

**TINJAUAN YURIDIS UPAYA PENYELESAIAN PERSELISIHAN
PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK) SEPIHAK DITINJAU
DARI UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG
KETENAGAKERJAAN (Studi Putusan Nomor 141/Pdt.Sus-
PHI/2018/PN Bdg)**

Ihin Muslihin¹, Irma Garwan², Muhamad Abas³
Program Studi Ilmu Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Buana
Perjuangan Karawang

hk15.ihin.muslihin@mhs.ubpkarawang.ac.id

² Irma.garwan@ubpkarawang.ac.id

³ muhamad.abas@ubpkarawang.ac.id

ABSTRAK

Pelaksanaan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan perusahaan hendaknya sesuai dengan Undang-Undang nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa pemutusan hubungan kerja di lakukan dalam beberapa proses yaitu mengadakan musyawarah antara karyawan dengan perusahaan, bila menemui jalan buntu maka jalan terakhir adalah melalui pengadilan untuk memutuskan perkara. Upaya penyelesaian perselisihan telah ditempuh oleh Serikat Pekerja PT. Daiki Aluminium Industry Indonesia mulai dari bipartit melalui mediasi di Dinas Tenaga Kerja, dan pada akhirnya diputus PHK dengan hanya mendapat satu kali upah pokok oleh Pengadilan Hubungan Industrial Provinsi Jawa Barat. Majelis Hakim berpendapat tindakan Winara melaporkan ke Kepolisian atas dugaan pembayaran upah dibawah ketentuan upah minimum tidak cukup bukti dan telah merugikan perusahaan. Identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana aturan pemutusan hubungan kerja menurut Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan bagaimana pertimbangan hakim dalam perkara nomor 141/Pdt.Sus-PHI/2018/PN Bdg?. Selanjutnya peneliti menggunakan metode penelitian kualitatif dengan pendekatan yuridis normatif. Hasil penelitian yaitu putusan Mahkamah Konstitusi No. 012/PUU-I/2003 menghasilkan amar putusan yang pada pokoknya menyatakan ketentuan Pasal 158 Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum yang mengikat. Surat Edaran Kementerian tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor: SE.13/MEN/SJ-HK/1/2005 pada pokoknya mengatur dua hal, salah satunya Pemutusan Hubungan kerja dapat dilakukan setelah ada putusan pidana yang mempunyai kekuatan hukum tetap. Hakim memutus PHK karena kesalahan berdasarkan kaidah bahwa dalam hal terjadi PHK terhadap pekerja/buruh karena alasan melakukan kesalahan berat sebagaimana Pasal 158 UU Ketenagakerjaan pasca Putusan MK 12/2003.

Kata Kunci: Penyelesaian Perselisihan, Pemutusan Hubungan Kerja, Kesalahan Berat.

¹ Mahasiswa Program Studi Hukum FH UBP Karawang

² Dosen Pembimbing 1

³ Dosen Pembimbing 2

TINJAUAN YURIDIS UPAYA PENYELESAIAN PERSELISIHAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK) DITINJAU DARI UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN (Studi Putusan Nomor 141/Pdt.Sus-PHI/2018/PN Bdg). *Ihin Muslihin, Irma Garwan, M. Abas*

ABSTRACT

The implementation of termination of employment by the company should be in accordance with Law number 13 of 2003 concerning Manpower which states that termination of employment is carried out in several processes, namely holding deliberations between employees and the company, if there is a stalemate then the last resort is through the courts to decide case. Efforts to resolve the dispute have been taken by the PT. Daiki Aluminum Industry Indonesia started from bipartite through mediation at the Manpower Office, and in the end was terminated with only one time basic wage by the Industrial Relations Court of West Java Province. The Panel of Judges was of the opinion that Winara's action of reporting to the Police on allegations of payment of wages under the minimum wage provisions was not sufficient evidence and had harmed the company. Identification of the problem in this study is how the rules for termination of employment according to Law Number 13 of 2003 concerning Manpower and how the judges consider in case number 141/Pdt.Sus-PHI/2018/PN Bdg. Furthermore, the research uses qualitative research methods with a normative juridical approach. The result of the research is the decision of the Constitutional Court No. 012/PUU-I/2003 resulted in a decision which basically states the provisions of Article 158 of the 1945 Constitution of the Republic of Indonesia and has no binding legal force. Circular Letter of the Ministry of Manpower and Transmigration Number: SE.13/MEN/SJ-HK/1/2005 basically regulates two things, one of which is that termination of employment can be carried out after a criminal decision has been made which has permanent legal force. The judge decided on dismissal due to an error based on the principle that in the event of a layoff, a worker/laborer is due to a serious mistake as stated in Article 158 of the Manpower Law after the Constitutional Court Decision 12/2003.

Keywords: *Dispute Resolution, Termination of Employment, Serious Misconduct.*

TINJAUAN YURIDIS UPAYA PENYELESAIAN PERSELISIHAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK) SEPIHAK DITINJAU DARI UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN (Studi Putusan Nomor 141/Pdt.Sus-PHI/2018/PN Bdg). *Ihin Muslihin, Irma Garwan, M. Abas*

PENDAHULUAN

Pasal 158 Ayat (2) menyatakan bahwa : Pembuktian bahwa pekerja /buruh telah melakukan kesalahan berat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 158 Ayat (1) harus didukung dengan bukti sebagai berikut :

1. Pekerja/Buruh tertangkap tangan;
2. Ada pengakuan dari pekerja/buruh yang bersangkutan; atau
3. Bukti lain berupa laporan kejadian yang dibuat oleh pihak yang berwenang di perusahaan yang bersangkutan dan di dukung oleh sekurang-kurangnya 2 (dua) orang saksi.

Bagi pekerja/buruh pemutusan hubungan kerja (PHK) menjadi momok karena mereka dan keluarganya terancam kelangsungan hidupnya dan merasakan derita akibat dari PHK itu. Mengingat fakta di lapangan bahwa mencari pekerjaan tidaklah mudah. Semakin ketatnya persaingan, angkatan kerja terus bertambah dan kondisi dunia usaha yang selalu fluktuatif, sangatlah wajar jika pekerja/buruh selalu khawatir dengan pemutusan hubungan kerja itu.⁴

Pada tahun 2016 PHK dialami oleh Ketua Pimpinan Unit Kerja Serikat Pekerja Logam Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia PT. Daiki Aluminium Industry Indonesia (PUK SPL FSPMI PT. Daiki Aluminium Industry Indonesia) yaitu Winara yang sudah bekerja sejak tahun 2012 sebagai operator di PT. Daiki Aluminium Industry Indonesia. Winara dituduh telah melakukan pelanggaran berat yakni melakukan pencemaran nama baik perusahaan. Hal ini bermula saat terjadi permasalahan hubungan industrial perihal status hubungan kerja dan dugaan pihak pengusaha melakukan pembayaran upah dibawah upah minimum kabupaten Karawang.

