

**KOMPENSASI SEBAGAI WUJUD PERLINDUNGAN HUKUM BAGI
PEKERJA AKIBAT PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA SEPIHAK OLEH
PENGUSAHA (STUDI KASUS: PUTUSAN PENGADILAN NEGERI
JAKARTA PUSAT NOMOR: 210/PDT.SUS-PHI/2019/PN.JKT.PST.)**

Aufa Mubarak

(Fakultas Hukum Universitas Tarumanagara)
(E-mail: aufa.205180295@stu.untar.ac.id)

Ariawan

(Fakultas Hukum Universitas Tarumanagara)
(E-mail: ariawang@fh.untar.ac.id)

Abstract

Protection of workers who experience termination of employment unilaterally must receive proper protection in accordance with applicable laws. In contrast to unilateral layoffs carried out by companies to workers without clear reasons and without any discussion between employers and workers, which results in workers feeling disadvantaged because the termination of employment is not in accordance with Law No. 13 of 2003 concerning Manpower. From this problem that will be discussed is how the form of legal protection for workers who experience termination of employment unilaterally, to find out the company's responsibility for unilateral termination of employment, and to know the efforts made by workers who experience termination of employment unilaterally. The author uses normative legal research methods and uses interview data as supporting data. The results of the study reveal that workers who experience unilateral termination of employment can try to resolve disputes with the company through a bipartite process, if the bipartite process fails then it can be continued with the tripartite method through mediation. If there is no agreement between the worker and the entrepreneur, the dispute can be resolved through the industrial relations court.

Keywords: Rights, Obligations, Worker, Compensation.

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam melengkapi kebutuhan demi kelangsungan hidupnya mengharuskan setiap orang bekerja, baik itu pekerjaan yang diadakan secara mandiri oleh seseorang menggunakan modal usaha sendiri dan bertanggung jawab atas pekerjaannya ataupun bekerja dengan menggantungkan dirinya pada orang lain yang menyediakan lapangan pekerjaan sehingga orang lain tersebut berhak memberikan perintah atau melakukan pengutusan sebab

pekerja diharuskan untuk patuh pada pemberi kerja namun dengan adanya timbal balik berupa upah.¹ Sedangkan orang yang menyatakan diri untuk bekerja pada orang lain yang menyediakan pekerjaan disebut sebagai pekerja, pegawai, atau buruh.

Dalam ketenagakerjaan disebutkan juga tentang hubungan kerja dan juga perjanjian kerja. Definisi dari hubungan kerja yaitu hubungan yang lahir di antara pengusaha dengan pekerja sebagai akibat dari diadakannya perjanjian kerja.² Pekerja dapat dikatakan sebagai indikator penting yang memastikan maju mundurnya perusahaan. Maka dari itu dapat disimpulkan dengan makin baik hubungan industrial antara pengusaha dan pekerjanya yang terbentuk dalam perusahaan maka berbanding lurus dengan semakin besarnya potensi berkembang perusahaan terkait. Sebaliknya, makin tidak tercipta keharmonisan hubungan industrial di dalam perusahaan maka potensi berkembangnya perusahaan juga makin kecil.³ Ketika pengusaha dan pekerja mengadakan suatu hubungan kerja, maka secara serta merta timbul juga perjanjian kerja sebagai bagian dari perjanjian secara keperdataan, sehingga di dalamnya harus termuat juga syarat dapat dinyatakan sahnya suatu perjanjian sesuai dengan yang telah termuat pada Pasal 1320 KUH Perdata.⁴ Apabila perjanjian kerja tersebut sudah sah, maka terhadap pihak yang menyelenggarakan perjanjian tersebut akan melekat hak dan kewajiban yang harus dipenuhi.

Dalam menjalankan pekerjaannya, pekerja sudah diberikan akomodasi oleh pemerintah berupa adanya jaminan perlindungan hukum sebagai pemenuhan hak asasi pekerja. Hak asasi ini telah mempunyai landasan hukum yang kuat karena penegasannya terdapat pada konstitusi Indonesia, yakni pada Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 yang isinya, “Tiap-tiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Selain

¹ Zainal Asikin et al., *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2004), 1.

² Subekti, *Pokok-Pokok Hukum Perdata*, (Jakarta: PT Intermasa, 2003), 122.

³ Abdul Khakim, *Dasar-dasar Hukum Ketenagakerjaan*, (Bandung: PT Citra Aditya Bakti, 2004), 89.

⁴ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2003), 58.

itu, penegasan hak asasi pekerja juga divalidasi oleh Pasal 33 ayat (1) UUD 1945 yang menegaskan bahwa, “Perekonomian disusun sebagai usaha bersama atas kekeluargaan”. Oleh karena itu, hak asasi pekerja yang telah dijamin perlindungannya oleh konstitusi apabila dilanggar oleh siapapun juga dapat dianggap sebagai wujud pelanggaran terhadap hak asasi manusia.⁵ Pada dasarnya pekerja wajib mendapatkan haknya tanpa terkecuali dari pihak pengusaha sebagai pemberi kerja sehingga merupakan suatu keharusan bagi pengusaha untuk memfasilitasi hak-hak pekerja tanpa mengurangnya. Meskipun pada kenyataannya di ruang lingkup industrial kerap terjadi perselisihan, kesalahpahaman, atau sengketa antara pekerja dan pengusaha namun hal tersebut tidak menjadikan hak dan kewajibannya menjadi gugur.

