

**PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA AKIBAT PEMUTUSAN
HUBUNGAN KERJA BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN
2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN
(Studi Kasus Pengadilan Negeri Medan No.14/Pdt.Sus-PHI/2018/PN.MDN)**

Oleh:

Eka Dewi P. Sianturi ¹⁾
Sehati Mendrofa ²⁾
Jaminuddin Marbun ³⁾
Alusianto Hamonangan ⁴⁾
Universitas Darma Agung ^{1,2,3,4)}

E-mail:

ekasianturi013@gmail.com ¹⁾
sehatimendrofa1510@gmail.com ²⁾
Jaminuddinmarbun@yahoo.co.id ³⁾
Alusiantoh710@gmail.com ⁴⁾

ABSTRACT

The purpose of the research is to find out the implementation of legal protection for workers regulated in the Republic of Indonesia Law Number 13 of 2003 concerning Manpower, to find out legal remedies for workers who have experienced termination of employment (Case study of the Medan District Court No. 14/Pdt.Sus- PHI/2018/PN.MDN). Based on the research results, namely legal protection for workers due to termination of employment in accordance with RI Law no. 13 of 2003 concerning Manpower that workers obtain their rights based on Article 156 (1) of the Law of the Republic of Indonesia, namely receiving severance pay, employee bonuses, length of service and compensation for other rights. The Legal Effort was enforced by Rusli's brother who was fired by PT. Indoprima Sarana Success in Medan District Court Case Study No. 14/Pdt.Sus-PHI/2018/PN.MDN, that Rusli took legal action by asking for help from the Department of Manpower and Transmigration of Deli Serdang Regency to follow up on the Industrial Relations Dispute. Rusli reported that PT Indoprima Sarana was successful because the company terminated its employment relationship unilaterally. The implementation of legal protection for workers means that Rusli as a worker gets legal protection by obtaining his rights as a worker.

Keywords: *Legal Protection, Legal Efforts*

ABSTRAK

Tujuan penelitian yaitu untuk mengetahui Pelaksanaan perlindungan hukum terhadap pekerja yang di atur didalam Undang-Undang RI Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, untuk mengetahui Upaya hukum terhadap pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja (Studi kasus pengadilan Negeri Medan No. 14/Pdt.Sus-PHI/2018/PN.MDN). Berdasarkan Hasil Penelitian yaitu Perlindungan hukum bagi pekerja akibat pemutusan hubungan kerja sesuai dengan UU RI No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bahwa pekerja memperoleh haknya berdasarkan Pasal 156 (1) Undang-Undang Republik Indonesia yaitu penerimaan uang pesangon, bonus pegawai, masa kerja dan santunan hak lainnya. Upaya Hukum ditegakkan oleh saudara Rusli yang dipecah oleh PT. Indoprima Sarana Sukses di Pengadilan Negeri Medan Studi Kasus No. 14/Pdt.Sus-PHI/2018/PN.MDN, bahwa saudara Rusli menempuh jalur hukum dengan meminta bantuan Dinas Tenaga kerja dan Tansmigrasi Kabupaten Deli Serdang Untuk menindaklanjuti Perselisihan Hubungan Industrial tersebut. Rusli melaporkan PT Indoprima sarana sukses

dikarenakan perusahaan melakukan pemutusan hubungan kerja secara sepihak. Implementasi perlindungan hukum bagi pekerja yaitu Rusli selaku pekerja mendapatkan perlindungan hukum dengan mendapatkan hak-haknya sebagai pekerja.

Kata Kunci: Perlindungan Hukum, Upaya Hukum

1. PENDAHULUAN

Dalam dunia ketenagakerjaan memiliki hubungan yang erat dengan bekerja dan upah. Setiap orang membutuhkan biaya hidup untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari mereka, sehingga semua yang memenuhi kriteria kerja diperlukan untuk mencari pekerjaan.

Atas dasar pasal 28D ayat (2) Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945 menyebutkan bahwa “Setiap orang memiliki hak untuk bekerja dan menerima perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”.

Hubungan kerja adalah hubungan hukum antara majikan dan pekerja. Namun, dalam hubungan kerja masih belum ada kesatuan yang lengkap jadi masih banyak konflik atau perselisihan yang terjadi antara manusia.

Di dalam lapangan pekerjaan, masih banyak ditemukan masalah pemutusan ikatan kerja meski telah ditegaskan menurut pasal 151 ayat 1 Undang-Undang RI Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatakan bahwa “Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan

agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja”.

