

**ASPEK HUKUM PHK TERHADAP PEKERJA YANG
MENGALAMI CACAT (DISABILITAS) AKIBAT
KECELAKAAN KERJA DI INDONESIA**

(Studi Putusan Nomor 113/Pdt.Sus-PHI/2016/PN.JKT.PST)

SKRIPSI

OLEH

ARFITA DEWI

17.8400006

Hukum Perdata



**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS MEDAN AREA
M E D A N
2021**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 21/12/21

Access From (repository.uma.ac.id)21/12/21

**ASPEK HUKUM PHK TERHADAP PEKERJA YANG
MENGALAMI CACAT (DISABILITAS) AKIBAT
KECELAKAAN KERJA DI INDONESIA**

(Studi Putusan Nomor 113/Pdt.Sus-PHI/2016/PN.JKT.PST)

SKRIPSI



OLEH

ARFITA DEWI

17.8400006

*Diajukan Untuk Melengkapi Persyaratan Memperoleh
Gelar Sarjana Hukum Pada Fakultas Hukum
Universitas Medan Area*

**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS MEDAN AREA**

M E D A N

2021

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 21/12/21

Access From (repository.uma.ac.id)21/12/21

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Judul Skripsi : ASPEK HUKUM PHK TERHADAP PEKERJA YANG MENGALAMI CACAT (DISABILITAS) AKIBAT KECELAKAAN KERJA DI INDONESIA (Studi Putusan Nomor 113/Pdt.Sus-PHI/2016/PN JKT.PST)

Nama : ARFITA DEWI

Npm : 17.840.0006

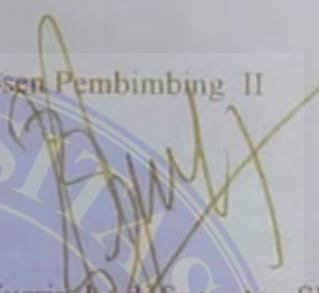
Fakultas : Hukum

Disetujui Oleh

Dosen Pembimbing I

Dosen Pembimbing II


Zaini Munawir, SH, M.Hum


M. Yusrizal Adhi Syaputra, SH, MH

Diketahui

Dekan Fakultas Hukum


Dr. Rizkan Zulyadi, SH, MH

UNIVERSITAS MEDAN AREA

FAKULTAS HUKUM

MEDAN

2021

Tanggal Lulus: 21 September 2021

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 21/12/21

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)21/12/21

LEMBAR PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : ARFITA DEWI
NPM : 17.8400006
Judul Skripsi : Aspek Hukum Phk Terhadap Pekerja Yang Mengalami Cacat (Disabilitas) Akibat Kecelakaan Kerja Di Indonesia (Studi Putusan Nomor 113/Pdt.Sus-PHI/2016/PN.JKT.PST)

Dengan ini menyatakan:

3. Bahwa skripsi yang saya tulis ini benar tidak merupakan jiplakan dari skripsi atau karya ilmiah oranglain.
4. Apabila terbukti dikemudian hari skripsi yang saya buat adalah jiplakan maka segala akibat hukum yang timbul akan menjadi tanggung jawab saya.

Demikian pernyataan ini saya buat sebenar-benarnya tanpa ada paksaan dan tekanan dari pihak manapun.

Medan, 22 September 2021



ARFITA DEWI
NPM: 17.8400006

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai civitas akademik Universitas Medan Area, saya bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Arfita Dewi

NPM : 17.840.0006

Program Studi : Hukum Keperdataan

Fakultas : Hukum

Jenis Karya : Skripsi

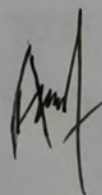
Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area hak bebas Royalti Noneksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul: "ASPEK HUKUM PHK TERHADAP PEKERJA YANG MENGALAMI CACAT (DISABILITAS) AKIBAT KECELAKAAN KERJA DI INDONESIA (Studi Putusan Nomor 113/Pdt.Sus-PHI/2016/PN.JKT.PST)."

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan) dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalihmedia/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Medan

Pada Tanggal : 22 September 2021

Yang Menyatakan,



(Arfita Dewi)

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 21/12/21

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)21/12/21

**ASPEK HUKUM PHK TERHADAP PEKERJA YANG MENGALAMI
CACAT (DISABILITAS) AKIBAT KECELAKAAN KERJA
DI INDONESIA**

(Putusan Nomor 113/Pdt.Sus-PHI/2016/PN.JKT.PST)

OLEH :

ARFITA DEWI

NIM: 17.8400006

Bidang Hukum Keperdataan

ABSTRAK

Kecelakaan dalam melakukan suatu pekerjaan kadang kadang tidak dapat dihindari. Kecelakaan kerja terjadi karena sikap dari perusahaan yang sama sekali tidak melakukan tindakan yang maksimal (tidak memperhatikan dan merawat mesin atau tidak melakukan penyuluhan mengenai proses produksi). Kecelakaan kerja juga dapat terjadi karena kelalaian atau cara kerja dari pekerja atau buruh itu sendiri.

Metode yang digunakan adalah penelitian yuridis normatif dengan sifat penelitian deskriptif. Teknik pengumpulan data yang digunakan studi kepustakaan dan studi lapangan. Analisis data yang digunakan yaitu analisis kualitatif.

Pengaturan hukum terhadap pekerja yang mengalami cacat dalam kecelakaan kerja. Pengaturan hukum terhadap pekerja yang mengalami cacat dalam kecelakaan kerja, tetap diberikan hak tanpa diskriminasi yang diatur pada Pasal 11 dan 32 UU No. 13 tahun 2003. Penerapan UU no 13 tahun 2003 dan UU no 19 tahun 2011 dikaitkan dengan UU No. 8 tahun 2016 terhadap putusan No.113/Pdt.sus-PHI/2016/PN.JKT.PST.Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian; Menyatakan Tergugat telah melakukan perbuatan yang bertentangan dengan UU No. 13 Tahun 2003; Menyatakan putus hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat sejak putusan ini dibacakan; Menghukum Tergugat untuk membayar kompensasi kepada Penggugat berupa Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja, Uang Penggantian Hak, Pengganti sisa Cuti dan Upah proses yang seluruhnya sebesar Rp. 36.728.100,-Kendala penyelesaian PHK pada pekerja yang cacat akibat kecelakaan kerja. Kalau kendala seharusnya tidak boleh ada, karena apa org yang bekerja dan mendapatkan cacat dlm melaksanakan pekerjaannya seharusnya ttp dipekerjakan kembali kalau pun di PHK ya harus diberikan hak haknya, Kendala lainnya pasti pekerja tidak mau di PHK apabila itu terjadi maka ya dimutasi aja pekerja ditempat yg baru sesuai kemampuan pekerja tersebut. Tetapi apabila perusahaan mau mengajukan PHK harus diadakan bipartit dulu degan pekerja tersebut

**Kata Kunci : Aspek Hukum, PHK Pekerja Yang Mengalami Cacat Akibat
Kecelakaan Kerja.**

**LEGAL ASPECTS OF TERMINATION OF WORKERS WITH
DISABILITIES DUE TO WORK ACCIDENTS IN INDONESIA
(Decision Number 113/Pdt.Sus-PHI/2016/PN.JKT.PST)**

BY :

ARFITA DEWI

NPM : 17.8400006

Civil Law

ABSTRACT

Accidents in doing a job are sometimes unavoidable. Work accidents occur because of the attitude of the company that does not take maximum action at all (not paying attention to and maintaining machines or not providing counseling about the production process). Work accidents can also occur due to negligence or the work of the workers or workers themselves.

The method used is a normative juridical research with descriptive research nature. The data collection techniques used are library research and field studies. The data analysis used is qualitative analysis.

Legal arrangements for workers who are disabled in a work accident. Legal arrangements for workers who experience disabilities in work accidents are still given rights without discrimination as regulated in Articles 11 and 32 of Law no. 13 of 2003. The implementation of Law No. 13 of 2003 and Law No. 19 of 2011 is related to Law No. 8 of 2016 against Decision No. 113/Pdt.sus-PHI/2016/PN.JKT.PST. Partially granted the Plaintiff's claim; To declare that the Defendant has committed an act that is contrary to Law no. 13 of 2003; Declaring the termination of the employment relationship between the Plaintiff and the Defendant since this decision was read out; Sentencing the Defendant to pay compensation to the Plaintiff in the form of Severance Pay, Term of Service Reward, Entitlement Replacement Money, Compensation for the rest of Leave and Process Wage totaling Rp. 36,728,100,- Obstacles in completing layoffs for workers who are disabled due to work accidents. If there should be no obstacles, because if people who work and get disabled in carrying out their work should still be rehired, even if they are laid off, they must be given their rights. Another obstacle is that workers do not want to be laid off, if that happens, then just transfer the workers to the right place. according to the ability of the worker. But if the company wants to apply for layoffs, a bipartite agreement must first be held with the worker.

Keywords: Legal Aspects, Layoff Workers Who Have Disabilities Due to Work Accidents.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa, yang telah melimpahkan rahmat, taufik dan hidayah-Nya kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk menempuh ujian tingkat Sarjana Hukum pada Fakultas Hukum Universitas Medan Area. Skripsi ini berjudul **“ASPEK HUKUM PHK TERHADAP PEKERJA YANG MENGALAMI CACAT (DISABILITAS) AKIBAT KECELAKAAN KERJA DI INDONESIA (Studi Putusan Nomor 113/Pdt.Sus-PHI/2016/PN.JKT.PST)”**. Dalam kesempatan ini, dengan penuh kasih sayang setulus hati saya ucapkan terima kasih kepada Ayahanda saya Ahmad Pankrida Cahyono,SE dan Ibunda saya Fauziah, terima kasih atas curahan kasih sayang, dorongan doa, nasihat, motivasi, dan pengorbanan materilnya selama penulis menempuh studi di Fakultas Hukum Universitas Medan Area.

Dalam menyelesaikan skripsi ini penulis telah banyak mendapatkan bimbingan, petunjuk, arahan dan bantuan dari berbagai pihak, maka pada kesempatan yang berbahagia ini penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc, Selaku Rektor Universitas Medan Area atas kesempatan dan fasilitas yang diberikan kepada saya untuk mengikuti dan menyelesaikan pendidikan Sarjana Hukum pada Fakultas Universitas Medan Area.
2. Bapak Dr. Rizkan Zulyadi, SH, MH, selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Medan Area, atas kesempatan yang diberikan untuk dapat menjadi mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Medan Area.

3. Bapak Zaini Munawir,SH., M.Hum, selaku Wakil Dekan Bidang Akademis Fakultas Hukum Universitas Medan Area.
4. Bapak Zaini Munawir,SH, M.Hum, selaku Dosen Pembimbing I Penulis.
5. Bapak M. Yusrizal Adi Syaputra,S.H., M.H selaku Dosen Pembimbing II Penulis.
6. Ibu Mahalia Nola Pohan,SH,M.Kn, selaku Sekertaris Seminar Outline Penulis.
7. Ibu Fitri Yanni Dewi Siregar, SH, M.H, selaku Ketua Bidang Hukum Keperdataan Fakultas Hukum Universitas Medan Area.
8. Bapak dan Ibu Dosen serta semua unsur staf administratif di Fakultas Hukum Universitas Medan Area Yang Telah Memberikan Ilmu dan Wawasan Pengetahuan Kepada Penulis Selama Kuliah Pada Fakultas Hukum Universitas Medan Area.
9. Kepada kedua orang tua serta Wina Safira dan Muhammad Fadhillah adik kandung saya yang telah memberikan semangat untuk menyelesaikan skripsi ini.
10. Seluruh Rekan-rekan se-almamater Angkatan 2017 di Fakultas Hukum Universitas Medan Area.

Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu oleh penulis. Akhir kata, atas segala budi baik semua pihak kiranya mendapat ridho oleh Tuhan Yang Maha Esa dan semoga ilmu yang telah dipelajari selama masa perkuliahan dapat berguna untuk kepentingan dan kemajuan agama, bangsa dan Negara.

Demikianlah penulis niatkan, semoga tulisan ilmiah penulis dapat bermanfaat bagi kita semua.

Medan, 22 September 2021

Penulis,

ARFITA DEWI



DAFTAR ISI

LEMBAR PERNYATAAN.....	i
ABSTRAK.....	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	vi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Rumusan Masalah.....	6
1.3. Tujuan Penulisan.....	6
1.4. Manfaat Penulisan.....	7
1.4.1. Manfaat Teoritis.....	7
1.4.2. Manfaat Praktis.....	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	9
A. Pemutusan Hubungan Kerja.....	9
1. Pengertian Pemutusan Hubungan Kerja.....	9
2. Jenis-jenis Pemutusan Hubungan Kerja.....	11
3. Dasar hukum Pemutusan Hubungan Kerja.....	15
4. Syarat sah pemutusan hubungan kerja.....	17
5. Jenis-jenis Pemutusan Hubungan Kerja.....	18
6. Perlindungan Hukum Bagi Pekerja yang di PHK.....	20
7. Hak-hak yang diperoleh akibat adanya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).....	22

B. Tinjauan Umum Tentang Perlindungan Hukum atas hak	
pekerjaan Yang Mengalami Cacat (Disabilitas)	25
1. Perlindungan Hukum	25
2. Perlindungan hukum pekerja Yang Mengalami Cacat (Disabilitas)	26
3. Hak Pekerja Penyandang Disabilitas Fisik akibat kecelakaan kerja.....	26
C. Tinjauan Umum Tentang Kecelakaan Kerja.....	29
1. Kecelakaan Kerja	29
2. Faktor Penyebab Kecelakaan Kerja	31
3. Akibat Kecelakaan Kerja	34
4. Mekanisme Pelaporan Kecelakaan Kerja.....	35
5. Jaminan Kecelakaan Kerja.....	38
BAB III . METODE PENELITIAN.....	42
3.1. Waktu dan Tempat Penelitian	42
3.1.1. Waktu Penelitian.....	42
3.1.2. Tempat Penelitian	43
3.2. Metodologi Penelitian.....	43
3.2.1 Jenis Penelitian	43
3.2.2 Sifat Penelitian.....	43
3.2.3 3.2.3 Teknik Pengumpulan Data	44
3.2.4 Analisis Data.....	45

BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
4.1.	Pengaturan hukum di Indonesia terhadap pekerja yang mengalami cacat dalam kecelakaan kerja.....	46
4.2.	Ketentuan PHK dan akibat hukum terhadap pekerja yg cacat dalam kecelakaan kerja dikaitkan dengan putusan Nomor 113/Pdt.Sus-PHI/2016/PN.JKT.PST	49
4.3.	Kendala Penyelesaian PHK pada Pekerja Yang Cacat Akibat Kecelakaan Kerja.....	57
BAB V	KESIMPULAN DAN SARAN	60
7.1.	Kesimpulan	60
7.2.	Saran	61
DAFTAR PUSTAKA		62
LAMPIRAN		

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Indonesia sebagai salah satu negara di belahan dunia, dalam era globalisasi perdagangan dan persaingan dalam zona perekonomian memiliki peran yang sangat sentral dalam memberikan kontribusi dan ketertiban peningkatan taraf kehidupan manusia. Khususnya, Indonesia juga memiliki strategi dalam melaksanakan pembangunan nasional dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia tanpa ada diskriminasi untuk mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil, makmur, yang merata, baik materiil maupun spiritual berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945 (UUD 1945).¹

Jumlah angkatan kerja di Indonesia terus meningkat seiring dengan pertambahan jumlah penduduk. Semakin besar jumlah penduduk maka angkatan kerja jadi semakin besar. Hal itu dapat menjadi beban tersendiri bagi perekonomian. Karena jika meningkatnya angkatan kerja yang tidak diimbangi dengan bertambahnya lapangan kerja akan menyebabkan masalah pengangguran. Orang-orang yang menganggur ini secara otomatis tidak akan memperoleh penghasilan. Akibatnya untuk memenuhi kebutuhan pun mereka tidak bisa. Kondisi tersebut dapat menyebabkan kesejahteraannya menurun. Hal tersebut sangat berlawanan dengan harapan pemerintah, yaitu semakin banyaknya jumlah angkatan kerja diharapkan dapat menjadi pendorong pembangunan ekonomi.

