

JURNAL HUKUM ACARA PERDATA

ADHAPER

Vol. 1, No. 2, Juli – Desember 2015

- **Pemutusan Hubungan Kerja pada Badan Usaha Milik Negara: Studi Kasus Pemutusan Hubungan Kerja di PT. Pelindo II (Persero)**
Sherly Ayuna Putri

ISSN. 2442-9090

ADHAPER

DAFTAR ISI

1. Problematika Penerapan Peraturan Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2008 dalam Penyelesaian Sengketa Perdata di Indonesia	
Candra Irawan	61–73
2. Tipologi Sengketa Tanah dan Pilihan Penyelesaiannya (Studi pada Kantor Pertanahan Kabupaten Semarang)	
Aprila Niravita dan Rofi Wahanisa	75–85
3. Pemutusan Hubungan Kerja pada Badan Usaha Milik Negara: Studi Kasus Pemutusan Hubungan Kerja di PT. Pelindo II (Persero)	
Sherly Ayuna Putri.....	87–100
4. Sidang Keliling dan Prinsip-prinsip Hukum Acara Perdata: Studi Pengamatan Sidang Keliling di Pengadilan Agama Tasikmalaya	
Hazar Kusmayanti, Eidy Sandra, dan Ria Novianti	101–116
5. Proses Kepailitan oleh Debitor Sendiri dalam Kajian Hukum Acara Perdata dan Undang-undang Nomor 37 Tahun 2004	
Rai Mantili.....	117–134
6. Perkembangan Alat Bukti dalam Penyelesaian Perkara Perdata di Pengadilan Menuju Pembaruan Hukum Acara Perdata	
Efa Laela Fakhriah	135–153
7. Rekaman Pembicaraan Telepon sebagai Alat Bukti Perjanjian Bank dengan Nasabah pada <i>Bancassurance</i>	
Nancy S. Haliwela.....	155–170
8. Mengevaluasi Pembuktian Sederhana dalam Kepailitan sebagai Perlindungan terhadap Dunia Usaha di Indonesia	
Mulyani Zulaeha	171–187
9. Patologi dalam Arbitrase Indonesia: Ketentuan Pembatalan Putusan Arbitrase dalam Pasal 70 UU No. 30/1999	
Sujayadi.....	189–213
10. Penemuan Hukum oleh Hakim dalam Penyelesaian Perkara Perdata	
Herowati Poesoko	215–237

EDITORIAL

Dalam edisi kedua volume pertama ini, Jurnal Hukum Acara Perdata ADHAPER akan menyajikan tulisan-tulisan hasil Konferensi Nasional Hukum Acara Perdata yang diselenggarakan di Ambon (2014) dan Surabaya (2015) yang merupakan artikel konseptual dan terdapat pula artikel hasil penelitian.

Artikel pertama akan mengulas permasalahan dalam pelaksanaan mediasi di pengadilan berdasarkan Peraturan Mahkamah Agung Nomor 1 Tahun 2008 tentang Prosedur Mediasi. Artikel kedua, ketiga, keempat dan kelima merupakan hasil penelitian empiris yang membahas berbagai prosedur penegakan hukum perdata, mulai dari sengketa pertanahan, perselisihan hubungan industrial, pelaksanaan sidang keliling Pengadilan Agama, dan prosedur kepailitan yang dimohonkan oleh Debitor sendiri. Artikel keenam dan ketujuh secara khusus berfokus pada perkembangan alat bukti dalam pemeriksaan perkara perdata di pengadilan yang saat ini tidak saja terbatas pada lima alat bukti sebagaimana diatur di dalam HIR, RBG dan KUH Perdata. Artikel kedelapan akan mengulas permasalahan pembuktian sederhana dalam kepailitan sebagai upaya perlindungan bagi pelaku usaha. Artikel kesembilan menyoroti permasalahan yang ada di dalam ketentuan mengenai pembatalan putusan arbitrase sebagaimana diatur di dalam UU No. 30 Tahun 1999 tentang Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian Sengketa. Rangkaian artikel dalam jurnal ditutup dengan satu artikel yang membahas mengenai penemuan hukum dalam penyelesaian perkara perdata dengan merujuk pada prinsip-prinsip yang berlaku dalam Hukum Acara Perdata.

Pemikiran-pemikiran yang tertuang di dalam artikel tersebut semoga dapat memberikan manfaat dan tentunya dorongan bagi berbagai pihak untuk memberikan perhatian pada pembaharuan Hukum Acara Perdata Indonesia yang harus diakui sudah cukup usang serta tersebar dalam berbagai peraturan perundang-undangan. Pembaharuan Hukum Acara Perdata diharapkan memberikan kepastian hukum dalam proses penegakan hukum perdata di Indonesia serta mampu beradaptasi dengan perkembangan jaman. Selamat membaca!

