

PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA SECARA SEPIHAK SERTA TIDAK DIPENUHINYA HAK PEKERJA PT.MNI MERUJUK UNDANG-UNDANG NO 13 TAHUN 2003

Wahyu Indira Purnawi Putra, Gunardi Lie

Universitas Tarumanagara, Indonesia

Author Corresponding:
Wahyu Indira Purnawi Putra

Abstract.

Employment is an important system containing legal regulations that regulate employment so that the work carried out can run well or legally and these regulations must be owned by a country in regulating owners and workers so that each of them gets their rights. in carrying out a job. These regulations are outlined in Law Number 13 of 2003 concerning Employment which regulates the rights and obligations of owners and workers in a company, so that work activities can run smoothly because of the law that regulates them. related to employment matters. With the existence of Law Number 13 of 2003 concerning Employment, work activities should run smoothly, but in Indonesia there are still many companies that carry out work activities without being guided by these regulations, one of which is PT Media Nusantara Indonesia which carries out unilateral termination of employment relations. and workers' rights that are not fulfilled in accordance with applicable regulations. The purpose of writing this research is to increase readers' insight regarding employment. The research method used in this writing is doctrinal, namely a method that uses literature study, both in the form of books and legislation. The conclusion is that PT Media Nusantara Indonesia must comply with good procedures in carrying out an act of Termination of Employment Relations and this implementation must also be carried out with deliberation so that it is not one-sided and the workers' rights will be fulfilled.

Keywords: *Employment; Work Termination; Fulfillment of Rights*

PENDAHULUAN

Ketenagakerjaan adalah komponen wajib disuatu sistem yang dimiliki oleh sebuah negara yang dimana di dalam dunia pekerjaan mengatur banyak sekali tentang hukum maupun peraturan-peraturan yang berhubungan dengan para tenaga kerja sehingga dengan adanya sistem ataupun hukum ketenagakerjaan maka akan memudahkan dan juga akan sangat menguntungkan bagi para tenaga kerja, dikarenakan dengan adanya hukum ketenagakerjaan, para tenaga kerja tidak akan dilakukan semena-mena baik oleh pemimpin

ataupun oleh pemilik perusahaan sehingga para tenaga kerja mendapatkan keamanan, kenyamanan serta hak dan juga kewajibannya pun akan terjamin.

Semakin berkembangnya jaman jumlah populasi manusia akan selalu meningkat, dan juga dikarenakan perkembangan tersebut banyak juga orang beranjak dewasa dan juga harus memenuhi kebutuhan dirinya dan juga keluarganya untuk terus hidup dan mendapatkan kehidupan yang layak yaitu dengan cara bekerja menjadi seorang buruh, dan bahkan seseorang yang pernah menjadi tenaga kerja pun dapat menciptakan lapangan pekerjaannya sendiri ketika orang tersebut sudah memiliki materi dan juga ilmu yang cukup dalam menciptakan bisnis yang ia buat sendiri, dan oleh karena itu agar bisnis yang ia punya berjalan lancar maka diperlukan kembali tenaga kerja.

Tenaga kerja semakin hari semakin diperlukan bahkan di negara Indonesia pun masih banyak perusahaan yang membutuhkannya, tetapi masih banyak sekali perusahaan yang membuka lapangan pekerjaan yang membutuhkan tenaga kerja dengan pengalaman minimal satu (satu) tahun di dalam sebuah jabatan ataupun pekerjaan yang dibutuhkan tenaga kerjanya, sehingga tidak adanya kesempatan bagi seorang calon tenaga kerja yang masih dapat dikatakan sebagai lulusan terbaru. Sehingga pemerintah membuat suatu pelatihan ketenagakerjaan bagi para calon tenaga kerja yang termasuk sebagai lulusan baru, dan juga pemerintah menciptakan sebuah kartu bernama BPJS Ketenagakerjaan yang dimana dapat digunakan dengan tujuan menciptakan rasa aman kepada para buruh, dan juga uang di dalam kartu tersebut dapat dicairkan sesuai dengan ketentuan yang dijanjikan pemerintah kepada banyak buruh.

