

BAB I

LATAR BELAKANG PEMILIHAN KASUS DAN KASUS POSISI

A. Latar Belakang Pemilihan Kasus

Manusia adalah makhluk sosial, yang saling bergantung antara satu dengan yang lain, terutama untuk dapat melengkapi kebutuhan hidup. Dalam kehidupan ini manusia dituntut untuk bekerja guna membiayai kehidupannya, baik itu pekerjaan yang diusahakan sendiri maupun bekerja dengan orang lain. Majunya suatu negara diikuti dengan majunya masyarakat yang terdapat dalam negara tersebut, dimana mereka membangun perusahaan-perusahaan dan institusi yang berkembang.

Dalam pelaksanaan pembangunan, tenaga kerja mempunyai peran dan arti yang penting sebagai suatu unsur penunjang untuk berhasilnya pembangunan nasional. Kita menyadari dalam perusahaan atau institusi, tenaga kerja merupakan motor penggerak dari perusahaan, partner kerja dari pengusaha, asset perusahaan yang merupakan investasi bagi suatu perusahaan dalam meningkatkan produktivitas kerja, sangatlah wajar apabila kepada mereka diberikan perlindungan karena tenaga kerja merupakan asset yang terpenting dalam upaya meningkatkan volume pembangunan.

Di Indonesia, hubungan industrial ternyata berkaitan dengan semua pihak yang terlibat dalam hubungan kerja di suatu perusahaan tanpa mempertimbangkan gender, keanggotaan dalam serikat pekerja/serikat buruh, dan jenis pekerjaan. Hubungan industrial pada dasarnya adalah proses terbinanya komunikasi,

konsultasi musyawarah serta berunding dan ditopang oleh kemampuan komitmen yang tinggi dari semua elemen yang ada di dalam perusahaan.¹

Pasal 16 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa pengertian dari hubungan industrial adalah sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh dan pemerintah didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945 (Untuk selanjutnya disebut UUD 1945).

Secara sederhana, pengertian mengenai hubungan industrial adalah sebuah sistem hubungan yang terbangun atau terbentuk antara para pelaku proses produksi barang dan/atau jasa, baik internal maupun eksternal perusahaan. Pihak-pihak yang terkait di dalam hubungan ini terutama adalah pekerja, pengusaha, dan pemerintah yang kemudian diistilahkan sebagai tripartit. Dalam proses produksi pihak-pihak yang secara fisik sehari-hari terlibat langsung adalah pekerja/buruh dan pengusaha (operator), sedangkan pemerintah terlibat di dalam hal-hal tertentu saja terutama yang berkaitan dengan atau sesuai kewenangannya (regulator).²

Pada dasarnya, hubungan kerja, yaitu hubungan antara pekerja dan pengusaha, terjadi setelah diadakan perjanjian oleh pekerja dengan pengusaha, di mana pekerja menyatakan kesanggupannya bekerja dengan pengusaha dengan menerima upah dan di mana pengusaha menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan pekerja dengan membayar upah (seperti tercantum dalam perjanjian kerja), perjanjian kerja memuat ketentuan-ketentuan yang berkenaan

¹ Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, Sinar Grafika, Jakarta, 2009, hlm.23

² Zaeni Asyhadie, *Peradilan Hubungan Industrial*, Raja Grafindo, Jakarta, 2009, hlm.1

dengan hubungan kerja itu, yaitu hak dan kewajiban pekerja serta hak dan kewajiban pengusaha.³

Dengan adanya perjanjian kerja maka timbul kewajiban satu pihak untuk bekerja dan pihak lain mempekerjakan dengan membayar upah. Pada pokoknya, di dalam hubungan kerja akan terdapat tiga unsur yaitu :⁴

1. Kerja (pekerjaan tertentu sesuai dengan perjanjian);
2. Upah (unsur pokok yang menandai adanya hubungan kerja); dan
3. Perintah dari satu pihak yang berhak memberikan perintah pada pihak lain yang berkewajiban melaksanakan perintah.

