

## BAB IV

### **PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL YANG DISEBABKAN KARENA PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK) DI PT PLANET ELECTRINDO BERDASARKAN PUTUSAN NOMOR 323K/PDT.SUS-PHI/2015 DIHUBUNGKAN DENGAN UU NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN JO. NOMOR 2 TAHUN 2004 TENTANG PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL**

- A. Penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang disebabkan karena PHK di PT. Planet Electrindo berdasarkan putusan nomor 323K/Pdt.Sus-PHI/2015 dihubungkan dengan UU nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan jo. UU nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.**

Perselisihan Hubungan Industrial adalah “perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan”. (Pasal 1 Angka 1 UU No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial juncto Pasal 1 Angka 22 UU No. 13 Tahun 2003).

Dalam Penyelesaian Hukum terkait Putusan Nomor 323K/PDT.SUS-PHI/2015 antara perselisihan FX Sumartono sebagai Penggugat dan juga PT. Planet Electrindo sebagai Tergugat. Perihal perselisihan mengenai pemutusan hubungan kerja dan perselisihan mengenai hak yang memang mencakup jenis perselisihan dalam Pasal 1 angka 1 dan angka 2 UU No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Penyelesaian masalah ini lebih dahulu menggunakan penyelesaian secara kekeluargaan terlebih dahulu atau juga dikenal sebagai penyelesaian secara Bipartit. Perundingan bipartit adalah perundingan antara pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha untuk menyelesaikan Perselisihan Hubungan Industrial sesuai ketentuan Pasal 3 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial:

1. Perselisihan hubungan industrial wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mencapai mufakat;
2. Penyelesaian perselisihan melalui bipartit sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus diselesaikan paling lama 30 (tiga puluh) hari kerja sejak tanggal dimulainya perundingan;
3. Apabila dalam jangka waktu 30 (tiga puluh) hari sebagaimana dimaksud pada ayat (2) salah satu pihak menolak untuk berunding atau telah dilakukan perundingan tetapi tidak mencapai kesepakatan, maka perundingan bipartit dianggap gagal.

Perselisihan antara FX Sumartono sebagai Pekerja/Buruh dengan PT Planet Electrindo bermula mengenai pemindahan tempat kerja FX Sumartono dari perusahaan tersebut ke PT. Tiga Berlian Electrindo dan juga FX Sumartono sendiri tidak diperkenankan bekerja, dan penggugat sendiri merasa keberatan dengan pemutusan serta tidak dilandasi pemenuhan hak yang seharusnya ia terima serta FX Sumartono sendiri tidak diperkenankan masuk bekerja di perusahaan PT Planet Electrindo, maka terjadi lah perselisihan mengenai hak dan berlanjut ke pemutusan hubungan kerja.

Karena tidak menemukan mufakat dalam penyelesaian perselisihan bipartit dan mediasi, maka selanjutnya melalui adalah penyelesaian secara litigasi atau melalui pengadilan, namun sebelum masuk ke pengadilan ternyata pekerja mendapatkan pemutusan hubungan kerja oleh perusahaan PT Planet Electrindo, dengan alasan pekerja tidak masuk kerja selama 5 hari berturut-turut dan dianggap mengundurkan diri sesuai ketentuan pasal 168<sup>69</sup> Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, sementara FX Sumartono sebagai penggugat merasa tidak masuk kerja karena dihalang-halangi dan dilarang masuk kerja karena menolak mutasi.

Mengenai alasan-alasan Pemutusan Hubungan Kerja menurut ketentuan Pasal 158 Undang - Undang No 13 Tahun 2003 Tentang ketenagakerjaan, yaitu :

---

<sup>69</sup> lihat Pasal 168 Undang - Undang No 13 Tahun 2003 Tentang ketenagakerjaan

(1) *Pekerja/buruh yang mangkir selama 5 (lima) hari kerja atau lebih berturut-turut tanpa keterangan secara tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah dan telah dipanggil oleh pengusaha 2 (dua) kali secara patut dan tertulis dapat diputus hubungannya karena dikualifikasikan mengundurkan diri.*

1. Pengusaha dapat memutuskan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh dengan alasan pekerja/buruh telah melakukan kesalahan berat sebagai berikut:

