

BAB III

UPAYA YANG DILAKUKAN OLEH PIHAK PERUSAHAAN MENGENAI GUGATAN PEKERJANYA ATAS HAKNYA DALAM PERJANJIAN KERJA BERDASARKAN KASUS ANALISA TUDUHAN MELAKUKAN BIAYA OPERASIONAL FIKTIF

3.1 Upaya Hukum Bagi Perusahaan

Apabila bagi pekerja yang tidak mempunyai kemampuan ataupun keahlian apapun, pemutusan hubungan kerja adalah menimbulkan suatu persoalan bagi pekerja dan keluarganya, nasib yang dihadapinyapun menimbulkan kesedihan dan mungkin juga terjadi pemutusan kerja yang dialaminya itu tanpa melalui proses prosedur yang berlaku bagi perusahaan dan tanpa uang pesangon. Dalam hal yang terjadi inilah terdapat peraturan perundang undangan yang berlaku. Pada hakekatnya berguna untuk memberikan perlindungan bagi pekerja dan juga perusahaan.

Maka pihak yang dirugikan berhak menuntut ganti rugi, tidak hanya kerugian yang telah ia derita pada waktu pengajuannya tuntutan tersebut, akan tetapi juga apa yang akan ia derita waktu yang akan datang. Sedangkan orang yang harus bertanggung jawab atas kerugian yang dtimbulkan dengan melakukan perbuatan melanggar hukum, yang bersalah maka ia dapat dituntut ganti rugi berdasarkan pasal 1365 undang-undang Hukum Perdata.³⁴

³⁴ MA. Moegni Djojodirdjo. *Perbuatan Melawan Hukum*, Hal.53

3.2 Hak Yang Dapat Dilakukan Perusahaan Bagi Pekerja Dengan Tindakan Pelanggaran Perjanjian Kerjanya

Pada dasarnya, undang – undang ketenagakerjaan sendiri merupakan aturan baku untuk kedua belah pihak, baik dari perusahaan maupun dari pekerja. Secara singkat, perusahaan memiliki hak yang tercantum dalam uraian Undang – Undang Ketenagakerjaan yakni dalam Undang – Undang No.13 Tahun 2003 Ketenagakerjaan. Hak tersebut adalah sebagai berikut :³⁵

- 1.) Perusahaan berhak atas hasil dari kinerja pekerjanya
- 2.) Perusahaan berhak untuk memerintah atau mengatur karyawan dengan mencapai target
- 3.) Perusahaan berhak melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja jika melanggar ketentuan yang telah disepakati sebelumnya dalam perjanjian kerja
- 4.) Perusahaan berhak untuk memberikan sanksi ganti rugi kepada pekerjanya, apabila pekerjanya melakukan kesalahan kinerja dalam transaksi biaya operasional

3.2.1 Faktor – Faktor yang mengakibatkan Pemutusan Hubungan Kerja

Seperti yang kita ketahui bahwa pemutusan hubungan kerja tidak selamanya dapat dihentikan. Dan masalah pemutusan hubungan kerja disebabkan oleh 2 (dua) factor

³⁵ Disnaker “hak – hak perusahaan dalam undang – undang ketenagakerjaan”, 18 september 2020, <https://disnakertrans.ntbprov.go.id/hak-hak-perusahaan-dan-karyawan-dalam-undang-undang-ketenagakerjaan/>, dikunjungi pada tanggal 5 februari 2022

kepentingan, yaitu :

- 1.) Dari kepentingan perusahaan, dan
- 2.) Dari kepentingan pekerja.

Selain dari 2 (dua) factor diatas ada juga alasan yang dapat membetulkan suatu pemberhentian sebagai peraturan nasional yang memuat azas bahwa pemberhentian itu ada alasannya. Putusan arbitrase dan pengadilan yang mengadakan tafsiran terhadap aturan itu dan juga praktek menunjukkan suatu persamaan pendapat umum bahwa alasan – alasannya itu dapat digolongkan menjadi 2 (dua) golongan :

- 1.) Alasan yang berhubungan dengan perilaku pekerja, misalnya tidak melakukan kewajiban yang sesuai dengan bagian kinerjanya, melanggar kedisiplinan kerja.
- 2.) Alasan yang berkenaan dengan pribadi pekerja, missalnya tidak cakap atau tidak mampu.

