

## **BAB IV**

### **ANALISIS KASUS**

#### **A. Pertimbangan Hukum Hakim Dalam Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Bandung Klas 1 A Khusus Nomor 80/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Bdg.**

Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung Klas 1 A Khusus di dalam pertimbangan hukum Putusan Nomor 80/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Bdg tertanggal 3 Juli 2019 dalam perkara antara PT. Indomarco Prismatama sebagai penggugat dengan Surfifal Yadi sebagai tergugat, menyatakan bahwa menurut Majelis Hakim pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh PT. Indomarco Prismatama sebagai penggugat dengan Surat Nomor : 3120/CI.03/HRD-BGR1/XI/2018 tertanggal 26 November 2018 tanpa penetapan maka sebagaimana dimaksud Pasal 151 ayat (3) *Jo* Pasal 155 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan sehingga pemutusan hubungan kerja tersebut batal demi hukum.

Hal tersebut berdasarkan putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 012/PUU-I/2003, yang menyatakan bahwa perusahaan tidak bisa melakukan Pemutusan Hubungan Kerja secara sepihak, walaupun dalam hal ini Surfifal Yadi diduga telah melakukan pemalsuan surat berupa surat sakit, namun karena tidak ada putusan dari pengadilan negeri yang menyatakan bahwa Surfifal Yadi bersalah melakukan pemalsuan surat berupa surat sakit maka Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan secara sepihak oleh PT. Indomarco Prismatama terhadap Surfifal Yadi dinyatakan batal demi hukum oleh Majelis Hakim. Namun seharusnya

menurut hemat penulis, Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung Klas 1 A Khusus dapat menolak perkara perselisihan antara PT. Indomarco Prismatama tersebut, karena terdapat indikasi dugaan pemalsuan surat berupa surat sakit oleh Surfifal Yadi, seharusnya Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung Klas 1 A Khusus mengarahkan terlebih dahulu kepada PT. Indomarco Prismatama untuk menempuh jalur hukum melalui pengadilan negeri untuk peristiwa pemalsuan surat sakit yang dilakukan oleh Surfifal Yadi tersebut.

Pertimbangan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung Klas 1 A Khusus dalam Putusan Nomor 80/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Bdg tertanggal 3 Juli 2019 dalam perkara antara PT. Indomarco Prismatama sebagai penggugat dengan Surfifal Yadi sebagai tergugat, menyatakan juga bahwa awal perselisihan terjadi saat Surfifal Yadi menolak perintah kerja untuk melakukan pengiriman barang ke toko dan meninggalkan tempat kerja tanpa izin dan sepengetahuan atasan, akibat perbuatan tersebut PT. Indomarco Prismatama mengeluarkan surat peringatan I (SP I) kepada Surfifal Yadi pada tanggal 15 Maret 2018.

Surfifal Yadi mengulangi kembali kesalahan yang sama yakni menolak perintah kerja untuk melakukan pengiriman barang ke toko dan meninggalkan tempat kerja tanpa izin dan sepengetahuan atasan, atas perbuatan tersebut PT. Indomarco Prismatama mengeluarkan surat peringatan II (SP II) tanggal 15 Agustus 2018.

Kemudian dalam kurun waktu berlakunya surat peringatan II (SP II) tersebut, Surfifal Yadi melakukan pelanggaran yang sama yaitu menolak perintah kerja untuk melakukan pengiriman barang ke toko dan meninggalkan tempat kerja tanpa izin dan sepengetahuan atasan, karenanya atas perbuatan tersebut PT. Indomarco Prismatama mengeluarkan surat peringatan III (SP III) tanggal 16 September 2018.

Dalil jawaban Surfifal Yadi sebagai tergugat yang pada pokoknya merasa keberatan terhadap pemberian surat peringatan 1, 2 dan 3 yang dikeluarkan oleh PT. Indomarco Prismatama sebagai penggugat dengan alasan Surfifal Yadi menolak perintah kerja karena diluar jam kerja, sehingga ketentuan mengenai waktu kerja dan upah lembur bagi sopir angkutan mengacu pada ketentuan Pasal 6 ayat (4) peraturan perusahaan PT. Indomarco Prismatama *Jo* Keputusan Menteri Tenaga dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor KEP. 102/MEN/VI/2004 tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur.

