

Studi Putusan Hakim: Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Yang Di Phk Sepihak Oleh Rumah Sakit

Study Of The Judges 'Rules: Legal Protection Of Workers Those Officially By Hospital

Marjan Miharja

Sekolah Tinggi Ilmu Hukum IBLAM

(marjan@iblam.ac.id)

Yudianto

Sekolah Tinggi Ilmu Hukum IBLAM

(dodiy147@gmail.com)

Jamiatur Robekha

Sekolah Tinggi Ilmu Hukum IBLAM

(jamiatur@iblam.ac.id)

Abstrak: *Pelaksanaan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh perusahaan harus sesuai dengan undang- undang no 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa pemutusan hubungan kerja dilakukan dalam beberapa proses yaitu mengadakan musyawarah antara karyawan dengan perusahaan, bila menemui jalan buntu maka jalan terakhir adalah melalui pengadilan untuk memutuskan perkara. Akan tetapi pada kenyataanya sering terjadi pemberhentian dengan pemecatan tanpa adanya alasan yang jelas, Seharusnya pemecatan karyawan harus berdasar kepada peraturan dan perundang- undangan karena setiap karyawan mendapat perlindungan hukum sesuai dengan statusnya. Permasalahan dalam tulisan ini yaitu Bagaimanakah perlindungan hukum terhadap tenaga kerja yang di PHK secara sepihak menurut Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan? Dan Bagaimana*

pertimbangan hakim dalam putusan nomor: 155/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.JKT.PST? Dalam karya ilmiah ini metode penelitian yang digunakan adalah penelitian hukum normatif yaitu mengandalkan data sekunder sebagai sumber data utama. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dalam putusan Hakim pada putusan Nomor 155/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.JKT.PST, menyebutkan bahwa Pemutusan Hubungan Kerja secara sepihak oleh Rs. Royal Taruma terhadap Analisa Paulina Kartika melanggar hukum dan tidak sesuai dengan Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Dan tanggung jawab perusahaan terhadap tenaga

Kata Kunci: *Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), Tenaga Kerja & Perlindungan hukum*

Abstract: *Termination of employment carried out by the company must be in accordance with Law No.13 of 2003 concerning Manpower which states that termination of employment is carried out in several processes, namely holding deliberations between employees and the company, if a dead end is reached then the last resort is through the court to decide case. However, in fact, dismissals often occur without any clear reason. Employee dismissal should be based on laws and regulations because every employee has legal protection according to their status. The problem in this paper is how is the legal protection for workers who are dismissed unilaterally according to Law No. 13 of 2003 concerning Manpower? And what is the judge's consideration in the decision number: 155 / Pdt.Sus-PHI / 2015 / PN.JKT.PST? In this scientific paper the research method used is normative legal research, namely relying on secondary data as the main data source. The results showed that in the decision of the Panel of Judges in decision Number 155 / Pdt.Sus-PHI / 2015 / PN.JKT.PST, in its consideration it stated that the unilateral termination of employment was by Rs. Royal Taruma against Paulina Kartika's Analysis violates the law and is not in accordance with Law Number 13 of 2003*

concerning employment. And the responsibility of the company for workers who have been laid off, which in the law requires or obliges the company to provide severance pay, reward money, and compensation money.

Keywords: *Termination of Employment (PHK), Labor & Legal Protection*

PENDAHULUAN

Berbagai macam persoalan dan permasalahan yang terjadi pada suatu pengusaha mulai dari tuntutan kenaikan upah/gaji, bonus Tunjangan Hari Raya (THR), Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dan tuntutan uang pesangon sampai mogok kerja. Seharusnya semua itu tidak perlu terjadi jika kedua belah pihak antara majikan/pengusaha dan buruh/pekerja mau dan mampu menempatkan diri sesuai dengan porsinya masing-masing atau dengan kata lain mau dan mampu melaksanakan hak dan kewajiban sesuai dengan ketentuan yang telah disepakati kedua belah pihak yang melakukan pekerjaan tersebut.

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) merupakan masalah yang kompleks, karena mempunyai hubungan dengan masalah ekonomi maupun psikologi bagi Tenaga kerja yang terkena dampak PHK. Masalah ekonomi karena PHK akan menyebabkan hilangnya pendapatan yang seharusnya diterima oleh tenaga kerja sebelum terjadinya PHK, tentu ini akan menjadi sebuah permasalahan baru bagi tenaga kerja tersebut, mengingat banyaknya kebutuhan yang harus dipenuhi dengan semakin meningkatnya harga kebutuhan pokok yang nantinya sangat berat dilewati oleh pekerja/buruh tersebut apabila ia sudah tidak menerima pendapatan/penghasilan, sedangkan masalah psikologi yang berkaitan dengan hilangnya status seseorang. Dalam skala yang lebih luas, dapat merambat kedalam masalah pengangguran dan kriminalitas. Pengangguran yang semakin tinggi ditambah dengan meningkatnya jumlah kriminalitas di Indonesia tentunya berdampak buruk bagi Negara kita. Tindakan¹ kriminal merupakan sebuah tindakan yang mengakibatkan hokum.

