

BAB III

UPAYA HUKUM YANG DAPAT DILAKUKAN OLEH KORBAN UNTUK MEMPEROLEH KERUGIANNYA KEMBALI

3.1. Perjanjian Kerja

Dalam Pasal 1313 KUHPerdara, suatu kesepakatan atau perjanjian dapat dimaknai sebagai suatu perbuatan dimana salah satu orang atau bahkan lebih mengikatkan diri kepada satu orang lain atau bahkan lebih.²¹ Hal ini dapat bermakna bahwa di dalam suatu kesepakatan atau perjanjian terdiri dari kewajiban-kewajiban yang tentunya harus dipenuhi oleh seseorang kepada orang lain yang berhak atas pemenuhan kewajiban-kewajiban tersebut. Dengan kata lain, dalam suatu perjanjian selalu ada dua pihak dimana yang satu berkewajiban memenuhi kewajiban-kewajiban yang tercantum dalam perjanjian dan pihak yang lain berhak atas kewajiban tersebut.²²

Perjanjian adalah suatu peristiwa antara dua belah pihak yang sepakat untuk melakukan sesuatu atau dapat disebut (prestasi). hal ini dapat dikatakan, bahwa dua pihak yang saling bersepakat tersebut menerima prestasi dan saling memberi kontraprestasi.

Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, perjanjian kerja adalah perjanjian yang dibuat antara perusahaan atau pemberi kerja dengan pekerja yang memuat syarat-syarat kewajiban dan hak para pihak. perjanjian kerja itu sendiri pada dasarnya dibuat guna mengantisipasi timbulnya suatu permasalahan atau mencegah terjadinya suatu perselisihan/sengketa yang dimungkinkan dapat terjadi di kemudian hari antara para pihak yang terlibat dalam suatu hubungan kerja yakni pihak pertama (perusahaan) dan pihak kedua yang disebut (pekerja atau buruh).

²¹ .Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (*Burgerlijk Wetboek*), Pasal 1313

²² Tagor Simanjuntak, *Draft Surat Perjanjian Segala Urusan*, Yogyakarta: Aksara Sukses,

Hubungan hukum antara Pengusaha dengan Pekerja lahir sebagai akibat adanya perjanjian kerja, baik yang dibuat secara tertulis maupun dibuat secara lisan. Perjanjian kerja secara tertulis biasanya dibuat oleh Pengusaha agar isinya menguntungkan pengusaha tetapi membebani Pekerja, perjanjian semacam itu disebut perjanjian baku.

Salah satu bentuk dari perjanjian yang sering dipraktikkan dalam masyarakat yaitu perjanjian kerja yang dilakukan antara pemberi perusahaan atau pemberi kerja dengan pekerjanya. Yang biasanya tertuang dalam PKB (Perjanjian Kerja Bersama) dan PP (Peraturan Perusahaan).

Perincian dan ketentuan mengenai syarat-syarat kerja serta hak dan kewajiban para pihak, termasuk tata tertip Perusahaan, diatur lebih rinci dalam Peraturan Perusahaan atau dalam Perjanjian Kerja Bersama (PP/PKB) yaitu :

a) Perjanjian Kerja Bersama (PKB)

Perjanjian Kerja Bersama yaitu perjanjian tertulis dalam bahasa Indonesia yang dibikin secara berdampingan antara beberapa Pengusaha atau seorang Pengusaha dengan organisasi serikat pekerja/serikat buruh yang telah terdaftar di instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan.

Fungsi Perjanjian Kerja Bersama (PKB) adalah sebagai sarana untuk memuat dan mengajukan kesepakatan baru berdasarkan persetujuan antara pengusaha dengan serikat pekerja atau serikat buruh yang dapat disebut *lex special* yang artinya suatu produk yang tidak diatur oleh Undang-Undang akan menjadi normatif jika telah disepakati dan dinyatakan dalam Perjanjian Kerja Bersama serta telah diketahui oleh Dinas yang terkait dan mengikat kedua belah pihak untuk dilaksanakan.

Tujuan dalam pembuatan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) antara lain:

- 1) Menekankan dan memperjelas hak dan kewajiban Pengusaha dan Pekerja

- 2) Memperkuat dan menciptakan hubungan yang harmonis di dalam hubungan industrial suatu perusahaan
- 3) Untuk bersama-sama menentukan kondisi kerja harmonis dan kondisi industri dan/atau hubungan kerja yang belum diatur dalam peraturan Perundang-Undangan.

Manfaat dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB) antara lain:

- 1) Pekerja dan Pengusaha dapat lebih memahami dalam hak dan kewajiban masing-masing
 - 2) Mengurangi sebab akibat dalam suatu perselisihan hubungan industrial atau hubungan perburuhan sehingga bisa menjamin kelancaran dalam peningkatan usaha maupun proses produksi
 - 3) Membantu pekerja untuk bekerja dengan tenang dan mendorong semangat dan aktivitas untuk bekerja yang lebih giat dan tekun
 - 4) Pengusaha dapat memperhitungkan biaya tenaga kerja yang perlu dicadangkan atau sesuai dengan masa berlakunya Perjanjian Kerja Bersama (PKB)
- b) Peraturan Perusahaan

Peraturan ini adalah sebuah kelanjutan dari perjanjian kerja, karena pada prinsipnya di dalam perjanjian kerja hanya termuat syarat-syarat kerja sederhana, misalnya mengenai upah, pekerjaan, dan pembagian lain-lain. Dengan kondisi ini, Peraturan Perusahaan otomatis memuat hal-hal yang lebih lengkap mengenai kondisi kerja.