Di Indonesia, permasalahan berkaitan dengan ketenagakerjaan masalah hukum mengenai ketenagakerjaan santer terdengar di seluruh kalangan masyarakat. Pengusaha acap kali mengabaikan hak yang sudah seharusnya diterima oleh pekerja dengan berbagai macam alasan. Masalah terbesar di bidang ketenagakerjaan yang kerap terjadi di Indonesia adalah Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sepihak dari perusahaan tempat pekerja bekerja.⁶ Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) merupakan selesainya hubungan kerja yang terjadi antara pengusaha dengan pekerja karena pelbagai sebab yang melatarbelakanginya. Dasar hukum eksistensi ketenagakerjaan di Indonesia yakni Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah memberikan pengertian pemutusan hubungan kerja sebagai pengakhiran hubungan karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara butuh/pekerja dengan pengusaha.⁷ Dalam penelitian ini, penulis akan mengangkat putusan No. 210/PDT.SUS-PHI/2019/PN.JKT.PST dengan mengaitkannya dengan pemutusan hubungan kerja sepihak oleh pengusaha pemberi kerja. Kasus ini terjadi antara Daud Pandapotan sebagai

⁵ Indonesia, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Pasal 27 (2) dan 33 (1).

⁶ Rizka Maulinda, Dahlan, dan M. Nur Rasyid, “Perlindungan Hukum bagi Pekerja Kontrak Waktu Tertentu dalam Perjanjian Kerja pada PT. IU”, *Kanun Jurnal Ilmu Hukum*, Volume 18, Nomor 3 (Desember 2016): 337-351.

⁷ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2010), 88.

pihak penggugat dengan PT Pasifik Masao Mineral sebagai pihak tergugat, Dalam hal ini yang menjadi permasalahan adalah penggugat sebagai pihak pekerja tidak memperoleh uang penggantian hak yang sepatutnya ia dapatkan selaku pekerja setelah mengalami PHK dari tergugat.

Dalam sengketa hubungan ketenagakerjaan ini, Daud Pandapotan selaku Penggugat, bekerja pada PT Pasifik Masao Mineral selaku Tergugat pada tanggal 02 Agustus 2018 dengan posisi jabatan sebagai HR Coordinator, dengan gaji pokok Rp.8.000.000,00 (delapan juta rupiah) per bulan. Bahwa tergugat diwakili oleh Buanuddin Bur Maras bertindak sebagai Direktur Utama, bahwa tergugat merupakan anak dari owner/pemilik PT. Lekom Maras yaitu Burhan Maras yang juga memiliki/sebagai pemilik 85% saham di PT Pasifik Masao Mineral Burhan Maras dan tergugat merupakan Direktur di PT Pasifik Masao Mineral dan sebagai Komisaris di PT Lekom Maras.

Perselisihan Penggugat dengan Tergugat berawal pada tanggal 28 Desember 2018 Penggugat diinformasikan oleh HRD PT Lekom Maras bahwa Penggugat telah di PHK oleh PT Pasifik Masao Mineral berdasarkan surat PHK PT. Pasifik Masao Mineral No.005/PMM- HRD/I/ 2019 tertanggal 08 Januari 2019. Menurut Penggugat terdapat keganjilan serta keanehan dalam surat PHK PT. Pasifik Masao Mineral No.005/PMM- HRD/I/2019 tertanggal 08 Januari 2019 ini karena ditandatangani oleh DEREK PRABU MARAS selaku Komisaris Utama PT Pasifik Masao Mineral, sedangkan menurut Penggugat, PHK merupakan kewenangan dari Direktur Bukan Kewenangan Komisaris Utama.

Tergugat menjelaskan putusnya hubungan kerja ini dikarenakan faktor efisiensi perusahaan dan tidak ada kesalahan apapun dari Penggugat, maka jika berdasar pada Pasal 164 UU No. 13 Tahun 2003 merupakan sesuatu yang adil dan patut bagi Majelis Hakim untuk menjatuhkan hukuman pada Tergugat untuk memberikan kompensasi kepada Penggugat berupa Uang Pesangon yang jumlahnya 2 (dua) kali lebih besar dari ketentuan Pasal 156 ayat (2), Uang Penghargaan Masa Kerja yang jumlahnya 1 (satu) kali lebih besar dari ketentuan Pasal 156 ayat (3), dan juga Uang Penggantian hak yang

jumlahnya sama dengan yang telah ditentukan dalam ketentuan Pasal 156 ayat (4) UU No. 13 Tahun 2003.

Proses penyelesaian PHK yang melibatkan Penggugat dan Tergugat telah menempuh jalur mediasi di Suku Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Administrasi Jakarta Selatan antara Penggugat dan Tergugat. Proses tersebut melalui 4 (empat) tahap dari tanggal 15 Maret 2019 sampai dengan 12 April 2019. Pada proses mediasi tahap ke 3 (tiga) pada tanggal 22 Maret 2019 disepakati bahwa Pihak Tergugat menyetujui pembayaran Pesangon Penggugat. Namun sampai dengan sidang mediasi, antara Penggugat dan PT Pasifik Masao Mineral yang ke-4 (empat) pada tanggal 12 April 2019 Pihak Tergugat tidak hadir dan tidak membayar Pesangon Penggugat.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang sebagaimana yang sudah diuraikan, penulis mengidentifikasi untuk merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana perlindungan hukum terhadap pekerja yang mendapatkan Pemutusan Hubungan Kerja tanpa diberikan hak-hak sebagai kompensasi PHK yang dilakukan Tergugat terhadap Penggugat berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan?
2. Bagaimana kewajiban pengusaha terhadap pekerja dalam Putusan Nomor: 210/Pdt.Sus-Phi/2019/Pn.Jkt.Pst.?

