

ANALISIS PEKERJA HARIAN LEPAS YANG DIPUTUS HUBUNGAN KERJA

Rizki Citra Pratiwi

(S1 Ilmu Hukum, Fakultas Ilmu Sosial dan Hukum, Universitas Negeri Surabaya)
rizkypratiwi@mhs.unesa.ac.id

Emmilia Rusdiana

(S1 Ilmu Hukum, Fakultas Ilmu Sosial dan Hukum, Universitas Negeri Surabaya)
emmiliarusdiana@unesa.ac.id

Abstrak

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dapat terjadi karena adanya kesalahan yang dilakukan oleh pekerja yang dapat merugikan perusahaan, PHK harus didasari dengan alasan yang kuat dan sepadan dengan kesalahan yang diperbuat pekerja sehingga terhindar dari tindakan diskriminatif yang dilakukan oleh perusahaan. PHK yang terjadi dalam kasus ini merupakan jenis PHK yang dilakukan oleh Pengusaha. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis putusan hakim atas PHK yang dilakukan pengusaha pada pekerja tanpa memberikan surat peringatan terlebih dahulu seperti yang telah diatur pada pasal 161 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan serta putusan yang dijatuhkan hakim mengenai perubahan status pada pekerja dari Pekerja Harian Lepas menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu yang bekerja di perusahaan yang bergerak dibidang perkebunan yaitu PT. Inecda. Pekerja Harian Lepas bekerja pada perusahaan tersebut selama 2 tahun 8 bulan yang seharusnya Perjanjian Kerja Harian Lepas dilakukan dengan ketentuan dalam 1 bulan pekerja bekerja kurang dari 21 hari. Jenis penelitian menggunakan yuridis normatif dengan pendekatan kasus dan konsep. Sumber bahan hukum diperoleh dari data primer dan sekunder lalu bahan hukum diolah dengan metode analisis preskriptif. Hasil penelitian dan pembahasan ini menunjukkan bahwa pengusaha bersikap sewenang-wenang dalam menjatuhkan PHK tanpa melalui surat peringatan tidak sesuai dengan pasal 161 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang menjelaskan jika pekerja melakukan kesalahan atau pelanggaran dalam perjanjian kerja, pengusaha dapat melakukan PHK setelah pekerja diberikan surat peringatan pertama, kedua dan ketiga secara berturut-turut yang masing-masing berlaku paling lama 6 bulan. Putusan Hakim Nomor 20/G/2013/Phi.pbr perihal perubahan status pekerja dari Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) telah sesuai dengan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor KEP-100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu mengingat Pekerja Harian Lepas tersebut bekerja di luar batas waktu yang telah ditentukan.

Kata Kunci: PHK, Pekerja Harian Lepas, Perubahan Status.

Abstract

Termination of Employment (PHK) can occur due to mistakes made by workers that can harm the company. Layoffs must be based on strong reasons and commensurate with the mistakes made by workers so as to avoid discriminatory acts committed by the company. The termination that occurs in this case is a type of dismissal carried out by the entrepreneur. This study aims to analyze the judge's decision on the dismissal of employers by workers without giving a warning letter as stipulated in article 161 of Law Number 13 of 2003 concerning Manpower as well as decisions handed down by the judge regarding changes in status of workers from Freelance Workers be an Unspecified Time Work Agreement working in a company engaged in plantations, namely PT. Inecda. Freelance Workers work for the company for 2 years and 8 months which should be done as long as the Employee Daily Agreement is provided that the workers work for less than 21 days. This type of research uses normative juridical with case and concept approaches. Sources of legal materials were obtained from primary and secondary data and legal materials were processed using prescriptive analysis methods. The results of this study and discussion indicate that employers are arbitrary in dropping layoffs without going through a warning letter not in accordance with article 161 of Law Number 13 Year 2003 concerning Employment which explains if workers make mistakes or violations in the work agreement, employers can commit layoffs after workers are given a first, second and third warning letter in a row, each valid for a maximum of 6 months. Judge's Decision Number 20/G/2013/Phi.pbr regarding the change in status of

workers from a Specific Time Work Agreement (PKWT) to an Indefinite Time Work Agreement (PKWTT) in accordance with the Decree of the Minister of Manpower and Transmigration of the Republic of Indonesia

Number KEP-100/MEN/VI/2004 concerning Provisions for the Implementation of Specific Time Work Agreements bearing in mind that the Daily Freelance Workers work outside the specified time limit.