Atas permasalahan tersebut Serikat pekerja PT. Daiki Aluminium Industry Indonesia melayangkan surat kepada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang yang kemudian di tanggapi oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang yang pada pokoknya adalah “hubungan kerja pekerja PT. Satria Gemilang Abadi beralih hubungan kerjanya menjadi pekerja PT. Daiki Aluminium Industry Indonesia dan dilarang membayar upah di bawah ketentuan upah minimum”

⁴ Abdul Khakim, *Dasar-dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT.Citra Aditya Bakti, 2014, hal.175

TINJAUAN YURIDIS UPAYA PENYELESAIAN PERSELISIHAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK) DITINJAU DARI UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN (Studi Putusan Nomor 141/Pdt.Sus-PHI/2018/PN Bdg). *Ihin Muslihin, Irma Garwan, M. Abas*

Selanjutnya kedua belah pihak menyepakati perjanjian bersama terkait peralihan hubungan kerja sebanyak 30 orang pekerja yang semula status hubungan kerjanya adalah Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) untuk beralih menjadi status hubungan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) dan peralihan status hubungan kerja 35 orang pekerja yang semula dari pemborongan pekerja menjadi hubungan kerja pada PT. Daiki Aluminium Industry I. Akan tetapi ternyata pihak perusahaan melanggar perjanjian bersama yang telah disepakati sebelumnya. Kemudian PUK SPL FSPMI PT. Daiki melaporkan pengusaha PT. Daiki kepada kepolisian atas dugaan pembayaran upah lebih rendah dari ketentuan upah minimum sehingga atas laporan tersebut Yasushi Shimokage selaku President Direktur PT. Daiki di tetapkan sebagai Tersangka yang kemudian pihak perusahaan melakukan tindakan pemutusan hubungan kerja atas tindakan saudara Winara dengan dalih telah melakukan tindakan pencemaran nama baik perusahaan.

Winara dituduh melanggar Peraturan Perusahaan PT Daiki Aluminium Industry Indonesia karena telah mencemarkan nama baik perusahaan padahal dugaan laporan pembayaran upah di bawah ketentuan upah minimum

merupakan kewenangan pihak kepolisian sehingga unsur-unsur pencemaran nama baik tidak dapat tidak terpenuhi. Selain itu hal tersebut bertentangan dengan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2006 tentang Perlindungan Saksi dan Korban Pasal 10 ayat (1) yang berbunyi : “ Saksi, Korban, Saksi Pelaku, dan/atau Pelapor tidak dapat dituntut secara hukum baik pidana maupun perdata atas kesaksian dan/atau laporan yang akan, sedang, atau telah diberikannya, kecuali kesaksian atau laporan tersebut diberikan dengan diberikan tidak dengan itikad baik.”. Oleh karena itu menarik untuk di teliti apa yang mendasari keputusan hakim pengadilan hubungan industrial dalam memutus perselisihan ini.

Menurut hemat penulis potensi perselisihan hubungan industrial khususnya yang berada di Kabupaten Karawang tergolong tinggi salah satu faktornya yakni Kabupaten Karawang menjadi kabupaten dengan Upah Minimum Regional tertinggi sehingga tentunya berbagai cara di lakukan oleh pengusaha untuk menekan biaya produksi dan karena hal tersebut berpotensi menyebabkan terjadinya perselisihan hubungan industrial.

Mengacu pada uraian latar belakang di atas, maka perumusan

TINJAUAN YURIDIS UPAYA PENYELESAIAN PERSELISIHAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK) DITINJAU DARI UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN (Studi Putusan Nomor 141/Pdt.Sus-PHI/2018/PN Bdg). *Ihin Muslihin, Irma Garwan, M. Abas*

masalah yang disampaikan dalam penelitian ini adalah bagaimana aturan pemutusan hubungan kerja menurut Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan bagaimana pertimbangan hakim dalam perkara nomor 141/Pdt.Sus-PHI/2018/PN Bdg?

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif⁵ dan metode pendekatan yang digunakan yaitu yuridis normatif.⁶ kemudian data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder yang diperoleh melalui peraturan perundang-undangan yang berlaku, jurnal, buku literatur dan putusan pengadilan. Spesifikasi pada penelitian ini adalah deskriptif analitis.

PEMBAHASAN

Terjadinya perselisihan antara buruh/pekerja dengan pihak pengusaha merupakan suatu hal yang tidak mudah untuk dicegah, karena perselisihan bisa terjadi tanpa suatu pelanggaran. Misalnya: Rasionalisasi akibat robotisasi; perbedaan penafsiran terhadap suatu ketentuan hukum yang berlaku; kaum buruh/pekerja

menuntut kenaikan upah 50%; atau menuntut supaya diberikan tunjangan kesehatan bagi keluarganya.

Perselisihan perburuhan juga terjadi sebagai akibat wanprestasi yang dilakukan pihak buruh atau oleh pihak pengusaha. Keinginan dari salah satu pihak (umumnya pekerja) tidak selalu dapat dipenuhi oleh pihak lainnya (pengusaha). Demikian pula keinginan pengusaha selalu dilanggar atau tidak selalu di penuhi oleh pihak buruh atau pekerja. Kecenderungan terjadinya wanprestasi oleh salah satu pihak merupakan suatu hal biasa terjadi. Ditambah lagi kondisi dalam masyarakat, kehidupan sehari-hari juga berpengaruh terhadap kelanggengan hubungan kerja.

Prof. Iman Soepomo menyebutkan 2 bentuk perselisihan yang mungkin terjadi dalam suatu hubungan kerja. Pertama, perselisihan hak (*Rechtgelischen*), yaitu jika masalah yang diperselisihkan adalah mengenai hal yang telah diatur atau ditetapkan dalam suatu perjanjian kerja, perjanjian kerja bersama, peraturan perusahaan, atau dalam suatu perjanjian kerja, perjanjian kerja bersama, peraturan perusahaan, atau dalam suatu peraturan perundang-undangan. Suatu perselisihan hak bisa terjadi karena perbedaan pelaksanaan suatu aturan, atau

⁵ Iskandar, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Gaung Persada, Jakarta, 2009, hlm.11

⁶ Soerjono Soekanto & Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif (Suatu Tinjauan Singkat)*, Rajawali Pers, Jakarta, 2010, hlm. 13.

TINJAUAN YURIDIS UPAYA PENYELESAIAN PERSELISIHAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK) DITINJAU DARI UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN (Studi Putusan Nomor 141/Pdt.Sus-PHI/2018/PN Bdg). *Ihin Muslihin, Irma Garwan, M. Abas*

perbedaan penafsiran terhadap suatu aturan, atau perbedaan penafsiran terhadap suatu aturan, atau perbedaan penafsiran terhadap suatu aturan. Kedua, perselisihan kepentingan (*belangenschillen*), yaitu tidak adanya persesuaian paham mengenai perubahan syarat-syarat kerja dan/ keadaan perubahan, biasanya berupa tuntutan perubahan atau perbaikan syarat-syarat kerja dan/ atau keadaan perburuhan. Misalnya dalam pembaruan suatu Perjanjian Kerja Bersama, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja. Tuntutan kenaikan upah, tuntutan diberikannya tunjangan dan sebagainya yang sebelumnya tidak diatur dalam Perjanjian Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama.

Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial memperluas pengertian hubungan industrial dengan mendefinisikan perselisihan hubungan industrial sebagai perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja atau serikat pekerja karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, dan perselisihan pemutusan hubungan kerja serta perselisihan antar serikat pekerja/buruh dalam satu perusahaan. Dalam undang-

undang ini, perselisihan hubungan industrial tidak hanya mencakup perselisihan hak dan perselisihan kepentingan saja, tetapi juga perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar pekerja dalam suatu perusahaan.

Sebenarnya jika kita telaah, hanya ada 2 (dua) jenis perselisihan perburuhan, yaitu perselisihan hak dan perselisihan kepentingan. Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja sebenarnya masuk kategori sebagai akibat atau konsekuensi dari terjadinya pelanggaran suatu peraturan-perundangan, atau tidak dilaksanakannya suatu aturan oleh pengusaha atau oleh buruhnya sendiri, atau serikat pekerja. Sedangkan perselisihan antar serikat pekerja/buruh merupakan perselisihan yang para pihaknya adalah antar Serikat Buruh yang satu dengan Serikat Buruh yang lain tidak termasuk pengertian perselisihan hubungan industrial karena mereka tidak mempunyai hubungan kerja.⁷

Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja, yaitu perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak. Misalnya: Buruh menolak

⁷ Aloysius Uwiyono, op.cit. hlm.128

TINJAUAN YURIDIS UPAYA PENYELESAIAN PERSELISIHAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK) DITINJAU DARI UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN (Studi Putusan Nomor 141/Pdt.Sus-PHI/2018/PN Bdg). *Ihin Muslihin, Irma Garwan, M. Abas*

untuk di putuskan hubungan kerjanya, karena pesangonnya tidak sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku atau nilainya masih lebih rendah daripada perhitungan undang-undang.

Perselisihan antar Serikat Pekerja, sebagai perselisihan antar Serikat Pekerja/Serikat Buruh dengan Serikat Pekerja/Serikat Buruh lain hanya dalam satu perusahaan, karena tidak ada kesesuaian pendapat mengenai keanggotaan, pelaksanaan hak dan kewajiban keserikatpekerjaan. Misalkan: Perselisihan antara Serikat Pekerja/Buruh menyangkut siapa di antara mereka yang berhak mewakili kaum buruh/pekerja menghadapi pengusaha dalam perundingan pembuatan Perjanjian Kerja Bersama.

Perbedaan pengertian perselisihan perburuhan tersebut dimaksudkan untuk membedakan kewenangan lembaga perselisihan dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial. Mediasi diberi kewenangan 4 (empat) macam perselisihan hubungan industrial, yaitu mencakup perselisihan, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/buruh di dalam suatu perusahaan. Sedangkan konsiliasi diberi wewenang menyelesaikan 3 (tiga) macam

perselisihan hubungan industrial, yaitu: perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/buruh di dalam satu perusahaan. Kemudian arbitrase di beri kewenangan menyelesaikan 2 (dua) macam perselisihan hubungan industrial, yaitu perselisihan hak dan perselisihan kepentingan.⁸

Dalam Pasal 1 angka 25 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha.

PHK karena berakhirnya waktu yang telah ditetapkan dalam perjanjian kerja, tidak menimbulkan permasalahan terhadap kedua belah pihak, karena para pihak telah menyetujui kapan berakhirnya hubungan kerja tersebut. Namun lain halnya terhadap PHK yang disebabkan adanya perselisihan, alasan PHK yang disebabkan adanya perselisihan akan berdampak pada kedua belah pihak. Dampak tersebut lebih dirasakan dipihak pekerja/buruh, karena mempunyai kedudukan yang lebih lemah

⁸ Aloysius Uwiyono, op.cit. hlm.128

TINJAUAN YURIDIS UPAYA PENYELESAIAN PERSELISIHAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK) DITINJAU DARI UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN (Studi Putusan Nomor 141/Pdt.Sus-PHI/2018/PN Bdg). Ihin Muslihin, Irma Garwan, M. Abas

dibandingkan dengan kedudukan pengusaha/majikan.

Menurut Lalu Husni dalam bukunya menyatakan bahwa, PHK merupakan suatu peristiwa yang tidak diharapkan terjadinya, terutama dari kalangan buruh/pekerja karena dengan PHK buruh/pekerja yang bersangkutan akan kehilangan mata pencaharian untuk menghidupi diri dan keluarganya, karena itu semua pihak yang terlibat dalam hubungan industrial baik pengusaha, pekerja/buruh, atau pemerintah, dengan segala upaya harus megusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja.⁹

Pasal 1 angka 25 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, menyebutkan bahwa: "Pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha".

Menurut Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial disebutkan bahwa perselisihan hubungan industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha

dengan pekerja /buruh atau serikat pekerja/serikat buruh, karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam suatu perusahaan.

Sebagaimana diketahui bahwa dalam setiap hubungan kerja, hubungan perburuhan atau hubungan industrial di negara manapun atau penganut sistim hubungan industrial di negara manapun pasti akan menggunakan perjanjian. Di dalam KUH Perdata tidak dikenal istilah perjanjian namun yang ada adalah istilah perikatan atau *verbinten* (Pasal 1233) dan persetujuan atau *overeenkomst* (Pasal 1313). Menurut Kosiden di Indonesia, istilah *verbinten* diterjemahkan dalam tiga arti, yaitu perikatan, perhutangan, dan perjanjian. Sedangkan istilah *overeenkomst* diterjemahkan dalam dua arti, yaitu perjanjian dan persetujuan.¹⁰

Winara merupakan pekerja PT. Daiki Aluminium Industry Indonesia yang terhitung bekerja sejak tanggal 7 Juli 2012 dan diangkat sebagai karyawan tetap sejak 08 Juli 2013 dengan jabatan Operator pada Departemen Produksi dan pada saat

⁹ Lalu Husni, Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Op. Cit., hal. 195.

¹⁰ Abdul Khakim, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Berdasarkan Undang- Undang No. 13 Tahun 2003, (Jakarta : Ghalia Indonesia, 2008), hal 54.

TINJAUAN YURIDIS UPAYA PENYELESAIAN PERSELISIHAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK) DITINJAU DARI UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN (Studi Putusan Nomor 141/Pdt.Sus-PHI/2018/PN Bdg). *Ihin Muslihin, Irma Garwan, M. Abas*

berselisih mengenai PHK ini Winara merupakan Ketua Pimpinan Unit Kerja Serikat Pekerja Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia Serikat Pekerja Logam PT. Daiki Aluminium Industry Indonesia (PUK SPL FSPMI PT. Daiki Aluminium Industry Indonesia).

Kejadian bermula ketika PUK SPL FSPMI PT. Daiki Aluminium Industry Indonesia menerima surat kuasa dari Sdri. Titin Supriatin selaku anggota serikat yang hubungan kerjanya sebagai pekerja PT. Satria Gemilang Abadi, yang pada pokoknya memberikan kuasa untuk menyelesaikan masalah status hubungan kerja, pembayaran upah dibawah ketentuan upah minimum dan masalah pemutusan hubungan kerja.