Hubungan kerja yang diatur dalam perjanjian kerja dapat berlangsung untuk waktu tidak tertentu dan juga diadakan untuk jangka waktu tertentu. Adapun bentuk perjanjian kerja dalam praktik dikenal dua bentuk perjanjian, yaitu :⁵

1. Perjanjian tertulis, yaitu perjanjian yang sifatnya tertentu atau adanya kesepakatan para pihak bahwa perjanjian yang dibuat harus secara tertulis agar lebih ada kepastian hukum.
2. Perjanjian tak tertulis, yaitu perjanjian yang oleh undang-undang tidak disyaratkan dalam bentuk tertulis.

Selama ini diketahui bahwa setiap hubungan kerja dalam pembangunan industri selalu menimbulkan sifat-sifat yang berbeda dalam hubungan antara pengusaha dan pekerja sehingga menimbulkan pengaruh sosial dalam masyarakat. Penguasaan atas usaha perindustrian tak dapat disamakan begitu saja dengan

³ Sumanto, *Hubungan Industrial; Memahami dan mengatasi potensi konflik-kepentingan pengusaha-pekerja pada era modal global*, Center Of Academic Publishing (CAPS), Jakarta, 2014, hlm.196

⁴ *Ibid*

⁵ Adrian Sutedi., *Op.Cit.*, hlm.25

konsepsi yang lama tentang penguasaan manusia atas barang dan sejumlah perubahan lain dalam pengorganisasian dalam masyarakat.⁶

Manusia (pekerja/buruh) dalam proses produksi memegang peranan yang sangat penting. Bagaimanapun kecilnya, peranan tersebut harus dilindungi karena unsur manusia merupakan titik sentral dari setiap konsepsi dan strategi pembangunan. Dengan demikian pekerja/buruh perlu diberi suatu perlindungan hukum yang mengarah pada persamaan derajat antara para pihak yang terkait dalam hubungan kerja. Upaya memberikan perlindungan hukum bagi pekerja/buruh dalam suatu hubungan kerja merupakan tindak lanjut dari penegakkan hak asasi manusia. Pengakuan adanya persamaan di muka hukum antara pengusaha dengan pekerja/buruh merupakan konsekuensi yuridis dari makna yang terkandung dalam Pasal 27 UUD 1945.⁷

Ketidaksamaan kedudukan antara pekerja/buruh dan pengusaha dalam bidang ketenagakerjaan, sering sekali menimbulkan konflik. Pengusaha mengeluarkan kebijakan atau peraturan yang menurut pertimbangannya baik dan dapat diterima oleh pekerja/buruh, namun terkadang pekerja mempunyai pandangan yang berbeda dengan pengusaha. Akibatnya akan timbul konflik dan perselisihan yang dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, disebut dengan perselisihan hubungan industrial.⁸

⁶ Zaeni Asyhadie., *Op.Cit.*, hlm.2

⁷ *Ibid*

⁸ *Ibid*

Hubungan industrial memerlukan ketenangan kerja. Perselisihan memberikan dampak kurang baik bagi produktifitas, secara normal tidak ada orang yang menginginkan masalah, namun menyelesaikan perselisihan bukanlah hal yang mudah dan bukan pula hal yang sulit. Kalau para pihak memiliki perspektif yang sama, perselisihan akan mudah diselesaikan dan tahap-tahap perundingan mudah untuk dijalani.⁹

Sejalan dengan semakin meningkatnya dan kompleksitasnya permasalahan perselisihan hubungan industrial di era industrialisasi, maka cita-cita Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial secara normatif amatlah luhur dimana mewujudkan hubungan industrial yang harmonis, dinamis dan berkeadilan secara optimal berdasarkan nilai-nilai Pancasila, serta perlunya penyediaan institusi dan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial dengan asas cepat, tepat, adil dan murah.¹⁰