Keywords: PHK, Freelance Daily Workers, Changes in Work Status.

PENDAHULUAN

Ketenagakerjaan merupakan salah satu masalah yang cenderung rumit terselesaikan meskipun telah banyak upaya untuk menyelesaikan permasalahan ini. Lalu Husni (2000:4) berpendapat bahwa Kondisi ketenagakerjaan di Indonesia sampai saat ini menghadapi berbagai macam permasalahan seperti keterampilan dan tingkat produktivitas tenaga kerja rendah, tidak meratanya distribusi tenaga kerja dengan baik, serta kesejahteraan dan perlindungan tenaga kerja. Dengan berbagai kondisi tersebut diatas dapat menimbulkan beragam masalah dalam hubungan industrial seperti perselisihan, pemogokan dan pada akhirnya berujung dengan adanya tindakan pemutusan hubungan kerja (PHK) oleh pengusaha

Kasus PHK pun masih marak terjadi di Indonesia disebabkan adanya tuntutan hak normatif yang diperjuangkan oleh para pekerja yang pada akhirnya berujung dengan PHK. Menurut Asri Wijayanti (2015:159) PHK hendaknya dijadikan upaya terakhir apabila terjadi perselisihan hubungan kerja dalam suatu perusahaan. Kementerian Ketenagakerjaan menyatakan bahwa sekiranya ada 9.822 pekerja yang dikenakan PHK terhitung sejak bulan Januari-November 2017 yang berasal dari 2.345 kasus di seluruh wilayah Indonesia. PHK terjadi jikalau adanya kesalahan yang terjadi atau dilakukan oleh pekerja yang memiliki itikad kurang baik. Adapun kesalahan yang terbagi atas 3 macam, yaitu kesalahan kecil, kesalahan sedang, dan kesalahan berat (Kartasapoetra. 1986:290).

Fakta di lapangan seperti kasus yang penulis bahas dalam putusan Nomor 20/G/2013/PHI.PBR menunjukkan masih ada perusahaan yang bersikap sewenang-wenang terhadap pekerjaannya seperti mempekerjakan pekerja yang berstatus Pekerja Harian Lepas lebih dari ketentuan waktu dalam 1 bulan pekerja bekerja kurang dari 21 hari, memperlakukan pekerja satu dengan yang lainnya secara tidak adil sehingga dinilai diskriminatif. PHK yang dijatuhkan pengusaha karena melakukan kesalahan beratpun tidak sesuai dengan perundang-undangan yang berlaku mengingat pengusaha melakukan PHK terhadap pekerja tersebut tanpa memberikan surat peringatan terlebih dahulu kepada pekerja tersebut.

Tujuan penelitian ini adalah untuk memahami alasan pemutusan hubungan kerja dalam putusan Nomor 20/G/2013/PHI.PBR yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan serta menganalisis putusan hakim mengenai perubahan status pekerja dari Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang

selanjutnya akan disebut PKWT menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu yang selanjutnya akan disebut PKWTT telah sesuai dengan Peraturan Perundang-Undangan yang berlaku.