Kemudian pada tanggal 28 Agustus 2015 diadakan perundingan antara pengusaha dan pekerja membahas terkait hubungan kerja, pembayaran upah dibawah ketentuan upah minimum dan pemutusan hubungan kerja, yang kemudian perundingan ini menghasilkan kesepakatan bagi kedua belah pihak yang pokoknya adalah sebagai berikut :

- 1) Para Pihak menyatakan sepakat untuk mengubah hubungan kerja sebanyak 30 (tiga puluh) orang pekerja yang bekerja di perusahaan PT. Daiki Aluminium Industry Indonesia yang semula status hubungan kerjanya

dilakukan berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) untuk beralih status hubungan kerja berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) yang pelaksanaannya secara bertahap selama 1 (satu) tahun terhitung mulai dari tanggal 1 September 2015 sampai tahun terhitung mulai dari tanggal 1 September 2015 sampai dengan tanggal 30 September 2016.

- 2) Para Pihak menyatakan sepakat untuk pekerja borongan sebanyak 35 (tiga puluh lima) orang yang akan diubah status hubungan kerjanya semula dari pemborongan pekerja menjadi hubungan kerja pada perusahaan PT. Daiki Aluminium Industry Indonesia akan dibicarakan oleh Para Pihak. Selama proses tersebut pihak perusahaan tidak akan melakukan Pemutusan Hubungan Kerja.

Akan tetapi Perjanjian Bersama yang sudah disepakati kedua belah pihak tidak sepenuhnya dilaksanakan oleh pimpinan perusahaan PT. Daiki Aluminium Industry Indonesia dikarenakan telah melakukan PHK sepihak terhadap pekerja PT. Daiki Aluminium Industry Indonesia tanpa adanya penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

TINJAUAN YURIDIS UPAYA PENYELESAIAN PERSELISIHAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK) DITINJAU DARI UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN (Studi Putusan Nomor 141/Pdt.Sus-PHI/2018/PN Bdg). *Ihin Muslihin, Irma Garwan, M. Abas*

Kemudian atas terjadinya pelanggaran Perjanjian Bersama, Pimpinan Serikat Pekerja mengadakan permasalahan ini ke Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang yang menghasilkan anjuran bahwa hubungan kerja antara pekerja PT. Satria Gemilang Abadi termasuk di dalamnya Sdri. Titin Supriatin beralih menjadi pekerja PT. Daiki Aluminium Industry Indonesia.

Kemudian pada tanggal 16 April 2016 atas terjadinya dugaan pembayaran upah dibawah ketentuan upah minimum pimpinan ,Serikat Pekerja PT. Daiki Aluminium Industry Indonesia membuat laporan kepada pihak kepolisian sehingga pada tanggal 25 Agustus 2016 pengusaha PT. Daiki Aluminium Industry Indonesia yakni Sdr. Yasushi Shimokage selaku President Direktur ditetapkan sebagai tersangka.

Atas pelaporan kepolisian yang dibuat oleh Pimpinan Serikat Pekerja, Pimpinan perusahaan PT. Daiki Aluminium Industry Indonesia melakukan balasan dengan melakukan Pemutusan Hubungan Kerja kepada Sdr. Winara yang menjabat Ketua Serikat Pekerja PT. Daiki Aluminium Industry Indonesia. Bahwa perusahaan mendalilkan Sdr. Winara telah melanggar ketentuan Peraturan

Perusahaan PT. Daiki Aluminium Industry Indonesia. Bahwa alasan PHK kepada Sdr. Winara pada intinya sebagai berikut:

- 1) Dengan sengaja dan tanpa alasan disertai bukti-bukti yang sah telah menuduh perusahaan dengan cara menyampaikan kepada pihak-pihak lain membayar upah karyawan dibawah ketentuan upah minimum;
- 2) Bahwa atas perbuatan yang dilakukan oleh Sdr. Winara tersebut, perusahaan telah berulang kali memanggil dan meminta kepada pekerja yang bersangkutan untuk menjelaskan maksud dan alasan tuduhan yang disampaikan kepada perusahaan, namun pekerja yang bersangkutan tidak bersedia untuk memenuhi panggilan tersebut guna memberikan penjelasan kepada perusahaan dan memilih untuk selalu menghindar dari pemanggilan perusahaan;
- 3) Bahwa Sdr. Winara selaku pekerja yang telah memperoleh penghasilan tetap setiap bulannya berada diatas upah minimum dari perusahaan selayaknya menjaga nama baik perusahaan dengan tidak menuduh perusahaan tanpa disertai bukti-bukti yang sah membayar upah kepada pekerja dibawah upah minimum;

TINJAUAN YURIDIS UPAYA PENYELESAIAN PERSELISIHAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK) DITINJAU DARI UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN (Studi Putusan Nomor 141/Pdt.Sus-PHI/2018/PN Bdg). *Ihin Muslihin, Irma Garwan, M. Abas*

- 4) Bahwa atas perbuatan Sdr Winara tersebut telah merusak nama baik perusahaan serta bertentangan dengan isi peraturan perusahaan PT. Daiki Aluminium Industry Indonesia;
- 5) Bahwa sesuai dengan Peraturan Perusahaan PT. Daiki Aluminium Industry Indonesia Pasal 36 ayat (2) Butir (9) menyebutkan “Jika Karyawan melakukan pelanggaran/kesalahan atau terdapat alasan mendesak sehingga hubungan kerja tidak dapat dilanjutkan maka perusahaan dapat melakukan pemutusan hubungan kerja”;
- 6) Bahwa mengingat perbuatan yang dilakukan oleh Sdr. Winara tersebut telah merusak nama baik Perusahaan dan bertentangan dengan Peraturan Perusahaan PT. Daiki Aluminium Industry Indonesia, maka kepada pekerja yang bersangkutan dapat diputus hubungannya;

Pada tanggal 15 September 2017 atas permohonan perundingan bipartit terkait PHK Sdr. Winara, Pimpinan Perusahaan PT. Daiki Aluminium Industry Indonesia menerima ajakan perundingan bipartit yang kemudian dilaksanakan sebanyak 4 (empat) kali yaitu pada tanggal 3 Oktober 2017, tanggal 9 Oktober 2017, tanggal 17 Oktober 2017 dan tanggal 23 Oktober 2017 dengan Agenda Bipartit yaitu

mengenai Pelaksanaan Laporan Hasil Pemeriksaan Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Karawang Tentang Pemutusan Hubungan Kerja Sdr. Winara. Kesimpulan atas perundingan tersebut termuat dalam Risalah Perundingan Bipartit tanggal 23 Oktober 2017 sebagai berikut:

A. Kesimpulan Sdr. Winara:

- Meminta agar Sdr. Winara dapat dipekerjakan kembali
- Kesimpulan Perusahaan PT. Daiki Aluminium Industry Indonesia Bahwa terkait dengan permintaan Pekerja/Buruh terkait PHK Sdr. Winara, pihak perusahaan berketetapan untuk tetap pada Keputusan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dan TIDAK bersedia untuk mempekerjakan kembali Sdr. Winara serta meminta agar adanya kepastian hukum, sehingga Pihak Perusahaan membutuhkan adanya Putusan Pengadilan oleh karena itu Permasalahan ini akan diteruskan ke tahap Tripartit dan/atau Pengadilan Hubungan Industrial;