Perusahaan dalam mencapai tujuannya sangat dipengaruhi oleh pekerja/buruh, tidak jarang terjadi perselisihan antara pekerja/buruh dengan pengusaha, terjadinya perselisihan di dalam perusahaan merupakan sesuatu yang amat mengganggu kegiatan operasional perusahaan, banyak hal yang selalu menjadi pemicu permasalahan antara pekerja/buruh dan perusahaan. Dalam proses tersebut ada beberapa hal yang harus diperhatikan salah satunya adalah Pemutusan hubungan kerja (PHK). Di Indonesia sendiri Pemutusan hubungan kerja ini diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang

⁹ Juanda Pangaribuan, *Tuntunan Praktis Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*, cet.1, PT Bumi Intitama Sejahtera, Jakarta, 2010, hlm.12

¹⁰ Abdul Khakim, *Aspek Hukum Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Antara Peraturan dan Pelaksanaan)*, cet.1, PT.Citra Aditya Bakti, Bandung, 2010, hlm.4

ketenagakerjaan, yang memuat aturan-aturan mengenai pemutusan hubungan kerja.

Pasal 25 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang ketenagakerjaan, pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha. PHK adalah pengakhiran hubungan kerja karena hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja dan pengusaha. PHK merupakan suatu peristiwa yang tidak diharapkan terjadinya, khususnya dari pihak pekerja/buruh, karena dengan PHK tersebut pekerja/buruh yang bersangkutan akan kehilangan mata pencaharian untuk menghidupi dirinya dan keluarganya. Oleh karenanya pihak-pihak yang terlibat dalam hubungan industrial hendaknya mengusahakan dengan segala upaya agar jangan terjadi PHK.¹¹

Pasal 158 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan mengatur bahwa pengusaha dapat memutuskan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh dengan alasan pekerja/buruh telah melakukan kesalahan berat sebagai berikut :

1. Melakukan penipuan, pencurian, atau penggelapan barang dan/atau uang milik perusahaan;
2. Memberikan keterangan palsu atau yang dipalsukan sehingga merugikan perusahaan;

¹¹ Adrian Sutedi., *Op.Cit.*, hlm.65

3. Mabuk, meminum minuman keras yang memabukkan, memakai dan/atau mengedarkan narkotika, psikotropika, dan zat adiktif lainnya di lingkungan kerja;
4. Melakukan perbuatan asusila atau perjudian di lingkungan kerja;
5. Menyerang, menganiaya, mengancam, atau mengintimidasi teman sekerja atau pengusaha di lingkungan kerja;
6. Membujuk teman sekerja atau pengusaha untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan;
7. Ceroboh atau sengaja merusak atau membiarkan dalam keadaan bahaya barang milik perusahaan yang menimbulkan kerugian bagi perusahaan;
8. Ceroboh atau sengaja membiarkan teman sekerja atau pengusaha dalam keadaan bahaya di tempat kerja;
9. Membongkar atau membocorkan rahasia perusahaan yang seharusnya dirahasiakan kecuali untuk kepentingan negara; atau
10. Melakukan perbuatan lainnya di lingkungan perusahaan yang diancam pidana penjara 5 (lima) tahun atau lebih.

Pasal 158 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyatakan 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 didukung oleh sekurang-kurangnya 2 (dua) orang saksi.

Pemutusan hubungan kerja yang terjadi karena berakhirnya waktu yang telah ditetapkan dalam perjanjian kerja, tidak menimbulkan permasalahan terhadap kedua belah pihak (pekerja/buruh maupun pengusaha) karena pihak yang bersangkutan sama-sama telah menyadari bahwa atau mengetahui saat berakhirnya hubungan kerja tersebut sehingga masing-masing telah berupaya mempersiapkan diri menghadapi kenyataan itu. Berbeda halnya dengan pemutusan yang terjadi karena adanya perselisihan, keadaan ini akan membawa dampak terhadap kedua belah pihak.