3.3 Proses Penyelesaian Dalam Gugatan Ganti Rugi Yang Diberikan Perusahaan Kepada Pekerja

Apabila segala upaya telah dilakukan namun pemutusan hubungan kerja tetap tidak dapat dihindarkan, maka maksud pemutusan hubungan kerja tersebut wajib dirundingkan terlebih dahulu secara sukarela oleh pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh atau dengan pekerja/buruh apabila pekerja/buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh secara musyawarah untuk mufakat.³⁶ Adapun perundingan ini dalam ketentuan

³⁶ *Ibid.*, Pasal 151 ayat (2)

penyelesaian perselisihan hubungan industrial disebut sebagai perundingan bipartit.³⁷ Sesuai dengan ketentuan Pasal 3 UU No. 2 Tahun 2004, penyelesaian perselisihan melalui bipartit ini harus diselesaikan paling lama 30 (tiga puluh) hari kerja sejak tanggal dimulainya perundingan. Apabila setelah lewatnya jangka waktu tersebut, salah satu pihak menolak untuk berunding atau telah dilakukan perundingan tetapi tidak mencapai kesepakatan, maka perundingan bipartit dianggap gagal. Dalam hal bipartit dianggap gagal, maka akan terdapat 2 (dua) mekanisme yang disediakan oleh undang-undang. Mekanisme pertama adalah dengan penggunaan senjata hukum berupa mogok kerja terdapat pada Pasal 137 UU No. 13 Tahun 2003 mengatur bahwa *“mogok kerja sebagai hak dasar pekerja/buruh dan serikat pekerja/buruh dilakukan secara sah, tertib, dan damai sebagai akibat gagalnya perundingan.”* Dalam penjelasannya ditentukan bahwa *“yang dimaksud dengan gagalnya perundingan dalam pasal ini adalah tidak tercapainya kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang dapat disebabkan karena pengusaha tidak mau melakukan perundingan atau perundingan mengalami jalan buntu. Yang dimaksud dengan tertib dan damai adalah tidak mengganggu keamanan dan ketertiban umum, dan/atau mengancam keselamatan jiwa dan harta benda milik perusahaan atau pengusaha atau orang lain atau milik masyarakat.”* atau penutupan perusahaan (lock out) yang tercantum pada Pasal 146 UU No. 13 Tahun 2003 mengatur bahwa *“penutupan perusahaan (lock out) merupakan hak dasar pengusaha untuk menolak pekerja/buruh sebagian*

³⁷ Pasal 1 angka 10 UU No. 2 Tahun 2004 mengatur bahwa *“perundingan bipartit adalah perundingan antara pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial”*.

atau seluruhnya untuk menjalankan pekerjaan sebagai akibat gagalnya perundingan. Pengusaha tidak dibenarkan melakukan penutupan perusahaan (*lock out*) sebagai tindakan balasan sehubungan dengan adanya tuntutan normatif dari pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh". Sedangkan mekanisme kedua adalah dengan melalui penyelesaian perselisihan hubungan industrial sebagaimana diatur pada UU No. 2 Tahun 2004. Dalam mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.³⁸

Namun, permohonan penetapan tersebut tidak diperlukan dalam hal :³⁹

- 1.) Pekerja/buruh masih dalam masa percobaan kerja, bilamana telah dipersyaratkan secara tertulis sebelumnya
- 2.) Pekerja/buruh mengajukan permintaan pengunduran diri, secara tertulis atas kemauan sendiri tanpa ada indikasi adanya tekanan/intimidasi dari pengusaha, berakhirnya hubungan kerja sesuai dengan perjanjian kerja waktu tertentu untuk pertama kali
- 3.) Pekerja/buruh mencapai usia pensiun sesuai dengan ketentuan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, atau peraturan perundangundangan; atau

