

PERLINDUNGAN HUKUM BAGI TENAGA PENJUALAN TERHADAP PHK YANG DILAKUKAN PT.UMC AKIBAT TARGET PENJUALAN YANG TIDAK TERPENUHI

Didit Priambodo

Program Studi S1-Ilmu Hukum, Fakultas Ilmu Sosial, Universitas Negeri Surabaya, didit.priambodo@Gmail.com

Abstrak

Pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak-hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dengan pengusaha. Salah satu contoh kasus yang terjadi adalah tindakan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh PT. United Motors Centre (UMC) dikarenakan tenaga penjualan tidak dapat memenuhi target penjualan yang ditetapkan oleh PT.UMC. PHK dilakukan sebelum habisnya masa kontrak, tanpa adanya penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial, dan tanpa pemberian kompensasi kepada tenaga penjualan. PT.UMC melakukan PHK dengan menggunakan dasar pengaturan yang dijelaskan dalam perjanjian kerja waktu tertentu yang telah disepakati oleh PT.UMC dan tenaga penjualan.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah PHK yang dilakukan oleh PT.UMC pada tenaga penjualan dengan kategori PKWT yang belum selesai jangka waktunya karena target penjualan yang tidak terpenuhi melanggar Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Tujuan kedua adalah untuk mengetahui upaya hukum secara non litigasi maupun secara litigasi yang dapat dilakukan oleh tenaga penjualan dengan kategori PKWT yang belum selesai jangka waktunya yang di-PHK oleh PT.UMC karena target penjualan yang tidak dipenuhi. Penelitian ini adalah penelitian hukum normatif, adapun pendekatan yang digunakan adalah perundang-undangan (statute approach) dan pendekatan analisis (analytical approach).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa PHK yang dilakukan oleh PT.UMC melanggar Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Asas kebebasan berkontrak pada perjanjian kerja wajib memenuhi ketentuan yang diatur dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku. Tenaga penjualan berhak mendapatkan perlindungan hukum sejauh telah ditentukan dalam peraturan perundang-undangan. Tenaga penjualan dapat memperjuangkan haknya melalui upaya hukum secara non litigasi maupun secara litigasi yang diatur dalam undang-undang nomor 2 tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Kata Kunci: Pemutusan hubungan kerja, hukum ketenagakerjaan.

Abstract

Termination of employment is termination of employment relationship because of a certain thing that results in the end of the rights and obligations of the worker/ labourer and the entrepreneur. One of the cases is the termination of employment that has been conducted by PT. United Motors Centre (UMC) because the salesman cannot fulfill sales target that has been set by PT.UMC. Termination of employment was done before the contract ended, without the determination of a dispute settlement by the industrial relations institution, and without any compensation to salesman. PT.UMC did a termination of employment relationships by using the clauses which are described in the labor agreement agreed by PT.UMC and salesman.

The purposes of this research are to know whether the termination of employment relationships conducted by PT.UMC on a salesman who is categorized non permanent employee in which he/she cannot fulfill sales target break Act No. 13 of 2003 concerning Manpower. The second purpose is to find out the legal efforts that can be conducted by the employee who is terminated because he/she cannot fulfill the sales target. This research is the normative legal research, while the approaches are statute and analytical approaches.

The result shows that the termination of employment relationships conducted by PT.UMC breaks Act No. 13 of 2003 concerning Manpower. The principle of freedom of contracts on labor agreement must meet the conditions set forth in the applicable legislation. Salesman deserves the legal protection as far as already specified in the regulation. Salesman can get their rights through legal efforts in non litigation or litigation as set forth in Act No. 2 of 2004 concerning Industrial Relations Disputes Settlement.

Keywords: Termination of Employment, Law of Labour.

PENDAHULUAN

Pembangunan di Indonesia tidak lepas dari peran para pengusaha. Keberhasilan pengusaha dalam menciptakan lapangan pekerjaan juga dinilai memberikan pemasukan kepada Negara. Keberhasilan pengusaha juga tidak lepas dari peran pekerja/buruh, maka dari itu perlu adanya perlindungan hukum bagi pekerja/buruh yang merupakan ujung tombak perkembangan perusahaan milik pengusaha.

Pada faktanya dalam pembuatan perjanjian kerja, posisi tawar seorang pekerja/buruh tidak sebanding dengan pengusaha. Pernyataan tersebut dibuktikan dengan adanya praktik kontrak baku dalam perjanjian kerja. Pekerja/buruh tidak memiliki daya tawar yang setara dengan pengusaha karena menganggap pengusahalah yang memberikan pekerjaan. Atas dasar itulah dapat dimungkinkan muncul praktik pelanggaran hak terhadap pekerja/buruh.

Perjanjian kerja menurut jangka waktunya dibagi menjadi dua, yaitu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (yang selanjutnya disingkat PKWT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (yang selanjutnya disingkat PKWTT). PKWT Menurut pasal 59 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (yang selanjutnya disingkat UU Ketenagakerjaan) menjelaskan bahwa, "Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut sifat atau kegiatannya akan selesai dalam waktu tertentu", sedangkan pengertian PKWTT dalam pasal 1603 q ayat (1) KUH Perdata disebutkan bahwa : "Waktu lamanya hubungan kerja tidak ditentukan baik dalam perjanjian atau peraturan majikan maupun dalam peraturan perundang-undangan atau menurut kebiasaan, maka hubungan kerja itu dipandang diadakan untuk waktu tidak tertentu".

PKWT menurut pasal 59 ayat (4) UU Ketenagakerjaan, didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan paling lama 2 (dua) tahun, kemudian hanya boleh diperpanjang satu kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun. Setelah melakukan perpanjangan perjanjian kerja selama setahun, namun pengusaha memperpanjang kembali masa kontrak, maka demi hukum pekerja tersebut berubah menjadi PKWTT.

PKWT sering dijumpai pada pekerja seperti tenaga penjualan. Tenaga menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) memiliki definisi orang yang bekerja atau mengerjakan sesuatu, sedangkan penjualan memiliki definisi proses, cara, perbuatan menjual. Jadi peneliti dapat mengambil definisi dari penjelasan diatas bahwa tenaga penjualan adalah orang yang bekerja dengan

melakukan perbuatan menjual. Tenaga penjualan adalah termasuk pekerja dalam konteks UU Ketenagakerjaan.

Salah satu contoh yang dapat disebutkan disini adalah PT.United Motor Centre yang selanjutnya disebut PT.UMC. Tenaga penjualan yang bekerja pada PT.UMC terikat dengan perjanjian kerja dengan kategori PKWT. Dalam hal ini ditemukan fenomena bahwa tenaga penjualan yang bekerja pada PT.UMC menggunakan sistem target penjualan.

Menurut hasil pengamatan penulis di lapangan ditemukan bahwa tenaga penjualan yang bekerja pada PT.UMC memiliki beberapa tingkatan. Tingkatan yang pertama adalah tingkatan *trainee*. Tingkatan *trainee* merupakan tingkatan paling awal, dan pada umumnya merupakan tingkatan pekerja yang baru diterima pada PT.UMC. Pada tingkatan *trainee* dibagi menjadi 2 tingkatan, yaitu *trainee 1* (satu) dan *trainee 2* (dua). Tingkatan *trainee 1* (satu) diperuntukkan bagi pekerja yang baru diterima bekerja pada PT.UMC, dan tingkatan *trainee 2* (dua) merupakan tingkatan yang ditujukan kepada pekerja yang belum dapat memenuhi target penjualan perusahaan secara penuh. Dengan demikian, tingkatan *trainee 2* (dua) merupakan tingkatan yang bertujuan memberikan kesempatan kedua bagi pekerja atau tenaga penjualan untuk dapat membuktikan kinerjanya yang lebih baik pada tingkatan ini. Tingkatan *trainee 1* (satu) maupun *trainee 2* (dua) memiliki masa kontrak selama 3 (bulan).

Tingkatan kedua adalah tingkatan *silver*. Tingkatan *silver* merupakan tingkatan lanjutan yang diperuntukkan kepada pekerja tingkatan *trainee* yang telah memenuhi target penjualan secara penuh atau lebih yang ditetapkan perusahaan untuk naik tingkatan selanjutnya. Masa kontrak pada tingkatan *silver* sama dengan tingkatan *trainee* yaitu selama 3 (tiga) bulan. Tingkatan ketiga adalah tingkatan *gold*. Tingkatan *gold* merupakan tingkatan lanjutan apabila pekerja tingkatan *silver* dapat memenuhi target penjualan secara penuh atau lebih yang ditetapkan perusahaan untuk naik ke tingkatan selanjutnya. Tingkatan *gold* memiliki masa kontrak lebih panjang yaitu selama 6 (enam) bulan. Tingkatan yang terakhir atau tingkatan keempat adalah tingkatan *platinum*. Tingkatan *platinum* merupakan tingkatan lanjutan yang diberikan kepada pekerja tingkatan *gold* yang telah memenuhi target penjualan secara penuh atau lebih yang ditetapkan perusahaan untuk naik ke tingkatan selanjutnya. Masa kontrak pada tingkatan *platinum* sama dengan tingkatan *gold* yaitu selama 6 (enam) bulan.

Pada hasil pengalaman penulis, tenaga penjualan menggunakan sistem target penjualan. Pada umumnya target yang diatur adalah target penjualan perbulan. Pengaturan terhadap target perbulan diatur dalam

perjanjian kerja tenaga penjualan pada pasal 6 yang berbunyi : “Pihak kedua terikat serta tunduk kepada semua peraturan-peraturan perusahaan, khususnya mengenai target perbulan, insentive dan lain-lain, sesuai edisi terakhir dan tidak mengacu pada edisi saat perjanjian kerja ini dibuat dan ditandatangani oleh kedua belah pihak”.