Tuntutan Penggugat

Tuntutan Penggugat kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada

TINJAUAN YURIDIS UPAYA PENYELESAIAN PERSELISIHAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK) DITINJAU DARI UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN (Studi Putusan Nomor 141/Pdt.Sus-PHI/2018/PN Bdg). *Ihin Muslihin, Irma Garwan, M. Abas*

Pengadilan Negeri Bandung agar memberikan putusan sebagai berikut:

- 1) Menerima dan Mengabulkan gugatan PENGGUGAT untuk seluruhnya.
- 2) Menyatakan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat Surat Nomor 567/2021/HIPK, tanggal 28 Maret 2018, perihal : Anjuran.
- 3) Menyatakan SAH dan mempunyai kekuatan Undang-Undang mengikat Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dilakukan oleh PENGGUGAT terhadap TERGUGAT Sdr. Winara berdasarkan Surat Pemutusan Hubungan Kerja Nomor: 02/SPHK/HRD/VI/DAI/2016 tanggal 21 Juni 2016.
- 4) Menyatakan hubungan hukum antara PENGGUGAT dan TERGUGAT berakhir dengan segala akibat hukumnya sejak tanggal 21 Juni 2016 berdasarkan Surat Pemutusan Hubungan Kerja Nomor: 02/SPHK/HRD/VI/DAI/2016 tanggal 21 Juni 2016.
- 5) Menyatakan tergugat untuk tunduk dan patuh pada putusan ini.
- 6) Menghukum tergugat untuk membayar biaya perkara menurut hukum.

Fakta-fakta hukum di persidangan adalah sebagai berikut :

- 1) Bahwa Kepolisian Resor Karawang terkait laporan Tergugat telah mengeluarkan Surat Ketetapan Nomor: S.Tap/505.b./V/2017/Reskrim dan Surat Perintah Penghentian Penyidikan Nomor: SPPP/505.c./V/2017/Reskrim yang pada pokoknya surat tersebut mengenai Kepolisian Resor Karawang menghentikan penyidikan dugaan adanya tindak pidana pengusaha membayar upah lebih rendah dari upah minimum sebagaimana yang dimaksud dalam pasal 185 Jo, pasal 90 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dikarenakan tidak cukup bukti, oleh karenanya Majelis Hakim berpendapat bahwa tindakan Tergugat yang melaporkan Penggugat di Kepolisian Resor Karawang mengenai terjadinya tindak pidana pengusaha membayar upah lebih rendah dari upah minimum yang dilakukan oleh Penggugat secara fakta hukum tidak terbukti;
- 2) Bahwa salah satu saksi yang diajukan oleh Tergugat yaitu Hena Diana yang merupakan pekerja yang menjadi korban pemberian upah dibawah ketentuan upah minimum

TINJAUAN YURIDIS UPAYA PENYELESAIAN PERSELISIHAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK) DITINJAU DARI UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN (Studi Putusan Nomor 141/Pdt.Sus-PHI/2018/PN Bdg). *Ihin Muslihin, Irma Garwan, M. Abas*

menyatakan kesaksiannya kepada Majelis Hakim bahwa tidak pernah menerima upah dibawah ketentuan upah minimum;

Pertimbangan Hukum

- 1) Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian;
- 2) Menyatakan sah dan mempunyai kekuatan hukum mengikat Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dilakukan oleh Penggugat terhadap tergugat Sdr. Winara berdasarkan Surat Pemutusan Hubungan Kerja No :02/SPHK/HRD/VI/2016 tanggal 21 Juni 2016;
- 3) Menyatakan hubungan hukum antara Penggugat dan Tergugat berakhir dengan segala akibat hukumnya sejak tanggal 21 Juni 2016 berdasarkan Surat Pemutusan Hubungan Kerja No: 02/SPHK/HRD/VI /DAI/2016 tanggal 21 Juni 2016;
- 4) Menghukum Penggugat untuk membayar kepada Tergugat uang penggantian hak dan uang pisah yang besarnya sebesar 1 bulan upah tetap sebesar Rp. 3.834.000,- (tiga juta delapan ratus tiga puluh empat ribu rupiah);
- 5) Menyatakan Tergugat untuk tunduk dan patuh pada putusan ini;
- 6) Menolak gugatan Penggugat selain dan selebihnya;
- 7) Membebankan biaya perkara kepada Tergugat sebesar Rp. 641.000,- (enam ratus empat puluh satu ribu rupiah);

A. Analisis Yuridis Putusan Pengadilan Hubungan Industrial (Putusan Nomor 141/Pdt.sus-PHI/2018/PN Bdg)

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dimaksud PHK dalam pasal 1 ayat (25) Undang-Undang nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah pemutusan hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha. Berakhirnya hubungan kerja bagi pekerja 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 kenyataannya membuktikan bahwa pemutusan hubungan kerja tidak dapat dicegah seluruhnya. Pemutusan hubungan kerja dibagi menjadi 4 (empat) kelompok, yaitu¹¹:

- 1) Pemutusan Hubungan Kerja demi hukum, terjadi tanpa perlu adanya suatu tindakan, terjadi dengan sendirinya misalnya karena berakhirnya waktu atau karena meninggalnya pekerja;

¹¹ Umar Kasim, *Hubungan Kerja dan Pemutusan Hubungan Kerja*, (Informasi Hukum Vol. 2 Tahun VI 2004).

TINJAUAN YURIDIS UPAYA PENYELESAIAN PERSELISIHAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK) DITINJAU DARI UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN (Studi Putusan Nomor 141/Pdt.Sus-PHI/2018/PN Bdg). *Ihin Muslihin, Irma Garwan, M. Abas*

- 2) Pemutusan Hubungan Kerja oleh pihak pekerja, terjadi karena keinginan dari pihak pekerja dengan alasan dan prosedur tertentu;
- 3) Pemutusan Hubungan Kerja oleh pihak pengusaha, terjadi karena keinginan dari pihak pengusaha dengan alasan, persyaratan dan prosedur tertentu;
- 4) Pemutusan Hubungan Kerja oleh putusan pengadilan, terjadi karena alasan-alasan tertentu yang mendesak dan penting, misalnya terjadi peralihan kepemilikan, peralihan asset atau pailit.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang bertujuan untuk memberikan perlindungan terhadap pekerja agar mereka tidak diperlakukan dengan sewenang-wenang disamping untuk menjamin kepastian dan ketentraman hidup pekerja. Pada prinsipnya menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan, PHK itu harus sedapat mungkin dihindarkan, apabila segala upaya telah dilakukan tetapi PHK tetap saja tidak dapat dihindarkan maka pelaksanaannya harus melalui perundingan antara pengusaha dan pekerja yang bersangkutan.¹²

¹² Hardijan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan Berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Terkait Lainnya*, Ghalia Indonesia, 2011, hlm.8.