Dalam perkara kasus No. 14/Pdt.Sus-PHI/2018/PN.MDN merupakan salah satu kasus hubungan kerja dimana Pengusaha telah memutuskan ikatan kerja secara sepihak dan tidak memberikan uang pesangon, uang masa kerja, dan uang pengganti haknya sebagaimana ditetapkan pasal 156 ayat 1 Undang-Undang RI nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan “Bahwa dalam hal terjadinya pemutusan ikatan kerja kontraktor diharuskan membayar uang pesangon, bonus jasa, dan kompensasi hak-hak yang seharusnya diterima.

2. TINJAUAN PUSTAKA Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja setelah pemberhentian

Perlindungan hukum adalah Perlindungan harkat dan martabat, pengakuan hak-hak asasi manusia yang dimiliki oleh subjek hukum, berdasarkan fakta bahwa hukum tidak sewenang-wenang atau umumnya mampu melindungi sesuatu yang lain. Mengenai pekerjaan ini berarti bahwa Undang-Undang melindungi hak-hak Pekerja.

Secara teoritis, perlindungan tenagakerja dibagi menjadi tiga jenis, yaitu:

1. Perlindungan ekonomis, yaitu semacam jaminan bagi pekerja sebagai upah yang memadai untuk mengatasi masalah mereka

dan keluarganya yang terkait dengan organisasi yang telah diselesaikan oleh pekerja/buruh, termasuk demikian pula untuk keadaan dimana pekerja tidak dapat bekerja ini biasanya juga disebut jaminan terhadap pensiun yang dikelola pemerintah.

2. Perlindungan sosial, yaitu perlindungan pekerjaan dalam bentuk Asuransi kesehatan.

3. Perlindungan Teknis, yaitu jenis jaminan kerja sebagai sertifikasi untuk melindungi pekerja/buruh dari bahaya di pekerjaan yang mereka lakukan. Asuransi ini juga disebut sebagai asuransi kerja sebagai keamanan dan kesejahteraan kerja.

3. METODE PENELITIAN

Menggunakan metode Yuridis normatif, yang mengkaji kepustakaan.

1. Jenis dan Sumber Data

Jenis dan Sumber Data yang digunakan adalah :

- a. Bahan Hukum primer, yaitu Undang-Undang RI No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian konflik hubungan perburuhan, Kitab Undang-Undang Hukum Perdata.
- b. Bahan Hukum Sekunder, yaitu Berupa buku, artikel, internet.

- c. Bahan Hukum Tersier, yaitu pendukung lainnya, kamus, ensiklopedia.

2. Teknik Pengumpulan Data

Metode penelitian dalam penulisan ini menggunakan metode penelitian hukum normatif atau yang biasa disebut penelitian yuridis normatif, yaitu penelitian yang dilakukan dengan pengumpulan data melalui penelitian kepustakaan, Penelitian kepustakaan yaitu penelitian dan analistis sistematis terhadap buku, majalah, surat kabar dan peraturan perundang-undangan dan materi yang terkait dalam penelitian.

3. Analisis Data

Analisi data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kualitatif yaitu data yang diperoleh kemudian diatur secara sistematis kemudian dianalisis secara kualitatif untuk mencapai kejelasan masalah yang dibahas.

Analisis kualitatif adalah analisis yang lengkap dari semua data sekunder yang diperoleh untuk menjawab permasalahan didalam penelitian ini.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Pelaksanaan Perlindungan Hukum terhadap pekerja akibat Pemutusan Hubungan Kerja berdasarkan UU RI No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Pemutusan hubungan kerja adalah Pengakhiran hubungan kerja karena sebab

tertentu yang mengakibatkan putusnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha.

Pemberhentian juga sering dikaitkan dengan perlindungan pekerja, ini juga diatur dalam Undang-Undang RI No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Ketentuan ini dapat dikaitkan dengan Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata) dalam buku ke tiga mengenai Perikatan yang juga mengkhhususkan dalam bab VIIA mengenai Pemberlakuan perjanjian kerja.

Secara yuridis, ketentuan pasal 5 dan 6 Undang-Undang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa setiap Pengusaha diharuskan untuk melindungi semua pekerja seperti hak dan kewajiban yang sama, untuk memperoleh pekerjaan yang layak secara tidak adil tanpa membedakan jenis kelamin, etnis, ras, agama, warna kulit, dan aliran politik. Hal yang sama berlaku untuk penyandang disabilitas.

Undang-Undang RI No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan peraturan pelaksanaan perundang-undangan di bidang Ketenagakerjaan juga menegaskan dan menetapkan aturan untuk perlindungan pekerja yang sah.

