

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Manusia diciptakan Tuhan untuk saling berinteraksi, bermasyarakat, dan saling tolong menolong dalam memenuhi kebutuhan pribadi, kebutuhan untuk bermasyarakat serta berkumpul dengan sesama merupakan kebutuhan dasar (naluri), walaupun manusia membutuhkan manusia lainnya dalam melakukan aktivitas kehidupan sehari-hari, tetapi manusia tetap memiliki otonomi untuk menentukan nasibnya sendiri.

Pada awalnya, kegiatan perekonomian tidak mempunyai susunan atau struktural yang teratur. Namun, setelah peradaban manusia berkembang dan semakin meningkatnya kebutuhan hidup, maka mulailah manusia mempelajari bagaimana cara untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, atau bagaimana usaha – usaha untuk mencapai kemakmuran. Adapun kegiatan pokok ekonomi yang dilakukan manusia yaitu kegiatan konsumsi. Kegiatan konsumsi adalah kegiatan manusia untuk menggunakan barang atau jasa secara berangsur-angsur atau sekaligus habis dipakai untuk memenuhi kebutuhan.

Adanya kegiatan konsumen dan kegiatan produsen maka adanya hubungan yang terbentuk yaitu hubungan industrial. Hubungan industrial adalah kegiatan yang mendukung terciptanya hubungan yang harmonis antara

pelaku bisnis yaitu pengusaha, karyawan, dan pemerintah, sehingga tercapai ketenangan bekerja dan kelangsungan berusaha. Tidak dapat dipungkiri bahwa hubungan antara pekerja dan pengusaha adalah hubungan yang saling membutuhkan. Pengusaha tidak akan dapat menghasilkan produk barang ataupun jasa jika tidak didukung oleh pekerja, demikian pula sebaliknya.

Pada Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 tahun 2003 Pasal 1 ayat (16) Hubungan Industrial didefinisikan sebagai “Suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/ atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945”.

Meskipun suatu perjanjian kerja atau perjanjian perburuhan telah berlaku bagi para pihak yang telah mengikat masing-masing pihak namun dalam pelaksanaannya seringkali tidak sejalan seperti yang diharapkan, sehingga menimbulkan perselisihan. Timbulnya perselisihan antara pengusaha dengan pekerja/buruh biasanya berpangkal dari adanya perasaan kurang puas. Dimana pengusaha memberikan kebijakan yang menurut pertimbangannya sudah baik dan dapat diterima oleh pekerja/buruh, namun kenyataannya pekerja/buruh yang bersangkutan memiliki pemikiran dan pandangan yang berbeda-beda, maka akibatnya kebijakan yang diberikan oleh pengusaha menjadi tidak sejalan sehingga terjadilah perselisihan-perselisihan. Selain masalah perselisihan hubungan industrial antara pihak pekerja/buruh dan

pihak pengusaha dalam satu perusahaan sekarang yang marak terjadi adalah Pemutusan Hubungan Kerja.

Pemutusan Hubungan Kerja (yang selanjutnya disingkat PHK) dapat diartikan sebagai pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara perkerja/buruh dan pengusaha/majikan.

Setiap alasan PHK mengandung konsekuensi yang berbeda, khususnya mengenai hak para perkerja/buruh yang di PHK karena ada yang karena PHK perkerja tersebut harus mendapatkan uang pesangon, uang pengganti hak dan uang penghargaan masa kerja.

Akan tetapi, walaupun aturan soal PHK dan konsekuensi yang harus diterima oleh perkerja dan atau dilakukan oleh pengusaha sudah diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan dengan rinci akan tetapi persoalan PHK selalu menjadi perdebatan. Ada perkerja yang menganggap tidak pantas untuk di PHK, ada yang menganggap proses PHK yang dikenakan padanya tidak sesuai prosedur bahkan ada pelaku usaha yang telah melakukan PHK akan tetapi tidak mau membayar uang pesangon atau pengganti hak.

Persoalan PHK ini tidak hanya menjadi perdebatan biasa antara perkerja dan pengusaha. Akan tetapi persoalan ini bahkan tidak sedikit yang kemudian masuk ke pengadilan hubungan industrial untuk memperoleh putusan pengadilan.