³⁸ *Ibid.*, Pasal 154

³⁹ Pasal 152 UU No. 13 2003 *juncto* Pasal 4 UU No. 2 Tahun 2004

4.) Pekerja/buruh meninggal dunia. Permohonan untuk penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dapat diajukan secara tertulis kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat dengan disertai alasan yang menjadi dasarnya dan melampirkan bukti bahwa upaya-upaya penyelesaian melalui perundingan bipartit telah dilakukan.

Apabila bukti-bukti tersebut tidak dilampirkan, maka instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan mengembalikan berkas untuk dilengkapi paling lambat dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja sejak tanggal diterimanya pengembalian berkas. Setelah menerima permohonan tersebut, instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat wajib menawarkan kepada para pihak untuk melakukan penyelesaian melalui konsiliasi yang tercantum pada Pasal 1 angka 13 UU 2 Tahun 2004 mengatur bahwa *“konsiliasi adalah penyelesaian perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja atau perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih konsiliator yang netral”*. Jika para pihak tidak melakukan konsiliasi, maka dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja, instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan melimpahkan penyelesaian perselisihan tersebut kepada mediator seperti yang dijelaskan dalam Pasal 1 angka 12 UU No. 2 Tahun 2004 mengatur bahwa *“mediator adalah pegawai instansi pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan yang memenuhi syarat-syarat sebagai mediator yang ditetapkan oleh Menteri untuk bertugas melakukan mediasi dan mempunyai kewajiban*

memberikan anjuran tertulis kepada para pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan". Dalam waktu selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja setelah menerima pelimpahan penyelesaian perselisihan, konsiliator/mediator harus sudah mengadakan penelitian tentang duduknya perkara dan segera mengadakan sidang konsiliasi/mediasi.⁴⁰ Konsiliator/mediator harus menyelesaikan tugasnya dalam waktu selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari kerja terhitung sejak menerima pelimpahan penyelesaian tersebut.⁴¹

Dalam hal tercapai kesepakatan, maka akan dibuatkan Perjanjian Bersama yang kemudian didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran. Namun apabila tidak tercapai kesepakatan, maka konsiliator/mediator mengeluarkan anjuran tertulis dalam waktu selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari kerja sejak sidang konsiliasi/mediasi pertama kepada para pihak. Kemudian para pihak harus sudah memberikan jawaban secara tertulis berupa pernyataan persetujuan atau penolakan atas anjuran tersebut dalam waktu selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari kerja setelah menerima anjuran tertulis.⁴² Apabila salah satu pihak atau para pihak menolak anjuran tersebut, maka penyelesaian perselisihan hubungan industrial terhadap pemutusan hubungan kerja dapat dilanjutkan dengan mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial

⁴⁰ Indonesia, Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Lembaran Negara Republik Indonesia (LNRI) Tahun 2004 Nomor 6, dan Tambahan Lembaran Negara (TLN) Nomor 4356, Pasal 10 *juncto* Pasal 20.

⁴¹ *Ibid.*, Pasal 15 *juncto* Pasal 25.

⁴² *Ibid.*, Pasal 13 *juncto* Pasal 23.