- a. melakukan penipuan, pencurian, atau penggelapan barang dan/atau uang milik perusahaan;
- b. memberikan keterangan palsu atau yang dipalsukan sehingga merugikan perusahaan;
- c. mabuk, meminum minuman keras yang memabukkan, memakai dan atau mengedarkan narkotika, psikotropika, dan zat adiktif lainnya di lingkungan kerja;
- d. Melakukan perbuatan asusila atau perjudian di lingkungan kerja;
- e. menyerang, menganiaya, mengancam, atau mengintimidasi teman sekerja atau pengusaha di lingkungan kerja;
- f. membujuk teman sekerja atau pengusaha untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan;
- g. dengan ceroboh atau sengaja merusak atau membiarkan dalam keadaan bahaya barang milik perusahaan yang menimbulkan kerugian bagi perusahaan;
- h. dengan ceroboh atau sengaja membiarkan teman sekerja atau pengusaha dalam keadaan bahaya di tempat kerja;

- i. membongkar atau membocorkan rahasia perusahaan yang seharusnya dirahasiakan kecuali untuk kepentingan negara; atau
  - j. melakukan perbuatan lainnya di lingkungan perusahaan yang diancam pidana penjara 5 (lima) tahun atau lebih.
2. Kesalahan berat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus didukung dengan bukti sebagai berikut:
  - a. pekerja/buruh tertangkap tangan;
  - b. ada pengakuan dari pekerja/buruh yang bersangkutan; atau
  - c. bukti lain berupa laporan kejadian yang dibuat oleh pihak yang berwenang di perusahaan yang bersangkutan dan didukung oleh sekurang-kurangnya 2 (dua) orang saksi.
3. Pekerja/buruh yang diputus hubungan kerjanya berdasarkan alasan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dapat memperoleh uang penggantian hak sebagai dimaksud dalam Pasal 156 ayat (4).
4. Bagi pekerja/buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (1) yang tugas dan fungsinya tidak mewakili kepentingan pengusaha secara langsung, diberikan uang pisah yang besarnya dan pelaksanaannya diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama

Dan juga terdapat ketentuan mengenai larangan-larangan Perusahaan melakukan Pemutusan Hubungan Kerja ketentuan pasal 153 Undang - Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yaitu :

1. Pengusaha dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan:
  - a. pekerja/buruh berhalangan masuk kerja karena sakit menurut keterangan dokter selama waktu tidak melampaui 12 (dua belas) bulan secara terus-menerus;
  - b. pekerja/buruh berhalangan menjalankan pekerjaannya karena memenuhi kewajiban terhadap negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
  - c. pekerja/buruh menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya
  - d. pekerja/buruh menikah;
  - e. pekerja/buruh perempuan hamil, melahirkan, gugur kandungan, atau menyusui bayinya;
  - f. pekerja/buruh mempunyai pertalian darah dan atau ikatan perkawinan dengan pekerja/buruh lainnya di dalam satu perusahaan, kecuali telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;
  - g. pekerja/buruh mendirikan, menjadi anggota dan/atau pengurus serikat pekerja/serikat buruh, pekerja/buruh melakukan kegiatan serikat pekerja/serikat buruh di luar jam kerja, atau di dalam jam kerja atas kesepakatan pengusaha, atau berdasarkan ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;

- h. pekerja/buruh yang mengadukan pengusaha kepada yang berwajib mengenai perbuatan pengusaha yang melakukan tindak pidana kejahatan
- i. karena perbedaan paham, agama, aliran politik, suku, warna kulit, golongan, jenis kelamin, kondisi fisik, atau status perkawinan;
- j. pekerja/buruh dalam keadaan cacat tetap, sakit akibat kecelakaan kerja, atau sakit karena hubungan kerja yang menurut surat keterangan dokter yang jangka waktu penyembuhannya belum dapat dipastikan.

2. Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan dengan alasan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) batal demi hukum dan pengusaha wajib mempekerjakan kembali pekerja/buruh yang bersangkutan.

Dengan demikian, perusahaan telah melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) dengan alasan-alasan yang kuat sesuai dua ketentuan diatas, disamping itu FX Sumartono merasa bahwa alasan pemutusan hubungan kerja dikarenakan ia menolak mutasi pemindahan tempat bekerja di dalam ketentuan Pasal 31 UU Ketenagakerjaan berbunyi: “Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam atau di luar negeri”, mengenai hal ini “Penempatan tenaga kerja dilaksanakan berdasarkan asas terbuka, bebas, obyektif, serta adil, dan setara tanpa diskriminasi ”(Pasal 32 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan).