¹Istifarroh Widhi dan Cahyo Nugroho, *Perlindungan Hak Disabilitas Mendapatkan Pekerjaan Di Perusahaan Swasta Dan Perusahaan Milik Negara*, Mimbar Keadilan Volume 12 Nomor 1 Februari 2019 – Juli 2019, hlm 21

Sebagian besar tenaga kerja di Indonesia berpendidikan rendah dengan keterampilan dan keahlian yang kurang memadai, sehingga belum memiliki keterampilan dan pengalaman untuk memasuki dunia kerja.²

Dengan demikian mutu tenaga kerja di Indonesia tergolong rendah. Mutu tenaga kerja yang rendah mengakibatkan kesempatan kerja semakin kecil dan terbatas. Keterampilan dan pendidikan yang terbatas akan membatasi ragam dan jumlah pekerjaan. Perjanjian kerja dapat dibuat dalam bentuk lisan dan atau tertulis (Pasal 51 ayat 1 Undang-Undang No.13 Tahun 2003). Secara normatif bentuk tertulis menjamin kepastian hak dan kewajiban para pihak, sehingga jika terjadi perselisihan akan sangat membantu proses pembuktian. Jangka waktu perjanjian kerja dapat dibuat untuk waktu tertentu bagi hubungan kerja yang dibatasi jangka waktu berlakunya, dan waktu tidak tertentu bagi hubungan kerja yang tidak dibatasi jangka waktu berlakunya atau selesainya pekerjaan tertentu.³

Melihat hubungan kerja, kedudukan pengusaha dan pekerja harus dimaknai seimbang. Pada level tertentu, seorang pengusaha berhak untuk menuntut pekerjaan sesuai dengan yang dibutuhkan perusahaan. Begitupun pekerja, seharusnya memiliki *bargaining* posisi yang setara dengan pengusaha untuk mendapatkan haknya. Perbedaan kepentingan merupakan hal dasar yang mempengaruhi keharmonisan hubungan kerja. Persoalan upah misalnya, setiap pekerja memiliki harapan gaji. Pengusaha menginginkan besaran gaji adalah wajar, terjangkau dengan biaya produksi dan kompetitif di pasaran.⁴

² R A Aisyah Putri Permatasari, *Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Kontrak Yang Di Phk Saat Masa Kontrak Sedang Berlangsung*, *Mimbar Keadilan Jurnal Ilmu Hukum* Februari 2018, hlm 112

³ *Ibid*

⁴ Saifuddin Bachrun, *Desain Pengupahan untuk Hubungan Industrial dalam Praktik*, Jakarta, PPM, 2012, hal. 12

Upaya penjaminan kesejahteraan pekerja dalam konteks hubungan industrial adalah dengan memberikan perlindungan secara utuh baik pada hubungan kerja, waktu kerja, pengupahan dan jaminan sosial. Meskipun peran dan tanggung jawab mengenai persoalan pemenuhan upah dan jaminan sosial dianggap bukan hanya kewajiban pengusaha, akan tetapi pemerintah memiliki peran penting dalam menetapkan komponen atau besaran minimum nilai upah layak serta pelaksanaan sistem jaminan sosial secara menyeluruh yang dapat diakses oleh pekerja.⁵

Dalam perkembangannya, untuk meningkatkan kinerja dan juga memperbaiki kualitas pekerja, maka sangat diperlukannya jaminan hidup yang pasti dan layak didapatkan oleh seseorang yang dapat juga akan mengakibatkan peningkatan kualitas tenaga kerja yang ada dengan meningkatkan perlindungan terhadap tenaga kerja yang harus sesuai dengan harkat martabat dan juga hak asasi manusia itu sendiri. Adanya perkembangan jaman dan teknologi yang sangat pesat dewasa ini, maka perlindungan terhadap tenaga kerja merupakan hal yang krusial dan harus diperhatikan melihat adanya peningkatan resiko dan tanggung jawab yang dihadapi oleh para pekerja. Secara tidak langsung pemberian perlindungan tersebut merupakan suatu apresiasi untuk menghargai hasil kerja para buruh yang telah membantu perusahaan dengan menyumbangkan ide-ide dan gagasan yang dimilikinya. Selain itu, perlindungan ketenagakerjaan berdasarkan Pancasila dan UUD 1945, dapat dikatakan sebagai pembangunan ketenagakerjaan yang menjadi bagian dari integrasi dan pembangunan nasional. Oleh karena itu

⁵ Indrasari Tjandraningsih, Rina Hereawati, *Menuju Upah Layak: Survey Upah Buruh Tekstil dan Garmen di Indonesia*, Bandung: Akatiga, hlm. 73

sangat penting pemerintah untuk meningkatkan perlindungan terhadap tenaga kerja.⁶

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) selalu mejadi hal yang sulit baik bagi pengusaha maupun pekerja/buruh. Pengusaha menganggap terjadinya PHK merupakan hal yang wajar di dalam kegiatan perusahaan. Bagi pekerja/buruh, terjadinya PHK berdampak sangat luas bagi kehidupannya tidak hanya bagi dirinya pribadi namun juga keluarganya. PHK jelas akan menyebabkan seorang pekerja/buruh kehilangan mata pencahariannya. Demikian juga pada waktu pekerja tersebut berhenti atau adanya pemutusan hubungan kerja dengan perusahaan, perusahaan mengeluarkan dana untuk pensiun atau pesangon atau tunjangan lain yang berkaitan dengan pemberhentian, sekaligus memprogramkan kembali penarikan pekerja baru yang sama halnya seperti dahulu harus mengeluarkan dana untuk kompensasi dan pengembangan pekerja.⁷

Pemutusan Hubungan Kerja berdasarkan Pasal 1 angka 25 UU No. 13 Tahun 2003 adalah “pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara buruh/pekerja dengan pengusaha”. Hal ini merupakan awal dari penderitaan para pekerja yang mengalami cacat tetap atau sakit akibat kecelakaan kerja karna tidak mendapatkan penghasilan untuk menghidupi dirinya sendiri maupun keluarganya. Jelas hal ini dirasakan tidak adil bagi pihak pekerja.

Perlindungan hukum adalah memberikan pengayoman terhadap hak asasi manusia (HAM) yang dirugikan orang lain dan perlindungan itu di berikan kepada masyarakat agar dapat menikmati semua hak-hak yang diberikan oleh hukum.

⁶ I Made Udiana, *Industrialisasi dan Tanggungjawab Pengusaha Terhadap Tenaga Kerja Terlibat Hukum*, Udayana University Press, Denpasar, 2018, hlm. 26

⁷FX Djumialdji, *Perjanjian Kerja*, Jakarta, Sinar Grafika, Edisi Revisi 2005, hlm 44.

Hukum dapat difungsikan untuk mewujudkan perlindungan yang sifatnya tidak sekedar adaptif dan fleksibel, melainkan juga prediktif dan antisipatif. Hukum dibutuhkan untuk mereka yang lemah dan belum kuat secara sosial, ekonomi dan politik untuk memperoleh keadilan sosial.⁸

Kecelakaan dalam melakukan suatu pekerjaan kadang kadang tidak dapat dihindari. Kecelakaan kerja terjadi karena sikap dari perusahaan yang sama sekali tidak melakukan tindakan yang maksimal (tidak memperhatikan dan merawat mesin atau tidak melakukan penyuluhan mengenai proses produksi). Kecelakaan kerja juga dapat terjadi karena kelalaian atau cara kerja dari pekerja atau buruh itu sendiri.

Salah satu problematika dalam hal kecelakaan kerja yaitu mengenai tidak terpenuhinya hak-hak pekerja/buruh yang mengalami kecelakaan kerja. Tidak sedikit pemberi kerja atau perusahaan lalai dengan tidak melaksanakan kewajibannya untuk melindungi pekerja/buruhnya sehingga hak-hak pekerja/buruh yang mengalami kecelakaan kerja seringkali terabaikan.

Ketentuan dalam Pasal 153 ayat (1) UU Ketenagakerjaan, ini berarti pengusaha tidak dapat mem-PHK pekerja karena cacat tetap akibat kecelakaan kerja. Apalagi dalam kasus pekerja, cacat tersebut tidak menghalangi pekerja untuk bekerja seperti biasa. Jika PHK dilakukan atas dasar cacat yang diderita oleh pekerja, maka sebagaimana diatur dalam Pasal 153 ayat (2) UU Ketenagakerjaan, PHK tersebut batal demi hukum dan pengusaha wajib mempekerjakan kembali pekerja/buruh yang bersangkutan.⁹

⁸ Satjipto Rahardjo, *Ilmu Hukum*, Bandung, Citra Aditya Bakti, 2014, hlm. 55.

⁹ Letezia Tobing. *dipecat-karena-cacat-akibat-kecelakaan-kerja/*
<https://www.hukumonline.com/klinik/detail/ulasan/lt5315fccf7de79/diakses> tanggal 1 Juni 2021 Pukul 21.00 Wib

jika pengusaha berusaha melakukan perundingan dengan pekerja mengenai PHK atas dasar cacat, dan tidak ditemui kata sepakat, maka pengusaha tidak dapat melakukan PHK terhadap pekerja. Jika tidak tercapai kesepakatan antara pengusaha dan pekerja, pengusaha hanya dapat mem-PHK pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial (Pasal 151 ayat (3) UU Ketenagakerjaan.¹⁰

Masalah PHK merupakan kasus yang sering ditemui dalam masalah Hubungan Industrial. Adapun pengertian dari PHK adalah pengakhiran hubungan kerja karena sesuatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha.¹¹

Seperti kasus dalam putusan Putusan Nomor 113/Pdt.Sus-PHI/2016/PN.JKT.PST PT. MUROCO telah melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap SUHARDI pada Tanggal 20 Mei 2015 dengan sama sekali tidak melaksanakan ketentuan Pasal 151 UU No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. PT. MUROCO telah melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) kepada SUHARDI sebelum memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial sebagaimana diatur dalam ketentuan Pasal 151 ayat (3), maka mengacu pada ketentuan pasal 155 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003 PHK kepada SUHARDI pada Tanggal 29 September 2015 harus dinyatakan batal demi hukum sehingga dan karenanya Hubungan kerja antara SUHARDI dan PT. MUROCO harus dinyatakan belum pernah terputus.¹²

¹⁰ *Ibid*

¹¹ F.X. Djumaldji, *Perjanjian Kerja*, Sinar Grafika, Jakarta, 2005, hlm.45.

¹² Putusan Nomor 113/Pdt.Sus-PHI/2016/PN.JKT.PST, hlm 2

Berdasarkan uraian yang telah dipaparkan di atas, maka dilakukan penelitian lebih lanjut terkait dengan "Aspek hukum PHK terhadap pekerja yang mengalami cacat (disabilitas) akibat kecelakaan kerja di Indonesia"

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah yang akan diuraikan yaitu:

1. Bagaimana pengaturan hukum di Indonesia terhadap pekerja yang mengalami cacat akibat kecelakaan kerja?
2. Bagaimana ketentuan PHK dan akibat hukum terhadap pekerja yg cacat dalam kecelakaan kerja dikaitkan dengan putusan Nomor 113/Pdt.Sus-PHI/2016/PN.JKT.PST?
3. Apa kendala penyelesaian PHK pada pekerja yang cacat akibat kecelakaan kerja?

1.3. Tujuan Penulisan

Adapun tujuan penelitian yang ingin dicapai oleh peneliti dalam melakukan penelitian, yaitu:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaturan hukum di Indonesia terhadap pekerja yang mengalami cacat akibat kecelakaan kerja.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis ketentuan PHK dan akibat hukum terhadap pekerja yg cacat dalam kecelakaan kerja dikaitkan dengan putusan Nomor 113/Pdt.Sus-PHI/2016/PN.JKT.PST.
3. Untuk mengetahui kendala penyelesaian PHK pada pekerja yang cacat akibat kecelakaan kerja.

D. Manfaat Penulisan

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini memberi sumbangan pemikiran dalam perkembangan ilmu hukum khususnya hukum perdata berkaitan dengan aspek hukum phk terhadap pekerja yang mengalami cacat (disabilitas) akibat kecelakaan kerja di Indonesia.

2. Manfaat Praktis

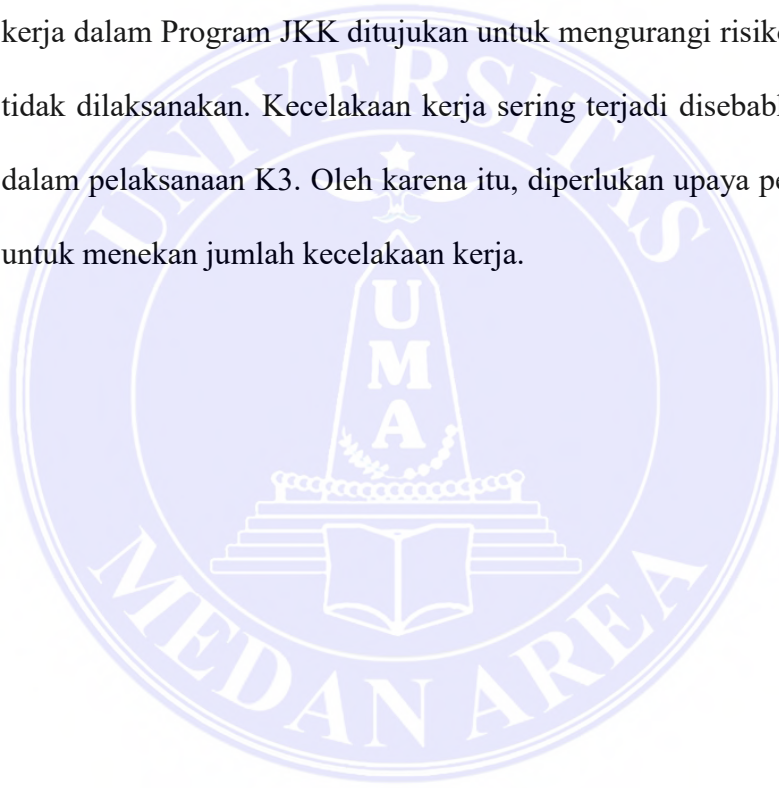
Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi bahan teori tambahan khususnya bagi Dinas Tenaga Kerja Kota Medan yang berkaitan dengan aspek hukum phk terhadap pekerja yang mengalami cacat (disabilitas) akibat kecelakaan kerja di Indonesia.

E. Hipotesis

Hipotesis penelitian yang dilakukan untuk keperluan penulis umumnya membutuhkan hipotesis, karena hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap permasalahan yang sedang diteliti dan kemudian kebenarannya harus perlu diuji melalui hasil-hasil penelitian. Hipotesis berasal dari kata hypo dan thesis yang masing-masing berarti sebelum dan dalil atau hukum atau pendapat dan kesimpulan. Hipotesis diartikan suatu yang berupa dugaan-dugaan atau perkiraan-perkiraan yang masih harus dibuktikan kebenarannya atau kesalahannya atau berupa pemecahan masalah untuk sementara waktu.¹³ Adapun hipotesis penulis dalam permasalahan yang dibahas adalah sebagai berikut:

¹³Syamsul Arifin, *Metode Penulisan karya Ilmiah dan Penelitian Hukum*, Medan Area University Press, Medan, 2012, hlm 38.