Ketentuan mengenai perlindungan bagi pekerja /buruh sangat erat kaitannya dengan pedoman Undang-Undang Dasar RI 1945 sebagaimana dalam pasal 27 ayat (2) menyatakan, “Tiap-tiap warga negara

berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”, dan termuat dalam pasal 33 ayat (1) yang berbunyi “Perekonomian disusun sebagai usaha bersama atas kekeluargaan”.

Pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, baik oleh pengusaha maupun karena tindakan pekerja/buruh. Dalam hal ini, adanya pemutusan hubungan kerja, Pengusaha harus membayar uang pesangon, dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima.

2.Upaya Hukum Terhadap pekerja yang mengalami Pemutusan Hubungan (Studi Kasus Pengadilan Negeri No.14/Pdt.Sus-PHI/2018/PN.MDN)

A. Posisi Kasus

Rusli (Penggugat) adalah Mantan Karyawan PT. INDOPRIMA SARANA SUKSES, mulai masuk kerja sejak tanggal 26 Desember 2004 s/d bulan Maret 2013 atau selama kurun waktu 8 (delapan) tahun dan 4 (empat) bulan, dengan menerima Upah tahun 2013 : Rp. 48.000,- perhari dikali 30 hari kerja sebesar Rp. 1.440.000,- perbulan, dan sejauh ini saudara Rusli telah berjalan dengan baik, ikhlas dan tanpa bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku..

PT. Indoprime sarana sukses (Tergugat) memberhentikan Rusli tanpa alasan dan tanpa dasar Hukum dari perusahaan Termohon sejak bulan Maret

2013 hingga saat ini dan belum diberikan termohon untuk memberikan hak yang harus diterima oleh saudara Rusli sebagai akibat Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak dan tidak dirundingkan dahulu dengan Penggugat.

Mendapatkan perlakuan pemecatan sepihak oleh Tergugat tersebut maka Rusli berusaha menyelesaikan penyelesaian Biparti melalui kuasa hukumnya, tetapi gagal mencapai kesepakatan karena termohon tidak mau memberikan hak-hak berikut kepada saudara Rusli ketika dipecah secara sepihak(PHK).

Berdasarkan perundingan Bipartit yang tidak mencapai kata sepakat, maka Rusli melalui kuasanya mengajukan sengketa hubungan kerja dengan mediator yaitu Ketenagakerjaan kantor Tenaga Kerja Deli Serdang untuk menindak lanjuti, namun perihal panggilan I, panggilan II, panggilan III dan perihal khusus tidak tercapai kesepakatan antara penggugat dan tergugat karena tidak ada titik temu.

Maka Dinas ketenagakerjaan mengeluarkan surat Anjuran Nomor 560/999/DTKTR/2016, Tanggal 14 September 2016 yang menganjurkan agar Perusahaan PT. Indoprima sarana sukses mempekerjakan rusli kembali akan tetapi Rusli menolak karena anjuran tersebut tidak tepat karena Penggugat khawatir atau takut akan mendapat tekanan dari Tergugat

apabila Penggugat bekerja kembali diperusahaan Tergugat.

Mengingat perbuatan tergugat memberhentikan secara sepihak penggugat tanpa sebab dan tanpa dasar hukum, maka Pengadilan hubungan Perburuhan Pengadilan Negeri Medan memerintahkan tergugat untuk membayar hak penggugat berupa Membayar uang pesangon dua kali sebagaimana dimaksud Pasal 156 ayat (2), Penghargaan jasa kerja 1 kali sebagaimana dimaksud Pasal 156 ayat (3), kewajiban-kewajiban sesuai Pasal 156 ayat (4) UU R.I No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dihitung berdasarkan UMK Kab.Deli serdang tahun 2013 sebesar Rp. 38.640.000,-

B. Analisis Kasus

Berdasarkan keseluruhan berkas perkara yaitu No.14/Pdt.Sus PHI/2018/PN.Mdn, maka dapat dikatakan bahwa putusan Pengadilan Negeri Medan adalah benar. Dalam perkara ini, tergugat (PT Indoprima Sarana Sukses) memutuskan hubungan kerja secara sepihak tanpa peringatan atau teguran terlebih dahulu kepada karyawan. Namun tidak tercapai kesepakatan karena pemecatan sepihak (PHK) sepihak dan keengganan termohon tidak mau memberikan hak kepada penggugat.