pada Pengadilan Negeri setempat. Dalam waktu selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja setelah menerima gugatan, Ketua Pengadilan Negeri harus sudah menetapkan majelis Hakim yang memeriksa dan memutus perselisihan.⁴³ Setelah ditetapkannya majelis Hakim tersebut, maka dalam waktu selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja, Ketua Majelis Hakim harus melakukan sidang pertama. Adapun putusan penyelesaian perselisihan hubungan industrial wajib diberikan Majelis Hakim dalam waktu selambat-lambatnya 50 (lima puluh) hari kerja terhitung sejak sidang pertama.⁴⁴ Selanjutnya, terhadap putusan yang telah dijatuhkan oleh Majelis Hakim pada Pengadilan Hubungan Industrial dapat diajukan permohonan kasasi oleh para pihak kepada Mahkamah Agung RI dalam waktu selambat-lambatnya 14 (empat belas) hari kerja sejak diberikannya putusan tersebut. Atas permohonan kasasi, maka dalam waktu selambat-lambatnya 14 (empat belas) hari kerja, berkas perkara tersebut harus sudah disampaikan kepada ketua Mahkamah Agung RI. Adapun penyelesaian perselisihan industrial atas pemutusan hubungan kerja ini harus diputuskan oleh Mahkamah Agung RI pada tingkat kasasi dalam waktu selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari kerja terhitung sejak tanggal penerimaan permohonan kasasi.⁴⁵

Dengan adanya mekanisme yang bertahap dan berjenjang tersebut, maka penyelesaian perselisihan hubungan industrial terhadap pemutusan hubungan kerja, terhitung sejak perundingan bipartit hingga dijatuhkannya putusan kasasi oleh Mahkamah Agung RI, memerlukan waktu hingga mencapai kurang lebih 223 (dua

⁴³ *Ibid.*, Pasal 88 ayat (1).

⁴⁴ *Ibid.*, Pasal 103.

⁴⁵ *Ibid.*, Pasal 110 s.d. Pasal 115.

ratus dua puluh tiga) hari kerja atau sekitar 11 (sebelas) bulan. Jangka waktu tersebut pun belum termasuk waktu yang diperlukan dalam hal pengajuan upaya hukum berupa peninjauan kembali terhadap putusan kasasi yang ditetapkan Mahkamah Agung RI. Sehingga baik pengusaha maupun pekerja/buruh akan memerlukan waktu yang cukup lama dalam memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang bersifat final dan berkuatan hukum tetap (*inkracht van gewijsde*).

3.3.1 Tahap Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja

Adapun tahap penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja secara wajib yang diatur dalam undang – undang nomor 2 Tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan Industrial yaitu :

1.) Penyelesaian Secara Mediasi

Pada perusahaan yang memutuskan hubungan kerja dengan pekerjanya harus diminta perantara kepada kantor departemen tenaga kerja setempat untuk diperantai oleh seorang mediator. Perselisihan hubungan pada perusahaan tersebut diselesaikan melalui musyawarah dengan ditangani oleh seorang mediator yang netral.

Mediator adalah pegawai instansi pemerintah yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan yang memenuhi syarat – syarat sebagai mediator yang ditetapkan oleh menteri yang bertugas melakukan mediasi dan yang mempunyai kewajiban memberikan anjuran tertulis kepada pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihan yang ditugaskan kepadanya.

Putusan yang bersifat anjuran itu setelah 7 (hari) sejak dikeluarkan, para pihak sudah divonis memberikan atas jawabannya. Apabila dalam mediasi yang dilakukan oleh mediator tidak dapat diterima oleh salah satu pihak atau kedua belah pihak maka mediator berkewajiban meneruskan perselisihan tersebut melalui konsiliasi, untuk pemutusan hubungan kerja yang bersifat perorangan.

2.) Penyelesaian melalui konsiliasi

Penyelesaian konsiliasi dilakukan oleh konsilator yang terdaftar pada kantor instansi yang bertanggung jawab dalam bidang ketenagakerjaan. Seorang konsilator harus memenuhi syarat-syarat sebagai berikut :

1. Beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa
2. Warga Negara Indonesia
3. Berumur sekurang-kurangnya 45 Tahun.
4. Berpendidikan sekurang-kurangnya strata satu (S1)
5. Berbadan sehat menurut keterangan dari dokter
6. Berwibawa, adil, jujur, dan berkelakuan baik.
7. Memiliki pengalaman dibidang industrial sekurang-kurangnya 5 tahun
8. Menguasai peraturan perundang – undangan dibidang ketenagakerjaan.