

Jurist-Diction

Volume 2 No. 1, Januari 2019

Article history: Submitted 2 December 2018; Accepted 6 January 2019; Available online 27 January 2019

PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA YANG DIDASARKAN PADA PELANGGARAN PERJANJIAN KERJA BERSAMA

Berliana Destrie Aisha
aishadestrie@yahoo.com
Universitas Airlangga

Abstract

In 2017 there was a termination of employment by PT Maybank Indonesia Tbk to one of its employees, Ranto Hensa Barlin Sidauruk. This was caused by a violation of the collective labor agreement. Termination of employment is deemed not in accordance with national law, so that employees submit a claim to the industrial relations court. The decision ruled that the plaintiff's claim was unacceptable and charged all case costs incurred in this case to the state amounting to zero over the primary that had been submitted.

Keywords: *Work Termination; Violation of Labor Agreements; termination of employment that is not in accordance with national law; Industrial Disputes.*

Abstrak

Pada tahun 2017, terdapat pemutusan hubungan kerja (PHK) yang dilakukan oleh PT. Maybank Indonesia Tbk terhadap salah satu karyawan, saudara Ranto Hensa Barlin Sidauruk karena pelanggaran perjanjian kerja Bersama (PKB) yang dilakukan oleh karyawan. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang tidak sesuai dengan aturan dalam undang-undang nomor 2 tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial dan tidak tercapainya kata mufakat membuat karyawan tersebut melakukan gugatan ke pengadilan hubungan industrial untuk mendapat keadilan. Dan isi dari putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Gresik, dengan nomor perkara 23/Pdt.Sus-PHI/2018/PN Gsk memutuskan bahwa gugatan penggugat tidak dapat diterima dan membebankan seluruh biaya perkara yang timbul dalam perkara ini kepada Negara sebesar nihil atas primer yang telah diajukan.

Kata Kunci: Pemutusan Hubungan Kerja (PHK); Pelanggaran Perjanjian Kerja Bersama (PKB); Perselisihan Hubungan Industrial (PHI).

Pendahuluan

Setiap orang pasti membutuhkan biaya untuk memenuhi kebutuhan hidupnya dan agar dapat memenuhi kebutuhan hidup tersebut seseorang memiliki tanggung jawab untuk dirinya sendiri yaitu bekerja, bekerja dapat dilakukan secara mandiri maupun bekerja kepada orang lain. Bekerja kepada orang lain dapat dilakukan dengan sebagai Pegawai Negeri atau sebagai Pegawai Swasta. Bekerja dengan orang lain pastilah memiliki aturan dan kewajiban yang harus ditaati agar kita juga memperoleh hak-hak kita sebagai pekerja dan tenaga kerja sebagai pihak yang membutuhkan pekerjaan, harus bersedia menerima pengaturan mengenai syarat kerja, hak dan kewajiban pekerja yang telah diatur oleh perusahaan. Untuk mengetahui

hak dan kewajiban secara pasti dalam rangka meningkatkan kesejahteraan dan ketenagakerjaan maka perlu adanya suatu pedoman atau aturan dalam pelaksanaan hubungan kerja. Perjanjian kerja tidak dimintakan bentuk tertentu, dapat dilakukan secara lisan dengan surat pengangkatan oleh pihak majikan atau secara tertulis, perjanjian kerja yang harus diadakan secara tertulis, hanya memuat:

- A. Macam pekerjaan;
- B. Lamanya perjanjian itu berlaku;
- C. Besarnya upah sebulannya;
- D. Lamanya waktu istirahat.¹

Menurut Pasal 1 ayat (21) Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Perjanjian Kerja bersama (PKB) adalah suatu kesepakatan secara tertulis dengan menggunakan Bahasa Indonesia yang dibuat secara bersama-sama antara pengusaha atau beberapa pengusaha dengan organisasi serikat pekerja yang sudah terdaftar pada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan.