1. Adanya hubungan jumlah kepesertaan tenaga kerja dengan jumlah kecelakaan kerja diterima. Hubungan jumlah kepesertaan tenaga kerja bersifat searah dengan jumlah kecelakaan kerja, artinya semakin banyak jumlah kepesertaan tenaga kerja dalam Program JKK semakin banyak jumlah kecelakaan kerja.
2. Hal ini mengindikasikan bahwa ternyata masih banyak pengusaha mempunyai pemahaman yang tidak benar terhadap kepesertaan tenaga kerja dalam Program JKK ditujukan untuk mengurangi risiko sehingga K3 tidak dilaksanakan. Kecelakaan kerja sering terjadi disebabkan kegagalan dalam pelaksanaan K3. Oleh karena itu, diperlukan upaya pelaksanaan K3 untuk menekan jumlah kecelakaan kerja.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Pemutusan Hubungan Kerja

1. Pengertian Pemutusan Hubungan Kerja

Di Indonesia, PHK bukan lagi menjadi suatu hal yang baru bagi masyarakat. Permasalahan terkait ketenagakerjaan ini sudah menjadi perbincangan dari waktu ke waktu karena PHK dapat membawa penderitaan bagi pekerja beserta keluarga pekerja. Secara yuridis, berdasarkan Pasal 1 angka 25 UU Ketenagakerjaan, PHK adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha.

Bagi kehidupan pekerja akan mempengaruhi pendapatan dan kesejahteraan bagi dirinya dan keluarga. Pekerja akan kehilangan pekerjaannya sebagai sumber nafkah. Maka dari itu pengusaha harus meminimalisir terjadinya pemutusan hubungan kerja. Bagi pengusaha dan pemerintah berperan penting dalam masalah PHK karena mereka juga menentukan perputaran roda perekonomian nasional. Pengusaha adalah seseorang yang melakukan atau menyuruh melakukan perusahaan. Dia dapat melakukan atau menjalankan perusahaannya sendiri, dan juga dapat menyuruh orang lain melakukan perusahaan itu. Jadi ia tidak turut serta melakukan perusahaannya itu.¹⁴

¹⁴ Khairandy Ridwan, *Pokok-pokok Hukum Dagang*, UII Press, Yogyakarta, 2014 hlm 17

Sementara Much Nurachmad mengartikan bahwa pemutusan hubungan kerja merupakan pengakhiran hubungan kerja suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja dan pengusaha.¹⁵

Menurut D. Danny. Simanjuntak pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja antara pengusaha atau pengusaha dengan karyawan pekerja, yang disebabkan oleh sejumlah faktor penting.¹⁶

PHK berarti suatu keadaan di mana si buruh berhenti bekerja dari majikannya. Hakikat PHK bagi buruh merupakan awal dari penderitaan, maksudnya bagi buruh permulaan dari segala pengakhiran, permulaan dari berakhirnya mempunyai pekerjaan, permulaan dari berakhirnya kemampuannya membiayai keperluan hidup sehari-hari baginya dan keluarganya. Pengusaha, serikat pekerja, dan pemerintah harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja (Pasal 151 ayat (1) UU Ketenagakerjaan). Ketentuan Pasal 151 ayat (2) dan (3) UU Ketenagakerjaan, yaitu

(2) Dalam hal segala upaya telah dilakukan, tetapi pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maka maksud pemutusan hubungan kerja wajib dirundingkan oleh pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh atau dengan pekerja/buruh apabila pekerja/buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh.

(3) Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) benar-benar tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan

¹⁵ Much Nurachmad, *Cara Menghitung Upah Pokok, Uang Lembur, Pesangon, dan Dana Pensiun*, Jakarta: Visimedia, Cet.ke-1, 2009, h.63

¹⁶ D. Danny Simanjuntak, *PHK dan Pesangon Karyawan*, Yogyakarta, Pustaka Yustisia, Cet.ke-1, 2007, hlm.18

kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.¹⁷

2. Jenis-Jenis Pemutusan Hubungan Kerja

Peraturan pemutusan hubungan kerja yang berlaku, hanya ada 3 (tiga) macam terjadinya pemutusan hubungan kerja.¹⁸

a. Pemutusan hubungan kerja demi hukum

Hubungan kerja dapat putus/demi hukum, hubungan kerja tersebut harus putus secara otomatis, dan kepada pekerja/buruh dan pengusaha/majikan tidak perlu mendapatkan penetapan pemutusan hubungan kerja dari lembaga yang berwenang. Di sini, baik pihak pengusaha maupun pekerja/buruh hanya bersifat pasif. Artinya, hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja/buruh berakhir dengan sendirinya. Hal ini dapat terjadi dalam :

- 1) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu. Hal ini terjadi apabila jangka waktu berlakunya perjanjian kerja untuk waktu tertentu telah berakhir atau telah berakhir setelah diperpanjang atau telah berakhir setelah diadakan pembaharuan terhadap perjanjian kerja waktu tertentu tersebut.
- 2) Pekerja/buruh meninggal dunia. Pekerja/buruh meninggal dunia maka perjanjian kerja telah berakhir. Menurut UU Ketenagakerjaan disebutkan mengenai pemutusan hubungan kerja yang putus/demi hukum dalam beberapa Pasal sebagai berikut :
 - a) Pekerja/buruh masih dalam masa percobaan kerja, bilamana telah dipersyaratkan secara tertulis sebelumnya.

¹⁷ Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Jakarta: Sinar Grafika, 2009, hlm 158

¹⁸ FX Djumialdji, *Op.Cit*, hlm 45

- b) Pekerja/buruh mengajukan permintaan pengunduran diri, secara tertulis atas kemauan sendiri tanpa ada indikasi adanya tekanan/intimidasi dari pengusaha, berakhirnya hubungan kerja sesuai dengan perjanjian kerja waktu tertentu untuk pertama kali.
 - c) Pekerja/buruh mencapai usia pensiun sesuai dengan ketentuan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, atau peraturan perundang-undangan.
 - d) Pekerja/buruh meninggal dunia.
 - e) Perubahan status, penggabungan, peleburan, atau perubahan kepemilikan perusahaan dan pekerja/buruh tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja.
 - f) Perusahaan tutup, karena perusahaan mengalami kerugian secara terus menerus selama dua tahun sehingga perusahaan harus tutup, atau keadaan memaksa
 - g) Perusahaan tutup untuk tujuan melakukan efisiensi.
- b. Pemutusan hubungan kerja oleh pekerja

Pemutusan hubungan kerja oleh pekerja/buruh, disini buruh secara aktif meminta diputuskan hubungan kerjanya. Pemutusan hubungan kerja oleh pekerja/buruh dalam hal-hal sebagai berikut :

- 1) Dalam masa percobaan pekerja/buruh dapat memutuskan hubungan kerja sewaktu-waktu dengan pernyataan pengakhiran. Menurut ketentuan Pasal 4 Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1964 disebutkan bahwa masa percobaan tidak boleh melebihi 3 (tiga) bulan dan adanya masa percobaan harus diberitahukan lebih dahulu kepada calon pekerja/buruh.¹⁹ Dalam ketentuan

¹⁹ FX. Djumaldji, Op.Cit, hlm 14

Surat Edaran Direktur Jenderal Urusan Perlindungan dan Perawatan Tenaga Kerja Nomor 362/67 disebutkan bahwa dengan tanpa adanya pemberitahuan terlebih dahulu tentang adanya masa percobaan, berarti tidak ada masa percobaan.

- 2) Dengan meninggalnya majikan, buruh berhak memutuskan hubungan kerja untuk waktu tertentu dengan ahli waris majikan dengan adanya pernyataan pengakhiran.
- 3) Pada perjanjian kerja dalam waktu tidak tertentu, peraturan perusahaan maupun peraturan perundang-undangan ataupun menurut kebiasaan, maka pekerja/buruh berhak memutuskan hubungan kerja sewaktu-waktu dengan pernyataan pengakhiran.
- 4) Buruh dapat memutuskan hubungan kerja sewaktu-waktu tanpa pernyataan pengakhiran tanpa persetujuan pengusaha/majikan, maka pemutusan hubungan kerja yang demikian ini bersifat melawan hukum.

c. Pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha

Berdasarkan UU Ketenagakerjaan, pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja karena:

- 1) Pekerja/buruh melakukan kesalahan berat.
- 2) Pekerja/buruh ditahan pihak yangberwajib.
- 3) Pekerja/buruh melakukan tindakan Indisipliner.
- 4) Perubahan status, penggabungan dan peleburan perusahaan. (Pasal 160).
- 5) Perusahaan tutup karena mengalami kerugian, yang telat diaudit dan dinyatakan mengalami kerugian oleh akuntan publik.
- 6) Pekerja/buruh meninggal dunia.

- 7) Pekerja/buruh mencapai usia pensiun sesuai dengan ketentuan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama atau peraturan perundang-undangan.
- 8) Pekerja/buruh mangkir
- 9) Pekerja/buruh telah mengadukan dan melaporkan bahwa pengusaha telah melakukan kesalahan namun tidak terbukti. Dari point-point diatas, yang menjadi alasan bagi pengusaha untuk melakukan pemutusan hubungan kerja karena disebabkan terjadinya kemunduran dalam perusahaan sehingga perlu dilakukannya rasionalisasi atau pengurangan jumlah pekerja/buruh, dan alasan karena pekerja/buruh melakukan kesalahan, baik kesalahan ringan maupun kesalahan berat. Kesalahan ringan dan kesalahan berat yang menjadi dasar adalah berdasarkan pada ketentuan yang tercantum dalam peraturan perusahaan, perjanjian kerja yang dibuat antara pekerja/buruh dengan pengusaha/majikan atau dalam perjanjian kerja Bersama.

Pemutusan hubungan kerja yang terjadi karena alasan rasionalisasi atau pengurangan karyawan/pekerja/buruh, serta alasan kesalahan ringan pekerja/buruh, maka seluruh elemen yakni pengusaha/majikan, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh dan pemerintah mengupayakan semaksimal mungkin agar tidak terjadinya pemutusan hubungan kerja. Namun jika upaya tersebut telah dilakukan tetapi pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maka pemutusan hubungan kerja tersebut haruslah dirundingkan terlebih dahulu oleh pengusaha/majikan dengan pekerja/buruh melalui serikat pekerja/serikat buruh atau dengan pekerja/buruh secara langsung dengan dilakukan proses-proses perundingan terlebih dahulu yang dilakukan dengan cara musyawarah mufakat

dengan mempertimbangkan tingkat loyalitas pekerja/buruh kepada perusahaan, masa kerja pekerja/buruh di perusahaan tersebut, dan tanggungan pekerja/buruh. Apabila proses perundingan yang telah dilakukan tersebut tidak menghasilkan kesepakatan, pengusaha/majikan dapat melakukan pemutusan hubungan kerja melalui sebuah penetapan dari lembaga penyelesaian hubungan industrial sebagaimana diatur dalam Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Permohonan penetapan pemutusan hubungan kerja harus disertai alasan yang menjadi dasar pemutusan hubungan kerja. Permohonan penetapan dapat diterima oleh lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial, apabila pemutusan hubungan kerja tersebut telah dirundingkan antara pengusaha dengan pekerja/buruh atau antara pengusaha dengan serikat pekerja/serikat buruh. Penetapan atas permohonan pemutusan hubungan kerja diberikan jika ternyata maksud untuk memutuskan hubungan kerja telah dirundingkan tetapi tidak menghasilkan kesepakatan. Selain putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum ditetapkan, baik pengusaha maupun pekerja/buruh harus tetap melaksanakan segala kewajibannya. Selain itu, pengusaha dapat melakukan penyimpangan yaitu berupa tindakan skorsing kepada pekerja/buruh yang sedang dalam proses pemutusan hubungan kerja dengan tetap wajib membayar upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima pekerja/buruh.

3. Dasar hukum pemutusan hubungan kerja

Indonesia memiliki hukum positif yang salah satunya adalah UU Ketenagakerjaan yang mengatur mengenai segala hal yang terkait di bidang ketenagakerjaan. Karena tidak dapat dipungkiri dalam pelaksanaannya,

ketenagakerjaan memiliki ruang lingkup yang sangat besar karena didalamnya mengatur tentang hak dan kewajiban pekerja/buruh maupun pengusaha/pelaku usaha. Tidak hanya itu, UU Ketenagakerjaan juga menjadi dasar hukum pelaksanaan PHK di Indonesia.

UU Ketenagakerjaan mengatur tata cara pelaksanaan pemutusan hubungan kerja sehingga ada acuan yang dapat digunakan oleh pekerja untuk mencermati keputusan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh pihak pengusaha atau perusahaan. UU Ketenagakerjaan mewajibkan kepada pihak pengusaha atau perusahaan untuk terlebih dahulu mengajukan permohonan izin untuk melakukan pemutusan hubungan kerja kepada Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (LPPHI).²⁰

Pasal 150 UU Ketenagakerjaan menyebutkan “ketentuan mengenai pemutusan hubungan kerja dalam Undang-undang ini meliputi pemutusan hubungan kerja yang terjadi di badan usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik perseorangan, milik persekutuan atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun negara, maupun usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain”.

isi Pasal tersebut, badan usaha yang mempekerjakan tenaga kerja dan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain, harus mengikuti ketentuan PHK dalam UU Ketenagakerjaan.²¹

²⁰ Rocky Marbun, *Jangan Mau di-PHK Begitu Saja*, Jakarta: Visimedia, Cet. ke-1, 2010, hlm.82

²¹ *Ibid*, hlm 76

4. Syarat sah pemutusan hubungan kerja

Pasal 1 angka 25 UU Ketenagakerjaan, PHK adalah pengakhiran pengusaha untuk menolak pekerja/buruh seluruhnya sebagian untuk menjalankan pekerjaan. Pada faktanya, PHK itu sah ketika para pihak telah menerimanya secara sukarela. Namun jika salah satu pihak tidak menerima atau mempersoalkan PHK tersebut maka PHK dianggap sah ketika sudah ada penetapan atau putusan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial sesuai dengan ketentuan Pasal 151 ayat (3) UU Ketenagakerjaan, sehingga sebelum adanya penetapan atau keputusan maka PHK yang dikeluarkan oleh pengusaha adalah batal demi hukum.

Pemutusan hubungan kerja ialah suatu keadaan dimana berakhirnya hubungan antar pekerja/buruh dan pengusaha apabila diartikan secara pengertian umum, berikut adalah pengertian menurut undang-undang dan para ahli:

- 4.1. Pasal 1 UU Ketenagakerjaan menyebutkan “Pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha.
- 4.2. Menurut Pasal 1 ayat (4) Keputusan Menteri Tenaga Kerja nomor Kep.15A/Men/1994 bahwa PHK ialah pengakhiran hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja berdasarkan izin Panitia Daerah atau Panitia Pusat.
- 4.3. bahwa pemutusan hubungan kerja adalah suatu langkah pengakhiran hubungan kerja antara buruh dan majikan karena suatu hal tertentu.²²

²² Abdul Khakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Bandung, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2014, hlm. 178

5. Jenis-jenis Pemutusan Hubungan Kerja

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) oleh pengusaha harus memenuhi syarat – syarat tertentu. Peraturan yang menjelaskan mengenai prosedur PHK harus memperhatikan kepentingan pengusaha dan pekerja/ buruh, serta mengadakan atau memberikan penyelesaian yang layak dan praktis. Pada zaman liberal, hubungan kerja pekerja/ buruh dengan majikan / pengusaha dipandang sebagai perjanjian yang secara bebas diadakan antara para pihak yang “sama kuat” kedudukannya, dengan tujuan menukar pekerjaan dengan pembayaran, sehingga dengan demikian dianggap sama dengan perjanjian lain yang jangka waktunya tidak ditentukan seperti sewa menyewa.²³

Pandangan baru mengenai hubungan kerja antara pekerja/ buruh dengan majikan/ pengusaha menitikberatkan pada hakikat yang khas dari hubungan kerja antara pekerja/ buruh dengan pengusaha/ majikan, yaitu ciri “perikemanusiaan” yang menghendaki perlindungan istimewa bagi pekerja/ buruh sebagai pihak yang kondisinya ekonominya lebih lemah dan membedakan hubungan kerja karena hakekatnya itu dari hubungan-hubungan lainnya yang mengandung hak dan kewajiban timbal balik. Cara-cara melakukan PHK yang dianut oleh pengusaha/ majikan, merupakan aspek yang sangat penting dalam hubungan kerja. Hal ini disebabkan karena dalam praktiknya, pengusaha/ majikan kadangkala terdorong karena kepentingan vital perusahaan terpaksa melakukan dismissal/ pemberhentian atau lay-off/ penghematan. Bagaimanapun juga, majikan/ pemilik perusahaan bertanggungjawab atas jalannya perusahaan yang baik dan efektif, sehingga ia ingin mempertahankan kekuasaannya, kebebasannya, sebanyak-

²³Irsan, Koesparmono dan Armansyah. *Hukum Tenaga Kerjaan : Suatu Pengantar*. Penerbit : Erlangga.Jakarta.2017. hal.97

banyaknya untuk mengambil keputusan bagi jalannya perusahaan. Ia berusaha menghindarkan diri dari tata cara yang mungkin akan merugikan jalannya perusahaan. Sebaliknya, buruh melihat masalah PHK dari kaca mata yang berbeda dengan pengusaha/ majikan. Buruh mempunyai kepentingan yang langsung dan menentukan masa depan kehidupannya, kalau ia mempunyai pekerjaan. Tidak jarang pekerjaan itu meruoakan satu-satunya sumber hidup baginya dan keluarganya. Di samping itu, jenis pekerjaan, letak tempat kerjanya, usianya, kepuasan kerjanya bisa mempengaruhi seorang buruh untuk tidak beralih kerja.

