

BAB I

LATAR BELAKANG PEMILIHAN KASUS DAN KASUS POSISI

A. Latar Belakang Pemilihan Kasus

Terdapat beberapa istilah yang digunakan dalam menggambarkan hukum ketenagakerjaan. Penggunaan kata *perburuhan*, *buruh*, *majikan*, dan sebagainya telah tergantikan dengan istilah ketenagakerjaan sehingga dikenal istilah Hukum Ketenagakerjaan untuk menggantikan istilah hukum perburuhan. Sejak 1969, dengan disahkannya Undang-Undang No.14 Tahun 1969 tentang Ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja, istilah buruh digantikan dengan istilah tenaga kerja, yaitu orang yang mampu melakukan pekerjaan, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja, guna menghasilkan jasa atau barang untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.¹⁾ Suatu perumusan yang luas karena meliputi siapa saja yang mampu bekerja, baik dalam hubungan kerja (formal) maupun di luar hubungan kerja (informal) yang dicirikan dengan bekerja di bawah perintah orang lain dengan menerima upah.²⁾

Asas pembangunan ketenagakerjaan pada dasarnya sesuai dengan asas pembangunan nasional, khususnya asas demokrasi, adil, dan merata. Hal ini dilakukan karena pembangunan ketenagakerjaan menyangkut multidimensi dan terkait dengan berbagai pihak, yaitu antara pemerintah, pengusaha, dan pekerja/buruh, oleh karena itu, pembangunan ketenagakerjaan dilakukan secara

¹⁾ Budiman Sudjatmiko, *Anak-Anak Revolusi*, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta, 2014, hlm.18.

²⁾ Agusmindah, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Ghalia Indonesia, Bogor, 2010, hlm.4.

terpadu dalam bentuk kerja sama yang saling mendukung sehingga asas hukum ketenagakerjaan adalah asas keterpaduan melalui koordinasi fungsional lintas sektoral pusat dan daerah.³⁾

Sifat hukum ketenagakerjaan pada dasarnya adalah termasuk dalam ruang lingkup hukum privat, ruang lingkup hukum privat adalah hukum yang mengatur hubungan antara sesama manusia, antar satu orang dengan orang yang lain dengan menitikberatkan pada kepentingan perorangan. Mengingat bidang-bidang kajian hukum ini merupakan satu kesatuan dan tidak mungkin untuk dilakukan pemisahan maka menjadikan hukum ketenagakerjaan termasuk ke dalam hukum fungsional, yaitu mengandung bidang hukum lainnya. Ditinjau dari sifatnya, hukum ketenagakerjaan memiliki dua sifat yakni privat dan publik. Bersifat privat karena mengatur hubungan antara orang-perorangan (pembuatan perjanjian kerja), bersifat publik karena pemerintah ikut campur tangan dalam masalah-masalah ketenagakerjaan serta adanya sanksi pidana dalam peraturan hukum ketenagakerjaan. Pekerja perlu dilindungi oleh negara melalui campur tangan pemerintah. Bentuk perlindungan yang diberikan pemerintah adalah membuat peraturan-peraturan yang mengikat buruh dan majikan, membina dan mengawasi proses hubungan industrial.⁴⁾

Pada dasarnya terdapat dua kategori dalam kaitan dengan seseorang melakukan pekerjaan, yaitu : *pertama*, seseorang melakukan pekerjaan untuk dirinya sendiri (swakerja), *kedua*, seseorang melakukan pekerjaan untuk

³⁾ Abdul Khakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2009, hlm.9.

⁴⁾ Astri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta, 2009, hlm.12.

orang/pihak lain. Pada dasarnya, bekerja untuk pihak lain dengan harapan akan mendapatkan imbalan atas pekerjaan yang dilakukan, sebagaimana pengertian pekerja berdasarkan ketentuan perundang-undangan, yaitu bahwa pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Dari pengertian tersebut, maka setiap orang yang termasuk dalam kategori tersebut adalah pekerja, tetapi terdapat perbedaan ketentuan yang berlaku terhadap pekerja. Berdasarkan pada ketentuan yang berlaku di Indonesia, terdapat perbedaan ketentuan yang didasarkan kepada siapa pemberi kerjanya sehingga terdapat perbedaan ketentuan yang berlaku bagi pekerja/buruh di perusahaan swasta (*arbeider*).⁵⁾