Ketentuan mengenai PHK diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Sebelumnya, kita memiliki Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1964. Sejak Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 diundang-kan, Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1964 tidak lagi berlaku. Meskipun demikian, dalam Pasal 191 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 disebutkan, semua peraturan pelaksanaan yang mengatur ketenagakerjaan tetap berlaku sepanjang tidak bertentangan dan/atau belum diganti dengan peraturan yang baru berdasarkan Undang-Undang ini. Ini artinya, dalam kaitan dengan PHK, beberapa ketentuan yang terdapat dalam Kepmenakertrans Nomor 150 Tahun 2000 masih berlaku. Khususnya mengenai PHK tanpa kesalahan dan pekerja bersedia menerima PHK tersebut.¹³

Dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, mengenai PHK karena melanggar ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, maka disebutkan dalam pasal 161, cara-cara sebelum melakukan pemutusan hubungan kerja yakni:

¹³ Kahar S.Cahyono, *Sebuah Panduan dalam Menyelesaikan Perselisihan PHK*, Media Perdjoengan, 2015, hlm.16

TINJAUAN YURIDIS UPAYA PENYELESAIAN PERSELISIHAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK) DITINJAU DARI UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN (Studi Putusan Nomor 141/Pdt.Sus-PHI/2018/PN Bdg). *Ihin Muslihin, Irma Garwan, M. Abas*

- 1) Dalam hal pekerja atau buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja Bersama, pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja dengan diberikannya kepada karyawan atau pekerja surat peringatan pertama, kedua, ketiga secara berturut-turut
- 2) Surat peringatan yang dimaksud, berlaku untuk paling lama 6 bulan, kecuali ditetapkan lain dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja Bersama.
- 3) Karyawan atau pekerja yang mengalami PHK dengan yang dimaksud diatas, akan memperoleh uang pesangon sebesar ketentuan yang tertera dalam pasal 156 Undang-Undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.

Pasal 156

(1) Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima.

- (2) Perhitungan uang pesangon sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) paling sedikit sebagai berikut :*
 - a. masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun, 1 (satu) bulan upah;*
 - b. masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 2 (dua) tahun, 2 (dua) bulan upah;*
 - c. masa kerja 2 (dua) tahun atau lebih tetapi kurang dari 3 (tiga) tahun, 3 (tiga) bulan upah;*
 - d. masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 4 (empat) tahun, 4 (empat) bulan upah;*
 - e. masa kerja 4 (empat) tahun atau lebih tetapi kurang dari 5 (lima) tahun, 5 (lima) bulan upah;*
 - f. masa kerja 5 (lima) tahun atau lebih, tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 6 (enam) bulan upah;*
 - g. masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 7 (tujuh) tahun, 7 (tujuh) bulan upah.*
 - h. masa kerja 7 (tujuh) tahun atau lebih tetapi kurang*

TINJAUAN YURIDIS UPAYA PENYELESAIAN PERSELISIHAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK) DITINJAU DARI UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN (Studi Putusan Nomor 141/Pdt.Sus-PHI/2018/PN Bdg). Ihin Muslihin, Irma Garwan, M. Abas

- dari 8 (delapan) tahun, 8 (delapan) bulan upah;
- i. masa kerja 8 (delapan) tahun atau lebih, 9 (sembilan) bulan upah.
- (3) Perhitungan uang penghargaan masa kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) ditetapkan sebagai berikut :
- a. masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 2 (dua) bulan upah;
- b. masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 9 (sembilan) tahun, 3 (tiga) bulan upah;
- c. masa kerja 9 (sembilan) tahun atau lebih tetapi kurang dari 12 (dua belas) tahun, 4 (empat) bulan upah;
- d. masa kerja 12 (dua belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 15 (lima belas) tahun, 5 (lima) bulan upah;
- e. masa kerja 15 (lima belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 18 (delapan belas) tahun, 6 (enam) bulan upah;
- f. masa kerja 18 (delapan belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 21 (dua puluh
- satu) tahun, 7 (tujuh) bulan upah;
- g. masa kerja 21 (dua puluh satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 24 (dua puluh empat) tahun, 8 (delapan) bulan upah;
- h. masa kerja 24 (dua puluh empat) tahun atau lebih, 10 (sepuluh) bulan upah.
- (4) Uang penggantian hak yang seharusnya diterima sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) meliputi :
- a. cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur;
- b. biaya atau ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan keluarganya ketempat dimana pekerja/buruh diterima bekerja;
- c. penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% (lima belas perseratus) dari uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat;
- d. hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.
- Sebagaimana diatur dalam

TINJAUAN YURIDIS UPAYA PENYELESAIAN PERSELISIHAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK) DITINJAU DARI UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN (Studi Putusan Nomor 141/Pdt.Sus-PHI/2018/PN Bdg). *Ihin Muslihin, Irma Garwan, M. Abas*

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dalam pasal 3 ayat 1 yang menyebutkan bahwa penyelesaian perselisihan diwajibkan menempuh upaya perundingan bipartit terlebih dahulu. Dalam kasus ini, para pihak sudah melakukan upaya penyelesaian perselisihan sebagaimana telah diatur oleh Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Para pihak sudah mengadakan perundingan bipartit sebanyak 4 (empat kali) membahas Pemutusan Hubungan Kerja Sdr. Winara terhitung pada tanggal 03 Oktober 2017, tanggal 09 Oktober 2017, tanggal 17 Oktober 2017, dan tanggal 23 Oktober 2017 akan tetapi belum menemui kesepakatan (*deadlock*), yang kemudian pada tanggal 23 Januari 2018 para pihak menempuh prosedur tripartit mediasi melalui Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang akan tetapi mediasi dinyatakan gagal. Kemudian pada tanggal 28 Maret 2018 Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang mengeluarkan anjuran yang pada pokoknya agar Pimpinan Perusahaan PT. Daiki Aluminium Industry Indonesia mempekerjakan kembali Sdr. Winara

pada tempat dan jabatan semula. Dan agar sebelum adanya penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial kedua belah pihak tetap melaksanakan kewajibannya.

Alasan pimpinan perusahaan PT. Daiki Aluminium Industry Indonesia melakukan PHK sepihak kepada Sdr. Winara yaitu Sdr. Winara telah melakukan kesalahan berat karena telah melakukan pencemaran nama baik perusahaan sebagaimana yang tertuang dalam Peraturan Perusahaan

Pasal 36 Ayat 2 Butir (9) (1)

“Jika karyawan melakukan pelanggaran/kesalahan atau terdapat alasan mendesak sehingga hubungan kerja tidak dapat dilanjutkan maka perusahaan dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja”

Pasal 36 Ayat 2 Butir (9) (1) b

“Karyawan yang dengan sengaja merusak nama baik Perusahaan dapat dikenai sanksi Pemutusan Hubungan Kerja”

Adapun definisi kesalahan berat dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 158 ayat (1) pada huruf a sampai j menerangkan jenis-jenis kesalahan berat meliputi pekerja/buruh melakukan penipuan, pencurian, atau penggelapan

TINJAUAN YURIDIS UPAYA PENYELESAIAN PERSELISIHAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK) DITINJAU DARI UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN (Studi Putusan Nomor 141/Pdt.Sus-PHI/2018/PN Bdg). *Ihin Muslihin, Irma Garwan, M. Abas*

barang dan/atau uang milik perusahaan; atau mabuk, meminum minuman keras; atau melakukan perbuatan asusila atau perjudian di lingkungan kerja; atau menyerang, menganiaya, mengancam atau mengintimidasi teman sekerja atau pengusaha di lingkungan kerja; dan seterusnya. Kesalahan berat ini harus didukung dengan bukti, yakni pekerja/buruh tertangkap tangan, atau ada pengakuan dari pekerja/buruh yang bersangkutan, atau bukti lain berupa laporan kejadian yang dibuat oleh pihak berwenang di perusahaan yang bersangkutan dan didukung sekurang-kurangnya dua alat bukti atau saksi. Pasal 155 juncto Pasal 151 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan melarang pemutusan hubungan kerja tanpa adanya penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Pemutusan hubungan kerja tanpa penetapan tersebut adalah batal demi hukum. Pasal 155 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memungkinkan pengecualian bahwa sebelum ada penetapan pelaku usaha boleh menjatuhkan skorsing dengan tetap membayar upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima pekerja/buruh tersebut. Pasal 155 juncto Pasal 151 ini bertolak belakang dengan Pasal 158 karena

membuka kesempatan pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha apabila pekerja/buruh melakukan kesalahan berat.