Fenomena pemutusan hubungan kerja memang selalu melahirkan konflik serta kontroversi diantara perusahaan/pengusaha dan karyawan/pekerja yang terkena pemutusan hubungan kerja. Menurut definisinya sendiri pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran

¹ Marjan Miharja, *Fenomena kriminalitas remaja di Kota Depok*, Pakuan Law Review, Volume 5, Nomor Januari-Juni 2019.

hubungan kerja antara perusahaan/pekerja, yang disebabkan oleh sejumlah faktor penting.² Berdasarkan alasan ekonomis majikan/pengusaha menghendaki kebebasan yang maksimum dalam memperhentikan buruh/pekerja namun, pekerja melihat soal pengakhiran ini dari sudut yang berlainan. Dia mempunyai kepentingan langsung dan vital untuk tetap mempunyai pekerjaan yang acap kali merupakan satu-satunya sumber pendapatan baginya dan keluarganya.³

Pemutusan hubungan kerja yang terjadi di Ramayana Depok, menjadi sorotan baik media cetak atau pun elektronik, Presiden Asosiasi Serikat Pekerja (ASPEK) Indonesia mirah sumirat mengancam tindakan PHK oleh Ramayana Depok terhadap ratusan pegawainya pada senin (6/4/2020). Manajemen Ramayana Depok dianggap melangkahi prosedur dan nilai kemanusiaan.

Manajemen Ramayana Depok pada senin melakukan pertemuan dengan perwakilan serikat pekerja Ramayana Depok, untuk memberitahukan bahwa Ramayana akan menutup operasional tokonya dan pekerja di-PHK terhitung sejak hari itu juga, mirah menerangkan “ hak-hak pekerja juga langsung di hentikan tanpa melalui prosedur hukum ketenagakerjaan yang berlaku.

Prosedur hukum ketenagakerjaan yang dilangkahi adalah ketentuan dalam pasa 151 ayat (3) Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Dampak dari PHK di Ramayana Depok mengakibatkan ratusan pegawainya menjadi pengangguran.

Terjadi nya COVID-19 mengakibatkan banyak paerusahaan, pabrik-pabrik disekitaran JABODETABEK gulur tikar dan para pegawainya di PHK secara serentak diakibatkan pemasukan yang sedikit serta tidak bisa membayar upah pegawainya. Kasus yang menjadi sorotan juga terkait PHK yang dilakukan oleh PT Krakatau Steel ada ratusan pegawai yang diPHK.

Urgensi diteliti nya terkait Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) adalah untuk mengetahui aturan-aturan terkait PHK, dan pencegahan pemutusan hubungan kerja, dan mengetahui undang-undang tentang penyelesaian perselisihan hubungan kerja industrial.

Surat edaran Menteri Tenaga Kerja M/3/HK.04/III/2020, menteri ketenagakerjaan meminta kepada gubernur untuk melaksanakan perlindungan pengupahan bagi pekerja/buruh terkait pandemi COVID-19, sebagai berikut :

1. Bagi pekerja/buruh yang dikategorikan sebagai Orang Dalam Pemantauan (ODP) COVID-19 berdasarkan keterangan dokter

² D. Danny Simanjuntak, *PHK dan Pesangon Karyawan*, Jakarta: Visi Media, 2007, hlm.18

³ Iman Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Jakarta: Ikrar Mandiri Abadi, Cet.ke-10,1992, hlm.66

- sehingga tidak dapat masuk kerja paling lama 14 hari atau sesuai standar Kementerian Kesehatan, maka upahnya dibayarkan secara penuh.
2. Bagi pekerja/buruh yang dikategorikan kasus suspek COVID-19 dan dikarantina/diisolasi menurut keterangan dokter, maka upahnya dibayarkan secara penuh selama menjalani masa karantina/isolasi.
 3. Bagi pekerja/buruh yang tidak masuk kerja karena sakit COVID-19 dan dibuktikan dengan keterangan dokter, maka upahnya dibayarkan sesuai peraturan perundang-undangan.
 4. Bagi perusahaan yang melakukan pembatasan kegiatan usaha akibat kebijakan pemerintah di daerah masing-masing guna pencegahan dan penanggulangan COVID-19, sehingga menyebabkan sebagian atau seluruh pekerja/buruhnya tidak masuk kerja, dengan mempertimbangkan kelangsungan usaha maka perubahan besaran maupun cara pembayaran upah pekerja/buruh dilakukan sesuai dengan kesepakatan antara pengusaha dengan pekerja/buruh.

Berdasarkan surat edaran tersebut, **untuk menghindari PHK, pengusaha dapat melakukan perubahan besaran maupun cara pembayaran upah** pekerja/buruh yang dirumahkan sementara akibat wabah COVID-19, berdasarkan kesepakatan para pihak. Selain itu, pekerja/buruh yang diduga atau positif terjangkit COVID-19 juga berhak atas upah.

Dengan demikian, PHK memang tidak dianjurkan untuk dilakukan. Ada upaya alternatif untuk tetap mempekerjakan pekerja/buruh dan mempertahankan kelangsungan kegiatan usaha sebagaimana diterangkan di atas.

Ketentuan Ganti Rugi bagi Pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (“PKWT”)

Sebelumnya, perlu diketahui bahwa perjanjian kerja berakhir apabila terjadi kondisi-kondisi sebagai berikut:

1. Pekerja/buruh meninggal dunia;
2. Berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja;
3. Selesainya suatu pekerjaan tertentu;
4. Adanya putusan pengadilan dan/atau putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap; atau

- Adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja

Dikarenakan dalam hal ini pengusaha mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam PKWT dan berakhirnya hubungan kerja bukan karena ketentuan di atas, maka pengusaha selaku **pihak yang mengakhiri hubungan kerja** diwajibkan membayar ganti rugi kepada pihak lainnya, yaitu **pekerja**, sebesar upah pekerja sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja.