Hubungan Kerja adalah hubungan antara pekerja dan pengusaha yang terjadi setelah adanya perjanjian kerja. Dalam Pasal 1 angka 15 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan, bahwa hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Dengan demikian jelaslah, bahwa hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh.⁶⁾

Mencermati Pasal 1 angka 15 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, maka unsur hubungan kerja terdiri atas para pihak sebagai subjek (pengusaha dan pekerja/buruh), perjanjian kerja, adanya pekerjaan, upah,

⁵⁾ Aloysius Uwiyono, *Asas-Asas Hukum Perburuhan*, Rajawali Pers, Jakarta, 2014, hlm.51.

⁶⁾ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia : Edisi Revisi*, RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2009, hlm.63.

dan perintah. Dengan demikian, landasan hubungan kerja karena adanya perjanjian kerja, baik tertulis maupun tidak tertulis (lisan).⁷⁾

Hubungan kerja yang dianut di Indonesia adalah sistem hubungan industrial yang mempunyai kedudukan yang sangat strategis dalam pelaksanaan pembangunan nasional karena dapat menciptakan rasa kebersamaan antara pengusaha dan pekerja. Tidak selamanya hubungan antara pengusaha dan pekerja/buruh berjalan dengan baik, sehingga selama pelaksanaan hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh tidak menutup kemungkinan terjadi pemutusan hubungan kerja, (selanjutnya disingkat PHK).⁸⁾ Oleh karena itu, pihak-pihak yang terlibat dalam hubungan industrial seperti pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah mengusahakan dengan segala upaya agar tidak terjadi PHK.

PHK dapat dihindari dengan terjalinnya hubungan kerja yang harmonis diantara para pihak dengan adanya kendali atas sikap yang dimiliki oleh masing-masing pihak, baik oleh pengusaha dan pekerja/buruh. Akan tetapi, pada kenyataannya sehari-hari membuktikan bahwa PHK tidak mungkin dapat dicegah seluruhnya.⁹⁾

Salah satu kewajiban perusahaan terhadap pekerja/buruh yang sakit lebih dari 12 bulan berdasarkan Pasal 151, 152, 153 dan 172 UU Ketenagakerjaan ialah tidak boleh melakukan tindak PHK secara sepihak melainkan harus mengikuti

⁷⁾ Abdul Khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2003, hlm.43.

⁸⁾ Lalu Husni, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2010, hlm.63

⁹⁾ Adrian Sutedi, *Hukum Perburuaha*, Sinar Grafika, Jakarta, 2009. hlm.65.

ketentuan-ketentuan dan mekanisme pemutusan hubungan kerja tersebut melewati Bipartit, Tripartit dan Pengadilan Hubungan Industrial.

Tentu ada banyak faktor yang bisa menyebabkan seorang karyawan mengalami PHK dalam kehidupan karirnya mulai dari hal-hal yang berkaitan dengan kinerja yang memburuk hingga faktor perusahaan yang mengalami kerugian. Pada dasarnya tak ada perusahaan yang ingin melakukan PHK karena hal ini pastinya akan menambah angka pengangguran terlebih bila melihatnya dari sisi kemanusiaan. Namun demikian, ketika batas toleransi yang diberikan terhadap karyawan ternyata tak membuat kinerja karyawan membaik yang sangat berpengaruh terhadap kinerja dan produktivitas perusahaan maka prosedur PHK mungkin akan menjadi pilihan yang tak bisa dihindari.

Hubungan kerja yang terjalin antara karyawan dan perusahaan didasari dengan adanya kesepakatan sehingga ketika terjadi PHK hendaknya hal ini juga didasarkan pada kesepakatan kedua belah pihak yang bersangkutan. Tak semua perusahaan yang melakukan PHK sesuai dengan peraturan dan prosedur yang tepat sehingga tak jarang hal ini menimbulkan perselisihan antara karyawan dan perusahaan terkait mulai dari alasan pemberhentian kerja, hak ataupun kompensasi yang harus diberikan kepada karyawan, ataupun hal-hal lainnya. Inilah mengapa untuk menghindari perselisihan antara kedua belah pihak, PHK hendaknya dilakukan sesuai dengan tahapan dan prosedur yang benar.