Pasal 31 dan Pasal 32 Undang-Undang Ketenagakerjaan memberikan hak dan kesempatan kepada Pekerja untuk ditempatkan pada Jabatan yang tepat sesuai dengan keahlian, keterampilan, bakat, minat, dan kemampuan pekerja. Dengan demikian, seharusnya perusahaan juga harus memperhatikan bakat, minat, dan kemampuan seorang pekerja sebelum yang bersangkutan dimutasi.

Namun perusahaan PT Planet Electrindo selaku pihak pemberi kerja memang memiliki hak untuk melakukan mutasi, UU No.13 Tahun 2003 memang tidak ada mengatur secara rinci mengenai Mutasi, sehingga dapat dipastikan bahwa Mutasi itu adalah hak mutlak dari perusahaan, namun dalam mutasi ini harus dinyatakan dengan jelas dan tegas dalam perjanjian kerja dan sebaiknya para pihak yaitu pihak pemberi kerja dan juga pihak pekerja untuk jeli saat sepakat terikat dalam perjanjian kerja. Pada umumnya memang terdapat klausul seperti "*siap dan bersedia untuk ditempatkan dimanapun*" artinya klausul tersebut secara aktif memberikan kewenangan Perusahaan tersebut untuk melakukan mutasi sesuai ketentuan yang diatur UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, disamping itu juga harus merujuk Peraturan Perusahaan PT Planet Electrindo.

Sedangkan, pemutasian yang dilakukan oleh PT. Planet Electrindo ke PT. Tiga Berlian Electrindo merupakan bentuk pemutasian yang menyalahi aturan dan bertentangan dengan Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, karena dua perusahaan tersebut bukanlah suatu perusahaan yang terafiliasi, artinya jika merujuk Pasal 1 angka 1 jo Pasal 50 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengenai hubungan kerja dijelaskan

hubungan kerja adalah hubungan hukum untuk melakukan pekerjaan antara suatu perusahaan yang diwakili oleh pengurusnya dengan seseorang pekerja/buruh secara personal yang ditandai dengan adanya perjanjian kerja.

Substansi yang diperjanjikan dalam perjanjian kerja sesuai Pasal 54 ayat (1) huruf a, huruf b, huruf c, huruf d dan huruf f UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, -antara lain- adalah nama dan alamat perusahaan (sebagai pemberi kerja), nama dan alamat pekerja/buruh (sebagai pemberi kerja), jabatan atau jenis pekerjaan pekerja/buruh, tempat dilakukannya pekerjaan, serta syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban para pihak (termasuk besarnya upah).<sup>70</sup>

Berdasarkan ketentuan tersebut di atas, apabila FX Sumartono dimutasi dari PT Planet Electrindo ke perusahaan Tiga Berlian Electrindo, walau dalam satu grup (holding company), hal itu berarti telah terjadi pengakhiran/pemutusan hubungan kerja (PHK) dari perusahaan sebelumnya dan kemudian direkrut oleh perusahaan lainnya. Dalam hal seperti ini, dari sisi perusahaan PT Planet Electrindo sebenarnya FX Sumartono bukanlah mutasi, akan tetapi diakhiri hubungan kerjanya atau di-PHK. Bahwa FX Sumartono dipekerjakan kembali

---

<sup>70</sup> lihat pasal 54 ayat 1 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

(1) Perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis sekurang-kurangnya memuat:

- a. nama, alamat perusahaan, dan jenis usaha;
- b. nama, jenis kelamin, umur, dan alamat pekerja/buruh;
- c. jabatan atau jenis pekerjaan;
- d. tempat pekerjaan;
- e. besarnya upah dan cara pembayarannya;
- f. syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/ buruh;
- g. mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja;
- h. tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat; dan
- i. tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja.

oleh perusahaan Tiga Berlian Electrindo, itu adalah persoalan lain dan dalam konteks yang berbeda. Berdasarkan Putusan Nomor 323K/PDT.SUS-PHI/2015 antara perselisihan FX Sumartono sebagai Penggugat dan juga PT Planet Electrindo sebagai Tergugat. Hakim dalam memutuskan kasus tersebut harus menyebutkan bahwa pemutasian jelas menyalahi aturan dikarenakan dua perusahaan tersebut dua badan hukum yang berbeda, sehingga dengan hal tersebut di dalam Putusan Nomor 323K/PDT.SUS-PHI/2015 mengabulkan sebagian hak-hak Penggugat dan memerintahkan Tergugat memenuhi kewajibannya.