Dengan demikian, berdasarkan uraian di atas, **pekerja PKWT** berhak mendapatkan ganti kerugian ketika terjadi PHK secara sepihak di tengah masa kontraknya. Berdasarkan keterangan Anda, sisa masa PKWT-nya adalah tiga bulan. Sehingga, jika terjadi PHK, Anda berhak atas ganti kerugian sejumlah tiga bulan upah yang seharusnya Anda terima di sisa masa kontrak tersebut, namun tidak berhak atas pesangon.

Ketentuan Pesangon bagi Pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (“PKWTT”)

Sedangkan untuk pekerja dengan PKWTT yang di-PHK, pengusaha diwajibkan membayar **uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja (“UPMK”)** dan **uang penggantian hak yang seharusnya diterima**.

Perhitungan pesangon adalah sebagai berikut:

Masa Kerja	Uang Pesangon yang Didapat
kurang dari 1 tahun	1 bulan upah
1 tahun atau lebih tetapi kurang dari 2 tahun	2 bulan upah
2 tahun atau lebih tetapi kurang dari 3 tahun	3 bulan upah
3 tahun atau lebih tetapi kurang dari 4 tahun	4 bulan upah
4 tahun atau lebih tetapi kurang dari 5 tahun	5 bulan upah
5 tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 tahun	6 bulan upah
6 tahun atau lebih tetapi kurang dari 7 tahun	7 bulan upah
7 tahun atau lebih tetapi kurang dari 8 tahun	8 bulan upah
8 tahun atau lebih	9 bulan upah

Sedangkan perhitungan UPMK adalah sebagai berikut

Masa Kerja	Uang Penghargaan Masa Kerja yang Didapat
3 tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 tahun	2 bulan upah
6 tahun atau lebih tetapi kurang dari 9 tahun	3 bulan upah
9 tahun atau lebih tetapi kurang dari 12 tahun	4 bulan upah
12 tahun atau lebih tetapi kurang dari 15 tahun	5 bulan upah
15 tahun atau lebih tetapi kurang dari 18 tahun	6 bulan upah
18 tahun atau lebih tetapi kurang dari 21 tahun	7 bulan upah
21 tahun atau lebih tetapi kurang dari 24 tahun	8 bulan upah
24 tahun atau lebih	10 bulan upah

Sementara itu, uang pengganti hak yang seharusnya diterima meliputi:

- a. Cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur;
- b. Biaya atau ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan keluarganya ke tempat di mana pekerja/buruh diterima bekerja;

Hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

METODE

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini dilaksanakan dengan cara penelitian kepustakaan (*library research*) atau disebut juga dengan studi dokumen yang meliputi bahan hukum primer, sekunder, maupun tersier.⁴ penelitian kepustakaan ini meliputi :⁵

1. Bahan hukum primer adalah bahan hukum yang dikeluarkan oleh Pemerintah dan bersifat mengikat berupa :
 - a. Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945
 - b. Kitab Undang-Undang Hukum Perdata
 - c. Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
 - d. Kepmen Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. 78/2001 Tentang Perubahan Kepmenaker No. 150/2000 Tentang Pemutusan

⁴ Tampil Anshari, *Metodologi Penelitian Hukum: Penulisan Skripsi*, (Medan: Pustaka Bangsa Press, 2005), hlm. 21.

⁵ Ronny Hanitijo Soemitro, *Metodologi Penelitian Hukum dan Jurimetri*, Ghalia Indonesia, Jakarta, 1990, hlm. 50

Hubungan Kerja, Pesangon Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Hubungan Industrial

2. Bahan hukum sekunder yaitu berupa tulisan-tulisan para ahli dibidang hukum primer dan dapat membantu menganalisis bahan-bahan hukum primer berupa doktrin (pendapat para ahli) baik dari internet, surat kabar, dan juga dokumen yang berkaitan dengan perlindungan hukum dan tentang ketenagakerjaan dan pemutusan hubungan kerja sepihak
3. Bahan hukum tersier yaitu bahan-bahan hukum yang memberikan informasi mengenai bahan hukum primer dan sekunder, seperti kamus besar hukum “*Black’s Law*” dan ensiklopedia.⁶

HASIL DAN PEMBAHASAN

Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Yang di PHK Secara Sepihak Menurut Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Manusia sebagai makhluk sosial yang hidup di kalangan masyarakat sangatlah tergantung dengan makhluk sosial yang satu dengan yang lainnya. Sehingga hubungan sehari-hari itu dapat menimbulkan akibat hukum, dari situ timbullah sebuah hak dan kewajiban yang diatur oleh undang-undang. Menurut Prof Dr Van Kan, Hukum adalah keseluruhan peraturan hidup yang bersifat memaksa untuk melindungi kepentingan manusiadi dalam masyarakat.⁷ Hak masyarakat untuk mendapatkan perlindungan merupakan hak setiap warga negara Indonesia yang tertuang dalam UUD 1945 dan Pancasila sebagai falsafah hidup bangsa dan sebagai Ideologi Negara Kesatuan Republik Indonesia. Dalam UUD 1945 Pasal 28A, Pasal 28D ayat (1) dan Pasal 28I ayat (4) dengan jelas menguraikan tentang perlindungan terhadap Hak Asasi Manusia