Tidak menjadi masalah juga apabila PHK atas keinginan diri sendiri dengan alasan ingin memperbaiki taraf hidup yang lebih baik dengan berharap upah atau gaji yang diterima perusahaan lain lebih tinggi daripada yang sebelumnya maupun dengan alasan mengundurkan diri karena tidak cocok dengan ekspektasinya. Lain hal jika PHK berdasarkan keinginan perusahaan dengan alasan yang tepat dan tidak dibuat-buat. Mayoritas PHK oleh perusahaan/pengusaha disebabkan pekerja/buruh melakukan kesalahan, baik itu kesalahan kecil maupun kesalahan besar yang tak dapat ditolerir lagi.

Salah satu peristiwa PHK yang disebabkan karena pekerja/buruh melakukan kesalahan terjadi terhadap Surfifal Yadi yang dilakukan PHK oleh PT Indomarco Primatama. Surfifal Yadi dilakukan PHK oleh PT Indomarco Primatama dengan alasan bahwa Surfifal Yadi telah melanggar peraturan

perusahaan berupa penolakan perintah kerja dan meninggalkan tempat kerja tanpa izin atasan Surfifal Yadi serta telah memberikan keterangan palsu dengan membuat surat sakit palsu terkait dengan ketidakhadiran Surfifal Yadi untuk bekerja. Terhadap PHK yang dilakukan oleh PT Indomarco Primatama tersebut, Surfifal Yadi tidak menerimanya sehingga perselisihan antara Surfifal Yadi dengan PT Indomarco Primatama diselesaikan melalui Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung Klas 1 A Khusus.

Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung Klas 1 A Khusus telah mengeluarkan putusan melalui Putusan Nomor 80/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Bdg yang amarnya berbunyi mengabulkan gugatan penggugat untuk seluruhnya, menyatakan putus hubungan kerja antara penggugat dengan tergugat karena tergugat melakukan pelanggaran Pasal 9 ayat (4), Pasal 10 ayat (2 dan 3), dan Pasal 16 ayat (2) peraturan perusahaan PT. Indomarco Primatama, menyatakan hubungan kerja antara penggugat dengan tergugat berakhir sejak putusan ini dibacakan, menghukum penggugat untuk membayar kompensasi uang pesangon secara tunai dan sekaligus kepada tergugat dengan kualifikasi melakukan kesalahan indiscipliner peraturan perusahaan PT. Indomarco Primatama sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dengan jumlah seluruhnya sebesar Rp. 31.143.840,- (tiga puluh satu juta seratus empat puluh tiga ribu delapan ratus empat puluh rupiah). Dalam pertimbangan hukumnya Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada

Pengadilan Negeri Bandung Klas 1 A Khusus tidak membahas mengenai keterangan palsu yang dilakukan oleh Surfifal Yadi sehingga seharusnya uang pesangon yang didapat oleh Surfifal Yadi didasarkan pada Pasal 158 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Penulis telah melakukan penelusuran dari beberapa referensi, baik melalui media cetak maupun media elektronik, dalam hal untuk memastikan keaslian penulisan ini (orisinalitas penelitian). Dari hasil penelusuran tersebut penulis menemukan beberapa penulisan hukum yang mempunyai tema yang sama dengan penulis. Adapun beberapa penulisan hukum tersebut ialah :

1. Penyelesaian Penutusan Hubungan Kerja Akibat Pelanggaran Berat Pekerja di Perum Peruri Studi Kasus Putusan Mahkamah Agung Nomor 536 K/Pdt.Sus-PHI/2016. Disusun oleh Nauval Fathu Dzulfikar, Program Studi Ilmu Hukum Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta, pada tahun 2018. Penelitian dalam skripsi tersebut bertujuan untuk mengetahui kedudukan hukum PHK yang dilakukan Perum Peruri karena pelanggaran berat yang dilakukan oleh karyawan akibat penyampaian aspirasinya terhadap atasan atau pimpinan kerja dan untuk mengetahui kesesuaian penerapan Peraturan Perundang-Undangan mengenai perburuhan berjalan dengan baik atau masih ada penyimpangan dalam praktiknya serta untuk mengetahui langkah upaya hukum yang ditempuh buruh demi mendapatkan hak-haknya setelah terjadi PHK oleh Perusahaan.