C. Metode Penelitian

1. Jenis dan Sifat Penelitian

Penelitian ini mempergunakan metodologi hukum normatif. Mengenai jenis penelitian ini, Peter Mahmud Marzuki mengemukakan pendapatnya yakni penelitian hukum merupakan penelitian normatif yang tidak terbatas pada meneliti hukum positivistis saja. Berdasarkan pernyataan tersebut, penelitian hukum selalu mengusahakan upaya untuk mendapatkan hubungan yang logis mengenai aturan hukum yang

dikaitkan dengan norma hukum yang ada, kesesuaian antara norma hukum yang memuat tindakan yang harus dilakukan berikut sanksinya apabila dilanggar dengan prinsip hukum yang diyakini, dan kesesuaian tingkah laku individu dengan prinsip dan norma hukum yang berlaku di masyarakat.⁸ Penulis menggunakan metode penelitian hukum normatif sebab masalah yang timbul dalam kasus yang diangkat membutuhkan sumber bahan pustaka seperti peraturan perundang-undangan, putusan, buku, jurnal baik cetak maupun elektronik, dan lain sebagainya.⁹

Penelitian ini memiliki sifat preskriptif dimana penulis akan memecahkan hal yang menjadi masalah dalam isu hukum penelitian ini yang bertujuan dapat menemukan argumentasi yang dapat bersifat preskripsi penilaian mengenai kebenaran atau kesalahan berdasarkan sudut pandang hukum terhadap peristiwa hukum atau fakta yang ditemukan dalam hasil penelitian.¹⁰

2. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini mempergunakan pendekatan perundang-undangan (*statute approach*) dengan mencermati dan menganalisis seluruh regulasi yang ada dan memiliki keterkaitan dengan permasalahan untuk dicari penyelesaiannya.¹¹

3. Jenis dan Teknik Pengumpulan Data

Teknik studi kepustakaan (*library research*) akan dimanfaatkan untuk memecahkan masalah dalam penelitian ini. Selanjutnya, jenis data beserta sumber-sumber penelitiannya dirincikan menjadi beberapa tingkatan, berupa:

a. Bahan hukum primer

⁸ Johnny Ibrahim, *Teori dan Metodologi Penelitian Hukum Normani*, (Malang: Bayumedia Publishing, 2006), 295.

⁹ Abdulkadir Muhammad, *Hukum dan Penelitian Hukum*, (Bandung: PT.CitraAdityaBakti, 2004), .151.

¹⁰ Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, Cetakan ke-8. (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2013), hal.132.

¹¹ *Ibid.*, hlm. 237

Pertama, jenis data bahan hukum primer yang sifatnya mengatur sebagai sumber utama terdiri atas peraturan perundang-undangan serta putusan pengadilan yang relevan, dirincikan sebagai berikut.

- 1) Kitab Undang-Undang Hukum Perdata
- 2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

b. Bahan hukum sekunder

Kedua, bahan hukum sekunder sebagai pendukung mencakup buku dan jurnal hukum baik cetak maupun elektronik sepanjang mempunyai relevansi dengan apa yang sedang diteliti.

4. Teknik Analisis Data

Teknik analisa data yang dipergunakan adalah analisa secara kualitatif, yakni data yang didapatkan akan dikumpulkan, dipilah, dan dikategorisasikan sesuai sistematika yang ada.¹²

II. PEMBAHASAN

A. Perlindungan Hukum terhadap Pekerja yang Mendapatkan Pemutusan Hubungan Kerja Tanpa Diberikan Hak-Hak sebagai Kompensasi PHK

Perlindungan hukum haruslah selaras dengan jalannya hukum itu sendiri, proses hukum, dan akibat dilaksanakannya hukum itu sendiri. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan perlindungan bagi tenaga kerja bertujuan untuk mengukuhkan hak asasi yang melekat pada pekerja dan memastikan adanya perlakuan dan kesempatan yang sama dengan tidak adanya diskriminasi dalam segala aspek untuk meyejahterakan kehidupan pekerja dan keluarga yang menjadi tanggungannya namun tetap memfokuskan diri pada kemajuan dan perkembangan dunia bisnis.¹³

Berdasarkan ketentuan pasal 61 ayat (1) Undang-Undang RI Nomor 13 Tahun 2003, “Perjanjian kerja dapat berakhir apabila:

¹² Bahder Johan Nasution, *Metode Penelitian Ilmu Hukum*, Mandar Maju, Bandung, 2008, 116.

¹³ Agusmidah, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Medan: Ghalia Indonesia, 2010), 61.

1. Pekerja meninggal dunia
2. Berakhirnya Jangka waktu perjanjian
3. Adanya putusan pengadilan dan putusan atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang mempunyai kekuatan hukum tetap
4. Adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.”