Besarnya target penjualan ditentukan pada rapat awal bulan. Perusahaan menyampaikan melalui informasi yang disampaikan oleh supervisor bahwa tenaga penjualan telah melakukan kesepakatan mengenai kesanggupannya memenuhi sejumlah target dalam satu bulan kedepan. Kesepakatan mengenai kesanggupan dari tenaga penjualan tersebut membuat tenaga penjualan tersebut harus memenuhi jumlah target penjualan yang telah disepakati pada rapat awal bulan.

Besarnya target ditentukan dengan tingkatan seorang tenaga penjualan. Semakin tinggi tingkatan tenaga penjualan maka semakin tinggi juga angka minimal penjualannya, contoh : tingkatan *trainee* minimal wajib menjual 2 (dua) mobil dalam satu bulan, tingkatan *silver* minimal wajib menjual 4 (empat) mobil dalam satu bulan, tingkatan *gold* minimal wajib menjual 6 (enam) mobil setiap bulan dan tingkatan *platinum* minimal wajib 8 (delapan) mobil setiap bulan. Penentuan target tiap bulan ini dimaksudkan sebagai motivasi untuk melebihi target perusahaan pusat atau untuk mencicil dari total target yang ditetapkan kantor pusat selama masa kontrak yang berlangsung, dikarenakan pada akhir masa kontrak terdapat evaluasi terhadap hasil penjualan yang dapat mempengaruhi keputusan perusahaan untuk memperpanjang kontrak tenaga penjualan tersebut.

Pada setiap akhir masa kontrak, perusahaan melakukan rapat evaluasi terhadap hasil kerja tenaga penjualan tersebut, apabila target penjualan yang ditetapkan oleh perusahaan tidak dapat dipenuhi maka tenaga penjualan tersebut dapat diberhentikan, akan tetapi praktik sehari-hari apabila tenaga penjualan tidak dapat memenuhi target penjualan bulanan, maka tenaga penjualan tersebut dapat diberhentikan secara lisan tanpa adanya surat peringatan terlebih dahulu, tanpa disertai kompensasi dan pemutusan hubungan kerja tersebut dilakukan tanpa menunggu habisnya masa kontrak tenaga penjualan tersebut. Tindakan PHK tersebut didasarkan atas ketentuan Pasal 7 PKWT yang disepakati para pihak.

Pasal 1 angka 25 UU Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa, ”Pemutusan hubungan kerja yang selanjutnya disingkat menjadi PHK adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak-hak dan kewajiban (prestasi dan kontra-prestasi) antara pekerja/buruh dengan pengusaha”. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memberi amanat supaya pemutusan hubungan kerja merupakan langkah yang terakhir, karena akan berdampak hilangnya pemasukan pekerja untuk memenuhi kebutuhan hidupnya sehari-hari.

UU Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa dalam hal pemutusan hubungan kerja harus memperhatikan prosedur dalam pemutusan hubungan kerja. Berdasarkan Pasal 161 ayat (1) UU Ketenagakerjaan, menjelaskan bahwa : “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”, dengan demikian pengusaha dalam melakukan pemutusan hubungan kerja tidak dapat melakukan PHK sekehendak hatinya.

Prosedur PHK yang telah disebutkan diatas tidak serta merta membuat pengusaha dapat langsung melakukan PHK terhadap pekerja. Pengusaha juga harus memperhatikan hak yang melekat terhadap pekerja tersebut, Apabila pekerja tetap melakukan pelanggaran, pengusaha berhak melakukan PHK terhadap pekerja, tetapi apabila PHK tidak dapat diterima oleh pekerja atau buruh yang bersangkutan, maka salah satu pihak dapat menempuh mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (yang selanjutnya disingkat UU PPHI).

Dari berbagai permasalahan yang menjadi latar belakang, terdapat dua rumusan masalah yang menjadi pokok bahasan, yaitu apakah PHK yang dilakukan oleh PT.UMC pada tenaga penjualan dengan kategori PKWT yang belum selesai jangka waktunya karena target penjualan yang tidak terpenuhi melanggar UU Ketenagakerjaan. Rumusan masalah yang kedua adalah bagaimana upaya hukum yang dapat dilakukan oleh tenaga penjualan dengan kategori PKWT yang belum selesai jangka waktunya yang di-PHK oleh PT.UMC karena target penjualan yang tidak terpenuhi.

Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui apakah PHK yang dilakukan oleh PT.UMC pada tenaga penjualan dengan kategori PKWT yang belum selesai jangka waktunya karena target penjualan yang tidak terpenuhi melanggar UU Ketenagakerjaan. Tujuan yang kedua yaitu untuk mengetahui upaya hukum yang dapat dilakukan oleh tenaga penjualan dengan kategori PKWT yang belum selesai jangka waktunya yang di-PHK oleh PT.UMC karena target penjualan yang tidak terpenuhi.

Kerangka pemikiran pada penelitian ini diawali dengan penjelasan mengenai tenaga penjualan. Tenaga penjualan dalam konteks pekerja/buruh hak untuk mendapatkan perlindungan hukum sesuai dengan UU Ketenagakerjaan. Salah satu perlindungan hukum bagi tenaga penjualan, yaitu mengenai PHK. PHK memiliki 4 macam, yaitu: PHK oleh pekerja/buruh, PHK oleh majikan, PHK oleh putusan pengadilan, dan PHK oleh hukum. Upaya hukum terhadap perselisihan PHK dapat ditempuh dengan

perundingan Bipartit, perundingan Tripartit, dan Pengadilan Hubungan Industrial.

Target penjualan merupakan kewajiban utama bagi tenaga penjualan. Target penjualan yang tertera pada perjanjian kerja merupakan hasil kesepakatan kedua belah pihak. Perjanjian kerja yang disepakati kedua belah pihak patut memperhatikan asas kebebasan berkontrak seperti yang telah diatur dalam 1320 BW dan ketentuan dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku.

METODE

Jenis penulisan dalam penyusunan skripsi ini yang digunakan adalah jenis penelitian hukum normatif. Penelitian hukum normatif adalah penelitian hukum yang meletakkan hukum sebagai sebuah bangunan sistem norma. Penelitian hukum normatif yaitu penelitian hukum yang menggunakan sumber data sekunder atau data yang diperoleh melalui bahan kepustakaan.

Pendekatan penelitian dalam skripsi ini menggunakan pendekatan perundang-undangan (*statute approach*) dan pendekatan analitis (*analytical approach*). Pendekatan perundang-undangan (*statute approach*) dilakukan dengan menelaah semua undang-undang dan regulasi yang bersangkut paut dengan isu hukum yang sedang ditangani. Memahami kandungan filosofi yang ada dibelakang undang-undang itu, peneliti tersebut akan dapat menyimpulkan mengenai ada tidaknya benturan filosofis antara undang-undang dengan isu yang dihadapi.

Peneliti selain menggunakan pendekatan perundang-undangan (*statute approach*), juga menggunakan pendekatan analitis (*analytical approach*). Pendekatan analitis (*analytical approach*) yaitu melakukan analisis terhadap bahan hukum, yang bertujuan mengetahui makna yang dikandung oleh istilah-istilah yang digunakan dalam aturan perundang-undangan secara konseptual, sekaligus mengetahui penerapannya dalam praktik.

Teknik analisa bahan hukum penyusunan skripsi ini menggunakan cara preskriptif. Preskriptif dimaksudkan untuk memberikan argumentasi atas hasil penelitian yang dilakukannya. Argumentasi dilakukan oleh peneliti untuk memberikan penilaian mengenai benar atau salah atau apa yang seyogianya menurut hukum terhadap fakta atau peristiwa hukum dari hasil penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Penelitian

PT.UMC adalah singkatan dari PT.United Motors Centre. PT.UMC merupakan perusahaan yang bergerak pada bidang perdagangan mobil dengan merk Suzuki. Dalam perdagangan mobil, PT.UMC

memperkerjakan tenaga penjualan sebagai pekerja yang bertugas untuk menjual mobil milik PT.UMC.

Pernyataan bahwa pekerja tersebut bekerja sebagai tenaga penjualan terdapat pada pasal 1 dalam perjanjian kerja, yang tertulis sebagai berikut:

“Pasal 1”

Pihak kedua setuju dan bersedia melakukan tugas dan pekerjaan yang diberikan pihak pertama sebagai:

Tenaga Penjualan	: Sales Trainee
Pada Perusahaan	: PT.United Motors Centre
Terhitung Tanggal	: 01 Oktober 2013
Berakhir Tanggal	: 30 Desember 2013

Tenaga penjualan yang bekerja pada PT.UMC terikat dengan perjanjian kerja dengan kategori PKWT. Dalam hal ini ditemukan fenomena bahwa tenaga penjualan yang bekerja pada PT.UMC menggunakan sistem target penjualan. Pada umumnya target yang diatur adalah target penjualan perbulan. Pengaturan terhadap target perbulan diatur dalam perjanjian kerja tenaga penjualan pada pasal 6 yang berbunyi : “Pihak kedua terikat serta tunduk kepada semua peraturan-peraturan perusahaan, khususnya mengenai target perbulan, insentive dan lain-lain, sesuai edisi terakhir dan tidak mengacu pada edisi saat perjanjian kerja ini dibuat dan ditandatangani oleh kedua belah pihak”.

