

Menganalisa Mengenai Tindakan Pemberhentian Kontrak Secara Sepihak yang Dilakukan oleh PT. Penerbit Airlangga

Ardiansyah Saputra¹ Gunardi Lie²

Universitas Tarumanagara, Kota Jakarta Barat, Provinsi DKI Jakarta, Indonesia^{1,2}

Email: gunardi@fh.untar.ac.id²

Abstrak

Penelitian ini dibuat untuk menganalisis kasus pemberhentian hubungan kerja yang dilakukan secara sepihak oleh banyak perusahaan di Indonesia. Penelitian ini juga dikaitkan dengan kasus yang pernah terjadi, agar dapat memudahkan pembaca untuk memahami penelitian ini. Dalam penelitian ini menggunakan metode normative. Dimana hukum primernya berupa Undang- Undang No 13 Tahun 2003 dan menggunakan literatur seperti makalah dan juga jurnal hukum. Penelitian ini menjelaskan pemberhentian hubungan kerja itu tidak dapat dilakukan secara sepihak karena pemberhentian hubungan kerja harus melewati beberapa proses. Dan juga membahas mengenai perlindungan atas hak pekerja/buruh yang terkena pemberhentian hubungan kerja secara sepihak.

Kata Kunci: Pemberhentian Kontrak Secara Sepihak



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/).

PENDAHULUAN

Pada penelitian ini saya mengambil salah satu kasus PHK secara sepihak yang dilakukan oleh salah satu perusahaan penerbit buku terbesar. Saya menaruh kasus ini agar memudahkan kalian para pembaca mudah memahami penelitian yang saya tulis. Dapat kita ketahui bahwa pemberhentian kerja secara sepihak ini memang sudah marak terjadi di Ibu Kota, dan menjadi kasus yang banyak dialami oleh para pekerja. Pada dasarnya memutuskan hak kerja seseorang tidak bisa secara sepihak dan tanpa sebab tertentu. Menurut Umar Kasim salah satu permasalahan yang sering muncul dalam hubungan kerja adalah permasalahan pemutusan hubungan kerja atau biasa disebut dengan (PHK). Dia mengemukakan bahwa berakhirnya hubungan kerja bagi tenaga kerja dapat mengakibatkan pekerja kehilangan mata pencarian yang berarti pula permulaan masa pengangguran dengan segala akibatnya, sehingga untuk menjamin kepastian dan ketentraman hidup si tenaga kerja ini, seharusnya tidak ada pemutusan hubungan kerja akan tetapi dalam kenyataannya membuktikan bahwa pemutusan hubungan kerja tidak dapat dicegah seluruhnya. Selanjutnya perusahaan sering mengalami kesulitan dalam melakukan kebijakan PHK, hal ini disebabkan kebijakan PHK diartikan sebagai kebijakan yang tidak memperhatikan karyawan. Pada dasarnya kebijakan tersebut oleh perusahaan tidak serta merta merupakan kebijakan yang merugikan karyawan. Permasalahan PHK ini sebenarnya dapat dilihat dari 2 konteks yaitu, konteks pemahaman yang baik terhadap regulasi dan konteks manajemen internal dalam kebijakan PHK tersebut. Dua hal tersebut di atas sangat penting untuk menghindari perselisihan yang dapat merugikan bagi kedua belah pihak. Permasalahan tenaga kerja atau perburuhan merupakan permasalahan yang khas kita dengar bagi negara berkembang, termasuk Indonesia. Salah satu permasalahan tersebut yaitu pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh perusahaan, sebagaimana yang terjadi pemutusan hubungan kerja sepihak yang dilakukan oleh perusahaan-perusahaan di Indonesia. Rumusan Masalah: Apa pandangan UU ketenagakerjaan mengenai pemutusan hak kerja secara sepihak? Bagaimana sanksi yang dapat dikenakan kepada Perusahaan yang memutuskan kontrak kerja karyawannya secara sepihak tanpa adanya suatu permasalahan yang dibuat oleh si pekerja?

METODE PENELITIAN

Metodologi penelitian merupakan ilmu yang mempelajari cara-cara melakukan pengamatan dengan pemikiran yang tepat secara terpadu melalui tahapantahapan yang disusun secara ilmiah untuk mencari, menyusun serta menganalisis dan mengumpulkan data-data, sehingga dapat dipergunakan untuk menemukan, mengembangkan dan menguji kebenaran suatu pengetahuan. Metode yang penulis pakai dalam penulisan ini adalah, metode dengan pendekatan normatif yuridis dan bersifat kepustakaan dan juga studi kasus. Yaitu dalam penelitian ini dilaksanakan dengan menggunakan literatur baik berupa karya tulis, maupun artikel yang merupakan hasil penelitian dari penelitian yang lebih terdahulu dan melihat dari kasus kasus yang pernah terjadi.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAAN

Apa pandangan UU ketenagakerjaan mengenai pemutusan hak kerja secara sepihak?