Surabaya, Oktober 2015

Redaktur

PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA PADA BADAN USAHA MILIK NEGARA: STUDI KASUS PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA DI PT. PELINDO II (PERSERO)

Sherly Ayuna Putri*

ABSTRAK

Pengunduran diri sejumlah pekerja PT Pelindo II (Persero) dari jabatan mereka di perusahaan dengan alasan menolak kebijakan perusahaan yang dapat menjerumuskan mereka untuk melakukan tindak pidana sehingga berpotensi diperiksa oleh pihak penegak hukum berujung pada PHK secara sepihak oleh perusahaan. Perusahaan menganggap pengunduran diri tersebut adalah secara sukarela sehingga perusahaan tidak perlu membayar hak-hak normatif mereka dan tidak mempekerjakan mereka kembali. Tindakan perusahaan yang melakukan PHK tersebut bertentangan dengan ketentuan UU Nomor 13 Tahun 2003, pengunduran diri pekerja dari jabatan mereka di perusahaan tidak dapat diartikan pengunduran diri sebagai pekerja perusahaan. Dalam penyelesaian perselisihan PHK perlu diperhatikan keseimbangan untuk memberikan kepada setiap pihak hasil dari penyelesaian perselisihan yang sesuai dengan perbuatan yang dilakukan baik itu dapat berupa sanksi ataupun dapat berupa kesepakatan yang lebih lanjut yang akan disepakati antara pekerja dan pengusaha, serta perlindungan hukumnya mengenai hak-hak bagi para pekerja yang terkena PHK harus lebih diperhatikan lagi. Untuk itu perlu adanya peran aktif dari pemerintah dalam rangka fungsi pengawasan atas pelaksanaan ketentuan di bidang hubungan industrial.

Kata kunci: pemutusan hubungan kerja, pengunduran diri, BUMN

LATAR BELAKANG

Badan Usaha Milik Negara (selanjutnya disebut sebagai BUMN) adalah badan usaha yang seluruh atau sebagian besar modalnya dimiliki oleh negara, melalui penyertaan secara langsung, yang berasal dari kekayaan negara yang dipisahkan.¹ Maksud dan tujuan pendirian BUMN adalah untuk memberikan sumbangan bagi perkembangan perekonomian nasional pada umumnya dan penerimaan negara pada khususnya; mengejar keuntungan; menyelenggarakan kemanfaatan umum berupa penyediaan barang dan/atau jasa yang bermutu tinggi dan memadai bagi pemenuhan hajat hidup orang banyak; menjadi perintis kegiatan-

* Penulis adalah Dosen pada Fakultas Hukum Universitas Padjadjaran, Bandung dapat dihubungi melalui e-mail sherly.ayunaputri@yahoo.com.

¹ Pasal 1 angka 1 UU Nomor 19 Tahun 2003.

kegiatan usaha yang belum dapat dilaksanakan oleh sektor swasta dan koperasi; turut aktif memberikan bimbingan dan bantuan kepada pengusaha golongan ekonomi lemah, koperasi, dan masyarakat.² Pengurusan BUMN dilakukan oleh Direksi, sedangkan pengawasan BUMN dilakukan oleh Komisaris dan Dewan Pengawas. Dalam rangka melakukan usaha tersebut, BUMN dapat mempekerjakan tenaga kerja. Karyawan BUMN merupakan pekerja BUMN, yang pengangkatan, pemberhentian, kedudukan, hak dan kewajiban ditetapkan berdasarkan perjanjian kerja bersama sesuai dengan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan.³

Pemakaian istilah tenaga kerja, pekerja, dan buruh pada dasarnya harus dibedakan. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut dengan UU Nomor 13 Tahun 2003), ketenagakerjaan didefinisikan sebagai segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja.⁴ Selanjutnya, tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.⁵ Sedangkan pekerja/ buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.⁶ Pengertian setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat dapat meliputi setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain atau setiap orang yang bekerja sendiri dengan tidak menerima upah atau imbalan. Tenaga kerja meliputi pegawai negeri, pekerja formal, pekerja informal, dan orang yang belum bekerja atau pengangguran; dengan demikian pengertian tenaga kerja adalah lebih luas daripada pekerja atau buruh.

Hubungan kerja adalah hubungan antara pekerja dengan pengusaha yang terjadi setelah adanya perjanjian kerja. Hubungan kerja⁷ adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Dengan demikian jelas bahwa hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh.⁸ Istilah perjanjian kerja dalam bahasa Belanda disebut *arbeidsovereenkomst*, mempunyai beberapa pengertian. Pasal 1601a KUHPerdara memberikan pengertian perjanjian kerja sebagai suatu perjanjian di mana si buruh, mengikatkan dirinya

² Pasal 2 ayat (1) UU Nomor 19 Tahun 2003.

³ Pasal 87 ayat (1) UU No. 19 Tahun 2003.

⁴ Pasal 1 angka 1 UU No. 13 Tahun 2003.

⁵ Pasal 1 angka 2 UU No. 13 Tahun 2003.

⁶ Pasal 1 angka 3 UU No. 13 Tahun 2003.

⁷ Pasal 1 angka 15 UU Nomor 13 Tahun 2003.

⁸ Lalu Husni, 2006, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, RajaGrafindo Persada, Jakarta, h. 53.

untuk di bawah perintah pihak yang lain, si majikan untuk suatu waktu tertentu melakukan pekerjaan dengan menerima upah.⁹

Dalam hubungan antara buruh dan majikan, secara yuridis, buruh adalah bebas karena prinsip negara kita tidak seorang pun boleh diperbudak, maupun diperhamba. Semua bentuk dan jenis perbudakan dan perhambaan dilarang, tetapi secara sosiologis buruh itu tidak bebas sebagai orang yang tidak mempunyai bekal hidup yang lain selain tenaganya dan kadangkadang terpaksa untuk menerima hubungan kerja dengan majikan meskipun memberatkan bagi buruh itu sendiri, lebih-lebih saat sekarang ini dengan banyaknya jumlah tenaga kerja yang tidak sebanding dengan lapangan pekerjaan yang tersedia.¹⁰

Pada kenyataannya hubungan kerja yang melahirkan adanya suatu perjanjian kerja yang telah dibuat dengan sebaik-baiknya dan telah pula mengikat masing-masing pihak, dalam pelaksanaannya sering berjalan tidak seperti apa yang diharapkan, sehingga menimbulkan perselisihan paham mengenai hubungan kerja, bahkan dapat berakhir dengan terjadinya PHK, dengan kata lain bagaimanapun baiknya suatu hubungan kerja yang telah diperjanjikan dan telah pula disepakati bersama oleh pekerja dan pengusaha, masalah perselisihan antara keduanya akan selalu ada bahkan sulit untuk dihindari.