⁶ Ibid

⁷ Marjan Miharja, *Pengantar Ilmu Hukum*, CV Peberbit Qiara Media, Jawa Timur, Cetakan Pertama, 2019. Hlm. 7.

sebagai warga negara Indonesia Perlindungan hak asasi manusia sebagaimana yang diamanatkan oleh Konstitusi.⁸

Dimana jika salah satu melanggar maka dapat dituntut dipengadilan, hal ini menimbulkan kepentingan yang berbeda-beda, berhadapan atau bahkan bersebrangan. Oleh karena itu untuk mencegah dan mengatasi timbulnya ketegangan antara keduanya dibuatlah perlindungan hukum. Perlindungan berasal dari kata lindung yang berarti bernaung, bersembunyi. Perlindungan berarti tempat berlindung dalam Black's Law Dictionary memberikan pengertian *protection* sebagai : (1) tindakan melindungi (*the act of protecting*), (2) proteksionisme (*protecsionism*), (3) menutupi (*coverage*), (4) suatu dokumen yang diberikan oleh seorang notaris kepada pelaut atau orang lain yang melakukan perjalanan ke luar negeri, yang menegaskan pemegangnya adalah warga Negara AS (*a document given by a notary public to sailors and other persons who travel abroad, certifying that the bearer is U.S.citizen*).

Perlindungan hukum adalah memberikan pengayoman kepada hak asasi manusia yang dirugikan orang lain dan perlindungan tersebut diberikan kepada masyarakat agar mereka dapat menikmati semua hak-hak yang diberikan oleh hukum atau dengan kata lain perlindungan hukum adalah berbagai upaya hukum yang harus diberikan oleh aparat penegak hukum untuk memberikan rasa aman, baik secara pikiran maupun fisik dari gangguan dan berbagai ancaman dari pihak manapun.⁹

Menurut Setiono, perlindungan hukum adalah tindakan atau upaya untuk melindungi masyarakat dari perbuatan sewenang-wenang oleh penguasa yang tidak sesuai dengan aturan hukum, untuk mewujudkan ketertiban dan ketentraman sehingga memungkinkan manusia untuk menikmati martabatnya sebagai manusia.¹⁰ Hukum yang mengatur hubungan hukum antara pemerintah dengan warga negara adalah Hukum Administrasi Negara atau hukum perdata, tergantung dari sifat dan kedudukan

⁸ Joni Sudarso, Marjan Miharja dan Ahmad, *Perlindungan Hukum Kepemilikan Hak Atas Tanah Bagi Warga Masyarakat Pasawaran di Kawasan Teluk Ratai Kabupaten Pasawaran Prov Lampung*. Jurnal Pakuan law review. Volume 5 nomor 1, januari-juni 2019.

⁹ Bryan A Gamer (ed), 2004, *Black's Law Dictionary*, Eight Edition, A Tomson Business, hlm 1259

¹⁰ <http://digilib.unila.ac.id/6225/13/BAB%20II.pdf> (Senin, 1 Mei 2020 pukul 16:30)

pemerintah dalam melakukan tindakan hukum tersebut.¹¹ Hukum yang mengatur hubungan hukum antara pemerintah dengan warga negara adalah Hukum Administrasi Negara atau hukum perdata, tergantung dari sifat dan kedudukan pemerintah dalam melakukan tindakan hukum tersebut.¹²

Mewujudkan masyarakat adil dan makmur adalah salah satu tujuan Indonesia merdeka. Oleh karena itu negara mempunyai kewajiban untuk menciptakan kesejahteraan bagi rakyatnya secara adil. Salah satu instrumen perwujudan keadilan dan kesejahteraan itu adalah hukum. Hal ini telah disebutkan dalam Pembukaan Undang-Undang Dasar 1945, maka dari itu Indonesia disebut dengan negara kesejahteraan atau *welfare state*.¹³ Melalui hukum, negara berupaya mengatur hubungan-hubungan antara orang perorang atau antara orang dengan badan hukum. Pengaturan ini dimaksudkan supaya jangan ada penzaliman dari yang lebih kuat kepada yang lemah, sehingga tercipta keadilan dan ketentraman di tengah-tengah masyarakat. Peraturan yang dibuat oleh pemerintah adalah peraturan yang mengatur hubungan seseorang di dunia kerja. Fakta menunjukkan bahwa banyak sekali orang yang bekerja pada orang lain ataupun bekerja pada perusahaan.

Oleh sebab itu hubungan kerja antara seorang pekerja dengan majikannya atau antara pekerja dengan badan usaha perlu diatur sedemikian rupa supaya tidak terjadi kesewenang-wenangan yang bisa merugikan salah satu pihak. Pemerintah telah menetapkan kebijakan dibidang ketenagakerjaan yang dirumuskan dalam UU No. 13 Tahun 2003. Berdasarkan ketentuan Pasal 2 UU No. 13 Tahun 2003 pembangunan ketenagakerjaan berlandaskan Pancasila dan Undang Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945. Pembangunan ketenagakerjaan dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya. Oleh sebab itu pembangunan ketenagakerjaan dilaksanakan untuk mewujudkan

¹¹ Setiono, 2004 Rule of Law (Supremasi Hukum), Surakarta: Magister Ilmu Hukum Program Pascasarjana Universitas Sebelas Maret, , hlm 3