Sebuah Perusahaan pasti memiliki sebuah factor atau hal hal yang membuat Perusahaan tersebut dapat melakukan sebuah Pemberhentian Hak Kerja (PHK). Menurut pasal 54 ayat (1) Undang Undang Ketenagakerjaan menyebutkan 4 dasar perjanjian kerja, yaitu: Kesepakatan kedua belah pihak; Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum; Adanya pekerjaan yang diperjanjikan dan Pekerjaan yang dijanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum kesusilaan, dan peraturan perundang undangan yang berlaku. Dalam syarat pada nomor 1 dan 2 itu syarat subjektif yang apabila dipenuhi maka perjanjian yang telah dibuat dapat dimintakan pembatalannya kepada pihak yang berwenang. Sedangkan pada no 3 dan 4 apabila tidak terpenuhi maka perjanjian tersebut akan batal demi hukum atau tidak sah sama sekali.³ jadi pembatalan bisa dilakukan jika perjanjian diatas tidak dipenuhi, ini bisa menjadi salah satu factor pemberhentian hubungan kerja karena batalnya suatu perjanjian. Tetapi dikasus yang saya kaitkan si penggugat ini sudah melakukan perjanjian yang sah dan beliau juga salah satu karyawan paling lama di perusahaan itu. Jadi dapat dikatakan bahwa perusahaan tersebut melakukan sebuah pemberhentian hak kerja seseorang secara sepihak.

Dan menurut UU No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan menjelaskan pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antar pekerja dan juga pengusaha. Dan berdasrakan ketentuan UU ketenagakerjaan sebenarnya PHK itu adalah opsi terakhir dalam penyelamatan sebuah perusahaan. Menurut pandangan dari UU ketenagakerjaan menjelaskan bahwa terjadinya suatu pemberhentian hak kerja bisa terjadi karena suatu perselisihan, kedaan ini akan membawa dampak terhadap kedua belah pihak, terlebih berdampak bagi pekerja yang dipandang dari sudut ekonomis mempunyai kedudukan yang lemah jika dibandingkan dengan pihak Perusahaan. Pemberhentian hak kerja ini dapat mempengaruhi banyak hal bagi si pekerja seperti pengaruh psikologis, ekonomis, dan finansial sebab: Dengan adanya PHK hilangnya suatu mata pencaharian. Untuk mencari pekerjaan yang baru sebagai penggantinya harus banyak mengeluarkan banyak biaya. Kehilangan biaya hidup untuk diri sendiri dan keluarga sebelum mendapatkan pekerjaan yang baru. Jadi perusahaan harus benar benar memperhatikan mengenai pengambilan keputusan untuk melakukan pemberhentian hak kerja para karyawannya, karena PHK tersebut dapat merubah kehidupan seseorang secara ekonomi dan juga finansial. Mungkin dalam kasus ini perusahaan ini memiliki beberapa factor untuk melakukan PHK kepada karyawannya yaitu seperti: Perusahaan mengalami kemunduran sehingga perlu rasionalisasi atau pengurangan jumlah pekerja/buruh. Dalam hal ini diatur dalam Undang Undang No. 13 Tahun 2003 pasal 151 ayat (1). Pekerja/buruh telah melakukan kesalahan, naik kesalahan yang melanggar ketentuan yang tercantum dalam peraturan perusahaan, perjanjian kerja atau PKB (kesalahan ringan), maupun kesalahan pidana (kesalahan berat).

Bagaimana sanksi yang dapat dikenakan kepada Perusahaan yang memutuskan kontrak kerja karyawannya secara sepihak tanpa adanya suatu permasalahan yang dibuat oleh sipekerja?