UU Ketenagakerjaan dikenal beberapa jenis pemutusan hubungan kerja , yakni :

- a. Pemutusan hubungan kerja demi hukum Pemutusan Hubungan Kerja demi hukum adalah pemutusan hubungan kerja yang terjadi dengan sendirinya menurut hukum. Pasal 1603e KUHPerdara menyebutkan bahwa hubungan kerja berakhir demi hukum, jika habis waktunya yang ditetapkan dalam perjanjian dan dalam peraturan perundangundangan atau jika semuanya itu tidak ada, menurut kebiasaan. Berdasarkan ketentuan Pasal 154 UU Ketenagakerjaan penyebab PHK demi hukum⁷⁵ adalah :

5.1.1.1. Pekerja/buruh masih dalam masa percobaan kerja, bilamana telah dipersyaratkan secara tertulis sebelumnya

5.1.1.2. Berakhirnya hubungan kerja sesuai dengan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) untuk pertama kali

5.1.1.3. Pekerja/buruh telah mencapai usia pensiun yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama (PKB), atau praturan perundang-undangan

5.1.1.4. Pekerja/buruh meninggal dunia

b. Pemutusan hubungan kerja oleh pengadilan.

Pemutusan hubungan kerja oleh pengadilan adalah tindakan pemutusan hubungan kerja karena adanya putusan hakim pengadilan. PHK ini sebenarnya merupakan akibat dari adanya sengketa antara buruh dan majikan yang berlanjut sampai pengadilan. Pengadilan meluluskan permintaan itu hanya setelah mendengar atau memanggil secara sah pihak lainnya. Jika pengadilan meluluskan permintaan itu pengadilan menetapkan saat hubungan kerja itu akan berakhir.

c. Pemutusan hubungan kerja oleh pekerja/buruh

Dalam teori hukum perjanjian salah satu pihak dibolehkan untuk memutuskan perjanjian dengan persetujuan pihak lainnya. Demikian hubungan kerja, pihak pekerja/buruh dapat saja memutuskan hubungan kerjanya dengan persetujuan pihak pengusaha pada setiap saat yang dikehendakinya, bahkan pekerja/ buruh juga berhak memutuskan hubungan kerja secara sepihak tanpa persetujuan pengusaha, tetapi tindakan pekerja/buruh yang berbuat demikian tersebut telah bertindak berlawanan dengan hukum.²⁴

6. Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Yang Di-PHK

Perlindungan hukum dalam pemutusan hubungan kerja yang terpenting adalah menyangkut kebenaran status pekerja dalam hubungan kerja serta kebenaran alasan PHK. Alasan yang dipakai dasar untuk menjatuhkan PHK yang dapat dibagi dalam dua kelompok, yaitu alasan yang diizinkan dan alasan yang tidak diizinkan untuk di-PHK. Yang perlu mendapat perhatian adalah adanya

²⁴ Iman Soepomo, *Hukum Perburuhan*, Jakarta, Djambatan, 2003, hlm.93

ketentuan apabila pekerja tertangkap tangan melakukan kesalahan besar dapat di-PHK tanpa izin. Hal ini adalah bertentangan dengan hak asasi manusia, khususnya asas praduga tak bersalah. Seseorang dikatakan telah terbukti melakukan perbuatan pidana apabila secara tegas telah diputuskan oleh hakim. Jika pekerja yang terdapat tertangkap tangan melakukan kesalahan besar itu hanya merupakan hasil rekayasa pengusaha, apa boleh buat akan berakibat pekerja justru tidak mendapatkan perlindungan hukum dari UU Ketenagakerjaan. Adanya kebenaran alasan PHK untuk menjaga kemurnian alasan penjatuhan PHK dari rekayasa majikan. Mengingat kebenaran alasan sangat berpengaruh terhadap hak yang nantinya dapat diterima oleh buruh pasca izin PHK turun.²⁵

Kebenaran alasan yang berasal dari cara terjadinya PHK yang datangnya dari buruh dapat digolongkan menjadi dua, yaitu karena alasan buruh mengundurkan diri atau karena adanya alasan mendesak yang mengakibatkan buruh tidak dapat melanjutkan hubungan kerjanya. Alasan mengundurkan diri dari buruh harus benar karena jangan sampai terdapat kebohongan di dalam alasan tersebut. Pengunduran diri itu harus benar-benar murni atas inisiatif buruh sendiri tanpa dipengaruhi oleh pihak lain. Pihak lain di sini dapat dari majikan atau dari pihak ketiga. Dalam praktik alasan mengundurkan diri banyak dipakai oleh personalia atau HRD suatu perusahaan tentang keluarnya seorang buruh dari hubungan kerja. Meskipun sebenarnya pengunduran diri itu hanya rekayasa majikan supaya hak yang diperoleh buruh lebih kecil daripada yang seharusnya. Kenyataan dalam praktiknya sebenarnya PHK tersebut atas inisiatif majikan, tetapi direkayasa menjadi PHK karena pengunduran diri buruh.²⁶

²⁵ Asri Wijayanti, Op.Cit, hlm 167-168

²⁶ *Ibid*, hlm 168

Dalam praktik alasan mengundurkan diri banyak dipakai oleh personalia atau HRD suatu perusahaan tentang keluarnya seorang buruh dari hubungan kerja. Meskipun sebenarnya pengunduran diri itu hanya rekayasa majikan supaya hak yang diperoleh buruh lebih kecil daripada yang seharusnya. Kenyataan dalam praktiknya sebenarnya PHK tersebut atas inisiatif majikan, tetapi direkayasa menjadi PHK karena pengunduran diri buruh. Alasan mengundurkan diri dari pihak buruh secara sukarela harus benar-benar ditelusuri kebenarannya. Hal ini untuk melindungi buruh dari tindakan sewenang-wenang dari majikan. Adanya alasan mendesak dari buruh untuk mohon di-PHK juga untuk melindungi buruh. Buruh hanya mempunyai tenaga yang melekat pada dirinya untuk diberikan kepada majikan dalam bentuk melakukan pekerjaan, tenaga itulah satu-satunya harapannya untuk dapat memenuhi kebutuhan hidup dengan mendapat upah. Apabila terdapat buruh yang tiba-tiba mengajukan adanya alasan mendesak untuk dilakukan PHK dapat diartikan keadaan diri buruh sudah dalam tahap membahayakan jiwanya, hal ini perlu untuk dilindungi.²⁷

7. Hak-hak yang diperoleh akibat adanya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).

Peraturan perundang-undangan menyatakan bahwa dalam hal PHK yang telah mendapat ijin dari Panitia Daerah atau Panitia Pusat ditetapkan bahwa pengusaha mempunyai kewajiban untuk memberikan kepada tenaga kerja yang bersangkutan berupa uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan ganti kerugian lain-lainnya.

²⁷ *Ibid.*

Apabila telah terjadi pemutusan hubungan kerja, maka dimulailah masa yang sulit bagi pekerja dan keluarganya. Oleh sebab itu untuk meringankan beban tenaga kerja yang di-PHK, Undang-Undang mengharuskan atau mewajibkan pengusaha untuk memberikan uang pesangon, uang jasa dan uang ganti rugi bagi tenaga kerja yang di-PHK sebagaimana yang dimaksud oleh UU Ketenagakerjaan yakni apabila terjadi pengakhiran hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima.²⁸

Secara umum kewajiban pengusaha untuk memberikan hak yang harus diperoleh buruh antara lain :

1) Uang pesangon

Pemberian uang dari pengusaha kepada pekerja sebagai akibat adanya PHK yang jumlahnya disesuaikan dengan masa kerja pekerja yang bersangkutan.

2) Uang Penghargaan atau Uang Jasa Masa Kerja

Uang penghargaan atau yang lebih dikenal dengan uang jasa. Uang jasa adalah pemberian uang yang diberikan bukan karena tenaga kerja telah berjasa, tapi kalau tenaga kerja telah bekerja lebih dari lima tahun dan terjadi pemutusan hubungan kerja, maka tenaga kerja tersebut selain diberi uang pesangon juga mendapatkan uang jasa.²⁹

3) Uang Penggantian Hak atau Uang Kerugian

Uang penggantian hak adalah uang yang diterima oleh buruh atau pekerja meliputi :

²⁸ Pasal 156 ayat (1). UU Ketenagakerjaan

²⁹ Zainal Asikin, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2006, hlm. 196.

- a) Cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur.
- b) Biaya atau ongkos pulang untuk pekerja dan keluarganya ke tempat dimana pekerja atau buruh diterima bekerja.
- c) Penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% (lima belas perseratus) dari uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat. Hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan-peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama (Pasal 156 ayat (4)).³⁰

Diatas merupakan pemberian kompensasi kepada pekerja yang mengalami cacat akibat kecelakaan kerja yang diberikan oleh perusahaan. Jika perusahaan tidak memberikan kompensasi dan perlindungan kepada pekerja seperti diatas maka perusahaan akan mendapatkan akibat hukum dikarenakan perusahaan tidak bertanggungjawab kepada pekerja, berikut akibat hukum yang akan diterima oleh perusahaan :

1. Sanksi Administratif pada pasal 190 ayat (2) UU Ketenagakerjaan
 - a) teguran
 - b) peringatan tertulis
 - c) pembatasan kegiatan usaha
 - d) pembekuan kegiatan usaha
 - e) penghentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi
 - f) pencabutan izin

³⁰ Lalu Husni, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta, Raja Grafindo Persada, 2006, hlm 191

2. Sanksi Pidana pada pasal 67 ayat (1) UU Ketenagakerjaan jika perusahaan tidak memberikan perlindungan dalam mempekerjakan tenaga kerja penyandang cacat

a) pidana penjara paling singkat satu bulan dan paling lama dua belas bulan dan/atau denda paling sedikit Rp. 10.000.000 dan paling banyak Rp. 100.000.000.³¹

B. Tinjauan Umum Tentang Perlindungan Hukum atas Hak Pekerja Yang Mengalami Cacat (Disabilitas)

1. Perlindungan Hukum

Setiap manusia selalu membutuhkan biaya untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Untuk mendapatkan biaya hidup seseorang perlu bekerja. Bekerja dapat dilakukan secara mandiri atau bekerja kepada orang lain. Bekerja kepada orang lain dapat dilakukan dengan bekerja kepada negara yang selanjutnya disebut sebagai pegawai atau bekerja kepada orang lain (swasta) yang disebut buruh atau pekerja.³² Namun pada kenyataannya terdapat pekerja yang belum mendapatkan hak-haknya sebagaimana mestinya. Perlindungan hukum menurut Philipus, selalu berkaitan dengan kekuasaan, ada dua kekuasaan yang selalu menjadi perhatian yakni kekuasaan pemerintah dan kekuasaan ekonomi. Dalam hubungan dengan kekuasaan pemerintah, permasalahan perlindungan hukum bagi rakyat (yang diperintah), terhadap pemerintah (yang memerintah). Dalam hubungan dengan kekuasaan ekonomi, permasalahan perlindungan hukum adalah perlindungan bagi

³¹ Abdul Khakim, SH., M.Hum. "Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia", Bandung : PT. Citra Aditya Bakti 2009. hlm 282-292.

³² Astri Wijayanti, "Perlindungan Hukum Bagi Buruh Indonesia", Jakarta: PT. Bina Aksara 2003, hlm 132.

silemah (ekonomi) terhadap sikuat (ekonomi), misalnya perlindungan bagi pekerja terhadap pengusaha.³³

Perlindungan hukum adalah salah satu hal terpenting dari suatu unsur negara hukum adapun pengaturan mengenai perlindungan hukum diatur dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 Pasal 27 Ayat (2) “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”, Pasal 28 D Ayat (1) “Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama dihadapan hukum”, Pasal 28 D Ayat (2) “Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapatkan imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”, Pasal 28 I ayat (4) “Perlindungan, pemajuan, penegakan, pemenuhan hak asasi manusia adalah tanggung jawab negara, terutama pemerintah”

Perlindungan hukum diartikan sebagai 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 guna menikmati martabatnya sebagai manusia.³⁴

Menurut Muchsin, perlindungan hukum yaitu kegiatan untuk melindungi individu dengan menyasikan hubungan nilai-nilai atau kaidah-kaidah yang menjelma dalam sikap dan tindakan dalam menciptakan adanya ketertiban dalam pergaulan hidup antar sesama manusia.³⁵

³³ Philipus M Hadjon, “*Perlindungan Hukum Dalam Negara Hukum Pancasila*”, Armico, Bandung, 2003, hlm 42

³⁴ Setiono, *Rule of Law (Supremasi Hukum)*, Tesis Magister Ilmu Hukum Program Pascasarjana Universitas Sebelas Maret, Surakarta, 2004, hlm.3

³⁵ Muchsin, *Perlindungan dan Kepastian Hukum bagi Investor di Indonesia*, Magister Ilmu Hukum Program Pascasarjana Universitas Sebelas Maret, Surakarta, 2003, hlm. 14.

Perlindungan hukum adalah memberikan pengayoman kepada hak asasi manusia yang dirugikan oleh orang lain dan perlindungan tersebut diberikan kepada masyarakat agar mereka dapat menikmati semua hak-hak yang diberikan oleh hukum.³⁶

2. Perlindungan hukum pekerja Yang Mengalami Cacat (Disabilitas)

Hukum yang mengatur hubungan hukum antara pemerintah dengan warga negara adalah Hukum Administrasi Negara atau hukum perdata, tergantung dari sifat dan kedudukan pemerintah dalam melakukan tindakan hukum tersebut.³⁷

Perlindungan hukum adalah suatu upaya perlindungan yang diberikan kepada subjek hukum, tentang apa-apa yang dapat dilakukannya untuk mempertahankan atau melindungi kepentingan dan hak subyek hukum tersebut ketentuan ini diatur dalam Pasal 4 huruf c UU Ketenagakerjaan, sedangkan perlindungan sendiri adalah hal atau perbuatan melindungi. Jadi perlindungan hukum adalah kegiatan yang dapat memberikan perlindungan terhadap pemenuhan hak dan kepastian hukum kepada para pihak.