Ketentuan jam kerja supir sudah diatur tersendiri melalui Memorandum sebagaimana diatur dalam peraturan perusahaan PT. Indomarco Prismatama maka segala sesuatunya sudah terakomodir hak dan kewajiban jabatan supir dan Memorandum tersebut tidak menyimpangi sebagaimana yang diatur dalam Pasal 78 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang menjelaskan pula ketentuan waktu kerja dan upah kerja lembur tidak berlaku bagi sektor usaha atau pekerjaan tertentu (termasuk diantaranya sopir angkutan jarak jauh), dan karena pekerjaan jabatan supir telah diatur tersendiri dalam

perjanjian kerja oleh PT. Indomarco Prismatama, sehingga sangat tidak beralasan apabila Surfifal Yadi menolak perintah kerja dengan alasan diluar jam kerja.

Setelah mendapat surat peringatan III (SP III), Surfifal Yadi kembali melakukan kesalahan lainnya yaitu pada saat Surfifal Yadi tidak masuk kerja karena alasan sakit, namun demikian Surfifal Yadi tidak dapat memberikan izin surat keterangan dokter, dan setelah dilakukan pengecekan oleh PT. Indomarco Prismatama ke RSUD Ciawi bahwa pada tanggal 27 dan 28 Oktober 2018 dimana Surfifal Yadi menyatakan izin sakit, dimana pihak RSUD Ciawi memberikan keterangan bahwa tidak ada pasien yang bernama Surfifal Yadi berobat ke RSUD Ciawi pada tanggal tersebut berupa surat *Croschek Data*.

Tanggal 3 dan 14 Nopember 2018, kembali Surfifal Yadi tidak masuk kerja dengan alasan sakit namun tidak dapat menunjukkan surat keterangan sakit, dan oleh karena pelanggaran yang dilakukan Surfifal Yadi berulang-ulang hal ini menunjukkan itikad yang tidak baik dari Surfifal Yadi untuk memperbaiki disiplin dan kinerjanya, dan karena perbuatan Surfifal Yadi merupakan pelanggaran sebagaimana dalam Pasal 9 ayat (4), Pasal 10 ayat (2) dan Pasal 16 ayat (2) terhadap peraturan perusahaan PT. Indomarco Prismatama maka PT. Indomarco Prismatama melakukan pemutusan hubungan kerja.

Alasan PT. Indomarco Prismatama melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap Surfifal Yadi karena pelanggaran yang dilakukan Surfifal Yadi berulang-ulang sekalipun Surfifal Yadi telah diberikan surat peringatan III (SP III) yang diberikan pada tanggal 16 September 2018 masih berlaku masa berlakunya. Surfifal Yadi diberikan SP I, SP II dan SP III karena terdapat beberapa catatan

pelanggaran yang dilakukan oleh Surfifal Yadi diantaranya adalah karena menolak perintah kerja dan memberikan keterangan sakit yang patut diduga dipalsukan, namun ketika di cocokkan keterangan tersebut ke RSUD Ciawi tidak ada pada tanggal tersebut Surfifal Yadi melakukan pengobatan.

Surat keterangan sakit yang diduga dipalsukan oleh Surfifal Yadi tersebut seharusnya menjadi pertimbangan yang memberatkan oleh Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung Klas 1 A Khusus, karena perbuatan Surfifal Yadi tersebut menunjukkan itikad yang tidak baik yang diperlihatkan oleh Surfifal Yadi.

#### **B. Upaya Yang Dapat Dilakukan Oleh Surfifal Yadi Dalam Hal Mendapatkan Uang Pesangon**

Salah satu alasan yang menjadi dasar Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan perusahaan adalah apabila karyawan melakukan kesalahan. Dikatakan sebagai kesalahan oleh karena sanksi yang akan dijatuhkan kepada karyawan bukan lagi Surat Peringatan sebagaimana ketentuan Pasal 161 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan akan tetapi sanksi Pemutusan Hubungan Kerja.

Pekerja yang melakukan kesalahan berupa memberikan keterangan palsu atau membuat surat palsu di tempat kerja sebagaimana ditegaskan dalam Pasal 158 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, maka dengan syarat-syarat tertentu dan didukung dengan bukti pekerja/buruh tertangkap tangan, ada pengakuan atau bukti lain dari pihak yang berwenang di perusahaan dengan didukung oleh sekurang-kurangnya dua orang saksi, perusahaan dapat

melakukan Pemutusan Hubungan Kerja sepihak, tanpa melalui prosedur penetapan dari Pengadilan Hubungan Industrial sebagaimana diatur dalam Pasal 57 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Namun sejak tanggal 28 Oktober 2004 Mahkamah Konstitusi dengan Putusan Nomor 012/PUU-I/2003 telah menyatakan bahwa Pasal 158 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Pasal 160 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan pasal-pasal terkait lainnya tidak mempunyai kekuatan Hukum mengikat karena dinilai oleh Mahkamah Konstitusi pasal-pasal tersebut bertentangan dengan Pasal 27 ayat (1) UUD 1945.