Besarnya target penjualan ditentukan pada rapat awal bulan. Perusahaan menyampaikan melalui informasi yang disampaikan oleh supervisor bahwa tenaga penjualan telah melakukan kesepakatan mengenai kesanggupannya memenuhi sejumlah target dalam satu bulan kedepan. Kesepakatan mengenai kesanggupan dari tenaga penjualan tersebut membuat tenaga penjualan tersebut harus memenuhi jumlah target penjualan yang telah disepakati pada rapat awal bulan.

Pada setiap akhir masa kontrak, perusahaan melakukan rapat evaluasi terhadap hasil kerja tenaga penjualan tersebut. Apabila target penjualan yang ditetapkan oleh perusahaan tidak dapat dipenuhi maka tenaga penjualan tersebut dapat diberhentikan, akan tetapi praktik sehari-hari apabila tenaga penjualan tidak dapat memenuhi target penjualan bulanan, maka tenaga penjualan tersebut dapat diberhentikan secara lisan tanpa adanya surat peringatan terlebih dahulu, tanpa disertai kompensasi dan pemutusan hubungan kerja tersebut dilakukan tanpa menunggu habisnya masa kontrak tenaga penjualan tersebut.

Salah satu contoh kasus PHK akibat tidak terpenuhinya target penjualan terjadi pada pengalaman penulis pada tanggal 1 maret 2013. Penulis mulai bekerja di PT.UMC pada tanggal 2 januari 2013. Penulis terikat dengan PT.UMC dengan perjanjian kerja waktu tertentu selama 3 (tiga) bulan sebagai tenaga penjualan. Pada tanggal 1 maret 2013 penulis diberhentikan secara lisan

pada saat rapat harian di dealer mobil Suzuki cabang Mayjen Sungkono kota Surabaya tanpa adanya surat pemutusan hubungan kerja dari pihak PT.UMC. PHK yang dilakukan didasarkan kepada alasan melanggar ketentuan pada perjanjian kerja yaitu tidak memenuhi target penjualan bulanan. PHK yang dilakukan PT.UMC pada tanggal 1 maret 2013 dilakukan tanpa adanya surat peringatan sebelumnya, dan tidak diberikan ganti rugi akibat pemutusan masa kontrak sebelum waktu berakhir sesuai perjanjian kerja. Selain itu PHK yang dilakukan oleh PT.UMC belum mendapatkan surat penetapan PHK dari instansi yang bertanggung jawab pada bidang ketenagakerjaan dan tanpa disertainya kompensasi.

Tenaga penjualan pada umumnya tidak melakukan upaya hukum terhadap tindakan PHK yang dilakukan PT UMC karena telah adanya klausula pada pasal 7 dalam perjanjian kerja yang menyatakan sebagai berikut:

“Pihak pertama dapat mengakhiri perjanjian kerja ini dengan pihak kedua sewaktu-waktu (dibatalkan) tanpa adanya kewajiban membayar ganti kerugian apapun, apabila pihak kedua :

- (1) Melanggar syarat-syarat dan ketentuan dalam perjanjian ini
- (2) Tidak dapat memenuhi target penjualan yang telah ditentukan perusahaan.
- (3) Dapat memenuhi target penjualan yang telah ditentukan perusahaan, akan tetapi pihak kedua melanggar peraturan perusahaan.
- (4) Mendapat complain dari atau salah satu cabang dimana tempat bekerjanya dulu atau *Ex* karyawan Suzuki, karena tersangkut masalah keuangan atau tindakan lain yang tidak bisa diterima oleh pihak pertama.
- (5) Melanggar peraturan-peraturan Ketenagakerjaan dan atau ketentuan perundang-undangan yang berlaku.

Atas dasar klausul perjanjian kerja di atas, maka PT.UMC dapat melakukan PHK sewaktu-waktu tanpa adanya kewajiban membayar kompensasi terhadap tenaga penjualan yang belum habis masa kontraknya.

2. Pembahasan

A. Hubungan Kerja

Pembahasan terhadap hasil penelitian ini, penulis mengawali dengan melakukan analisis terhadap hubungan kerja pengusaha dengan tenaga penjualan. Dalam pasal 1 angka 15 UU Ketenagakerjaan disebutkan bahwa hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah.

Definisi perjanjian kerja menurut pasal 1 angka 14 UU Ketenagakerjaan, perjanjian kerja adalah perjanjian yang dibuat antara pekerja/buruh (karyawan) dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memenuhi

syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak. Dalam pasal 56 UU Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa:

- (1) Perjanjian kerja dibuat untuk waktu tertentu atau waktu tidak tertentu
- (2) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) didasarkan atas:
 - a. Jangka waktu;atau
 - b. Selesaiannya suatu pekerjaan tertentu.

Perjanjian kerja dibagi menjadi 2 (dua) kategori yaitu PKWT dan PKWTT. Perbedaannya adalah PKWT memuat jangka waktu atau selesaiannya suatu pekerjaan tertentu.

PKWTT dapat dibuat secara lisan maupun tertulis. PKWT yang dibuat secara lisan sesuai dengan pasal 63 ayat (1) UU Ketenagakerjaan mengatur bahwa: “Dalam hal perjanjian kerja waktu tidak tertentu dibuat secara lisan, maka pengusaha wajib membuat surat pengangkatan bagi pekerja/buruh yang bersangkutan”. Surat pengangkatan merupakan salah satu pembuktian bahwa pekerja/buruh tersebut diangkat menjadi pekerja/buruh dengan kategori waktu tidak tertentu.

Tenaga penjualan tersebut memiliki hubungan kerja dengan PT.UMC dengan dasar kesepakatan perjanjian kerja antara tenaga penjualan dengan PT.UMC yang memiliki jangka waktu berakhirnya perjanjian kerja tersebut, dengan demikian tenaga penjualan merupakan pekerja/buruh yang bekerja pada PT.UMC dengan kategori PKWT. Dasar tenaga penjualan terikat perjanjian kerja dengan kategori PKWT adalah pada judul perjanjian kerja antara PT.UMC dan tenaga penjualan tertera perjanjian kerja waktu tertentu dengan Nomor 2487/UMC/HRD-PKWT/X-2013.

Hubungan kerja PT.UMC dengan tenaga penjualan merupakan hubungan kerja dengan kategori PKWT. Definisi PKWT menurut pasal 1 angka 1 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor : KEP.100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu menjelaskan bahwa: “Perjanjian Kerja Waktu Tertentu adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerja tertentu”, Dengan demikian PKWT merupakan perjanjian kerja bersyarat.

Perjanjian kerja sesuai dalam pasal 51 ayat (1) UU Ketenagakerjaan dapat dibuat secara tertulis maupun secara lisan. PT.UMC membuat perjanjian secara tertulis dikarenakan pekerjaan yang diberikan kepada tenaga penjualan merupakan perjanjian kerja untuk waktu tertentu, hal tersebut sesuai dengan pasal 57 ayat (1) UU Ketenagakerjaan yang menyatakan: “ Perjanjian kerja waktu tertentu dibuat secara tertulis serta harus menggunakan bahasa indonesia dan huruf latin”, apabila PT.UMC tidak membuat PKWT secara tidak tertulis maka PKWT berubah menjadi PKWTT sesuai dengan pengaturan dalam pasal 57 ayat (2) UU Ketenagakerjaan.

Selanjutnya dalam pasal 51 ayat (2) UU Ketenagakerjaan menerangkan bahwa: "Perjanjian kerja yang dipersyaratkan secara tertulis dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku." Penjelasan ini memiliki pemahaman bahwa PKWT yang dibuat oleh PT.UMC secara tertulis, wajib dilaksanakan dengan memperhatikan pengaturan dalam ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Perjanjian kerja pada umumnya wajib mematuhi ketentuan sesuai dengan pasal 52 UU Ketenagakerjaan, yang memuat sebagai berikut:

- (1) Perjanjian kerja dibuat atas dasar:
 - a. Kesepakatan kedua belah pihak
 - b. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum
 - c. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan
 - d. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- (2) Perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak yang bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf a dan b dapat dibatalkan.
- (3) Perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak yang bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf c dan d batal demi hukum.

Melihat dari ketentuan diatas, perjanjian kerja pada PT.UMC telah memuat kesepakatan kedua belah pihak, para pihak telah memiliki kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum, memiliki pekerjaan yang diperjanjikan yaitu sebagai tenaga penjualan, dan pekerjaan sebagai tenaga penjualan tidak melanggar ketertiban umum, kesusilaan, maupun ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pembahasan PHK yang telah dijelaskan diatas, penulis juga akan melakukan analisis perjanjian kerja PT.UMC dengan kategori PKWT No.2487/UMC/HRD-PKWT/X-2013. Analisis terhadap perjanjian kerja akan dibandingkan dengan pengaturan yang terdapat dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Perjanjian kerja dengan kategori PKWT pada PT.UMC dibuat secara tertulis.hal tersebut sesuai dengan pengaturan pasal 57 ayat (2) UU Ketenagakerjaan, yang menjelaskan bahwa perjanjian kerja untuk waktu tertentu dibuat secara tertulis serta harus menggunakan bahasa Indonesia dan huruf Latin.

