



Tinjauan Yuridis Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak oleh Perusahaan Kepada Pekerja pada Putusan No.36/G/2014/PHI Medan

Juridical Review of Unilateral Termination of Employment by the Company to the Worker on Putusan No.36/G/2014/PHI Medan

Sari Simanjuntak, A. Lawali Hasibuan & Ridho Mubarak*

Prodi Ilmu Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Medan Area, Indonesia

*ridhomubarak@gmail.com:

Abstrak

Perselisihan atau kesalahpahaman yang menyebabkan terjadinya PHK umumnya dipicu oleh kurangnya komunikasi antara pihak pekerja/buruh dengan pihak pengusaha. Pihak pekerja/buruh diposisikan sebagai pihak yang membutuhkan, oleh karena itu posisi pekerja/buruh sangatlah lemah dan rentan atas penyimpangan-penyimpangan. Permasalahan penelitian ini adalah: 1) Bagaimana Upaya Pemerintah dan Perusahaan Terhadap PHK Karyawan? 2) Apakah yang menjadi pertimbangan hukum hakim dalam memutuskan sengketa PHK sepihak oleh perusahaan Putusan Nomor: 36/G/2014/PHI.Mdn? Jenis penelitian ini adalah penelitian normatif. Dalam kasus ini Pengadilan Industrial pada pengadilan Negeri Medan memutuskan untuk mengabulkan Gugatan penggugat untuk sebagian, menyatakan hubungan kerja antara terggugat dengan para penggugat tidak pernah putus atau tetap berlangsung, menghukum terggugat untuk mempekerjakan kembali para penggugat dan di tempatkan di tempat kerja semula, menghukum terggugat untuk membayar uang paksa (*dwangsoom*). Berdasarkan hukum ketenagakerjaan dimaksudkan untuk terciptanya ketenagakerjaan yang adil karena jika hubungan antara pekerja dan pengusaha yang sangat berbeda dengan sosial-ekonomi diserahkan sepenuhnya kepada para pihak, maka tujuan untuk menciptakan keadilan dalam hubungan ketenagakerjaan akan sulit tercapai karena pihak yang kuat akan selalu ingin menguasai yang lemah.

Kata Kunci: Hubungan Kerja, Tenaga Kerja.

Abstract

Disputes or misunderstandings that cause layoffs are generally triggered by a lack of communication between workers and employers. The workers are positioned as the party in need, therefore the position of workers is very weak and vulnerable to irregularities. The problems in this study are: 1) How are the Government and the Company's Efforts Against Employee Layoffs? 2) What is the legal consideration of the judge in deciding unilateral termination of disputes by the company Decision Number: 36/G/2014/PHI.Mdn? This type of research is normative research. In this case the Industrial Court in the Medan District Court decided to grant the Plaintiff's claim in part, stating that the working relationship between the defendant and the plaintiffs had never been terminated or continued, sentencing the defendant to reinstate the plaintiffs and place them in the original workplace, punishing the defendant for pay for forced money (dwangsoom).

Keywords: Employment, Workers.

How to Cite: Simanjuntak, S. Hasibuan, H.A.L. & Mubarak, R, (2017). Tinjauan Yuridis Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak oleh Perusahaan Kepada Pekerja pada Putusan No.36/G/2014/PHI Medan) Jurnal Ilmiah Penegakan Hukum, 4 (1): 19-24.

PENDAHULUAN

Salah satu permasalahan yang sering muncul dalam hubungan kerja adalah permasalahan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), dimana tenaga kerja selalu menjadi pihak yang lemah apabila dihadapkan pada pemberi kerja yang merupakan pihak yang memiliki kekuatan, sebagai pihak yang selalu dianggap lemah tidak jarang para tenaga kerja selalu mengalami ketidakadilan apabila berhadapan dengan kepentingan perusahaan (Sutedi, 2009). Pemutusan hubungan kerja telah memiliki pengaturan tersendiri namun undang-undang yang mengatur mengenai PHK memiliki beberapa kelemahan dikarenakan pelaksanaan penegakan hukum masih sangat rendah sehingga hasilnya tidak sesuai dengan tujuan yang diamanatkan oleh undang-undang.