Dengan demikian, menurut hemat Penulis pemutasian FX Sumartono dari Perusahaan PT Planet Electrindo ke Perusahaan Tiga Berlian Electrindo, bukanlah merupakan pemutasian karena Hubungan Kerja yang terjadi bukan didasarkan pada perjanjian kerja yang sesuai nama dan alamatnya, artinya untuk memindahkan FX Sumartono ke perusahaan lain harus diakhiri terlebih dahulu, dan PT. Planet Electrindo telah melakukan Pemutusan Hubungan kerja terhadap FX Sumartono. Sehingga yang bersangkutan berhak untuk mendapatkan hak-hak yang diatur oleh Undang-Undang Ketenagakerjaan serta aturan-aturan terkait lainnya mengenai hak pemutusan hubungan kerja (PHK).

Hubungan Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dengan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, di dalam kasus FX Sumartono ini terdapat dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan yang mengatur mengenai hubungan kerja serta hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh serta disebut mengenai mutasi, sedangkan di dalam UU Nomor 2 tahun 2004 mengatur Penyelesaian Perselisihan

Hubungan Industrial di Luar Pengadilan Hubungan Industrial, juga memberikan beberapa pilihan atau alternatif untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial, yaitu dapat melakukan perundingan secara Bipatrit, Tripatrit, dan dapat pula dilakukan melalui pengadilan hubungan industrial (PHI).

**B. Pemberian hak-hak pekerja yang terkena PHK menurut putusan nomor 323K/Pdt.Sus-PHI/2015 dihubungkan dengan UU nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan jo. UU nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial**

Melihat dari lama bekerjanya FX Sumartono di Perusahaan PT Planet Electrindo yang mana Penggugat telah bekerja di perusahaan Tergugat selama 18 (delapan belas) tahun dengan posisi jabatan sebagai Kepala Produksi selama 12 (dua belas) tahun dan 6 (enam) tahun sebagai Service Manager maka ditinjau dari status Penggugat ini ialah Pekerja yang memiliki Hubungan kerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT).

Berdasarkan Pasal 1 angka 2 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor KEP. 100/MEN/VI/2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (Kepmenakertrans 100/2004), pengertian Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja yang bersifat tetap.

Menurut Pasal 60 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT) atau permanen dapat mensyaratkan adanya masa percobaan paling lama tiga bulan. Oleh karena itu, masa kerja pekerja PKWTT/permanen dihitung atau dimulai sejak tanggal selesainya masa percobaan sebagaimana tercantum dalam perjanjian kerja atau sejak tanggal yang tertulis dalam surat pengangkatan bagi Pekerja tersebut.

Namun, ada kalanya perjanjian kerja tidak dibuat secara tertulis. Dalam hal PKWTT dibuat secara lisan, maka pengusaha wajib membuat surat pengangkatan bagi pekerja yang bersangkutan sesuai dengan Pasal 63 ayat (1). Dan status permanen pekerja tersebut terhitung sejak tanggal pengangkatan yang tercantum dalam surat pengangkatan tersebut.

Berdasarkan surat nomor 008/PLE/JKT-HRD/2013 Surat Dari Direksi PT Planet Electrindo, FX Sumartono dimutasikan tempat kerjanya dari perusahaan tersebut ke PT Tiga Berlian Electrindo, dengan alasan untuk meningkatkan kualitas produk, memang pemutasian ialah hak Absolute dari Perusahaan namun harus diingat bahwa *“Penempatan tenaga kerja dilaksanakan berdasarkan asas terbuka, bebas, obyektif, serta adil, dan setara tanpa diskriminasi”* (Pasal 32 Undang- Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan).

Dengan keluarnya surat tersebut berakibat bahwa FX Sumartono tidak menerima pemutasian tersebut dikarenakan hak-hak beliau belum dipenuhi oleh perusahaan, sementara perusahaan berdalih bahwa ia tidak memenuhi kewajibannya dikarenakan tidak berniat melakukan pemutusan hubungan kerja

dan disamping itu FX Sumartono juga tidak bekerja selama 5 hari berturut-turut yang mengakibatkan FX Sumartono dianggap mengundurkan diri, namun FX Sumartono merasa dirinya telah di PHK tanpa menerima hak hak yang seharusnya ia terima.