¹² Ridwan HR, ,2014, *Hukum Administrasi Negara*, Jakarta, PT Raja Grafindo, hlm 267

¹³ Bagus Sarnawa, Johan Erwn Isharyanto, 2010, *Hukum Ketenagakerjaan*, Yogyakarta: Laboratorium Ilmu Hukum, hlm 7

manusia dan masyarakat Indonesia yang sejahtera, adil, makmur dan merata baik materiil maupun spiritual.¹⁴

Perlindungan Hukum terhadap Pekerja atas Tindakan Pemutusan Hubungan Kerja dimuat dalam Pasal 1 angka 25 UU No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan disebutkan bahwa pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dalam pengusaha. Pemutusan Hubungan Kerja tanpa adanya penetapan dari lembaga penyelesaian hubungan industrialakan menjadi batal demi hukum. Artinya, secara hukum PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) tersebut dianggap belum terjadi (Pasal 155 ayat 1 UU Ketenagakerjaan). Dan selama putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum ditetapkan, baik pengusaha maupun pekerja/buruh harus tetap melaksanakan segala kewajibannya (Pasal 155 ayat [2] UU Ketenagakerjaan). Pekerja/buruh tetap harus bekerja dan Pengusaha tetap harus membayarkan upahnya selama belum ada keputusan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.¹⁵

Perlindungan Hukum bagi pekerja atau tenaga kerja, menurut Imam Soepomo perlindungan kerja dibagi menjadi 3 (tiga) macam yaitu:¹⁶

1. Perlindungan Ekonomis yaitu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk memberikan kepada pekerja suatu penghasilan yang cukup memenuhi kebutuhan sehari-hari baginya beserta keluarganya, termasuk dalam hal pekerja tersebut tidak mampu bekerja karena sesuatu diluar kehendaknya. Termasuk dalam perlindungan ekonomis, antara lain perlindungan upah, Jamsostek dan THR.
2. Perlindungan sosial, yaitu suatu perlindungan berkaitan dengan usaha kemasyarakatan, yang tujuannya memungkinkan pekerja untuk mengenyam dan

¹⁴ Asri Wijayanti, *Perlindungan Hukum bagi Pekerja yang di PHK karena Melakukan Kesalahan Berat*, <http://boyendratamin.blogspot.com/2012/03/perlindungan-hukum-bagi-pekerja-yangdi.html> (Senin, 1 Mei 2020 pukul 17:01)

¹⁵ Elisa K.S. Tumeleng, "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Atas Tindakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Yang Dilakukan Secara Sepihak Di PT.Bangun Wenang Beverages Company (BWBC)", 2017, tesis UTY, hlm 9.

¹⁶ Imam Soepomo, 1985, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Jakarta, hlm.97

memperkembangkan perikehidupan sebagaimana manusia pada umumnya dan sebagai anggota masyarakat dan anggota keluarga. Perlindungan sosial ini meliputi perlindungan terhadap buruh anak, buruh perempuan, pengusaha wajib memberikan waktu istirahat dan cuti.

3. Perlindungan teknis, yaitu perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk menjaga pekerja dari bahaya kecelakaan yang dapat ditimbulkan oleh pesawat-pesawat atau oleh alat kerja lainnya atau bahan-bahan yang diolah atau dikerjakan oleh persahaan. Perlindungan teknis ini berkaitan dengan K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja), yaitu perlindungan ketenagakerjaan yang bertujuan agar buruh dapat terhindar dari segala resiko bahaya yang mungkin timbul ditempat kerja baik disebabkan oleh alat-alat atau bahan-bahan yang dikerjakan dari suatu hubungan kerja.

Artinya dengan adanya perlindungan ekonomis, sosial dan teknis dapat memberikan perlindungan hukum bagi pekerja yang mengalami Pemutusan Hubungan Kerja. Di setiap perusahaan pasti akan memastikan perlindungan kerja bagi pegawainya agar terjamin kebutuhannya dan keluarganya. Perusahaan yang terdiri dari pekerja dan pengusaha, memiliki sistem pengasawan ketenagakerjaan, hal ini harus diterapkan di setiap tempa kerja dan dilakukan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan. Sesuai dengan Pasal 3 Konvensi ILO Nomor 81 tentang Pengawasan Ketenagakerjaan dalam Industri dan Perdagangan.¹⁷ Fungsi sistem pengawasan ketenagakerjaan adalah:

1. Untuk menjamin penegakan hukum mengenai kondisi kerja dan perlindungan tenaga kerja, waktu kerja, pengupahan, keselamatan, kesehatan dan kesejahteraan, penggunaan tenaga kerja anak dan orang muda serta masalah-masalah lain yang terkait, sepanjang pengawasan tersebut dapat dilaksanakan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan.