Dari perselisihan pada kasus ini tergugat melakukan PHK sepihak tanpa adanya penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Oleh karena itu, konsekuensi logis yang ditimbulkan adalah PHK tersebut dianggap batal demi hukum. Sebelum menempuh jalur litigasi, tenaga kerja dalam mengusahakan penyelesaian PHK dengan 2 (dua) cara. Pertama, melalui perundingan atau bipartite, namun apabila dengan bipartit gagal maka dapat dilanjutkan dengan cara tripartit dengan metode mediasi untuk mencapai kesepakatan. Apabila setelah melaksanakan perundingan masih tidak menghasilkan kesepakatan, maka usaha penyelesaian dapat dilanjutkan ke pengadilan hubungan industrial. Berdasarkan analisis bahwa pihak tergugat tidak memberikan penjelasan dan hak-hak penggugat ketika mem-PHK penggugat. Maka dari itu, penggugat mengajukan permasalahan ini dengan jalur tripartit kepada Suku Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Administrasi Jakarta Selatan.

Akibat hukum yang timbul dikarenakan Pemutusan Hubungan Kerja adalah dalam hal kompensasi yang diberikan kepada pekerja atau buruh yang disebabkan oleh hubungan kerja yang terputus dengan pengusaha. Dalam hal pengusaha melakukan PHK, maka terdapat kewajiban untuk mengompensasi pekerja atau buruh tersebut. Senada dengan hal tersebut, pekerja atau buruh tersebut memiliki hak untuk memperoleh kompensasi yang diberikan sesuai dengan jumlah yang telah ditentukan oleh Undang-Undang RI Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Jika mengacu pada ketentuan Undang-Undang tentang Ketenagakerjaan, dalam hal kompensasi yang diberikan pada pekerja yang diputus hubungan kerjanya dengan perusahaan harus mengindahkan alasan yang menjadi dasar dilakukannya pemutusan hubungan kerja tidak terlepas juga alasan internal pengusaha.¹⁴ Berdasarkan kasus antara penggugat dengan tergugat, Ketika tahap tripartit pihak tergugat memberikan alasan terjadinya pemutusan hubungan kerja dikarenakan efisiensi perusahaan. Oleh karena itu, maka penggugat berhak memperoleh uang pesangon yang jumlahnya 2 (dua) kali lebih banyak dari ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sejumlah 1 (satu) kali lebih banyak dari ketentuan Pasal 156 ayat (3), dan terakhir uang penggantian hak yang jumlahnya sama dengan jumlah yang terdapat dalam ketentuan Pasal 156 ayat (4) Undang-Undang RI Nomor 13 Tahun 2003.

Berkaitan dengan masa kerja, sebagai akibat berakhirnya hubungan kerja maka bagi pekerja atau buruh tersebut berkaitan dengan jumlah pemberian kompensasi yang berhak diperolehnya. Berdasarkan ketentuan Pasal 156 ayat (2) Undang-Undang RI Nomor 13 Tahun 2003 menyatakan bahwa,

“Perhitungan uang pesangon paling sedikit ditentukan sebagai berikut:

1. Masa kerja kurang dari I (satu) tahun, mendapatkan uang pesangon 1 (satu) bulan upah;
2. Masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih, tetapi kurang dari 2 (dua) tahun mendapatkan uang pesangon sebesar 2 (dua) bulan upah.
3. Masa kerja 2 (dua) tahun atau lebih, tetapi kurang dari 3 (tiga) tahun, mendapatkan uang pesangon sebesar 3 (tiga) bulan upah;
4. Masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih, tetapi kurang dari 4 (empat) tahun, mendapatkan uang pesangon sebesar 4 (empat) bulan upah;
5. Masa kerja 4 (empat) tahun atau lebih, tetapi kurang dari 5 (lima) tahun, mendapatkan uang pesangon sebesar 5 (lima) bulan upah;
6. Masa kerja 5 (lima) tahun atau lebih, tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, mendapatkan uang pesangon sebesar 6 (enam) bulan upah;
7. Masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih, tetapi kurang dari 7 (tujuh) tahun, mendapatkan uang pesangon sebesar 7 (tujuh) bulan upah;
8. Masa kerja 7 (tujuh) tahun atau lebih, tetapi kurang dari 8 (delapan) tahun, mendapatkan uang pesangon sebesar 8 (delapan) bulan upah;
9. Masa kerja 8 (delapan) tahun lebih, mendapatkan uang pesangon 9 bulan (sembilan) upah.”

¹⁴ Asri Wijayanti, *Hukum ketenagakerjaan pasca reformasi*, (Jakarta: Sinar Gi'afika, 2009), 173.

Penggugat bekerja di di PT Pasifik Masao Mineral sejak 2 Agustus 2018 dengan jabatan HR Coordinator dengan mendapat gaji Rp.8.000.00 perbulan. Tergugat telah melakukan PHK dengan mengeluarkan surat PHK No.005/PMM- HRD/I/ 2019 tertanggal 08 Januari 2019 berlaku efektif terhitung mulai tanggal 31 Desember 2018 dengan alasan yang dapat dikategorikan sebagai efisiensi perusahaan. Maka, penggugat hanya memiliki masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun yang mana penggugat berhak memperoleh uang pesangon sebesar 1 (satu) bulan upahnya.

