

PERLINDUNGAN HUKUM PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL PEMUTUSAN KERJA SECARA SEPIHAK AKIBAT PERIZINAN DAN UPAH MINIMUM DAERAH DITINJAU DARI UU NO.13 TAHUN 2003 J.O UU NO. 2 TAHUN 2004 TENTANG KETENAGAKERJAAN¹

Nur Afiani Azzahra, Putri Alvia Ridayanti, Syi'arul Hikam

Fakultas Hukum, Universitas Pamulang

Nurafiani1604@gmail.com

ABSTRACT:

Industrial Relations is a system of relations that is formed between actors in the process of producing goods and or services consisting of employers, workers or laborers, and the government which is based on the values of Pancasila and the 1945 Constitution of the Republic of Indonesia. This research aims to find out legal protection for employees who are victims of unilateral Termination of Employment, and to explain the low regional minimum wages felt by workers. Legal protection is a protection given to legal subjects in accordance with the rule of law. Termination of Employment (PHK) is the termination of the employment relationship due to a certain matter which results in the end of the rights and obligations between workers or laborers and the company. Workforce is anyone who is able to do work to produce goods and or services to meet the needs of the community. Wages are compensation received by workers from employers for services provided to companies based on the length of working hours and the number of products produced, as well as an agreement between workers and employers in determining the amount of wages. This research is based on the type of normative legal research, namely researching and studying objects against its legal principles, through a statutory approach to laws, as well as a historical juridical approach to sharpen the analysis of research legal materials which aims to find out the basics of thought, history legal background and statutory regulations governing termination of employment. The mandatory outputs are in the form of national journals and several additional outputs.

Keywords: Industrial Relations, Employment, Termination of Employment.

PENDAHULUAN

Menurut ketentuan Pasal 1 angka 1 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, ketenagakerjaan adalah segala sesuatu yang berhubungan dengan

¹ Kegiatan Penelitian Mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Pamulang Tahun Akademik 2022 / 2023 berdasarkan No Kontrak : 282-103/C.11/LL.SP KP/UNPAM/XI/2022

tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan setelah selesainya masa hubungan kerja. perselisihan hubungan industrial menurut Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 (pasal 1 angka 22) juncto Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (pasal 1 angka 1). Menurut dua undang-undang ini 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.

Perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat buruh dalam satu Apabila tiga unsur pembentuk itu muncul, maka muncullah perselisihan hubungan industrial, khusus perselisihan hak, perselisihan kepentingan, dan perselisihan pemutusan hubungan kerja. penjelasan pasal 2 huruf a. Penjelasan pasal ini menegaskan: "Perselisihan hak adalah perselisihan mengenai hak normatif, yang sudah ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, atau peraturan perundang-undangan". Meskipun penjelasan ini berbentuk rumusan, ia harus ditafsirkan sebagai penjelasan, baik atas pasal 2 huruf a, maupun pasal 1 angka 1 dan pasal 1 angka 2. Hak pengusaha atau buruh terdapat dalam peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Hak-hak inilah yang lazim disebut sebagai hak normatif. Terhadap hak ini dapat diperselisihkan yang wujudnya atau formalitasnya berupa perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan

Pemutusan hubungan kerja adalah merupakan sesuatu yang sangat krusial di dalam sistem ketenagakerjaan. Oleh sebab itu, setiap tindakan yang dapat menyebabkan pemutusan hubungan kerja perlu berlandaskan aturan-aturan yang jelas sehingga asas-asas keadilan dapat terpenuhi. Sehingga dengan demikian, baik pemberi kerja dalam hal ini adalah pengusaha atau yang diberikan pekerjaan dalam hal ini ialah pekerja/buruh harus dapat terkendali terhadap segala ketentuan-ketentuan hukum yang berlaku. (Abdul Hadi, 2020:51)

Hukum ketenagakerjaan lahir dari pemikiran untuk memberikan perlindungan bagi para pihak terutama pekerja sebagai pihak yang lemah dan keadilan sosial dalam hubungan kerja diantara para pihak yang memiliki persamaan dan perbedaan yang cukup besar. Persamaannya adalah bahwa manusia itu sama-sama ciptaan Tuhan yang memiliki martabat kemanusiaan sedangkan perbedaannya adalah dalam hal kedudukan atau status sosial-ekonomi, dimana pekerja mempunyai penghasilan dengan bekerja pada pengusaha/majikan. Tujuan keadilan sosial dibidang ketenagakerjaan dapat diwujudkan salah satu caranya adalah dengan jalan melindungi pekerja/buruh terhadap kekuasaan yang tidak terbatas dari pihak majikan/pengusaha, melalui sarana hukum yang ada.