Organisasi serikat pekerja ini minimal mempunyai anggota 50 % lebih dari seluruh Karyawan yang ada di perusahaan. Persyaratan ini harus dipenuhi karena kalau kurang maka dapat berkoalisi dengan organisasi serikat pekerja sampai mencapai 50 % lebih atau dapat juga meminta dukungan dari karyawan lainnya. Dalam hal suatu perusahaan terdapat lebih dari 1 serikat pekerja/buruh maka yang berhak mewakili pekerja/buruh adalah serikat pekerja/buruh yang memiliki anggota lebih dari 50 % dari seluruh jumlah pekerja/buruh di perusahaan tersebut.²

Dasar dibuatnya perjanjian kerja bersama ini merujuk pada Undang -undang No. 18 Tahun 1956 yang diratifikasi dari Konvensi No. 98 Organisasi Perburuhan Internasional (ILO) mengenai berlakunya dasar - dasar dari hak untuk berorganisasi dan berunding bersama, Kemudian oleh pemerintah dikeluarkan:

1. Undang - Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang diatur mulai dari pasal 115 sampai dengan 135;
2. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI No. Kep/48/Men/

¹ Lanny Ramly, *Hukum Ketenagakerjaan* (Airlangga University Press, Surabaya 2008).[28].

² Zulkha Nadya, *Hubungan Perjanjian Kerja dengan Perjanjian Kerja Bersama*, (www.academia.edu.com, dikunjungi pada tanggal 15 January 2019).

IV/2004 tentang Tata Cara Pembuatan dan Pengesahan Peraturan Perusahaan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja bersama.

Fungsi perjanjian kerja bersama adalah sarana untuk memuat dan menuangkan kesepakatan baru yang didasari atas kesepakatan antara serikat pekerja/buruh dengan pengusaha yang disebut *Lex Special* artinya sebuah produk yang tidak diatur dalam Undang – undang maka dia akan menjadi normatif bila mana sudah disepakati dan dituangkan dalam PKB serta telah diketahui oleh Dinas yang terkait dan mengikat kedua belah pihak untuk dilaksanakan.³

Salah satu permasalahan yang sering muncul dalam hubungan kerja adalah permasalahan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dimaksud PHK dalam pasal 1 ayat (25) Undang-Undang nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah pemutusan hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha. Berakhirnya hubungan kerja bagi pekerja berarti kehilangan mata pencaharian yang berarti pula permulaan masa pengangguran dengan segala akibatnya, sehingga untuk menjamin kepastian dan ketentraman hidup tenaga kerja seharusnya tidak ada pemutusan hubungan kerja. Akan tetapi dalam kenyataannya membuktikan bahwa pemutusan hubungan kerja tidak dapat dicegah seluruhnya.⁴ Pemutusan hubungan kerja dibagi menjadi 4 (empat) kelompok, yaitu:⁵

1. Pemutusan Hubungan Kerja demi hukum, terjadi tanpa perlu adanya suatu tindakan, terjadi dengan sendirinya misalnya karena berakhirnya waktu atau karena meninggalnya pekerja;
2. Pemutusan Hubungan Kerja oleh pihak pekerja, terjadi karena keinginan dari pihak pekerja dengan alasan dan prosedur tertentu;
3. Pemutusan Hubungan Kerja oleh pihak pengusaha, terjadi karena keinginan dari pihak pengusaha dengan alasan, persyaratan dan prosedur tertentu;
4. Pemutusan Hubungan Kerja oleh putusan pengadilan, terjadi karena alasan-alasan tertentu yang mendesak dan penting, misalnya terjadi peralihan kepemilikan, peralihan asset atau pailit.

³ *ibid.*

⁴ Umar Kasim, Hubungan Kerja dan Pemutusan Hubungan Kerja (Informasi Hukum Vol. 2 Tahun VI 2004).[8].

⁵ *ibid.*

Sehubungan dengan dampak Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), maka mekanisme prosedur Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) harus diatur sedemikian rupa agar pekerja mendapatkan perlindungan yang layak dan memperoleh hak-haknya sesuai dengan peraturan perundang - undangan yang berlaku. Perlindungan pekerja tersebut dalam Bahasa Belanda disebut *arbeidsbescherming*.⁶ Maksud dan tujuan perlindungan pekerja adalah agar pekerja dapat dilindungi dari ketidakadilan pihak pengusaha. Pemerintah sendiri sangat menaruh perhatian terhadap masalah perlindungan pekerja, yaitu dengan diberlakukannya Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.