Perlindungan pekerja merupakan faktor utama dalam keselamatan dan kesehatan kerja. Pendekatan tersebut bermula dari meningkatnya dampak buruk perkembangan doktrin Laissez Faire di Eropa pada abad pertengahan. Doktrin tersebut mengusung filosofi liberalisasi ekonomi, khususnya di sektor industri. Secara garis besar, intervensi pemerintah dalam hubungan industrial tidak diperkenankan. Berkembang pula aksi pengabaian terhadap berbagai peraturan perundang-undangan yang telah diterapkan oleh pemerintah. Kebebasan untuk

³⁶ Satjipto Rahardjo, Ilmu Hukum, Bandung: Citra Aditya, 2014, hlm.25.

³⁷ Ridwan HR, *Hukum Administrasi Negara*, Jakarta, Raja Grafindo, 2013, hlm 267

berusaha dan bekerja guna mencapai keuntungan yang semaksimal mungkin hanya dapat dibatasi oleh individu lain melalui mekanisme kompetisi bebas.³⁸

Perlindungan hukum merupakan suatu hal yang wajib dilaksanakan terutama perlindungan hukum untuk pekerja. Berbicara mengenai perlindungan hukum tidak terlepas dari landasan ideologi dan falsafah Negara Indonesia yaitu Pancasila. Prinsip perlindungan hukum di Indonesia adalah prinsip pengakuan dan perlindungan terhadap harkat dan martabat manusia yang bersumber pada Pancasila. Prinsip perlindungan hukum terhadap tindakan pemerintah bertumpu dan bersumber dari konsep tentang pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia. Perlindungan tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha.³⁹

Dalam hukum ketenagakerjaan bentuk perlindungan hukum yang diberikan berupa perlindungan hukum dibidang keamanan kerja dimana baik dalam waktu yang relatif singkat atau lama akan aman dan ada jaminan keselamatan bagi pekerja. Dengan adanya perlindungan hukum terhadap pekerja, negara mewajibkan kepada pengusaha untuk menyediakan alat keamanan kerja bagi pekerja. Salah satu bentuk perlindungan tenaga kerja adalah menyangkut

³⁸ Aloysius Uwiyono, dkk., *Asas-asas Hukum Perburuhan*, Jakarta, RajaGrafindo Persada, 2014, hal.75

³⁹ Agustin Erna Rochmawati, *Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas Dalam Pemenuhan Hak-Hak Pekerja Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Di Kabupaten Semarang*, Diponegoro Law Review Volume 5, Nomor 2, Tahun 2016, hlm 7

penyelesaian perselisihan hubungan industrial.⁴⁰ Dalam hal pertanggungjawaban terhadap pekerja apabila terjadi kecelakaan kerja ketika melaksanakan kewajibannya dalam pekerjaan, maka pengusaha akan menanggung beban yang timbul secara materiil dengan memberikan penggantian dari biaya yang timbul akibat kecelakaan kerja.⁴¹ Untuk menjalankan proses dari perlindungan terhadap tenaga kerja itu sendiri memerlukan beberapa perencanaan dan pelaksanaan secara terpadu dan berkeseimbangan. Peningkatan kualitas manusia tidak mungkin tercapai tanpa adanya jaminan hidup yang pasti untuk didapatkannya dan peningkatan kualitas tenaga kerja serta perlindungan terhadap tenaga kerja harus disesuaikan dengan harkat dan martabat manusia.⁴²

3. Hak Pekerja Penyandang Disabilitas Fisik Akibat Kecelakaan Kerja

Pemenuhan hak pekerja penyandang disabilitas merupakan kewajiban Pemerintah karena pekerja penyandang disabilitas juga memiliki hak yang sama dengan pekerja yang lain sebagaimana yang tertuang dalam Pasal 5 UU Ketenagakerjaan “Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa deskriminasi untuk memperoleh pekerjaan” dan Pasal 6 “Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa deskriminasi dari pengusaha”.

Peraturan Perundang-undangan yang lain yang mengatur tentang hak pekerja penyandang disabilitas adalah dalam Pasal 11 Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 Tentang Penyandang Disabilitas “Hak pekerjaan, kewirausahaan, dan koperasi untuk peyandang disabilitas meliputi hak:

⁴⁰ I Made Udiana, *Kedudukan Dan Kewenangan Pengadilan Hubungan Industrial*, Cetakan Kedua, Udayana University Press, Denpasar, 2016, hlm. 4

⁴¹ Soedarjadi, *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Pustaka Yustisia, Yogyakarta, 2008, hlm. 53.

⁴² Abdul Khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2003, hlm.9.

- a. Memperoleh pekerjaan yang diselenggarakan oleh Pemerintah, Pemerinta Daerah, atau swasta tanpa diskriminasi;
- b. Memperoleh upah yang sama dengan tenaga kerja yang bukan penyandang disabilitas dalam jenis pekerjaan dan tanggung jawab yang sama;
- c. Memperoleh akomodasi yang layak dalam pekerjaan;
- d. Tidak diberhentikan karena alasan disabilitas;
- e. Mendapat program kembali bekerja;
- f. Penempatan kerja yang adil, proporsional, dan bermartabat;
- g. Memperoleh kesempatan dalam mengembangkan jenjang karir serta segala hak normative yang melekat didalamnya dan;
- h. Memajukan usaha, memiliki pekerjaan sendiri, wiraswasta, pengembangan koperasi, dan memulai usaha sendiri

PHK memiliki akibat hukum, bagi pengusaha maupun pekerja atau buruh itu sendiri. Akibat hukum dimaksud adalah dalam bentuk pemberian kompensasi kepada pekerja atau buruh yang hubungan kerjanya terputus dengan pengusaha. Bagi pengusaha ada kewajiban memberikan kompensasi kepada pekerja atau buruh yang diputuskan hubungan kerjanya. Sebaliknya pekerja atau buruh berhak untuk mendapatkan kompensasi tersebut. Namun demikian tidak selamanya pemutusan hubungan kerja selalu diikuti dengan pemberian kompensasi kepada pekerja atau buruh. Adakalanya pekerja atau buruh tidak mendapatkan kompensasi apapun atas terputusnya hubungan kerja dengan pengusaha. Misalnya pekerja atau buruh yang hubungan kerjanya diakhiri dalam masa percobaan atau

hubungan kerjanya diakhiri dalam masa percobaan atau hubungan kerjanya dimaksud didasarkan pada Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tertentu (PKWT).⁴³

Pekerja merupakan seseorang yang mempunyai peran yang penting dalam suatu perusahaan yang memiliki hak untuk mendapatkan perlindungan keselamatan kerja sebagaimana diatur dalam Pasal 86 UU Ketenagakerjaan:

(1) Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas:

- a. keselamatan dan kesehatan kerja;
- b. moral dan kesusilaan; dan
- c. perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.

(2) Untuk melindungi keselamatan pekerja/buruh guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal diselenggarakan upaya keselamatan dan kesehatan kerja.

Apabila pekerja mengalami sakit dan tidak dapat melakukan pekerjaan, sehingga pekerja tersebut berhak atas jaminan upah sesuai dengan ketentuan dalam Pasal 93 ayat (3) UU Ketenagakerjaan Upah yang dibayarkan kepada pekerja/buruh yang sakit sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) huruf a sebagai berikut:

- a. untuk 4 (empat) bulan pertama, dibayar 100% (seratus perseratus) dari upah;
- b. untuk 4 (empat) bulan kedua, dibayar 75% (tujuh puluh lima perseratus) dari upah;
- c. untuk 4 (empat) bulan ketiga, dibayar 50% (lima puluh perseratus) dari upah; dan

⁴³ Edy S.Sidarbutar. *Pedoman Penyelesaian PHK*. Jakarta, Pranita Offset, 2008, hlm 9

- d. untuk bulan selanjutnya dibayar 25% (dua puluh lima perseratus) dari upah sebelum pemutusan hubungan kerja dilakukan oleh pengusaha.

Pekerja yang mengalami sakit atau cacat akibat kecelakaan kerja dalam hubungan kerja dapat mengajukan PHK dan memiliki hak sesuai dengan ketentuan Pasal 172 UU Ketenagakerjaan “Pekerja/buruh yang mengalami sakit berkepanjangan, mengalami cacat akibat kecelakaan kerja dan tidak dapat melakukan pekerjaannya setelah melampaui batas 12 (dua belas) bulan dapat mengajukan pemutusan hubungan kerja dan diberikan uang pesangon 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3), dan uang pengganti hak 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (4)

Pekerja yang mengalami kecelakaan kerja yang menjadi peserta jaminan sosial nasional berhak mendapatkan klaim asuransi sesuai dengan aturan dalam Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 Tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional Pasal 31:

- 7.1.1.1.1.1. Peserta yang mengalami kecelakaan kerja berhak mendapatkan manfaat berupa pelayanan kesehatan sesuai dengan kebutuhan medisnya dan mendapatkan manfaat berupa uang tunai apabila terjadi cacat total tetap atau meninggal dunia.
- 7.1.1.1.1.2. Manfaat jaminan kecelakaan kerja yang berupa uang tunai diberikan sekaligus kepada ahli waris pekerja yang meninggal dunia atau pekerja yang cacat sesuai dengan tingkat kecacatan.
- 7.1.1.1.1.3. Untuk jenis-jenis pelayanan tertentu atau kecelakaan tertentu, pemberi kerja dikenakan urunan biaya.

C. Tinjauan Umum Tentang Kecelakaan Kerja

1. Kecelakaan Kerja

Sebuah perusahaan yang beroperasi dalam bidang konstruksi mempunyai kemungkinan terjadi kecelakaan kerja. Setiap orang dimanapun berada, siapapun bisa mengalami kecelakaan. Terlebih lagi apabila sedang melakukan aktivitas atau berada dalam lingkungan orang yang sedang bekerja. Setiap kecelakaan kerja sudah pasti akan merugikan pekerja itu sendiri maupun perusahaan, perusahaan didalam menjalankan seluruh aktivitasnya selalu berusaha untuk menekan sekecil mungkin terjadinya kecelakaan serta memberi pengetahuan mengenai kecelakaan kerja yang disebabkan oleh berbagai faktor, bermacam-macam upaya telah dilakukan oleh perusahaan untuk mencegah terjadinya kecelakaan kerja sehingga kerugian-kerugian yang sangat fatal baik dari peralatan maupun manusianya dapat dihindari.

Kecelakaan kerja adalah kecelakaan yang terjadi dalam hubungan kerja, termasuk kecelakaan yang terjadi dalam perjalanan dari rumah menuju tempat kerja atau sebaliknya dan penyakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja. Pengertian mengenai kecelakaan kerja tersebut diatur dalam Pasal 1 angka 6 Peraturan Pemerintah No. 44 Tahun 2015.

Kecelakaan kerja dapat diartikan sebagai segala sesuatu yang dapat menghalangi karyawan untuk melakukan pekerjaan dalam suatu hubungan kerja sehingga dipandang sebagai kerja.⁴⁴

Kecelakaan kerja diatur dalam Pasal 1 Angka 14 Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional “Kecelakaan kerja adalah

⁴⁴ A. Zainal. *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2010, hlm. 112.

kecelakaan yang terjadi dalam hubungan kerja, termasuk kecelakaan yang terjadi dalam perjalanan dari rumah menuju tempat kerja atau sebaliknya, dan penyakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja”

Kecelakaan kerja dapat diartikan sebagai segala sesuatu yang dapat menghalangi karyawan untuk melakukan pekerjaan dalam suatu hubungan kerja sehingga dipandang sebagai kerja.⁴⁵

Penggolongan dampak langsung yang terjadi dari kecelakaan kerja, sebagai berikut

a. Meninggal dunia, merupakan akibat kecelakaan yang paling fatal yang menyebabkan penderita meninggal dunia telah mendapatkan pertolongan dan perawatan sebelumnya

b. Cacat permanen total, yaitu cacat yang mengakibatkan penderita secara permanen tidak mampu lagi melakukan pekerjaan produktif karena kehilangan atau tidak berfungsinya lagi salah satu bagian-bagian tubuh, seperti: kedua mata, satu mata dan satu tangan atau satu lengan atau satu kaki.

7.2. Cacat permanen sebagian, yaitu cacat yang mengakibatkan satu bagian tubuh hilang atau terpaksa dipotong atau sama sekali tidak berfungsi.

7.3. Tidak mampu bekerja sementara ketika dalam pengobatan maupun karena harus beristirahat menunggu kesembuhan.⁴⁶

Selain dampak langsung adapun dampak kecelakaan kerja secara tidak langsung seperti dampak psikologi dan psikososial berupa ketakutan dan kegelisahan. Dampak tidak langsung ini dapat meningkatkan gejala penyakit dan

⁴⁵ Zainal. A., *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Jakarta, Raja Grafindo Persada, 2010, hlm. 112.

⁴⁶ Buntarto. *Panduan Praktis Keselamatan dan Kesehatan Kerja*. Yogyakarta: Pustaka Baru. 2015, hlm 12-13

medis non-spesifik. Untuk menghadapi permasalahan yang diakibatkan oleh bahaya pekerjaan maka telah diatur pada Undang-Undang Republik Indonesia No. 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS)

2. Faktor Penyebab Kecelakaan Kerja

Kecelakaan kerja merupakan resiko yang harus dihadapi oleh tenaga kerja dalam melakukan pekerjaannya. Terjadinya kecelakaan kerja bertalian dengan keselamatan kerja yaitu kecelakaan yang terjadi di tempat kerja atau dikenal dengan istilah kecelakaan industri. Kecelakaan industri ini secara umum dapat diartikan : “suatu kejadian yang tidak diduga semula dan tidak dikehendaki yang mengacaukan proses yang telah diatur dari suatu aktivitas”. Semua kejadian atau peristiwa tertentu ada sebab musababnya demikian pula kecelakaan industri/kecelakaan kerja ini.

Kecelakaan kerja merupakan resiko yang dihadapi oleh pekerja yang melakukan pekerjaan. Untuk menanggulangi kecelakaan kerja yang mengakibatkan cacat bahkan kematian yang bisa saja mengganggu kelangsungan hidup pekerja tersebut di masa yang akan datang.

Sebab kecelakaan yang terjadi pada umumnya disebabkan oleh perbuatan yang memahayakan. Adapun perbuatan yang membahayakan itu bersumber dari:

- a. Pemakaian alat-alat pelindung diri
- b. Posisi seseorang yang sedang bekerja
- c. Cara menggunakan perkakas
- d. Tata cara kerja dan ketertiban.⁴⁷

⁴⁷ Warwick, *Safety Training Observation Program, Bahan-bahan Pendidikan dan Pelatihan Keselamatan Kerja*, Jakarta, Toko Gunung Agung, 2004, hlm. 38.