¹⁷ Konvensi ILO Nomor 81 Tentang Pengawasan Ketenagakerjaan dalam Industri dan Perdagangan

bekerja di sebuah perusahaan:

a) Cuti Tahunan

Dalam Pasal 79 ayat (2) poin (c) menyebutkan bahwa hak cuti tahunan akan diberikan kepada pekerja atau karyawan yang telah memenuhi masa kerja selama 12 (dua belas) bulan atau satu tahun secara berkesinambungan dengan jumlah hari sebanyak 12 (dua belas). Saat karyawan dalam masa cuti, perusahaan wajib memberikan upah harian secara penuh tanpa pemotongan apa pun sesuai dengan Pasal 84.

b) Cuti Sakit

Berikutnya adalah cuti sakit. Cuti ini dibuat bagi karyawan yang tidak mampu bekerja karena alasan kesehatan. Cuti sakit ini biasanya disatukan dengan cuti haid yang ditujukan khusus untuk wanita, yaitu pada hari pertama dan kedua masa menstruasi. Aturan ini sesuai dengan Pasal 81 dan Pasal 93 ayat (2). Namun, beberapa perusahaan sering kali tidak mencantumkan cuti ini.

c) Cuti Besar

Cuti besar ditujukan untuk karyawan yang telah bekerja dalam waktu yang lama, minimal enam tahun. Berdasarkan Pasal 79 ayat (2), disebutkan bahwa karyawan wajib mendapatkan istirahat panjang sekurangnyanya dua bulan untuk masa kerja sekurangnyanya enam tahun dan berlaku pada tahun berikutnya. Perlu diketahui, karyawan yang telah mendapatkan cuti besar tidak lagi mendapatkan cuti tahunan. Jadi, masa cutinya adalah 30 hari kerja selama satu tahun dan jumlah yang sama pada tahun berikutnya. Cuti besar ini berlaku kelipatan, sehingga akan diperoleh kembali ketika masa kerja karyawan menginjak 12 tahun.

d) Cuti Bersama

Cuti bersama merupakan jatah cuti bagi karyawan yang biasanya diberikan jika ada perayaan hari besar keagamaan. Khusus bagi perusahaan swasta, aturan ini berlaku dengan memotong jatah cuti tahunan karyawan. Ini sesuai dengan Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor SE.302/MEN/SJ-HK/XII/2010 Tahun 2010 yang membahas tentang Pelaksanaan Cuti Bersama di Sektor Swasta.

e) Cuti Hamil dan Melahirkan

Berdasarkan Pasal 82, dinyatakan bahwa karyawan wanita yang sedang hamil berhak untuk mendapatkan hak

istirahat selama 1,5 bulan sebelum dan sesudah melahirkan. Meski begitu, karyawan boleh bernegosiasi kepada perusahaan terkait pengambilan hak cuti ini selama tidak melebihi jangka waktu maksimal, yaitu tiga bulan. Biasanya, karyawan lebih memilih untuk mengambil hak istirahat selama tiga bulan penuh menjelang persalinan.

f) Cuti Penting

Cuti penting berhak didapatkan karyawan yang memang tidak bisa hadir di kantor karena berbagai alasan penting, seperti meninggal, menikah, dan berbagai keperluan mendesak lainnya. Sesuai dengan Pasal 93 ayat (2) dan (4) yang mengatur tentang lama hari cuti yang diperoleh karyawan berdasarkan kepentingannya. Misalnya, cuti karena karyawan menikah adalah maksimal tiga hari, menikahkan anak, membaptis, atau mengkhitan anak maksimal dua hari, anggota keluarga meninggal maksimal satu hari, anggota keluarga inti meninggal maksimal dua hari, dan istri keguguran atau melahirkan maksimal dua hari. Mengacu UU Nomor 13 tahun 2003 pasal 79 menyebutkan:

- 1) Pengusaha wajib memberi waktu istirahat dan cuti kepada pekerja/buruh.
- 2) Waktu istirahat dan cuti sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), meliputi:
 - a) istirahat antara jam kerja, sekurang kurangnya setengah jam setelah bekerja selama 4 (empat) jam terus menerus dan waktu istirahat tersebut tidak termasuk jam kerja;
 - b) istirahat mingguan 1 (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau 2 (dua) hari untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu;
 - c) cuti tahunan, sekurang kurangnya 12 (dua belas) hari kerja setelah pekerja/buruh yang bersangkutan bekerja selama 12 (dua belas) bulan secara terus menerus; dan
 - d) Istirahat panjang sekurang-kurangnya 2 (dua) bulan dan dilaksanakan pada tahun ketujuh dan kedelapan masing-masing 1 (satu) bulan bagi pekerja/buruh yang telah bekerja selama 6 (enam) tahun secara terus-menerus pada perusahaan yang sama dengan ketentuan pekerja/buruh tersebut tidak berhak lagi atas istirahat tahunannya dalam 2 (dua) tahun berjalan dan

selanjutnya berlaku untuk setiap kelipatan masa kerja 6 (enam) tahun.

Dengan demikian, karena tergugat tidak mengizinkan penggugat cuti sebagaimana diatur dalam undang, padahal cuti merupakan hak normative penggugat. Lebih lanjut dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan *Pasal 187 ayat menyebutkan (1) Barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud Pasal 37 ayat (2), Pasal 44 ayat (1), Pasal 45 ayat (1), Pasal 67 ayat (1), Pasal 71 ayat (2), Pasal 76, Pasal 78 ayat (2), Pasal 79 ayat (1) dan ayat (2), Pasal 85 ayat (3), fsn Pasal 144, dikenakan sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) bulan dan paling lama 12 (dua belas) bulan dan/atau denda paling sedikit Rp 10.000.000,00 (sepuluh juta rupiah) dan paling banyak Rp 100.000.000,00 (lseratus ratus juta rupiah).*