Di Indonesia masyarakat sangat membutuhkan perlindungan hukum untuk mendapatkan kepastian hukum, dan keadilan sehingga rakyat merasakan kesejahteraan serta kemakmuran. Oleh karena itu penegakan hukum yang berkeadilan dan perlindungan Hak Asasi Manusia (HAM), merupakan dua aspek penting didalam mewujudkan the rule of law dan merupakan ramuan dasar dalam membangun bangsa dan menjadi kebutuhan pokok bangsa-bangsa beradab dimuka bumi.

Perlindungan Hukum adalah suatu perlindungan yang diberikan kepada subyek hukum sesuai dengan aturan hukum, baik itu yang bersifat preventif maupun dalam bentuk represif, baik yang secara tertulis maupun tidak tertulis dalam rangka menegakkan peraturan hukum.

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. (Setiono, 2004)

Pentingnya perlindungan dan penegakan hukum tidak lain untuk memastikan subjek hukum memperoleh setiap haknya. Kemudian, apabila ada pelanggaran akan hak-hak tersebut, adanya perlindungan hukum dapat memberikan perlindungan penuh pada subjek hukum yang menjadi korban. Upaya perlindungan hukum telah dilakukan dengan perumusan sejumlah undang-undang dan kebijakan. Akan tetapi, sejauh ini perlindungan yang diberikan belum optimal. Hal ini berkaitan dengan upaya penegakan hukumnya. Perlindungan hukum adalah upaya melindungi yang dilakukan pemerintah atau penguasa dengan sejumlah peraturan yang ada.

Berdasarkan ketentuan Pasal 1 ayat 1 Undang-Undang No.78 Tahun 2015, Upah hak pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

Pemerintah menetapkan upah minimum yang diatur pemerintah yang ide awalnya merupakan jarring pengaman agar perusahaan minimal membayarkan upah dengan harapan kebutuhan dasar bagi kehidupan pekerja relatif mendekati terjangkau. Namun kenyataannya upah minimum masih jauh dari kebutuhan dasar pekerja sehingga belum berhasil menciptakan hubungan industrial seperti yang diharapkan.

Upah merupakan imbalan yang diterima oleh pekerja dari pengusaha atas jasa yang diberikan untuk perusahaan berdasarkan lamanya jam kerja dan jumlah produk yang dihasilkan, serta adanya kesepakatan antara pekerja dan pengusaha dalam menentukan besaran upah

Perizinan yang jelas tidak menjadi alasan yang kuat bagi perusahaan memutuskan pekerjaan secara sepihak terlebih tidak ada perundingan atau surat peringatan terlebih dahulu. PHK sepihak tidak membuat kedua belah pihak menjadi baik, bisa saja menjadi boomerang untuk keduanya. PHK bisa terjadi karena ada alasan perusahaan melakukan penggabungan, peleburan, pengambilalihan, maupun pemisahan perusahaan dan pekerja tidak bersedia untuk melanjutkan hubungan kerja atau pengusaha tidak bersedia menerima pekerja, menurut saya ini layak dikaji lebih dalam karena pemutusan yang dimakalah ini akibat dari perizinan saja. Maka dari itu penulis mencoba melakukan sebuah penelitian dengan judul **“Perlindungan Hukum Perselisihan Hubungan Industrial Pemutusan Kerja Secara Sepihak Akibat Perizinan Dan Upah Minimum Daerah Ditinjau Dari UU No. 13 Tahun 2003 j.o UU No 2 tahun 2004 Tentang Ketenagakerjaan.”**