2. Tinjauan Yuridis Proses Penyelesaian Sengketa Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja Pada Pengadilan Hubungan Industrial (Analisa Putusan Pengadilan Hubungan Industrial No. 4/G/2010/PHI.YK). Disusun oleh Dewi Sartika Sinaga, Fakultas Hukum Universitas Atma Jaya Yogyakarta, pada tahun 2018. Penelitian dalam skripsi tersebut bertujuan untuk mengetahui kajian terhadap PHK yang dilakukan oleh PT. Indo Merapi dan kajian terhadap putusan Pengadilan Hubungan Industrial Nomor 4/G/2010/PHI.YK.
3. Tinjauan Yuridis Penggunaan Alasan Memperkerjakan Kembali Dengan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu Sebagai Pertimbangan Hakim Dalam Memutus Perselisihan Hubungan Industrial (Studi Kasus Putusan Nomor 10/G/2013/PHI.YK). Disusun oleh Ken Luigi Bagaskara, Fakultas Hukum Universitas Gadjah Mada Yogyakarta, tahun 2017. Penelitian dalam skripsi tersebut bertujuan untuk mengetahui dasar pertimbangan yang digunakan Hakim Pengadilan Hubungan Industrial Yogyakarta untuk menerima dan memutuskan mempekerjakan kembali Penggugat pada putusan Nomor 10/G/2013/PHI.YK serta implikasi yuridis putusan Pemutusan Hubungan Kerja atas perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT) kepada para pihak, dimana amar putusan memerintahkan pemberi kerja memperkerjakan kembali pekerja, Studi Putusan Nomor 10/G/2013/PHI.YK.

Berdasarkan hal tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dan menuangkannya ke dalam tugas akhir yang berbentuk studi kasus dengan judul :

GUGATAN PT INDOMARCO PRISMATAMA TERHADAP KARYAWANNYA DALAM PUTUSAN NOMOR 80/PDT.SUS-PHI/2019/PN.BDG DIHUBUNGKAN DENGAN UNDANG-UNDANG REPUBLIK INDONESIA NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN.

B. Kasus Posisi

Surfifal Yadi pada tanggal 06 Februari 2018 tidak masuk bekerja karena mengikuti kegiatan organisasi, akan tetapi Surfifal Yadi tidak mendapat dispensasi dari perusahaan tempat Surfifal Yadi bekerja, yaitu PT Indomarco Primatama, maka pada tanggal 14 Februari 2018 Surfifal Yadi dikenakan sanksi berupa Surat Teguran, adapun dasar pemberian Surat Teguran adalah Pasal 16 ayat (2) *Jo* Pasal 10 ayat (3) Peraturan Perusahaan PT. Indomarco Primatama yang menyebutkan sebagai berikut :

1. Pasal 16 ayat (2) Peraturan Perusahaan PT. Indomarco Primatama.

Tiap karyawan harus melakukan daya upaya dalam melaksanakan tugas yang dibebankan oleh pengusaha kepadanya dan memperhatikan secara layak semua perintah yang ada hubungannya dengan perintah-perintah tersebut.

2. Pasal 10 ayat (3) Peraturan Perusahaan PT. Indomarco Primatama.

Apabila karyawan tidak masuk kerja tanpa alasan tertulis yang sah atau yang dapat diterima oleh Perusahaan, maka karyawan yang bersangkutan dianggap mangkir dan kepadanya akan diberikan sanksi administratif/disiplin.