Berakhirnya hubungan kerja bagi tenaga kerja berarti kehilangan mata pencaharian yang berarti pula permulaan masa pengangguran dengan segala akibatnya, sehingga untuk menjamin kepastian dan ketentraman hidup tenaga kerja seharusnya tidak ada pemutusan hubungan kerja. Akan tetapi dalam kenyataan membuktikan bahwa pemutusan hubungan kerja tidak dapat dicegah seluruhnya (Robingu).

Pada hakikatnya pekerja/buruh wajib mendapatkan haknya tanpa terkecuali dan sesuai dengan undang-undang yang ada dan pihak pengusaha wajib memfasilitasi hak-hak pekerja/buruh itu, tetapi pada kenyataannya dalam setiap hubungan industrial tidak selamanya harmonis selalu terjadi perselisihan-perselisihan atau kesalahpahaman para pihak pekerja/buruh dengan pihak pengusaha.

Hubungan industrial antara pengusaha dengan pekerja yang kurang kondusif dapat menimbulkan perselisihan hak serta kepentingan karena kebuntuan komunikasi yang bersifat mendasar mengenai kewajiban, hak dan tanggung jawab.

Perselisihan atau kesalahpahaman yang menyebabkan terjadinya PHK umumnya dipicu oleh kurangnya komunikasi antara pihak pekerja/buruh dengan pihak pengusaha. Pihak pekerja/buruh diposisikan sebagai pihak yang membutuhkan, oleh karena itu posisi pekerja/buruh sangatlah lemah dan rentan atas penyimpangan-penyimpangan dalam setiap peraturan-peraturan yang terkadang tidak memihak para pekerja/buruh (Zaini, 2007).

Sebagai contoh, dalam putusan nomor 36 / G / 2014 / PHI.Mdn, pekerja/buruh yang menjadi korban PHK yaitu Dedi Suheri dan Muhammad Angga Gustiari yang merupakan mantan karyawan PT. Nagamas Packaging, melakukan gugatan terhadap PT. Nagamas Packaging.

Dedi Suheri selaku ass. printing yang telah bekerja selama 1 tahun 10 bulan, dan Muhammad Angga Gustiari yang telah bekerja selama 2 tahun 10 bulan dengan upah sebesar Rp. 1.400.000 (satu juta empat ratus ribu Rupiah) per bulan. Kedua penggugat bekerja dengan baik, rajin, dan penuh tanggung jawab, hal ini dapat dibuktikan dikarenakan para penggugat telah memiliki masa kerja yang cukup lama dan tidak pernah mendapat surat peringatan.

Kemudian tanpa alasan yang jelas para penggugat dipaksa untuk menanda tangani surat pemberhentian bekerja, dikarenakan adanya oknum tentara disaat itu, maka dengan rasa takut para penggugat terpaksa menanda tangani surat tersebut.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian normatif, yakni penelitian kepustakaan yang datanya bersumber dari peraturan perundang-undangan, buku-buku dan dokumen resmi, serta hasil penelitian (Ali, 2010). Data yang digunakan adalah data sekunder yaitu sumber bacaan berupa buku-buku karangan para sarjana, ahli

hukum dan akademisi yang bersifat ilmiah serta data putusan Nomor 36/G/2014/PHI.Mdn (Ali, 2010).

Sifat dari penelitian ini adalah deskriptif analitis, yaitu mengungkapkan peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan teori-teori hukum sebagai objek penelitian. Demikian juga hukum dalam pelaksanaannya di dalam masyarakat yang berkenaan objek penelitian (Ali, 2010).