PERMASALAHAN

Perizinan yang jelas tidak menjadi alasan yang kuat bagi perusahaan memutuskan pekerjaan secara sepihak terlebih tidak ada perundingan atau surat peringatan terlebih dahulu. PHK sepihak tidak membuat kedua belah pihak menjadi baik, bisa saja menjadi boomerang untuk keduanya. PHK bisa terjadi karena ada alasan perusahaan melakukan penggabungan, peleburan, pengambilalihan, maupun pemisahan perusahaan dan pekerja tidak bersedia untuk melanjutkan hubungan kerja atau pengusaha tidak bersedia menerima pekerjam selain itu juga peneliti meneliti terkait upah minimum yang diberikan perusahaan kepada pekerja dalam perusahaan tersebut. Penelitian ini mengkaji tentang perlindungan hukum bagi karyawan korban Pemutusan Hubungan Kerja dan Upah Minimum, agar penelitian tidak jauh dari substansi maka penelisan ini berkaitan dengan, *pertama* yaitu tentang bagaimana perlindungan hukum bagi karyawan Pemutusan Hubungan Kerja dan Upah minimum, *kedua* yaitu tentang bagaimana bentuk pertimbangan hakim dalam memutus perkara No. 136/Pdt.Sus-PHI/2018/PN.Mdn.

METODELOGI PENELITIAN

Adapun didalam penelitian penulis yaitu tentang “Perlindungan Hukum Perselisihan Hubungan Industrial Pemutusan Kerja Secara Sepihak Akibat Perizinan Dan Upah Minimum Daerah Ditinjau Dari UU No. 13 Tahun 2003 j.o UU No 2 tahun 2004 Tentang Ketenagakerjaan.” ini adalah merupakan suatu penelitian hukum yuridis normatif yaitu penelitian terhadap bahan hukum berupa perundang-undangan atau hukum tertulis yang dalam hal ini adalah UU No. 13 Tahun 2003 j.o UU No 2 tahun 2004 tentang Ketenagakerjaan Dan Hubungan Industrial. yang dimana dalam penelitian hukum diperlukan metode pendekatan yang dimaksudkan untuk mendapatkan informasi dari berbagai aspek mengenai isu-isu hukum yang sedang dicoba untuk dicari jawabannya. Maka di dalam kaitannya dengan penelitian hukum normatif ini, penulis menggunakan pendekatan perundang-undangan, yang dilakukan dengan mencari lebih dalam segala peraturan undang-undang yang berhubungan dengan masalah hukum yang sedang dibahas, yaitu peraturan hukum yang berkaitan dengan pemutusan hubungan kerja secara sepihak.

Metode dalam pengumpulan data yang penulis gunakan di dalam penelitian ini adalah berdasarkan studi kepustakaan yang berpedoman pada peraturan-peraturan, buku-buku, putusan pengadilan, literatur-literatur hukum, artikel-artikel hukum, jurnal-jurnal hukum dan lain-lain yang memiliki hubungan dengan permasalahan dalam penelitian ini. Penelusuran bahan-bahan hukum tersebut dilakukan baik dengan membaca, mendengar, menggunakan media internet dan sebagainya. Cara ini dilakukan bertujuan untuk memperdalam teori yang ada kaitannya dengan permasalahan yang dihadapi penulis dalam melakukan penelitian.

Pengolahan data pada penelitian ini dilakukan sebagai taraf sinkronisasi peraturan perundang-undangan, yaitu dapat dilakukan dengan 2 (dua) titik tolak taraf, yaitu taraf sinkronisasi secara vertikal serta secara horizontal. Apabila dilakukan dengan cara titik tolak vertikal, maka yang diteliti ialah taraf sinkronisasi peraturan perundangundangan

yang mengatur segala bidang yang mempunyai hubungan fungsional adalah konsisten. Sebagai dasar dari penelitian taraf sinkronisasi secara vertikal dapat diambil beberapa asas-asas dari perundang-undangan.

PEMBAHASAN

Pemutusan Hubungan Kerja Akibat Perizinan

Seperti yang telah diuraikan pada Bab sebelumnya perlindungan hukum merupakan suatu hal yang melindungi subyek-subyek hukum melalui peraturan perundang-undangan yang berlaku dan dipaksakan pelaksanaannya dengan suatu sanksi. Perlindungan Hukum bagi tenaga kerja Indonesia dapat disimpulkan dari ketentuan Pasal 28 D Ayat (2) UUD 1945 yang mengamandemen Pasal 27 Ayat (2) UUD 1945, bahwa setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.