Oleh karena itu, saudara Rusli melalui kuasanya mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada

Pengadilan Negeri Medan, yang memutuskan perkara tersebut menghukum tergugat untuk membayar uang pesangon sebagai berikut: Uang pesangon tersebut Rp.28.800.000,- Besaran bonus masa bakti sebesar Rp. 4.800.000,- uang pengganti 15% sebesar Rp. 5.040.000,- dan membayar biaya pemrosesan 6 bulan sebesar Rp. 9.600.000,- dikurangkan dengan jumlah yang diterima oleh pemohon sebesar Rp.1.500.000,00 maka total keseluruhan sebesar Rp.46.740.000,00.

Sesuai dengan kasus di atas bahwa Perusahaan PT Indoprima sarana sukses melakukan pemutusan hubungan kerja dan setelah melakukan proses pembahasan tripartit, penggugat telah disetujui oleh dinas Tenaga kerja, dirujuk kembali bekerja, namun penggugat menolak dan tidak memiliki keinginan untuk bekerja lagi di Perusahaan tersebut.

Dalam ayat 1 pasal 151 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur bahwa pengusaha, pekerja/karyawan, serikat kerja/serikat buruh, serta pemerintah harus berupaya semaksimal mungkin untuk mencegah terjadinya pemutusan hubungan kerja.

Selain itu, pasal 151, ayat (2) menarangkan kalau bila pemecatan tidak dapat dihindarkan, pemecatan harus dirundingkan oleh pengusaha dan serikat

pekerja yang bersangkutan untuk tidak menjadi anggota serikat pekerja.

Syarat pasal 151 ayat(1) serta ayat(2) mengartikan bahwa, Pemecatan ikatan Kerja tidak dapat dicoba dengan sepihak tetapi wajib lewat negosiasi lebih dahulu kemudian, apabila hasil negosiasi tersebut tidak mendapat kesepakatan, pengusaha cuma bisa memecat pekerja/ buruh sehabis mendapatkan ketetapan dari badan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Ada pula badan penyelesaian perselisihan ikatan industrial yang diartikan merupakan mediasi, konsiliasi, arbitrase serta majelis hukum ikatan industrial, perihal tersebut diatur oleh UU RI Nomor. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan hubungan Industrial.

Pemutusan kewajiban perburuhan tanpa keputusan badan penyelesaian perselisihan perburuhan hendak jadi batal maksudnya pemutusan kontrak kerja dianggap tidak sah dan selama tidak terjadi baik kontraktor maupun pekerja/buruh wajib melaksanakan segala kewajiban

Pekerja senantiasa wajib bekerja serta majikan tetap harus membayarnya selama belum ada keputusan dari badan penyelesaian perselisihan perburuhan.

Pengusaha bisa melaksanakan pengecualiaan berbentuk aksi penagguhan tindakan terhadap pekerja yang sedang

dalam proses pemutusan ikatan kerja dengan senantiasa membayar upah dan tunjangan lain yang diterima pekerja secara wajar (pasal 155 ayat 3 Undang-Undang Republik Indonesia No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan).

Jika Pekerja belum menerima haknya sebelum berdirinya badan penyelesaian perselisihan hubungan industrial, menurut ketentuan UU RI No. 2 Tahun 2004 sehingga dapat diambil tindakan-tindakan manajerial atau umum. Usaha-usaha yang sah melalui usaha-usaha manajerial, penyelesaiannya dapat melalui usaha-usaha bipartit yang dilakukan antara buruh dan dunia usaha sebagai perkumpulan-perkumpulan yang mengadakan hubungan kerja.

Dalam hal terjadi musyawarah mengenai persetujuan, akibat dari pengertian tersebut mempunyai kekuatan yang sah, namun jika pertukaran tidak setuju, maka dapat meminta nasehat dari Kantor Penyedia Tenaga Kerja setempat.

Jika usulan dari Disnaker tidak diakui oleh salah satu pihak, hingga cenderung diajukan ke P4D ataupun ke P4P. Ini visa dikirim ke Menteri Tenaga Kerja untuk menuntut Penolakan.

Penolakan Menteri Tenaga Kerja tergantung pada pertimbangan akan keselamatan dan kemantapan publik. Bila putusan P4D atau P4P telah diakui oleh kedua majelis dan mempunyai kekuatan

hukum yang sangat kuat, eksekusi fiat dapat diajukan ke Pengadilan Negeri, sehingga putusan bisa diselesaikan.