Selanjutnya, dilakukan Penyelesaian perundingan Bipartit dari pihak FX Sumartono kepada PT Planet Electrindo yang dilakukan selama 3 kali yaitu pada tanggal 14 juni tahun 2013 lalu kedua pada tanggal 28 juni tahun 2013 dan pada tanggal 12 juli tahun 2013, namun tidak terdapat titik temu dalam pertemuan tersebut dikarenakan pihak PT Planet Electrindo tidak menghadiri perundingan tersebut dan dengan cara mediasi pun tidak tercapai kesepakatan. Akhirnya masalah ini dibawa ke pengadilan perselisihan hubungan industrial untuk diselesaikan dan hal ini pun diatur dalam Pasal 159 Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yaitu *“Apabila pekerja/buruh tidak menerima pemutusan hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 158 ayat (1), pekerja/buruh yang bersangkutan dapat mengajukan gugatan kelembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial”*.

Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan alasan-alasan pengusaha melakukan Pemutusan Hubungan Kerja, yaitu:

1. Pasal 158 ayat (1), ayat (2), ayat (3) dan ayat (4).

(1) “Pengusaha dapat memutuskan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh dengan alasan pekerja/buruh telah melakukan kesalahan berat sebagai berikut:

- a. melakukan penipuan, pencurian, atau penggelapan barang dan/atau uang milik perusahaan
- b. memberikan keterangan palsu atau yang dipalsukan sehingga merugikan perusahaan;
- c. mabuk, meminum-minuman keras yang memabukkan, memakai dan atau mengedarkan narkotika, psikotropika, dan zat adiktif lainnya di lingkungan kerja;
- d. melakukan perbuatan asusila atau perjudian di lingkungan kerja;
- e. menyerang, menganiaya, mengancam, atau mengintimidasi teman sekerja atau pengusaha di lingkungan kerja;
- f. membujuk teman sekerja atau pengusaha untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan;
- g. dengan ceroboh atau sengaja merusak atau membiarkan dalam keadaan bahaya barang milik perusahaan yang menimbulkan kerugian bagi perusahaan;
- h. dengan ceroboh atau sengaja membiarkan teman sekerja atau pengusaha dalam keadaan bahaya di tempat kerja;
- i. Membongkar atau membocorkan rahasia perusahaan yang seharusnya dirahasiakan kecuali untuk kepentingan negara; atau

j. melakukan perbuatan lainnya di lingkungan perusahaan yang diancam pidana penjara 5 (lima) tahun atau lebih.”

(2) “Kesalahan berat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus

didukung dengan bukti sebagai berikut:

- a. pekerja/buruh tertangkap tangan;
- b. ada pengakuan dari pekerja/buruh yang bersangkutan; atau
- c. bukti lain berupa laporan kejadian yang dibuat oleh pihak yang berwenang di perusahaan yang bersangkutan dan didukung oleh sekurang-kurangnya 2 (dua) orang saksi.

(3) “Pekerja/buruh yang diputus hubungan kerjanya berdasarkan alasan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dapat memperoleh uang penggantian hak sebagai dimaksud dalam Pasal 156 ayat (4)”.

(4) “Bagi pekerja/buruh sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) yang tugas dan fungsinya tidak mewakili kepentingan pengusaha secara langsung, selain uang penggantian hak sesuai dengan ketentuan Pasal 156 ayat (4) diberikan uang pisah yang besarnya dan pelaksanaannya diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.”

2. PASAL 163 ayat (1) dan ayat (2).

(1) “Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh dalam hal terjadi perubahan status, penggabungan, peleburan, atau perubahan kepemilikan perusahaan dan pekerja/buruh

tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja, maka pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 1 (satu) kali sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan dalam Pasal 156 ayat (4)".

(2) "Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena perubahan status, penggabungan, atau peleburan perusahaan, dan pengusaha tidak bersedia menerima pekerja/buruh di perusahaannya, maka pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan dalam Pasal 156 ayat (3), dan uang penggantian hak sesuai ketentuan dalam Pasal 156 ayat (4)".