Mahkamah Konstitusi telah mengeluarkan putusan Nomor 12/PUU-1/2003 yang dalam salah satu pertimbangannya menyatakan bahwa kesalahan berat yang diatur dalam Pasal 158 adalah perbuatan pidana yang telah diatur dalam Kitab Undang-Undang Hukum Pidana. Ketentuan dalam pasal ini telah melanggar asas praduga tak bersalah karena Pasal ini telah memberikan dasar bagi pengusaha melakukan pemutusan hubungan kerja secara sepihak sebelum ada putusan pengadilan. Putusan Mahkamah Konstitusi tersebut menerangkan bahwa pemutusan hubungan kerja akibat kesalahan berat baru dapat dilakukan oleh pengusaha setelah terbukti dan dinyatakan bersalah oleh pengadilan.

Pasal 158 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur bahwa pekerja/buruh yang terbukti melakukan kesalahan berat tetap berhak mendapatkan uang penggantian hak sebagaimana yang tercantum dalam Pasal 156 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Pasal 171 juncto Pasal 158 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003

TINJAUAN YURIDIS UPAYA PENYELESAIAN PERSELISIHAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK) DITINJAU DARI UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN (Studi Putusan Nomor 141/Pdt.Sus-PHI/2018/PN Bdg). *Ihin Muslihin, Irma Garwan, M. Abas*

tentang Ketenagakerjaan mengatur bahwa pemutusan hubungan kerja akibat kesalahan berat pekerja/buruh tidak perlu penetapan dari lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial tetapi Pasal 158 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah melalui uji materiil dan menghasilkan putusan Mahkamah Konstitusi No. 012/PUU-I/2003 menghasilkan amar putusan yang pada pokoknya menyatakan ketentuan Pasal 158 Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum yang mengikat. Surat Edaran Kementerian tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor: SE.13/MEN/SJ-HK/1/2005 pada pokoknya mengatur dua hal, salah satunya Pemutusan Hubungan kerja dapat dilakukan setelah ada putusan pidana yang mempunyai kekuatan hukum tetap. Pencabutan Pasal 158 Undang-Undang membuat rincian kesalahan berat oleh pekerja/buruh dalam rangka suatu hubungan kerja menjadi pengaturan di luar Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Kesalahan berat sepenuhnya berada dalam putusan pengadilan. Kesalahan berat adalah perbuatan yang pada umumnya merupakan tindak pidana yang terbukti dilakukan dan dihukum oleh pengadilan

berdasarkan putusan yang telah berkekuatan hukum tetap. Sepanjang putusan itu belum dinyatakan oleh hakim maka pemutusan hubungan kerja belum dapat dijatuhkan kecuali berformat skorsing.

Peraturan Perusahaan PT. Daiki Aluminium Industry Indonesia mengenai pemutusan hubungan kerja akibat kesalahan berat pekerja/buruh bertentangan dengan Putusan Mahkamah Konstitusi dan Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi maka seharusnya seperti yang tertuang dalam Pasal 52 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang mengatur bahwa Peraturan Perusahaan, Perjanjian Kerja dan Perjanjian Kerja Bersama yang tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan adalah batal demi hukum, apabila di dalam Peraturan Perusahaan PT Daiki Aluminium Industry Indonesia dinyatakan pemutusan hubungan kerja akibat kesalahan berat dapat dilakukan tanpa harus berdasarkan putusan pengadilan yang berkekuatan hukum tetap, Peraturan Perusahaan tersebut batal demi hukum.

Menurut hemat penulis Pelanggaran Berat yang mengakibatkan Pemutusan Hubungan Kerja masih belum ada Kepastian Hukum, kendati di

TINJAUAN YURIDIS UPAYA PENYELESAIAN PERSELISIHAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK) DITINJAU DARI UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN (Studi Putusan Nomor 141/Pdt.Sus-PHI/2018/PN Bdg). *Ihin Muslihin, Irma Garwan, M. Abas*

tegaskan melalui Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 12 Tahun 2003 yang pada pokoknya adalah menegaskan bahwa Pasal 158 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 melanggar asas praduga tak bersalah, seharusnya bersalah atau tidaknya seseorang diputus lewat pengadilan. Akan tetapi Hakim memutus PHK karena kesalahan berdasarkan Surat Edaran Mahkamah Agung Nomor 3 Tahun 2015 yang pada pokoknya adalah memberikan kaidah bahwa dalam hal terjadi PHK terhadap pekerja/buruh karena alasan melakukan kesalahan berat sebagaimana Pasal 158 UU Ketenagakerjaan pasca Putusan MK 12/2003, maka PHK dapat dilakukan tanpa harus menunggu putusan pidana berkekuatan hukum tetap. Dengan demikian, jika pekerja melakukan kesalahan berat yang diatur dalam Pasal 158 UU Ketenagakerjaan, maka pengusaha dapat melakukan PHK tanpa harus menunggu sidang pidananya terlebih dahulu.

Hasil analisis putusan hakim di dalam kasus Pemutusan Hubungan Kerja di PT. Daiki Aluminium Industry Indonesia adalah sebagai berikut:

1. Perselisihan antara penggugat dan tergugat adalah benar perselisihan pemutusan hubungan kerja karena

terjadi antara pengusaha dengan pekerja/buruh disebabkan oleh pekerja yang tidak menerima pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha. Tindakan Sdr. Winara melaporkan ke Kepolisian Resor Karawang atas dugaan tindakan Pengusaha PT. Daiki Aluminium Industry membayar upah dibawah ketentuan upah minimum yang berlaku. Tindakan tersebut dianggap telah melanggar Perjanjian Perusahaan dan dikualifisir sebagai kesalahan berat ;

2. Kesalahan berat yang dimaksud oleh PT. Daiki Aluminium Industry Indonesia atas perbuatan tergugat tidak sesuai dengan rumusan di dalam Pasal 158 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan akan tetapi pelanggaran sebagaimana telah diatur dalam Peraturan Perusahaan PT. Daiki Aluminium Industry Indonesia sudah sesuai dengan Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja Nomor 13 Tahun 2005 dalam diktum (4) menyebutkan :

3. *Dalam hal terdapat "alasan mendesak" yang mengakibatkan tidak memungkinkan hubungan kerja dilanjutkan, maka pengusaha dapat menempuh upaya penyelesaian*