METODE

Jenis penelitian ini adalah penelitian normatif dimana penelitian dilakukan dengan meneliti data sekunder atau bahan pustaka yang mencakup penelitian terhadap sistematik hukum, sejarah hukum, perbandingan hukum, taraf sinkronisasi vertikal dan horisontal, serta penelitian terhadap asas-asas hukum (Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji. 2006:14). Penelitian ini menggunakan Pendekatan kasus (*case approach*) yaitu pendekatan dengan cara menelaah kasus-kasus yang berkaitan dengan isu yang menjadi putusan pengadilan yang memiliki kekuatan hukum tetap, dan Pendekatan Konsep (*conceptual approach*) yang menurut Johnny Ibrahim (2007:306) yaitu pendekatan dengan cara membaca atau mengetahui pandangan serta doktrin yang berkembang dalam dunia hukum. Sumber data diperoleh dari data primer dan sekunder dengan metode analisis preskriptif yaitu penilaian mengenai benar atau salah terdapat fakta hukum maupun peristiwa hukum dari hasil penelitian

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kasus Posisi

Penggugat bernama Misman merupakan salah satu dari 441 (empat ratus empat puluh satu) Pekerja Harian Lepas (PHL) Pemanen Kelapa Sawit pada Perusahaan Tergugat PT. Inecda Kebun Seberida. Penggugat mulai bekerja tanggal 01 Juni 2009 s/d 10 Februari 2013 sebagai KHL dengan jabatan terakhir Pemanen Kelapa Sawit pada perusahaan tersebut. Kasus ini berawal pada tanggal 15 Januari 2013 dimana penggugat melakukan pekerjaannya sebagaimana yang ia lakukan sebagai pemanen kelapa sawit dimana ia telah menekuni pekerjaan ini kurang lebih 3 (tiga) tahun lamanya. Penggugat pada saat itu memetik buah yang mentah sebanyak 8 (delapan) janjang sedangkan, ada satu pokok buah yang sudah matang namun penggugat tidak bisa mengambilnya karena pokok buah tersebut terlalu tinggi meskipun ia mencoba memakai galah/gagang alat untuk manen namun galah itu kurang panjang sehingga tidak dapat menjangkau buah yang matang itu. Perusahaan memerintahkan pekerja untuk memenuhi jumlah Tandan Buah Sawit yang dihasilkan atau dalam perusahaan ini disebut dengan basis borong. Keadaan buah sawit yang memang terbilang menurun atau trek, untuk memenuhi target para pekerjaapun terpaksa mengambil buah yang

kurang matang/mentah. Tindakan penggugat tersebut dinilai dapat merugikan perusahaan sehingga pada hari Rabu, tanggal 16 Januari 2013 pukul 07.00 ia dipanggil oleh mandor yang bersangkutan untuk memberitahu yang memanen buah kurang matang bukan hanya dirinya saja namun pekerja lainnya pun memetik buah yang kurang matang dan ini dilakukan hampir setiap hari mengingat harus memenuhi target basis borong yang diwajibkan oleh perusahaan. Merasa mendapat perlakuan yang kurang adil penggugat memutuskan untuk menemui atasannya yang di perusahaan disebut asisten untuk mengklarifikasi perihal skorsing yang diterimanya yang disampaikan oleh mandornya, saat menanyakan soal skorsing kepada tergugat (diwakili asisten), ia pun membenarkannya dan membahas perihal penggugat yang memanen buah kurang matang sedangkan tergugat mengetahui bahwa ada satu pokok/pohon yang matang namun tidak dipetik oleh penggugat. Penggugat menjelaskan alasannya mengapa tidak memetik pokok tersebut, dan ia mengakui bahwa perbuatannya salah dan ia terima itu namun yang ia permasalahan ialah mengapa hanya ia yang di skorsing sedangkan pada tanggal 31 Desember 2012 bahkan sampai sekarang yaitu tanggal 16 Januari 2013 banyak buah sawit yang dipetik dalam keadaan kurang matang oleh pekerja lain namun hanya dirinya yang di skorsing. Tergugat yang mendengar penjelasan penggugat yang terkesan protes membuatnya emosi dan menjawab pernyataan penggugat dengan bentakan disertai memukul meja kantornya yang dilapisi kaca, karena merasa terkejut penggugat dengan gerak refleksnya secara spontan menjawab pernyataan tergugat disertai memukul meja yang dipukul oleh tergugat itu dan naasnya meja berlapis kaca itu pecah karena pukulan penggugat. Perselesihan inipun ditengahi oleh staf dan menyarankan agar penggugat pulang saja. Atas insiden inipun penggugat bersama dengan Pengurus PUK.SPPP-SPSI PT. Inecda Kebun Seberida telah meminta maaf kepada tergugat atas perilaku dan juga kejadian tersebut, ia telah menyesali perbuatannya yang spontanitas tanpa direncanakan, berjanji tidak akan mengulangi kesalahannya dan juga bersedia mengganti kaca pelapis meja kantor yang telah ia rusak/pecahkan. maaf pun tak berarti bagi tergugat sehingga pada tanggal 17 Januari 2013 tergugat menyampaikan Surat Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap penggugat dengan alasan bahwa penggugat telah melanggar Pasal 158 ayat (1) poin g Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Jo Perjanjian Kerja Bersama (PKB) Pasal 55 tentang Sanksi pelanggaran tata tertib kerja dan Jo Aturan kedisiplinan Poin 5,5 Tentang Pemutusan Hubungan Kerja Poin B yang mengatakan bahwa Pengusaha dapat memutuskan hubungan kerja dengan alasan merusak harta benda perusahaan atau membiarkan dalam keadaan bahaya barang milik perusahaan yang menimbulkan kerugian bagi perusahaan dengan ceroboh atau sengaja.