Setiap pemilik bisnis ataupun perusahaan pastinya bisa memiliki alasan untuk melakukan PHK dengan karyawan ataupun pekerja yang ada dibawah

naungannya. Ketika terjadi PHK, prosedur utama yang perlu ditempuh kedua belah pihak baik pekerja serta pemilik usaha adalah dengan melakukan musyawarah untuk mendapatkan pemufakatan yang dikenal dengan istilah Bipartit. Melalui permusyawaratan ini, baik perusahaan ataupun pekerja melakukan pembicaraan untuk menemukan solusi terbaik di antara keduanya misalkan tetap mempekerjakan karyawan yang sakit namun karyawan tersebut diberikan pekerjaan yang lebih ringan dari pekerjaan biasanya, mengurangi jam kerjanya agar tidak mengganggu kondisi fisiknya. Disinilah peran dan kewajiban perusahaan yang melindungi dan memberikan hak karyawan yang sedang sakit sesuai dengan ketentuan-ketentuan perundang-undangan yang berlaku.¹⁰⁾

Ketentuan-ketentuan PHK juga terlampir pada Pasal 151, 152, 153, dan 172 UU Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan sebagai berikut :

Pasal 151

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

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

¹⁰⁾ “ Tahapan Dalam Melakukan PHK Karyawan”, diakses dari <http://ilmumanajemensdm.com/tahapan-dalam-melakukan-phk-karyawan>, pada tanggal 26 september 2019 pukul 03.00.

(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 152

(1) Permohonan penetapan pemutusan hubungan kerja diajukan secara tertulis kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial disertai alasan yang menjadi dasarnya.

(2) Permohonan penetapan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dapat diterima oleh lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial apabila telah dirundingkan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 151 ayat (2).

(3) Penetapan atas permohonan pemutusan hubungan kerja hanya dapat diberikan oleh lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial jika ternyata maksud untuk memutuskan hubungan kerja telah dirundingkan, tetapi perundingan tersebut tidak menghasilkan kesepakatan.

Pasal 153

(1) Pengusaha dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan :

a. Pekerja/buruh berhalangan masuk kerja karena sakit menurut keterangan dokter selama waktu tidak melampaui 12 (dua belas) bulan secara terus-menerus.

- b. Pekerja/buruh berhalangan menjalankan pekerjaannya karena memenuhi kewajiban terhadap negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- c. Pekerja/buruh menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya.
- d. Pekerja/buruh menikah.
- e. Pekerja/buruh perempuan hamil, melahirkan, gugur kandungan, atau menyusui bayinya.
- f. Pekerja/buruh mempunyai pertalian darah dan/ikatan perkawinan dengan pekerja/buruh lainnya di dalam suatu perusahaan, kecuali telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.
- g. Pekerja/buruh mendirikan, menjadi anggota dan/atau pengurus serikat pekerja/buruh, pekerja/buruh melakukan kegiatan serikat pekerja/serikat buruh di luar jam kerja, atau di dalam jam kerja atas kesepakatan pengusaha, atau berdasarkan ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, dan perjanjian kerja sama.
- h. Pekerja/buruh mengadukan pengusaha kepada yang berwajib mengenai perbuatan pengusaha yang melakukan tindak pidana kejahatan.
- i. Karena perbedaan paham, agama, aliran politik, suku, warna kulit, golongan, jenis kelamin, kondisi fisik, atau status perkawinan.
- j. Pekerja/buruh dalam keadaan cacat tetap, sakit akibat kecelakaan kerja, atau sakit karena hubungan kerja yang menurut surat keterangan dokter yang jangka waktu penyembuhannya belum dapat dipastikan.

(2) Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan dengan alasan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) batal demi hukum dan pengusaha wajib mempekerjakan kembali pekerja/buruh yang bersangkutan.

Pasal 172

Pekerja/buruh yang mengalami sakit berkepanjangan, mengalami cacat akibat kecelakaan kerja dan tidak dapat melakukan pekerjaannya setelah melampaui batas 12 (dua belas) bulan dapat mengajukan pemutusan hubungan kerja dan diberikan uang pesangon 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3), dan uang pengganti hak 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (4).