Setelah pelatihan dilaksanakan maka seseorang ingin sekali memiliki pekerjaan yang sesuai kemampuannya masing-masing. Pemerintah pun telah membuat sebuah undang-undang, adalah Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, sehingga para buruh mendapatkan hak, juga perlindungan karena adanya undang-undang tersebut. Tetapi walaupun undang-undang tersebut sudah diciptakan dan juga disahkan masih banyak sekali perusahaan yang dikatakan melanggar peraturan tersebut demi menguntungkan dirinya sendiri dan ingin mengalami kerugian dengan perusahaan yang mereka miliki, sehingga pemilik perusahaan tersebut membuat rugi tenaga kerja karena kewajiban yang seharusnya dibayarkan perusahaan tidak sama dibandingkan kewajiban yang mereka jalankan.

Dengan diresmikan undang-undang tentang ketenagakerjaan, seharusnya membuat para pemilik perusahaan menaati tata tertib tersebut, tetapi masih banyak perusahaan yang dikatakan melakukan wanprestasi terhadap tenaga kerja yang dimiliki oleh perusahaan mereka, seperti dilakukannya PHK sepihak, tidak dibayarnya gaji yang segharusnya dengan janji kerja yang sudah disepakati bersama.

Salah satu peristiwa aslinya adalah terdapat suatu indikasi di dalam PT Media Nusantara Indonesia yang dimiliki oleh HTS (Inisial) yang diduga melakukan 3 (tiga) jenis pelanggaran terhadap para tenaga kerjanya pada tahun 2017, yaitu PHK yang tidak sesuai prosedur, tidak memberi pesangon, dan pemberian upah pesangon tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Sehingga dengan adanya indikasi terkait dengan permasalahan ketenagakerjaan tersebut membuat saya ingin menulis dan mengangkat judul tentang “PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA SECARA SEPIHAK SERTA TIDAK DIPENUHINYA HAK PEKERJA PT.MNI MERUJUK UNDANG-UNDANG NO 13 TAHUN 2003”.

METODE PENELITIAN

Jenis metode penelitian yang dipakai pada penelitian ini ialah penelitian hukum doktrinal. Penelitian hukum doktrinal adalah penelitian dilaksanakan dengan mengambil beberapa fakta ataupun penjelasan dari berbagai macam buku-buku ataupun suatu perundang-undangan atau dapat dikatakan sebagai studi kepustakaan sehingga di dalam sebuah penelitian tidak terdapat adanya keraguan ataupun kekhobongan dalam menjelaskan suatu hal yang dimana penjelasan baik dari buku ataupun dari ahli dan juga perundang-undangan perlu disampaikan didalam penelitian. Oleh karena itu di dalam metode penelitian ini keabsahan suatu penelitian ini dapat memiliki bukti ataupun fakta yang sangat kuat, dimana dalam melakukan sebuah penelitian tidak boleh sembarang menggunakan kalimat yang tidak jelas asalnya darimana, sehingga dapat memberikan ketenangan karena sudah tau darimana sumbernya dan juga memberikan manfaat bagi siapa saja yang ingin membaca, yang mempelajari hasil penelitian, dan juga yang ingin mengutip terkait hal yang sama disebuah penelitian yang mereka buat.

Cara mengumpulkan data yang dipakai di metode penelitian ini ialah studi pustaka. Suatu proses pengumpulan data ditekankan kepada pencarian data dan juga suatu informasi melalui sebuah dokumen, baik dokumen tertulis, maupun dokumen yang didapatkan melalui internet yang dapat mendukung penulis dalam penelitian.

