials deductively by analyzing the articles, laws and principles, theories, and conceptions of scholars. The results of the above problems of which are legal protection against workers who dismissed unilaterally is if there is still a working relationship between workers and employers will be given wage protection and protection of occupational safety and health. However, if the termination of employment, the protection does not apply to workers who are laid off. Furthermore, concerning the legal efforts made by workers to fight for their rights is through litigation and non-litigation. Litigation or court proceedings through the Industrial Relations Court and non-litigation or out-of-court are conducted through conciliation and mediation conducted by deliberations mediated by the Central Jakarta Office of Manpower and Transmigration.

Keywords: Unilateral Termination of Employment, Protection and Remedies.

Abstrak. Dalam kehidupan ini manusia mempunyai kebutuhan yang beraneka ragam, untuk memenuhi segala kebutuhan, mereka dituntut untuk bekerja. Didalam sebuah pekerjaan sebelum mereka bekerja mereka mengadakan perjanjian kerja yang dilakukan antara pekerja dengan yang memberi kerja (pengusaha) yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak. Pekerja sudah menjalankan masa percobaan selama 3 (tiga) bulan sesuai dengan yang diperintahkan dan diperjanjikan perusahaan tetapi setelah 9 (sembilan) masa percobaan pekerja tidak mendapatkan kepastian apakah diterima kerja atau tidak. Namun pekerja tersebut justru mengalami pemutusan hubungan kerja secara sepihak oleh PT. Hanhwa Life Insurance Indonesia. Pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha. Pada dasarnya pemutusan hubungan kerja merupakan masalah yang kompleks seperti pengangguran, kriminalitas dan kesempatan kerja. Dengan masalah tersebut penulis ingin merumuskan permasalahan yang terjadi PT. Hanhwa Life Insurance Indonesia yaitu bagaimana perlindungan hukum bagi pekerja yang di PHK dan apa upaya yang dilakukan pekerja/buruh terhadap PHK secara sepihak yang dihubungkan dengan Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Metode penelitian yang penyusun gunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan metode Yuridis Normatif. Metode Yuridis Normatif adalah metode yang mempelajari dan meneliti bahan-bahan hukum primer dan bahan-bahan hukum sekunder yang secara deduktif dengan menganalisa terhadap pasal-pasal, peraturan perundang-undangan, serta asas, teori, dan konsepsi dari para sarjana. Hasil penelitian dari permasalahan diatas diantaranya adalah perlindungan hukum terhadap pekerja yang di PHK secara sepihak adalah jika masih ada hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha maka akan diberikan perlindungan upah dan perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja. Namun jika mengalami pemutusan hubungan kerja maka perlindungan tersebut tidak berlaku bagi pekerja

yang di PHK. Selanjutnya mengenai upaya hukum yang dilakukan pekerja demi memperjuangkan haknya adalah melalui litigasi dan non-litigasi. Litigasi atau melalui jalur pengadilan dilakukan melalui Pengadilan Hubungan Industrial dan non-litigasi atau diluar pengadilan dilakukan melalui konsiliasi dan mediasi yang dijalankan secara musyawarah yang ditengahi oleh Suku Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kodya Jakarta Pusat.

Kata Kunci: Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak, Perlindungan Dan Upaya Hukum.

A. Pendahuluan

Indonesia merupakan negara berkembang, dimana masalah ketenagakerjaan adalah salah satu masalah pokok yang harus dihadapi oleh negara-negara berkembang seperti Indonesia. Jumlah penduduk yang terus meningkat tanpa diikuti penambahan lapangan pekerjaan selalu menjadi pemicu meningkatnya pengangguran.¹

Pekerja atau buruh, pemutusan hubungan kerja (PHK) merupakan awal hilangnya mata pencaharian, berarti pekerja atau buruh kehilangan pekerjaan atau penghasilan. Oleh sebab itu, istilah pemutusan hubungan kerja (PHK) bisa menjadi momok bagi setiap pekerja atau buruh, karena mereka dan keluarganya terancam kelangsungan hidupnya dan merasakan derita akibat dari pemutusan hubungan kerja (PHK) itu. Mengingat fakta dilapangan bahwa mencari pekerjaan tidaklah mudah seperti yang dibayangkan. Semakin ketatnya persaingan, angkatan kerja terus bertambah dan kondisi dunia usaha yang selalu fluktuatif, sangatlah wajar jika pekerja atau buruh selalu khawatir dengan ancaman pemutusan hubungan kerja tersebut. Secara yuridis dalam Undang-Undang No.13 Tahun 2003 jenis pemutusan hubungan kerja yaitu, pemutusan hubungan kerja demi hukum, pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha, pemutusan hubungan kerja oleh pengadilan, pemutusan hubungan kerja oleh pekerja.²

Pembahasan masalah ketenagakerjaan kali ini yang terjadi adalah antara Guruh Yudha Nugraha yang bertempat tinggal di Jalan Batam V Nomor 5 RT 009 RW 001, Pasir Gunung Cimanggis, dengan PT. Hanhwa Life Insurance Indonesia yang berkedudukan di Ratu Plaza Office Tower Lt. 10 Jalan Jendral Sudirman Nomor 9 Jakarta.