Kasus PHK di BUMN yang terjadi di akhir tahun 2013, adalah pemberhentian Cipto Pramono yang menjabat Direktur Personalia dan Umum PT Pelindo II (Persero), yang memicu pengunduran diri sebanyak 21 orang pejabat dan satu direktur lainnya. Mereka merasa tidak sejalan dengan pimpinan perusahaan, yaitu Direktur Utama PT Pelindo II (Persero), Richard Joost Lino. Pengunduran diri ini dipicu saat Direktur Utama PT Pelindo II (Persero) meminta Direktur Personalia dan Umum mundur dari jabatannya. Kasus PHK yang dilakukan terhadap sejumlah karyawan BUMN tersebut menjadi polemik, bahkan DPR ingin mengetahui proses yang terjadi, karena proses PHK tersebut berawal dari polemik pengunduran diri, antara peletakan jabatan dan mengundurkan diri.¹¹

Artikel ini didasarkan pada hasil penelitian hukum dengan pendekatan peraturan perundang-undangan berdasarkan ketentuan hukum yang berlaku serta dengan didukung hasil pengamatan lapangan. Isu hukum yang akan dibahas dalam artikel ini adalah mengenai PHK di PT Pelindo II (Persero) sebagai BUMN dan perlindungan hukum bagi para pekerja yang terkena PHK berdasarkan UU Nomor 13 Tahun 2003.

⁹ *Ibid.*, h. 54

¹⁰ Zainal Asikin, 2006, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, h. 5.

¹¹ Eko Praliawito dan Arie Dwi Budiawati, <http://bisnis.news.viva.co.id>, "Ini Alasan Bos Pelindo II Pecat Direksinya", 16 Desember 2013.

PROSEDUR PHK DI PT PELINDO II (PERSERO) DITINJAU DARI UU NOMOR 13 TAHUN 2003

Sejak disahkannya UU Nomor 13 Tahun 2003 banyak mengundang kontroversi baik dari kalangan pengusaha maupun dari kalangan pekerja/buruh. Masing-masing pihak memiliki penilaian subjektif mengenai undang-undang ketenagakerjaan dan merasa belum terpuaskan akan ketentuan-ketentuan yang terdapat dalam undang-undang ketenagakerjaan. Pengesahan rancangan undang-undang ketenagakerjaan menjadi undang-undang ditandai aksi unjuk rasa oleh ratusan buruh. Unjuk rasa memang tidak bisa dikesampingkan, mengingat banyak pihak yang mendapatkan dampak dari undang-undang ini, baik pengusaha maupun para pekerja, wajar kiranya jika undang ini tidak bisa mengakomodasi seluruh kepentingan seluruh pihak.

PHK diatur di dalam Pasal 150 UU Nomor 13 Tahun 2003 yang meliputi PHK yang terjadi di badan usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan atau badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara, maupun usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lainnya yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain. PHK merupakan suatu keadaan di mana buruh/ pekerja berhenti bekerja dari majikannya. Hakikat PHK bagi buruh merupakan awal dari penderitaan. maksudnya bagi buruh permulaan dari segala pengakhiran, permulaan dari berakhirnya mempunyai pekerjaan, permulaan dari berakhirnya kemampuannya memenuhi keperluan hidup sehari-hari baginya dan keluarganya.¹²

Dalam permasalahan proses pemutusan hubungan kerja PT Pelindo II (Persero) menurut Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Administrasi Jakarta Utara memutuskan PHK atas pekerja PT Pelindo II (Persero) oleh Direktur Utama tidak memenuhi prosedur UU Nomor 13 Tahun 2003. Sebagaimana diketahui, pasca aksi peletakan jabatan yang dilakukan puluhan pekerja PT Pelindo II (Persero), pada 17 Desember 2013 Direktur Utama menerbitkan surat PHK Nomor 044/9/8/Pi.11.13 kepada 33 orang pekerja. Pemecatan ini dibagi dalam dua fase, fase pertama dilakukan sebelum aksi mogok yang dilakukan kepada 21 orang pekerja; dan fase kedua setelah aksi mogok kerja. Ketua Serikat Pekerja PT Pelindo II (Persero) menyebutkan, dari hasil mediasi hubungan industrial dapat disimpulkan antara lain keputusan Direktur Utama memberhentikan karyawan yang mundur karena meletakkan jabatan sama sekali tidak dapat dipertimbangkan dan sangat tidak mendasar. Mengingat pejabat mengundurkan diri dari jabatan, karena sudah tidak sejalan dengan kebijakan Direktur Utama bertentangan dengan

¹² Asri Wijayanti, 2009, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi Politik & Hukum*, Sinar Grafika, Jakarta, h. 158.

ketentuan UU Nomor 19 Tahun 2003 dan UU Nomor 17 Tahun 2003 serta tidak memenuhi prinsip-prinsip *good corporate governance*.