Tujuan utama dibuatnya Peraturan Perusahaan adalah untuk mewujudkan kepastian kondisi kerja di Perusahaan, yang dimana kondisi kerja tersebut pastinya tidak dibolehkan bertentangan dengan Peraturan Perundang-Undangan yang berlaku, atau justru lebih baik lagi, melindungi pekerja/buruh dari kondisi kerja yang tidak baik atau bertentangan dengan Peraturan Perundang-Undangan oleh lembaga yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat.

Adapun manfaat PP (Peraturan Perusahaan) bagi pekerja/buruh maupun pengusaha antara lain :

1. Sebagai pedoman dalam hak dan kewajiban bagi Pengusaha dan Pekerja/buruh, agar masing-masing pihak dapat melaksanakan dan memahami hak dan kewajiban masing-masing.
2. Sebagai alat untuk menciptakan ketenangan dalam bekerja dan kelangsungan usaha. Dengan PP (Peraturan Perusahaan) ini maka apabila terjadi perselisihan, dapat diselesaikan berdasarkan Peraturan Perusahaan yang berlaku. Hal ini diharapkan guna mengurangnya perselisihan hubungan industrial yang semakin berkembang karena tidak mampu diselesaikan secara bipartit.
3. Sebagai sumber data bagi Pengusaha untuk dapat menyusun rencana dalam penetapan biaya tenaga kerja yang perlu dicadangkan sesuai dengan masa berlakunya PP (Peraturan Perusahaan).
4. Sebagai tahap permulaan terbentuknya Perjanjian Kerja Bersama di perusahaan. Di perusahaan yang telah ada Serikat Pekerja/Serikat Buruh, pengusaha wajib memenuhi kehendak Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang meminta merundingkan pembuatan Perjanjian Kerja Bersama (PKB), jika Serikat Pekerja/Serikat buruh tersebut mengajukan permintaan tertulis, meskipun masa berlakunya Peraturan Perusahaan belum habis. Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang telah disepakati antara pengusaha dengan Serikat Pekerja/Serikat Buruh dapat menggantikan kedudukan Peraturan Perusahaan. Pembuatan Peraturan Perusahaan (PP) merupakan tujuan antara yang bersifat *anvuellend*, selama Perjanjian Kerja (PKB) belum dapat diwujudkan di Perusahaan karena tidak adanya Serikat Pekerja/Serikat Buruh.

Aloysius Uwiyono memandang hubungan kerja dalam konteks hukum Indonesia bahwa hubungan kerja adalah hubungan kontrak yang diciptakan antara pekerja dan pengusaha,²³ maka dari itu hubungan kerja didasarkan pada perjanjian kerja yang mengatur kondisi kerja, hak dan kewajiban suatu dari

²³ Hubungan Kerja dan Perjanjian Kerja dalam Perspektif Hubungan Industrial, <https://sekartrisakti.wordpress.com/>, diakses tanggal 1 Januari 2022

kode etik perusahaan yang terperinci dalam PKB (Perjanjian Kerja Bersama) atau Peraturan Perusahaan (Peraturan Perusahaan).

Hubungan hukum yang berdasarkan pada hubungan kontraktual sebenarnya telah dianut di Indonesia sejak berlakunya Burger Lijk Wetboek (BW) atau dapat disebut dengan Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata). Berdasarkan asas kebebasan berkontrak dalam Hukum Perdata/Hukum Privat disebutkan bahwa setiap orang yang memenuhi syarat berhak mengadakan perjanjian dengan pihak lain, dan perjanjian itu berlaku sebagai hukum bagi para pihak yang membuatnya (*pacta sun servanda*).²⁴

Dalam setiap akad yang dibuat, terlebih dahulu harus ada beberapa syarat yang harus dipenuhi, agar akad yang hendak atau telah dibuat adalah sah dan dapat dipertanggungjawabkan.²⁵

Di dalam membuat suatu teks Perjanjian Kerja harus memuat unsur-unsur dan syarat-syarat yang telah ditentukan dalam membuat suatu teks Perjanjian Kerja, agar teks tersebut dapat mempunyai kekuatan hukum yang sah antara para pihak, termasuk memenuhi ketentuan mengenai pencatatan

Perjanjian Kerja dengan pemerintah, Dinas Tenaga Kerja setempat, oleh karna itu, seringkali timbul permasalahan dalam hubungan kerja, maka perlu melibatkan Pemerintah sebagai pihak yang memfasilitasi, sehingga lahirlah istilah Hubungan Industrial.

Sebagai bagian dari suatu perjanjian pada umumnya, maka suatu perjanjian kerja harus memenuhi syarat sahnya suatu perjanjian sebagaimana diatur pada Pasal 1320 KUHPerdata. Ketentuan ini juga tertuang pada Pasal 51 ayat (1) dan (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, yang dimana dalam perjanjian kerja dibuat secara tertulis maupun lisan. Dalam perjanjian kerja

²⁴ .Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (*Burger Lijk Wetboek*), Pasal 1338

²⁵ Richard Burton Simatupang, *Aspek Hukum dalam Bisnis*, Jakarta: Rineka Cipta, 2007, hlm. 28.

yang dibuat secara tertulis maka harus sesuai dengan peraturan Perundang-Undangan yang berlaku.

