

PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA DI SUATU PERUSAHAAN YANG TIDAK BERDASARKAN DASAR HUKUM YANG TEGAS

Fransiskus Xaverius Dias

Wahana Musik Indonesia

fransiskusxaveriusdias@gmail.com

Abstract

Termination of Employment (PHK) is the termination of employment because something that results in the termination of rights and obligations between workers / employers and employers is regulated in Article 1 number 25 of Law Number 13 Year 2003 concerning Manpower. In termination of employment sometimes disputes arise. These disputes tend to occur because there is no common understanding between workers / laborers and employers regarding the termination of employment relations. Settlement of PHK disputes can be carried out by Bipartite, Mediation, Conciliation, Arbitration and the Industrial Relations Court. This study aims to find out how arrangements regarding layoffs associated with severe errors made by employees. The research method used in this study is normative juridical. Data sources used in the form of primary legal materials, secondary legal materials, and tertiary legal materials. The results showed that layoffs due to gross misconduct must not be carried out unilaterally by employers but must wait for the criminal justice process until a court decision has permanent legal force and states that the employee has been legally and convincingly proven to have made a serious mistake. The legal remedies that can be done by employees who are laid off are fighting through bipartite if bipartite fails then it can go through the court. The suggestion in this study is that a company should be in termination of employment (PHK) must comply with labor laws in force in Indonesia so that there are no parties who feel disadvantaged.

Keyword : *Termination of Employment, Company, Worker*

Abstrak

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha diatur dalam Pasal 1 angka 25 Undang-Undang Nomer 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dalam pemutusan hubungan kerja kadang muncul perselisihan. Perselisihan ini cenderung terjadi karena tidak adanya kesamaan paham antara pekerja/buruh dengan pengusaha mengenai pengakhiran hubungan kerja. Penyelesaian perselisihan PHK dapat dilakukan secara Bipartit, Mediasi, Konsiliasi, Arbitrase, dan Pengadilan Hubungan Industrial. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaturan tentang PHK terkait dengan adanya kesalahan berat yang dilakukan oleh Karyawan. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah yuridis normatif. Sumber data yang digunakan berupa bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, dan bahan hukum tersier. Hasil penelitian menunjukkan bahwa PHK karena kesalahan berat tidak

boleh dilakukan secara sepihak oleh pengusaha tetapi harus menunggu proses peradilan pidana sampai terbit putusan pengadilan yang mempunyai kekuatan hukum tetap dan menyatakan bahwa karyawan telah terbukti secara sah dan meyakinkan telah melakukan kesalahan berat. Adapun upaya hukum yang dapat dilakukan oleh karyawan yang di PHK adalah memperjuangkan melalui bipartit jika bipartit gagal maka dapat menempuh jalur pengadilan. Saran dalam penelitian ini adalah suatu perusahaan hendaknya dalam pelaksanaan pemutusan hubungan kerja (PHK) harus sesuai dengan undang-undang ketenagakerjaan yang berlaku di Indonesia agar tidak ada pihak-pihak yang merasa dirugikan.

Kata Kunci : Pemutusan Hubungan Kerja , Perusahaan , Pekerja

A. Pendahuluan

Manusia sebagai makhluk hidup dalam kehidupannya pasti mempunyai sebuah kebutuhan yang beraneka ragam macam nya dan bervariasi sehingga mempunyai keinginan untuk berusaha dan bekerja, baik bekerja yang individu (pribadi) maupun bekerja pada orang lain. Bekerja secara individu adalah seseorang yang bekerja atas keinginannya sendiri dengan modal sendiri yang mewajibkannya untuk bertanggung jawab atas usaha itu secara sendiri. Sedangkan bekerja pada orang lain adalah manusia yang bekerja dengan bergantung pada orang lain nya yang memberikan sebuah perintah sekaligus, karena itu ia harus tunduk dan patuh pada orang lain yang memberikan pekerjaan tersebut. Oleh sebab itu, seseorang yang bekerja pada orang lain itu dinamakan pekerja/buruh. Pekerja/buruh berhak untuk mendapatkan imbalan atas

pekerjaan yang diberikan oleh seseorang yang mempekerjakannya.