Selain itu, tindakan Direktur Utama berpotensi menjerumuskan pekerja dengan permasalahan hukum di kemudian hari, sehingga sebelum pegawai dan pejabat ditangkap Kepolisian atau KPK mereka memilih mundur dari jabatannya sementara, namun malah di PHK. Atas pemecatan itu, kuasa hukum Serikat Pekerja PT Pelindo II (Persero) yang mewakili seluruh pekerja PT Pelindo II (Persero) mengirimkan somasi yang dialamatkan kepada Direktur Utama. Kuasa hukum Serikat Pekerja PT Pelindo II (Persero) mengingatkan bahwa aksi peletakan jabatan yang dilakukan para pekerja PT Pelindo II (Persero) tersebut disebabkan ketidaksesuaian dalam melaksanakan tugas terkait kebijakan Direktur Utama yang melaksanakan tugas bertentangan dengan prinsip-prinsip *good corporate governance*. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Administrasi Jakarta Utara juga menyatakan bahwa perusahaan harus tetap memberikan upah kepada pekerja selama masih dalam proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial, karena dengan tidak membayarkan upah akan melanggar Pasal 155 ayat (1) dan (2) UU Nomor 3 Tahun 2003.

Direktur Utama seharusnya menyikapi surat pengunduran diri dari pejabat tersebut dengan perundingan terlebih dahulu agar permasalahan hubungan industrial dapat diselesaikan dengan kekeluargaan dan bukan menyikapinya dengan PHK. Tindakan sepihak itu tidak sesuai Pasal 151, Pasal 152 dan Pasal 155 UU Nomor 13 Tahun 2003, di mana karyawan yang di PHK harus mendapat pesangon, uang penghargaan, uang penggantian dan hak-hak lainnya. Di samping pihak perusahaan harus memberitahukan alasan tindakan PHK kepada karyawan bersangkutan, serta harus melalui mekanisme Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (LPPHI) hingga dikeluarkannya penetapan. Karena bertentangan dengan Pasal 151 dan Pasal 152 UU Nomor 13 Tahun 2003, maka Direktur Utama PT Pelindo II (Persero) mengenai PHK haruslah dinyatakan batal demi hukum.

Permasalahan dalam ketenagakerjaan khususnya mengenai Pemutusan Hubungan Kerja tampaknya lebih banyak memberikan dampak negatif bagi para pekerja/ buruh. Beberapa contoh kasus PHK yang dilakukan oleh pengusaha secara sepihak dapat dilihat dalam beberapa kasus, di antaranya: 1) PHK para pekerja di PT Primajasa Perdana Raya;¹³ dan 2) PHK para dosen oleh Yayasan Bina Mandiri;¹⁴ Permasalahan ketenagakerjaan masih terus berlanjut hingga saat ini, unjuk rasa yang dilakukan oleh pekerja selalu tidak lepas mengenai permasalahan PHK atau permasalahan upah minimum; sedangkan posisi tawar antara pekerja dan pengusaha tidak seimbang, hal ini dipengaruhi oleh banyaknya jumlah pekerja yang

¹³ Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung Nomor 115.G/2008/PHI.Bdg.

¹⁴ Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung Nomor 125/G/2008/PHI.Bdg.

membutuhkan pekerjaan, sehingga pengusaha memiliki posisi tawar yang lebih tinggi dan memaksa pekerja untuk tunduk pada persyaratan yang ditetapkan di dalam perjanjian kerja yang ada, yang seringkali merugikan pekerja. Hal ini akhirnya memicu berbagai macam aksi protes dan unjuk rasa, tuntutan lain yang diajukan pekerja masih berkisar pada pemenuhan hak-hak normatif seperti meminta pesangon sesuai aturan, menuntut pemenuhan jaminan sosial, upah cuti haid, uang tunggu selama tidak dipekerjakan, upah lembur, uang transport, dan tunjangan hari raya.

Dalam situasi perselisihan hubungan industrial, PHK harus dijadikan sebagai tindakan terakhir. Untuk itu, pengusaha dalam menghadapi para pekerja hendaknya: 1) menganggap para pekerja sebagai rekan yang akan membantunya untuk menyukseskan tujuan usaha; 2) memberikan imbalan yang layak terhadap jasa-jasa yang telah dikerahkan oleh partnernya itu, berupa penghasilan yang layak dan jaminan-jaminan sosial tertentu, agar dengan demikian pekerja tersebut dapat bekerja lebih produktif; dan 3) Menjalin hubungan baik dengan para pekerjanya.¹⁵ Para pekerja yang bekerja pada perusahaan harus mengimbangi jalinan atau hubungan kerja dengan kerja nyata yang baik, penuh kedisiplinan, dan tanggung jawab agar tujuan perusahaan dapat tercapai dengan penuh keberhasilan bagi kepentingan pekerja itu sendiri. Segala hal yang kurang baik di dalam perusahaan akan hendaknya dengan musyawarah dan mufakat seperti perselisihan yang terjadi dalam suatu keluarga besar.¹⁶

Apabila pengusaha dan pekerja saling memperhatikan, saling menghargai, dan saling berkegiatan dalam mencapai tujuan perusahaan, agar kedua belah pihak dapat mewujudkan keberhasilan perusahaan perlu adanya kendali, dan kendali itu berwujud ketentuan hukum dan peraturan-peraturan yang berlaku, tanpa adanya kendali manusia sering terdorong oleh hal-hal yang negatif yang menjadikannya berada di luar batas kesadaran, akan melakukan hal-hal yang sating merugikan (*exploitation des "I" homme par "I" home*) atau yang kuat akan memakan yang lemah (*homo homini lupus*). Pengusaha maupun pekerja harus terkendali atau harus menundukkan diri pada segala ketentuan dan peraturan yang berlaku, harus bertanggung jawab dalam melaksanakan kegiatan masing-masing sesuai dengan tugas dan wewenangnya, hingga keserasian dan keselarasan dapat terwujud.¹⁷ Ketentuan yang mengatur hubungan antara pengusaha dan pekerja dapat berupa peraturan perundang-undangan (heteronom) maupun ketentuan yang didasarkan pada kesepakatan kedua belah pihak (autonom) dalam bentuk perjanjian kerja atau perjanjian kerja bersama.