Pemutusan hubungan kerja adalah merupakan sesuatu yang sangat krusial di dalam sistem ketenagakerjaan. Oleh sebab itu, setiap tindakan yang dapat menyebabkan pemutusan hubungan kerja perlu berlandaskan aturan-aturan yang jelas sehingga asas-asas keadilan dapat terpenuhi. Sehingga dengan demikian, baik pemberi kerja dalam hal ini adalah pengusaha atau yang diberikan pekerjaan dalam hal ini ialah pekerja/buruh harus dapat terkendali terhadap segala ketentuan-ketentuan hukum yang berlaku.

Pemutusan hubungan kerja memiliki arti suatu keadaan di mana buruh berhenti bekerja dari majikannya, hakikat PHK bagi buruh merupakan awal dari penderitaan, maksudnya bagi buruh permulaan dari segala penderitaan, permulaan dari berakhirnya mempunyai pekerjaan, permulaan dari berakhirnya membiayai keperluan hidup sehari-hari baginya dan keluarganya.

Didalam hal ini perlindungan hukum bagi tenaga kerja yang di PHK bukan karena kesalahan berat, melainkan yang dimaksud yaitu tentang tenaga kerja atau karyawan yang izin dikarenakan adanya acara keagamaan, yang dimana sudah diatur sendiri yaitu Undang-Undang Mahkamah Konstitusi (MK) menyatakan Pasal 158 UU Ketenagakerjaan inkonstitusional, maka pengusaha tidak lagi dapat langsung melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) apabila ada dugaan pekerja melakukan kesalahan berat. Berdasarkan asas praduga tak bersalah, pengusaha baru dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) jika pekerja terbukti melakukan kesalahan berat yang termasuk tindak pidana. Atas putusan Mahkamah Konstitusi ini, Departemen Tenaga Kerja mengeluarkan surat edaran yang berusaha memberikan penjelasan tentang akibat putusan tersebut (Industrial Relation Artikel kasus PHK). Pasal 158, ayat 1 berbunyi,

"Pengusaha dapat memutuskan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh dengan alasan pekerja/buruh telah melakukan kesalahan berat"

Dalam Penelitian, peneliti juga meneliti berdasarkan Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan juga menerangkan ada 9 alasan perusahaan boleh melakukan PHK seperti:

1. Perusahaan bangkrut
2. Perusahaan tutup karena merugi
3. Perubahan status perusahaan
4. Pekerja/buruh melanggar perjanjian kerja
5. Pekerja/buruh melakukan kesalahan berat
6. Pekerja/buruh memasuki usia pension
7. Pekerja/buruh mengundurkan diri
8. Pekerja/buruh meninggal dunia
9. Pekerja/buruh mangkir

lalu ditambahkan lagi dengan adanya RUU cipta kerja pada tahun 2020 yang menambahkan lagi 5 point, meliputi :

1. Perusahaan melakukan efisiensi
2. Perusahaan melakukan penggabungan, peleburan, pengambilalihan, atau pemisahan perusahaan
3. Perusahaan dalam keadaan penundaan kewajiban pembayaran utang
4. Perusahaan melakukan perbuatan yang merugikan pekerja/buruh
5. Pekerja/buruh mengalami sakit berkepanjangan atau cacat akibat kecelakaan kerja dan tidak dapat melakukan pekerjaannya setelah melampaui batas 12 (dua belas) bulan

Kedudukan pekerja pada hakikatnya dapat ditinjau dari dua segi, yaitu dari segi yuridis dan dari segi sosial ekonomis. Dari segi sosial ekonomis, pekerja membutuhkan perlindungan hukum dari negara atas kemungkinan adanya tindakan sewenang-wenang dari pengusaha. Bentuk perlindungan yang diberikan pemerintah adalah dengan membuat peraturan-peraturan yang mengikat pekerja/buruh dan majikan, mengadakan pembinaan, serta melaksanakan proses hubungan industrial.