Keputusan Tergugat untuk melakukan PHK terhadap Penggugat tidak dapat diterima oleh penggugat karena dinilai alasan PHK yang tergugat gunakan tidak dapat dijadikan alasan hukum untuk menghalalkan PHK

penggugat bahwa ia di skorsing selama 3 (tiga) dengan alasan karena penggugat memanen buah yang kurang matang. Perintah skorsing tersebut membuat penggugat kaget dan kurang terima atas keputusan tersebut karena terhadap penggugat. Penggugat bersama dengan pengurus PUK.SPPP-SPSI PT. Inecda Kebun Seberida memutuskan untuk melakukan perundingan secara bipartit guna mengklarifikasi dan menyelesaikan permasalahan antar para pihak. Perundingan inipun tak membuahkan hasil karena Tergugat tidak bersedia untuk dijumpai, lalu penggugat diwakili oleh pengurus PUK.SPPP-SPSI PT. Inecda menyampaikan surat kepada Tergugat namun tidak ditanggapi oleh Tergugat sehingga perundingan bipartit dianggap gagal sesuai dengan Pasal 3 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Gagalnya perundingan bipartit antar para pihak ini maka berdasarkan Pasal 4 ayat (1) undang-Undang tersebut diatas permasalahan akan dilimpahkan / diserahkan kepada Dinas Tenaga Kerja dan Kependudukan Kabupaten Indra Giri Hulu untuk dilakukan Mediasi.

Perundingan Mediasi I (Pertama) diadakan pada tanggal 05 Februari 2013 dan Mediasi II (kedua) diadakan 3 hari setelah mediasi pertama yaitu tanggal 08 Februari 2013. Perundingan Mediasi pun tak membuahkan hasil, Tergugat tetap teguh dengan keputusannya mem-PHK Penggugat, pada tanggal 12 Februari 2013 Mediator Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Giri Hulu mengeluarkan ANJURAN dimana dalam Anjuran tersebut menganjurkan agar Penggugat dipekerjakan kembali di Perusahaan Tergugat. Anjuran tersebut dalam pertimbangannya telah sangat jelas menyebutkan bahwa alasan PHK dari Tergugat tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat, sesuai Keputusan Mahkamah Konstitusi : Nomor 012/PUU-I/2003 Tanggal 28 Oktober 2004 Tentang Uji Materil Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Terhadap Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, bahwa Pasal 158 pada Undang-Undang Ketenagakerjaan bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Gagalnya Perundingan Mediasi ini yang tidak mencapai Kesepakatan, Penggugat memutuskan untuk mengajukan gugatan terhadap Tergugat tertanggal 08 Mei 2013 yang telah didaftarkan ke Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pekanbaru tanggal 13 Mei 2013 dengan Nomor 20/G/2013/PHI.PBR. Atas gugatan tersebut Tergugat mengajukan jawaban secara tertulis tetanggal 14 Juni 2013, lalu pada tanggal 21 Juni 2013 atas jawaban Tergugat Penggugat menanggapi dalam Replik yang diajukan dalam persidangan dan Tergugat pun mengajukan tanggapannya dalam Duplik pada persidangan tanggal 28 Juni 2013.