Kecelakaan tidak hanya disebabkan oleh suatu faktor, penggolongan menurut jenis akan dapat menunjukkan peristiwa yang langsung mengakibatkan kecelakaan dan menyatakan bagaimana suatu benda atau zat menyebabkan terjadinya kecelakaan. Menurut organisasi perburuhan internasional, klasifikasi berdasarkan jenis kecelakaan adalah

- a. Terjatuh
- b. Tertimpa benda tajam
- c. Tertumbuk atau terkea benda-benda
- d. Terjepit oleh benda
- e. Gerakan-gerakan melebihi kemampuan
- f. Pengaruh suhu tinggi
- g. Terkena arus listrik
- h. Kontak dengan bahan-bahan berbahaya.⁴⁸

Faktor-faktor penyebab kecelakaan tersebut, yaitu sebagai berikut:

- a. Pengalaman kerja

Pengalaman kerja merupakan faktor yang dapat mempengaruhi terjadinya kecelakaan akibat kerja. Berdasarkan berbagai penelitian, dengan meningkatnya pengalaman dan keterampilan akan disertai dengan penurunan angka kecelakaan akibat kerja. Kewaspadaan terhadap kecelakaan akibat kerja bertambah baik sejalan dengan pertumbuhan usia dan lamanya kerja ditempat kerja yang

⁴⁸ Suma'mur, *Keselamatan Kerja dan Pencegahan Kecelakaan*, Jakarta, Toko Gunung Agung, 2005, hlm. 62

bersangkutan. Tenaga kerja baru biasanya belum mengetahui secara mendalam seluk-beluk pekerjaannya.⁴⁹

b. Usia

Usia mempunyai pengaruh yang penting terhadap kejadian kecelakaan akibat kerja. Golongan usia tua mempunyai kecenderungan yang lebih tinggi untuk mengalami kecelakaan akibat kerja dibandingkan dengan golongan usia muda karena usia muda mempunyai reaksi dan kegesitan yang lebih tinggi. Namun umur muda pun sering pula mengalami kasus kecelakaan akibat kerja, hal ini mungkin karena kecerobohan, kurang perhatian, kurang disiplin, cenderung menuruti kata hati, dan sikap suka tergesa-gesa.

c. Rendahnya tingkat pendidikan

Pendidikan seseorang berpengaruh pada pola pikir seseorang dalam menghadapi pekerjaan yang dipercayakan kepadanya. Selain itu, pendidikan juga akan mempengaruhi tingkat penyerapan terhadap pelatihan yang diberikan dalam rangka melaksanakan pekerjaan atau keselamatan kerja Pendidikan formal yang diperoleh di sekolah berpengaruh terhadap perilaku kerja. Namun disamping pendidikan formal, pendidikan non formal seperti penyuluhan dan pelatihan juga dapat berpengaruh terhadap pekerja dalam menjalankan pekerjaannya.⁵⁰

Selain dipengaruhi oleh beberapa faktor di atas, kecelakaan kerja juga dipengaruhi oleh kondisi lingkungan kerja yang tidak kondusif. Lingkungan kerja adalah semua yang ada di sekitar kita baik berupa barang berwujud atau tidak

⁴⁹ Rolan Kristiawan, *Faktor Penyebab Terjadinya Kecelakaan Kerja Pada Area Penambangan Batu Kapur Unit Alat Berat PT. Semen Padang*, Jurnal Bina Tambang, Vol. 5, No. 2, tahun 2019, hlm 17

⁵⁰ *Ibid*, hlm 18

berwujud yang berpengaruh terhadap diri seseorang yang ada dilingkungan tersebut. Lingkungan kerja bisa berupa lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja social.⁵¹

3. Akibat Kecelakaan Kerja

Disamping ada sebab suatu kejadian juga akan membawa akibat. Akibat dari kecelakaan kerja dapat dikelompokkan menjadi dua, yaitu :

a. Kerugian yang bersifat ekonomis, antara lain :

7.3.1.1. Kerusakan/kehancuran mesin, peralatan dan bahan bangunan

7.3.1.2. Biaya perobatan dan perawatan korban

7.3.1.3. Tunjangan kecelakaan

7.3.1.4. Hilangnya waktu kerja

b. Kerugian yang bersifat ekonomis Pada umumnya berupa penderitaan manusia yaitu tenaga kerja yang bersangkutan, baik itu berupa kematian, luka/cidera ringan maupun berat.⁵²

Melihat akibat dari kecelakaan kerja ini bahwa tidak hanya menimbulkan kerugian bagi pekerja dan keluarganya tetapi juga dapat merugikan perusahaan. Terhadap pekerja yang ditimpa kecelakaan kerja dilindungi oleh hukum berdasarkan UU Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Jamsostek dengan perkataan lain pekerja yang mengalami kecelakaan kerja berhak menerima ganti rugi dari pengusaha atau jaminan kecelakaan kerja dari perusahaan Jamsostek (BPJS-Ketenagakerjaan) sesuai dengan undang-undang yang sedang berlaku.

⁵¹ Nitisemito Alex S, *Manajemen Personalia*, Jakarta, Ghalia Indonesia, 2004, hlm. 109

⁵² Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta, Rajagrafindo Persada, 2008, hlm. 137

4. Mekanisme Pelaporan Kecelakaan Kerja

Bagi peserta penerima upah, jika terjadi kecelakaan kerja, maka pemberi kerja wajib melaporkan kecelakaan kerja atau penyakit akibat kerja yang menimpa pekerja kepada BPJS Ketenagakerjaan dan instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat. Menurut buku "Tanya-Jawab Seputar Sistem Jaminan Sosial Nasional Bidang Ketenagakerjaan", yang diterbitkan oleh Kementerian Koordinator Bidang Pembangunan Manusia dan Kebudayaan, dijelaskan bahwa mekanisme pelaporan kecelakaan kerja bagi peserta penerima upah ada 2 (dua) tahapan yang harus dilalui.

Pertama, laporan tahap I harus disampaikan dalam jangka waktu paling lama 2 x 24 jam sejak terjadi kecelakaan kerja atau sejak didiagnosis penyakit akibat kerja dengan menggunakan formulir kecelakaan kerja tahap I yang telah ditetapkan disertai dengan dokumen pendukung lainnya.

Kedua, laporan tahap II harus disampaikan dalam jangka waktu paling lama 2 x 24 jam sejak pekerja dinyatakan sembuh, cacat, atau meninggal dunia berdasarkan surat keterangan dokter yang menerangkan bahwa:

- a. Keadaan sementara tidak mampu bekerja telah berakhir;
- b. Cacat total tetap untuk selamanya;
- c. Cacat sebagian anatomis;
- d. Cacat sebagian fungsi; atau
- e. Meninggal dunia.⁵³

⁵³ Kementerian Koordinator Bidang Pembangunan Manusia dan Kebudayaan RI, Buku Tanya-Jawab Seputar Sistem Jaminan Sosial Nasional Bidang Ketenagakerjaan (SJSN-TK) (Jakarta: Tim Koordinasi Komunikasi Publik Terintegrasi Jaminan Sosial Bidang Ketenagakerjaan, 2016), hlm 2.

Laporan tahap II sekaligus merupakan pengajuan manfaat JKK kepada BPJS Ketenagakerjaan dengan melampirkan persyaratan yang meliputi:

- a. Kartu Peserta BPJS Ketenagakerjaan
- b. Kartu Tanda Penduduk;
- c. Surat keterangan dokter yang memeriksa/merawat dan/atau dokter penasehat;
- d. Kuitansi biaya pengangkutan;
- e. Kuitansi biaya pengobatan dan/atau perawatan, bila fasilitas pelayanan kesehatan yang digunakan belum bekerjasama dengan BPJS Ketenagakerjaan; dan
- f. Dokumen pendukung lainnya apabila diperlukan.⁵⁴

Setelah kelengkapan persyaratan pengajuan manfaat diverifikasi oleh BPJS Ketenagakerjaan, dilakukan penghitungan dan pembayaran manfaat JKK sesuai dengan ketentuan peraturan perundangundangan. BPJS Ketenagakerjaan wajib memberitahukan kekurangan data kepada pemberi kerja paling lama 7 (tujuh) hari kerja sejak laporan kecelakaan kerja atau penyakit akibat kerja tahap II diterima. Pelaporan dapat dilakukan secara manual dan/atau elektronik.

Sementara itu bagi peserta bukan penerima upah, apabila terjadi kecelakaan kerja, maka peserta bukan penerima upah dan/atau keluarganya, wajib melaporkan kecelakaan kerja atau penyakit akibat kerja yang menimpa dirinya/ peserta kepada BPJS Ketenagakerjaan dan instansi yang bertanggung jawab di bidang Ketenagakerjaan setempat. Tata cara pelaporan kecelakaan kerja bagi peserta bukan penerima upah ada 2 (dua) tahapan yang harus dilalui. Pertama,

⁵⁴ *Ibid.*

laporan tahap I merupakan laporan yang harus disampaikan dalam jangka waktu paling lama, tidak lebih dari 2 x 24 jam sejak terjadi kecelakaan kerja atau sejak didiagnosis penyakit akibat kerja dengan menggunakan formulir kecelakaan kerja tahap I yang telah ditetapkan disertai dengan dokumen pendukung lainnya. Kedua, laporan tahap II harus disampaikan dalam jangka waktu paling lama 2 x 24 jam setelah tenaga kerja dinyatakan sembuh, cacat, atau meninggal dunia berdasarkan surat keterangan dokter yang menerangkan bahwa:

- a. Keadaan sementara tidak mampu bekerja telah berakhir;
- b. Cacat total tetap untuk selamanya ;
- c. Cacat sebagian anatomis;
- d. Cacat sebagian fungsi; atau
- e. Meninggal dunia.

Laporan tahap II sekaligus merupakan pengajuan JKK kepada BPJS Ketenagakerjaan dengan melampirkan persyaratan:

- a. Kartu Peserta BPJS Ketenagakerjaan
- b. Kartu Tanda Penduduk;
- c. Surat keterangan dokter yang memeriksa/merawat dan/atau dokter penasehat;
- d. Kwitansi biaya pengangkutan;
- e. Kwitansi biaya pengobatan dan atau perawatan bila fasilitas pelayanan kesehatan yang digunakan belum bekerjasama dengan BPJS Ketenagakerjaan; dan
- f. Dokumen pendukung lainnya apabila diperlukan.⁵⁵

⁵⁵ *Ibid*

Setelah kelengkapan persyaratan pengajuan manfaat diverifikasi oleh BPJS Ketenagakerjaan, dilakukan penghitungan dan pembayaran manfaat JKK sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. BPJS Ketenagakerjaan wajib memberitahukan kekurangan data kepada peserta atau keluarganya paling lama 7 (tujuh) hari kerja sejak laporan kecelakaan kerja atau penyakit akibat kerja tahap II diterima. Pelaporan dapat dilakukan secara manual dan/atau elektronik.

5. Jaminan Kecelakaan Kerja

Kecelakaan kerja termasuk penyakit akibat pekerjaan yang membahayakan tenaga kerja dalam melakukan pekerjaannya. Untuk menanggulangi hilangnya sebagian atau seluruh penghasilan yang diakibatkan oleh adanya resiko-resiko sosial, seperti: kematian atau cacat karena kecelakaan kerja, baik fisik maupun mental, maka diperlukan adanya jaminan kecelakaan kerja. Kesehatan dan keselamatan tenaga kerja merupakan tanggung jawab perusahaan. Jaminan ini memberikan kompensasi dan rehabilitasi bagi tenaga kerja yang mengalami kecelakaan pada saat dimulai berangkat kerja sampai tiba lagi kerumah. Ada jaminan kecelakaan kerja dan jaminan kecelakaan dinas. Kewajiban bagi perusahaan untuk segera melaporkan kecelakaan kerja yang menimpa tenaga kerja pada kantor departemen atau badan penyelenggara dan tidak boleh lebih dari 24 jam setelah terjadinya kecelakaan.⁵⁶

Sebagaimana peraturan yang berlaku seperti yang ada dalam keputusan direksi pada bab 2 Pasal 4 berikut ini penjelasannya:

- a. Pegawai yang menderita cedera atau sakit termasuk penyakit yang timbul karena hubungan kerja berhak memperoleh bantuan seperti berikut :

⁵⁶ Agusmidah, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Ghalia Indonesia, Jakarta, 2010, hlm.

- 1) Perawatan kesehatan yang sudah disediakan oleh perusahaan yaitu klinik kesehatan untuk para tenaga kerja yang membutuhkan perawatan.
 - 2) Pensiun karena uzur jasmani dan rohani. Kepada pegawai yang mengalami cedera atau sakit akibat kecelakaan apabila setelah 18 bulan pertama yang bersangkutan ternyata belum sembuh dari penyakit yang dinyatakan dengan surat keterangan dokter atau lembaga kesehatan yang bekerja sama dengan perusahaan, salah satunya RS. Mitra Keluarga. Pekerja yang mendapat musibah kecelakaan kerja maupun kecelakaan dinas mempunyai kesempatan untuk tidak masuk kerja dengan mendapat penghasilan pokok saja.
 - 3) Apabila pekerja yang dimaksud pada 1b selama 18 bulan kedua dinyatakan belum pulih dan tidak mampu melaksanakan pekerjaannya maka ada pemberhentian dini dengan hak pensiun.
 - 4) Khusus bagi pensiunan yang menderita penyakit yang timbul karena hubungan kerja masa pekerja yang bersangkutan berhak memperoleh perawatan kesehatan dan hak-hak lainnya sebagai pensiun pegawai.⁵⁷
- b. Pegawai yang menderita cacat akibat kecelakaan dinas/kerja berhak memperoleh :
- 1) Biaya rehabilitas berupa alat bantu orthese atau alat ganti prothese.
 - 2) Santunan tunjangan cacat yang dibayarkan sekaligus berdasarkan surat keputusan direksi dengan ketentuan sebagai berikut : - Cacat sebagian untuk selamanya mendapat santunan tunjangan sebesar prosentase santunan tunjangan cacat tetap x 80 x penghasilan sebulan terakhir.

⁵⁷ Aisyah Perwitasari, Jaminan Kecelakaan Kerja Terhadap Tenaga Kerja Di PT. Indonesia Power Unit Pembangkitan Dan Jasa Pembangkitan Priok Jakarta Utara, Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta 2017, hlm 27

- 7.3.1.4.1. Cacat total selamanya mendapat santunan tunjangan cacat sebesar prosentase santunan tunjangan cacat total x 80 x penghasilan sebulan terakhir.
 - 7.3.1.4.2. Cacat kekurangan fungsi mendapat santunan tunjangan sebesar prosentase kekurangan fungsi x prosentase cacat x 80 x penghasilan sebulan terakhir.
 - 7.3.1.4.3. Presentase bantuan tunjangan cacat ditetapkan oleh pejabat berwenang sedangkan presentase kekurangan fungsi ditetapkan oleh Dokter atau lembaga kesehatan yang ditunjuk oleh Perusahaan.
 - 7.3.1.4.4. Pensiun karena uzur jasmani atau rohani. Pegawai yang menderita cacat tetap atau kekurangan fungsi dan cacat total sehingga tidak dapat dipekerjakan lagi, yang dinyatakan dengan surat keterangan dokter atau lembaga kesehatan yang ditunjuk oleh perusahaan, kepadanya diberhentikan dengan hormat sebagai pegawai dengan hak pensiun.⁵⁸
- c. Pegawai yang tewas (meninggal dunia) berhak memperoleh santunan tunjangan tewas dengan ketentuan sebagai berikut :
- 1) Bantuan tunjangan tewas, dibayarkan sekaligus berdasarkan Surat Keputusan Direksi, sebesar 60% x 80% x penghasilan sebulan terakhir.
 - 2) Bantuan biaya pemakaman, diatur dengan ketentuan sebagai berikut :
 - a) Apabila pemakaman dilaksanakan oleh perusahaan, biaya pemakaman ditanggung oleh Perusahaan meliputi biaya pengurusan izin pemakanaan tanah makam, biaya perawatan jenazah pada saat kematian, tanpa

⁵⁸ *Ibid.*, hlm 28

biaya pengawetan kecuali jenazah dari luar negeri dan biaya pengangkutan ke tempat pemakaman di wilayah Republik Indonesia.

- b) Apabila pemakaman tidak dilaksanakan oleh perusahaan, maka diberikan bantuan pemakaman yang besarnya ditetapkan dengan edaran direksi.
- c) Bantuan diberikan kepada ahli waris yang diatur dengan ketentuan janda atau duda, anak atau orang tua dalam hal Pegawai yang bersangkutan belum mempunyai istri/suami dan anak.⁵⁹



⁵⁹ *Ibid.*

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Waktu dan Tempat Penelitian

3.1.1. Waktu Penelitian

Waktu penelitian akan dilaksanakan secara singkat yaitu sekitar bulan April 2021 setelah diadakannya seminar outline pertama dan setelah perbaikan seminar proposal pertama.