¹⁵ Y.W. Sunindhia dan Ninik Widiyanti, 1998, *Masalah PHK dan Pemogokan*, Bina Aksara, Jakarta, h. 129.

¹⁶ Asri Wijayanti, *Op.cit.*, h. 137.

¹⁷ *Ibid.*, h. 139.

PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA YANG TERKENA PHK BERDASARKAN UU NOMOR 13 TAHUN 2003

Pasal 1 angka 25 UU Nomor 13 Tahun 2003 mengatur bahwa PHK adalah pengakhiran hubungan kerja karena satu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja dan pengusaha. Setelah hubungan kerja berakhir, pekerja tidak mempunyai kewajiban untuk bekerja pada pengusaha; dan pengusaha tidak berkewajiban untuk membayar upah kepada pekerja tersebut. UU Nomor 13 Tahun 2003 melindungi pekerja baik pada saat pekerja tersebut masih bekerja maupun setelah pekerja mengalami PHK. Mekanisme dan prosedur PHK yang diberlakukan di setiap perusahaan seharusnya dipatuhi seluruhnya oleh perusahaan sesuai dengan ketentuan UU Nomor 13 Tahun 2003 sehingga pekerja tetap mendapat perlindungan yang layak dan memperoleh hak-haknya, serta dapat menjamin terciptanya kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apa pun sehingga kesejahteraan pekerja dan keluarganya dapat terwujud.

Pasal 150 UU Nomor 13 Tahun 2003 menetapkan bahwa ketentuan mengenai PHK dalam UU Nomor 13 Tahun 2003 meliputi PHK yang terjadi di badan usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik persekutuan atau badan hukum, baik milik swasta atau milik negara, maupun usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain. Pasal 153 UU Nomor 13 Tahun 2003 melarang pengusaha melakukan PHK dengan alasan-alasan tertentu. PHK dengan alasan tertentu tersebut adalah batal demi hukum dan pengusaha wajib mempekerjakan kembali pekerja yang bersangkutan. PHK oleh pengusaha ialah pemutusan hubungan kerja di mana kehendak atau prakarsanya berasal dari pengusaha, karena adanya pelanggaran atau kesalahan yang dilakukan pekerja atau mungkin faktor-faktor lainnya seperti pengurangan tenaga kerja, perusahaan tutup karena merugi, perubahan status dan sebagainya. Menurut Pasal 151 UU Nomor 13 Tahun 2003 bahwa PHK oleh pengusaha harus memperoleh penetapan terlebih dahulu dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial. UU Nomor 13 Tahun 2003 mengatur pula prosedur PHK, mulai dari tahap perundingan hingga permohonan penetapan kepada LPPHI.¹⁸ Selama belum ada penetapan, pengusaha wajib tetap mempekerjakan dan memberikan hak-hak para pekerjanya.

Apabila PHK oleh pengusaha ditetapkan, maka pekerja mendapatkan hak-haknya berupa: 1) pesangon sebesar dua kali ketentuan Pasal 156 ayat (2) UU Nomor 13 Tahun 2003; 2) uang penghargaan sebesar dua bulan upah berdasarkan Pasal 156 ayat (3) UU

¹⁸ Abdul Khakim, 2003, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia: Berdasarkan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003*, Citra Aditya Bakti, Bandung, h. 115.

Nomor 13 Tahun 2003; 3) uang penggantian hak atas cuti tahunan sesuai ketentuan dalam Pasal 156 ayat (4) huruf a UU No. 13 Tahun 2003; 4) uang penggantian hak atas perumahan, pengobatan dan perawatan sebesar 15% sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) huruf c UU Nomor 13 Tahun 2003; dan 5) upah selama proses PHK. Pelaksanaan proses PHK diawasi oleh Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Wilayah setempat. Pada dasarnya perlindungan hukum bagi pekerja melalui peraturan perundang-undangan telah memadai, hanya bagaimana tindakan dari pihak pengusaha untuk menyikapi terhadap ketentuan-ketentuan yang melindungi dan menjamin hak-hak pekerja, serta tindakan dari pihak pekerja sendiri apakah terdapat pelanggaran hak pekerja yang dapat berujung pada perselisihan hubungan industrial.

Dalam perselisihan hubungan industrial yang terjadi pada PT Pelindo II (Persero) berkaitan dengan perselisihan PHK didasarkan atas permohonan para pekerja yang sebelumnya melayangkan surat pengunduran diri. Manajemen perusahaan menilai surat tersebut merupakan dasar bagi perusahaan melakukan PHK dan berhak tidak memberikan upah maupun pesangon. Dari pertimbangan argumentasi kedua belah pihak itu, Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Jakarta Utara yang bertindak sebagai mediator hubungan industrial mengeluarkan empat butir pernyataan. Pernyataan itu bersifat anjuran bagi Pelindo II agar membatalkan PHK sepihak. Surat tersebut juga menyatakan bahwa anjuran hanya ditujukan kepada perselisihan hubungan industrial atas 23 orang pekerja; sedangkan tujuh pekerja lainnya berada di luar kewenangan administratif Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Jakarta Utara. Tujuh karyawan itu tersebar di pelabuhan-pelabuhan PT Pelindo II (Persero), seperti di wilayah Provinsi Banten dan Provinsi Jambi. Berdasarkan anjuran tersebut PT Pelindo II (Persero) harus membayarkan hak-hak karyawan terhitung sejak Januari 2014. Tidak hanya itu, PT Pelindo II (Persero) juga harus mempekerjakan mereka kembali sebagai karyawan atau staff biasa. PHK tidak dapat dilakukan karena para pekerja tersebut hanya menyatakan pengunduran dirinya dari jabatan mereka di perusahaan, tidak sebagai pekerja pada PT Pelindo II (Persero).