Dengan maraknya kasus Pemutusan Hak Kerja secara sepihak yang terjadi di Indonesia. Maka ada hak hak yang harus diperoleh si pekerja/buruh, namun tidak diberikan oleh perusahaan tempat bekerjanya menjadi masalah yang terus terjadi hingga saat ini salah satu permasalahan hukum dibidang ketenagakerjaan tersebut adalah pemutusan hubungan kerja. Hukum pada dasarnya harus hadir untuk melindungi pekerja ditengan problematika yang disebabkan suatu keadaan perusahaan tersebut. Permasalahan tersebut biasanya terjadi seperti: pemutusan hubungan kerja, pengurangan jam kerja, dan juga pemotongan gaji. Salah satu hak pekerja/buruh yaitu pemberian upah pesangon. Tetapi terkadang hak ini tidak diperoleh si pekerja tersebut, yang seharusnya diwajibkan diberi upah tetapi perusahaan tidak mau memberikan upah pesangon tersebut, masalah ini diatur dalam Undang Undang No. 37 Tahun 2004 tentang kepailitan. Dan perlindungan hak pekerja diatur dalam Undang Undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yaitu: Perlindungan terhadap hak dasar pekerja/buruh untuk bermusyawarah dengan pengusaha. Perlindungan terhadap keselamatan dan Kesehatan pekerja. Perlindungan khusus terhadap pekerja/buruh Perempuan, anak, dan penyandang cacat, dan Perlindungan terhadap upah, kesejahteraan dan jaminan sosial tenaga kerja.

Dalam isi Undang Undang diatas sudah jelas apa saja hak hak yang harus dipenuhi perusahaan kepada pekerja/buruh. Tetapi banyak sekali perusahaan yang tidak mau memberikan hak hak pekerja/buruh tersebut. Seperti pada kasus PT AIRLANGGA ini yang memberhentikan salah satu karyawannya secara sepihak dan juga enggan membayarkan upah pesangon. Dalam pasal 27 ayat 2 Undang Undang Dasar NRI Tahun 1945 menyatakan bahwa " tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan" dalam pasal tersebut menjelaskan bahwa HAM sangatlah penting tidak bisa dilanggar oleh siapapun. Karena pada dasarnya perusahaan wajib bertanggung jawab terhadap pemberhentian pekerja/buruh, seperti yang diatur dalam UU No. 13 Tahun 2003 mengenai ketenagakerjaan menjelaskan bahwa perusahaan wajib bertanggung jawab pengunduran pekerja/buruh dalam kondisi apapun seperti: Pengunduran diri secara baik bai katas kemauan sendiri; Pengunduran diri secara tertulis atats kemauan sendiri karena berakhirnya hubungan kerja; Pengunduran diri karena mencapai usia pensiuna; Pekerja melakukan kesalahan berat; Pekerja ditahan pihak berwajib; Perusahaan mengalami kebangkrutandan Pekerja mangkur terus menerus.

Tadi kita sudah membahas mengenai perlindungan hak pekerja/buruh yang dikenakan PHK secara sepihak. Kali ini kita akan membahas sanksi yang dikenakan kepada Perusahaan tersebut. Sanksi yang dikenakan biasanya berupa pembayaran hak pekerja/buruh yang belum terpenuhi seperti pesangon dan juga upah gaji. Dalam kasus yang saya kaitkan Perusahaan tersebut dikenakan sanksi oleh hakim berupa pembayaran hak hak si penggugat selama bekerja diperusahaan tersebut, karena Perusahaan tersebut tidak memberikan upah gaji dan juga upah pesangon kepada si penggugat. Uang penggantian hak ini berdasarkan pasal 156 UU No. 13 Tahun 2003: Cuti tahunan yang belum diambil atau yang belum gugur; Biaya atau ongkos pulang untuk pekerja/buruh; Penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% dari uang pesangon dan Hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja.

KESIMPULAN

Pelaksanaan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh perusahaan sebaiknya harus sesuai dengan Undang-Undang ketenagakerjaan dimana dalam Undang-Undang tersebut

menyatakan bahwa pemutusan hubungan kerja itu dilakukan dalam beberapa proses seperti mengadakan musyawarah antara pengusaha dan juga pekerja. Dan juga dalam UU tersebut dijelaskan bahwasanya pemberhentian hubungan kerja itu adalah opsi terakhir, jadi jika memang mendapati jalan buntu maka dapat dibawa ke pengadilan bagi pekerja yang melakukan pelanggaran berat. Jika pekerja yang ingin melakukan pengunduran diri pribadi harus memperhatikan juga apa yang sudah diatur dalam Undang-Undang ketenagakerjaan. Dan perlindungan yang diperoleh bagi pekerja yaitu berupa uang penggantian: Cuti tahunan yang belum diambil atau yang belum gugur. Biaya atau ongkos pulang untuk pekerja/buruh. Penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% dari uang pesangon. Hal hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja. Dan juga perlindungan hak atas pekerja/buruh diatur dalam pasal 156-160 Undang-Undang No. Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.

DAFTAR PUSTAKA

Umar kasim. Hubungan kerja dan pemutusan hubungan kerja, Informasi hukum Vol. 2 Tahun 2004.