

BAB IV

ANALISIS KASUS LARANGAN PERUSAHAAN MELAKUKAN TINDAKAN PHK TERHADAP PEKERJA YANG SAKIT LEBIH DARI 12 BULAN BERDASARKAN PASAL 151, 152, 153 DAN 172 UU NO. 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN DIHUBUNGKAN DENGAN PUTUSAN PENGADILAN NOMOR : 84/Pdt.Sus- PHI/2018/PN.BDG

Penulis menganalisa tentang permasalahan yang telah diurai diatas mengenai PHK yang terjadi pada PT. Feng Tay Indonesia adalah :

A. Suatu perusahaan penanaman modal asing bernama PT. Feng Tay Indonesia yang beralamat di Jalan Raya Banjaran KM 14,6 Banjaran, Jawa Barat. Perusahaan ini bergerak dalam bidang pembuatan alat olah raga untuk eksport, memiliki 10.000 pekerja dan merupakan salah satu cabang dari kelompok perusahaan besar yang beroperasi di 5 negara seperti, Taiwan, China, Vietnam, dan India. Dalam mendirikan usahanya PT. Feng Tay Indonesia harus mengikuti sesuai prosedur mengenai perizinannya, yang diatur dalam Undang-undang No. 25 Tahun 2007 Tentang Penanaman Modal Asing, peraturan tersebut harus dipatuhi dalam kegiatan penanaman modal agar perusahaan tersebut mempunyai prizinan secara legal di Indonesia.

Prosedur sebelum calon pegawai dipekerjakan maka perusahaan tersebut membuat PKB yang diatur dalam Pasal 108 UU Ketenagakerjaan yang berisikan tentang persyaratan pengusaha mempekerjakan pekerja.

setelah PKB disepakati oleh calon pegawai, disitu lah hak dan tanggung jawab antara perusahaan dan pegawai terjalin. PHK dalam penelitian ini didasari oleh pegawai yang menderita penyakit tertentu selama lebih dari 12 (dua belas) bulan lamanya. Berawal dari para karyawan PT. Feng Tay Indonesia atas nama Supinah, Elis Rukmini dan Teni Rostini yang mengalami sakit yang berkepanjangan melebihi 12 bulan sehingga mereka mengajukan PHK atas dasar Pasal 172 UU Ketenagakerjaan, namun perusahaan pun tidak semena-mena memberikan hak PHK tersebut kepada karyawannya karena tidak ada perusahaan yang mau berakhir dengan PHK pada karyawannya. Pada dasarnya, PHK yang dilakukan oleh suatu perusahaan harus bertahap. Jika pegawai yang menderita penyakit tertentu maka pegawai harus dipindahkan ke bagian yang lebih ringan, begitu pula dengan upaya apa yang telah dilakukan oleh perusahaan namun para karyawan menolak upaya yang dilakukan perusahaan dan tetap mengajukan PHK ke tingkat Bipartit yang dilaksanakan pada tanggal 6 oktober 2017 sebagaimana tersebut risalah perundingan Bipartit antara kuasa hukum para Penggugat dengan perwakilan Tergugat dengan tidak diperolehnya kesepakatan untuk dikabulkannya permohonan para Penggugat yaitu PHK.

Pada tanggal 24 oktober 2017 pun terjadinya permintaan mediasi kepada mediator yang terdaftar pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bandung dengan tujuan agar permasalahan yang sedang dihadapi oleh para Penggugat dan Tergugat dapat terselesaikan, akan tetapi setelah diadakannya mediasi sebanyak 3 (tiga) kali kesepakatan pun tidak kunjung

menemui titik temu, maka Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bandung mengeluarkan keputusan ANJURAN Nomor :567/648-HIPK/2018 tanggal 12 Maret 2018, yang berbunyi ssebagai berikut :

- a. Agar Pihak Pekerja Supinah, Elis Rukmini dan Teni Rostini dengan pihak Pengusaha tetap menjalankan hubungan kerja.
- b. Agar Pihak Pekerja Supinah, Elis Rukmini dan Teni Rostini melapor kepada pihak Pengusaha untuk bekerja kembali paling lambat 3 (tiga) hari setelah diterima anjuran ini.
- c. Agar kedua belah pihak dapat menerima butir (1) dan (2), tersebut diatas sebagai penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Setelah ANJURAN tersebut dikeluarkan Penggugat lewat kuasa hukumnya menolak Anjuran tersebut dan akan melanjutkan gugatannya ke Pengadilan Penyelesaian Hubungan Industrial.