Pada dasarnya pekerja dapat mengundurkan diri karena berbagai hal di antaranya: pindah kerja ke tempat lain, berhenti karena alasan pribadi, dan alasan-alasan lain. Pekerja dapat mengajukan pengunduran diri kepada perusahaan tanpa paksaan, namun seringkali pengunduran diri kadang diminta secara paksa oleh pihak perusahaan meskipun undang-undang melarangnya. UU Nomor 30 Tahun 2013 mengatur prosedur pekerja yang mengundurkan diri dengan syarat: 1) pekerja wajib mengajukan permohonan selambatnya 30 hari sebelumnya; 2) pekerja tidak memiliki ikatan dinas; dan 3) pekerja tetap melaksanakan kewajiban sampai mengundurkan diri. Pekerja yang mengajukan pengunduran diri hanya berhak atas kompensasi uang pisah, uang penggantian hak cuti dan kesehatan dan biaya pengembalian ke kota asal

penerimaan. Akan tetapi undang-undang tidak mengatur hak apa saja yang diterima pekerja yang mengundurkan diri, semua itu diatur sendiri oleh perusahaan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama. Pekerja yang berhenti karena kemauan sendiri tidak mendapat uang pesangon ataupun uang penghargaan, berbeda dengan pekerja yang di-PHK. Pekerja mungkin mendapatkan uang kompensasi lebih bila diatur lain lewat perjanjian kerja.

Perlindungan hukum bagi pekerja yang menghadapi perselisihan PHK akan berkaitan dengan status pekerja dalam hubungan kerja dan kebenaran alasan PHK sebagai dasar melakukan PHK. Alasan yang dipakai dasar untuk menjatuhkan PHK dapat dibagi dalam dua kelompok, yaitu alasan yang diizinkan dan alasan yang tidak diizinkan untuk dilakukannya PHK. Salah satu alasan dapat dilakukannya PHK tanpa izin adalah apabila pekerja tertangkap tangan melakukan kesalahan berat. Hal ini adalah bertentangan dengan hak asasi manusia, khususnya asas praduga tak bersalah. Seseorang dikatakan terbukti melakukan perbuatan pidana apabila secara tegas telah diputuskan oleh hakim. Adanya kebenaran alasan PHK untuk menjaga kemurnian alasan penjatuhan PHK dari rekayasa majikan, mengingat kebenaran alasan sangat berpengaruh terhadap hak yang nantinya dapat diterima oleh buruh pasca izin PHK turun.

Kebeneran alasan yang berasal dari cara terjadinya PHK yang datangnya dari buruh dapat digolongkan menjadi dua, yaitu karena alasan buruh mengundurkan diri; dan karena adanya alasan mendesak yang mengakibatkan buruh tidak dapat melanjutkan hubungannya. Alasan mengundurkan diri dari buruh harus benar karena jangan sampai terdapat kebohongan di dalam alasan tersebut. Pengunduran diri itu harus benar-benar murni atas inisiatif buruh sendiri tanpa dipengaruhi oleh pihak lain. Pihak lain di sini dapat dari majikan atau dari pihak ketiga.

Dalam praktik alasan mengundurkan diri banyak dipakai oleh manajemen personalia perusahaan tentang keluarnya seorang buruh dari hubungan kerja. Meskipun sebenarnya pengunduran diri itu hanya rekayasa majikan supaya hak yang diperoleh buruh lebih kecil daripada yang seharusnya. Kenyataan dalam praktiknya sebenarnya PHK tersebut atas inisiatif majikan, tetapi direkayasa menjadi PHK karena pengunduran diri buruh. Alasan mengundurkan diri dari pihak buruh secara sukarela harus benar-benar ditelusuri kebenarannya. Hal ini untuk melindungi buruh dari tindakan sewenang-wenang dari majikan. Adanya alasan mendesak dari buruh untuk mohon di-PHK juga untuk melindungi buruh. Buruh hanya mempunyai tenaga yang melekat pada dirinya untuk diberikan kepada majikan dalam bentuk melakukan pekerjaan, tenaga itulah satu-satunya harapannya untuk dapat memenuhi kebutuhan hidup dengan mendapat upah. Apabila terdapat buruh yang tiba-tiba mengajukan adanya alasan

mendesak untuk dilakukan PHK dapat diartikan keadaan diri buruh sudah dalam tahap membahayakan jiwanya, hal ini perlu untuk dilindungi.