PT. Hanhwa Life Insurance Indonesia melakukan pemutusan hubungan kerja secara sepihak kepada Guruh Yudha Nugraha yang masih dalam masa percobaan dengan dan tanpa alasan yang serta tidak memberikan peringatan terlebih dahulu. Padahal; pekerja tersebut selalu menjalankan pekerjaan sesuai dengan apa yang diperintahkan dan diperjanjikan bahkan dalam perjanjian pekerja tersebut harus melalui masa percobaan selama 3 bulan tetapi sudah 9 bulan pekerja tersebut bekerja dan masih belum ada kepastian dan malah mendapatkan pemutusan hubungan kerja.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut: “Bagaimana perlindungan hukum terhadap pekerja yang di PHK secara tidak tertulis berdasarkan putusan No.1044 K/Pdt.Sus-PHI/2016 dihubungkan dengan Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ?” dan “Apa upaya hukum yang dilakukan karyawan/pekerja terhadap PHK yang dilakukan oleh pengusaha secara sepihak dihubungkan dengan Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ?”. Selanjutnya tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai

¹<http://underground-paper.blogspot.co.id/2013/06/makalah-ketenagakerjaan-di-indonesia.html?m=1>, diakses pada tanggal 03-Maret-2017

² Zaeni Asyhadie, 2013, *Hukum Kerja*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, hlm. 203.

berikut: Untuk mengetahui perlindungan hukum terhadap pekerja yang di PHK secara sepihak berdasarkan putusan No.1044 K/Pdt.Sus-PHI/2016 ditinjau dari Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Untuk mengetahui upaya hukum yang dilakukan karyawan/pekerja terhadap PHK yang dilakukan oleh pengusaha secara sepihak dihubungkan dengan Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui perlindungan hukum terhadap pekerja yang di PHK secara sepihak berdasarkan putusan No.1044 K/Pdt.Sus-PHI/2016 ditinjau dari Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
2. Untuk mengetahui upaya hukum yang dilakukan karyawan/pekerja terhadap PHK yang dilakukan oleh pengusaha secara sepihak dihubungkan dengan Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

B. Landasan Teori

Pemutusan hubungan kerja berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 25 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja dan pengusaha.

Perlindungan hukum dalam pemutusan hubungan kerja yang terpenting adalah menyangkut kebenaran status pekerja dalam hubungan kerja serta kebenaran alasan PHK. Alasan yang dipakai dasar untuk menjerat PHK yang dapat dibagi dalam dua kelompok, yaitu alasan yang diizinkan dan alasan yang tidak diizinkan untuk di PHK.

Apabila ternyata pekerja tidak mendapatkan haknya sebelum terbentuknya lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial, berdasarkan ketentuan Undang-Undang No.2 Tahun 2004 lembaga yang dimaksud adalah Pengadilan Hubungan Industrial maka dapat dilakukan upaya administratif atau upaya perdata.³

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Berikut adalah penelitian mengenai Perlindungan hukum terhadap pekerja yang dibagi menjadi dua, yaitu perlindungan hukum preventif dan perlindungan hukum represif.

1. Perlindungan hukum preventif mencegah terhadap tindakan pelanggaran hukum. Untuk mencegah terjadinya PHK adalah dengan tindakan skorsing, Pasal 155 ayat (3) Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bahwa pengusaha dapat melakukan tindakan skorsing dalam waktu tertentu dan pengusaha tetap wajib membayar upah beserta hak-hak pekerja, sehingga pemutusan hubungan kerja tidak akan terjadi.
2. Perlindungan hukum represif yaitu penyelesaian terjadinya sengketa dimana dibagi menjadi dua jalur yaitu penyelesaian melalui luar pengadilan termasuk mediasi Pasal 1 ayat (11) dan konsiliasi Pasal 1 ayat (13) Undang-Undang No.2 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, yang kedua penyelesaian perselisihan melalui pengadilan hubungan industrial Pasal 1 ayat (17) Undang-Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Berikut ini ada pemutusan hubungan kerja yang tidak layak, antara lain:

1. Jika antara lain tidak menyebutkan alasannya; atau
2. Jika alasannya PHK itu dicari-cari (pratekt) atau alasannya palsu;
3. Jika akibat pemberhentian itu bagi pekerja adalah lebih berat daripada

³Asri wijayanti, 2016, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta, hlm 175

keuntungan pemberhentian itu bagi majikan;

4. Jika buruh diperhatikan bertentangan dengan ketentuan dalam undang-undang atau kebiasaan mengenai susunan staf atau aturan ranglijs (seniority rules), dan tidak ada alasan penting untuk tidak memenuhi ketentuam-ketentuan itu.⁴

Apabila perusahaan melakukan pemutusan hubungan kerja yang tidak beralasan seperti apa yang telah disebutkan diatas maka sanksi dan hukumanny adalah sebagai berikut:

1. Pemutusan tersebut adalah batal dan pekerja yang bersangkutan harus ditetapkan kembali pada kedudukan semula,
2. Pembayaran ganti rugi kepada pekerja tersebut. Dalam hal ini pekerja berhak memilih antara penempatan kembali atau mendapatkan ganti rugi.⁵

Upaya penyelesaian yang dapat ditempuh oleh pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja secara sepihak dapat diselesaikan dalam dua jalur, yaitu penyelesaian perselisihan hubungan industrial diluar pengadilan dan melalui dan melalui pengadilan hubungan industrial. Pertama diwajibkan melalui bipartit yang prosesnya melalui tiga tahap yaitu persiapan, perundingan dan setelah perundingan, bila perundingan gagal dilanjutkan dengan tripartit yang metode penyelesaiannya melalui mediasi untuk mencapai kesepakatan. Pasal 3 ayat (2) Undang-Undang No.2 Tahun 2004 apabila tidak menemukan titik temu dilanjutkan konsiliasi untuk mencapai kesepakatan Pasal 23 ayat (1). Apabila menemukan kesepakatan dilanjutkan melalui pengadilan hubungan industrial, Pasal 55 kemudian penyelesaian perselisihan melalui jalur pengadilan ditempuh dua cara yaitu penyelesaian oleh hakim Pasal 81 dan oleh hakim kasas Pasal 113 Undang-Undang No.2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

D. Kesimpulan

Perlindungan hukun terhadap pekerja hanya diberikan jika ada hubungan kerja antara pekerrrja dan pengusaha. Dengan demikian setelah adanya pemutusan hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha, maka perlindungan hukum tidak berlaku bagi pekerja/burh yang di PHK karena sudah bukan merupakan tanggung jawab perusahaan.

Upaya hukum yang dilakukan pekerja/buruh melalui upaya administratif, penyelesaiannya dapat melalui: upaya Bipartit yang dilakukan antara pekerja dan pengusaha sebagai pihak yang terkait dalam hubungan kerja. Apabila perundingan itu mencapai kesepakatan maka hasil persetujuan itu mempunyai kekuatan hukum. Akan tetapi, apabila perundinan tidak mencapai kesepakatan maka dapat minta anjuran ke Dinas Tenaga Kerja Setempat.

E. Saran

Berdasarkan uraian diatas maka Penulis memberikan saran sebagai berikut:

1. Pemutusan hubungan kerja sebaiknya dapat dihindari baik bagi perusahaan maupun pekerja sehingga pemutusan hubungan kerja tidak terjadi. Apabila terdapat masalah antara pekerja dan pengusaha sebaiknya dapat diselesaikan dengan sebaik-baiknya dan menghindari terjadinya pemutusan hubungan kerja yang dapat merugikan banyak pihak. Dan ketika suatu perusahaan melakukan pemutusan hubungan kerja sebaiknya memberikan peringatan terlebih dahulu

⁴ G. Kartasapoetra, dkk, 1983, *Hukum Perburuhan, Pancasila Bidang Pelaksanaan Hubungan Kerja*, Armico, Bandung, hlm. 29.

⁵ *Ibid*, hlm. 287

kepada pekerja yang akan di PHK supaya tidak terjadi perselisihan.

2. Seorang pekerja yang di PHK secara sepihak oleh suatu perusahaan dan mengajukan gugatan ke pengadilan, maka pekerja tersebut harus melakukan upaya hukum yang sesuai dengan apa yang sudah diatur dalam peraturan perundang-undangan.

Daftar Pustaka

Buku-buku:

Asri wijayanti, 2016, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta.

G. Kartasapoetra, dkk, 1983, *Hukum Perburuhan, Pancasila Bidang Pelaksanaan Hubungan Kerja*, Armico, Bandung.

Internet

<http://underground-paper.blogspot.co.id/2013/06/makalah-ketenagakerjaan-di-indonesia.html?m=1>, diakses pada tanggal 03-Maret-2017