Berdasarkan ketentuan Pasal 163 HIR/283 RBg yang mengatur tentang beban pembuktian, maka para Penggugat berkewajiban untuk membuktikan kebenaran dari dalil gugatannya dan Tergugat berkewajiban untuk membuktikan kebenaran dalil bantahannya. Untuk menguatkan dalil gugatannya Penggugat mengajukan bukti otentik yang diberi tanda P-1.1 s/d P-3.30 beserta 3 orang saksi yang bernama Sutrisno, Komarudin, Lili Jaelani, sedangkan Tergugat mengajukan bukti otentik yang diberi tanda T-1 s/d T-17 beserta 3 orang saksi yang bernama dr Yovi Herdiana, Widaningsih dan Wiwin. Dengan dhadirkannya bukti-bukti dan saksi-saksi baik dari para Penggugat maupun Tergugat majelis hakim akan menilai dan

mempertimbangkannya secara seksama. Bukti-bukti yang dilampirkan dan saksi-saksi yang dihadapkan baik dari Penggugat dan Tergugat sama-sama menunjukkan hal yang benar namun berdasarkan penilaian dari majelis hakim maka dari pihak para Penggugat lah yang memenangkan perkara ini dikarenakan salah satu syarat untuk mengajukan PHK berdasarkan Pasal 172 UU Ketenagakerjaan yaitu sakit yang berkelanjutan lebih dari 12 (dua belas) bulan telah terpenuhi oleh para Penggugat ditambah dengan bukti-bukti dan saksi-saksi yang menunjang demi terkabulnya permohonan PHK tersebut.

Pemutusan Hubungan Kerja yang diatur dalam UU Ketenagakerjaan diselesaikan secara formil di Peradilan Hubungan Industrial yang diatur dalam Undang-undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Ketentuan yang mengatur tentang PHK mempunyai prosedur tersendiri yaitu Bipartit, Tripartit, dan Pengadilan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Dalam penelitian ini, PHK yang telah diberikan kepada pegawai PT. Feng Tay Indonesia sudah terlaksana sesuai sistematis mulai dari Bipartit, Tripartit dan Pengadilan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Pada awal pengajuan PHK yang dilakukan para Penggugat Supinah, Elis Rukmini dan Teni Rostini dari Bipartit, Tripartit bahkan sampai tingkat Pengadilan pun belum menemui titik temu untuk sepakat dikarenakan masing-masing pihak masih berpegangan kepada dasar hukum masing-masing, para Penggugat tetap meyakini agar proses tetap berjalan sesuai ketentuan Pasal 172 UU Ketenagakerjaan namun di lain pihak yaitu pihak Tergugat pun tetap meyakini agar proses berjalan sesuai

ketentuan Pasal 168 UU Ketenagakerjaan. Dari perbedaan atau perselisihan tersebut dapat disimpulkan pada dasarnya kedua belah pihak ini sudah tidak ingin adanya hubungan kerja namun mereka tetap berpegangan teguh kepada pandangan mereka masing-masing dikarenakan takut akan akibat hukum yang akan diterimanya kelak setelah adanya putusan dari PPHI, hingga akhirnya Tergugat (PT. Feng Tay Indonesia) melanjutkan perkara ini ke tingkat kasasi. Namun permohonan kasasi yang diajukan oleh PT. Feng Tay Indonesia sangatlah tidak beralasan dan tidak dapat dibenarkan maka dari itu permohonan kasasi tersebut dinyatakan ditolak dan tetap pada dasarnya para Penggugat Supinah, Elis Rukmini dan Teni Rostini yang memenangkan perkara PHI dalam kasus PHK ini.