Kebenaran alasan yang berasal dari majikan dapat dikategorikan dalam dua hal, yaitu adanya penutupan perusahaan atau adanya kesalahan buruh. Selain itu, kebenaran alasan dapat juga ditelusuri dalam hal yang berhubungan dengan aktivitas pekerja di serikat pekerja atau serikat buruh. Dalam kasus perselisihan yang terjadi antara Harian Kompas dengan Bambang, sebagai wartawan. Tidak mudah membuktikan apakah PHK atau mutasi disebabkan oleh aktivitas buruh di serikat pekerja. Apakah ada kaitan aktivitas di serikat pekerja dengan terjadinya PHK. Untuk membuktikannya, dapat dipakai saksi, surat, atau bisa juga dipakai rangkaian peristiwa hubungan sebab akibat. Dalam jawabannya, Bambang menolak keras dalil Kompas yang menyatakan mutasi dirinya tidak berhubungan dengan aktivitasnya sebagai Sekretaris Perkumpulan Karyawan Kompas. Di Pengadilan Negeri Jakarta Pusat Bambang juga mengajukan gugatan *union busting*, atau pemberangusan serikat pekerja.¹⁹

Kasus itu bertentangan dengan ketentuan Pasal 28 huruf a UU Nomor 21 Tahun 2000, yaitu siapa pun dilarang menghalang-halangi atau memaksa pekerja/ buruh untuk membentuk atau tidak membentuk, menjadi pengurus atau tidak menjadi pengurus, menjadi anggota atau tidak menjadi anggota dan/atau menjalankan atau tidak menjalankan kegiatan serikat pekerja/ serikat buruh dengan cara melakukan pemutusan hubungan kerja, memberhentikan sementara, menurunkan jabatan, atau melakukan mutasi. Di lain pihak, penutupan perusahaan karena adanya kerugian yang diderita oleh majikan terus-menerus harus dibuktikan kebenarannya. Jangan sampai itu hanya kebohongan atau kelicikan majikan untuk membuka usaha baru setelah usaha yang lamanya dinyatakan pailit dan semua buruhnya telah di-PHK. Adanya bukti kerugian harus melalui proses audit dari akuntan publik paling sedikit selama dua tahun terakhir berturut-turut.

Perkembangan selanjutnya penutupan usaha ini diperluas meliputi pula penutupan usaha karena adanya *force majeure*, misalnya tempat usaha terkena bencana alam yang tidak memungkinkan untuk dilanjutkan hubungan kerja. Selain itu, ada perluasan pengertian kerugian dengan adanya efisiensi, sehingga akan ada pengurangan buruh yang di-PHK atau adanya perubahan status atau perubahan kepemilikan atau adanya perubahan lokasi tempat kerja. Apabila terjadi, pihak perusahaan harus bersikap terbuka dengan memberikan informasi yang benar, supaya tidak terjadi perbuatan yang mengarah kepada pengrusakan dari pihak buruh.

¹⁹ KML, "Sulitnya Membuktikan PHK Akibat Aktivitas di Serikat Pekerja", *Hukum Online*, <http://www.hukumonline.com>, 22 Juni 2007.

PHK massal berdasarkan Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor SE-907/MEN/PHI-PPHI/X/2004 tentang Pencegahan PHK Massal, disebutkan bahwa apabila dalam hal suatu perusahaan mengalami kesulitan yang dapat membawa pengaruh terhadap ketenagakerjaan, maka pemutusan hubungan kerja haruslah merupakan upaya terakhir, setelah dilakukan hal-hal sebagai berikut:

1. mengurangi upah dan fasilitas pekerja tingkat atas, misalnya tingkat manajer dan direktur;
2. mengurangi shift;
3. membatasi/menghapuskan kerja lembur, mengurangi jam kerja;
4. mengurangi hari kerja;
5. meliburkan atau merumahkan pekerja/buruh secara bergilir untuk sementara waktu;
6. tidak memperpanjang kontrak bagi pekerja yang sudah habis masa kontraknya;
7. memberikan pensiun bagi yang sudah memenuhi syarat.

Ketentuan di atas merupakan pengulangan dari Surat Menteri Tenaga Kerja Nomor 295/M/IV/1985 tanggal 10 April 1989 tentang Penanganan Penyelesaian Masalah PHK yang menyaratkan penanganan PHK massal harus dilakukan dalam empat tahap, yaitu: 1) tahap penyelamatan melalui peningkatan usaha, efisiensi dan penghematan; 2) tahap persiapan PHK; 3) tahap proses PHK; dan 4) tahap penyaluran dan penampungan.²⁰

Secara yuridis, kedudukan Surat Menteri Tenaga Kerja Nomor 295/M/IV/1985 adalah lebih tinggi daripada Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor SE-907/MEN/PHI-PPHI/X/2004. Surat Menteri Tenaga Kerja Nomor 295/M/IV/1985 mempunyai kekuatan hukum keluar, artinya dapat diterapkan secara umum karena yang mengeluarkan adalah pejabat yang berwenang dan dalam bentuk yang benar. Adapun surat edaran hanya bersifat imbauan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat keluar. Dengan demikian Surat Edaran dari Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor SE-907/MEN/PHI-PPHI/X/2004 tidak dapat diartikan mengakhiri pemberlakuan Surat Menteri Tenaga Kerja Nomor 295/M/IV/1985.

Kebenaran alasan yang berasal dari majikan dengan dasar adanya kesalahan yang dilakukan oleh buruh harus benar-benar ditelusuri, termasuk dalam kategori kesalahan ringan atau kesalahan berat. Dalam praktik, apabila buruh melakukan kesalahan ringan misalnya tidak cakap melakukan pekerjaan maka pihak majikan menjadikan alasan tersebut sebagai suatu kecerobohan, sehingga mengakibatkan perusahaan mengalami kerugian. Hal inilah

²⁰ Lihat: Surat Menteri Tenaga Kerja Nomor 295/M/IV/1985 tentang Penanganan Penyelesaian Masalah Pemutusan Hubungan Kerja Massal Terhadap Karyawan.

yang mengakibatkan banyak terjadi PHK atas dasar adanya kesalahan berat. Penggolongan suatu kesalahan buruh dalam kesalahan ringan atau kesalahan berat sangat berdampak pada perolehan hak-hak buruh pasca PHK, oleh karena itu harus jelas dan dapat diterima kedua pihak akan adanya kebenaran sehingga tidak merugikan buruh.