Dalam kasus ini terjadi Pemutusan Hubungan Kerja karena perusahaan telah menganggap adanya pelanggaran terhadap perjanjian kerja bersama yang telah dibuat PT. Maybank dengan karyawan, saudara Ranto Hensa Barlin Sidauruk, dimana pekerja telah melakukan praktek bank dalam bank, dengan memberikan pinjaman kepada karyawan Maybank dan bukan karyawan Maybank dengan memungut bunga minimal 3% (tiga persen) dibayar dimuka. Dalam melakukan tindakannya tersebut, pekerja melibatkan tiga orang pekerja lainnya termasuk anak buahnya sebagai kaki tangannya dengan tugas untuk memasarkan pinjaman tersebut, sedangkan sdr. Ranto Hensa Barlin Sidauruk bertindak sebagai penyedia dana, dan perbuatan yang dilakukan pekerja tersebut melanggar perjanjian kerja bersama

- a) Pasal 76.2.6 yaitu: “Setiap pekerja/buruh dilarang untuk melakukan tindakan diluar tugas dan tanggung jawab pekerja/buruh baik didalam maupun diluar perusahaan dengan tujuan untuk mendapatkan keuntungan pribadi atau pihak lain yang secara langsung dapat merugikan perusahaan”.⁷
- b) Dengan pengenaan bunga atas pinjaman yang diberikan kepada anak buahnya, maka pekerja juga telah melanggar perjanjian kerja bersama (PKB), pasal 76.2.7, yaitu: “Menerima uang atau hadiah dari siapapun juga yang diketahui atau patut diduga bahwa pemberian itu dapat mempengaruhi baik sebelum

⁶ Abdul R. Saliman, *Hukum Bisnis Untuk Perusahaan Teori dan Contoh Kasus*, (Kencana 2011),[274].

⁷ Perjanjian Kerja Bersama PT.Maybank Indonesia Tbk.

maupun sesudah pengambilan keputusan yang terkait dengan wewenang dan jabatan pekerja/buruh yang bersangkutan”.⁸

Tindakan pekerja tersebut juga melanggar ketentuan dalam SOP pemberian sanksi No.SE.2007.002/Director 6 tanggal tanggal 1 Februari 2007, khususnya dalam lampiran 3: butir 14, tentang identifikasi pelanggaran/kesalahan yaitu: “Melakukan praktik bank dalam bank terhadap nasabah”. Dimana atas pelanggaran tersebut, SOP tersebut menentukan sanksi yang diberikan adalah Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).

Pada prinsipnya menurut undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan ini PHK itu harus dapat dihindarkan, apabila segala upaya telah dilakukan tetapi pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindarkan maka pelaksanaannya harus melalui perundingan antara pengusaha dan pekerja yang bersangkutan dan terdapat langkah-langkah terlebih dahulu sebelum melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) tersebut. Perlindungan hak-hak pekerja disini salah satunya adalah mengenai uang pesangon, apakah pesangon yang diberikan pengusaha sudah sesuai dengan peraturan perundang-undangan dan apabila pemberian uang pesangon sudah sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, maka tidak ada perselisihan hubungan industrial, tetapi jika pemberian uang pesangon tidak didapati kesepakatan dan tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan maka akan timbul perselisihan hubungan industrial, karena apabila tidak dirumuskan aturannya maka pengusaha bisa saja memberikan uang pesangon tanpa dasar dan tidak berpihak pada pekerja dan kondisi seperti inilah yang membuat permasalahan Perselisihan Hubungan Industrial sulit diselesaikan. Oleh karena itu Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan mempunyai peran yang sangat penting, yaitu sebagai dasar perhitungan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dan untuk melindungi hak-hak pekerja.

⁸ *ibid.*

Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas, maka rumusan masalah yang akan dikaji dalam penulisan ini adalah:

1. Ketentuan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang sesuai berdasarkan Perjanjian Kerja Bersama (PKB)
2. Upaya hukum yang dilakukan oleh pekerja yang di PHK karena adanya pelanggaran terhadap Perjanjian Kerja Bersama (PKB)

Pendekatan

Pendekatan masalah yang digunakan untuk membahas permasalahan dalam penulisan ini adalah dengan menggunakan pendekatan perundang-undangan (*statute approach*) yang berarti adalah memperhatikan serta melandaskan pendekatan masalah dengan semua undang-undang dan aturan yang bersinggungan dengan suatu permasalahan pengaturan hukum yang ada dengan memperhatikan aturan lainnya,⁹ lalu pendekatan konseptual (*conceptual approach*) adalah metode pendekatan masalah yang beranjak dari pandangan-pandangan dan doktrin-doktrin yang berkembang pada ilmu hukum,¹⁰ dan studi kasus (*case study*) adalah objek penelitian, menjelaskan kasus yang belum diputus oleh pengadilan secara keseluruhan.

Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, mengenai PHK karena melanggar ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, maka disebutkan dalam pasal 161, cara-cara sebelum melakukan pemutusan hubungan kerja yakni:

- Dalam hal pekerja atau buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja Bersama, pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja dengan diberikannya kepada karwan atau pekerja surat peringatan pertama, kedua, ketiga secara berturut-berturut.

⁹ Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, (Kencana, Jakarta 2017). [137].

¹⁰ *ibid.*

- Surat peringatan yang dimaksud, berlaku untuk paling lama 6 bulan, kecuali ditetapkan lain dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja Bersama.
- Karyawan atau pekerja yang mengalami PHK dengan yang dimaksud diatas, akan memperoleh uang pesangon sebesar ketentuan yang tertera dalam pasal 156 Undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.

Tata Cara Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial :**Penyelesaian Hubungan Industrial Litigasi**

Penyelesaian dengan cara litigasi adalah penyelesaian perselisihan melalui pengadilan hubungan industrial, dengan melakukan upaya pelaksanaan gugatan di pengadilan hubungan industrial.

Penyelesaian Sengketa Hubungan Industrial Non Litigasi

1. Penyelesaian melalui bipartite;
2. Penyelesaian melalui mediasi;
3. Penyelesaian melalui konsiliasi;
4. Penyelesaian melalui arbitrase.

Tata cara Pemutusan Hubungan Kerja

Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, mengenai PHK karena melanggar ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, maka disebutkan dalam pasal 161, cara-cara sebelum melakukan pemutusan hubungan kerja yakni:

1. Dalam hal pekerja atau buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama, pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja dengan diberikannya kepada karwan atau pekerja surat peringatan pertama, kedua, ketiga secara berturut-berturut.
2. Surat peringatan yang dimaksud, berlaku untuk paling lama 6 bulan, kecuali ditetapkan lain dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

3. Karyawan atau pekerja yang mengalami PHK dengan yang dimaksud diatas, akan memperoleh uang pesangon sebesar ketentuan yang tertera dalam Pasal 156 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Akan tetapi sesuai dengan pasal 158 Undang – Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan apabila pekerja melakukan kesalahan berat, maka pengusaha dapat memutuskan hubungan kerja tanpa melakukan surat peringatan pertama, kedua dan ketiga. Pemutusan hubungan kerja sesuai dengan Pasal 158 tersebut harus dibuktikan dengan putusan pengadilan hubungan industrial, yaitu putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 12/PUU-I/2003. Dalam Pasal 1 angka 16 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, hubungan industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam produksi barang dan jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945, selanjutnya disebut NRI UUD 1945.

Perselisihan hubungan industrial dalam Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara Pengusaha dengan pekerja atau buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja dalam satu perusahaan.

Perselisihan hak dalam Pasal 1 angka 2 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial adalah perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak, akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Perselisihan kepentingan dalam Pasal 1 angka 3 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang penyelesaian hubungan industrial adalah perselisihan yang timbul dalam hubungan kerja karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pembuatan, dan atau perubahan syarat-syarat kerja yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, atau peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

Perselisihan pemutusan hubungan kerja dalam Pasal 1 angka 4 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang penyelesaian hubungan industrial adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak. Perselisihan antar serikat pekerja atau buruh dalam Pasal 1 angka 5 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang penyelesaian hubungan industrial adalah perselisihan antara serikat pekerja dengan serikat pekerja buruh lain hanya dalam satu perusahaan, karena tidak adanya persesuaian paham mengenai keanggotaan, pelaksanaan hak, dan kewajiban keserikatpekerjaan.

Penyelesaian Sengketa Hubungan Industrial secara Litigasi

Penyelesaian dengan cara litigasi adalah penyelesaian perselisihan melalui pengadilan hubungan industrial, dengan melakukan upaya pelaksanaan gugatan di pengadilan hubungan industrial, hakim yang memeriksa dan memutus perselisihan tersebut, penyelesaian perkara di pengadilan, atas dasar sadar hukum dan hakim yang memeriksa dan memutus perselisihan.

Hakim yang memeriksa dan memutus perselisihan tersebut terdiri atas hakim Lembaga peradilan dan hakim ad hoc, pada pengadilan ini, serikat pekerja dan organisasi pengusaha dapat bertindak sebagai kuasa hukum mewakili anggotanya.