Pertimbangan Hakim dalam Putusan Perkara Pengadilan Negeri Pekanbaru Nomor 20/G/2013/PHI.PBR

Pertimbangan Hakim dalam putusan Perkara Pengadilan Negeri Pekanbaru Nomor 20/G/2013/PHL.PBR ini Hakim menyimpulkan bahwa perselisihan Penggugat dan Tergugat adalah mengenai 2 hal pokok yang menjadi tuntutan Penggugat yaitu tentang

hal melaksanakan tugas dengan tanggung jawab penuh dan mematuhi segala perintah, petunjuk dan bimbingan dari atasannya, serta sikap sopan santun terhadap pimpinan, maka Penggugat tidak mungkin untuk dipekerjakan kembali di perusahaan Tergugat. Pemberian sanksi yang berupa PHK dapat dilakukan bagi pekerja yang terbukti melakukan pelanggaran sebagaimana yang dijelaskan pada pasal 58 huruf g poin 1 Perjanjian Kerja Bersama PT. Inecda periode 2012-2014 bahwa :

“Dalam hal karyawan melakukan kesalahan berat atau pelanggaran terhadap tata tertib kerja dan aturan kedisiplinan dan telah mendapat surat peringatan III atau perbuatan yang merugikan perusahaan dapat dikenakan sanksi, perusahaan dapat melakukan PHK dengan seijin sesuai Perundangan yang berlaku.”

Hakim berpendapat Tergugat Rekonpensi tidak menghargai atasan sehingga dinilai melanggar Perjanjian Kerja Bersama Pasal 54 poin 17 dan Pasal 15 poin 5 dimana sanksi yang akan diterima adalah pemutusan hubungan kerja terhadap Tergugat Rekonpensi tanpa pesangon dan penghargaan. Hakim menyatakan pemutusan hubungan kerja antara Penggugat Rekonpensi dan Tergugat Rekonpensi terhitung sejak tanggal 17 Januari 2013 maka berdasarkan Pasal 97 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Penggugat Rekonpensi berkewajiban untuk membayarkan hak-hak Tergugat Rekonpensi sebagaimana pasal 161 ayat (3) berupa pesangon sesuai dengan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai dengan Pasal 156 ayat (4) huruf c Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Hakim berpendapat bahwa meskipun Penggugat telah bekerja di perusahaan Tergugat selama 2 tahun lebih, tidak serta merta setelah tahun itu berlalu status pekerja PHL langsung berubah menjadi pekerja Syarat Ketentuan Umum (SKU) karena adanya syarat yang harus dipenuhi untuk mengubah status pekerja dari PHL menjadi pekerja tetap/SKU. Perubahan status harus melalui tahap dan memenuhi syarat sebagaimana yang telah ditetapkan dalam Perjanjian Kerja Bersama antara Perusahaan Tergugat dengan Pengurus SPSI. Berdasarkan bukti Perjanjian Kerja PHL antara Penggugat dan Tergugat yang telah ditandatangani, setelah dihubungkan dengan keterangan saksi dari para pihak terbukti bahwa Penggugat bekerja di perusahaan Tergugat sebagai pekerja PHL terhitung sejak tanggal 21 Mei 2010, atas keterangan saksi dari para pihak mengatakan bahwa PHL bekerja efektif di Perusahaan Tergugat rata-rata 24 hari dalam 1 bulan, karena perusahaan Tergugat terbukti merupakan jenis pekerjaan yang sifatnya tetap dan berproduksi terus-menerus serta

Pemutusan Hubungan Kerja atau PHK dan perihal status pekerja.