Terhadap klausul-klausul yang tercantum dalam perjanjian kerja, penulis membandingkan isi klausul dalam perjanjian kerja dengan pengaturan pasal 54 UU Ketenagakerjaan. Pada pasal 54 (1) UU Ketenagakerjaan, berbunyi:

Perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis sekurang-kurangnya memuat:

- a. Nama, alamat perusahaan, dan jenis usaha;
- b. Nama, jenis kelamin, umur, dan alamat pekerja/buruh;
- c. Jabatan atau jenis pekerjaan;
- d. Tempat pekerjaan;
- e. Besarnya upah dan cara pembayarannya;
- f. Syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh;
- g. Mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja;
- h. Tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat; dan
- i. Tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja.

Pada analisis perjanjian kerja dimulai dengan melihat kelengkapan informasi para pihak yang melakukan perjanjian kerja. Pihak pertama yang bertindak untuk dan atas nama PT.UMC dalam perjanjian kerja berisi informasi nama, jabatan pihak pertama dan alamat perusahaan. Terdapat perbedaan dengan ketentuan minimal pada huruf a pasal 54 ayat (1) UU Ketenagakerjaan, yang tidak menyebutkan jenis usaha dalam klausul perjanjian kerja. Pada praktiknya PT.UMC bergerak dalam jenis usaha perdagangan kendaraan, khususnya kendaraan dengan merek Suzuki.

Pihak kedua dalam perjanjian kerja memuat informasi berupa nama, tempat dan tanggal lahir, jenis kelamin, alamat, dan nomor KTP (kartu tanda penduduk) pekerja/buruh. Informasi pihak kedua tidak mencantumkan umur pekerja/buruh secara tertulis, akan tetapi memuat keterangan tempat dan tanggal lahir, karena dalam pasal 54 ayat (1) huruf b UU Ketenagakerjaan mengatur sekurang-kurangnya informasi mengenai pekerja/buruh memuat nama, jenis kelamin, umur, dan alamat pekerja/buruh. Informasi umur ditunjukkan sebagai bentuk perlindungan terhadap pekerja/buruh apabila ternyata pekerja/buruh masih dibawah umur.

Pada pasal 1 perjanjian kerja memuat keterangan jabatan atau jenis pekerjaan, tempat pekerjaan, mulai dan berakhirnya perjanjian kerja. Ketentuan dalam pasal 1 perjanjian kerja tersebut memenuhi pengaturan pasal 54 ayat (1) huruf c, d, dan g UU Ketenagakerjaan.

Besarnya upah dijelaskan dalam pasal 2 perjanjian kerja, akan tetapi tidak memuat keterangan cara pembayarannya seperti yang diatur dalam pasal 54 ayat (1) huruf e UU Ketenagakerjaan. Pada praktiknya, PT.UMC membayar upah tenaga penjualan dengan cara melakukan *transfer* pada rekening Bank Danamon milik tenaga penjualan.

PT.UMC memberikan fasilitas asuransi setelah berjalan 6 (enam) bulan masa kerja, baik untuk keikutsertaan jamsostek (jaminan sosial tenaga kerja) atau asuransi lainnya seperti yang tertuang dalam pasal 3 perjanjian kerja. Pemberian fasilitas asuransi tersebut sebagai pemenuhan perlindungan terhadap kesejahteraan bagi tenaga penjualan, akan tetapi fasilitas asuransi tersebut belum memberikan perlindungan secara utuh,

sebab kontrak kerja dalam perjanjian ini hanya selama 3 (tiga) bulan, sehingga apabila tenaga penjualan mengalami kecelakaan kerja sebelum masa kerja 6 (enam) bulan, maka tenaga penjualan tidak mendapatkan fasilitas asuransi tersebut.

Pada pasal 4 hingga pasal 8 perjanjian kerja ini memuat keterangan tentang syarat-syarat kerja. pasal 4 perjanjian kerja berbunyi: “ untuk kepentingan pihak pertama, pihak kedua bersedia dipindahkan ke cabang-cabang lain di lingkungan perusahaan baik yang berada di Surabaya maupun yang berada di luar Surabaya”. Selanjutnya pada pasal 5 perjanjian kerja memuat ketentuan jam kerja tenaga penjualan yang telah mengacu ketentuan waktu kerja selama 40 jam dalam satu minggu pada pasal 77 ayat (2) UU Ketenagakerjaan, walaupun dalam praktiknya tenaga penjualan harus bekerja melebihi jam kerja untuk memenuhi target sebagai bentuk loyalitas terhadap pekerjaannya.

Dalam pekerjaannya sebagai tenaga penjualan, target penjualan merupakan kewajiban utama bagi tenaga penjualan. Pasal 6 perjanjian kerja berbunyi: “ pihak kedua terikat serta tunduk kepada semua peraturan-peraturan perusahaan, khususnya target unit perbulan, *insentive*, dan lain-lain, sesuai edisi terakhir dan tidak mengacu pada edisi saat perjanjian kerja dibuat dan ditandatangani oleh kedua belah pihak”.

Selanjutnya pada pasal 7 terdapat syarat kerja yg berisi tentang klausul PHK. Terhadap syarat kerja ini, pasal 54 ayat (2) UU Ketenagakerjaan, mengatur bahwa: “Ketentuan dalam perjanjian kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf e dan f, tidak boleh bertentangan dengan peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku”.

Selanjutnya dalam penjelasan pasal 54 ayat (2) Ketenagakerjaan menjelaskan:

“Yang dimaksud dengan tidak boleh bertentangan dalam ayat ini adalah apabila di perusahaan telah ada peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, maka isi perjanjian kerja baik kualitas maupun kuantitas tidak boleh lebih rendah dari peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama di perusahaan yang bersangkutan”.

Syarat kerja yang terakhir adalah hak perusahaan dalam menafsirkan peraturan-peraturan perusahaan yang dijelaskan dalam pasal 8 perjanjian kerja.

Pada pasal 9 memuat waktu berakhirnya berakhirnya masa kontrak yang berakibat putus hubungan kerja demi hukum. Terhadap putus hubungan kerja demi hukum ini tidak mewajibkan pengusaha untuk memberikan ganti kerugian maupun membuat surat penetapan dari lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial bilamana telah dipersyaratkan secara tertulis sebelumnya seperti yang tertuang dalam pasal 154 ayat (1) UU Ketenagakerjaan.

Perjanjian seharusnya dibuat rangkap 2 (dua) seperti yang tertuang dalam pasal 54 ayat (3) UU Ketenagakerjaan. Hal tersebut juga tertuang dalam pasal 10 perjanjian kerja, akan tetapi dalam praktiknya, tenaga penjualan tidak mendapatkan salinan perjanjian kerja seperti yang dijelaskan dalam pasal 10 perjanjian kerja. Pemberian salinan perjanjian kerja merupakan sarana pembuktian apabila terjadi Perselisihan Hubungan Industrial, sehingga pekerja/buruh mendapatkan perlindungan hukum dengan pembuktian perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak.

Klausul terakhir adalah kesepakatan para pihak yang memuat tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat serta tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja. Klausul tersebut memenuhi pengaturan pasal 54 ayat (1) huruf h dan i UU Ketenagakerjaan.

Selanjutnya penulis juga melakukan analisis terhadap klausul jabatan pekerjaan yang diberikan kepada tenaga penjualan yang baru diterima pada PT.UMC. Tenaga penjualan yang baru saja diterima bekerja pada PT.UMC disebutkan pada pasal 1 perjanjian kerja, menyatakan bahwa tenaga penjualan diterima dengan jabatan pekerjaan tenaga penjualan dengan tingkatan *sales trainee*. Dalam pengaturan PKWT tidak mengenal klausul masa pekerjaan. Ketentuan lainnya apabila majikan (pengusaha) menerapkan adanya training maka masa percobaan tidak boleh dilakukan.¹

Terhadap pengaturan pasal 54 ayat (1) UU Ketenagakerjaan belum mengatur sanksi terhadap pengusaha yang membuat perjanjian kerja tidak berdasarkan pasal tersebut. Hal ini membuat kurangnya ketaatan untuk memenuhi ketentuan dalam pasal tersebut.

B. Prosedur PHK

Definisi PHK dalam Pasal 1 angka 25 UU Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa : “ Pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha”, dengan demikian PHK dapat terjadi karena ada penyebab. Dampaknya adalah hilangnya hak dan kewajiban kedua belah pihak.

Mengenai kesalahan ringan merupakan kesalahan pekerja/buruh yang melanggar isi perjanjian kerja, peraturan perusahaan, dan perjanjian kerja bersama. Pekerja/buruh dapat di-PHK dengan alasan kesalahan ringan selama memperhatikan prosedur PHK yang diatur dalam UU Ketenagakerjaan.

Pada praktek di lapangan, salah satu penyebab PT.UMC melakukan PHK terhadap wiraniaga mobil adalah target penjualan tenaga penjualan yang tidak terpenuhi. Target penjualan merupakan kewajiban

¹ Wijayanti, Asri. 2010. *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Jakarta: Sinar Grafika.

seorang tenaga penjualan untuk dipenuhi. Pernyataan demikian tercantum pada Pasal 6 perjanjian kerja antara tenaga penjualan dengan pengusaha dalam bentuk perjanjian kerja waktu tertentu, yang menyatakan : “Pihak kedua terikat serta tunduk kepada semua peraturan-peraturan perusahaan, khususnya mengenai target perbulan, insentive dan lain-lain, sesuai edisi terakhir dan tidak mengacu pada edisi saat perjanjian kerja ini dibuat dan ditandatangani oleh kedua belah pihak”, dengan demikian perusahaan melakukan PHK terhadap tenaga penjualan dikarenakan tidak melakukan kewajiban target perbulan yang dibebankan oleh perusahaan yang dalam hal ini oleh PT.UMC.