Dalam kehidupan ini manusia memiliki kebutuhan yang sangat beraneka ragam untuk dapat memenuhi semua kebutuhan tersebut manusia dituntut untuk bekerja. Baik pekerjaan yang diusahakan sendiri maupun bekerja pada orang lain. Pekerjaan yang diusahakan sendiri maksudnya adalah bekerja atas usaha modal dan tanggung jawab sendiri. Sedangkan bekerja pada orang lain maksudnya adalah bekerja dengan bergantung pada orang lain yang memberi perintah dan mengutusinya, karena ia harus tunduk dan patuh pada orang lain yang memberikan pekerjaan tersebut.¹

Makna bekerja ditinjau dari segi kemasyarakatan adalah melakukan pekerjaan untuk menghasilkan barang-barang atau jasa guna memuaskan kebutuhan masyarakat. Selain itu juga

¹ Zainal Asikin dkk, Dasar-dasar Hukum Perburuhan, (Jakarta : PT Raja Grafindo Persada, 2004), Hlm.1.

mengandung arti sebagai hubungan antara sesama umat manusia, yang juga berada dalam kaitan untuk mempertahankan kelangsungan hidup, jika tanpa disertai usaha dengan bekerja, maka hal demikian merupakan sesuatu hal yang mustahil.²

Berbagai macam persoalan dan permasalahan yang terjadi pada suatu pengusaha mulai dari tuntutan kenaikan upah/gaji, bonus Tunjangan Hari Raya (THR), Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dan tuntutan uang pesangon sampai mogok kerja. Seharusnya semua itu tidak perlu terjadi jika kedua belah pihak antara majikan/pengusaha dan buruh/pekerja mau dan mampu menempatkan diri sesuai dengan porsinya masing-masing atau dengan kata lain mau dan mampu melaksanakan hak dan kewajiban sesuai dengan ketentuan yang telah disepakati kedua belah pihak yang melakukan pekerjaan tersebut.

Pemutusan Hubungan Kerja pada dasarnya merupakan masalah yang kompleks karena memiliki kaitan dengan tingkat pengangguran, kriminalitas dan kesempatan dalam bekerja. Dalam prakteknya pemutusan hubungan kerja yang terjadi karena berakhirnya waktu yang telah ditetapkan dalam perjanjian, tidak

menimbulkan permasalahan terhadap kedua belah pihak (pekerja dan pengusaha) karena pihak-pihak yang bersangkutan sama-sama telah menyadari atau mengetahui saat berakhirnya hubungan kerja tersebut, sehingga masing-masing telah berupaya mempersiapkan diri dalam menghadapi kenyataan itu. Berbeda halnya dengan pemutusan hubungan kerja yang terjadi karena adanya perselisihan atau pemutusan hubungan kerja tanpa sebab yang jelas di mana pengusaha atau majikan tidak melakukan pemberitahuan terlebih dahulu sebelum dilakukan pemutusan hubungan kerja dan tidak disertai alasan-alasan yang menyebabkan pengusaha atau majikan melakukan pemutusan hubungan kerja sehingga keadaan ini akan membawa dampak terhadap kedua belah pihak, lebih bagi pekerja atau buruh yang dipandang dari sudut ekonomis mempunyai kedudukan yang lemah jika dibandingkan dengan pihak pengusaha atau majikan. Karena pemutusan hubungan kerja bagi pihak pekerja akan memberi pengaruh psikologis, ekonomis, dan finansial sebab dengan adanya pemutusan hubungan kerja (PHK) pekerja akan kehilangan mata pencahariannya untuk

² Djumadi, Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja, (Jakarta : PT Raja Grafindo Persada, 2008), Hlm.3.

membayai hidupnya sendiri bahkan keluarganya.³

Sehubungan dengan akibat yang ditimbulkan dengan adanya pemutusan hubungan kerja itu khususnya bagi buruh dan keluarganya, Prof. Imam Soepomo menulis,⁴ dikatakan bahwa :

“Pemutusan hubungan kerja bagi buruh merupakan permulaan dari segala pengakhiran, permulaan dari berakhirnya mempunyai pekerjaan, permulaan dari berakhirnya kemampuan membiayai keperluan hidup sehari-hari baginya dan keluarganya, permulaan dari berakhirnya kemampuan menyekolahkan anak-anak dan sebagainya.”