TINJAUAN YURIDIS UPAYA PENYELESAIAN PERSELISIHAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK) DITINJAU DARI UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN (Studi Putusan Nomor 141/Pdt.Sus-PHI/2018/PN Bdg). *Ihin Muslihin, Irma Garwan, M. Abas*

melalui lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

4. Atas dugaan pembayaran upah dibawah ketentuan upah minimum pihak Tergugat tidak mengupayakan upaya bipartit maupun mediasi Dinas Tenaga Kerja setempat maupun Balai Pengawas Ketenagakerjaan, sehingga atas laporan Tergugat kepada pihak Kepolisian menyebabkan Pimpinan Perusahaan Penggugat dicekal untuk bepergian ke luar negeri;

PENUTUP

Para pihak yang terlibat dalam hubungan industrial wajib untuk mengupayakan prosedur bipartit dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial. Para pihak harus mengenyampingkan rasa ego dalam menjaga hubungan. Pihak Pekerja tidak boleh merasa memiliki kekuatan masa untuk menghentikan produksi dan Para Pengusaha tidak dapat sewenang-wenang untuk memutus hubungan kerja, tidak memenuhi hak-hak pekerja dan menolak masukan masukan dari pekerja. Adapun tiap permasalahan wajib dicarikan *win-win solution* nya yang mana komunikasi adalah kunci dalam setiap permasalahan hubungan industrial para pihak terutama Pengusaha wajib terbuka, jujur dan beritikad baik dalam menyelesaikan masalah karena kerap terjadi

permasalahan terjadi bukan karena Perusahaan tidak mampu memenuhi hak pekerja akan tetapi Perusahaan ingin mendapatkan untung yang sebesar-besarnya.

Salah satu wujud terjalannya hubungan industrial antara pengusaha dan pekerja adalah terciptanya Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang disepakati kedua belah pihak, dalam perselisihan hubungan industrial yang terjadi di PT. Daiki Aluminium Industry Indonesia yang berlaku adalah Peraturan Perusahaan (PP) yang secara yuridis pembentukannya tidak mengakomodir kepentingan-kepentingan maupun hak-hak pekerja secara utuh dan demokrasi, sehingga berpotensi menimbulkan perselisihan hak maupun kepentingan khususnya bagi para pekerja yang menuntut hak dan kepentingan mereka.

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku

- Abdul Khakim. 2008. *“Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Berdasarkan Undang- Undang No. 13 Tahun 2003”*: Ghalia Indonesia.
- Abdul Khakim. 2015. *“Aspek Hukum Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial”* : PT Citra Aditya Bakti.

TINJAUAN YURIDIS UPAYA PENYELESAIAN PERSELISIHAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK) DITINJAU DARI UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN (Studi Putusan Nomor 141/Pdt.Sus-PHI/2018/PN Bdg). *Ihin Muslihin, Irma Garwan, M. Abas*

- Abdul Khakim, 2014. *“Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia”*, Jakarta:PT.Citra Aditya Bakti
- Aloysius Uwiyono. 2014. *“Asas-asas Hukum Perburuhan”*: Rajawali Pers.
- A. Ridwan halim dan Sri Subiandini Gultom. 2008. *“Sari Hukum Perburuhan Aktual”*: Pradnya Paramita
- F. X. Djumialdji, 2005. *“Perjanjian Perburuhan dan Hubungan Perburuhan Pancasila”*, Jakarta: Bina Aksara.
- F. X. Djumialdji, 2001. *“Pemutusan Hubungan Kerja (Perselisihan Perburuhan Perorangan)”*, Jakarta: Bina Aksara.
- Iskandar, 2009. *“Metodologi Penelitian Kualitatif”* Jakarta: Gaung Persada
- Lalu Husni. 2010. *“Hukum Ketenagakerjaan Indonesia”*: PT RajaGrafindo Persada,
- Lalu Husni. 2014. *“Pengantar Hukum Ketenagakerjaan”* : PT. Raja Grafindo Persada.
- Kahar S Cahyono. 2015. *“Sebuah Panduan dalam Menyelesaikan Perselisihan PHK”* : Media Perdjoengan
- Kansil, C.S.T. 2003. *“Pengantar Hukum Indonesia, Jakarta”* : Balai Pustaka,
- Mutiara S Panggabean. 2014. *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*, Jakarta:Ghalia Indah
- Umar Kasim, 2014. *‘Hubungan Kerja dan Pemutusan Hubungan Kerja’*. Jakarta: PT. Raja Grafindo
- Peter Mahmud Marzuki..2015. *“Penelitian Hukum”* : Prenada Media Grup.
- Ridwan Halim. 2008. *“PHK (Perselisihan Perburuhan Perorangan) Hukum Perburuhan Dalam Tanya Jawab”*. Jakarta: Bina Aksara.
- R Subekti, 2010. *“Pokok-Pokok Hukum Perdata”*, Jakarta: PT Internusa,
- R Subekti dan R Tjitrosudibio, 2009, *“Kitab Undang-Undang Hukum Perdata”*, Jakarta:Pradnya Paramita.
- RusliHardijan, 2011. *“Hukum Ketenagakerjaan Berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Terkait Lainnya”* “Bogor:Ghalia Indonesia,
- Sumanto, 2014. *“Hubungan Industrial; Memahami dan menagatasi potensi konflik kepentingan pengusaha-pekerja pada era modal global”*. Jakarta : CAPS,
- Soerjono Soekanto, 2015. *“Pengantar Penelitian Hukum”*. Jakarta: UI Press.

TINJAUAN YURIDIS UPAYA PENYELESAIAN PERSELISIHAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK) DITINJAU DARI UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN (Studi Putusan Nomor 141/Pdt.Sus-PHI/2018/PN Bdg). *Ihin Muslihin, Irma Garwan, M. Abas*

Soerjono Soekanto & Sri Mamudji, 2010. *“Penelitian Hukum Normatif (Suatu Tinjauan Singkat)”*, Jakarta: Rajawali Pers

Soepomo, 2013. *“Pengantar Hukum Perburuhan Edisi Revisi”*, Jakarta:Djambatan

Soepomo, 2016. *“Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja”*.Jakarta: Djambatan.

Subekti. 2007. *“Aneka Perjanjian”*, Bandung: PT Alumni,

Zainal Asikin 2002. *“Dasar-Dasar Hukum Perburuhan”*.Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

B. Peraturan Perundang-Undangan

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2001 tentang Serikat Pekerja

C. Sumber Lainnya

Putusan PHI Nomor 141/Pdt.Sus-PHI/2018/PN Bdg

Putusan Mahkamah Konstitusi No. 012/PUU-I/2003

Surat Edaran Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor: SE.13/MEN/SJ-HK/1/2005

D. Lain-lain

Nikomedus maringan, *Jurnal Tinjauan Yuridis Pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja secara Sepihak oleh Perusahaan menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*, Jurnal Ilmu Hukum Legal Opinion,2015

Suhartoyo, *Jurnal Masalah-Masalah Hukum:Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja/Buruh Penyandang Disabilitas di Indonesia*, Fakultas Hukum Diponegoro, 2014