Analisis yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah analisis secara pendekatan kualitatif terhadap data sekunder. Deskriptif tersebut meliputi isi dan struktur hukum positif yaitu, suatu kegiatan yang dilakukan penulis untuk menentukan isi atau makna aturan hukum yang dijadikan rujukan dalam menyelesaikan permasalahan hukum yang menjadi objek kajian (Ali, 2010).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Upaya Pemerintah dan Perusahaan Terhadap PHK Karyawan

Pengawasan terhadap peraturan di bidang ketenagakerjaan dilakukan oleh Departemen Tenaga Kerja (Depnaker). Secara normatif pengawasan perburuan diatur dalam Undang-Undang Nomor 23 Tahun 1948 jo. Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1951 tentang Pengawasan Perburuan, dalam undang-undang ini pengawas perburuan yang merupakan penyidik pegawai negeri sipil memiliki wewenang: Mengawasi berlakunya undang-undang dan peraturan-peraturan perburuhan khususnya; Mengumpulkan bahan-bahan kecerdasan tentang soal-soal hubungan kerja dan keadaan perburuan dalam arti seluas-luasnya guna memuat undang-undang dan peraturan perburuan lainnya; dan Menjalankan pekerjaan lainnya yang diserahkan sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Pengawasan terhadap pelaksanaan ketentuan hukum (*law enforcement*) dibidang ketenagakerjaan akan menjamin pelaksanaan hak-hak normatif pekerja,

yang pada gilirannya mempunyai dampak terhadap stabilitas usaha. Selain itu pengawasan perburuan juga akan dapat mendidik pengusaha dan pekerja untuk selalu taat menjalankan ketentuan perundang-undangan yang berlaku dibidang ketenagakerjaan sehingga akan tercipta suasana kerja yang harmonis. Sebab seringkali perselisihan yang terjadi disebabkan karena pengusaha tidak memberikan perlindungan hukum kepada pekerja sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Pelaksanaan hak-hak normatif pekerja di Indonesia saat ini yang masih jauh dari harapan atau dengan kata lain terjadi kesenjangan yang jauh antara ketentuan normatif (*law in books*) dengan kenyataan di lapangan (*law in society/action*) salah satu penyebabnya adalah belum optimalnya pengawasan ketenagakerjaan, hal ini disebabkan karena keterbatasan baik secara kuantitas maupun kualitas dari aparat pengawasan ketenagakerjaan

Secara kuantitas aparat pengawas perburuan sangat terbatas jika dibandingkan dengan jumlah perusahaan yang harus diawasi, belum lagi pegawai pengawas tersebut harus melaksanakan tugas-tugas administrasinya yang dibebankan kepadanya. Demikian juga kualitas dalam melaksanakan tugas sebagai penyidik yang masih terbatas. Karena itu untuk kedepan aparat pengawas selain harus ditingkat kualitasnya, hendaknya juga tidak diberikan tugas-tugas administratif, tetapi dijadikan jabatan fungsional sehingga dapat melaksanakan tugas secara profesional (Lalu, 2007).

Adapun upaya yang dilakukan agar mengurangi konflik antara pekerja/buruh dengan pengusaha yaitu: 1) Melaksanakan keseluruhan hak normatif pekerja, yaitu melaksanakan secara konsekuen ketentuan perundang-undangan maupun yang sudah diatur dalam peraturan pemerintah atau perjanjian kerja bersama;

2) Perhatian terhadap kesejahteraan pekerja, yaitu perhatian diberikan oleh perusahaan seperti pembayaran upah minimum sesuai dengan yang ditetapkan oleh pemerintah tanpa harus menunggu para pekerja menuntut atas upah tersebut; 3) Mengembangkan komunikasi yang efektif, yaitu komunikasi dapat dikembangkan dengan berbagai cara misalnya dengan pengangkatan perwakilan tiap unit, penyediaan kotak saran, serta komunikasi melalui atasan langsung; 4) Menyediakan fasilitas yang diperlukan, yaitu perlu identifikasi kebutuhan fasilitas yang dibutuhkan oleh pekerja sesuai kemampuan perusahaan, misalnya tempat ibadah, kantin, kamar kecil/wc, fasilitas olahraga dan lain-lain; 5) Mendorong berfungsinya kelembagaan/sarana hubungan industrial (serikat-pekerja, bipartit, peraturan perusahaan/perjanjian kerja bersama.