Selanjutnya dalam pelaksanaan PHK terhadap tenaga penjualan tidak harus menunggu habisnya masa kontrak, walaupun wiraniaga mobil tersebut terikat dengan perjanjian kerja waktu tertentu. Tindakan PHK yang dilakukan oleh PT.UMC dengan menggunakan dasar yang dijelaskan pada pasal 7 ayat (2) dalam perjanjian kerja.

Bunyi pada pasal 7 ayat (2) telah jelas mengatur bahwa tenaga penjualan yang tidak dapat memenuhi target penjualan yang telah ditetapkan oleh perusahaan dapat di PHK sewaktu-waktu tanpa adanya kewajiban membayar ganti kerugian apapun, dengan demikian kesalahan yang dilakukan pekerja/buruh merupakan kesalahan ringan karena melanggar isi dari perjanjian kerja.

Secara umum tindakan PHK yang dilakukan karena tidak memenuhi target penjualan perbulan memang dibenarkan oleh perjanjian kerja. Perjanjian kerja merupakan kesepakatan bersama antara pekerja/buruh dengan pengusaha, sehingga kedua belah pihak wajib mematuhi isi dari perjanjian kerja tersebut. Kesepakatan dalam perjanjian kerja memang harus dipatuhi, akan tetapi peraturan perundang-undangan tidak boleh lebih rendah daripada klausul dalam perjanjian kerja, sehingga perjanjian kerja harus tunduk kepada peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Berkaitan dengan kesalahan yang dibuat oleh pekerja/buruh tersebut adalah kesalahan ringan, maka menurut Pasal 161 ayat (1) UU Ketenagakerjaan, menjelaskan bahwa prosedur yang dapat dijadikan dasar terjadinya PHK adalah: “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.” Dapat disimpulkan bahwa dalam melakukan pemutusan hubungan kerja wajib diberikan surat peringatan pertama, kedua dan ketiga terlebih dahulu.

Prosedur pemutusan hubungan kerja dengan diberikannya surat peringatan tertulis terlebih dahulu dimaksudkan supaya pekerja/buruh dapat memahami

kesalahan yang dilakukan kepada perusahaan dan sebagai alat perbaikan diri dengan batas waktu yang ditentukan dalam pasal 161 ayat (2) UU Ketenagakerjaan yang berbunyi : “Surat peringatan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) masing-masing berlaku paling lama 6 (enam) bulan, kecuali ditetapkan lain dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama“. Jadi apabila pekerja/buruh mengulangi kesalahan pada masa surat peringatan pertama, maka pengusaha dapat memberikan surat peringatan kedua dan ketiga, akan tetapi tidak menutup kemungkinan perusahaan dapat langsung memberikan Surat peringatan terakhir kepada pekerja/buruh sepanjang telah diatur dalam perjanjian kerja terlebih dahulu.

Pernyataan dalam Pasal 7 dalam perjanjian kerja tersebut memang dapat menjadi dasar perusahaan memberikan surat peringatan pertama dan terakhir. Disebutkan dalam penjelasan pasal 161 ayat (2) UU Ketenagakerjaan bahwa perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama dapat memuat macam pelanggaran yang dapat dikenakan surat peringatan pertama dan terakhir dalam jangka waktu selama 6 (enam) bulan sebagai alat perbaikan diri, akan tetapi pernyataan “pihak pertama dapat mengakhiri perjanjian kerja ini dengan pihak kedua sewaktu-waktu”, merupakan perwujudan dari ketidaksamaan posisi antara PT.UMC dengan tenaga penjualan yang ditunjukkan oleh PT.UMC. Padahal seharusnya terdapat persamaan posisi antara PT.UMC dengan tenaga penjualan terhadap hak mengakhiri hubungan kerja.

Kata “sewaktu-waktu” menjadi alasan PT.UMC melakukan tindakan PHK kepada pekerja/buruh sewaktu-waktu. Dalam pelaksanaannya pihak PT.UMC tidak memberikan surat peringatan pertama dan terakhir terlebih dahulu sebelum melakukan PHK, dengan demikian tindakan PHK tanpa adanya surat peringatan terlebih dahulu merupakan tindakan yang melanggar Pasal 161 ayat (2) UU Ketenagakerjaan.

Pemberian surat peringatan pertama, kedua dan ketiga dimaksudkan mengingat bahwa UU Ketenagakerjaan menghindari terjadinya PHK seperti yang tertuang dalam pasal 151 UU Ketenagakerjaan yang menjelaskan bahwa:

- (1) Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh dan pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja.
- (2) Dalam hal segala upaya telah dilakukan, tetapi pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maka maksud pemutusan hubungan kerja wajib dirundingkan dengan pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh atau dengan pekerja/buruh yang bersangkutan apabila pekerja/buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh.

- (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.

Dapat disimpulkan bahwa PHK merupakan tindakan terakhir setelah beberapa upaya yang telah dilakukan, dan sebagai langkah akhir sebelum melakukan PHK adalah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial terlebih dahulu.

Pelaksanaan PHK tidak selalu memerlukan penetapan, seperti disebutkan dalam pasal 154 UU Ketenagakerjaan yang berbunyi:

- a. Pekerja/buruh masih dalam masa percobaan kerja, bilamana telah dipersyaratkan secara tertulis sebelumnya;
- b. Pekerja/buruh mengajukan permintaan mengundurkan diri secara tertulis atas kemauan sendiri tanpa indikasi adanya tekanan/intimidasi dari pengusaha, berakhirnya hubungan kerja sesuai dengan perjanjian kerja waktu tertentu untuk pertama kali;
- c. Pekerja/buruh mencapai usia pensiun sesuai dengan ketentuan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, atau peraturan perundang-undangan;
- d. Pekerja/buruh meninggal dunia.

Masa percobaan tidak berlaku bagi pekerja/buruh dengan kategori PKWT, dengan demikian PT.UMC tetap wajib membuat permohonan penetapan kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dengan memperhatikan prosedur yang telah ditetapkan UU Ketenagakerjaan.

Prosedur permohonan penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dimaksudnya untuk mengontrol atau mencegah adanya praktik PHK yang tidak sesuai dengan perundang-undangan ketenagakerjaan yang berlaku. Selanjutnya apabila pengusaha belum mempunyai penetapan, dalam pasal 155 UU Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa:

- (1) Pemutusan hubungan kerja tanpa penetapan sebagaimana dimaksud dalam pasal 151 ayat (3) batal demi hukum;
- (2) Selama putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum ditetapkan, baik pengusaha maupun pekerja/buruh harus tetap melaksanakan kewajibannya.
- (3) Pengusaha dapat melakukan penyimpangan terhadap ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) berupa tindakan skorsing kepada pekerja/buruh yang sedang dalam proses pemutusan hubungan kerja dengan tetap membayar upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima pekerja/buruh.

Jadi perlu melihat terlebih dahulu apakah PHK yang dilakukan oleh perusahaan telah mendapatkan penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan

industrial, apabila belum mendapatkan maka perusahaan tidak dapat melakukan PHK terlebih dahulu.

Dapat disimpulkan bahwa dalam PHK perlu adanya prosedur yang dipatuhi sebelum PT.UMC melakukan PHK. Mengenai isi klausul dalam perjanjian kerja yang melanggar dari ketentuan perundang-undangan ketenagakerjaan, maka sesuai pasal 52 ayat (3) UU Ketenagakerjaan, klausul tersebut batal demi hukum karena karena bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Jadi prosedur yang harus dipatuhi adalah memberikan surat peringatan terlebih dahulu. Setelah surat peringatan terakhir pekerja tetap melakukan kesalahan dalam kurun waktu yang ditentukan, maka pihak pengusaha wajib mendaftarkan PHK untuk mendapatkan surat penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang kemudian diperbolehkan melakukan PHK.

C. Hak-hak Pekerja Dengan Kategori PKWT Yang Mengalami PHK Oleh PT.UMC Dalam Masa Kontrak

PHK memiliki akibat hukum yaitu berhentinya hak dan kewajiban antara pengusaha dan pekerja/buruh, namun disamping itu juga terdapat hak pekerja/buruh yaitu kompensasi setelah terjadinya PHK. Kompensasi diberikan melihat hubungan kerja yang terkandung dalam perjanjian kerja, dengan demikian dapat menentukan hak-hak apa saja yang berhak diterima pekerja/buruh tersebut.

Tenaga penjualan yang bekerja pada PT.UMC merupakan pekerja dengan kategori PKWT. PKWT merupakan perjanjian pekerjaan yang memiliki jangka waktu selesainya suatu pekerjaan. Sehingga letak perlindungan hukum bagi tenaga penjualan adalah perlindungan terhadap keberlangsungan pekerja untuk melakukan pekerjaan hingga pekerjaan tersebut telah habis jangka waktunya.

Meninjau dari PHK yang dilakukan oleh PT.UMC sebelum habisnya masa kontrak, merupakan salah satu tindakan yang mengakhiri perjanjian kerja sebelum habisnya masa kontrak. Dijelaskan dalam pasal 61 ayat (1) UU Ketenagakerjaan menyebutkan perjanjian kerja berakhir apabila:

- a. Pekerja meninggal dunia
- b. Berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja
- c. Adanya putusan pengadilan dan atau putusan atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap.
- d. Adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.

