

BAB IV

PENERAPAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA ANTARA PEKERJA DAN PERUSAHAAN

A. Penerapan Pasal 153 Undang-Undang nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terhadap pemutusan hubungan kerja sepihak

Pihak pekerja/buruh maupun pihak penguasa memiliki kedudukan yang sama dimata hukum. Keduanya memiliki hubungan kerja yang dihasilkan dari sebuah perjanjian kerja. Pemutusan Hubungan Kerja sendiri merupakan awal hilangnya mata pencaharian, berarti pekerja/buruh kehilangan pekerjaan dan penghasilan. Oleh sebab itu istirahat PHK bisa menjadi momok bagi setiap pekerja/buruh, karena mereka dan keluarganya terancam kelangsungan hidupnya dan merasakan derita akibat dari PHK itu sendiri.

Dalam kasus ini Pekerja/buruh mendapat perlakuan tidak mengenakan dari perusahaan yang mana pekerja terkena Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) oleh perusahaan di tempat dia bekerja. Perusahaan melakukan tindakan yang mana sangat merugikan bagi pekerjanya dalam hal ini mem-PHK.

PT. Garuda Indonesia mem-PHK pekerjanya dengan cara sepihak tanpa prosedur yang telah diatur di Undang-Undang nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Yang mana banyak prosedur tentang PHK sendiri seperti prosedur secara umum, prosedur oleh pengusaha dan prosedur oleh pekerja/buruh.

a. Prosedur PHK secara umum

1. Sebelumnya semua pihak (pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh) harus melakukan upaya untuk menghindari terjadinya PHK (pasal 151 ayat (1))
2. Jika tidak dapat dihindari, pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh atau pekerja/buruh mengadakan perundingan (pasal 151 ayat (2)).
3. Jika perundingan berhasil, buat persetujuan bersama.
4. Jika tidak berhasil, pengusaha mengajukan permohonan penetapan secara tertulis disertai dasar dan alasan-alasannya kepada pengadilan hubungan industrial (Pasal 151 ayat (3)) dan Pasal 152 ayat (1)).
5. Selama belum ada penetapan/ putusan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial, kedua pihak tetap melaksanakan segala kewajiban masing-masing. Dimana pekerja/buruh tetap menjalankan pekerjaannya dan pengusaha membayar upah (Pasal 155 ayat (2)).
6. Pengusaha dapat melakukan penyimpangan terhadap ketentuan huruf e berupa tindakan skorsing kepada pekerja/buruh yang sedang dalam proses PHK dengan tetap wajib membayar upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima oleh pekerja/buruh (Pasal 155 ayat (3)).

b. Prosedur PHK oleh pengusaha

1. PHK karena Kesalahan Ringan

Dalam praktik prosedur PHK karena kesalahan ringan biasanya diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Hal ini perlu dilakukan untuk keabsahan prosedur tersebut.

- Biasanya diawali dengan adanya peringatan lisan, kemudian peringatan tertulis kesatu, kedua, dan ketiga (terakhir). Peringatan tertulis secara bertahap tidaklah bersifat mutlak, bergantung tingkat kesalahan yang dilakukan pekerja/buruh dan urgensinya bagi perusahaan.

Jadi, bisa saja pengusaha langsung memberikan peringatan tertulis pertama dan terakhir, sepanjang prosedur itu telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Peringatan tertulis pertama dan terakhir dalam praktik sering digunakan pengusaha untuk memberikan sanksi kepada pekerja/buruh yang mengarah pemutusan hubungan kerja.

- Apabila masih dalam tenggang waktu berlakunya peringatan tertulis ketiga (terakhir) ternyata pekerja/buruh melakukan kesalahan lagi, pengusaha secara langsung dapat melakukan pemutusan kerja kepada pekerja/buruh yang bersangkutan.
- Apabila pemutusan hubungan kerja dapat diterima oleh pekerja/buruh yang bersangkutan, buat perjanjian bersama

untuk dasar permohonan penetapan ke pengadilan hubungan industrial.

- Apabila pemutusan hubungan kerja tidak dapat diterima oleh pekerja/buruh yang bersangkutan, salah satu pihak atau para pihak menempuh mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial sebagaimana diatur dalam undang-undang nomor 2 tahun 2004.