Kebeneran atas status pekerja berkaitan dengan adanya kepastian mengenai tanggal mulai masuk kerja, komponen upah terakhir, dan kedudukan atau jabatan buruh di dalam perusahaan. Hal ini berpengaruh terhadap hak buruh dalam mendapatkan pesangon, uang penghargaan masa kerja, serta ganti kerugian dalam pengobatan dan perumahan. Kebeneran status pekerja pada kedudukannya dalam hubungan kerja, perlu dicermati. Akhir-akhir ini di masyarakat berkembang hubungan kerja hanya didasarkan pada kontrak kerja yang tidak sah. Kontrak kerja atau disebut pula dengan perjanjian kerja untuk waktu tertentu harus dibuat berdasarkan ketentuan Pasal 59 ayat (1) dan ayat (2) UU Nomor 13 Tahun 2003, yaitu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap dan hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu. Perjanjian kerja waktu tertentu hanya boleh dibuat apabila jenis atau sifat pekerjaan itu adalah:

1. Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
2. Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama tiga tahun;
3. Pekerjaan yang bersifat musiman; atau
4. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.

Apabila status pekerja dalam hubungan kerja didasarkan pada perjanjian kerja waktu tertentu yang tidak sah maka akibat hukumnya pekerja itu harus dianggap sebagai pekerja tetap.

Di lain pihak, mengenai komponen upah, berdasarkan Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja Nomor SE-07/Men/1990 tentang Pengelompokan Komponen Upah dan Pendapatan Upah, upah dibagi dalam dua kelompok, yaitu upah dan pendapatan non-upah. Komponen upah meliputi upah pokok, tunjangan tetap, dan tunjangan tidak tetap. Adapun komponen pendapatan non-upah terdiri atas komponen fasilitas, bonus, dan tunjangan hari raya. Sedang yang dimaksud dengan fasilitas adalah kenikmatan dalam bentuk nyata atau natura yang diberikan perusahaan karena hal-hal yang bersifat khusus atau peningkatan kesejahteraan pekerja. Adapun bonus adalah hasil keuntungan perusahaan atau adanya hasil karena melebihi target produksi atau adanya peningkatan produktivitas.

PENUTUP

PHK oleh pengusaha adalah suatu pemutusan hubungan kerja atas kehendak atau prakarsa pengusaha, karena adanya pelanggaran atau kesalahan yang dilakukan pekerja/ buruh atau faktor-faktor lainnya seperti pengurangan tenaga kerja, perusahaan tutup karena merugi, perubahan status dan sebagainya bukan berdasarkan dari hal pengunduran diri pekerja dari jabatannya masing-masing. Berdasarkan ketentuan Pasal 151 UU Nomor 13 Tahun 2003 PHK oleh pengusaha harus memperoleh penetapan terlebih dahulu dari LPPHI dan harus memenuhi ketentuan dalam Pasal 152 sampai dengan Pasal 155 UU Nomor 13 Tahun 2003. Sebagai bentuk perlindungan hukum bagi pekerja yang di-PHK oleh perusahaan, maka UU Nomor 13 Tahun 2003 memberikan hak-hak pekerja yang harus dipenuhi oleh perusahaan sebagaimana diatur dalam Pasal 156 UU Nomor 13 Tahun 2003, serta upaya penegakannya melalui penyelesaian perselisihan secara bipartit, mediasi atau konsiliasi, dan upaya terakhir adalah melalui proses litigasi di Pengadilan Hubungan Industrial sebagaimana diatur dalam UU Nomor 2 Tahun 2004.

Dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial, khususnya mengenai perselisihan PHK, para pihak memperoleh aturan yang akan disepakati selanjutnya yaitu suatu keputusan yang dikeluarkan oleh pengusaha dapat berupa akibat dari perbuatan yang pekerja/buruh lakukan, sesuai dengan apa yang seharusnya mereka terima, jadi dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial harus diperhatikan keseimbangan antara hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh. Pemerintah melalui Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi perlu melakukan pengawasan secara periodik terhadap perusahaan, untuk memastikan perusahaan yang melakukan PHK terhadap pekerjanya telah memenuhi persyaratan dan ketentuan tentang PHK yang diatur di dalam UU Nomor 13 Tahun 2003.

DAFTAR BACAAN

- Abdul Khakim, 2003, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*: Berdasarkan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003, Citra Aditya Bakti, Bandung.
- Asikin, Zainal, 2006, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Eko Praliawito dan Arie Dwi Budiawati, <http://bisnis.news.viva.co.id>, “Ini Alasan Bos Pelindo II Pecat Direksinya”, 16 Desember 2013.
- Husni, Lalu, 2006, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, RajaGrafindo Persada, Jakarta.

KML, “Sulitnya Membuktikan PHK Akibat Aktivitas di Serikat Pekerja”, *Hukum Online*, <http://www.hukumonline.com>, 22 Juni 2007.

Sunindhia, Y.W. dan Widiyanti, Ninik, 1998, *Masalah PHK dan Pemogokan*, Bina Aksara, Jakarta.

Wijayanti, Asri, 2009, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi Politik & Hukum*, Sinar Grafika, Jakarta.