Faktanya, suatu perselisihan dalam hubungan industrial memang dapat menjadi sebuah masalah besar yang harus dihindari karena hal itu sendiri bisa berujung pada adanya pemutusan hubungan kerja. Apalagi, pemutusan hubungan kerja memang masih menjadi masalah yang paling memberatkan untuk para pihak antara pengusaha/perusahaan dengan pekerjanya, Namun, apabila pemutusan hubungan kerja tersebut tetap harus dilakukan, pengusaha/perusahaan tidak boleh

³ Zaeni Asyhadie , Hukum Kerja Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja , (Jakarta : Raja Grafindo Persada, 2007) , Hlm. 5.

⁴ Zainal Asikin dkk, Op.Cit., hlm. 174-175.

melupakan adanya sebuah proses penyelesaian perselisihan dalam hubungan industrial tersebut baik diluar pengadilan maupun didalam ranah pengadilan terhadap suatu pemutusan hubungan pekerjaan (PHK) bagi para pihak baik pengusaha/perusahaan maupun bagi pekerja/ buruh yang telah diatur didalam ketentuan yang berlaku. Permasalahan yang akan diangkat oleh penulis adalah Pertama, Bagaimana pengaturan tentang pemutusan hubungan kerja yang mengikat terkait kesalahan berat yang dilakukan oleh karyawan di Perkumpulan Wahana Musik Indonesia. Kedua, Bagaimana upaya hukum yang dapat dilakukan oleh karyawan atas pemutusan hubungan kerja di Perkumpulan Wahana Musik Indonesia.

B. PHK di WAMI Karena Kesalahan Berat menurut Aturan di Indonesia

B.1 Kronologis

No	Tanggal	K
1	10 Oktober 2015	Awal mulanya Bapak Aditya untuk tagihan pembayaran salah satu tempat hiburan ka terjalin antara Bapak Aditya karaoke selama kurang lebih
2	20 Desember 2015	Pada Tanggal 20 Desember membayar sejumlah Rp 15

		untuk biaya royalti yg ditagihkan. Pihak Karaoke Bapak Aditya di PHK tanpa cash ke Bapak Aditya, disertai dengan kwitansi palsu yang tersebut untuk sudah disiapkan oleh Bapak Aditya. digelapkan beliau.
3	22 Desember 2015	Bapak Aditya mengirimkan Sertifikat Lisensi palsu atas Bapak Aditya hanya mend. Pembayaran Royalti kepada pihak Karaoke tersebut. Kerja dan Penggantian Hak.
4	18 Februari 2016	Bapak Aditya mengirimkan surat himbauan palsu kepada salah satu restoran ternama di Jakarta untuk membayarkan royalti atas penggunaan lagu-lagu di outlet-outlet restoran tersebut. sebagai pesangon sebagai
B.2. Pengaturan PHK Karena Kesalahan Berat		
5	21 Februari 2016	Mengulangi persis ke Ketentuan Pemutusan Hubungan Sertifikat Lisensi palsu Kerja dengan alasan pekerja atau buruh Restaurant tersebut. melakukan kesalahan berat diatur melalui Pasal 158 ayat (1) Undang-Undang
6	19 Maret 2016	Salah satu rekan c No. 13 Tahun 2003 tentang mengirimkan surat l Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut karaoke yg sebelum sebagai UU Ketenagakerjaan) yang berbunyi ini dilakukan karena c sebagai berikut : yg bersangkutan
Pasal 158		
<i>(1) Pengusaha dapat memutuskan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh dengan alasan pekerja/buruh telah melakukan kesalahan berat sebagai berikut:</i>		
<i>a. melakukan penipuan, pencurian, atau penggelapan barang dan/atau uang milik perusahaan;</i>		
<i>b. memberikan keterangan palsu atau yang dipalsukan sehingga merugikan perusahaan;</i>		
<i>c. mabuk, meminum minuman keras yang memabukkan, memakai dan/atau mengedarkan</i>		
7	20 April 2016	Pihak Manajemen WAMI meng Bapak Aditya tetapi sampaila b. Manajemen WAMI untuk mel Aditya. Bapak Aditya dinilai tel pemalsuan, penipuan dan penggel