3.2. Hubungan Industrial

Hubungan Industrial adalah salah satu sistem hubungan yang terbentuk antara pelaku dalam proses produksi barang dan jasa yang terdiri dari unsur Pengusaha, Pekerja dan Pemerintahan yang berdasarkan nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945.²⁶ Di Indonesia, dalam hubungan industrial, hubungan industrial melibatkan banyak pihak, baik pengusaha/pemberi kerja, pekerja/buruh, dan pemerintah.

Hubungan industrial merupakan keseimbangan antara kepentingan bagi pekerja maupun pengusaha pada proses produksi barang dan jasa perusahaan dan tujuan. Hal ini dapat dikatakan bahwa pengusaha dan pekerja secara individu maupun kolektif memiliki tujuan dan tanggung jawab yang serupa, karena dengan hubungan industrial yang berhasil, baik itu Pekerja maupun Pengusaha tetap mendapatkan keuntungan, baik secara individu maupun bagi Organisasi Perusahaan.

Pelaksanaan Hubungan Industrial pada Perusahaan selalu terpengaruh oleh dinamika masyarakat sehingga dalam pelaksanaannya selalu berhadapan dengan tantangan dan hambatan serta mempengaruhi kondisi hubungan kerja yang selalu berubah dari waktu ke waktu. Secara garis besar, suatu permasalahan yang terjadi pada hubungan kerja mempengaruhi hubungan industrial, antara lain pemahaman teknis Undang-Undang di bidang Hubungan Industrial mengenai hakikat hubungan kerja, tentang masalah Perjanjian Kerja yang menjadi fondasi lahirnya suatu hubungan kerja yang mengatur hak dan kewajiban para pihak, serta upaya-upaya perbaikan kondisi yang sebagaimana diatur dalam ketentuan normatif.

²⁶ Indonesia, *Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*, Pasal 1 angka

Dalam hukum perburuhan di Indonesia, perlu dibedakan antara Hubungan Industrial dengan Hubungan Kerja. Seperti di beberapa Negara yang termasuk dalam sistem hukum Kontinental (*Continental Law*) maupun Common Law yang membedakan kedua bentuk hubungan tersebut.

Hakim Bartolome' Rios Salmeron mengutarakan, bahwasannya hubungan kerja (*labour relationship*) selalu berdasarkan pada adanya kontrak kerja (*labour contract*). Sedangkan Bruce E.Kaufmann menggarisbawahi, bahwa meskipun di Amerika Serikat, hubungan industrial telah ada sejak akhir tahun 1920-an, ada tiga (3) perdebatan yang terjadi dalam suatu masalah perburuhan terkait dengan hubungan industrial, satu diantaranya adalah ketergantungan dan posisi tawar yang terlalu lemah dari pekerja atau serikat pekerja pada Peraturan Pemerintah (*government regulation in the front protective labor legislation*).

Di Jerman, sebagai bagian dari Civil Code, dalam the Protection Against Dismissal Act and the Employment Promotion Act, menyebutkan bahwasannya batasan pada kontrak merupakan hal utama dalam hubungan kerja. Dari argumen-argumen diatas jelas sekali bahwa perbedaan antara Hubungan Kerja dengan Hubungan Industrial sangat ditegaskan. Dalam hubungan industrial tidak hanya hubungan hukum, tetapi peran Negara dalam hal pemerintahan diatur didalamnya. Sedangkan dalam konteks hubungan kerja terdapat suatu hubungan hukum yang jelas yaitu hubungan hukum privat atau hubungan keperdataan, karena hubungan kerja tersebut didasarkan pada suatu kontrak kerja atau perjanjian kerja.

Jadi perselisihan hubungan industrial yaitu perselisihan mengenai hubungan antara pengusaha dan pekerja, dan melibatkan pemerintah dalam upaya penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Sedangkan menurut Pasal 1 ayat (1) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang menyatakan bahwa "Perselisihan Hubungan Industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan perselisihan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh

atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan hubungan kerja, perselisihan antara serikat pekerja atau serikat buruh dalam suatu perusahaan”.²⁷

Pada kenyataannya perselisihan hubungan industrial melibatkan permasalahan diantara kedua belah pihak baik pengusaha/pemberi kerja maupun pekerja/buruh. Jadi berdasarkan ketentuan Pasal 2 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, jenis-jenis perselisihan hubungan industrial antara lain :

1. Perselisihan hak yaitu perselisihan yang timbul dikarenakan tidak terpenuhinya hak, sebagai akibat dari perbedaan penafsiran atau pelaksanaan terhadap ketentuan Peraturan Perundang-Undangan, Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan (PP), atau Perjanjian Kerja Bersama (PKB).
2. Perselisihan kepentingan yaitu perselisihan yang muncul dalam suatu hubungan kerja karena adanya ketidaksesuaian pendapat mengenai penciptaan, dan/atau transformasi syarat-syarat kerja yang telah ditetapkan dalam suatu perjanjian kerja atau Peraturan Perusahaan (PP) atau Perjanjian Kerja Bersama (PKB).
3. Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) adalah suatu perselisihan yang muncul akibat adanya ketidaksesuaian pendapat mengenai Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dilakukan oleh salah satu pihak.
4. Perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh yaitu suatu perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh yang lainnya yang sama-sama ada di dalam satu perusahaan yang sama, hal ini dikarenakan tidak adanya kesamaan paham tentang keanggotaannya tersebut, pelaksanaan hak dan kewajiban pekerjaan.²⁸

Dalam rangka usaha penyelesaian hubungan industrial bisa dilakukan dengan berbagai cara. Cara-cara yang digunakan ditentukan oleh para pihak

²⁷ Pasal 1 ayat (1), Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Perselisihan

²⁸ Broto Suwiryono, Hukum Ketenagakerjaan, Lask Bang, Surabaya, 2017, hlm 93

yang sedang bersengketa dalam perselisihan hubungan industrial, yaitu melalui Pengadilan Hubungan Industrial dan di luar Pengadilan Hubungan Industrial.