Tabel 3.1.
Jadwal Penelitian

No	Kegiatan	Bulan					Keterangan
		Mei 2021	Juni 2021	Juli 2021	Agst 2021	September 2021	
1	Penyusunan dan seminar outline						
2	Seminar Proposal						
2	Perbaikan seminar outline						
3	Penulisan dan bimbingan skripsi						
4	Seminar hasil						
5	Pengajuan berkas sidang						
6	Sidang meja hijau						

3.1.2. Tempat Penelitian

Tempat penelitian dilakukan pada Pengadilan Negeri Medan beralamat Jl. Pengadilan Kelurahan No.8, Petisah Tengah, Kec. Medan Petisah, Kota Medan, Sumatera Utara 20236.

3.2. Metodologi Penelitian

3.2.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian dalam penelitian hukum ini adalah penelitian hukum yuridis normatif. Penelitian yuridis normatif merupakan penelitian hukum yang dilakukan dengan cara meneliti bahan pustaka atau data sekunder sebagai bahan dasar untuk diteliti dengan cara mengadakan penelusuran terhadap peraturan-peraturan dan literatur-literatur yang berkaitan dengan permasalahan yang diteliti.⁶⁰

3.2.2 Sifat Penelitian

Sifat penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif yaitu suatu penelitian yang bertujuan untuk memberikan gambaran atau penjelasan secara konkrit tentang keadaan objek atau masalah yang diteliti tanpa mengambil kesimpulan secara umum.⁶¹ Penelitian deskriptif adalah suatu penelitian yang dimaksudkan untuk memberikan data yang seteliti mungkin dengan manusia, keadaan atau gejala-gejala lainnya, serta hanya menjelaskan keadaan objek masalahnya tanpa bermaksud mengambil kesimpulan yang berlaku umum.⁶²

3.2.3 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dipakai dalam penelitian ini adalah studi kepustakaan (*library research*). Dan studi lapangan (*field research*), wawancara dilakukan dengan hakim Ad-Hoc Pengadilan Negeri Medan bernama bapak Budiono,SH yang beralamat Jl. Pengadilan Kelurahan No.8, Petisah Tengah, Kec. Medan Petisah, Kota Medan, Sumatera Utara 20236.

⁶⁰ Soerjono Soekanto & Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif (Suatu Tinjauan Singkat)*, Rajawali Pers, Jakarta, 2013, hlm. 13-14.

⁶¹Zainudin Ali, *Metode Penelitian Hukum*, Sinar Grafika, Jakarta, 2009, hlm. 12

⁶² *Ibid.*

1. Studi kepustakaan

Studi kepustakaan digunakan untuk mengumpulkan data sekunder, didapatkan melalui berbagai literatur meliputi peraturan perundang-undangan, buku-buku, jurnal, laporan hasil peneliti terdahulu dan dokumen-dokumen lain yang memiliki keterkaitan dengan permasalahan yang diteliti. Data sekunder diperoleh dengan melakukan studi kepustakaan, data sekunder terdiri dari :

1) Bahan hukum primer, yaitu bahan yang mempunyai otoritas (otoritatif).

Adapun Peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan penelitian ini , yaitu :

- a. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
- b. Undang-Undang No. 39 Tahun 1999 Tentang Hak Asasi Manusia.
- c. Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
- d. Undang-Undang No. 19 Tahun 2011 Tentang Pengesahan *Convention on The Rights of Persons with Disabilities* (Konvensi Mengenai Hak-Hak Penyandang Disabilitas).
- e. Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial
- f. Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 Tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional
- g. Undang-Undang Republik Indonesia No. 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS)
- h. Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 Tentang Penyandang Disabilitas

- i. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 44 Tahun 2015 Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja Dan Jaminan Kematian.
 - j. Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia No. 609 Tahun 2012 tentang Pedoman Penyelesaian Kasus Kecelakaan Kerja Dan Penyakit Akibat Kerja
- 2) Bahan hukum sekunder adalah semua publikasi tentang hukum yang merupakan dokumen yang tidak resmi. Bahan hukum sekunder memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer, seperti hasil penelitian, hasil karya ilmiah para sarjana, artikel, file elektronik, *website*, buku-buku yang berhubungan dengan pokok permasalahan dalam penelitian ini.
 - 3) Bahan hukum non hukum, dapat berupa buku-buku, jurnal, laporan hasil penelitian yang mempunyai relevansi dengan objek permasalahan yang sedang di teliti.⁶³
- ## 2. Studi Lapangan
- Studi lapangan dilakukan untuk memperoleh data primer. Studi lapangan dilakukan dengan cara mengadakan wawancara dengan narasumber. Wawancara dilakukan secara langsung dengan mengadakan tanya jawab secara terbuka dan mendalam untuk mendapatkan keterangan atau jawaban yang utuh sehingga data yang diperoleh sesuai dengan yang diharapkan. Metode wawancara yang digunakan adalah standarisasi interview dimana hal-hal yang akan dipertanyakan telah disiapkan terlebih dahulu (wawancara terbuka). Wawancara dilakukan kepada pihak pengadilan negeri Medan.

⁶³ *Ibid*, hlm 57

3.2.4 Analisis Data

Analisis data yang digunakan yaitu analisis kualitatif, yaitu menguraikan dan menginterpretasikan data dalam bentuk kalimat yang baik dan benar untuk memperoleh jawaban singkat yang dirumuskan secara deduktif. Berdasarkan analisis data kualitatif, maka hasil penelitian ini akan diuraikan dalam bentuk kalimat yang disusun secara sistematis, jelas, dan rinci sehingga dapat diinterpretasikan untuk memperoleh suatu kesimpulan secara deduktif untuk menjawab pokok bahasan yang ada.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

1.1. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan yang telah dijelaskan, maka pada bagian akhir skripsi ini dikemukakan beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Pengaturan hukum terhadap pekerja yang mengalami cacat dalam kecelakaan kerja, diatur pada Pasal 11 yang menyatakan bahwa Setiap tenaga kerja berhak untuk memperoleh dan/atau meningkatkan dan/atau mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya melalui pelatihan kerja dan 32 UU Ketenagakerjaan bahwa ayat (1) Penempatan tenaga kerja dilaksanakan berdasarkan asas terbuka, bebas, obyektif, serta adil, dan setara tanpa diskriminasi. Ayat (2) Penempatan tenaga kerja diarahkan untuk menempatkan tenaga kerja pada jabatan yang tepat sesuai dengan keahlian, keterampilan, bakat, minat, dan kemampuan dengan memperhatikan harkat, martabat, hak asasi, dan perlindungan hukum. Ayat (3) Penempatan tenaga kerja dilaksanakan dengan memperhatikan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan program nasional dan daerah.
2. Kendala penyelesaian PHK pada pekerja yang cacat akibat kecelakaan kerja. Seharusnya tidak boleh ada, karena orang yang bekerja dan mendapatkan cacat dalam melaksanakan pekerjaannya seharusnya tetap dipekerjakan kembali kalau pun di PHK harus diberikan hak haknya,

Kendala lainnya pasti pekerja tidak mau di PHK apabila itu terjadi maka pekerja dimutasi ditempat yang baru sesuai kemampuan pekerja tersebut. Tetapi apabila perusahaan mau mengajukan PHK harus diadakan bipartit dulu dengan pekerja tersebut.

1.2.Saran

Berdasarkan pada kesimpulan di atas, maka saran yang dapat dikemukakan sebagai berikut :

1. Adanya aturan hukum yang mengatur pekerja yang mengalami cacat dalam kecelakaan kerja sebaiknya pemerintah selaku pembuat kebijakan memberiksan sanksi kepada perusahaan yang tidak melaksanakan ketentuan tersebut.
2. Pengusaha diharapkan lebih menaati ketentuan peraturan perundang-undangan tentang ketenagakerjaan yang mengatur mengenai hubungan kerja dan pemutusan hubungan kerja, sehingga tidak terjadi perselisihan pemutusan hubungan kerja di kemudian hari. Serta mengangkat karyawan yang telah bekerja selama 3 tahun menjadi karyawan tetap sebagaimana yang tercantum dalam Pasal 59 UU Ketenagakerjaan.
3. Hakim dalam memberikan putusan sebaiknya melakukan penyelesaian masalah PHK dilakukan oleh perusahaan, karyawan dan pemerintah agar dalam penyelesaian PHK tidak merugikan kedua belah pihak.

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku

- Ali, Zainudin, *Metode Penelitian Hukum*, Sinar Grafika, Jakarta, 2009
- Arifin, Syamsul *Metode Penulisan karya Ilmiah dan Penelitian Hukum*, Medan Area University Press, Medan, 2012.
- Bachrun, Saifuddin. *Desain Pengupahan untuk Hubungan Industrial dalam Praktik*, Jakarta, PPM, 2012.
- Djumialdji, F.X. *Perjanjian Kerja*, Sinar Grafika, Jakarta, 2005
- Effendi, A. Masyur, *Perkembangan Dimensi Hak Asasi Manusia (HAM) dan Proses Dinamika Penyusunan Hukum Hak Asasi Manusia (HAKHAM)*, Bogor, Ghalia, Ghalia Utama, 2005.
- Eko Riyadi, *Vulnerable Groups, Kajian dan Mekanisme Perlindungannya*, Yogyakarta, Pusham UII, 2012.
- Hadjon, Philipus M “Perlindungan Hukum Dalam Negara Hukum Pancasila”, Bandung : Armico 2003.
- Jamillah, *Model Penyelesaian Sengketa Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Di Indonesia*, Penegakan Hukum/Volume 2/Nomor 2/Desember 2015
- Irsan, Koesparmono dan Armansyah. *Hukum Tenaga Kerjaan : Suatu Pengantar*. Penerbit : Erlangga.Jakarta.2017.
- Manan, Bagir dkk, *Perkembangan Pemikiran dan Pengaturan Hak Asasi Manusia di Indonesia*, Alumni, 2006.
- Muhtaj, Majda, *Dimensi-Dimensi Ham Mengurai Hak Ekonomi, Sosial dan Budaya*, Jakarta, Raja Grafindo Persada, 2008.
- Muchsin, *Perlindungan dan Kepastian Hukum bagi Investor di Indonesia*, Surakarta, Magister Ilmu Hukum Program Pascasarjana Universitas Sebelas Maret, 2003.
- Peter, Coleridge, *Pembebasan Dan Pembangunan, Perjuangan Penyandang Cacat Di NegaraNegara Berkembang* Yogyakarta, Pustaka Pelajar, 2007.
- Rahardjo, Satjipto, *Ilmu Hukum*, Bandung: Citra Aditya, 2014.
- Rahayu, Sugi, dkk, *Pelayanan Publik Bidang Transportasi Bagi Difabel Di Daerah Istimewa Yogyakarta*, Yogyakarta, Andi, 2003.

Reefani, Nur Kholis, *Panduan Anak Berkebutuhan Khusus*, Yogyakarta, Imperium.2013.

Riyadi Eko, dkk., *Vulnerable Groups : Kajian dan Mekanisme Perlindungannya*, Yogyakarta, PUSHAM UII, 2012, Eko Riyadi dkk., *Vulnerable Groups : Kajian dan Mekanisme Perlindungannya*, Yogyakarta, PUSHAM UII, 2012, Riyadi dkk., *Vulnerable Groups : Kajian dan Mekanisme Perlindungannya*, Yogyakarta, PUSHAM UII, 2012.

Soekanto, Soerjono & Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif (Suatu Tinjauan Singkat)*, Rajawali Pers, Jakarta, 2013

Sopiah, Pipih, *Demokrasi di Indonesia*, Jakarta, Nobel Edumedia, 2010.

Setiono, *Rule of Law (Supremasi Hukum)*, Surakarta, Tesis Magister Ilmu Hukum Program Pascasarjana Universitas Sebelas Maret, 2004.

Sulistiyani, Ambar Teguh, *Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep Teori dan Pengembangan Dalam Konteks Organisasi Publik*, Yogyakarta, Graha Ilmu, 2003.

Uwiyono, Aloysius, dkk, *Asas-Asas Hukum Perburuhan*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2014.

Wijayanti, Asri "Perlindungan Hukum Bagi Buruh Indonesia", Bina Aksara, Jakarta, 2003.

B. Peraturan Perundang-Undangan

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Undang-Undang No. 39 Tahun 1999 Tentang Hak Asasi Manusia.

Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Undang-Undang No. 19 Tahun 2011 Tentang Pengesahan *Convention on The Rights of Persons with Disabilities* (Konvensi Mengenai Hak-Hak Penyandang Disabilitas).

Undang-Undang No. 8 Tahun 2016 Tentang Penyandang Disabilitas

Undang-Undang No.11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja

C. Jurnal/Artikel

Abdul Latief Danur Aji dan Tiyas Nur Handayani , *Diversitas dalam Dunia Kerja: Peluang dan Tantangan bagi Disabilitas*, 2017.

Abdul Khakim, SH., M.Hum, "Dasar- Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia." ,Bandung : PT. Citra Aditya Bakti 2009.hlm 282-292.

Alia Harumdani Widjaja, *Perlindungan Hak Penyandang Disabilitas dalam Memperoleh Pekerjaan dan Penghidupan yang Layak bagi Kemanusiaan*, Jurnal Konstitusi, Volume 17, Nomor 1, Maret 2020.

Ashabul Kahfi, *Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja*, Jurisprudentie | Volume 3 Nomor 2 Desember 2016

Elisa K.S. Tumeleng, "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Atas Tindakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Yang Dilakukan Secara Sepihak Di Pt. Bangun Wenang Beverages Company (BWBC)", Jurnal, UAJY Yogyakarta.

Baiq Setiani, *Kajian Sumber Daya Manusia Dalam Proses Rekrutmen Tenaga Kerja Di Perusahaan*, Jurnal Ilmiah WIDYA, Vol 1, No 1 Mei-Juni 2013.

Desi Ratnasari, *Studi Tentang Proses Rekrutmen Tenaga Kerja Perlindungan Masyarakat*, di Badan Kesatuan Bangsa, Politik, dan Perlindungan Masyarakat Kabupaten Malinau, Ejournal Pemerintah Integratif, Vol. 1, Nomor 1, 2013.

Dyah Ayu Purwati, *Kewajiban Pemenuhan Kuota Pekerja Penyandang Disabilitas Di Perusahaan BUMN*, Jurist-Diction Volume 3 No. 3, Mei 2020.

Erwin Nur Huda, *Analisis Pelaksanaan Program Rekrutmen, Seleksi, Penempatan Kerja dan Pelatihan Karyawan*, Dalam Jurnal Administrasi Bisnis (Jab), Vol. 9 No. 1 April 2014.

Fajri Nursyamsi, dkk, *Kerangka Hukum Disabilitas di Indonesia Menuju Indonesia Ramah Disabilitas*, Jakarta, Pusat Studi Hukum dan Kebijakan Indonesia, 2015.

Ismail Shaleh, *Implementasi Pemenuhan Hak Bagi Penyandang Disabilitas Ketenagakerjaan Di Semarang*, Kanun Jurnal Ilmu Hukum, Vol. 20, No. 1, (April, 2018)

Istifarroh Widhi dan Cahyo Nugroho, *Perlindungan Hak Disabilitas Mendapatkan Pekerjaan Di Perusahaan Swasta Dan Perusahaan Milik Negara*, Mimbar Keadilan Volume 12 Nomor 1 Februari 2019 – Juli 2019.