- narkotika, psikotropika, dan zat adiktif lainnya di lingkungan kerja;
- d. melakukan perbuatan asusila atau perjudian di lingkungan kerja;
 - e. menyerang, menganiaya, mengancam, atau mengintimidasi teman sekerja atau pengusaha di lingkungan kerja;
 - f. membujuk teman sekerja atau pengusaha untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan;
 - g. dengan ceroboh atau sengaja merusak atau membiarkan dalam keadaan bahaya barang milik perusahaan yang menimbulkan kerugian bagi perusahaan;
 - h. dengan ceroboh atau sengaja membiarkan teman sekerja atau pengusaha dalam keadaan bahaya di tempat kerja;
 - i. membongkar atau membocorkan rahasia perusahaan yang seharusnya dirahasiakan kecuali untuk kepentingan negara; atau
 - j. melakukan perbuatan lainnya di lingkungan perusahaan yang diancam pidana penjara 5 (lima) tahun atau lebih.
- (2) Kesalahan berat sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus didukung dengan bukti sebagai berikut:
- a. pekerja/buruh tertangkap tangan;
 - b. ada pengakuan dari pekerja/buruh yang bersangkutan; atau
 - c. bukti lain berupa laporan kejadian yang dibuat oleh pihak yang berwenang di perusahaan yang bersangkutan dan didukung oleh sekurang-kurangnya 2 (dua) orang saksi.
- (3) Pekerja/buruh yang diputus hubungan kerjanya berdasarkan alasan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), dapat memperoleh uang penggantian hak sebagaimana dimaksud dalam Pasal 156 ayat (4).
- (4) Bagi pekerja/buruh sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) yang tugas dan fungsinya tidak mewakili kepentingan pengusaha secara langsung, selain uang penggantian hak sesuai dengan ketentuan Pasal 156 ayat (4) diberikan uang pisah yang besarnya dan pelaksanaannya diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.
- Kesalahan berat itu 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 yang berwenang di perusahaan yang bersangkutan dan didukung oleh sekurang-kurangnya dua alat saksi. Walaupun perusahaan boleh melakukan PHK, Pasal 155 jo Pasal 151 dari UU

Ketenagakerjaan melarang PHK tanpa penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Pasal 151

(1) Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja.

(2) Dalam hal segala upaya telah dilakukan, tetapi pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maka maksud pemutusan hubungan kerja wajib dirundingkan oleh pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh atau dengan pekerja/buruh apabila pekerja/buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh.

(3) Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) benar-benar tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Pasal 155

(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.

PHK tanpa penetapan adalah batal demi hukum. Namun, Pasal 155 ayat (3) UU 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 jo Pasal 151 UU Ketenagakerjaan ini bertolak belakang dengan Pasal 158 karena pasal yang disebutkan terakhir ini membuka kesempatan PHK oleh pengusaha apabila pekerja/buruh melakukan kesalahan berat. Keberadaan Pasal 158 UU Ketenagakerjaan ini selanjutnya memicu dilakukannya uji materiil Undang-Undang Ketenagakerjaan terhadap Undang-Undang Dasar 1945.

Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia pada tanggal 28 Oktober 2004 telah mengeluarkan putusannya terhadap perkara Nomor: 012/PUU-1/2003 tentang Permohonan Pengujian Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dalam putusan ini Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia salah satunya membatalkan pasal 158 yang mengatur tentang kesalahan berat sebagai alasan yang dapat digunakan oleh pengusaha untuk melakukan PHK karena dinilai telah

melanggar asas praduga tak bersalah.⁵ Berdasarkan putusan MK tersebut Menteri Ketenagakerjaan dan Transmigrasi mengeluarkan Surat Edaran Menakertrans No. SE-13/MEN/SJ-HK/I/2005 tertanggal 7 Januari 2005 (“SE Menakertrans”) tentang Putusan Mahkamah Konstitusi Atas Hak Uji material Undang - Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Terhadap Undang-Undang Dasar Republik Indonesia .SE Menakertrans ini menegaskan bahwa jika pengusaha hendak melakukan PHK karena pekerja melakukan kesalahan berat, harus ada putusan hakim pidana yang berkekuatan hukum tetap terlebih dahulu. Sehingga, harus dibuktikan terlebih dulu kesalahannya melalui mekanisme peradilan pidana. Jadi, tidak ada PHK karena kesalahan berat tanpa putusan pengadilan yang berkekuatan hukum tetap.

Akan tetapi pada tahun 2015 terbitlah Surat Edaran Mahkamah Agung No. 3 Tahun 2015 tentang Pemberlakuan Rumusan Hasil Rapat Pleno Tahun 2015. Terbitnya SEMA Nomor 3 Tahun 2015 seharusnya telah mengakhiri perdebatan panjang atas berbagai pemahaman yang berbeda, karena butir B angka 2 huruf e menyatakan:

⁵ Mahkamah Konstitusi, Putusan No : 012/PUU-1/2003 Tentang Permohonan Pengujian Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

“Dalam hal terjadi PHK terhadap pekerja/buruh karena alasan melakukan kesalahan berat ex Pasal 158 UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Pasca Putusan MK Nomor 021/PUU-1/2003, tanggal 28 Oktober 2004), maka PHK dapat dilakukan tanpa harus menunggu putusan pidana berkekuatan hukum tetap (BHT).”

Pemahaman penulis yang pertama, SEMA ini telah membenarkan alasan PHK karena kesalahan berat dapat diproses melalui PPHI (bipartit, mediasi dan PHI) tanpa perlu mendasarkan pada putusan pidana yang berkekuatan hukum tetap. Pemahaman penulis yang kedua, apabila pengusaha telah menempuh proses pidana terhadap pekerja yang melakukan kesalahan berat, maka proses PHK melalui mekanisme PPHI tetap dapat dijalankan bersamaan dengan proses pidana tanpa harus menunggu putusan pidana yang berkekuatan hukum tetap.

Penulis sangat setuju dengan SEMA ini disebabkan alasan PHK karena kesalahan berat berawal dari hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja. Sehingga untuk menyelesaikan perselisihan yang timbul selama hubungan kerja harus melalui mekanisme PPHI. Dengan pemahaman ini alasan PHK karena kesalahan berat akan lebih baik diselesaikan dalam koridor

hukum ketenagakerjaan. Proses pidana hanya perlu dilihat sebagai hak pengusaha. Artinya, apabila penyelesaian melalui koridor hukum ketenagakerjaan telah menyelesaikan perselisihan antara pengusaha dengan pekerja, maka alasan PHK karena kesalahan berat tidak perlu dibuktikan melalui peradilan pidana sebagaimana dimaksud putusan MK.

Berdasarkan Pasal 27 huruf a Peraturan Perkumpulan WAMI yang berbunyi sebagai berikut :

Pasal 27

Pelanggaran berat

Perkumpulan dapat memutuskan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh dengan alasan pekerja/buruh telah melakukan kesalahan berat sebagai berikut:

a. Melakukan penipuan, pencurian, atau penggelapan barang dan/atau uang milik Perkumpulan.