Berikut cara-cara yang ditempuh di luar Pengadilan Hubungan Industrial antara lain :

- 1) Bipartit, sebelum perselisihan diajukan kepada Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, setiap perselisihan harus diselesaikan secara bipartit, yaitu musyawarah antara pekerja dan pengusaha.
- 2) Mediasi, dalam penyelesaian perselisihan kepentingan, perselisihan hak, perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan yang sama melalui musyawarah yang dimediasi oleh satu atau lebih mediator yang netral.
- 3) Konsiliasi, Lembaga Penyelesaian Perselisihan berwenang menengahi perselisihan kepentingan, Perselisihan Pemutusan Hubungan kerja (PHK), dan perselisihan antar serikat pekerja. Orang yang bertugas sebagai penengah adalah konsiliator, yaitu orang yang memenuhi persyaratan menurut keputusan menteri dan wajib memberikan rekomendasi atau dirarankan yang tertulis kepada para pihak yang berselisih, jika proses konsiliasi tidak mencapai kesepakatan, maka satu diantara pihak dapat mengajukan gugatan kepada Pengadilan Hubungan Industrial.
- 4) Arbitrase, lembaga yang berwenang bertindak sebagai penengah dalam perselisihan antar serikat pekerja, perselisihan kepentingan. Orang yang melakukan tugas sebagai penengah adalah arbiter, arbiter tersebut bisa dipilih dari para pihak yang berselisih yang ada pada daftar arbiter yang telah ditetapkan oleh menteri.
- 5) Pengadilan Hubungan Industrial, lembaga peradilan yang berwenang untuk melakukan pemeriksaan dan memutus segala macam jenis-jenis perselisihan. Hakim yang melakukan pemeriksaan dan memutus suatu perselisihan tersebut terdiri dari hakim Ad Hoc dan hakim Lembaga

Peradilan. Pada pengadilan tersebut, serikat pekerja dan organisasi pengusaha bisa bertindak menjadi pengacara mewakili anggotanya.

3.3. Pemutusan Hubungan Kerja

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) adalah Pemutusan Hubungan Kerja biasanya dikarenakan suatu hal tertentu yang menyebabkan putusnya hak dan kewajiban antara pekerja dan perusahaan/pemberi kerja. Yang artinya harus terdiri dari alasan atau hal tertentu yang mendasari Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) tersebut.

Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang dimaksud dengan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) ialah suatu Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) karena terjadinya suatu peristiwa tertentu yang menyebabkan berakhirnya atau putusnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha.

Berdasarkan ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan tersebut, dapat dipahami bahwa Pemutusan Hubungan Kerja Merupakan pilihan terakhir dalam menyelamatkan sebuah perusahaan. Undang-Undang Ketenagakerjaan sendiri yang telah diatur menyatakan bahwasanya perusahaan tidak boleh memberhentikan pekerjaanya secara sewenang-wenang dalam melaksanakan Pemutusan Hubungan Kerja pada pekerjaanya, terkecuali karyawan/pekerja yang berkepentingan telah sah terbukti melakukan suatu pelanggaran berat dan dinyatakan oleh pengadilan bahwasanya pekerja yang berkepentingan telah sah melakukan suatu pelanggaran berat yang dimana putusan pengadilan tersebut telah mempunyai kekuatan hukum tetap.

Pemutusan Hubungan Kerja yang terjadi dikarenakan adanya perselisihan, kondisi ini berdampak kepada kedua belah pihak, terutama bagi pekerja/buruh yang dipandang dari segi ekonomi memiliki kedudukan yang cukup lemah jika dibandingkan dengan pihak pengusaha atau pemberi kerja. Hal ini dikarenakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) bagi pihak pekerja

akan memberikan dampak pengaruh psikologis, ekonomis, dan finansial. Hal ini disebabkan oleh adanya beberapa hal yaitu :

- a) Adanya Pemutusan Hubungan Kerja, pekerja kehilangan mata pencaharian.
- b) Untuk mencari pekerjaan yang baru sebagai pengganti, harus banyak mengeluarkan uang.
- c) Kehilangan biaya hidup bagi dirinya dan keluarganya sebelum mendapatkan pekerjaan yang baru sebagai penggantinya.²⁹

Berkaitan dengan akibat adanya Pemutusan Hubungan Kerja khususnya bagi pekerja dan keluarganya, Imam Soepomo berpendapat bahwa, Pemutusan Hubungan Kerja bagi pekerja adalah awal dari berakhirnya suatu pekerjaan, awal dari berakhirnya kemampuan bekerja dan kemampuan membiayai kehidupan sehari-hari untuk keluarganya, awal dari berakhirnya kemampuan untuk menyekolahkan anak-anak dan sebagainya.³⁰

Dalam literatur hukum ketenagakerjaan, terdiri dari beberapa jenis Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), yaitu :

1) Pemutusan Hubungan Kerja oleh majikan/pengusaha

Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh pemberi kerja atau pengusaha merupakan hal yang paling sering terjadi, baik itu dikarenakan kesalahan-kesalahan pihak pekerja maupun karena keadaan perusahaan. Pemutusan Hubungan Kerja oleh pengusaha paling sering memberikan dampak negatif terutama terhadap pekerja dan keluarga pekerja dalam mempertahankan kelangsungan hidup. Sehubungan dengan akibat dari Pemutusan Hubungan Kerja ini, maka pada era pembangunan Nasional yang menghendaki terciptanya masyarakat yang adil dan makmur secara

²⁹ Manulang. *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*, Rineka Cipta : Jakarta 1988. Hlm. 97

³⁰ Imam Soepomo. *Pengantar Hukum Perburuhan*. Cet. V Djambatan : Jakarta. 1983. Hlm. 124

meluas dan merata baik materil maupun spiritual seharusnya Pemutusan Hubungan Kerja ini tidak perlu terjadi.