Surfifal Yadi pada tanggal 12 Maret 2018 menolak perintah kerja untuk melakukan pengiriman barang ke toko pada pukul 15.00 dan Surfifal Yadi

meninggalkan tempat kerja tanpa izin atau sepengetahuan atasan, maka pada tanggal 15 Maret 2018 Surfifal Yadi dikenakan sanksi berupa Surat Peringatan I (SP I). Adapun dasar pemberian SP I adalah Pasal 16 ayat (2) *Jo* Pasal 9 ayat (4) Peraturan Perusahaan PT. Indomarco Prismatama yang menyebutkan sebagai berikut :

1. Pasal 16 ayat (2) Peraturan Perusahaan PT. Indomarco Prismatama.

Tiap karyawan harus melakukan daya upaya dalam melaksanakan tugas yang dibebankan oleh pengusaha kepadanya dan memperhatikan secara layak semua perintah yang ada hubungannya dengan perintah-perintah tersebut.

2. Pasal 9 ayat (4) Peraturan Perusahaan PT. Indomarco Prismatama.

Selama waktu dan jam kerja karyawan tidak dibenarkan meninggalkan tempat kerja yang seharusnya kecuali dengan ijin atasan/pengusaha.

Surfifal Yadi pada tanggal 05 Agustus 2018 mengulangi kesalahan yang sama yakni menolak perintah kerja untuk melakukan pengiriman barang ke toko pada pukul 15.30 dan Surfifal Yadi meninggalkan tempat kerja tanpa izin atau sepengetahuan atasan, maka pada tanggal 15 Agustus 2018 Surfifal Yadi dikenakan sanksi berupa Surat Peringatan II (SP II). Adapun dasar pemberian SP II adalah Pasal 16 ayat (2) *Jo* Pasal 9 ayat (4) Peraturan Perusahaan PT. Indomarco Prismatama.

Surfifal Yadi pada tanggal 16 September 2018, kembali mengulangi kesalahan yang sama yakni menolak perintah kerja untuk melakukan pengiriman barang ke toko pada pukul 15.00 dan Surfifal Yadi meninggalkan tempat kerja tanpa izin atau sepengetahuan atasan, maka pada tanggal 20 September 2018

Tergugat dikenakan sanksi berupa Surat Peringatan III (SP III). Adapun dasar pemberian SP III adalah Pasal 16 ayat (2) *Jo* Pasal 9 ayat (4) Peraturan Perusahaan PT. Indomarco Prismatama.

Surfifal Yadi pada tanggal 27, 28, 30 dan 31 Oktober 2018 tidak masuk kerja. Atas ketidakhadiran Surfifal Yadi tersebut, Surfifal Yadi menyatakan bahwa dirinya sakit namun hanya dapat menunjukkan surat sakit tanggal 30 Oktober 2018 dikarenakan surat sakit pada tanggal 27-28 Oktober 2018 dari RSUD Ciawi hilang sedangkan surat sakit pada tanggal 31 Oktober 2018 tidak ada karena Surfifal Yadi melakukan pengobatan ke klinik tradisional untuk dilakukan pijat badan. Atas pernyataan tersebut, PT. Indomarco Prismatama melakukan investigasi ke RSUD Ciawi dan mendapat keterangan bahwa pada tanggal 27-28 Oktober 2018, tidak ada pasien bernama Surfifal Yadi yang berobat ke RSUD Ciawi. Hal ini menunjukkan bahwa Surfifal Yadi melanggar Pasal 10 ayat (2) *jo* Pasal 16 ayat (18b) Peraturan Perusahaan PT. Indomarco Prismatama yang menyebutkan sebagai berikut :

1. Pasal 10 ayat (2) Peraturan Perusahaan PT. Indomarco Prismatama.

Berhalangan hadir karena alasan sakit harus dibuktikan dengan Surat Keterangan sakit dari Dokter.