Hakim berpendapat bahwa karena Penggugat melakukan pelanggaran terhadap tata tertib yang telah diatur dalam perjanjian kerja bersama dalam Bab XI Pasal 54 angka 6, angka 8 huruf a dan b yang mengatur bekerja lebih dari 21 hari dalam 1 bulan dan telah berlangsung lebih dari 3 bulan berturut-turut maka status perjanjian kerja yang semula PKHL menurut hukum berubah menjadi PKWTT sejak pembuatan perjanjian kerja itu tanggal 21 Mei 2010.

Analisis Pertimbangan Hakim

A. Analisis Pertimbangan Hakim (*Ratio Decidendi*) dalam Putusan perkara Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pekanbaru Nomor : 20/G/2013/PHL.PBR

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) merupakan suatu akhir atau berakhirnya hubungan kerja yang dikarenakan suatu hak tertentu yang menimbulkan akibat berakhirnya hak dan kewajiban antar pengusaha dan pekerja (Sri, 2010:81). PHK dalam praktiknya sudah biasa terjadi baik itu dilakukan oleh pihak perusahaan maupun kehendak dari pekerja itu sendiri. Kasus yang sering terjadipun kebanyakan dari perusahaan yang melakukan PHK terhadap pekerjanya yang dianggap wajar demi kepentingan perusahaan agar terkendali dalam artian perusahaan dapat berjalan secara efektif dan juga efisien, sehingga perusahaan membuat suatu kebijakan/keputusan yang berkaitan dengan penempatan dan pendayagunaan setiap pekerja atau tenaga kerja dalam perusahaannya (Aloynus, 2014:139). Sebaik atau selancar apapun hubungan kerja yang berjalan pasti ada satu hal atau suatu saat akan ada terjadinya suatu perselisihan antara pihak yang bersangkutan dimana dapat terjadi beda penafsiran antar pihak dan kembali diperparah oleh dapatnya terjadi Pemutusan Hubungan Kerja apabila dampak yang diberikan dapat merugikan suatu perusahaan. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Kerja membedakan perselisihan perburuhan menjadi 4 macam, yaitu:

- Perselisihan Hak, dimana perselisihan ini timbul karena hak yang tidak dipenuhi, akibat adanya perbedaan penafsiran ataupun pelaksanaan terhadap ketentuan Perundang-Undangan atau pun perjanjian kerjasama yang telah disepakati.
- Perselisihan Kepentingan, dimana perselisihan ini terjadi karena dalam hubungan kerja tidak ada kesesuaian pendapat mengenai pembuatan ataupun perubahan syarat-syarat kerja yang ditetapkan dalam suatu perjanjian kerja, perjanjian kerjasama atau peraturan perusahaan.
- Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja, dimana perselisihan ini timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat dari pihak yang bersangkutan mengenai Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak.
- Perselisihan Antar Serikat Pekerja, dimana perselisihan ini terjadi antar serikat pekerja dalam suatu perusahaan,

hal ini terjadi karena tidak adanya kesesuaian paham perihal keanggotaan, pelaksanaan hak serta kewajiban dalam berserikat.

Perselisihan yang akan penulis fokuskan disini adalah perselisihan pemutusan hubungan industrial mengingat kasus yang penulis bahas berkaitan erat dengan permasalahan Pemutusan Hubungan Kerja.

- b. Mediasi
- c. Konsiliasi
- d. Arbitrase
- e. Pengadilan

Keputusan Mahkamah Konstitusi : Nomor 012/PUU-I/2003 Tanggal 28 Oktober 2004 Tentang Uji Materil Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 terhadap Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 menyatakan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 158 bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Pasal 158 ayat (1) bertentangan dengan pasal 27 ayat (1) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia dimana pasal tersebut mengatakan bahwa

“Segala Warga Negara bersamaan kedudukannya di dalam Hukum dan Pemerintahan dan wajib menjunjung Hukum dan Pemerintahan itu dengan tidak ada kecualinya.”