2) Pemutusan Hubungan Kerja oleh Pekerja/Buruh

Pihak pekerja dapat memutuskan hubungan kerjanya dengan persetujuan pihak pemberi kerja atau pengusaha kapan saja pekerja mau, serta buruh juga berhak memutuskan hubungan kerja secara sepihak tanpa persetujuan majikan atau pengusaha.

3) Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) demi hukum

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) demi hukum merupakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang terjadi secara otomatis sehubungan dengan usainya atau berakhirnya jangka waktu perjanjian yang dibuat oleh pemberi kerja/pengusaha dan pekerja.

4) Pemutusan Hubungan Kerja oleh Pengadilan Hubungan Industrial

Tiap-tiap pihak yang ada dalam perjanjian kerja dapat meminta Pengadilan Negeri untuk memutuskan hubungan kerja berdasarkan alasan-alasan penting. Pemutusan Hubungan Kerja oleh Pengadilan dapat terjadi karena alasan atau sebab antara lain :

- a) Pemutusan Hubungan Kerja dikarenakan perusahaan pailit (berdasarkan putusan Pengadilan Niaga) (pasal 165)
- b) Pemutusan Hubungan Kerja bagi anak yang tidak melengkapi syarat-syarat untuk bekerja yang digugat melalui lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI) (Pasal 68)
- c) Pemutusan Hubungan Kerja karena berakhirnya Perjanjian Kontrak³¹
Pemutusan hubungan kerja karyawan harus didasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku agar tidak mengakibatkan masalah, dan dilaksanakan dengan sebaik-baiknya, seperti pada saat karyawan tersebut diterima di perusahaan. Dengan demikian

³¹ Tinjauan yuridis pelaksanaan pemutusan hubungan kerja, <https://www.neliti.com/id/publications/146819/tinjauan-yuridis-pelaksanaan-pemutusan-hubungan-kerja-phk-secara-sepihak-oleh-pe>, diakses pada tanggal 5 Januari 2022

hubungan antara perusahaan dan mantan karyawan akan tetap terjalin dengan baik.

Pemberhentian karyawan seharusnya didasarkan pada peraturan perundang-undangan yang berlaku agar tidak menimbulkan suatu masalah yang tidak diinginkan, dan dilaksanakan dengan sebaik-baiknya, seperti pada saat karyawan diterima sebagai pekerja di perusahaan. Dengan demikian, perusahaan dan mantan karyawan tetap memiliki hubungan dengan baik. namun pada kenyataannya sering terjadi pemberhentian dengan pemecatan, karena suatu konflik yang tidak bisa diselesaikan lagi, yang dimana pemecatan karyawan harus berdasarkan pada peraturan perundang-undangan dikarenakan setiap karyawan mendapatkan suatu perlindungan hukum sesuai dengan statusnya

Dalam Pemutusan Hubungan Kerja ada 8 (delapan) alasan yaitu :

1. Karena Undang-Undang
2. Keinginan perusahaan
3. Keinginan karyawan
4. Pensiun
5. Kontrak kerja berakhir
6. Kesehatan karyawan
7. Meninggal dunia
8. Perusahaan dilikuidasi

Keinginan perusahaan dapat menyebabkan seseorang harus diberhentikan dari perusahaan, baik dengan terhormat maupun tidak terhormat. Permohonan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dapat diberikan dalam hal pekerja melakukan suatu pelanggaran atau kesalahan besar, antara lain :

- a) Pada saat perjanjian kerja dibuat, memberikan keterangan palsu atau memalsukan keterangan
- b) Melakukan kejahatan

- c) Penganiayaan dan menghina secara kasar atau mengancam pengusaha serta keluarga pengusaha ataupun teman kerja.

Pemberhentian berdasarkan keinginan perusahaan dapat terjadi karena karyawan tersebut sudah lansia dan tidak lagi memiliki manfaat dan keuntungan apapun bagi perusahaan. Karyawan tersebut sudah lanjut usia, kurang cepat atau melakukan tindakan yang merugikan seperti korupsi. Keinginan perusahaan memberhentikan karyawan ini disebabkan oleh :

1. Karyawan tidak dapat melakukan pekerjaannya
2. kurangnya perilaku dan disiplin
3. Melanggar aturan dan peraturan perusahaan
4. Tidak bisa bekerja sama dan berkonflik dengan karyawan lain
5. Melakukan perbuatan asusila dalam perusahaan

Adapun cara yang dapat dilakukan perusahaan dalam proses pemberhentian karyawan yaitu :

- a) Mengadakan musyawarah antara karyawan dan perusahaan
- b) jika musyawarah menemui jalan buntu, maka satu-satunya cara terakhir adalah melalui pengadilan atau lembaga yang berwenang untuk memutuskan perkara tersebut
- c) Karyawan yang telah melakukan suatu pelanggaran berat dapat langsung diserahkan kepada kepolisian untuk diproses kelanjutannya tanpa harus meminta izin dari dinas terkait atau yang berwenang
- d) Bagi karyawan yang akan berakhir masa kerjanya atau pensiun, dapat mengajukan sesuai dengan ketentuan. Demikian juga karyawan yang akan memberhentikan diri atas kehendak karyawan sendiri diatur sesuai dengan peraturan perusahaan dan peraturan perundang-undangan.