Selain itu tujuan perlindungan hukum terhadap pekerja tidak hanya mencakup pada berlangsungnya hubungan kerja tetapi juga pada saat hubungan kerja tersebut berakhir. Untuk lebih mempertegas lagi dalam UU Cipta Kerja yang baru juga menegaskan perihal cuti atau izin yang harus diberikan perusahaan kepada karyawannya, antara lain yaitu dengan adanya Cuti penting, Hak cuti: 1-3 hari sesuai kepentingan, upah dibayar penuh. artinya Cuti penting adalah izin khusus yang diberikan kepada karyawan yang tidak dapat melakukan pekerjaan dikarenakan sedang menjalankan urusan penting. Yang termasuk cuti penting, yaitu :

1. Menikah (hanya untuk pernikahan pertama): karyawan berhak mendapat cuti 3 hari.

2. Menikahkan anak: karyawan berhak mendapat cuti 2 hari. Mengkhitankan atau membaptiskan anak: karyawan berhak cuti 2 hari.
3. Keluarga (suami/istri, orang tua/mertua, anak/menantu) meninggal dunia: karyawan berhak cuti 2 hari.
4. Anggota keluarga satu rumah meninggal dunia: karyawan berhak cuti 1 hari.

Dari aturan-aturan hukum yang mengatur PHK, perihal Pemutusan Hubungan Kerja secara sepihak akibat perizinan tidak bisa dilakukan begitu saja terlebih tidak ada itikad baik sebelumnya. Karena Pemutusan Kerja Sepihak Akibat Perizinan tidak termasuk dalam bagian kesalahan berat dan syarat seorang pekerja di PHK.

Upah Minimum Daerah

Seperti yang telah diuraikan pada Bab sebelumnya mengenai Upah Minum Daerah, Upah merupakan imbalan yang diterima oleh pekerja dari pengusaha atas jasa yang diberikan untuk perusahaan berdasarkan lamanya jam kerja dan jumlah produk yang dihasilkan, serta adanya kesepakatan antara pekerja dan pengusaha dalam menentukan besaran upah. Perlindungan hukum terhadap pekerja diperuntukkan untuk menjamin hak pekerja serta menjamin kesamaan perlakuan tanpa diskriminasi untuk apapun guna mewujudkan kesejahteraan pekerja serta keluarganya dengan turut memperhatikan kepentingan pengusaha.

Dalam Pemenuhan hak dasar pekerja, khususnya dalam perlindungan hukum diatur dalam Pasal 67 hingga Pasal 101 dalam UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang salah satunya mengenai hak cuti dan upah. Pemberian upah dilakukan untuk memberikan penghidupan yang layak bagi pekerja. Lalu, ditetapkannya upah minimum oleh Kepala Daerah yang dalam hal ini adalah Gubernur/Bupati/Walikota. Penetapan upah dilaksanakan dengan skema pengupahan yaitu Upah Minimum Provinsi (UMP) dan Upah Minimum Kota (UMK) sebagaimana yang ditentukan dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja (Permenaker) No.15 Tahun 2018 tentang Upah Minimum.

Pada saat itu, Upah Minimum Kota (UMK) yang digunakan perusahaan penggugat dibawah 2.100.000, Upah tersebut tidak sesuai dengan Upah Minimum Kota (UMK) Medan tahun 2017 sebesar Rp. 2.528.815. yang dimana tidak sesuai dengan gaji yang diterima oleh penggugat. Dalam ketentuan Berdasarkan ketentuan pasal 185 ayat (2) UU 13/2003 jo. UU 11/2021, membayar upah lebih rendah dari upah minimum merupakan tindak pidana kejahatan.

Undang-Undang Cipta Kerja Ketenagakerjaan lebih memberikan kepastian hukum terhadap perlindungan hak-hak pekerja yang terkena PHK dengan memberi kepastian pemberian pesangon kepada pekerja pada berbagai sektor. Hal ini dapat terlihat dari penggunaan kata “wajib” kepada Pasal 156 ayat (1) Undang-Undang Cipta Kerja. Kata “wajib” memiliki pengertian bahwa ketentuan Pasal 156 harus dilaksanakan pengusaha, apabila pengusaha melanggar dapat dikenai sanksi pidana penjara dan perbuatannya merupakan tindak pidana kejahatan sesuai dengan ketentuan Pasal 185 Undang-Undang Cipta Kerja.