Pertimbangan Hakim Dalam Putusan No.36/G/2014/PHI.Mdn

Dalam kasus putusan No 36/G/2014/PHI.Mdn, penggugat bernama Dedi Suheri dan Muhamamad Angga Gustuari adalah mantan pekerja dari perusahaan PT. Nagamas Packaging, yang di pimpin oleh Edyson yang selanjutnya disebut sebagai terggugat. Kasus ini dikarenakan adanya pemutusan hubungan kerja secara sepihak yang dilakukan terggugat kepada penggugat.

Dalam hal ini penggugat bekerja dengan baik, ulet dan penuh tanggung jawab, terbukti penggugat telah memiliki masa kerja yang cukup lama dan tidak pernah mendapat surat peringatan, permasalahan terjadi pada saat para penggugat sebagai pengurus Unit Kerja SP Lem-SPSI di PT. Nagamas Packaging mengajukan beberapa tuntutan kepada terggugat supaya melaksanakan hak-hak normatif seperti upah, jamsostek dan yang lain yang belum sepenuhnya dilaksanakan oleh pihak terggugat kepada para pekerja di perusahaan PT. Nagamas Packaging,

sehingga terggugat menganggap bahwa kehadiran serikat pekerja/buruh di perusahaan adalah momok bukan sebagai mitra.

Faktanya bahwa terbentuknya SP LEM-SPSI di PT. Nagamas Packaging adalah sah dan legal serta dilindungi oleh Undang-Undang No 21 tahun 2000 tentang serikat pekerja/serikat buruh

Di dalam kasus sengketa hubungan ketenagakerjaan ini para penggugat dulunya adalah karyawan yang bekerja pada perusahaan PT. Nagamas Packaging sebagai ass. Printing. Dedi Suheri masa kerjanya selama 1 (satu) tahun 10 (bulan) sedangkan Muhammad Angga Gustuari masa kerja selama 2 (dua) tahun 10 (sepuluh) bulan dan mereka memperoleh upah sebesar Rp. 1.400.000 (satu juta empat ratus), dan pada saat ini upah yang dibayarkan oleh terggugat kepada para penggugat termasuk kepada seluruh pekerja yang ada di perusahaan terggugat masih dibawah ketentuan padahal UMSK yang berlaku saat ini di Kabupaten Deli Serdang adalah sebesar Rp.1.994.000 (satu juta Sembilan puluh Sembilan empat ribu) per bulannya.

Berdasarkan kasus ini Pengadilan Industrial pada pengadilan Negeri Medan memutuskan untuk mengabulkan Gugatan penggugat untuk sebagian, menyatakan hubungan kerja antara terggugat dengan para penggugat tidak pernah putus atau tetap berlangsung, menghukum terggugat untuk mempekerjakan kembali para penggugat dan di tempatkan di tempat kerja semula, menghukum terggugat untuk membayar uang paksa (*dwangsoom*), menetapkan upah penggugat sesuai ketentuan UMSK dan membayar kekurangan upah dan kekurangan upah lembur para penggugat.

Pertimbangan hakim dalam memberikan putusan atas kasus tersebut dijatuhkan berdasarkan ketentuan Undang-Undang No. 23 Tahun 2003 yang menyatakan bahwa: pekerja/buruh yang mengundurkan diri atas kemauan sendiri

memperoleh uang penggantian hak sesuai ketentuan pasal 156 ayat 4.

Bagi pekerja/buruh yang menggundurkan diri atas kemauan sendiri, yang tugas dan fungsinya tidak mewakili kepentingan pengusaha secara langsung, selain menerima uang penggantian hak sesuai ketentuan pasal 156 ayat 4 di berikan uang pisah yang besarnya dan pelaksanaannya diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

Pekerja/buruh yang menggundurkan diri sebagaimana dimaksud dalam ayat 1 harus memenuhi syarat: 1) Mengajukan permohonan penggunduran diri selambat-lambatnya 30 hari sebelum tanggal mulai penggunduran diri; 2) Tidak terikat dalam ikatan dinas dan Tetap melaksanakan kewajiban sampai tanggal mulai penggunduran diri; 3) Pemutusan hubungan kerja dengan alasan penggunduran diri atas kemauan sendiri dilakukan tanpa penetapan lembaga penyelesaian perselisian hubungan Industrial.