3. PASAL 164 ayat (1), ayat (2), dan ayat (3).

(1) "Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena perusahaan tutup yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian secara terus menerus selama 2 (dua) tahun, atau keadaan memaksa (force majeure), dengan ketentuan pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2) uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4)"

(2) "Kerugian perusahaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus dibuktikan dengan laporan keuangan 2 (dua) tahun terakhir yang telah diaudit oleh akuntan public".

(3) “Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena perusahaan tutup bukan karena mengalami kerugian 2 (dua) tahun berturut-turut atau bukan karena keadaan memaksa (force majeure) tetapi perusahaan melakukan efisiensi, dengan ketentuan pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4)”.

#### 4. PASAL 165

“Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena perusahaan pailit, dengan ketentuan pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4)”.

Melihat dari syarat syarat pemutusan tenaga kerja yang diatur di dalam Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, maka apa yang dilakukan PT Planet Electrindo ini bukan lah merupakan alasan untuk melakukan Pemutusan hubungan kerja (PHK), tapi pihak perusahaan tersebut beralasan tidak melakukan Pemutusan Hubungan Kerja dan menganggap penggugat FX Sumartono mengundurkan diri, ini ditinjau dari bahwa pada tanggal 7 Juni 2013 FX Sumartono menerima surat dari PT Tiga Berlian Electrindo dengan Nomor Surat 007/HRD- TBE/SPG/VI/ 2013 yang isinya menegaskan bahwa: Sesuai

dengan absensi di HRD mengenai ketidakhadiran FX Sumartono tanpa keterangan selama 5 (lima) hari berturut-turut, FX Sumartono diminta untuk masuk bekerja ke PT. Tiga Berlian Electrindo untuk melaksanakan tugas sesuai dengan standar dan prosedur yang berlaku.

Bahwa pengusaha tidak memberikan gaji lagi karena yang bersangkutan tidak bersedia untuk melanjutkan hubungan kerja dan dianggap mengundurkan diri setelah tidak masuk kerja selama 5 hari berturut-turut jadi bukan karena dimutasi. Perusahaan tidak pernah melakukan PHK kepada bersangkutan sehingga perusahaan tidak punya kewajiban untuk membayar biaya upah proses.

Pengusaha berhak untuk tidak membayar Pekerja dalam hal Pekerja tidak melakukan kewajibannya untuk bekerja, halmana diatur dalam ketentuan Pasal 93 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan: “*Upah tidak dibayar apabila pekerja/buruh tidak melakukan pekerjaan*”; Pasal tersebut lebih lanjut menjelaskan bahwa ketentuan Pasal 93 ayat (1) UU Ketenagakerjaan ini merupakan asas yang pada dasarnya berlaku untuk semua pekerja/buruh, kecuali apabila pekerja/buruh yang bersangkutan tidak dapat melakukan pekerjaan bukan karena kesalahannya. Halmana, berdasarkan fakta dalam persidangan bahwa perusahaan mengakui telah melarang FX Sumartono masuk bekerja di tempat semula (PT Planet Electrindo) karena perusahaan telah melakukan mutasi kepada FX Sumartono ke PT Tiga Berlian Electrindo.

Dengan demikian, FX Sumartono merasa ia tidak melakukan kesalahan dan telah dirugikan atas tindakan mutasi yang berujung Pemutusan Hubungan Kerja

tersebut, maka FX Sumartono sebagai pekerja mengajukan tuntutan yang didasari dengan ketentuan Pemutusan Hubungan Kerja tanpa adanya kesalahan dirinya, dengan Dasar Hukum Pasal 155 ayat (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan “*Selama putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum ditetapkan, baik pengusaha maupun pekerja/buruh harus tetap melaksanakan segala kewajibannya*”. Ketentuan inilah yang merupakan dasar dari Pemberian Upah Proses.

Sedangkan, Pasal 155 ayat (3) Undang-Undang Ketenagakerjaan berbunyi: “*Pengusaha dapat melakukan penyimpangan terhadap ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) berupa tindakan skorsing kepada pekerja/buruh yang sedang dalam proses pemutusan hubungan kerja dengan tetap wajib membayar upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima pekerja/buruh*”.