Dalam Pasal 56 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, pengadilan hubungan industrial bertugas dan berwenang memeriksa dan memutus :

- Ditingkat pertama mengenai perselisihan hak;
- Ditingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan kepentingan;
- Ditingkat pertama mengenai perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK);
- Ditingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan antar serikat pekerja atau serikat buruh dalam satu perusahaan.

Penyelesaian Sengketa Hubungan Industrial Non Litigasi

Penyelesaian dengan cara non litigasi adalah penyelesaian diluar pengadilan, terdapat 4 tata cara BAB II penyelesaian perselisihan hubungan industrial Undang-

Undang No. 2 tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial:

1. Penyelesaian melalui Bipartite (Pasal 3 ayat 1 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial).

Perselisihan hubungan industrial wajib diupayakan penyelesaian terlebih dahulu melalui perundingan bipartite secara musyawarah untuk mencapai mufakat, penyelesaian melalui bipartite harus diselesaikan paling lama 30 hari kerja sejak tanggal dimulainya perundingan.

Dalam perundingan bipartite tidak dicapai kata mufakat maka para pihak harus mencatatkan perselisihannya kepada instansi yang berwenang dengan menyertakan bukti bahwa telah melakukan bipartite, setelah itu dapat dilakukan tahap konsiliasi atau arbitrase, apabila para pihak tidak menentukan pilihannya maka akan melimpahkan penyelesaiannya kepada mediator.

2. Penyelesaian melalui Mediasi (Pasal 1 angka 11 UU No. 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial)

Mediator yang telah menerima pelimpahan perselisihan harus mengadakan penelitian tentang duduk perkara dan segera mengadakan sidang mediasi dalam waktu selambat-lambatnya 7 hari.

Mediasi hubungan industrial yang selanjutnya disebut mediasi adalah penyelesaian perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih mediator yang netral.

3. Penyelesaian melalui Konsiliasi (Pasal 1 angka 13 Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial)

Penyelesaian perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja atau perselisihan antar serikat pekerja hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih konsiliator yang netral. Konsiliator harus mengadakan penelitian tentang perkara dan selambat-lambatnya pada hari kedelapan mengadakan sidang konsiliasi pertama.

4. Penyelesaian melalui Arbitrase (Pasal 1 angka 15 UU Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial).

Arbitrase hubungan industrial yang selanjutnya disebut arbitrase adalah penyelesaian suatu perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja hanya dalam satu perusahaan, diluar pengadilan hubungan industrial melalui kesepakatan tertulis dari para pihak yang berselisih untuk menyerahkan penyelesaian perselisihan kepada arbiter yang putusannya mengikat para pihak dan bersifat final.

Kesimpulan

Dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, mengenai PHK karena melanggar ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, maka disebutkan dalam pasal 161, cara-cara sebelum melakukan pemutusan hubungan kerja yakni: Dalam hal pekerja atau buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja Bersama, pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja dengan diberikannya kepada karwan atau pekerja surat peringatan pertama, kedua, ketiga secara berturut-turut, surat peringatan yang dimaksud, berlaku untuk paling lama 6 bulan, kecuali ditetapkan lain dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja Bersama, dan karyawan atau pekerja yang mengalami PHK dengan yang dimaksud diatas, akan memperoleh uang pesangon sebesar ketentuan yang tertera.

Tata Cara Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Penyelesaian Hubungan Industrial Litigasi. Penyelesaian dengan cara litigasi adalah penyelesaian perselisihan melalui pengadilan hubungan industrial, dengan melakukan upaya pelaksanaan gugatan di pengadilan hubungan industrial. Penyelesaian Sengketa Hubungan Industrial Non Litigasi:

- Penyelesaian melalui bipartite;
- Penyelesaian melalui mediasi;
- Penyelesaian melalui konsiliasi;
- Penyelesaian melalui arbitrase.