2. PHK karena Kesalahan Berat

Sejak terbitnya Putusan Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia Perkara Nomor 012/PUU-I/2003 tanggal 28 Oktober 2004 atas hak Uji materiil Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terhadap Undang-undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945, maka PHK oleh pengusaha kepada pekerja/buruh yang melakukan kesalahan berat hanya dapat dilakukan setelah adanya putusan hakim pidana yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap (*inkracht*).

c. Prosedur PHK oleh Pekerja/buruh

PHK yang dilakukan oleh buruh sebagaimana uraian diatas, PHK yang dilakukan oleh pkerja/buruh terbagi menjadi dua hal masing masing dengan prosesur yang berbeda, yaitu :

1. Prosedur PHK karena permintaan pengunduran diri

Diatur dalam Pasal 162 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 sebagai berikut:

- Diajukan secara tertulis kepada pengusaha selambat-lambatnya tiga puluh hari sebelum tanggal mulai pengunduran diri.
- Tidak terikat dalam ikatan dinas, dan
- Tetap menjalankan kewajibannya sampai tanggal mulai pengunduran diri

2. Prosedur PHK karena permohonan kepada Pengadilan Hubungan Industrial

Diatur dalam Pasal 169 ayat (1) Undang-Undang Bonor 13 Tahun 2003 bahwa pekerja/buruh dapat mengajukan permohonan pemutusan hubungan kerja kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Prosedur penyelesaiannya adalah melalui upaya penyelesaian perundingan bipartit, konsiliasi, atau mediasi. Kemudian mengajukan gugatan pada pengadilan hubungan industrial. Jadi setelah uapaya penyelesaian diluar pengadilan, yakni dengan cara mengajukan gugatan kepada pengusaha melalui pengadilan hubungan industrial.

Penerapan dari Pasal 153 Undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagkerjaan sendiri sudah jelas bahwa pengusaha dilarang melakukan Pemutusan Kerja secara sepihak sesuai dengan kasus yang diterima oleh pekerja di PT Garuda Indonesia. Yang mana pengusaha dilarang melakukan PHK apabila pekerja “dalam keadaan cacat tetap, sakit akibat kecelakaan kerja, atau sakit karena hubungan kerja menurut keterangan dokter yang jangka waktu penyembuhanya belum dapat dipastikan”.

Pelaksanaan mekanisme yang terjadi pada pekerja tersebut tidak sesuai dengan apa yang telah diatur dalam Pasal 153 UU Ketenagakerjaan dan apabila telah terjadi seperti itu maka apa yang dilakukan oleh pengusaha bisa dikatakan batal demi hukum sesuai dengan yang diatur dalam Pasal 170 UU Ketenagakerjaan. Adapun upaya yang bisa dilakukan oleh kedua belah pihak yakni dengan melakukan upaya hukum dengan mengajukan terlebih dahulu kepada lembaga perselisihan penyelesaian hubungan industrial.

B. Upaya yang dilakukan oleh tenaga kerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja sepihak

Upaya yang dapat dilakukan oleh tenaga kerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja sepihak oleh perusahaan PT. Garuda Indonesia (persero) Tbk, yang mana dalam hal ini tenaga kerja merasa dirugikan atas apa yang telah dilakukan oleh perusahaan dengan melakukan pemutusan hubungan kerja secara sepihak kepada tenaga kerja.

Berdasarkan dari kasus ini tenaga kerja yang bernama Zita mendapatkan perlakuan yang kurang mengenaikan oleh perusahaan PT Garuda Indonesia, yang mana perusahaan tersebut melakukan pemutusan hubungan kerja secara sepihak. yang mana pada dasarnya, pemutusan hubungan kerja dilakukan dalam beberapa hal kategori seperti, Pemutusan Hubungan Kerja demi Hukum, Pemutusan Hubungan Kerja oleh Pengadilan, Pemutusan Hubungan Kerja oleh Pekerja/buruh dan Pemutusan Hubungan Kerja oleh Pengusaha.

Dalam kasus ini tenaga kerja Zita di-PHK secara sepihak dengan dalih karena Zita sendiri tidak dapat bekerja di perusahaan tersebut karena sakit, akan tetapi Zita sendiri sakit dan tidak dapat bekerja di perusahaan tersebut karena kecelakaan kerja yang dideritanya pada saat menjadi pekerja di perusahaan tersebut. Zita menderita sakit Herniasi Nukleus Pulposus (HNP) atau biasa disebut saraf terjepit akibat hard landing pesawat.

Prosedur yang seharusnya dilakukan oleh pengusaha untuk dapat melakukan pemutusan hubungan kerja adalah sesuai dengan ketentuan Undang-Undang nomor 13 tahun 2003:

a. PHK karena kesalahan ringan

Dalam praktik prosedur PHK karena kesalahan ringan biasanya diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Hal ini perlu dilakukan untuk keabsahan prosedur tersebut.