Bila ternyata permasalahan yang terjadi tidak bisa diselesaikan melalui musyawarah maka bantuan Dinas Tenaga Kerja setempat akan diperlukan untuk menemukan cara penyelesaiannya apakah melalui mediasi ataupun konsiliasi. Ketika tahapan ini pun tidak mampu menjadi penyelesaian perselisihan antara kedua pihak maka upaya hukum bisa dilakukan hingga ke tingkat pengadilan.

Berdasarkan uraian di atas, penulis melakukan penelitian melalui internet di ketahui beberapa judul diantaranya :

1. Perlindungan Hukum Terhadap Hubungan Kerja dan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).

Penulis Hanif Assabib Rosyid dan Tahun ditulis 2017, Universitas Muhammadiyah Surakarta.

2. Pelindungan Hukum Terhadap Karyawan Atas Pemutusan Hubungan Kerja PT. Jogja Tugu Trans

Penulis Lina Sasmiati dan Tahun ditulis 2014, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Jogjakarta.

Uraian berdasarkan latar belakang tersebut, maka penulis mengangkat suatu topik yang menitikberatkan aspek normatif mengenai hak karyawan untuk mengajukan pemutusan hubungan kerja sebagai salah satu alternatif penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK) dengan judul: “LARANGAN PERUSAHAAN MELAKUKAN TINDAKAN PHK TERHADAP PEKERJA YANG SAKIT LEBIH DARI 12 BULAN BERDASARKAN PASAL 151, 152, 153, DAN 172 UU NO. 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN DIHUBUNGKAN DENGAN PUTUSAN PENGADILAN NOMOR : 84/Pdt.Sus-PHI/2018/PN.BDG”

B. Kasus Posisi

Tiga orang pegawai menggugat PT. Feng Tay Indonesia dikarenakan mereka tidak diberikan hak nya untuk mengajukan PHK akibat sakit lebih dari 12 bulan lamanya tertanggal 10 April 2018 yang didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung Kelas I A Khusus, tanggal 10 April 2018 terdaftar dalam register Nomor : 84/Pdt.Sus-PHI/2018/PN.Bdg

Para Penggugat ini masing-masingnya memiliki tanggal masuk yang berbeda-beda sehingga total masa kerjanya pun berbeda-beda yaitu sebagai berikut :

1. Supinah (23 Tahun)

Sejak bulan Mei 2016 mengalami sakit sampai dengan saat ini dan menurut hasil diagnosa Dokter di RS. Al-Ihsan (yang merupakan Rumah Sakit rujukan dari klinik yang berada di Perusahaan Tergugat. Bahwa Ibu Supinah menderita sakit *Radikulopati Lumbal* yaitu gangguan fungsi dan struktur radiks saraf akibat penyempitan kanalis spinalis atau foramen intervertebralis.

2. Elis Rukmini (19 Tahun)

Sejak bulan Januari 2016 mengalami sakit sampai saat ini dan menurut hasil diagnosa Dokter di RS. Al-Ihsan (yang merupakan Rumah Sakit rujukan dari klinik yang berada di Perusahaan Tergugat. Bahwa ibu Elis Rukmini menderita sakit *Radikulopati Lumbal* yaitu gangguan fungsi dan struktur radiks saraf akibat kanalis spinalis atau foramen intervertebralis.

3. Teni Rostini (09 Tahun)

Sejak bulan Februari 2015 mengalami sakit sampai saat ini menurut hasil diagnosa Dokter di RS Al-Ihsan (yang merupakan Rumah Sakit rujukan dari klinik yang berada di Perusahaan Tergugat. Bahwa ibu Teni menderita sakit *spondylosis* yaitu penyakit rematik yang menyerang tulang belakang yang disebabkan oleh proses degenerasi sehingga mengganggu fungsi dan struktur tulang belakang, dan *Sindrom Lorong Karpal* yaitu penyakit dipergelangan

tangan karena saraf yang tertekan dan menimbulkan nyeri, mati rasa dan parestesia.

Para Penggugat pernah mengajukan Surat Permohonan PHK kepada Tergugat tanggal 11 Agustus 2017, 21 Agustus 2017, 7 Agustus 2017 dan Surat Nomor : 038/S.Per/KH-fee9co/XI/2017 tentang Permohonan Perundingan Bipartit Ke-1 tanggal 29 September 2017, akan tetapi terhadap surat-surat permohonan tersebut baik terhadap surat yang disampaikan oleh masing-masing Penggugat kepada Tergugat maupun perundingan Bipartit yang dilaksanakan pada tanggal 6 Oktober 2017 tidak diperolehnya kesepakatan untuk dikabulkannya permohonan Para Penggugat yaitu PHK.