Hal dimaksud bersifat diskriminatif secara hukum karena pasal tersebut membenarkan PHK dengan alasan melakukan kesalahan berat yang masuk kualifikasi tindak pidana. Seharusnya bersalah tidaknya seseorang diputuskan lewat pengadilan dengan hukum pembuktian yang sudah ditentukan dalam Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1981 tentang Hukum Acara Pidana. Kesalahan berat yang diatur dalam Pasal 158 ayat (1) ini diklasifikasikan ke dalam perbuatan pidana yang telah diatur dalam Kitab Undang-Undang Hukum Pidana atau yang biasa kita sebut dengan KUHP, ketentuan inipun dinilai telah melanggar asas praduga tidak bersalah (*Presumption of Innocent*) yang mana seseorang tetap dianggap tidak bersalah hingga Pengadilan yang menyatakan bahwa seseorang itu bersalah. Pasal tersebut diatas telah memberikan dasar untuk perusahaan melakukan PHK secara sepihak sebelum adanya putusan pengadilan.

Jenis kesalahan menurut penulis terbagi menjadi 2 yaitu kesalahan berat dan kesalahan ringan. Kesalahan ringan menurut penulis merupakan kesalahan dalam bentuk pelanggaran yang dinilai dapat merugikan perusahaan tetapi dalam skala kecil. Akibat dari pelanggaran ini adalah berupa sanksi teguran lisan maupun tertulis serta berupa surat peringatan.

Surat peringatan dijelaskan dalam Pasal 161 ayat Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dimana Pengusaha dapat melakukan PHK setelah memberikan pekerja surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga secara berturut-turut selama 6 bulan. Penulis berpendapat bahwa kesalahan yang dilakukan oleh Penggugat merupakan kesalahan yang

Penyelesaian suatu masalah yang ada pada perusahaan dapat diselesaikan atau dilakukan di luar Pengadilan atau bisa juga melalui pengadilan. Dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 penyelesaian perselisihan di luar Pengadilan terdapat 5 bentuk penyelesaian, yaitu:

- a. Bipartit

termasuk dalam kesalahan ringan, dimana nilai barang yang dirusak oleh Penggugat tidak senilai dengan akibat yang didapatnya yaitu PHK. Penggugatpun telah bersedia untuk mengganti rugi atas kesalahan yang diperbuatnya sehingga untuk dijatuhkan PHK dengan didasarkan Pasal 158 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan tersebut tidak adil bagi Penggugat. PHK yang dilakukan oleh pengusaha pun tidak didasari dengan pasal 161 diatas karena pengusaha melakukan PHK tanpa memberikan Surat Peringatan. Surat merupakan sarana komunikasi untuk menyampaikan informasi tertulis oleh suatu pihak kepada pihak lain dengan tujuan memberitahukan maksud pesan dari pihak pengirim. Dengan demikian surat peringatan haruslah disampaikan secara tertulis sebagai bukti surat atau tulisan yang berisi keterangan tertentu tentang suatu peristiwa atau hal-hal tertentu yang dibuat oleh perusahaan guna memperingatkan kepada pekerja tersebut agar menyadari kesalahannya dan tidak mengulangnya lagi.

B. Putusan Hakim mengenai Perubahan Status Pekerja Pada Suatu Perusahaan berdasarkan Peraturan Perundang-Undangan

“Setiap warga negara memiliki hak atas pekerjaan serta kehidupan yang layak bagi kemanusiaan”, ini dijelaskan dalam Pasal 27 ayat (2) Undang Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Hal ini menjelaskan tentang perlindungan yang diberikan kepada warga negara atas pekerjaan yang dimilikinya guna memenuhi kebutuhan hidupnya yang layak, penunjang kehidupan yang masuk dalam kriteria layak bagi kemanusiaan. Berbicara tentang pekerjaan, seorang pekerja berhak mendapat perlindungan atas pekerjaannya termasuk status kerjanya dalam perusahaan tempat ia bekerja.