- Biasanya diawali dengan adanya peringatan lisan, kemudian peringatan tertulis kesatu, kedua, dan ketiga (terakhir). Peringatan tertulis secara bertahap tidaklah bersifat mutlak, bergantung tingkat kesalahan yang dilakukan pekerja/buruh dan urgensinya bagi perusahaan.

Jadi, bisa saja pengusaha langsung memberikan peringatan tertulis pertama dan terakhir, sepanjang prosedur itu telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Peringatan tertulis pertama dan

terakhir dalam praktik sering digunakan pengusaha untuk memberikan sanksi kepada pekerja/buruh yang mengarah pemutusan hubungan kerja.

- Apabila masih dalam tenggang waktu berlakunya peringatan tertulis ketiga (terakhir) ternyata pekerja/buruh melakukan kesalahan lagi, pengusaha secara langsung dapat melakukan pemutusan kerja kepada pekerja/buruh yang bersangkutan.
- Apabila pemutusan hubungan kerja dapat diterima oleh pekerja/buruh yang bersangkutan, buat perjanjian bersama untuk dasar permohonan penetapan ke pengadilan hubungan industrial.
- Apabila pemutusan hubungan kerja tidak dapat diterima oleh pekerja/buruh yang bersangkutan, salah satu pihak atau para pihak menempuh mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial sebagaimana diatur dalam undang-undang nomor 2 tahun 2004.

b. PHK karena Kesalahan Berat

Sejak terbitnya Putusan Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia Perkara Nomor 012/PUU-I/2003 tanggal 28 Oktober 2004 atas hak Uji materiil Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terhadap Undang-undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945, maka PHK oleh pengusaha kepada pekerja/buruh yang melakukan kesalahan berat hanya

dapat dilakukan setelah adanya putusan hakim pidana yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap (*inkracht*).

Perusahaan juga dilarang dalam melakukan Pemutusan Hubungan Kerja sebagaimana diatur dalam Pasal 153 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketangakerjaan karena berbagai alasan berikut :

- 1) Berhalangan masuk kerja karena sakit menurut keterangan dokter selama waktu tidak melebihi dua belas bulan secara terus-menerus.
- 2) Memenuhi kewajiban terhadap negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- 3) Menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya
- 4) Menikah
- 5) Hamil, melahirkan, gugur kandungan, atau menyusui bayinya
- 6) Mempunyai pertalian darah atau ikatan perkawinan dengan pekerja/buruh lainya dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.
- 7) Mendirikan, menjadi anggota atau pengurus serikat pekerja/serikat buruh, melakukan kegiatan serikat pekerja/serikat buruh diluar jam kerja, atau didalam jam kerja atas kesepakatan pengusaha, atau berdasarkan ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.
- 8) Megadukan pengusaha kepada yang berwajib mengenai perbuatan, pengusaha yang melakukan tindak pidana kejahatan.

- 9) Perbedaan paham, agama, aliran politik, suku, warna kulit, golongan, jenis kelamin, kondisi fisik, atau status perkawinan
- 10) Dalam keadaan cacat tetap, sakit akibat kecelakaan kerja, atau sakit karena hubungan kerja menurut keterangan dokter yang jangka waktu penyembuhannya belum dapat dipastikan.

Dalam hal ini pengusaha sudah jelas melakukan Pemutusan Hubungan Kerja secara sepihak tanpa melihat dulu apa yang tertera dalam Pasal 153 UU Ketenagakerjaan yang mana perusahaan dilarang mem-PHK pekerja dalam keadaan cacat tetap, sakit akibat kecelakaan kerja, atau sakit karena hubungan kerja menurut keterangan dokter yang jangka waktu penyembuhannya belum dapat dipastikan. Dan jika pengusaha melakukan PHK karena alasan tersebut, PHK-nya adalah batal demi hukum sesuai dengan pasal 170 Undang-Undang nomor 13 tahun 2003.

Upaya yang dapat dilakukan setelah tau bahwa apa yang dilakukan pengusaha dengan melakukan pemutusan hubungan kerja yang tidak sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku, maka pekerja dapat melakukan upaya Hukum dengan cara melaporkan kepada dinas terkait, ataupun seperti kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Perusahaan disini jadi tidak bisa atau tidak dapat mem-PHK pekerja nya apabila memang prosedur nya tidak sesuai dengan Undang-Undang ketenagakerjaan dan perusahaan juga harus menunggu apabila melakukan pekerjaan secara sepihak sampai terselesaikannya putusan dari lembaga penyelesaian hubungan industrial. Perusahaan juga harus memenuhi hak-hak dari

pada pekerja yang terkena PHK sepihak tersebut sampai dengan keluarnya putusan dari pengadilan.