Faktor penyebab Pemutusan Hubungan Kerja dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang dimana Pemutusan Hubungan Kerja dilakukan oleh perusahaan yaitu :

1. Perusahaan sedang mengalami kemunduran sehingga perlu merasionalkan atau mengurangi jumlah pekerja atau buruh. Dalam hal Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dengan alasan rasional atau kesalahan kecil pekerja atau buruh dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, Pasal 151 ayat (1) mengatur bahwasanya pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/buruh, dan pemerintah wajib mengupayakan tidak adanya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Namun dalam hal, upaya tersebut telah dilakukan, Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) harus dirundingkan oleh perusahaan dan serikat pekerja/buruh atau pekerja/buruh, apabila pekerja/buruh tidak menjadi anggota serikat pekerja/buruh.
2. Pekerja/buruh telah melakukan kesalahan, baik kesalahan melanggar ketentuan yang terdapat dalam Peraturan Perusahaan (PP), perjanjian kerja atau Perjanjian Kerja Bersama (PKB) (kesalahan kecil), maupun kesalahan pidana (kesalahan berat). Pekerja/buruh yang karena melakukan kesalahan berat hanya bisa mendapatkan penggantian hak. Pemerintah menekankan faktor penyebab Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dengan harapan pengusaha tidak melakukan Pemutusan Hubungan Kerja secara sewenang-wenang terhadap pekerja/buruh dan melanggar hak-hak pekerja. Salah satu poin Undang-Undang Ketenagakerjaan, sebagaimana dimaksud pada Pasal 153 ayat (1) poin ke (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yaitu larangan penerapan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yaitu pekerja/buruh yang bersangkutan melakukan ibadah yang diperintahkan oleh agamanya. Hal ini terlihat dari teori kepedulian pemerintah dalam memperjuangkan hak-hak pekerja atau buruh untuk menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya.

3.4. Dampak Kerugian Perusahaan

Berdasarkan Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) yang dimaksud dengan kerugian adalah suatu keadaan dimana seseorang tidak memperoleh keuntungan dari apa yang telah dikeluarkannya (modal).

Kerugian dalam hukum dibedakan menjadi dua (2), yaitu :

1. Kerugian Materil, yaitu kerugian nyata yang diderita oleh pemohon.
2. Kerugian Immateril, yaitu kerugian terhadap manfaat yang mungkin akan didapatkan oleh pemohon di masa yang akan datang atau kerugian dari hilangnya keuntungan yang mungkin diterima oleh pemohon di masa yang akan datang.³²

Dalam hukum perdata kerugian bisa bersumber dari suatu wanprestasi dan perbuatan melawan hukum.

1. Kerugian dalam Wanprestasi

Wanprestasi memiliki definisi sebagai sebuah peristiwa yang dimana pihak tidak melaksanakan janjinya baik itu salah satu pihak tidak memenuhi janjinya sama sekali, salah satu pihak yang memenuhi janji tetapi tidak sebagaimana mestinya, salah satu pihak memenuhi janji tetapi tidak tepat pada waktunya, dan salah satu pihak memenuhi prestasi tetapi melakukan sesuatu yang telah dilarang dalam sebuah perjanjian.

Wanprestasi sebagaimana diatur pada Pasal 1238 KUHPerdata yang menyatakan bahwa debitur lalai, jika ia dinyatakan lalai dengan suatu surat perintah atau dengan akta serupa, atau demi kepentingan perikatannya sendiri, yaitu jika menerapkan, bahwa jika berlaku, maka debitur harus dianggap lalai dengan berlalunya waktu yang ditentukan”.

Apabila salah satu pihak telah melakukan Wanprestasi atau ingkar janji maka dimungkinkan terjadinya suatu kerugian dalam peristiwa tersebut,

³² Kerugian Hukum, <https://m.hukumonline.com/klinik/a/di-mana-pengaturan-kerugian-konsekuensial-dalam-hukum-indonesia--lt4da27259c45b9>, diakses pada tanggal 5 Januari 2022

hal ini sebagaimana dijelaskan dalam Pasal 1246 KUHPerdara, maka ganti kerugian tersebut terdiri dari 3 unsur yaitu :

- I. Biaya, yaitu pengeluaran atau biaya yang sebenarnya telah dikeluarkan oleh pihak tersebut.
 - II. Rugi, yaitu kerugian diakibatkan kerusakan atau kehilangan suatu barang dan/atau harta benda milik salah satu pihak yang disebabkan oleh kelalaian pihak lain.
 - III. Bunga, yaitu keuntungan yang diperoleh atau diinginkan oleh salah satu pihak jika pihak lain tidak lalai dalam menjalankannya.
2. Kerugian dalam Perbuatan Melawan Hukum

Pada Pasal 1365 KUHPerdara, seseorang yang melakukan suatu Perbuatan Melawan Hukum maka ia wajib membayar kerugian wanprestasi dalam perbuatan melawan hukum, hal inilah yang membedakan dengan tuntutan kerugian wanprestasi, dalam suatu tuntutan Perbuatan Melawan Hukum tidak ada ketentuan yang menjelaskan tentang ganti kerugian, tetapi sebagaimana diatur dalam Pasal 1371 ayat (2) KUHPerdara memuat pedoman yang memuat juga ganti rugi ini dinilai menurut kedudukan dan kesanggupan kedua belah pihak, dan menurut keadaan.