WAMI melakukan PHK terhadap Bapak Aditya merujuk dari Pasal tersebut diatas, dengan demikian jika dilihat dari Kasus yang menimpa Bapak Aditya selaku karyawan WAMI maka beliau tidak dapat langsung di-PHK oleh WAMI karena alasan seperti yang dituduhkan kepadanya, sepanjang belum ada putusan dari PHI yang menyatakan Bapak Aditya bersalah. Kalaupun sudah ada putusan PHI tersebut yang menyatakan Bapak Aditya bersalah

dan besaran jumlah pesangon yang harus dibayarkan oleh WAMI.

Tetapi pada kenyataannya, pihak WAMI hanya memberikan Uang Penghargaan Masa Kerja (UPMK) sebesar Rp 15.000.000, hal ini merupakan hasil perhitungan dari 7 Tahun Masa Kerja Bapak Aditya mendapatkan UPMK sebanyak 3x upah tetap, oleh sebab itu dengan Upah Tetap Bapak Aditya sebesar Rp 5.000.000, maka beliau berhak mendapatkan UPMK sebanyak Rp 15.000.000. Pihak WAMI tidak memberikan pesangon dengan alasan karyawan yang melakukan kesalahan berat tidak berhak dapat pesangon. Mengenai pesangon bagi pekerja yang terbukti melakukan kesalahan berat hingga saat ini masih menjadi berbagai perdebatan. Namun, jika melihat beberapa putusan PHI Jakarta, pekerja yang di-PHK karena terbukti melakukan kesalahan berat dinyatakan tetap berhak mendapatkan pesangon.

Karena itu terkait dengan Bapak Aditya yang di-PHK karena kesalahan berat, maka majelis hakim PHI dapat saja memutuskan Bapak Aditya tetap menerima pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak. Ini mengingat masa kerja Bapak Aditya di WAMI yang sudah 7 tahun. Bermula dari Pasal 158 UU

No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pasal tersebut mengatur tentang PHK karyawan karena kesalahan berat. Disebutkan bahwa karyawan yang dikenai PHK karena kesalahan berat tersebut tidak mendapatkan pesangon. Tetapi itu sebelum pasal tersebut dicabut oleh Mahkamah Konstitusi (MK), kini pasal 158 tersebut secara praktis tidak memiliki nilai hukum yang berlaku arena Pasal 158 memang tidak mengikat dan tidak memiliki kekuatan hukum. Akibatnya memang terjadi kekosongan hukum. Artinya, tidak ada yang melarang atau memerintah perusahaan untuk memberikan uang pesangon bagi karyawan yang dikenai PHK karena kesalahan berat.

Keputusan majelis hakim PHI inilah yang lalu menjadi pengisi kekosongan hukum tersebut, tentu menimbang banyak pertimbangan hukum yang ada. Secara ekstrim, pandangan ini menyerukan bahwa uang pesangon adalah hak mutlak yang harus diterima buruh ketika dia dikenai PHK. Jika terjadi demikian, maka ketentuan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama yang memuat ketentuan PHK sebagaimana dimaksud dalam Pasal 158 UU No. 13 Tahun 2003 juga tidak memiliki kekuatan hukum yang mengikat. Hal ini karena, ketentuan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau

perjanjian kerja bersama tidak boleh bertentangan dengan undang-undang yang berlaku.

B.3. Upaya Hukum untuk Karyawan/Pekerja yang di PHK

Dengan WAMI tidak memberikan pesangon dengan alasan karena kesalahan berat kepada Bapak Aditya maka tentu hal tersebut tidak dibenarkan. Karena ini menyangkut hak yang diterima oleh Bapak Aditya sebagai pekerja, adapun langkah hukum yang dapat dilakukan Bapak Aditya adalah wajib menyelesaikannya secara musyawarah untuk mencapai mufakat dengan pihak WAMI sebagaimana ditegaskan dalam Pasal 3 ayat (1) Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yakni melalui perundingan lewat forum bipartit. Jalur bipartit adalah suatu perundingan antara pekerja dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial. Perundingan ini harus dilaksanakan paling lambat 30 hari berdasarkan Pasal 3 ayat (2) UU PPHI. Apabila perundingan bipartit ini gagal atau WAMI menolak berunding, maka penyelesaian kemudian ditempuh melalui jalur tripartit yaitu mencatatkan perselisihannya kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang

ketenagakerjaan setempat dengan melampirkan bukti bahwa upaya-upaya penyelesaian melalui perundingan bipartit telah dilakukan (Pasal 4 ayat (1) UU PPHI). Jika perundingan di jalur tripartit ini masih buntu, penyelesaian perselisihan dapat diajukan ke Pengadilan Hubungan Industrial.