Kemudian para Pengggugat melalui Kuasa Hukumnya mengajukan Surat Nomor : 040/S.Per-Med/KH-fee9co/X/2017, tanggal 24 Oktober 2017 tentang Permintaan Mediasi kepada Mediator yang terdaftar pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bandung dengan tujuan agar apa yang menjadi permasalahan antara Para Penggugat dan Tergugat, bisa diselesaikan di tingkat Tripartit, akan tetapi sudah mediasi hingga 3 (tiga) kali tetap tidak menemukan titik temu, maka Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bandung mengeluarkan Keputusan ANJURAN Nomor : 567/648-HIPK/2018 tanggal 12 Maret 2018. Akan tetapi Para Penggugat pun menolak atas ANJURAN yang diberikan. Setelah dikeluarkannya ANJURAN, Tergugat pernah memanggil Para Penggugat untuk datang ke Perusahaan Tergugat dengan bertujuan agar Para Penggugat bekerja kembali pada Perusahaan Tergugat, namun pada saat itu Para Penggugat pun sedang sakit sehingga tidak dapat menghadiri

panggilan tersebut dan tetap berkeyakinan agar Pasal 172 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan jo. Pasal 95 Ayat (3) Peraturan Daerah Kabupaten Bandung Nomor : 03 Tahun 2013 tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan dapat dilaksanakan oleh Para Penggugat. Dengan syarat-syarat yang telah dimiliki oleh Para Penggugat maka dirasa sudah cukup untuk mengajukan Permohonan PHK Kepada Tergugat sebagaimana ditegaskan pada Pasal 172 UU Ketenagakerjaan, yang berbunyi :

“Pekerja/buruh yang mengalami sakit berkepanjangan, mengalami cacat akibat kecelakaan kerja dan tidak dapat melakukan pekerjaannya setelah melampaui 12 (dua belas) bulan dapat mengajukan Permohonan Pemutusan Hubungan Kerja dan diberikan uang Pesangon 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), Uang Penghargaan masa kerja 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3), dan Uang Penggantian Hak 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (4)”. Jo. Pasal 95 Ayat (3) Peraturan Daerah Kabupaten Bandung Nomor : 03 Tahun 2013 tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan, yang berbunyi :

“Apabila pekerja/buruh mengalami sakit berkepanjangan selama 12 bulan berturut-turut sebelum mencapai usia 55 (lima puluh lima) tahun dan dibuktikan dengan keterangan dokter, maka pekerja/buruh berhak mengajukan pemutusan hubungan kerja dengan mendapatkan pesangon sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku”.

Melalui Pengadilan Hubungan Industrial Kelas IA Khusus Bandung. Bahwa dengan Para Penggugat yang menderita sakit berkepanjangan sebagaimana diisyaratkan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan Pasal 172

UU Ketenagakerjaan jo. Pasal 95 Ayat (3) Peraturan Daerah Kabupaten Bandung Nomor : 03 Tahun 2013 tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan, maka sudah sepatutnya dan sewajarnya Tergugat untuk tunduk pada hukum dan ketentuan tersebut, oleh karenanya Tergugat berkewajiban untuk melakukan PHK terhadap Para Penggugat dengan memenuhi segala hak-hak yang melekat bagi para Penggugat sebagai akibat PHK dengan total hak yang diterima yaitu sebagai berikut :

1. Supinah = Rp. 130.578.030
2. Elis Rukmini = Rp. 128.967.960
3. Teni Rostini = Rp. 101.641.875

Mengadili Dalam Pokok Perkaranya menyatakan bahwa :

1. Terkabulnya gugatan Para Penggugat.
2. Menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat putus sejak putusan ini dibacakan, dengan kualifikasi PHK Akibat pekerja sakit berkepanjangan.
3. Tergugat harus membayar secara tunai dan sekaligus kompensasi.
4. Menghukum Tergugat untuk membayar secara tunai dan sekaligus upah selama proses perselisihan sebesar 6 (enam) bulan upah yang biasa diterima oleh Para Penggugat.
5. Menghukum Tergugat untuk membayar seluruh biaya yang timbul dalam perkara ini.