Bahan hukum yang digunakan didalam metode penelitian ini ialah primer dan sekunder. Bahan hukum primer berasal dari peraturan perundang-undangan antara lain, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, dan juga bahan hukum sekunder digunakan untuk penelitian diatas, dikarenakan bahan hukum sekunder dapat membantu serta menganalisis bahan hukum primer contohnya buku dan juga jurnal-jurnal tentang hukum. Serta Pengoreksian data yang dipakai penelitian diatas adalah deskriptif kualitatif, adalah suatu teknik penelitian yang lebih menekankan kepada penjelasan

daripada kesimpulan umum yang bertujuan untuk menjelaskan secara lebih rinci terkait tentang permasalahan yang diteliti.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pelanggaran yang dilakukan PT. Media Nusantara Indonesia

PT. Media Nusantara Indonesia pada tahun 2017 (dua ribu tujuh belas) diduga melakukan beberapa pelanggaran yang seharusnya tidak boleh dilakukan kepada para karyawannya yang sudah sejak lama bekerja di perusahaan tersebut. Beberapa pelanggaran yang dilakukan menurut FSPMI, Sasmito Madim setelah bertemu dengan Kemenker.

Pertama adanya PHK dengan prosedur yang tidak jelas, kedua tak terdapatnya SPP terkait PHK, dan yang ketiga adalah PT. Media Nusantara Indonesia tidak memberikan pesangon para buruhnya di PHK tidak sesuai pesangon, salah satu karyawan yang memberikan kesaksiannya adalah Gilbert dengan jabatan Asisten Redaktur Tabloid Genie, menyatakan bahwa dirinya bekerja sekitar 12 (dua belas tahun) di PHK tidak sesuai pesangon. Pihak pimpinan juga tak memberikan kejelasan tentang pesangon tersebut kepada Gilbert.

PHK memiliki banyak sekali pandangan dari para pihak terkait tentang definisi atau penjelasan dari PHK itu sendiri contohnya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. PHK menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ialah selesainya relasi kerja antara pemilik dengan buruh yang mengakibatkan tidak adanya lagi hak serta kewajiban diantara keduanya. PHK pasti dilaksanakan dengan berbagai macam alasan contohnya seperti perusahaan memberikan PHK karena karyawannya melakukan suatu kegiatan ataupun suatu upaya yang dapat membuat sebuah perusahaan mengalami kerugian ataupun juga seorang karyawan yang tidak memenuhi serta mematuhi peraturan perusahaan yang sudah di setujui nya sejak awal ketika menerima pekerjaan di suatu perusahaan tersebut. Terdapat juga PHK yang dilakukan secara tidak adil atau melanggar perundang-undangan contohnya seperti PT. Media Nusantara Indonesia pada tahun 2017, dikarenakan melakukan PHK tanpa prosedur yang jelas, juga dilakukan secara sepihak, hak yang diberikan tidak sama dengan perpu, ketika seorang karyawan sudah bekerja selama bertahun-tahun tidak mendapatkan pesangon yang sesuai. Tindakan yang dilakukan PT. Media Nusantara tersebut dalam memberlakukan PHK dikatakan tidak memiliki alasan yang jelas, apakah PT. Media Nusantara Indonesia tidak ingin mengalami kerugian ataupun terdapat alasan yang lain sehingga memberlakukan PHK terhadap para buruhnya pada tahun 2017.

Prosedur dalam memberlakukan PHK

Dalam melakukan PHK sebuah perusahaan wajib memiliki alasan yang jelas dalam memberhentikan karyawannya, sehingga tidak diperbolehkan sebuah perusahaan contohnya seperti PT. Media Nusantara Indonesia memberhentikan ratusan karyawannya tanpa argumen, juga tata cara memberlakukan PHK pun tidak diterapkan. Dikatakan tidak sesuai prosedur PHK dikarenakan PT. Media Nusantara Indonesia langsung mengirimkan surat PHK kerumah karyawannya tanpa adanya pemberitahuan terlebih dahulu dengan keterangan pihak perusahaan sudah tidak bisa bekerja sama lagi dengan total ratusan atau dengan angka kurang lebih 300 (tiga ratus) karyawannya.