Disamping itu Pemutasian yang berujung Pemutusan hubungan Kerja telah melanggar ketentuan Pasal 169<sup>71</sup>, dan di dalam Putusan Nomor 323K/Pdt.Sus-PHI/2015 menyatakan bahwa pemutasian itu dilakukan menyalahi aturan karena dua perusahaan tersebut jelas dua badan hukum yang berbeda, artinya perusahaan

<sup>71</sup>lihat Pasal 169 Undang – Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

(1) Pekerja/buruh dapat mengajukan permohonan pemutusan hubungan kerja kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam hal pengusahamelakukan perbuatan sebagai berikut :

- a. menganiaya, menghina secara kasar atau mengancam pekerja/buruh;
- b. membujuk dan/atau menyuruh pekerja/buruh untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan;
- c. **tidak membayar upah tepat pada waktu yang telah ditentukan selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih;**
- d. tidak melakukan kewajiban yang telah djanjikan kepada pekerja/buruh;
- e. **memerintahkan pekerja/buruh untuk melaksanakan pekerjaan di luar yang diperjanjikan; atau**
- f. **memberikan pekerjaan yang membahayakan jiwa, keselamatan, kesehatan dan kesusilaan pekerja/buruh sedangkan pekerjaan tersebut tidak dicantumkan pada perjanjian kerja.**

telah melakukan pelanggaran terhadap perjanjian mengenai hubungan kerja, untuk itu penggugat atau FX Sumartono berhak untuk mendapatkan uang pesangon yang diatur oleh Undang-Undang.

Hak-hak pekerja/buruh yang di-PHK saat ini adalah sebagaimana diatur dalam Pasal 156 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003 yang menyebutkan, bahwa dalam hal terjadi PHK, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon (UP), uang penghargaan masa kerja (UPMK) dan uang penggantian hak (UPH) yang seharusnya diterima dengan persyaratan dan besaran jumlahnya diatur dalam Pasal 156 ayat (2), ayat (3) dan ayat (4) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Pasal 156 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan berbunyi, "*dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima*". Dan jika melihat lama masa kerja Penggugat ini yang telah bekerja selama 18 tahun, maka seharusnya Penggugat berhak mendapat uang pesangon senilai 9 kali upah dikali 2 artinya dengan jumlah pesangon senilai  $2 \times 9 \times \text{Rp } 6.110.000,00 = \text{Rp } 109.980.000,00$ .

Demikian juga FX Sumartono berhak mendapatkan uang penghargaan masa kerja sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (3) Undang-Undang Ketenagakerjaan "*Perhitungan uang penghargaan masa kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) ditetapkan sebagai berikut*" dalam huruf f berbunyi "*masa kerja 18 (delapan*

*belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 21 (dua puluh satu) tahun, 7 (tujuh) bulan upah”, artinya bapak FX Sumartono berhak mendapatkan uang penghargaan masa kerja dengan rincian sebagai berikut  $7 \times \text{Rp } 6.110.000,00 = \text{Rp } 42.770.000,00$ .*

Demikian juga FX Sumartono berhak atas Uang Penggantian Hak sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (4) Undang-Undang Ketenagakerjaan yang berbunyi “ *pengganti perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% (lima belas perseratus) dari uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat*”, artinya bapak FX Sumartono berhak mendapatkan Uang Penggantian Hak sebesar  $15\% \times \text{Rp } 152.750.000,00 = \text{Rp } 22.912.500,00$ .

Disamping itu juga FX Sumartono berhak mendapatkan uang cuti tahun 2013 senilai Rp 6.110.000,00 artinya total uang yang didapatkan FX Sumartono ini adalah berjumlah Rp 181.772.500,00. di dalam Putusan Nomor 323K/PDT.SUS-PHI/2015. Hakim mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian mengenai hak-hak dirinya senilai Rp 181.772.500,00, jumlah tersebut memanglah bukanlah nilai yang sepenuhnya diminta oleh Penggugat, karena estimasi nilai hak yang FX Sumartono inginkan yaitu Rp 291.752.500,00 (dua ratus sembilan puluh satu juta tujuh ratus lima puluh dua ribu lima ratus Rupiah); tambahan nilai tersebut ialah dengan rincian Upah proses selama perkara ini berlangsung, dengan rincian sebagai berikut :

1. Total upah yang belum dibayarkan terhitung sejak dari bulan Juni 2013 sampai dengan bulan Juni tahun 2014 yakni selama 12 bulan dikalikan dengan Rp. 6.110.000 dengan jumlah : Rp. 73.320.000 (tujuh puluh tiga jutatiga ratus dua puluh ribu Rupiah)
2. Upah selama proses perkara ini berlangsung hingga mempunyai kekuatan hukum yang tetap yang diperkirakan selama 6 bulan sebesar 6 x Rp6.110.000,00 = Rp 36.660.000,00.