Dikarenakan tergugat belum melakukan kewajibannya kepada penggugat berupa pembayaran uang pesangon, uang tunjangan hari raya yang prorata, dan sisa gaji yang diterima penggugat. Berdasarkan data hasil wawancara dengan Sumantap Simorangkir, SH.,MH, yang telah dilakukan oleh penulis maka sebaiknya yang dilakukan tergugat yaitu tidak meghindari pertemuan penyelesaian perselisihan hubungan kerja melalui mediasi di Suku Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Administrasi Jakarta Selatan antara penggugat dan PT PMM yang ke 4(empat) pada tanggal 12 April 2019 dan bersedia membayar pesangon penggugat sebesar Rp. 41.006.060,00 (empat puluh satu juta enam ribu enam puluh rupiah) secara tunai berserta surat keterangan pengalaman kerja untuk penggugat yang telah dsepakati oleh kedua pihak pada pertemuan ke 3 (tiga).

Pihak Suku Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Administrasi Jakarta Selatan telah mengeluarkan anjuran untuk menjadi bahan pertimbangan bagi majelis hakim pada pengadilan hubungan industrial yang mana anjuran tersebut yaitu:

1. Uang Pesangon = $2 \times \text{Rp.}8.000.000$ =Rp. 16.000.000,-
2. Uang Pengantian Hak:
 - a. Uang perumahan dan pengobatan = $15\% \times \text{Rp.}16.000.000,-$
= Rp 2.400.000,-
 - b. THR = $5/12 \times \text{Rp.}8.000.000,-$ = Rp 3.333.333,-
 - c. Gaji bulan Desember 2018-Mei 2019 = $6 \times \text{Rp.}8.000.000,-$
= Rp 48.000.000,-
- Jumlah = Rp 69.733.333,-

Dalam hal menjamin dilaksanakan putusan dan untuk mencegah kerugian yang lebih besar bagi penggugat dan agar efektifnya putusan ini, maka penggugat mengajukan permohonan pada Ketua Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat agar diletakkan sita jaminan (*conservatoir beslaag*) atas objek berikut:

1. Satu Unit Kendaraan Bermotor Mobil Merek Nisan Teana Tahun 2015 warna Hitam dengan Nomor Polisi B1334 SAM;
2. Satu Satu Unit Kendaraan Bermotor Mobil Merek BMW Tahun 2012 Warna Hitam Metalik dengan Nomor Polisi B 1939 SAL.

Selain itu, penggugat juga mengajukan permohonan untuk menghukum tergugat untuk membayar uang paksa (*dwangsom*) sejumlah Rp. 1.000.000,- (satu juta rupiah) yang dihitung setiap hari keterlambatan pelaksanaan putusan guna menjamin dilaksanakannya putusan oleh tergugat.

Namun jika dibandingkan dengan keputusan majelis hakim bahwa dengan demikian, hak kompensasi PHK yang harus dibayarkan oleh Tetgugat kepada Penggugat dengan masa kerja 4 bulan (02 Agustus 2018 s/d 31 Desember 2018) dan Upah sebesar Rp. 8.000.000,- (delapan juta rupiah) perbulan adalah sebagai berikut :

1. Uang Pesangon sebesar= $2 \times 1 \times \text{Rp. } 8.000.000,- = \text{Rp. } 16.000.000,-$
2. Uang Penghargaan Masa Kerja sebesar = Rp. 0,--
3. Uang Penggantian hak sebesar $15 \% \times \text{Rp. } 16.000.000,-$
= Rp. 2.400.000,-
4. Upah bulan desember 2018 sebesar = Rp. 8.000.000,-
5. THR 2018 = $5/12 \times \text{Rp. } 8.000.000,-$ = Rp. 3.333.333,-
Jumlah seluruhnya = Rp. 29.733.333,-

Apabila putusan Majelis Hakim dibandingkan dengan anjuran dari Suku Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Administrasi Jakarta Selatan maka terlihat selisih dari keduanya yaitu sebesar Rp. 40.000.000 (empat puluh juta rupiah) selisih tersebut dikarnakan Majelis Hakim tidak

mencantumkan Gaji bulan Desember 2018-Mei 2019 yang mana gaji tersebut merupakan upah proses sebelum adanya putusan dari pengadilan hubungan industrial. Sebagaimana termuat dalam UU No. 13 Tahun 2003, selama belum terdapat penetapan yang diterbitkan oleh lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial, maka pengusaha ataupun pekerja diwajibkan untuk tetap memenuhi kewajiban yang telah ditentukan terhadapnya. Jika pekerja dikenai skorsing oleh pengusaha, maka pengusaha memiliki kewajiban untuk melakukan pembayaran upah proses sepadan dengan Pasal 155 UU No. 13 Tahun 2003 yang mengatur beberapa hal sebagai berikut:

- “(1) Pemutusan hubungan kerja tanpa penetapan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 151 ayat (3) batal demi hukum.
- (2) Selama putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum ditetapkan, baik pengusaha maupun pekerja/buruh harus tetap melaksanakan segala kewajibannya.
- (3) Pengusaha dapat melakukan penyimpangan terhadap ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) berupa tindakan skorsing kepada pekerja/buruh yang sedang dalam proses pemutusan hubungan kerja dengan tetap wajib membayar upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima pekerja/buruh.”

Oleh karena itu, UU No. 13 Tahun 2003 telah melakukan penegasan mengenai upah selama proses pemutusan hubungan kerja yakni pengusaha tetap harus memberikan upah kepada pekerja/buruh sepanjang belum diterbitkannya penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial sebab dengan belum adanya penetapan, hubungan kerja yang mengikat pekerja/buruh dengan pengusaha dianggap belum resmi berakhir secara hukum.