Ada banyak sekali bentuk PHK. Bentuk PHK ialah PHK oleh pemilik, PHK oleh buruh, PHK batal dilakukan pekerjaan karena hukum, PHK dikarenakan pengadilan.¹

Bentuk PHK PT. Media Nusantara ialah PHK dari pengusaha, tetapi bedanya perusahaan tersebut tidak memberikan alasan sama sekali terkait di PHK nya ratusan karyawan yang telah bekerja secara lama didalam perusahaan tersebut. PHK oleh PT. Media Nusantara juga harus sesuai prosedur yang ada, terdapat 5 (lima) prosedur dalam melakukan PHK yaitu seperti:

1) Musyawarah

Jika PT. Media Nusantara ingin memberlakukan PHK pada para buruhnya, perlu adanya musyawarah terlebih dahulu. Dengan adanya musyawarah bertujuan guna agar memperoleh kesepakatan dapat dikenal sebagai bipartit. Bipartit ialah proses pembicaraan buruh bersama pemilik perusahaan sebagai cara memperbaiki permasalahan industri.²

2) Melakukan Pertemuan Bersama Disnaker

Apabila permasalahan antara perusahaan dan juga karyawan PT. Media Nusantara Indonesia tak bisa diakhiri dengan langkah awal yaitu musyawarah, diperlukan adanya pertolongan Disnaker sesuai tempat tinggal. Agar memperoleh bagaimana pemecahan masalah yang tepat dan sesuai.

3) Melakukan Mediasi Hukum

Apabila pertolongan dari Disnaker masih sulit untuk memecahkan perdebatan diantara pihak tersebut, upaya ketiga ialah usaha hukum yang dapat dibawa ke dalam pengadilan. Apabila pada putusan, PHK harus dilaksanakan, dapat melaksanakan permintaan tertulis beserta

¹ Sri Hidayani, Riswan Munthe, *Aspek Hukum terhadap Pemutusan Hubungan Kerja yang Dilakukan oleh Pengusaha*, (Universitas Medan Area: 2018), hlm. 127.

² I Nyoman Jaya Kesuma, I Wayan Agus Vijayantera, *Perundingan Bipartit Sebagai Langkah Awal Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*, (Universitas Mahasaraswati Denpasar: 2020), hlm. 70.

alasan PHK oleh PT. Media Nusantara Indonesia. Lembaga yang berhubungan dengan hal tersebut adalah Pengadilan Hubungan Industrial (PHI).

4) Melakukan Perjanjian Bersama

Apabila ternyata didalam proses musyawarah pada tingkat bipartit ataupun persetujuan mediasi dan meminta pertolongan Disnaker memperoleh persetujuan selanjutnya bisa dilakukan secara tertulis didalam Perjanjian Bersama. Dimana isinya diperlukan penandatanganan, yaitu pihak perusahaan (PT. Media Nusantara Indonesia) dan juga karyawannya, serta didaftarkan ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) setempat.

5) Memberikan Uang Pesangon

Apabila PHK oleh PT. Media Nusantara Indonesia tetap berlanjut, PT. Media Nusantara Indonesia harus memberikan hak pesangon dan uang tersebut tidak boleh diberikan secara tidak relevan atau tidak sesuai tetapi harus dengan berdasarkan Undang-Undang yang mengatur tentang hal tersebut.

Penyelesaian dan hak yang seharusnya diberikan oleh PT. Media Nusantara Indonesia kepada para karyawannya

Salah satu karyawan PT. Media Nusantara Indonesia yang bernama Gilbert dengan jabatan Asisten Redaktur Tabloid Genie mengaku bahwa dirinya yang sudah bekerja selama 12 tahun di PT. Media Nusantara Indonesia menerima uang pesangon yang tidak sama, sesuai Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, karena dirinya hanya menerima upah atau uang pesangon senilai 16 juta rupiah saja. Oleh karena itu hak terkait uang pesangon yang seharusnya diberikan oleh PT. Media Nusantara Indonesia kepada para karyawannya tidak boleh diberikan secara tidak relevan atau tidak sesuai dengan pemberian uang pesangon sesuai Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Pada Pasal 88 (delapan puluh delapan) angka 3 (tiga) huruf j Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, mengatakan buruh boleh mendapatkan penghasilan yang bisa memenuhi kehidupannya dan layak sesuai kemanusiaan, salah satunya adalah upah untuk pembayaran pesangon. Sehingga dengan adanya pasal tersebut setiap pekerja yang bekerja begitu lama dan juga dikenakan PHK oleh PT. Media Nusantara Indonesia berhak memperoleh uang pesangon yang sesuai karena dengan adanya uang pesangon dapat membantu kehidupan sehari-hari para mantan karyawan PT. Media Nusantara Indonesia yang sudah memiliki keluarga, dikarenakan uang pesangon tersebut ada karena ketekunan dan juga loyalitas yang diberikan karyawan PT. Media Nusantara Indonesia ketika masih bekerja disana. Dan