Melihat keterkaitan Perselisihan antara FX Sumartono dengan PT Planet Electrindo mengenai Hak-hak serta Kewajiban kedua belah pihak yang berseteru di pengadilan dikaitkan dengan Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang -Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, juga ditinjau dari Putusan Nomor 323K/PDT.SUS-PHI/2015.

Maka sebenarnya dengan jelas Perusahaan PT Planet Electrindo telah melakukan pemutusan yang diatur dalam Pasal 31 dan Pasal 32 Undang-Undang Ketenagakerjaan namun melanggar ketentuan tersebut dengan alasan *pertama*, hubungan kerja diantara pekerja dan pengusaha yang dibuat berdasarkan perjanjian kerja dinyatakan dengan tegas substansi pekerjaan yang diatur dalam Pasal 54 Undang-Undang Ketenagakerjaan berbeda. *Kedua*, dengan alasan bahwa FX Sumartono ini tidak masuk kerja selama 5 hari berturut-turut dan sesuai bunyi pasal Pasal 168 Undang-undang No.13 Tahun 2003 maka dapat dilakukan PHK ,juga dalam Pasal 93 Undang-Undang Ketenagakerjaan yang berbunyi “*Upah tidak dibayar apabila pekerja/buruh tidak melakukan pekerjaan*”, dan alasan

inilah yang membuat Perusahaan berhak untuk melakukan PHK tapi patut diingat bahwa selama masa PHK ini dan belum ada putusan pengadilan hubungan industrial perusahaan wajib membayar kewajibannya termasuk hak hak pesangon yang seharusnya diterima Penggugat karena di dalam Putusan Nomor 323K/Pdt.Sus-PHI/2015 tersebut Serta Fakta persidangan tidak terbukti unsur kesalahan yang dilakukan oleh Penggugat.

*Ketiga*, pemutasian FX Sumartono dari PT Planet Electrindo dengan PT Tiga Berlian Electrindo yang merupakan dua badan hukum yang berbeda, dan merupakan perjanjian kerja yang dilaksanakan di luar kesepakatan artinya penggugat berhak untuk menolak mutasi tersebut, dan penggugat berhak untuk tidak masuk kerja di Perusahaan di luar tempat bekerja, dan pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh perusahaan PT Planet Electrindo wajib memberikan uang pesangon terlebih dahulu sesuai ketentuan Pasal 155 Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan “*Selama putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum ditetapkan, baik pengusaha maupun pekerja/buruh harus tetap melaksanakan segala kewajibannya*”.

Disamping itu, jika melihat Pasal 96 ayat (1) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang berbunyi “*Apabila dalam persidangan pertama, secara nyata-nyata pihak pengusaha terbukti tidak melaksanakan kewajibannya sebagaimana dimaksud dalam Pasal 155 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Hakim Ketua Sidang harus segera menjatuhkan Putusan Sela berupa perintah*

*kepada pengusaha untuk membayar upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima pekerja/buruh yang bersangkutan”.*

Seharusnya dengan melihat fakta di persidangan, Hakim pengadilan segera menjatuhkan Putusan Sela berupa perintah kepada PT Planet Electrindo untuk membayar kepada FX Sumartono upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima. Bahwa berdasarkan hal-hal tersebut, sudah seharusnya seluruh permohonan FX Sumartono dalam Putusan Sela pada gugatan diterima dan menghukum PT Planet Electrindo untuk melaksanakan kewajibannya membayarkan kepada FX Sumartono upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima sampai keputusan atas perkara berkekuatan hukum tetap.

Putusan Nomor 323K/PDT.SUS-PHI/2015 dalam kasus FX Sumartono melawan PT Planet Electrindo ini menurut Penulis tidak sesuai dengan ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, karena di dalam putusan tersebut ada kekeliruan hakim dalam menggunakan ketentuan dalam Pasal 96 ayat (1) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, dan Penulis merasa hakim tidak tepat menggunakan penafsiran hukum nya.