Pasal 185 Undang-Undang Cipta Kerja :

1. sanksi pidana dengan penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 4 (empat) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp 100.000.000,00 (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp 400.000.000,00 (empat ratus juta rupiah).
2. Tindak pidana sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan tindak pidana kejahatan.

Selain dari itu, pengusaha tetap wajib melaksanakan kewajibannya membayarkan hak-hak pekerja meski telah mendapat sanksi pidana penjara, kurungan dan/atau denda sebagaimana ketentuan Pasal 189 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang masih berlaku meski telah ada Undang-Undang Cipta Kerja Ketenagakerjaan. Sanksi pidana penjara, kurungan, dan/atau denda tidak menghilangkan kewajiban pengusaha membayar hak-hak dan/atau ganti kerugian kepada tenaga kerja atau pekerja/buruh. Oleh karena itu tindakan ini dapat dilaporkan kepada Pengawas Ketenagakerjaan pada Dinas yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan di tingkat Kabupaten/Kota/Provinsi (sesuai lokasi perusahaan).

Pertimbangan Hakim Memutus Perkara No. 136/Pdt. Sus-PHI/2018/PN.Mdn

Pertimbangan Hukum Hakim yaitu Menimbang, bahwa terhadap sekalian alat bukti baik yang diajukan Penggugat maupun oleh Tergugat, maka alat bukti yang akan dipertimbangkan adalah bukti-bukti yang mempunyai relevansi dengan perkara a quo;

Menimbang, bahwa terhadap gugatan Penggugat (ic. Donny S. Lubis) dengan adanya hubungan hukum dalam hal ini hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat (ic. Rajawali Jaya Sakti), yang mana didalilkan oleh Penggugat telah bekerja sejak Februari 2013 hingga Desember 2017 selama 5 tahun, dan menerima upah sebesar Rp.2.100.000.00 (dua juta seratus ribu rupiah) setiap bulannya, dan terhadap hal tersebut telah dibantah dalam dalil Jawaban Tergugat, dalam Jawabannya menyatakan bahwa Penggugat bekerja mulai pada akhir tahun 2014, tetapi baik Penggugat ataupun Tergugat tidak ada membuktikan dalam bukti surat yang menyatakan masa kerja Penggugat tetapi Tergugat dalam keterangan saksinya menyatakan bahwa Penggugat yang saksi ketahui bekerja sekitar 2 (dua) atau 3 (tiga) tahun ditempat Tergugat, maka Majelis Hakim berpendapat bahwa berdasarkan keterangan saksi dihubungkan dengan gugatan Penggugat dan jawaban Tergugat maka hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat adalah selama 4 (empat) tahun sebagai karyawan tetap ; Menimbang, bahwa sesuai dengan Surat Keputusan Gubernur Sumatera Utara Nomor 188.44/698/Kpts/tahun 2016 tanggal 1 Desember 2016 tentang Penetapan UMK Kota Medan tahun 2017 sebesar Rp.2.528.815,00 (dua juta lima ratus dua puluh delapan ribu delapan ratus lima belas rupiah), maka Majelis Hakim berpendapat bahwa gaji/upah Penggugat adalah sebagaimana UMK Kota Medan pada tahun 2017

Hakim Juga Menimbang. Bahwa hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat telah terjadi ketidak harmonisan dan tidak dapat dilanjutkan karena pihak Penggugat dipandang tidak lagi menghendaki dengan adanya perselisihan ini, maka Majelis Hakim

berpendapat Hubungan Kerja antara Penggugat dengan Tergugat Putus oleh Pengadilan karena terpenuhinya Pasal 161 ayat (1) UU No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;

“dalam hal pekerja/buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja setelah kepada pekerja/buruh yang bersangkutan diberikan surat peringatan pertama, kedua dan ketiga secara berturut – turut”;

Menimbang, bahwa hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat putus maka Majelis Hakim berpendapat bahwa Penggugat berhak atas hak – hak sesuai dengan Pasal 156 ayat 1 UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, sebagai berikut ; “dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan atau uang penggantian masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima”; Menimbang, bahwa sesuai dengan petitum angka 4 tentang Pemutusan Hubungan Kerja antara Penggugat dengan Tergugat putus oleh Pengadilan berdasarkan ketentuan tidak terpenuhinya Pasal 161 ayat (1) jo Pasal 156 ayat(1) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, maka hak-hak yang dituntut oleh Penggugat berupa uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak Perumahan dan perobatan beralasan untuk dikabulkan sebagian, yakni uang pesangon 1 kali ketentuan sesuai Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sesuai ketentuan Pasal 156 ayat(3) dan uang penggantian hak perumahan dan pengobatan sesuai ketentuan Pasal 156 ayat(4),