B. KASUS POSISI

Menarik masalah Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja hal ini dapat dilihat dari salah satu contoh kasus yang akan dikaji oleh penulis. Penulis menemukan permasalahan hukum yang menarik dalam putusan nomor 38/G/2011/PHI/PN.Bdg. Setelah membaca hasil dari putusan, terdapat penyimpangan hukum yang terjadi di dalam kasus tersebut yakni perusahaan tempat Penggugat bekerja memutuskan hubungan kerja karena Penggugat sakit dan sering tidak masuk. Dilain pihak, terdapat pengaturan dalam Undang - Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dinyatakan bahwa : apabila pekerja sakit perusahaan masih harus membayar upah pegawai dan membiayai pengobatan pegawai selama 1 (satu) tahun sebelum pegawai diberhentikan. Peraturan tersebut terdapat dalam Pasal 153 butir a Undang - Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan; “Pengusaha dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan : pekerja/buruh berhalangan masuk kerja karena sakit menurut keterangan dokter selama waktu tidak melampaui 12 (dua belas) bulan secara terus-menerus”.

Di dalam putusan diketahui bahwa Penggugat sakit semenjak Oktober 2009 dan sering tidak masuk kerja dan puncaknya pada Februari 2010 Penggugat tidak masuk kerja selama 3 (tiga) minggu berturut – turut. Penggugat sudah melampirkan surat dokter ditambah izin via SMS kepada Wakil Direktur Perusahaan Penggugat dan disarankan untuk berobat ke

dokter. Penggugat telah berupaya untuk datang ke perusahaan dengan diantar oleh anak Penggugat, namun dalam perjalanan menuju lokasi perusahaan terhambat oleh banjir besar sehingga Penggugat tidak dapat mencapai lokasi perusahaan milik Tergugat. Penggugat tetap berusaha memaksakan diri hadir ke perusahaan beberapa hari setelah banjir untuk bekerja dan diantar oleh anak Penggugat. Namun beberapa saat kemudian, Penggugat mengalami kondisi badan yang drop sehingga hampir pingsan yang waktu itu juga diketahui oleh Wakil Direktur Perusahaan Penggugat, kemudian Penggugat pulang meninggalkan perusahaan. Pada tanggal 22 Februari 2010 Penggugat tidak menghadiri sidang Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) di Pengadilan Hubungan Industrial. Pada tanggal 2 Maret 2010 Penggugat menyampaikan 3 (tiga) surat keterangan dokter melalui pegawai perusahaan Tergugat yang datang menjenguk ke rumah Penggugat untuk disampaikan kepada Wakil Direktur Perusahaan Penggugat dan telah diterima dengan baik. Pada tanggal 8 Maret 2010, Penggugat telah kedatangan utusan dari perusahaan Tergugat bernama Sdr. Erwin dengan maksud menyampaikan bahwa Penggugat telah diberhentikan pertanggal 5 Maret 2010 dengan kebijakan sebesar 2 (dua) bulan gaji. Penggugat menerima putusan Pemutusan Hubungan Kerja, akan tetapi Penggugat mengatakan bahwa Penggugat menginginkan hak – hak Penggugat sesuai dengan perundang – undangan yang berlaku dan hal itu disampaikan oleh Sdr. Erwin kepada Tergugat. Tergugat bersikeras bahwa

hanya akan memberikan uang penghargaan sebesar Rp. 5.000.000,- (lima juta rupiah) tetapi Penggugat menolak.

Berdasarkan permasalahan hukum diatas penulis akan membahas tentang pelanggaran Pasal 153 butir a Undang - Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tentang PHK. Jelas bahwa Penggugat sakit dan surat dokter terlampir tetapi karena alasan Tergugat perusahaan dalam keadaan merugi karena terkena banjir besar dan perusahaan tidak mau merugi lebih besar dengan membiayai pengobatan Penggugat maka dari itu Penggugat diberhentikan dari pekerjaannya. Penggugat merasa hal itu tidak adil maka dari itu Penggugat mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial untuk meminta hak – haknya.