Selain upah proses dalam putusan Majelis Hakim bahwa Hakim menolak agar diletakan sita jaminan (*conservatoir beslaag*) terhadap objek berikut:

1. Satu Unit Kendaraan Bermotor Mobil Merek Nisan Teana Tahun 2015 warna Hitam dengan Nomor Polisi B1334 SAM;
2. Satu Unit Kendaraan Bermotor Mobil Merek BMW Tahun 2012 Warna Hitam Metalik dengan Nomor Polisi B 1939 SAL.

Majelis juga menolak untuk menjatuhkan hukuman pada tergugat untuk membayar uang paksa (dwangsom) sebesar Rp. 1.000.000,- (satu juta rupiah). Berdasarkan pada wawancara dengan Sumantap Simorangkir, SH.,MH, dan Djunaidi Mokodongan, A.MD. yang telah dilakukan oleh penulis maka sebaiknya upah proses yang dianjurkan oleh Suku Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Administrasi Jakarta Selatan dihitung dalam putusan Majelis Hakim dan sita jaminan tersebut bisa dilakukan guna untuk mengantisipasi apabila pihak tergugat tidak membayar upah yang telah diputuskan oleh Majelis Hakim atau apabila pihak Tergugat tidak sanggup untuk membayar upah tersebut.

B. Hal yang Perlu Dilakukan Pengusaha Apabila Melakukan Pemutusan Hubungan Kerja

Pada dasarnya, pemutusan hubungan kerja dapat diartikan sebagai berakhirnya suatu hubungan kerja yang disebabkan oleh hal tertentu yang serta merta mengakibatkan hak dan kewajiban pekerja/buruh dan pengusaha sebagaimana diatur dalam perjanjian kerja juga berakhir. Sebagaimana diketahui, pemutusan hubungan kerja merupakan hal yang tidak dikehendaki oleh pekerja sebab merenggut penghasilan yang seharusnya dapat diperoleh dan menjadi awal dari kesengsaraan pekerja dan keluarganya. Pasal 1 angka 25 UU 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/buruh dan pengusaha.

Prof. Dr. Aloysius Uwiyono, S.H., M.H. dan Dr. Drs. Widodo Suryandono, S.H., M.H. mengemukakan pendapat mereka mengenai macam pemutusan hubungan kerja yakni,

“Beberapa macam pemutusan hubungan kerja diantaranya, hubungan kerja yang putus demi hukum, pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha karena pekerja/buruh dianggap mengundurkan diri, pengunduran diri pekerja/buruh, hubungan kerja yang diputuskan oleh pengusaha, hubungan kerja yang diputuskan oleh pengadilan, hubungan kerja yang putus karena terjadi perubahan status, peleburan, penggabungan, atau pengalihan kepemilikan perusahaan, atas kemauan pengusaha atau pekerja/buruh, hubungan kerja yang putus karena

kerugian terus menerus selama 2 (dua) tahun atau terjadinya *force majeure*, hubungan kerja putus karena perusahaan mengalami pailit, hubungan kerja putus karena pekerja/buruh meninggal dunia, dan pemutusan hubungan kerja karena memasuki usia pensiun.”

Berkaitan dengan pemutusan hubungan kerja, UU No. 13 Tahun 2003 telah mengamanatkan pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/buruh, dan Negara/Pemerintah untuk menghindari pemutusan hubungan kerja dan selalu mengupayakan segala hal untuk menghindarinya. Dalam hal PHK terjadi disebabkan karena waktu kerja yang telah diperjanjikan dalam perjanjian kerja sudah berakhir, hal ini tidak menghasilkan timbulnya sengketa di antara kedua belah pihak karena waktu tersebut telah disepakati dari awal pembuatan perjanjian. Namun demikian, berbeda halnya dengan PHK yang dilakukan karena adanya perselisihan antara pengusaha dan pekerja karena akan memberikan dampak langsung pada kedua belah pihak terutama pekerja yang sering kali berada di posisi yang kurang diuntungkan.

Apabila pekerja/buruh mengalami pemutusan hubungan kerja, maka dapat memengaruhi pekerja/buruh dalam beberapa aspek seperti aspek psikologi, ekonomi, dan finansial karena sudah tidak memiliki mata pencaharian yang dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan hidup, kesulitan mencari pekerjaan pengganti karena cenderung membutuhkan biaya yang tidak sedikit, dan berpotensi mengalami defisit keuangan dalam memenuhi kebutuhan baik pekerja/buruh dan keluarganya selama masa pencarian pekerjaan baru.

Apabila pengusaha ingin melakukan PHK, maka terdapat beberapa alternatif penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang dapat dilakukan, yaitu:

1. Penyelesaian melalui Bipartit

Tindakan awal penyelesaian perselisihan industrial didahului oleh pengadaaan musyawarah yang bertujuan mencapai mufakat. Jangka waktu penyelesaian melalui bipartit telah diamanatkan oleh Undang-Undang yaitu dalam waktu maksimal 30 hari. Apabila selama waktu yang diberikan belum berhasil, maka menurut Pasal 3 ayat (1) s/d (3) UU Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, perundingan bipartit

dianggap gagal. Apabila bipartit berhasil dilaksanakan, maka akan disusun dalam perjanjian perdamaian dan harus diberi tanda tangan oleh kedua belah pihak yang bersengketa.