2. Pembayaran uang cuti panjang kepada penggugat

Mengenai cuti besar tidak ditemukan pengaturannya dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (“UU Ketenagakerjaan”). Yang diatur dalam UU Ketenagakerjaan adalah istirahat panjang.²⁰ Pada dasarnya pengusaha wajib memberi waktu istirahat dan cuti kepada pekerja/buruh.²¹ Salah satu waktu istirahat dan cuti yang dimaksud adalah istirahat panjang. Istirahat panjang sekurang-kurangnya 2 (dua) bulan dan dilaksanakan pada tahun ketujuh dan kedelapan masing-masing 1 (satu) bulan bagi pekerja/buruh yang telah bekerja selama 6 (enam) tahun secara terus-menerus pada perusahaan yang sama dengan ketentuan pekerja/buruh tersebut tidak berhak lagi atas istirahat tahunannya dalam 2 (dua) tahun berjalan dan selanjutnya berlaku untuk setiap kelipatan masa kerja 6 (enam) tahun.²² Hak istirahat panjang tersebut hanya berlaku bagi pekerja/buruh yang bekerja pada perusahaan tertentu. Mengenai apa itu perusahaan tertentu, diatur dengan Keputusan Menteri, yaitu Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: KEP. 51/MEN/IV/2004 tentang Istirahat Panjang Pada Perusahaan

²⁰Letezia Tobing, S.H., M.Kn. Cuti Besar (Istirahat Panjang) pekerja, dalam <https://www.hukumonline.com/klinik/detail/ulasan/lt55a3a0e5e1445/cuti-besar-istirahat-panjang-pekerja/>, diakses pada tanggal 8 Mei 2020, pada jam 13.42

²¹ Pasal 79 ayat (1) UU Ketenagakerjaan

²² Pasal 79 ayat (2) huruf d UU Ketenagakerjaan

Tertentu (“Kepmenaker 51/2004”).

Dalam Kepmenaker 51/2004 dijelaskan bahwa yang dimaksud istirahat panjang adalah istirahat yang diberikan kepada pekerja/buruh setelah masa kerja 6 (enam) tahun secara terus menerus pada perusahaan yang sama.²³ Perusahaan yang sama adalah perusahaan yang berada dalam satu badan hukum.²⁴ Perusahaan yang wajib melaksanakan istirahat panjang adalah perusahaan yang selama ini telah melaksanakan istirahat panjang sebelum ditetapkannya Kepmenaker 51/2004.²⁵ Pekerja/buruh yang melaksanakan hak istirahat panjang pada tahun ketujuh dan kedelapan, tidak berhak atas istirahat tahunan pada tahun tersebut.²⁶ Bagi pengusaha perlu diketahui bahwa selama menjalankan hak istirahat panjang pekerja/buruh berhak atas upah penuh dan pada pelaksanaan istirahat tahun kedelapan pekerja/buruh diberikan kompensasi hak istirahat tahunan sebesar setengah bulan gaji (upah pokok ditambah tunjangan tetap).²⁷

3. Sita Jaminan atas harta benda milik tergugat

Sita jaminan (*Conservatoir Beslag*) diatur dalam Pasal 227 ayat (1) Reglemen Indonesia yang Diperbaharui (HIR), yang berbunyi sebagai berikut:

“Jika ada persangkaan yang beralasan, bahwa seorang yang berhutang, selagi belum dijatuhkan keputusan atasnya atau selagi putusan yang mengalahkannya belum dapat dijalankan, mencari akal akan menggelapkan atau membawa barangnya baik yang tidak tetap maupun yang tetap dengan maksud akan menjauhkan barang itu dari penagih hutang, maka atas surat permintaan orang yang berkepentingan ketua pengadilan negeri dapat memberi perintah, supaya disita barang itu untuk menjaga hak orang yang memasukkan permintaan itu, dan kepada peminta harus diberitahukan akan menghadap persidangan, pengadilan negeri yang pertama sesudah itu untuk memajukan dan menguatkan gugatannya.”

Menurut M. Yahya Harahap dalam buku *Hukum Acara Perdata* (hal. 339), tujuan dari sita jaminan agar barang itu tidak

²³ Pasal 1 angka 1 Kepmenaker 51/2004

²⁴ Pasal 1 angka 2 Kepmenaker 51/2004

²⁵ Pasal 2 Kepmenaker 51/2004

²⁶ Pasal 3 ayat (1) Kepmenaker 51/2004

²⁷ Pasal 3 ayat (2) dan (3) Kepmenaker 51/2004

digelapkan atau diasingkan tergugat selama proses persidangan berlangsung, sehingga pada saat putusan dilaksanakan, pelunasan pembayaran utang yang dituntut penggugat dapat terpenuhi, dengan jalan menjual barang sitaan itu. Dengan demikian, tindakan penyitaan barang milik tergugat bukan untuk diserahkan dan dimiliki penggugat (pemohon sita), tetapi untuk melunasi pembayaran utang tergugat kepada penggugat.²⁸ Bila sita jaminan dikabulkan oleh hakim, haknya atas benda tersebut menjadi hilang sementara dan memaksa pemilik benda untuk melakukan prestasi tertentu. Artinya menurut penulis adanya permohonan sita jaminan tersebut sah-sah saja.