Menimbang, bahwa permohonan upah proses yang dimintakan oleh Penggugat karena tidak sesuai dengan Pasal 93 ayat (1) UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, bahwa Penggugat tidak masuk bekerja lagi ditempat Tergugat, sehingga gugatan Penggugat tidak berdasar dan beralasan hukum untuk dikabulkan, dan harus dinyatakan ditolak;

Pertimbangan Akhir hakim yaitu, memutus hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat sejak Desember 2017 dan Menghukum Tergugat untuk membayar hak-hak Penggugat akibat pemutusan hubungan kerja berdasarkan ketentuan Pasal 156 ayat (1) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan berupa 1(satu) kali uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang penggantian perumahan dan perobatan.

KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan di atas maka dapat diuraikan kesimpulan sebagai berikut: **Pertama**, Kedudukan pekerja pada hakikatnya dapat ditinjau dari dua segi, yaitu dari segi yuridis dan dari segi sosial ekonomis. Dari segi sosial ekonomis, pekerja membutuhkan perlindungan hukum dari negara atas kemungkinan adanya tindakan sewenang-wenang dari pengusaha. Bentuk perlindungan yang diberikan pemerintah adalah dengan membuat peraturan-peraturan yang mengikat pekerja/buruh dan majikan, mengadakan pembinaan, serta melaksanakan proses hubungan industrial. Dalam Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) memiliki dasar pengaturan yang terdapat dalam Pasal 151 Undang-Undang Cipta Kerja Maupun UU tentang Ketenagakerjaan. Pasal tersebut membahas mengenai cara-cara guna melakukan Pemutusan Hubungan

Kerja (PHK). Pengecualian mengenai Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terdapat dalam Pasal 153 Undang-Undang Cipta Kerja. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) ini juga memiliki berbagai macam alasan yang terkandung didalamnya, sehingga Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dapat dilakukan jika dilakukan tidak dengan cara sepihak dan merugikan para pekerja/buruh. **Kedua**, Selain itu juga, Perihal Penggajian sudah ditetapkan pada Pasal 67 hingga Pasal 101 dalam UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang salah satunya mengenai hak cuti dan upah. Pemberian upah dilakukan untuk memberikan penghidupan yang layak bagi pekerja. Lalu, ditetapkannya upah minimum oleh Kepala Daerah yang dalam hal ini adalah Gubernur/Bupati/Walikota. Penetapan upah dilaksanakan dengan skema pengupahan yaitu Upah Minimum Provinsi (UMP) dan Upah Minimum Kota (UMK) sebagaimana yang ditentukan dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja (Permenaker) No.15 Tahun 2018 tentang Upah Minimum.

SARAN

Berdasarkan kesimpulan diatas, penulis dapat memberikan saran-saran sebagai berikut : Pertama, Dalam perusahaan yang melakukan Pemutusan Hubungan Kerja yang bukan berdasarkan Pemutusan Hubungan Kerja sesuai apa yang ada atau diatur dalam Undang-Undang seharusnya perusahaan selalu menjaga itikad baik dalam menjaga hubungan kerja. Terlebih sudah ada itikad baik dari karyawan terkait permasalahan tersebut sebelum berakhir di persidangan yang sebelumnya Penggugat melakukan upaya tripartit melalui Dinas Ketenagakerjaan (Tripartit adalah merupakan suatu penyelesaian perselisihan antara pekerja dengan pengusaha, dengan ditengahi oleh mediator yang berasal dari Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi) Tergugat tidak pernah hadir, Itikad Baik sangat diperlukan untuk menjaga hubungan kerja agar tidak ada yang merasa dirugikan akan hal ini. Kedua, terkait dengan Upah Minimum Daerah dan persangon yang menjadi masalah yang dijelaskan oleh penggugat, Seharusnya perusahaan manapun harus bisa menyeimbangkan gaji karyawan yang sudah diatur dalam Undang-Undang atau diatur oleh pemerintah setempat. Jika tidak mau kejadian seperti ini terulang maka harus ada itikad baik untuk menjelaskan kenapa dan mengapa perusahaan tidak bisa memberikan persangon dan upah minimum sesuai dengan peraturan yang ada, dan selalu menjaga hubungan kerja yang baik serta menyelesaikan masalah apapun dengan baik-baik dan tidak memutuskan secara sepihak.