juga pada Pasal 156 (seratus lima puluh enam) angka 3 (tiga) huruf d Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yaitu masa kerja 12 (dua belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 15 (lima belas) tahun, 5 (lima) bulan upah. Sedangkan pesangon yang diberikan hanya sebesar 16 (enam belas) juta rupiah. Apabila uang pesangon tersebut diperhitungkan maka hasilnya adalah sebagai berikut, rata-rata gaji karyawan PT. Media Nusantara Indonesia yaitu 3,6 juta. Anggap saja Gilbert dengan jabatan Asisten Redaktur Tabloid Genie memiliki upah perbulannya sebesar 3,6 juta pada tahun 2017, dia telah bekerja di PT. Media Nusantara Indonesia selama 12 tahun sehingga sesuai perpu, apabila bekerja kurang lebih 12 tahun, maka akan menerima 5 (lima) bulan upah, yaitu 3,6 juta dikalikan dengan 5, maka hasilnya adalah 18 (delapan) juta, sehingga upah pesangon yang seharusnya diterima Gilbert adalah 18 juta, sedangkan faktanya Gilbert hanya diberikan uang pesangon 16 (enam belas) juta saja, sehingga menimbulkan permasalahan bagi PT. Media Nusantara Indonesia, dan juga perhitungan tersebut hanya menggunakan uang upah ataupun gaji perbulan rata-rata PT. Media Nusantara Indonesia, sedangkan Gilbert dengan jabatan Asisten Redaktur Tabloid Genie pasti memiliki upah perbulan diatas rata-rata dari PT. Media Nusantara Indonesia, sehingga kemungkinan angka tersebut masih dapat dianggap lebih tinggi daripada yang diperhitungkan sebelumnya.

Penyelesaiannya terhadap beberapa hal tersebut adalah, seharusnya PT. Media Nusantara Indonesia melakukan PHK dengan sesuai prosedur juga melakukan musyawarah serta pemberitahuan terlebih dahulu kepada para karyawannya, selain itu juga PT. Media Nusantara Indonesia harus melunasi pesangon sesuai perpu, salah satu karyawannya adalah Gilbert yang seharusnya menerima uang pesangon yang sesuai karena dirinya menerima PHK yang diberikan oleh PT. Media Nusantara Indonesia. Jika PT. Media Nusantara Indonesia membayarkan uang pesangon yang sesuai kepada para karyawannya, sehingga tidak menimbulkan baik kericuhan dan juga kegaduhan akibat adanya berita-berita tersebut yang menimpa para karyawannya, serta nama baik dan juga citra PT. Media Nusantara Indonesia tetap terjaga.

KESIMPULAN DAN SARAN

PT. Media Nusantara Indonesia dinyatakan melanggar beberapa peraturan terkait ketenagakerjaan kepada para karyawannya, seperti melakukan PHK secara sepihak, dikarenakan PT. Media Nusantara Indonesia tidak memberi tahu karyawannya terlebih dahulu ketika terdapat PHK yang menyangkut keberlangsungan hidup para karyawannya. Selanjutnya PHK oleh PT. Media Nusantara Indonesia dikatakan tidak sesuai dengan prosedur yang ada, dikarenakan beberapa karyawan PT. Media Nusantara Indonesia langsung memberikan surat PHK tanpa adanya surat pemberitahuan pertama terkait hal