PENUTUP

Berdasarkan pada uraian hasil analisis data dan hasil penelitian diatas, maka penulis menyimpulkan bahwa

- a) Pelaksanaan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh perusahaan harus sesuai dengan Undang- undang no 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa pemutusan hubungan kerja dilakukan dalam beberapa proses yaitu mengadakan musyawarah antara karyawan dengan perusahaan, bila menemui jalan buntu maka jalan terakhir adalah melalui pengadilan untuk memutuskan perkara. Dan tanggung jawab perusahaan terhadap tenaga kerja yang telah diPHK dimana dalam undang-undang mengharuskan atau mewajibkan perusahaan untuk memberikan uang pesangon, uang penghargaan, dan uang penggantian hak. Dan Peraturan mengenai uang pesangon, uang penghargaan dan uang penggantian hak diatur dalam pasal 156, pasal 160 sampai pasal 169 UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- b) Mengenai pertimbangan majelis hakim dalam putusan tersebut, sudah mengabulkan gugatan penggugat sebagian, namun ada beberapa gugatan yang tertolak diantaranya mengenai, Pelanggaran yang dilakukan oleh pihak RS sebagaimana yang tertuang dalam UU Nomor 13 tahun 2003 pasal 79, jo pasal 187 (Pidana), Pembayaran uang cuti panjang kepada penggugat, Sita Jaminan atas harta benda

²⁸ M. Yahya Harahap, *Hukum Acara Perdata*, Sinar Grafika, Kota Bandung, Hlm. 339

milik tergugat dan Putusan atas hak penggugat dapat dilaksanakan terlebih dahulu

DAFTAR PUSTAKA

- A Gamer, Bryan (ed), (2004), *Black's Law Dictionary*, Eight Edition, A Tomson Business
- Anshari, Tampil. (2005). *Metodologi Penelitian Hukum: Penulisan Skripsi*, (Medan: Pustaka Bangsa Press.
- Danny Simanjuntak, D. (2007). *PHK dan Pesangon Karyawan*, Jakarta:Visi Media.
- Darus Badruzaman, Mariam, (1983). *KUH Perdata Buku III, Hukum Perikatan dengan Penjelasan*, (Bandung: Alurni.
- Hanitijo Soemitro, Ronny. (1990). *Metodologi Penelitian Hukum dan Jurimetri*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- HR, Ridwan, (2014), *Hukum Administrasi Negara*, Jakarta, PT Raja Grafindo.
- Joni Sudarso, Marjan Miharja dan Ahmad, *Perlindungan Hukum Kepemilikan Hak Atas Tanah Bagi Warga Masyarakat Pasawaran di Kawasan Teluk Ratai Kabupaten Pasawaran Prov Lampung*. Jurnal Pakuan law review. Volume 5 nomor 1, januari-juni 2019.
- Kartasapoetra, G, dkk, (1994). *Hukum Perburuhan di Indonesia Berlandaskan Pancasila*, Jakarta, Sinar Grafika
- Magnis Suseno, Frans, (1999). *Etika Politik Prinsip-prinsip Moral Dasar Modern*, (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Miharja, Marjan, (2019). *Asas Manfaat Putusan Hakim Pengadilan Hubungan Industrial Bandung Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu*, CV Peberbit Qiara Media, Jawa Timur, Cetakan Pertama
-, (2019). *Pengantar Ilmu Hukum*, CV Peberbit Qiara Media, Jawa Timur, Cetakan Pertama.
- Marjan Miharja, *Fenomena kriminalitas remaja di Kota Depok*, Pakuan Law Review, Volume 5, Nomor Januari-Juni 2019.
- Marjan Miharja, *Ketenagakerjaan Dalam Institusi Organisasi Masyarakat (Ormas) Muhammadiyah Kramatjati*. Jurnal Anadara Pengabdian Kepada Masyarakat. 2020 Vol.2 No.1
- Miru, Ahmad, (2007). *Hukum Kontrak (Perancangan Kontrak)*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Prodjodikoro, Wirjono, 1981. *Hukum Perdata tentang Persetujuan Tertentu*, (Bandung: Sumur.
- Rusli, Hardijan, (2011). *Hukum Ketenagakerjaan Berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Terkait Lainnya*, (Bogor: Ghalia Indonesia

- Sarnawa, Bagus, Johan Erwn Isharyanto, 2010, *Hukum Ketenagakerjaan*, Yogyakarta: Laboratorium Ilmu Hukum.
- Setiono, (2004). *Rule of Law (Supremasi Hukum)*, Surakarta: Magister Ilmu Hukum Program Pascasarjana Universitas Sebelas Maret.
- Soepomo, Iman. (1992). *Pengantar Hukum Perburuhan*, Jakarta: Ikrar Mandiri Abadi, Cet.ke-10.
- Tim Penyusun Kamus Departemen Pendidikan Dan Kebudayaan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Cet. 3, (Jakarta: Balai Pustaka, 1996), hlm. 595.
- Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata
- Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
- Kepmen Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. 78/2001 Tentang Perubahan Kepmenaker No. 150/2000 Tentang Pemutusan Hubungan Kerja, Pesangon
- Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Hubungan Industrial
- Undang-Undang No. 48 Tahun 2009 Tentang Kekuasaan Kehakiman
- Wahab, Agusfian, Zainal Asikin, Lalu Husni, Zaeni Asyhadie, (2003). *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, PT. Grafindo Persada: Jakarta
- Wijayanti, Asri, (2019). *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Edisi 1, Cetakan, Jakarta: Sinar Grafika.
- Yahya Harahap, M, (1986). *Segi-Segi Hukum Perjanjian*, (Bandung: Alumni).