Sedangkan pasal 156 menyatakan bahwa: Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima

Perhitungan uang pesangon sebagaimana dimaksud dalam ayat 1 paling sedikit sebagai berikut: 1) Masa kerja kurang dari satu tahun, satu bulan upah; 2) Masa kerja satu tahun atau lebih tetapi kurang dari 2 tahun, 2 bulan upah; 3) Masa kerja 2 tahun atau lebih tetapi kurang dari 3 tahun, 3 bulan upah; 4) Masa kerja 3 tahun atau lebih tetapi kurang dari 4 tahun, 4 bulan upah; 5) Masa kerja 4 tahun atau lebih tetapi kurang dari 5 tahun, 5 bulan upah; 6) Masa kerja 5 tahun atau lebih tetapi kurang dari 5 tahun, 6 bulan upah; 7) Masa kerja 6 tahun atau lebih tetapi kurang dari 7 tahun, 7 bulan upah; 8) Masa kerja 7 tahun atau lebih tetapi kurang dari 8 tahun, 8 bulan upah;

9) Masa kerja 8 tahun atau lebih, 9 bulan upah.

Uang penggantian hak yang seharusnya diterima sebagaimana dimaksud dalam ayat 1 meliputi: 1) cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur; 2) biaya dan ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan keluarganya ketempat dimana pekerja/buruh diterima bekerja; 3) penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15 persen dari uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat; 4) hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

Pasal ini lah yang menjadi acuan hakim dalam pertimbangan hukum, dan penalaran hakim terhadap jawaban-jawaban dari si tergugat maupun pengugat harus benar-benar sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

SIMPULAN

Mengenai yang berhak mengasuh anak yang belum dewasa setelah terjadinya perceraian Dalam hukum ketenagakerjaan dimaksudkan untuk terciptanya ketenagakerjaan yang adil karena jika hubungan antara pekerja dan pengusaha yang sangat berbeda dengan sosial-ekonomi diserahkan sepenuhnya kepada para pihak, maka tujuan untuk menciptakan keadilan dalam hubungan ketenagakerjaan akan sulit tercapai karena pihak yang kuat akan selalu ingin mengusai yang lemah. Atas dasar itulah pemerintah turut campur tangan melalui peraturan perundang-undangan untuk memberikan jaminan kepastian hak dan kewajiban para pihak, demikian juga dengan perusahaan untuk mengurangi terjadinya konflik dengan pekerja diperlukan beberapa upaya yaitu melaksanakan keseluruhan hak normatif pekerja, perhatian terhadap kesejahteraan pekerja, mengembangkan komunikasi

yang efektif, menyediakan fasilitas yang di perlukan, dan mendorong berfungsinya kelembagaan/ sarana hubungan industrial. Hakim dalam mengadili suatu perkara dipentingkan adanya fakta dan peristiwanya dan bukan hukumnya. Peraturan hukumnya adalah alat sedangkan yang bersifat menentukan adalah peristiwanya. Untuk dapat menyelesaikan atau mengakhiri suatu perkara atau sengketa setepat-tepatnya hakim harus mengetahui secara obyektif tentang duduknya perkara sebenarnya sebagai dasar putusnya dan bukan secara *apriori* menemukan putusnya sedangkan pertimbangannya baru

kemudian dikonstruir. Peristiwa sebenarnya akan diketahui hakim dalam pembuktian.

DAFTAR PUSTAKA

- Ali, Z. (2010) *Metode Penelitian Hukum*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Lalu, H. (2007) *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: PT Raja Persada.
- Robingu, Y. *Hak Normatif Pekerja Akibat Pemutusan Hubungan Kerja*. Diunduh di ejournal.umm.ac.id/index.php/legality/article/view/291/303 tanggal 20 November 2015.
- Sutedi, A. (2009). *Hukum Perburuhan*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Zaini, A. (2007). *Hubungan Kerja, Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.