Dalam pasal 61 ayat (1) huruf d yang dimaksud keadaan atau kejadian tertentu bukanlah kejadian gagalnya memenuhi target perusahaan, melainkan dalam penjelasan pasal 61 ayat (1) huruf d UU Ketenagakerjaan

dijelaskan bahwa keadaan dan kejadian tertentu seperti bencana alam, kerusuhan sosial atau gangguan keamanan. Jadi apabila pengusaha mengakhiri hubungan kerja diluar syarat diatas maka pengusaha tersebut dianggap telah mengakhiri hubungan kerja sebelum habisnya masa kontrak.

Mengenai PHK sepihak oleh PT.UMC kepada pekerja/buruh tanpa habisnya masa kontrak, dalam pasal 62 UU Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa : "Apabila salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam perjanjian kerja waktu tertentu, atau berakhirnya hubungan kerja bukan karena ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 61 ayat (1) UU Ketenagakerjaan, pihak yang mengakhiri hubungan kerja diwajibkan membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah pekerja/buruh sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja." Dalam Pasal 62 UU Ketenagakerjaan secara singkat mengatur kewajiban mengganti kerugian bagi pihak yang melakukan PHK sebelum habisnya masa kontrak.

Perjanjian kerja pasal 7 memiliki pengaturan yang berbeda, pernyataan "tanpa adanya kewajiban membayar ganti kerugian apapun" dalam perjanjian kerja ini berlawanan dengan pasal 62 UU Ketenagakerjaan.

PHK dapat terjadi akibat putusan pengadilan, putus demi hukum (dalam hal ini habisnya masa kontrak), PHK oleh majikan/pengusaha, dan PHK oleh buruh, akan tetapi para pihak yang dimaksud adalah pengusaha atau pekerja/buruh. Pekerja/buruh yang mengundurkan diri dapat diberi sanksi mengganti kerugian akibat belum habisnya masa kontrak begitu juga sebaliknya, pengusaha yang melakukan PHK sebelum habisnya masa kontrak wajib memberi ganti kerugian sesuai ketentuan pasal 62 UU Ketenagakerjaan. PHK karena putusan pengadilan dan PHK demi hukum, bukanlah termasuk dalam konteks pasal 62 UU Ketenagakerjaan karena pengadilan adalah pihak yang menyelesaikan perselisihan PHK antara pengusaha dan pekerja/buruh, sedangkan PHK demi hukum karena habisnya masa kontrak tidak membuat pasal 62 UU Ketenagakerjaan berlaku, karena dalam Pasal 62 UU Ketenagakerjaan mengatur PHK yang terjadi sebelum habisnya masa kontrak.

Pertentangan antara perjanjian kerja dengan UU Ketenagakerjaan haruslah memperhatikan asas kebebasan berkontrak untuk menentukan peraturan mana yang harus diterapkan. Kebebasan berkontrak harus memperhatikan pasal 1320 Kitab Undang-undang Hukum Perdata, yang berbunyi sebagai berikut:

"Untuk sahnya suatu perjanjian diperlukan empat syarat:"

1. Sepakat mereka yang mengikatkan dirinya
2. Kecakapan untuk membuat suatu perikatan
3. Suatu hal tertentu
4. Suatu sebab yang halal

Setiap perjanjian yang tidak memenuhi sebagian syarat atau seluruhnya, memberikan akibat hukum terhadap isi dari perjanjian tersebut.

Syarat a dan b merupakan syarat subjektif, apabila perjanjian kerja yang dibuat oleh pihak-pihak tidak memenuhi kedua syarat tersebut, yakni tidak adanya kesepakatan dan ada pihak yang cakap untuk bertindak maka perjanjian kerja tersebut dapat dibatalkan. Perjanjian kerja yang dibuat tidak memenuhi syarat c dan d merupakan syarat objektif, yakni objek (pekerjaannya) tidak jelas dan causanya tidak memenuhi ketentuan maka perjanjian kerja tersebut batal demi hukum.

Kesepakatan antara tenaga penjualan dan PT.UMC mengandung prinsip kekuatan mengikat persetujuan/perjanjian, yang menegaskan bahwa para pihak harus memenuhi apa yang telah diperjanjikan. Asas kekuatan mengikat dapat ditemukan landasannya dalam ketentuan Pasal 1338 ayat (1) Kitab Undang-Undang Hukum Perdata: "Semua persetujuan yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya."

Di dalam pasal 1339 KUH Perdata dimasukkan prinsip kekuatan mengikat, yaitu: "Suatu perjanjian tidak hanya mengikat untuk hal-hal yang dengan tegas dinyatakan didalamnya, tetapi juga untuk segala sesuatu yang menurut sifat perjanjian, diharuskan oleh kepatutan, kebiasaan atau Undang-Undang."

Dari prinsip yang dijelaskan dalam pasal 1339 diatas, maka suatu persetujuan atau kesepakatan dari perjanjian kerja yang telah tegas dinyatakan di dalamnya dan segala sesuatu yang menurut sifat perjanjian wajib dilaksanakan dengan memperhatikan pengaturan dalam ketentuan perundang-undangan yang berlaku.

Perjanjian kerja yang berlawanan dengan perundang-undangan yang berlaku, merupakan perjanjian yang tidak memenuhi unsur suatu sebab yang halal. Dijelaskan dalam pasal 1335 Kitab Undang-undang Hukum Perdata, bahwa suatu perjanjian dengan sebab terlarang atau dilarang oleh undang-undang tidak memiliki kekuatan. Dapat disimpulkan bahwa perjanjian kerja yang berlawanan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, menjadikan klausul dalam perjanjian kerja tersebut tidak memiliki kekuatan hukum, sehingga pasal 62 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan harus tetap dipatuhi oleh pihak PT.UMC.

2. Upaya Hukum Yang Dapat Dilakukan Oleh Pekerja Dengan Kategori PKWT Yang Belum Selesai Jangka Waktunya Yang di-PHK Oleh PT.UMC Karena Target Penjualan Yang Tidak Dipenuhi

Mengenai Permasalahan PHK yang dilakukan oleh PT.UMC, langkah yang patut dilakukan pertama kali

adalah mengidentifikasi masalah dengan cara mengkategorikan jenis perselisihan yang terjadi. Perselisihan yang terjadi antara tenaga penjualan dengan PT.UMC termasuk kategori perselisihan PHK karena PT.UMC melakukan PHK sebelum habisnya masa kontrak, tanpa disertai surat penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dan tanpa kompensasi yang bertentangan dengan pengaturan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Setelah mengetahui jenis perselisihan yang terjadi, tenaga penjualan dapat melakukan upaya hukum perselisihan PHK dengan cara perundingan bipartit. Langkah pertama kali tersebut sesuai dengan pasal 3 ayat (1) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, yang berbunyi sebagai berikut: "Perselisihan hubungan industrial wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mencapai mufakat".

A. Perundingan Bipartit

Langkah pertama untuk melakukan perundingan bipartit haruslah menjadi pegangan bagi para pihak dalam menghadapi dan menyelesaikan perselisihan yang sedang terjadi sehingga sedapat mungkin setiap terjadi perselisihan selalu mengedepankan musyawarah melalui perundingan bipartit di tingkat perusahaan, sehingga setiap terjadi perselisihan tidak harus sampai kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan ataupun ke pengadilan hubungan industrial.

Tenaga penjualan dalam menempuh upaya hukum untuk pertama kali seperti yang dijelaskan dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, upaya hukum yang harus dilakukan pertama adalah perundingan bipartit. Tindakan PHK yang dilakukan yang dilakukan oleh PT.UMC tanpa penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial, dapat melakukan upaya hukum melalui perundingan bipartit terlebih dahulu untuk mencapai mufakat.

Pengertian bipartit dalam hal ini sebagai mekanisme adalah tata cara atau proses perundingan yang dilakukan antara dua pihak, yaitu pihak pengusaha dengan pihak pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh, antara lain apabila terjadi perselisihan antara pengusaha dengan pekerja/buruh di perusahaan (Surat Edaran Direktur Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial Nomor SE-01/D.PHI/Xi/2004). Perundingan bipartit pada hakikatnya merupakan upaya musyawarah untuk mufakat antara pihak pengusaha dan pihak pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh.

Lingkup penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui perundingan Bipartit meliputi keempat jenis

perselisihan, yakni perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan PHK, dan perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan. Selanjutnya Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi membuat Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi yang bertujuan mengatur lebih rinci mengenai pedoman penyelesaian secara perundingan Bipartit, tertuang dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor PER.31/MEN/XII/2008 tentang Pedoman Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Perundingan Bipartit.

Tenaga penjualan yang telah melakukan upaya perundingan bipartit tetapi tidak menghasilkan kesepakatan, maka tenaga penjualan tersebut dapat menempuh upaya hukum yang selanjutnya. Upaya hukum terhadap perselisihan PHK yang selanjutnya wajib disertai dengan risalah dalam perundingan bipartit yang dicatatkan pada instansi dinas di bidang Ketenagakerjaan.

B. Perundingan Tripartit

Sesuai pasal 4 ayat (3) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, pemohon yang telah mencatatkan di instansi yang bertanggung-jawab di bidang ketenagakerjaan, berhak mendapatkan penawaran menyelesaikan perselisihan melalui konsiliasi. Batas waktu penawaran tersebut diberikan batasan waktu untuk menjawab penawaran penyelesaian melalui konsiliasi selama 7 (tujuh) hari kerja.