tersebut, PT. Media Nusantara Indonesia juga langsung mengirimkan surat PHK kerumah karyawan tanpa adanya pemberitahuan terlebih dahulu dengan keterangan pihak perusahaan sudah tidak bisa bekerja sama lagi dengan total ratusan atau dengan angka kurang lebih 300 (tiga ratus) karyawannya, karena seharusnya terdapat beberapa prosedur yang dijalankan saat diberlakukan PHK seperti, musyawarah, melakukan pertemuan bersama Disnaker, melakukan mediasi hukum, melakukan perjanjian bersama, dan memberikan uang pesangon yang sesuai. Terakhir uang pesangon yang seharusnya diberikan oleh PT. Media Nusantara Indonesia tidak sama berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, karena melanggar Pasal 156 (seratus lima puluh enam) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sehingga PT. Media Nusantara Indonesia dikatakan tidak berpedoman kepada Peraturan Perundang-Undangan tersebut.

Seharusnya PT. Media Nusantara Indonesia dalam melakukan PHK memberitahukan diawal dan juga di musyawarahkan kepada para karywan yang dianggap harus menerima PHK, serta dengan adanya musyawarah tersebut prosedur-prosedur dalam PHK dapat berjalan dengan lancar tanpa adanya hambatan sama sekali, dan juga dalam melakukan PHK PT. Media Nusantara juga wajib membayarkan uang pesangon kepada para karyawannya yang diberlakukan PHK berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, sehingga dengan dilakukannya itu semua dapat membuat permasalahan yang terjadi di dalam PT. Media Nusantara Indonesia segera berakhir, dan juga dengan adanya permasalahan tersebut membuat PT. Media Nusantara Indonesia kedepannya tidak akan mengulangi hal tersebut dan juga semoga kedepannya PT. Media Nusantara Indonesia lebih menghargai lagi hak-hak para karyawannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Kesuma, I. J., & Vijayantera, I. A. (2020). Perundingan Bipartit Sebagai Langkah Awal Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. 70.
- S. H., & R. M. (2018). Aspek Hukum terhadap Pemutusan Hubungan Kerja yang Dilakukan oleh Pengusaha. *Mercatoria*, 127.
- Wibowo, R. F., & Herawati, R. (2021). Perlindungan bagi pekerja atas tindakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sepihak. *Jurnal Pembangunan Hukum Indonesia*, 3(1), 109-120.
- Rohendra Fathammubina, S. H. (2018). Perlindungan Hukum Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Bagi Pekerja. *Jurnal Ilmiah Hukum DE'JURE: Kajian Ilmiah Hukum*, 3(1), 108-130.
- Maringan, N. (2015). *Tinjauan Yuridis pelaksanaan pemutusan hubungan kerja (PHK) secara Sepihak oleh perusahaan menurut undang-undang No. 13*

- Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan* (Doctoral dissertation, Tadulako University).
- Asyhadie, Z. (2007). Hukum kerja: hukum ketenagakerjaan bidang hubungan kerja.
- Frivanty, S., & Ramadhani, D. A. (2020, November). Pandemi Covid-19 sebagai Alasan Perusahaan untuk Melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara Sepihak. In *National Conference on Law Studies (NCOLS)* (Vol. 2, No. 1, pp. 422-434).
- Frivanty, S., & Ramadhani, D. A. (2020, November). Pandemi Covid-19 sebagai Alasan Perusahaan untuk Melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara Sepihak. In *National Conference on Law Studies (NCOLS)* (Vol. 2, No. 1, pp. 422-434).
- Purnomo, S. H. (2019). Pekerja Tetap Menghadapi Pemutusan Hubungan Kerja. *Jurnal Hukum Bisnis Bonum Commune*, 137-150.
- Sugiarti, Y. (2020). Keabsahan Pemutusan Hubungan Kerja Karena Force Majeur Di Masa Pandemi Covid-19. *Justitia Jurnal Hukum*, 4(2).