PHI sebagai lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang ada pada saat ini dituntut tidak hanya harus adil dalam mengambil keputusan namun juga harus sensitif dengan persoalan pekerja, sebagai pihak yang paling lemah dalam hubungan industrial. Dalam mengajukan gugatan nantinya, Bapak Aditya dapat menggunakan jasa advokat atau diajukan oleh Bapak Aditya sendiri, dengan menyiapkan bukti-bukti yang diperlukan, misalnya berbentuk salinan perjanjian kerja antara Bapak Aditya dengan WAMI tersebut, dan saksi yang mengetahui bahwa Bapak Aditya pernah bekerja di WAMI. Dalam praktik penegakan hukum ketenagakerjaan terdapat tiga pihak yang memiliki peranan penting, yaitu masyarakat pengusaha, pekerja, dan pemerintah. Sebagaimana diketahui bahwa hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha merupakan wilayah hukum perdata karena hubungan kerja itu menyangkut hubungan

hukum antara orang yang satu dengan orang yang lain. Dengan adanya hubungan hukum yang mendasarkan pada kepentingan perseorangan tersebut tidak menutup kemungkinan timbul benturan kepentingan yang dapat merugikan satu pihak dengan pihak lain, yakni antara pihak pekerja dan pengusaha dan sebaliknya.

Menurut Lalu Husmi, 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, pekeraburu, atau pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja.⁶

Untuk itu dalam sistem ketenagakerjaan diberikan peluang penegakan hukum secara perdata melalui upaya penyelesaian perselisihan hubungan industrial di luar pengadilan dan melalui pengadilan. Sesuai dengan ketentuan Pasal 136 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang menyatakan bahwa; “Penyelesaian perselisihan

⁶ Asri Wijayanti, Op.cit, hlm.175

hubungan industrial wajib dilaksanakan oleh pengusaha dan pekerja atau serikat pekerja secara musyawarah untuk mufakat.” Dalam hal penyelesaian secara musyawarah untuk mufakat sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) tidak tercapai, maka pengusaha dan pekerja atau serikat pekerja menyelesaikan perselisihan hubungan industri melalui prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industri yang diatur dengan Undang-Undang. Prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industri telah diatur dengan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial

C. Penutup

1. PHK yang dilakukan oleh WAMI sangat tidak dapat dibenarkan dan tidak berdasarkan dasar hukum yang tegas, WAMI pun juga tidak memberikan pesangon. PHK dilakukan secara sepihak oleh WAMI. Seharusnya WAMI dan Bapak Aditya menyelesaikan perselisihan melalui jalur PPHI yaitu bipartit, mediasi lalu PHI. Seperti yang diketahui bahwa pada Surat Edaran Mahkamah Agung No. 3 Tahun 2015 tentang Pemberlakuan Rumusan Hasil Rapat Pleno Tahun 2015 telah menyatakan bahwa PHK

karena kesalahan berat dapat dilakukan tanpa menunggu putusan peradilan pidana yang berkekuatan hukum tetap. Pada dasarnya PHK apapun alasan penyebabnya sangat merugikan untuk pekerja, ada beberapa upaya hukum yang dapat dilakukan oleh karyawan yang terkena PHK yaitu menyelesaikan dengan cara musyawarah mufakat yaitu bipartit dengan pihak pengusaha lalu jika melalui mufakat tidak dapat diselesaikan maka bisa menempuh jalur pengadilan hubungan industrial. Pihak Pekerja juga dapat meminta bantuan seorang konsultan hukum atau advokat.