Lingkup penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui konsiliasi meliputi tiga jenis perselisihan, yakni perselisihan kepentingan, perselisihan PHK, dan perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan (Pasal 1 angka 13 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial). Penyelesaian perselisihan melalui konsiliasi dilakukan oleh konsiliator yang berada di setiap kantor instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota (Pasal 17 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial).

Penyelesaian konsiliasi dilaksanakan setelah para pihak mengajukan permintaan secara tertulis kepada konsiliator yang ditunjuk dan disepakati oleh para pihak (Pasal 18 ayat (2) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial). Selambat-lambatnya tujuh hari kerja setelah menerima permintaan penyelesaian perselisihan secara tertulis, konsiliator harus mengadakan penelitian tentang duduknya perkara dan selambat-lambatnya pada hari kedelapan mengadakan sidang konsiliasi pertama (Pasal 20 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial)

Konsiliator menyelesaikan tugas konsiliasi selambat-lambatnya tiga puluh hari kerja sejak menerima permintaan penyelesaian perkara (Pasal 25 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial).

Para pihak yang bersepakat dengan hasil penyelesaian secara konsiliasi dapat melakukan pendaftaran perjanjian bersama di pengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri seperti yang dijelaskan dalam Pasal 23 ayat (3) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Salah satu pihak yang tidak melaksanakan perjanjian bersama, maka pihak yang merasa dirugikan dapat mengajukan permohonan eksekusi di pengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri di wilayah perjanjian bersama didaftarkan untuk mendapatkan penetapan eksekusi.

Perselisihan hubungan industrial yang gagal diselesaikan dengan cara konsiliasi dapat melanjutkannya dengan membuat gugatan kepada pengadilan hubungan industrial dengan melampirkan hasil dari konsiliasi sebelumnya (Pasal 24 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial). Pengajuan gugatan dapat dilakukan oleh salah satu pihak.

Tenaga penjualan yang sebelumnya tidak memilih konsiliasi sebagai penyelesaian perselisihan hubungan industrial, maka para pihak wajib menyelesaikan permasalahan dengan langkah mediasi. Lingkup penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi meliputi keempat jenis perselisihan, yakni perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan PHK, dan perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan (Pasal 1 angka 11 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial). Mediasi adalah langkah wajib yang harus ditempuh apabila para pihak tidak memberikan penetapan untuk menyelesaikan perkara secara konsiliasi.

Penyelesaian perselisihan melalui mediasi dilakukan oleh mediator yang berada di setiap kantor instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota. (Pasal 8 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial). Selambat-lambatnya tujuh hari kerja setelah menerima pelimpahan penyelesaian perselisihan mediator harus mengadakan penelitian tentang duduknya perkara dan segera mengadakan sidang mediasi (Pasal 10 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial). Mediator dapat memanggil saksi atau saksi ahli untuk hadir dalam sidang mediasi guna diminta dan didengar keterangannya.

Sidang mediasi yang mencapai kesepakatan, dibuat perjanjian bersama yang ditandatangani oleh para

pihak dan disaksikan oleh mediator serta didaftar di pengadilan hubungan industrial untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran (Pasal 13 ayat (1) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial). Mediator menyelesaikan tugas mediasi selambat-lambatnya tiga puluh hari kerja sejak pelimpahan perkara (Pasal 15 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial).

Setelah anjuran tertulis diberikan dan terjadi kesepakatan, maka dapat melakukan pendaftaran perjanjian bersama di pengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri. Salah satu pihak yang tidak melaksanakan perjanjian bersama, maka sesuai pasal 13 ayat (3) huruf b Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial pihak yang merasa dirugikan dapat mengajukan permohonan eksekusi kepada pengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri di wilayah perjanjian bersama didaftarkan untuk mendapatkan penetapan eksekusi.

Dalam hal tidak tercapai penyelesaian melalui konsiliasi atau mediasi, maka salah satu pihak atau para pihak dapat mengajukan gugatan kepada pengadilan hubungan industrial. Hal yang perlu diingat bahwa penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui pengadilan ditempuh sebagai alternatif terakhir, dan secara hukum ini bukan merupakan kewajiban bagi para pihak yang berselisih, tetapi merupakan hak. Tidak jarang ditemui adanya aparat atau sebagian pihak yang salah persepsi terhadap hal ini. Jadi, mengajukan atau tidak mengajukan gugatan ke pengadilan hubungan industrial hanya merupakan hak para pihak, bukan kewajiban.

Hal yang perlu dicermati adalah bahwa upaya penyelesaian di luar pengadilan ternyata memiliki keterkaitan dengan mekanisme penyelesaian melalui pengadilan. Hal ini dapat dilihat dalam ketentuan Pasal 83 ayat (1) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, yang menyatakan bahwa : "Pengajuan gugatan yang tidak dilampiri risalah penyelesaian melalui mediasi atau konsiliasi, maka hakim Pengadilan Hubungan Industrial wajib mengembalikan gugatan kepada penggugat".

2. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Secara Litigasi

Berdasarkan ketentuan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial mengatur bahwa hukum acara perdata berlaku, kecuali yang diatur secara khusus dalam undang-undang ini (Pasal 57 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial). Penyelesaian perselisihan secara litigasi tidak dikenakan biaya termasuk biaya eksekusi untuk nilai gugatan di bawah Rp 150.000.000,00 (Pasal

58 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial).

Tenaga penjualan yang telah menempuh upaya hukum perundingan bipartit dan perundingan tripartit tetapi belum mendapat kesepakatan, maka tenaga penjualan berhak mengajukan gugatan kepada pengadilan hubungan industrial. Gugatan diajukan kepada pengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri yang daerah hukumnya meliputi tempat pekerja/ buruh bekerja (Pasal 81 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial). Pengajuan gugatan harus dilampiri risalah penyelesaian melalui mediasi atau konsiliasi, jika tidak dilampiri hakim wajib mengembalikan gugatan kepada penggugat (Pasal 83 ayat (1) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial), selain itu hakim wajib memeriksa isi gugatan (Pasal 83 ayat (2) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial).

Dalam pemeriksaan dengan acara biasa diatur bahwa dalam waktu selambat-lambatnya tujuh hari kerja sejak penetapan majelis hakim, maka ketua majelis hakim harus sudah melakukan sidang pertama (Pasal 89 ayat (1) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial). Pemanggilan untuk datang ke sidang dilakukan secara sah apabila disampaikan dengan surat panggilan kepada para pihak di alamat tempat tinggalnya atau apabila tempat tinggalnya tidak diketahui disampaikan di tempat kediaman terakhir (Pasal 89 ayat (3) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial), Apabila tempat tinggal maupun tempat kediaman terakhir tidak dikenal, surat panggilan ditempelkan pada tempat pengumuman di gedung pengadilan hubungan industrial yang memeriksanya. (Pasal 89 ayat (5) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial).

Sidang sah apabila dilakukan oleh majelis hakim sebagaimana dimaksud dalam Pasal 88 ayat (1) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Selanjutnya Pasal 92 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menjelaskan bahwa salah satu pihak atau para pihak yang tidak dapat hadir tanpa alasan yang dapat dipertanggung-jawabkan, majelis hakim menetapkan hari sidang berikutnya paling lambat tujuh hari kerja sejak tanggal penundaan (Pasal 93 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial).

Pada sidang penundaan terakhir pihak-pihak tidak hadir, maka akibatnya :

a) Bagi penggugat, gugatannya dianggap gugur (Pasal 94 ayat (1) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial).

b) Bagi tergugat, majelis hakim dapat melakukan putusan Verstek (Pasal 94 ayat (2) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial).

c) Sidang majelis hakim terbuka untuk umum, kecuali majelis hakim menetapkan lain (Pasal 95 ayat (1) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial).

Dalam pemeriksaan dengan acara biasa, apabila dalam persidangan pertama terbukti pengusaha tidak melaksanakan kewajibannya, maka hakim ketua sidang harus segera menjatuhkan putusan sela berupa perintah kepada pengusaha untuk membayar upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima oleh pekerja/buruh yang bersangkutan. Putusan sela dapat dijatuhkan pada persidangan pertama atau pada persidangan kedua.

Pengusaha yang tidak melaksanakan putusan sela, maka hakim ketua sidang memerintahkan sita jaminan dalam sebuah penetapan pengadilan hubungan industrial. Putusan sela yang diajukan tidak dapat diganggu gugat atau melakukan upaya hukum.

Selain pemeriksanaan dengan acara biasa, pengadilan hubungan industrial dapat juga melakukan pemeriksaan dengan acara cepat. Dalam pemeriksaan dengan acara cepat diatur bahwa apabila terdapat kepentingan para pihak dan/atau salah satu pihak yang cukup mendesak dapat diajukan permohonan pemeriksaan dengan acara cepat (Pasal 98 ayat (1) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial).

Ketua pengadilan negeri mengeluarkan penetapan tentang dikabulkan atau tidak dikabulkan permohonan tersebut dalam jangka waktu tujuh hari kerja setelah diterimanya permohonan (Pasal 98 ayat (2) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial). Dalam pemeriksaan dengan acara cepat tidak ada upaya hukum terhadap penetapan Ketua pengadilan negeri atas permohonan pemeriksaan dengan acara cepat (Pasal 98 ayat (3) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial), Apabila permohonan pemeriksaan dengan acara cepat dikabulkan, Ketua Pengadilan Negeri menentukan majelis hakim hari, tempat, dan waktu sidang tanpa melalui prosedur pemeriksaan (Pasal 99 ayat (1) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial).