Pasca Putusan Mahkamah Konstitusi, Perusahaan tidak bisa lagi melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja yang melakukan kesalahan berat, misalnya membuat keterangan palsu atau membuat surat palsu, di tempat kerja sebelum adanya putusan pengadilan umum yang berkekuatan hukum tetap (*inkracht*) yang menyatakan Pekerja tersebut terbukti bersalah telah memberikan keterangan palsu atau membuat surat palsu di tempat kerja.

Terkait dengan hal tersebut di atas, perselisihan hubungan industrial yang terjadi antara PT. Indomarco Prismatama dengan Surfifal Yadi yang pada akhirnya diselesaikan melalui Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung Klas 1 A Khusus, menurut hemat penulis seharusnya PT. Indomarco Prismatama melakukan jalur hukum melalui pengadilan umum untuk membuktikan bahwa Surfifal Yadi telah membuat surat palsu berupa surat keterangan sakit dari dokter yang palsu, karena berdasarkan keterangan dari PT.

Indomarco Prismatama bahwa Surfifal Yadi pada tanggal 27, 28, 30 dan 31 Oktober 2018, Surfifal Yadi tidak masuk kerja, atas ketidakhadirannya 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 (diurut). 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 bahwa berhalangan hadir karena alasan sakit harus dibuktikan dengan Surat Keterangan sakit dari Dokter. 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.

Majelis hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung Klas 1 A Khusus di dalam putusannya Nomor 80/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Bdg tertanggal 3 Juli 2019 dalam perkara antara PT. Indomarco Prismatama sebagai penggugat dengan Surfifal Yadi sebagai tergugat telah mengambil putusan yang amarnya berbunyi antara lain mengabulkan gugatan PT.

Indomarco Prismatama sebagai penggugat untuk seluruhnya, menyatakan putus hubungan kerja antara PT. Indomarco Prismatama sebagai penggugat dengan Surfifal Yadi sebagai tergugat karena Surfifal Yadi sebagai tergugat melakukan pelanggaran Pasal 9 ayat (4), Pasal 10 ayat (2 dan 3), dan Pasal 16 ayat (2) peraturan perusahaan PT. Indomarco Prismatama, menyatakan hubungan kerja antara PT. Indomarco Prismatama sebagai penggugat dengan Surfifal Yadi sebagai tergugat berakhir sejak putusan ini dibacakan, menghukum PT. Indomarco Prismatama sebagai penggugat untuk membayar kompensasi uang pesangon secara tunai dan sekaligus kepada Surfifal Yadi sebagai tergugat dengan kualifikasi melakukan kesalahan indsipliner peraturan perusahaan PT. Indomarco Prismatama 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).

Terhadap putusan tersebut, menurut hemat penulis terdapat hal yang kurang yaitu mengenai surat sakit palsu yang dibuat oleh Surfifal Yadi tidak dibahas oleh Majelis hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung Klas 1 A Khusus. Penggunaan surat palsu atau yang dipalsukan merupakan salah satu bentuk pelanggaran yang cukup banyak dilakukan oleh pekerja atau karyawan di berbagai perusahaan. Apalagi di era modern seperti sekarang ini, kemajuan teknologi yang semakin pesat yang dapat menunjang



pekerja atau karyawan sehingga lebih mudah untuk melakukan pemalsuan surat dan menggunakan surat palsu tersebut.

Surat sakit palsu yang dibuat oleh Surfifal Yadi tersebut seharusnya dibahas oleh Majelis hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung Klas 1 A Khusus, dan perbuatan Surfifal Yadi yang membuat surat sakit palsu tersebut seharusnya diselesaikan terlebih dahulu oleh PT. Indomarco Prismatama melalui jalur hukum pengadilan negeri, dan sesuai dengan putusan Mahkamah Konstitusi dengan Putusan Nomor 012/PUU-I/2003, dengan adanya putusan pengadilan umum yang berkekuatan hukum tetap (*inkracht*) yang menyatakan Surfifal Yadi terbukti bersalah telah membuat surat sakit palsu maka perselisihan antara PT. Indomarco Prismatama dengan Surfifal Yadi dapat diteruskan dan diselesaikan melalui Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung Klas 1 A Khusus, sehingga PT. Indomarco Prismatama membawa bukti yang kuat berupa putusan pengadilan umum yang berkekuatan hukum tetap (*inkracht*) yang menyatakan Surfifal Yadi terbukti bersalah telah membuat surat sakit palsu. Berdasarkan hal tersebut Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung Klas 1 A Khusus dapat memberikan putusan yang adil untuk kedua belah pihak.