2. Disarankan kepada pihak WAMI untuk dapat meninjau lebih lanjut lagi dan melakukan perbaikan pada Peraturan Perkumpulan karena dengan ketidakjelasan peraturan dapat merugikan banyak pihak terutama pihak Karyawan. Perbaikan yang diperlukan adalah dengan adanya pembaharuan peraturan yang mengatur lebih lanjut lagi mengenai kesalahan berat. Dengan adanya perbaikan dalam Peraturan Perkumpulan diharapkan di masa yang akan datang tidak akan terjadi lagi kasus serupa di WAMI. Diharapkan WAMI dapat lebih bijak dalam menghadapi kasus kesalahan berat yang dilakukan

oleh karyawan, setiap kasus ada baiknya diselesaikan dengan musyawarah terlebih dahulu agar tercapainya win-win solution.

3. Disarankan kepada pembuat peraturan perundang-undangan untuk dapat meninjau lebih lanjut lagi mengenai peraturan tentang Ketenagakerjaan mengenai Pasal 158 yaitu tentang kesalahan berat yang dilakukan oleh karyawan, karena pasal 158 masih sering menimbulkan kerancuan dan menjadi tidak jelas bagi pengusaha serta karyawan, maka seharusnya diatur lebih konkrit lagi mengenai sanksinya sehingga akan tercipta kepastian hukum yang lebih lagi kepada pihak perusahaan maupun karyawan. Dengan adanya Undang-Undang yang lebih baik lagi, maka perlindungan kepada para Karyawan ataupun Perusahaan akan lebih terjamin lagi.

Daftar Pustaka

Buku – Buku

Agusmidah, Politik Hukum dalam Hukum Ketenagakerjaan Berdasarkan Peraturan Perundang-undangan Ketenagakerjaan, Disertasi, SPS USU, Medan 2006.

Asikin, Zainal, Dasar-dasar Hukum Perburuhan (Pengertian, Sifat dan Hakekat Hukum Perburuhan, Radja Grafindo Persada, Jakarta, 2004.

Asyhadie, Zaeni, Hukum Kerja, Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2007.

Djumadi, Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2008

Djumialdji, F.X., Perjanjian Kerja, Edisi kedua, Cetakan Pertama, Sinar Grafika, Jakarta, 1992.

Eggy Sudjana, Nasib dan Perjuangan Buruh di Indonesia, Renaissan, Jakarta 2005.

Friedmann W., Teori dan Filsafat Hukum, (Legal Theori), Susunan I, diterjemahkan oleh Mohamad Arifin, Cetakan kedua, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 1993

G. Kartasapoetra, dkk, Hukum Perburuhan Pancasila Bidang Pelaksanaan Hubungan Kerja, Bandung, 1983.

G. Manulang, Sendjun Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia, PT Rineka Cipta, Jakarta, 1988

Hakim Abdul, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Bandung, 2003.

Halim, A. Ridwan, Sari Hukum Perburuhan Aktual, Pradnya Paramita, Jakarta, 1987.

Jehani, Libertus, Hukum Ketenagakerjaan, Forum Sahabat, Jakarta, 2009.

Rawls John, A Theory of Justice, Cambridge : The Belknap Press, 1971

Mertokusumo, Sudikno Mengenal Hukum Sebagai Suatu Pengantar, Liberty, Yogyakarta, 1999

Soekanto, Soerjono, Pengantar Penelitian Hukum, Jakarta, 2003

Y. W Sunindhia dan Ninik Widiyanti, Masalah PHK dan Pemogokan, Bina Aksara Jakarta, 1998

Surat Edaran Mahkamah Agung No. 3 Tahun 2015 tentang Pemberlakuan Rumusan Hasil Rapat Pleno Tahun 2015

Peraturan Perundang-Undangan

Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 12/PUU-I/2003

Surat Edaran Menakertrans No. SE-13/MEN/SJ-HK/I/2005 tertanggal 7 Januari 2005 (“SE Menakertrans”) tentang Putusan Mahkamah Konstitusi Atas Hak Uji material Undang - Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Terhadap Undang-Undang Dasar Republik Indonesia