Pedoman selanjutnya yaitu mengenai penggantian kerugian dalam Perbuatan Melawan Hukum pada Pasal 1372 ayat (2) KUHPerdara yang menyebutkan dalam menilai sesuatu hal, hakim perlu memperhatikan berat atau ringannya penghinaan, serta pangkat, kedudukan dan kecakapan para pihak, dan pada keadaan.

Jadi dapat diuraikan bahwa dampak kerugian yang dialami oleh PT Samudera Baja Jaya Perkasa adalah kerugian materil dan immateril. Kerugian materil yaitu berupa kerugian uang sebesar Rp 2.068.869.835,- (dua milyar enam puluh delapan juta delapan ratus enam puluh sembilan ribu delapan ratus tiga puluh lima rupiah). Sedangkan dampak kerugian immateril adalah pengaruh atas masa yang akan datang perusahaan yang dimana toko-toko yang biasa memesan barang kepada PT Samudera Baja Jaya Perkasa tidak lagi

mempercayai dan tidak mau lagi memesan barang yang biasa dipesan oleh toko-toko tersebut karena takut akan terjadi hal yang sama terulang kembali.

3.5. Upaya Hukum

Pada Pasal 50 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa “hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh”. Perjanjian kerja sendiri dibuat dengan cara tertulis maupun lisan, perjanjian kerja yang syaratkan dengan cara tertulis dilakukan sesuai pada peraturan perundang-undangan yang berlaku. Perjanjian kerja sendiri dibuat atas dasar persetujuan kedua belah pihak, kemampuan atau kecakapan untuk melakukan suatu perbuatan hukum, adanya pekerjaan yang diperjanjikan, dan pekerja yang diperjanjikan tidak boleh bertentangan pada ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Perjanjian kerja yang telah dibuat oleh para pihak dan bertentangan dengan Pasal 52 ayat 1 huruf a dan b maka dapat dibatalkan dan apa bila perjanjian kerja bertentangan dengan Pasal 52 ayat 1 huruf c dan d maka batal demi hukum. Perjanjian kerja yang telah disepakati oleh para pihak maka perjanjian tersebut tidak dapat dibatalkan atau ditarik kembali dan/atau diubah, kecuali atas kesepakatan para pihak.

PT Samudera Baja Jaya Perkasa tentu saja dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap Tjio Men Wee dengan alasan telah melakukan suatu kesalahan yaitu tindak pidana penggelapan dalam perusahaan. Dalam tindakan Tjio Men Wee yang melakukan suatu pelanggaran pada ketentuan yang telah ditetapkan pada perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama (PKB), PT Samudera Baja Jaya Perkasa dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), setelah Tjio Men Wee diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga secara berturut-turut. Surat peringatan tersebut berlaku paling lama 6 (enam) bulan, terkecuali ditetapkan lain dalam perjanjian kerja, Peraturan Perusahaan (PP) atau Perjanjian Kerja Bersama (PKB). Akan tetapi apabila Tjio Men Wee tidak menerima pemutusan hubungan kerja maka Tjio Men Wee dapat mengajukan

gugatan kepada Lembaga Penyelesaian Perselisihan Industrial dalam waktu paling lama 1 (satu) tahun sejak tanggal yang dilakukannya pemutusan hubungan kerjanya.

Dalam hal pemutusan hubungan kerja, perusahaan diwajibkan untuk membayarkan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan/atau uang penggantian hak yang seharusnya diterima. Yang dimana hal tersebut sesuai dengan Pasal 156 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.³³ Jadi dapat dikatakan bahwa Tjio Men Wee yang diputus hubungan kerjanya oleh PT Samudera Baja Jaya Perkasa seharusnya memperoleh uang penggantian hak sebagaimana dimaksud dalam Pasal 156 ayat (4).

Dari kajian tersebut diatas maka dapat dilihat, bahwa dalam upaya hukum yang dapat dilakukan oleh PT Samudera Baja Jaya Perkasa untuk mendapatkan kerugiannya kembali yaitu ada baiknya sebelum melaporkan Tjio Men Wee ke polisi PT Samudera Baja Jaya Perkasa melakukan serangkaian upaya yang bersifat administratif dan perdata. Dalam upaya yang bersifat administratif PT Samudera Baja Jaya Perkasa dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja karena Tjio Men Wee telah merugikan perusahaan dengan melakukan penggelapan. Namun apabila PT Samudera Baja Jaya Perkasa masih tetap ingin memperkerjakan Tjio Men Wee maka PT Samudera Baja Jaya Perkasa dapat memberlakukan sanksi skorsing dalam kurun waktu tertentu tapi Tjio Men Wee harus tetap mendapatkan upah dan hak-hak pekerja lainnya.

Selain itu, PT Samudera Baja Jaya Perkasa harus mempunyai bukti yang kuat atas tindakan penggelapan sebelum menerapkan sanksi kepada Tjio Men Wee. Misal Tjio Men Wee tertangkap tangan saat melakukan penggelapan tersebut ,atau ada pengakuan dari Tjio Men Wee sendiri yang telah melakukan penggelapan uang perusahaan, atau ada bukti lain berupa laporan kejadian yang

³³ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

dibuat oleh pihak yang berwenang di PT Samudera Baja Jaya Perkasa dan didukung sekurang-kurangnya dua alat bukti. Hal sesuai dengan Pasal 184 KUHAP yaitu :

1. Alat bukti yang sah ialah :

- a. Keterangan saksi;
- b. Keterangan ahli;
- c. Surat;
- d. Petunjuk;
- e. Keterangan terdakwa.