2. Pasal 16 ayat (18b) Peraturan Perusahaan PT. Indomarco Prismatama.

Karyawan dilarang keras melakukan sumpah palsu, memberikan keterangan yang tidak benar atau dipalsukan, memalsukan identitas pribadi atau identitas orang lain, memanipulasi tugas/tanggung jawab pekerjaan dan menyalahgunakan wewenang/jabatan untuk kepentingan sendiri atau pihak

lain, sehingga merugikan perusahaan, karyawan lain atau orang lain.

Surfifal Yadi pada tanggal 3 dan 14 November 2018 tidak masuk kerja dengan alasan sakit namun tidak dapat menunjukkan surat keterangan sakit dari dokter dikarenakan Surfifal Yadi melakukan pengobatan tradisional (dipijat badan). Hal ini menunjukkan Surfifal Yadi kembali melanggar Pasal 10 ayat (2) Peraturan Perusahaan PT Indomarco Prismatama.

Atas dasar perbuatan Surfifal Yadi tersebut diatas, maka PT Indomarco Prismatama melakukan Pemutusan Hubungan Kerja kepada Surfifal Yadi dengan pertimbangan sebagai berikut :

1. Tidak ada niatan baik dari Surfifal Yadi untuk memperbaiki kinerja.
2. Surfifal Yadi Susah untuk diarahkan dan tidak ada motivasi untuk bekerja dengan rajin dan sungguh-sungguh.
3. Surfifal Yadi memberikan keterangan palsu atas ketidakhadiran yang bersangkutan (melanggar Pasal 10 ayat (2) *jo* Pasal 16 ayat (18b) Peraturan Perusahaan PT Indomarco Prismatama).
4. Surfifal Yadi kembali mengulangi kesalahan yang sama walaupun sudah berulang kali diperingatkan bahkan membuat kesalahan setelah mendapatkan SP III (melanggar Pasal 16 ayat (2) *Jo* Pasal 9 ayat (4) Peraturan Perusahaan PT. Indomarco Prismatama)

Pihak *Human Resources Departement* (HRD) PT. Indomarco Prismatama pada tanggal 26 November 2018 memanggil Surfifal Yadi dan memberikan SK Pemutusan Hubungan Kerja kepada Surfifal Yadi yang terhitung efektif sejak tanggal 27 November 2018. Surfifal Yadi kemudian menolak SK Pemutusan

Hubungan Kerja tersebut sehingga dibuatlah surat skorsing efektif tanggal 27 November 2018.

Konflik antara Surfifal Yadi dengan PT. Indomarco Prismatama tidak ada titik temu, maka PT. Indomarco Prismatama mengajukan mediasi ke Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bogor berdasarkan Surat Nomor 3151/C1.05/HRD-BGR1/XI/2018 tertanggal 27 November 2018. Pada proses mediasi, Surfifal Yadi pada intinya memperlakukan mengenai perintah kerja di luar jam kerja dan meminta untuk dipekerjakan kembali dengan jabatan maupun posisi semula. Terhadap hal tersebut PT. Indomarco Prismatama menolaknya dengan pertimbangan yang sudah disebutkan pada poin 3 gugatan, yang pada intinya Surfifal Yadi telah banyak melanggar peraturan perusahaan.

Mengenai permasalahan perintah kerja di luar jam kerja, Mediator dari Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bogor berpendapat sebagai berikut :

1. Mengenai waktu kerja, telah diatur dalam Pasal 77 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, yang berbunyi : Waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) meliputi :
 - a) 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu ; atau
 - b) 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu minggu).
2. Pasal 77 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan memberikan pengecualian yang berbunyi : Ketentuan waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) tidak berlaku bagi

sektor usaha atau pekerjaan tertentu.