Apabila kedua belah pihak gagal mencapai kesepakatan, maka pengusaha dan pekerja/buruh diwajibkan untuk melanjutkan ke perundingan tripartit dengan menjalani prosedur yang relatif panjang. Salah satu pihak atau kedua belah pihak harus memberikan pemberitahuan mengenai sengketa yang sedang berlangsung kepada lembaga bidang ketenagakerjaan setempat yang bertanggung jawab terhadap hal ini.

2. Penyelesaian melalui Mediasi

Penyelesaian melalui mediasi merupakan proses musyawarah yang dibantu oleh pihak ketiga, yakni seorang atau lebih mediator netral yang berada di Kantor Dinas Tenaga Kerja Kabupaten/Kota. (Pasal 1 butir 11, Pasal 4 ayat (4) UU Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial). Apabila mediasi berhasil dan timbul kesepakatan, maka disusun perjanjian bersama yang ditandatangani oleh kedua pihak untuk dilakukan pendaftaran ke Pengadilan Hubungan Industrial di wilayah hukum setempat perjanjian bersama tersebut disusun dan ditandatangani.

Namun apabila tidak lahir kesepakatan di antara kedua belah pihak, maka mediator menerbitkan anjuran tertulis selambat-lambatnya 10 hari sejak sidang mediasi pertama yang dilakukan oleh para pihak. Semua pihak harus menyatakan jawaban atas anjuran tertulis tersebut maksimal 10 hari setelah menerima anjuran. Mediator diberikan batas waktu untuk menunaikan seluruh tugas yang diembannya dalam waktu paling lama 30 hari kerja sejak menerima pendaftaran penyelesaian konflik. Selain itu, berkaitan dengan anjuran mediator dinilai merugikan, para pihak diberikan kewenangan untuk mengajukan tuntutan ke Pengadilan Hubungan Industrial setempat.

3. Penyelesaian melalui Konsiliasi

Penyelesaian perselisihan konsiliasi merupakan penyelesaian sengketa pemutusan hubungan kerja yang ditempuh dengan cara

mengadakan musyawarah yang juga dibantu oleh pihak ketiga yakni seorang atau lebih konsiliator yang bersifat netral. Apabila mediator merupakan pegawai pemerintahan, konsiliator bersifat independen dan baru dapat mengadakan konsiliasi setelah terdaftar sebagai konsiliator di lembaga yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setingkat kabupaten/kota dan telah mendapatkan izin.

Apabila dalam proses konsiliasi tidak dicapai kesepakatan, maka konsiliator dapat menerbitkan anjuran. Sama halnya dengan proses mediasi, para pihak dapat menyatakan persetujuan atau penolakannya atas anjuran yang dikeluarkan dengan menyampaikannya maksimal 10 hari kerja terhitung sejak menerima anjuran tertulis. Apabila anjuran tertulis konsiliator ditolak kedua pihak maupun salah satu pihak saja, maka mereka dapat menempuh penyelesaian perselisihan melalui pengajuan gugatan kepada Pengadilan Hubungan Industrial setempat.

4. Penyelesaian melalui Arbitrase

Arbitrase adalah upaya menyelesaikan perselisihan hubungan industrial melalui jalur luar Pengadilan Hubungan Industrial yakni dengan mengusahakan kesepakatan dari para pihak yang bersengketa dengan mempercayakan penyelesaian sengketa pada arbiter yang nantinya akan menghasilkan putusan yang bersifat final dan mengikat. Berdasarkan Pasal 29 dan Pasal 30 UU Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, arbiter yang berwenang menyelesaikan perselisihan adalah arbiter yang ditetapkan oleh Menteri, dengan wilayah kerja yang meliputi seluruh wilayah Negara RI.

Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 menyebutkan bahwa,

“Arbitrase hubungan industrial (arbitrase) yaitu penyelesaian suatu perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja atau serikat buruh hanya dalam satu perusahaan, diluar pengadilan hubungan industrial melalui kesepakatan tertulis dari para pihak yang berselisih untuk menyerahkan penyelesaian perselisihan kepada arbiter yang putusannya mengikat para pihak dan bersifat final.”

Lebih lanjut, Pasal 2 menguraikan mengenai jenis perselisihan hubungan industrial yang meliputi perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja atau buruh hanya dalam satu perusahaan. Jika isi dari akta perdamaian yang telah disusun tidak dijalankan oleh salah satu pihak yang bersengketa, maka pihak lainnya yang merasa dirugikan atas hal tersebut diperbolehkan untuk melakukan pengajuan permohonan eksekusi pada Pengadilan Hubungan Industrial di wilayah hukum didaftarkan akta perdamaian tersebut.

5. Penyelesaian melalui Pengadilan Hubungan Industrial

Apabila metode penyelesaian sengketa berupa mediasi dan konsiliasi tidak mampu menghasilkan kesepakatan antara kedua belah pihak, maka salah satu pihak atau keduanya dapat melayangkan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial, yakni pengadilan khusus yang berada di lingkungan peradilan umum. Tugas dan wewenang Pengadilan Hubungan Industrial diatur dalam Pasal 56 Undang-Undang No 2 Tahun 2004, yakni:

“Bertugas dan berwenang memeriksa dan memutuskan di tingkat pertama mengenai perselisihan hak, di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan kepentingan, di tingkat pertama mengenai perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan antar serikat pekerja atau serikat buruh dalam satu perusahaan”.