DAFTAR PUSTAKA

Buku:

Sinaga Niru Anita, Zaluchu Tiberius. *Perlindungan Hukum Hak-Hak Pekerja Dalam Hubungan Ketenagakerjaan di Indonesia*. hlm 63.

Adrian Sutedi, Hukum Perburuhan, Sinar Grafika, Jakarta, 2009 , hlm. 45.

Setiono, *Supremasi Hukum*, UNS, Surakarta , 2004, hlm. 3.

Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), Edisi Kedua, Cet. 1, Balai Pustaka, Jakarta, hlm. 595.

Imam Soepomo, Hukum Perburuhan Bagian Pertama Hubungan-Kerja, Bhayangkara, Jakarta, 1968, Hlm. 45

- Noor Arifin, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jepara, 2019.
- Abdul Khakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT.Citra Aditya Bakti, Bandung, 2014, hlm. 175.
- Wijayanti Asri, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta, 2009, hlm. 109
- Zaeni Ashyadie, *Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, PT RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2007, hlm. 71
- Djumaldi, *Perjanjian Kerja*, Sinar Grafika, 2010, hlm. 27
- Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, Universitas Indonesia, Jakarta, 2014.
- Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta, 2005, hlm. 35.
- Mukti Fajar dan Yulianto Achmad, *Dualisme Penelitian Hukum Normatif dan Empiris*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta, 2010, hlm. 157
- Wijayanti Asri, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, 2009, hlm. 11
- Sutedi Adrian, *Hukum Perburuhan*, SinarGrafika, Jakarta, 2009, hlm. 23

Peraturan Perundang-Undangan:

- Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945
- Kitab Undang-Undang Hukum Perdata
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
- Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial
- RUU Omnibus Law Cipta Kerja 2020
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Tentang Pengupahan

Artikel Jurnal :

- Rudi Febrianto Wibowo, Ratna Herawati, Perlindungan Bagi Pekerja Atas Tindakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara Sepihak, 2021, Vol. 3
- Trijono, Rachmat. Omnibus Law Cipta Lapangan Kerja, Pappas Sinar Sinanti, Jakarta, 2020
- Sri Hidayani, Riswan munthe, Aspek Hukum terhadap putusan kerja yang dilakukan oleh pengusaha, Mercatoria, 2017. vol.11
- Pristika Handayani, Upah minimum tenaga kerja kota batam ditinjau dari undang-undang ketenagakerjaan
- Pristika Handayani, Upah minimum tenaga kerja kota batam ditinjau dari undang-undang ketenagakerjaan, 2017
- Natalia Fransisca Sihombing, Kontribusi Tingkat Pendidikan dan Upah Minimum terhadap Pnyerapan Tenaga Kerja Dikota Medan, 2017, vol. 11

Website :

- <https://www.gadjian.com/blog/2021/11/18/hak-cuti-karyawan-uu-cipta-kerja/> Diakses Pada Tanggal 8 Januari 2023, pukul 02:06

<https://www.hukumonline.com/berita/a/perlindungan-hukum-pembayaran-upah-di-bawah-ketentuan-ump-lt6389c4f73cb7b/> Diakses pada tanggal 8 januari 2023, Pukul 02:36

<https://gajimu.com/pekerjaan-yanglayak/pengupahan/upah-minimum> Diakses pada tanggal 8 januari 2023, Pukul 02:40

<https://disnakertrans.ntbprov.go.id/perbedaan-uu-ketenagakerjaan-dengan-ruu-omnibus-law-cipta-kerja/> Diakses pada Selasa, 8 januari 2023. Pukul 01:36

<https://gajimu.com/pekerjaan-yanglayak/pengupahan/upah-minimum> Diakses pada tanggal 8 januari 2023, Pukul 02:40