Di tingkat perdata seorang pegawai dapat meminta ganti rugi dari Pengadilan Negeri berdasarkan pasal 1365 BW yaitu “Tiap perbuatan melanggar hukum yang membawa kerugian kepada seorang lain, mewajibkan orang yang karena salahnya menerbitkan kerugian itu, mengganti kerugian tersebut”

5. SIMPULAN

Ada pun yang menjadi Kesimpulan dari Penelitian ini yaitu:

1. Pelaksanaan perlindungan hukum terhadap pekerja jika terjadi pemutusan hubungan kerja berdasarkan UU RI No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu pekerja memperoleh haknya sesuai pasal 156 ayat (4) UU RI No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu menerima pesangon, bonus pegawai, masa kerja dan santunan lain-lain.
2. Saudara Rusli melakukan upaya hukum dengan meminta bantuan kepada instansi Pemerintah Deli serdang untuk memantau perselisihan ikatan kerja tersebut. Saudara Rusli melaporkan PT Indoprima sarana sukses dikarenakan perusahaan melakukan pemecatan secara sepihak

(PHK). Implementasi perlindungan hukum, saudara Rusli selaku pekerja telah menerima hak-haknya sebagai pekerja. Atas dasar pasal 156 ayat (1) UU RI No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, saudara Rusli menerima uang pesangon sebesar Rp. 28.800.000,-, uang masa kerja sebesar Rp. 4.800.000,- dan uang Pengganti Hak 15 % sebesar Rp. 5.040.000,-.

Adapun yang menjadi Saran yaitu:

1. Agar Pekerja/buruh perlu mengetahui tentang peraturan perundang-undangan yang sedang diberlakukan pemerintah saat ini agar tidak terjadi Pemutusan Hubungan Kerja.
2. Agar Pengusaha tidak semena-mena dan mencegah melakukan pemutusan hubungan kerja tanpa alasan yang jelas.

6. DAFTAR PUSTAKA

A. Buku

- Ali, H.Zainuddin, *Metode Penelitian Hukum*, Jakarta, PT Sinar Grafika, 2014.
- Budiono, Abdul Rachmat, *Hukum Perburuhan Di Indonesia*, Jakarta, PT. RajaGrafindo Persada, 1999.
- Hadjon, M.Philipus, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat di Indonesia*, Cet I, Surabaya, PT.Bina Ilmu, 1987.
- Harahap, M. Yahya, *Hukum Acara Perdata*, Jakarta, PT.Sinar Grafika, 2004.
- Husni, Lalu, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Ed Revisi, Jakarta, PT. RajaGrafindo Persada, 2007.
- Joni, Bambang S.R, *Hukum Ketenagakerjaan*, Cet I, Bandung, Pustaka Setia, 2013.
- Khakim, Abdul, *Dasar - Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Bandung, PT. Citra Aditya Bakti, 2009.
- Maimun, *Hukum ketenagakerjaan* (suatu pengantar), PT. Pradnya Paramita, Jakarta, 2004
- Marbun, Jaminuddin, *Manfaat Perjanjian Kerja Bersama Dalam Hubungan Industrial Bagi Pengusaha Dan Pekerja/Buruh*, Medan, USU Press, 2016.
- _____, *Pengantar Hubungan Industrial Di Indonesia*, Medan, USU Press, 2022.
- Soekanto, Soerjono, *Pengantar Penelitian Hukum*, Jakarta, UI Press, 2008.
- Soemitro, Ronny Hanitijo., *Metodologi Penelitian Hukum*, Jakarta, Ghalia Indonesia, 1982.
- Soekanto, Soerjono, *Pengantar Penelitian Hukum*, Jakarta, UI Press, 2008.
- Soemitro, Ronny Hanitijo., *Metodologi Penelitian Hukum*, Jakarta, Ghalia Indonesia, 1982.

Soepomo, Iman, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Cet VII, Jakarta, Djambatan, 1990.

Suwiryo, Broto, *Hukum Ketenagakerjaan (Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Berdasarkan Asas Keadilan)*, Surabaya, LaksBang PRESSindo, 2017.

Usman, Rachmadi, *Pilihan Penyelesaian Sengketa di Luar Pengadilan*, Bandung, PT. Citra Aditya Bakti, 2013.

B. Peraturan Perundang-Undangan

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata

Undang-Undang RI Nomor 13 tahun 2003 tentang Hukum Ketenagakerjaan.

Undang-Undang RI Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan .

C. Rujukan Internet

<https://www.bps.go.id/subject/6/tenaga-kerja.html>, di akses pada tanggal 26 Juni 2022 Pukul 15.30

<http://tesishukum.com/pengertian-perlindungan-hukum-menurut-ahli/>, di akses pada tanggal 26 Juni 2022 pukul 13.00