Tahapan awal penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang ditempuh menggunakan jalur Pengadilan Hubungan Industrial dilakukan dengan mengajukan gugatan kepada pengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri yang daerah hukumnya meliputi tempat pekerja/buruh tersebut bekerja. Berdasarkan Pasal 119 HIR/Pasal 143 Rbg, hakim diberikan kewenangan untuk memberikan nasihat dan bantuan bagi penggugat untuk mengajukan gugatan. Di pengadilan hubungan industrial, pemeriksaan dapat dilakukan dengan 2 (dua) cara, yakni melalui acara biasa atau acara cepat. Jika pemeriksaan perkara dilakukan dengan acara biasa, maka tahapan yang harus dijalankan

adalah gugatan, jawaban tergugat, replik, duplik, pembuktian, kesimpulan para pihak, dan putusan hakim.

Dalam hal pemeriksaan perkara dengan acara cepat, apabila permohonan pemeriksaan acara cepat dikabulkan oleh Ketua Pengadilan Negeri maka penetapan yang dikeluarkan oleh ketua pengadilan sifatnya final dan tertutup dari pengajuan upaya hukum apapun. Berkaitan dengan pemeriksaan perkara, Majelis hakim diwajibkan untuk menjatuhkan putusan selambat-lambatnya 50 (lima puluh) hari kerja dihitung dari hari sidang pertama. Apabila majelis hakim telah mengeluarkan putusan dan membacakannya dalam sidang terbuka untuk umum, maka dalam jangka waktu 7 (tujuh) hari kerja panitera pengganti harus menvampaikan pemberitahuan pada pihak yang tidak menghadiri sidang pembacaan putusan. Selain itu, panitera muda diwajibkan untuk mengirimkan Salinan putusan kepada pihak yang bersengketa dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja sejak salinan putusan diterbitkan.¹⁵

III. PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis, penulis menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Perlindungan Hukum yang diberikan oleh Undang-Undang RI Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan untuk pencegahan PHK yaitu pengusaha melakukan skorsing dengan ketentuan pasal 155 ayat (3) UU No. 13 Tahun 2003 untuk memberhenikan pekerja sementara waktu nemun pengusaha tetap melaksanakan kewajibannya yaitu membayar upah dan hak-hak pekerja .
2. Dalam hal pengusaha melakukan pemutusan hubungan kerja secara sepihak dan tidak melaksanakan kewajibannya untuk memenuhi hak-hak pekerja setelah pemutusan hubungan kerja sebagaimana diakomodasi dalam Pasal 156 dan Pasal 157 UU Ketenagakerjaan yakni berupa pemberian uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang

¹⁵ Andrian Sutedi, *Hukum Perhuruhan*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2009), 128-132.

penggantian hak akan menimbulkan sengketa di antara pengusaha dan pekerjanya. Penyelesaian perselisihan hubungan industrial berupa sengketa yang timbul dan melibatkan pengusaha dan pekerja khususnya berkaitan dengan adanya pemutusan hubungan kerja sepihak dapat dilakukan melalui beberapa jalur, baik jalur di luar pengadilan seperti penyelesaian melalui bipartite, mediasi, konsoliasi, dan arbitrase, maupun jalur litigasi yakni melalui pengadilan hubungan industrial.

B. Saran

1. Bagi pengusaha disarankan untuk memperhatikan dan mematuhi peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan bidang ketenagakerjaan khususnya yang erat kaitannya dengan pengadaan hubungan kerja dan pemutusan hubungan kerja guna menghindari terjadinya pergesekan dan sengketa di masa yang datang dengan pekerjanya.
2. Bagi pekerja, penelitian ini diharapkan memberikan manfaat untuk pekerja agar memperhatikan kontrak kerja sebelum mereka menandatangani. Untuk mantan pekerja, sangatlah diperlukan sikap kehati-hatian dalam menyelesaikan Pemutusan Hubungan Kerja dengan Perusahaan.

IV. DAFTAR PUSTAKA

A. Buku

Agusmidah. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Medan: Ghalia Indonesia, 2010.

Asikin, Zainal et al. *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2004.

Husni, Lalu. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2003.

Ibrahim, Johnny. *Teori dan Metodologi Penelitian Hukum Normani*. Malang: Bayumedia Publishing, 2006.

Khakim, Abdul. *Dasar-dasar Hukum Ketenagakerjaan*. Bandung: PT Citra Aditya Bakti, 2004.

Muhammad ,Abdulkadir. *Hukum dan Penelitian Hukum*, (Bandung: PT.CitraAdityaBakti, 2004)

Nasution , Bahder Johan. *Metode Penelitian Ilmu Hukum*, Mandar Maju, Bandung, 2008.

Subekti. *Pokok-Pokok Hukum Perdata*. Jakarta: PT Intermedia, 2003.

Sutedi, Andrian. *Hukum Perburuhan*. Jakarta: Sinar Grafika, 2009.

Wijayanti, Asri. *Hukum ketenagakerjaan pasca reformasi*. Jakarta: Sinar Gi'afika, 2009.

B. Peraturan Perundang-undangan

Indonesia. *Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.*

Indonesia. *Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 39, Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279).*

C. Artikel Jurnal

Rasyid, Rizka Maulinda, Dahlan, dan M. Nur. “Perlindungan Hukum bagi Pekerja Kontrak Waktu Tertentu dalam Perjanjian Kerja pada PT. IU”. *Kanun Jurnal Ilmu Hukum*. Volume 18, Nomor 3 (Desember 2016): 337-351.