Dari kasus tersebut yang dilakukan PT Maybank Tbk Indonesia terhadap karyawan yang bernama Ranto Hensa Barlin Sidauruk tidaklah sesuai dengan prosedur atau peraturan perundang-undangan yang berlaku yaitu undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan pasal 161, yang intinya sebelum melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) karena melanggar perjanjian kerja bersama, maka PT Maybank Indonesia Tbk harus mengeluarkan surat peringatan pertama, kedua dan ketiga secara berturut-turut, karena yang dilakukan perusahaan tidak sesuai, yaitu langsung me-skorsing dan kemudian mem PHK dengan mentransfer uang kompensasi PHK sebesar 1 kali uang pesangon, 1 kali uang penghargaan masa kerja dan 1 kali uang penghargaan penggantian hak yang dibuktikan dengan slip gaji di bulan february 2017, perusahaan menganggap bahwa saudara Ranto Hensa Barlin Sidauruk telah menerima dan menyetujui PHK tersebut karena tidak ada complain yang ditujukan kepada perusahaan.

Selain melanggar pasal 161 Undang – Undang 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, PT Maybank juga melanggar Pasal 155 ayat (3) yang 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 membayar upah beserta hak – hak lainnya yang biasa diterima pekerja/buruh” akan tetapi yang dilakukan PT Maybank terhadap saudara Ranto Hensa Barlin Sidauruk menskorsing tanpa memberi hak-hak pekerja.

Perlindungan hukum merupakan suatu hal yang melindungi subyek-subyek hukum melalui peraturan perundang-undangan yang berlaku dan dipaksakan pelaksanaannya dengan suatu sanksi. Perlindungan hukum dapat dibedakan menjadi dua, yaitu:

1. Perlindungan Hukum Preventif

Perlindungan yang diberikan oleh pemerintah dengan tujuan untuk mencegah sebelum terjadinya pelanggaran. Hal ini terdapat dalam peraturan perundang- undangan dengan maksud untuk mencegah suatu pelanggaran serta memberikan rambu-rambu atau batasan-batasan dalam melakukan suatu kewajiban.

2. Perlindungan Hukum Represif

Perlindungan hukum represif merupakan perlindungan akhir berupa sanksi seperti denda, penjara, dan hukuman tambahan yang diberikan apabila sudah terjadi sengketa atau telah dilakukan suatu pelanggaran.

Menurut Philipus M. Hadjon, bahwa sarana perlindungan Hukum ada dua macam, yaitu:

1. Sarana Perlindungan Hukum Preventif

Pada perlindungan hukum preventif ini, subyek hukum diberikan kesempatan untuk mengajukan keberatan atau pendapatnya sebelum suatu keputusan pemerintah mendapat bentuk yang definitif. Tujuannya adalah mencegah terjadinya sengketa.

2. Sarana Perlindungan Hukum Represif

Perlindungan hukum yang represif bertujuan untuk menyelesaikan sengketa. Penanganan perlindungan hukum oleh Pengadilan Umum dan Pengadilan Administrasi di Indonesia termasuk kategori perlindungan hukum ini.

Berdasarkan teori terkait Perlindungan Hukum, dengan kasus yang telah dijelaskan adanya perlindungan yang dapat digunakan oleh Maybank, dikarenakan telah terjadinya pelanggaran oleh Maybank maka perlindungan hukum Represif berupa perlindungan akhir yang merupakan sanksi telah tepat. Karena perlindungan Hukum secara Preventif diberikan oleh pemerintah untuk mencegah sebelum terjadinya pelanggaran, maka tidak tepat untuk diterapkan pada Maybank. Sanksi dalam Perlindungan Hukum Represif terkait kasus Maybank, perlunya denda atau kewajiban pihak Maybank membayar hak upah pekerja selama waktu skorsing.

Daftar Bacaan

Buku

Hadjon, M. Philipus, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat di Indonesia*, (Bina Ilmu 1987).

Marzuki, Peter Mahmud, *Penelitian Hukum* (Kencana 2017).

Ramli, Lanny. *Hukum Ketenagakerjaan* (Airlangga University Press 2008).

Perundang-undangan

Perjanjian Kerja Bersama PT Maybank Indonesia Tbk.

Jurnal

Budiono, Abdul Rachmad, 'Makna "Perintah" Sebagai Salah Satu Unsur Hubungan Kerja Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan' (2012).

Umar Kasim, 'Hubungan Kerja dan Pemutusan Hubungan Kerja' (2004)

Laman

Zulkha Nadya, Hubungan Perjanjian Kerja dengan Perjanjian Kerja Bersama, www.academia.edu.com, dikunjungi pada tanggal 15 January 2019.

HOW TO CITE: Berliana Destrie Aisha, 'Pemutusan Hubungan Kerja yang didasarkan pada Pelanggaran Perjanjian Kerja Bersama' (2019) Vol. 2 No. 1 Jurist-Diction.