2. Hal yang secara umum sudah diketahui tidak perlu dibuktikan.³⁴

PT Samudera Baja Jaya Perkasa juga dapat melakukan suatu upaya hukum perdata yaitu dengan melakukan suatu gugatan Perbuatan Melawan Hukum (PMH) ke Pengadilan Negeri Perbuatan Melawan Hukum memiliki empat (4) unsur yang perlu dibuktikan dan Tjio Men Wee telah terbukti memenuhi keempat unsur Perbuatan Melawan Hukum antara lain :

1) Perbuatan Melawan hukum

Unsur ini mengutamakan pada suatu tindakan seseorang yang diperkirakan melanggar suatu kaidah hukum yang berlaku di kehidupan masyarakat sejak tahun 1919, penguraian dari kata hukum itu sendiri adalah bukan hanya dari perbuatan yang melanggar suatu peraturan perundang-undangan, melainkan juga pada setiap perbuatan yang melanggar kepatutan, kehati-hatian, dan kesusilaan di dalam suatu hubungan antar warga masyarakat dan atas benda orang lain. Sehingga dapat disimpulkan bahwa suatu perbuatan yang dinilai melanggar kaidah hukum bukan hanya didasarkan pada kaidah-kaidah hukum yang tertulis, namun juga kaidah hukum yang tidak tertulis yang hidup didalam kehidupan masyarakat, seperti asas kepatutan atau asas kesusilaan.

³⁴ Kitab Undang-Undang Hukum Acara Pidana Pasal 184

2) Kesalahan

Menurut Rutten yang dimana sebagai ahli hukum perdata menyatakan bahwa setiap akibat dari perbuatan melawan hukum tidak bisa dimintakan pertanggungjawabannya apabila tidak terdapat unsur kesalahan. Unsur kesalahan dapat dikelompokkan menjadi 2 (dua) antara lain kesalahan yang dilakukan dengan sengaja dan kesalahan karena kurangnya kehati-hatian atau kealpaan. Dalam hukum perdata, kesalahan atas dasar disengaja ataupun kurangnya kehati-hatian mempunyai efek hukum yang sama. Hal ini sesuai dalam Pasal 1365 KUHPerdata yang dimana suatu perbuatan yang dilakukan dengan disengaja atau dilakukan karena kurang kehati-hatian atau kealpaan mempunyai efek hukum yang sama, yaitu pelaku tetap wajib bertanggung jawab mengganti kerugian atas semua kerugian yang diakibatkan dari perbuatan melawan hukum yang telah dilakukan oleh pelaku tersebut.

3) Kerugian

Dalam hukum perdata kerugian dapat dikelompokkan menjadi 2 (dua), yaitu kerugian materil dan kerugian immateril. Kerugian materil sendiri adalah kerugian nyata yang diderita. Sedangkan kerugian immateril adalah kerugian terhadap manfaat ataupun keuntungan yang mungkin akan diterima di hari yang akan datang. Dalam pemenuhan tuntutan kerugian immateril seluruhnya diserahkan kepada hakim, hal inilah yang kemudian membuat sebuah kesulitan dalam hal menetapkan suatu besaran kerugian immateril yang akan dikabulkan dikarenakan tolak ukurnya diserahkan kepada subjektivitas hakim yang memutus.

4) Hubungan klausul antara perbuatan melawan hukum oleh pelaku dan kerugian yang diderita korban.

Dalam hukum perdata ajaran klausulitas adalah untuk meneliti suatu hubungan klausal antara perbuatan melawan hukum dengan kerugian yang dimunculkan, sehingga pelaku dapat dimintakan pertanggungjawabannya. Unsur ini menekankan bahwa perlu dibuktikannya terlebih dahulu hubungan

sebab akibat dari pelaku kepada korban sebelum meminta pertanggung jawaban. Hubungan ini mengkaitkan terhadap kerugian yang diderita oleh korban yang merupakan suatu akibat dari perbuatan melawan hukum yang telah dilakukan oleh pelaku..³⁵

PT Samudera Baja Jaya Perkasa juga dapat membuat surat perjanjian atau surat pernyataan pengembalian uang yang telah digelapkan selama jangka waktu tertentu dengan isi surat bebas sesuai dengan kesepakatan kedua belah pihak serta termasuk dengan soal pengembalian uang yang digelapkan tersebut dapat dilakukan dengan dicicil atau tidak. Maka dengan melalui upaya hukum perdata tersebut Tjio Men Wee akan digugat untuk mengembalikan kerugian uang yang telah dipakai oleh Tjio Men Wee kepada PT Samudera Baja Jaya Perkasa.

Bahkan, jauh sebelum penggelapan itu terjadi, PT Samudera Baja Jaya Perkasa dapat mengupayakan pencegahannya. Salah satunya dengan membuat peraturan perusahaan. Perjanjian kerja, atau SOP yang jelas dimana aturan tersebut menjelaskan tugas administratif serta pertanggungjawaban ketika tenaga kerja memegang inventaris atau aset kantor, hal ini sesuai dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 tahun 2003.

³⁵ Perbuatan Melawan Hukum, <https://lbhpengayoman.unpar.ac.id/apakah-itu-perbuatan-melawan-hukum/>, diakses pada tanggal 7 Januari 2022