Pemeriksaan dengan acara cepat berbeda dengan pemeriksaan dengan acara biasa. Tenggang waktu untuk jawaban dan pembuktian kedua belah pihak, masing-masing ditentukan tidak melebihi empat belas hari kerja (Pasal 99 ayat (1) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial). Putusan majelis hakim wajib diberikan selambat-lambatnya lima puluh hari kerja sejak sidang pertama

(Pasal 103 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial).

Putusan pengadilan hubungan industrial mengenai perselisihan hak dan perselisihan pemutusan hubungan kerja mempunyai kekuatan hukum tetap, apabila tidak diajukan permohonan kasasi kepada Mahkamah Agung dalam waktu selambat-lambatnya empat belas hari kerja (Pasal 110 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial). Ketentuan ini berlaku bagi pihak yang hadir, sedangkan untuk pihak yang tidak hadir, ketentuan berlaku sejak tanggal menerima pemberitahuan putusan.

Tata cara permohonan kasasi serta penyelesaian perselisihan hak dan perselisihan pemutusan hubungan kerja oleh hakim kasasi dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (Pasal 114 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial). Penyelesaian perselisihan hubungan industrial pada Mahkamah Agung selambat-lambatnya tiga puluh hari kerja (Pasal 115 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial).

Jadi dapat disimpulkan bahwa setiap upaya hukum untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial wajib membuat risalah untuk dipergunakan sebagai syarat menempuh upaya hukum yang selanjutnya apabila perundingan yang dilakukan tidak mencapai kesepakatan. Perundingan yang mencapai kesepakatan wajib membuat perjanjian bersama untuk didaftarkan pada pengadilan hubungan industrial. Mengenai perundingan tripartit yang tidak juga memperoleh kata sepakat maka dapat dilanjutkan pada upaya hukum secara litigasi yaitu pada pengadilan hubungan industrial.

PENUTUP

Simpulan

Berkaitan dengan permasalahan yang diangkat oleh penulis, dapat disimpulkan:

1. Tindakan PT.UMC yang melakukan PHK pada pekerja dengan kategori PKWT yang belum selesai jangka waktunya karena target penjualan yang tidak terpenuhi melanggar UU Ketenagakerjaan. Hal tersebut dikarenakan klausul PHK dalam perjanjian kerja tidak memperhatikan prosedur surat peringatan tertulis kesatu, kedua dan ketiga sebelum PHK seperti yang dijelaskan dalam pasal 161 UU Ketenagakerjaan. Pelanggaran juga dikarenakan PHK yang dilakukan oleh PT.UMC belum mendapatkan penetapan dari lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial sekaligus tidak memberikan kompensasi yang layak sesuai pasal 62 UU Ketenagakerjaan bagi kategori PKWT.
2. Upaya hukum terhadap perselisihan PHK yang dapat dilakukan oleh tenaga penjualan dengan kategori

PKWT yang belum selesai jangka waktunya yang di-PHK oleh PT.UMC karena target penjualan yang tidak dipenuhi adalah melakukan perundingan bipartit, yaitu perundingan antara pekerja/buruh dengan pengusaha sebagai usaha mencapai mufakat, apabila belum mendapat kesepakatan maka para pihak dapat mencatatkan kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam hal ini adalah Dinas Tenaga Kerja Kabupaten/Kota tempat pekerja/buruh bekerja sebagai langkah menuju perundingan tripartit. Para pihak dapat memilih menyelesaikan permasalahan PHK tersebut dengan langkah konsiliasi atau mediasi.

Hasil dari konsiliasi atau mediasi yang membuahkan kesepakatan dapat dicatatkan pada pengadilan hubungan industrial di pengadilan negeri, namun apabila belum mencapai kesepakatan maka dapat membuat gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial dengan melampirkan risalah mediasi atau konsiliasi. Bagi perselisihan PHK yang ingin mengajukan banding, dapat melanjutkan pada tingkat kasasi di Mahkamah Agung.

Saran

Berkaitan dengan PHK yang dilakukan oleh PT.UMC pada tenaga penjualan akibat target penjualan yang tidak terpenuhi, maka saran penulis sebagai berikut:

1. Pada pasal 156 UU Ketenagakerjaan belum ditulis secara tersurat bahwa hak yang tercantum pada pasal tersebut diperuntukkan terhadap pekerja dengan kategori PKWTT atau PKWT, dengan demikian diperlukan penjelasan secara tertulis dalam peraturan perundang-undangan Ketenagakerjaan.

Selanjutnya belum adanya aturan sanksi apabila pengusaha tidak memberikan salinan perjanjian kerja seperti tertuang dalam pasal 54 ayat (3) UU Ketenagakerjaan. Kedua, belum adanya aturan sanksi terhadap pelanggaran standar minimal pembuatan perjanjian kerja dalam pasal 54 ayat (1) UU Ketenagakerjaan, sehingga perlu adanya penambahan aturan sanksi sehingga kewajiban yang diatur dalam pasal di atas memiliki sanksi apabila pihak perusahaan melanggar ketentuan tersebut.

2. Sosialisasi dari Dinas Tenaga Kerja untuk melakukan penyuluhan mengenai hukum ketenagakerjaan bagi pekerja/buruh sehingga mereka dapat memahami hak dan kewajibannya. Dinas Tenaga Kerja melakukan pengawasan yang lebih ketat terhadap produk peraturan yang dibuat oleh perusahaan, baik perjanjian kerja, peraturan perusahaan, maupun perjanjian kerja bersama untuk mencegah terjadinya pelanggaran ketentuan dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku.

DAFTAR PUSTAKA

BUKU :

Asikin, Zainal. 1993. *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan di Indonesia*. Jakarta :PT Raja Grafindo Persada.

Fajar, Mukti dan Achmad Yulianto. 2010. *Dualisme Penelitian Hukum Normatif dan Empiris*. Jakarta : Pustaka Pelajar.

Halim, A.Ridwan dan Gultom, Sri Subiandini. 1987. *Sari Hukum Perburuhan Aktual*. Jakarta : Pradnya Paramita.

Husni, Lalu. 2003. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Cetakan 3. Jakarta : Grafindo Persada.

Ibrahim, Jhonny. 2005. *Teori dan Metode Penelitian Hukum Normatif*. Malang : Bayu Media Publishing.

Indiarsoro, R. dan Saptemo, Mj. 1996. *Hukum Perburuhan(Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja dalam Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja)*. Surabaya : Karunia.

Kartasapoetra, G. dkk. 1983. *Hukum Perburuhan, Pancasila Bidang Pelaksanaan Hubungan kerja*. Bandung : Armico.

Khakim, Abdul. 2009. *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Bandung : Citra Aditya Bakti.

Marzuki, Peter Mahmud. 2009. *Penelitian Hukum*. Jakarta :Kencana.

Muhjad, Hadin dan Nuswardani, Nunuk. 2011. *Penelitian Hukum Indonesia Kontemporer*. Yogyakarta : Genta Publishing.

Rajagukguk, Erman. 2000. *Arbitrase dan Putusan Pengadilan*. Jakarta : Chandra Pratama.

Rawls, John. 1971. *"A Theory of Justice"*. Cambridge. Massachusetts: The Belknap Press of Harvard University Press

Setiawan, Wijayanto. 2006. *Pengadilan Perburuhan di Indonesia*. Surabaya : Ringkasan Disertasi. Program Pasca Sarjana Universitas Airlangga Surabaya.

Soepomo, Iman. 1983. *Hukum Perburuhan Bidang Pelaksanaan Hubungan Kerja*. Cetakan V.

Subekti. 1987. *Hukum Perjanjian*. Jakarta: Intermasa

Sunindhia, Y.W dan Widiyanti, Ninik. 1998. *Masalah PHK dan pemogokan*. Jakarta : Bina Aksara.

UMC, PT. 2013. *Perjanjian Kerja Waktu Tertentu No. 2487/UMC/HRD-PKWT/X-2013*. Surabaya: Tanpa Penerbit.

Wijayanti, Asri. 2010. *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Cetakan 2. Jakarta : Sinar Grafika.

MAKALAH DAN PENELITIAN :

Tambusai, Muzni. 2005. *Serial Pembinaan Hubungan Industrial*. Jakarta: Kantor Perburuhan Internasional.

Toha, Suherman. 2010. Laporan Akhir Penelitian Hukum Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Badan Pembinaan Hukum Nasional Kementerian Hukum dan HAM RI

KAMUS :

Garner, Bryan A. 2009. *Black's Law Dictionary*. USA : Thomson Reuters.

Moeliono, Anton M. 1990. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta : Balai Pustaka.

PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN :

Subekti, Tjitrosudibio. 2001. *Burgerlijk Wetboek*. Jakarta : Pradnya Paramita. (Lembaran Negara Tahun 1975 Nomor 12)

Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang "Ketenagakerjaan". (Lembaran Negara Nomor 4279)

Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang "Penyelesaian Hubungan Industrial". (Lembaran Negara Nomor 4356).

Undang-undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang "Pembentukan Peraturan Perundang-undangan". (Lembaran Negara Nomor 5234).

Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP-100/MEN/VI/2004 Tentang "Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu".

Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor PER.31/MEN/XII/2008 Tentang "Pedoman Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Perundingan Bipartit".

MEDIA INTERNET :

Bagijo, Himawan Estu. 2013. *Metode Penelitian Hukum*. dalam <http://himawan.dosen.narotama.ac.id>. (diakses tanggal 1 Maret 2013).