3. Penjelasan Pasal 77 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyebutkan yang dimaksud sektor usaha atau pekerjaan tertentu dalam ayat ini misalnya pekerjaan di pengeboran minyak lepas pantai, sopir angkutan jarak jauh, penerbangan jarak jauh, pekerjaan di kapal (laut), atau penebangan hutan.
4. Pekerjaan sopir di PT. Indomarco Prismatama melakukan pengiriman barang jarak jauh, dalam hal ini dilakukan antar kota sehingga waktu kerja yang diatur dalam Pasal 77 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menjadi tidak berlaku.
5. Pihak PT. Indomarco Prismatama mengeluarkan peraturan melalui memo yang menyatakan bahwa setiap sopir dalam sehari minimal melakukan 2 rit pengiriman.
6. Alasan pemberian SP I sampai dengan SP III karena pihak Surfifal Yadi baru satu kali melakukan pengiriman, dan menolak untuk melakukan pengiriman yang ke dua.
7. Dengan demikian pemberian SP I sampai dengan SP III terhadap pihak Surfifal Yadi dapat dipertimbangkan karena sudah sesuai dengan peraturan yang diterapkan oleh PT Indomarco Prismatama.

Berdasarkan pendapat dari Mediator Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bogor dan juga permasalahan keterangan sakit yang palsu, maka sudah terpenuhi syarat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja atas dasar Pasal 161 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang

menyebutkan dalam hal pekerja/buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja, setelah kepada pekerja/buruh yang bersangkutan diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga secara berturut-turut. Hal tersebut juga dibenarkan oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bogor.

Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bogor berdasarkan Surat Nomor 565/124/Hi Syaker/2019 tertanggal 16 Januari 2019 memberikan anjuran sebagai berikut :

1. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap Surfifal Yadi dapat dipertimbangkan sesuai dengan ketentuan Pasal 161 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, karena Surfifal Yadi melanggar Peraturan Perusahaan.
2. Kepada pihak PT. Indomarco Prismatama diminta untuk membayarkan uang pesangon kepada pihak pekerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, dengan perhitungan sejak pihak Surfifal Yadi berstatus sebagai PKWTT yaitu tanggal 01 April 2016.

Terhadap anjuran tersebut, PT. Indomarco Prismatama menerimanya akan tetapi Surfifal Yadi keberatan atau menolak anjuran tersebut. Dikarenakan Surfifal Yadi menolak Anjuran yang diterbitkan Mediator dari Dinas Tenaga Kerja

Kabupaten Bogor, dan juga PT. Indomarco Prismatama menyertakan Risalah Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Kabupaten Bogor antara PT. Indomarco Prismatama dan Surfifal Yadi di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bogor dan Surat Nomor 565/124/HI Syaker/2019 tertanggal 16 Januari 2019 perihal Anjuran maka sudah cukup alasan bagi PT. Indomarco Prismatama untuk mengajukan permohonan ijin PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) melalui Gugatan kepada Pengadilan Hubungan Industrial Provinsi Jawa Barat dikarenakan Surfifal Yadi telah melanggar Peraturan Perusahaan sebagaimana diatur dalam Pasal 161 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Surfifal Yadi karena melanggar Peraturan Perusahaan sebagaimana diatur dalam Pasal 161 ayat (1) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, maka uang yang diperoleh oleh Surfifal Yadi sesuai dengan ketentuan tersebut berlaku Pasal 161 ayat (3) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang menyebutkan bahwa pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja dengan alasan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) memperoleh uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).

Dengan demikian PT Indomarco Prismatama memberikan kepada Surfifal Yadi (Upah Rp. 3.673.000 dengan masa kerja 2 Tahun 7 Bulan 26 Hari) sebanyak Rp 12.800.810,-, dengan rincian uang pesangon 3 x Rp. 3.673.000,- = Rp. 11.019.000,-, uang penghargaan = Rp. 0, uang penggantian hak 15% x Rp.

11.019.000,- = Rp. 1.652.850,-, Uang Sisa Cuti = Rp 128.960,-