Status kerja pekerja dalam suatu perusahaan berdasarkan pada perjanjian yang disepakati oleh para pihak yakni pihak perusahaan dan pekerja itu sendiri. Berdasarkan kasus yang penulis bahas bahwa pekerja tersebut memiliki status sebagai pekerja harian lepas dengan penjanjian kerja harian lepas yang telah disepakatinya. Pekerja bekerja sebagai PHL terhitung sejak tanggal 21 Mei 2010 sesuai yang tertera dalam perjanjian kerja. Mengingat kembali bahwa Perjanjian Kerja Harian Lepas ini dilakukan dengan ketentuan dalam 1 bulan pekerja bekerja kurang dari 21 hari, namun apabila perjanjian kerja ini dilakukan lebih dari ketentuan diatas atau lebih selama 3 bulan berturut-turut, maka perjanjian kerja dapat berubah menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Ketentuan ini diatur dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan

Transmigrasi Republik Indonesia Nomor KEP-100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu. Hakim menggunakan pengaturan tersebut sebagai dasar putusan perubahan status pekerja tersebut mengingat pekerja telah bekerja sejak 21 Mei 2010 sampai dengan 17 Januari 2013 semenjak berlakunya PHK dengan demikian masa kerja pekerja adalah selama 2 Tahun 8 bulan, menjadi dasar yang cukup kuat untuk mengubah status pekerja atau tertib yang telah diatur dalam Perjanjian Kerja Bersama, atas pelanggaran tersebut Penggugat diberikan sanksi berupa PHK.

PENUTUP **Kesimpulan**

Putusan hakim dalam putusan Nomor 20/G/2013/PHI.PBR tidak tepat, mengingat PHK yang dilakukan tanpa didasari oleh Pasal 161 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dimana pengusaha melakukan PHK tanpa memberi Surat Peringatan terlebih dahulu. Putusan hakim perihal merubah status pekerja dari Pekerja Harian Lepas menjadi PKWTT sudah tepat namun seharusnya pekerja tersebut tidak seharusnya di PHK mengingat tidak terpenuhinya syarat formil pemberlakuan PHK yang diajukan.

Saran

Hakim dalam menjatuhkan putusannya harusnya lebih konsisten dalam memutuskan perkara PHK tersebut dan menjadikan pasal 161 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan sebagai dasar untuk mempertahankan status kerja pekerja. Berdasarkan putusan hakim dalam merubah status pekerja harusnya memberi kepastian hukum terkait perubahan status tersebut, bukan malah melakukan PHK terhadap pekerja tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- G. Kartasapoetra, R.G. Kartasapoetra dan A.G Kartasapoetra. 1986. *Hukum Perburuhan Di Indonesia Berdasarkan Pancasila*. Jakarta: PT. Bina Aksara.
- Husni, Lalu. 2000. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Ibrahim, Johnny. 2007. *Teori dan Metodologi Penelitian Hukum Normatif*. Malang: Bayumedia Publishing
- Republik Indonesia. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
- Republik Indonesia. Kitab Undang-Undang Hukum Perdata Republik Indonesia. (*Staatsblad* Tahun 1847 Nomor 23)

hubungan kerja yang awalnya Pekerja Harian Lepas (PHL) atau Perjanjian Kerja Harian Lepas (PKHL) menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) sejak terjadinya hubungan kerja tanggal 21 Mei 2010. Perubahan status ini semata-mata tidak membantu kondisi penggugat agar dapat tetap bekerja pada perusahaan Tergugat, Hakim memutuskan bahwa pihak Penggugat tidak dapat dipekerjakan kembali pada perusahaan Tergugat karena dinilai telah melanggar tata Republik Indonesia. Undang-Undang Republik Indonesia

Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Republik Indonesia Nomor 4279)

Republik Indonesia. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 6, Tambahan Lembaran Republik Indonesia Nomor 4356)

Republik Indonesia. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: KEP.100/MEN/VI/2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Soekanto, Soerjono dan Mamudji, Sri. 2006. *Penelitian Hukum Normatif*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Wijayanti, Asri. 2015. *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Jakarta: Sinar Grafika.