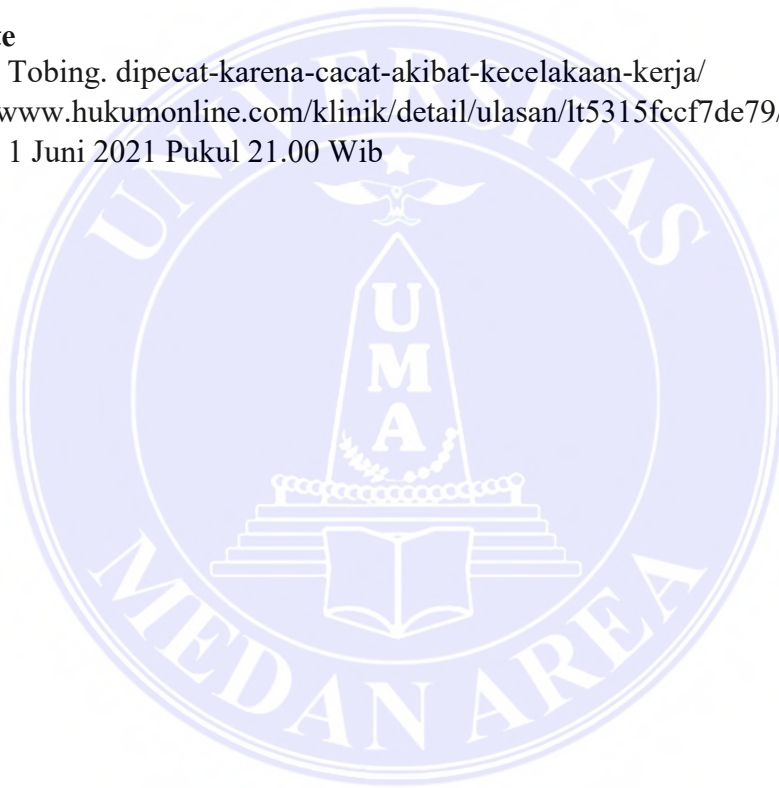
Kurniawan, *Perlindungan Hukum Terhadap Hak-hak Pekerja/Buruh dalam Penyelesaian Perselisihan yang Berlarut-Larut Akibat Penutupan Perusahaan (Lock Out) Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*, Jurnal Ilmiah Universitas Mataram, 2003.

Rizal Pahlevi, *Analisis Efektifitas Proses Rekrutmen Dan Seleksi Dalam Memenuhi Kebutuhan Sumber Daya Manusia*, PT Teknologi Riset Global Investama, Jakarta, Periode Januari 2013-Desember 2013

Zulkarnain Ridwan, *Perlindungan Hak-Hak Konstitusional Penyandang Disabilitas (Rights of Persons With Disabilities)*, Fiat Justisia Jurnal Ilmu Hukum, 2013.

Website

Letezia Tobing. *dipecat-karena-cacat-akibat-kecelakaan-kerja/*
<https://www.hukumonline.com/klinik/detail/ulasan/lt5315fccf7de79/diakses>
tanggal 1 Juni 2021 Pukul 21.00 Wib





PUTUSAN

Nomor : 113/Pdt.Sus-PHI/2016/PN.JKT.PST

DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANGMAHA ESA

Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat yang memeriksa dan mengadili perkara perselisihan hubungan industrial dalam tingkat pertama telah menjatuhkan putusan sebagai berikut dalam perkara gugatan antara :

SUHARDI,Karyawan, Kewarganegaraan Indonesia, beralamat di RT 002/ RW 004,

Kel. Banjar Wangi, Kec. Pulo Sari, Pandeglang, Banten ,yang dalam hal ini memberikan kuasa kepada Agus Mukti dkk Pengururs/ PIMPINAN SERIKAT PEKERJA-SERIKAT PEKERJA NASIONAL PT. PT.MUROCO selanjutnya disebut **Penggugat**;

ME LAW AN:

PT.MUROCO, beralamat di Jl. Daan Mogot KM.16 No.190, Kel. Semanan, Kec. Kalideres, Jakarta Barat, dalam hal ini diwakili oleh Natalrias Daniel Linggadaja dan Th. Panggih Widodo, SH , Para Katyrwana/Staff Personalia PT.MUROCO, berdasarkan surat kuasa khusus tertanggal 12 Mei 2016 , selanjutnya disebut sebagaiTergugat;

Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat tersebut;

Setelah membaca berkas perkara besetta surat-surat dalam perkara ini;

Setelah memperhatikan bukti-bukti dalam perkara ini; Setelah mendengar kedua belah pihak yang berperkara;

TENTANG DUDUK PERKARANYA

Menimbang, bahwa Penggugat dengan surat gugatan yang telah didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat di bawah register Nomor :113 /Pdt. Sus.-PHI/2016 W PN.JKT.PST pada tanggal 21 April 2016 telah mengemukakan hal-hal sebagai berikut:

DALAM PROVISI

1. Bahwa pasa! 151 UU No. 13 Tahun 2003 mengatur:

- (1) Pengusaha, pekerja/buruh, Serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah, dengan segala upaya hams mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja.
- (2) Dalam hal segala upaya telah dilakukan, tetapi pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maka maksud pemutusan hubungan kerja wajib dimndingkan oleh pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh atau dengan pekerja/bumh apabila pekerja/bumh yang bersangkutan tidak menjadi anggota

Hal 1 dari 25 hal. PUT.No : 113/Pdt.Sus-PHI/2016.



serikat pekerja/serikat buruh.

(3) Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) benar-benar tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/bumh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

2. Bahwa selanjutnya pasal 155 UU No. 13 Tahun 2003 mengatur:

(1) Pemutusan Hubungan Kerja tanpa penetapan sebagaimana dimaksud dalam pasal 151 ayat (3) batal demi hukum.

(2) Selama putusan lembaga penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial belum ditetapkan, baik pengusaha maupun Pekerja/Bumh harus tetap melaksanakan segala kewajibannya.

(3) Pengusaha dapat melakukan penyimpangan terhadap ketentuan sebagaimana dimaksud ayat (2) berupa tindakan skorsing kepada pekerja/bumh yang sedang dalam proses Pemutusan Hubungan Kerja dengan tetap wajib membayar upah beserta hak-hak lainnya yang biasa di terima pekerja/buruh.

3. Bahwa faktanya Tergugat telah melakukan Pemutusan Hubungan Kerja

(PHK) terhadap Penggugat pada Tanggal 20 Mei 2015 dengan sama sekali tidak melaksanakan ketentuan pasal 151 UU No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan;

4. Bahwa selanjutnya oleh karena Tergugat telah melakukan Pemutusan

Hubungan Kerja (PHK) kepada Penggugat sebelum memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial sebagaimana diatur dalam ketentuan pasal 151 ayat (3), maka mengacu pada ketentuan pasal 155 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003 Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) kepada Penggugat pada Tanggal 29 September 2015 harus dinyatakan batal demi hukum sehingga dan karenanya Hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat harus dinyatakan belum pernah putus;

5. Bahwa mengingat Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) kepada Penggugat

dinyatakan batal demi hukum sehingga dan karenanya hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat belum pernah putus maka Tergugat wajib membayar upah Penggugat sebesar Rp. 2.745.000,-; (dua juta tujuh ratus empat puluh lima ribu rupiah) dan hak-hak lainnya yang biasa di terima oleh Penggugat setiap bulannya sampai dengan adanya putusan hukum yang mengikat sebagaimana telah diatur dalam pasal 170 UU No. 13 Tahun 2003 jo Putusan MK RI No. 37/PUU-IX/2011 tertanggal 19 September 2011;

6. Bahwa berdasarkan ketentuan yang diatur dalam pasal 155 ayat (2) UU.No.13

Hal 2 dari 25 hal PUT.No : 113/Pdt.Sus-PHI/2016.



Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang pada pokoknya menyebutkan bahwa selama putusan lembaga penyelesaian hubungan industrial belum ditetapkan, baik pengusaha maupun pekerja/buruh harus tetap melaksanakan kewajibannya, tetapi faktanya pada Tanggal 20 Mei 2015, Penggugat tidak diperkenankan lagi bekerja dan dinyatakan bukan lagi sebagai karyawan PT. MUROCO sehingga Penggugat tidak bisa melaksanakan kewajibannya;

7. Bahwa fakta selanjutnya Tergugat juga tidak pernah melakukan penyimpangan terhadap ketentuan sebagaimana di maksud dalam pasal 155 ayat (3) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan berupa tindakan skorsing kepada pekerja/buruh yang sedang dalam proses Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dengan tetap wajib membayar upah beserta hak-hak lainnya yang biasa di terima pekerja/buruh sebagaimana diatur dalam pasal 155 ayat (3) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
8. Bahwa benar Tergugat juga tidak pernah membayar upah Penggugat setiap bulannya dan hak-hak lainnya yang seharusnya diterima terhitung sejak bulan Mei 2015 sampai dengan perkara a quo di daftarkan di pengadilan Hubungan Industrial pada pengadilan Negeri Jakarta Pusat;
9. Bahwa berdasarkan uraian-uraian tersebut di atas Penggugat mohon kepada majelis hakim yang memeriksa dan mengadili perkara ini untuk menghukum Tergugat membayar upah Penggugat sebesar Rp. 2.745.000,- (dua juta tujuh ratus empat puluh lima ribu rupiah) dan hak-hak lainnya yang biasa diterima penggugat setiap bulanya sejak bulan Mei 2015 sampai adanya putusan hukum dan pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat sebesar : 12 bulan x Rp. 2.745.000,-- = Rp. 32.940.000,- (tiga puluh dua juta Sembilan ratus empat puluh ribu rupiah);

DLAM POKOK PERKARA

1. Bahwa apa yang telah disampaikan oleh Penggugat dalam bagian Provisi adalah merupakan satu kesatuan yang tidak terpisahkan dengan apa yang disampaikan Penggugat pada bagian pokok perkara ini;
2. Bahwa benar Penggugat bekerja di perusahaan Tergugat sejak tanggal 09 Januari 2012 dengan jabatan pada saat di PHK adalah sebagai Pelaksana Double Planner dengan NIK : 12021038;
3. Bahwa benar di perusahaan Tergugat, Penggugat telah tergabung dalam Pimpinan Serikat Pekerja-Serikat Pekerja Nasional PT. Muroco (PSP-SPN PT. MUROCO) dengan No. KTA: 0502.006.00271;
4. Bahwa benar Penggugat di perusahaan Tergugat telah bekerja dengan baik, Hal 3 dari 25 hal PUT.No : 113/PdtSus-PHI/2016.



loyal, dan berdedikasi tinggi serta telah memiliki masa kerja 3 tahun lebih 4 bulan tahun dengan gaji terakhir sebesar Rp. 2.745.000,- (dua juts tujuh ratus empat puluh lima ribu rupiah);

5. Bahwa benar Penggugat selama bekerja di perusahaan Tergugat belum pernah mendapatkan Surat Peringatan (SP), baik SP I, SP II, maupun SP III dari Tergugat sebagai teguran, pembinaan atau peringatan;
6. Bahwa benar pada tanggal 20 Mei 2015 Penggugat telah di diberikan surat Pemutusan Hubungan Kerja oleh Tergugat dengan alasan telah berakhir PKVVT nya;
7. Bahwa pasal 5 ayat huruf (i) (1) dan ayat (3) Undang-Undang No. 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan mengatur:

Ayat (1) huruf (i)

"Perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis sekurang-kurangnya memuat tandatangan pars pihak dalam perjanjian kerja"

.Ayat (3)

"Perjanjian kerja sebgaimana dimaksud dalam ayat (1) dibuat sekurang-kurangnya rangkap 2 (dua), yang mempunyai kekuatan hukum yang sama, serta pekerja /buruh dan pengusaha masing-masing mendapat 1(satu) perjanjian kerja.

8. Bahwa Pasal 59 ayat (1), ayat (2), ayat (4), ayat (5), dan ayat (6) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur:

Ayat (1)

Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaanya akan selesai dalam waktu tertentu yaitu :

- a. Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya.
- b. Pekerjaan yang diperkirakan penyeiesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu
- c. Pekerjaan yang bersifat musiman, atau
- d. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan barn, atau produk tambahan yang masih dalam masa percobaan atau penajjakan.

Ayat (2)

Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap.

Ayat (4)

Perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama 2(dua) tahun dan hanya boieh diperpanjang 1(satu) kali

Hal 4 dan 25 hal. PUT.No : 113/PdtSus-PHI/2016.



untuk jangka waktu paling lama 1(satu) tahun.

Ayat (5)

Pengusaha yang bermaksud memperpanjang perjanjian kerja waktu tertentu tersebut, paling lama 7 (tujuh) hari sebelum perjanjian kerja waktu tertentu berakhir telah memberitahukan maksudnya secara tertulis kepada pekerja atau buruh yang bersangkutan.

Ayat (6)

Pembaruan perjanjian waktu tertentu hanya dapat diadakan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu yang lama, pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu ini hanya boleh dilakukan 1(satu) kali dan paling lama 2 (dua) tahun.

Ayat (7)

Perjanjian kerja waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), ayat (2), ayat (4), ayat (5), dan ayat (6) maka demi hukum menjadi perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu.

9. Bahwa selanjutnya keputusan menteri tenaga kerja dan transmigrasi RI No. KEP.100/MENA/1/2004 Bab II tentang PKWT untuk pekerjaan yang sekali selesai atau sementara sifatnya yang penyelesaiannya paling lama 3 (tiga) tahun, pasal 3 ayat (5), ayat (6), dan ayat (7) mengatur:

Ayat (5)

Dalam hal PKWT di buat berdasarkan selesainya pekerjaan tertentu namun karena kondisi tertentu pekerjaan tersebut belum dapat diselesaikan dapat dilakukan pembaharuan PKWT.

Ayat (6)

Pembaharuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (5) dilakukan setelah melebihi masa tenggang 30 (tiga puluh) hari setelah berakhirnya perjanjian kerja.

Ayat (7)

Seiama tenggang waktu 30 (tigapuluh) hari sebagaimana dimaksud dalam ayat (6) tidak ada hubungan kerja antara pekerja/buruh dan pengusaha.

10. Bahwa selanjutnya diatur pula dalam Keputusan menteri tenaga kerja dan transmigrasi RI Nomor KEP. 100/MENNI/2004 Bab VII tentang perubahan PKVVT menjadi PKVVTT pasal 15 ayat (3), ayat (4) dan ayat (5) menyatakan :

Ayat (3)

Dalam hal PKVVT dilakukan untuk pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru menampung dan ketentuan pasal 8 ayat (2) dan ayat (3) maka PKWT berubah menjadi

Hal 5 dari 25 hal. PUT.No : 113/Pdt.Sus-PH1/2016.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

PKWTT sejak dilakukan penyimpangan.

Ayat (4)

Dalam pembaharuan PKWT tidak melalui masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari setelah berakhirnya perpanjangan PKVVT dan tidak diperjanjikan lain maka PKWT berubah menjadi PKWTT sejak tidak di penuhiya syarat PKWT tersebut.

Ayat(5)

Daiaam hal pengusaha mengakhiri hubungan kerja terhadap pekerja I buruh dengan hubungan kerja PKVVT sebagaimana dimaksud dalam ayat (4), maka hak-hak pekerja/buruh dan prosedur penyelesaian dilakukan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan bagi PKWTT.

11. *Bahwa selanjutnya diatur pu/a dalam keputusan Menteri tenaga kerja dan transmigrasi RI Nomor : KEP.100/MENNI/2004 bab VI tentang pencatatan PKWT pasal 13 menyatakan : "PKWT wajib dicatatkan oleh pengusaha kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota setempat selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja sejak penandatanganan"*

12. *Bahwa selanjutnya berdasarkan ketentuan-ketentuan yang telah diatur dalam UU. No. 13 Tahun 2003 pasal 54 dan pasal 59 tentang ketenagakerjaan dan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI KEP. 100/MENA/1/2004 pasal 3, pasal 13 dan pasal 15 tentang Ketentuan Pelaksanaan PKWT maka status Penggugat telah berubah dari pekerja PKWT menjadi pekerja PKWTT karena faktanya teijadi hal-hal sebagai berikut:*

- a. Penggugat telah bekerja di perusahaan Tergugat selama 3 tahun lebih 4 bulan.
- b. Sifat dan jenis pekerjaan Tergugat atau pekerjaan yang dilakukan Penggugat terus menerus dan tetap.
- c. Pembuatan PKWT antara Penggugat dan Tergugat tidak sesuai aturan, antara lain sebagai berikut:
 - Penandatanganan PKWT I untuk jangka waktu 09 Januari 2012 s.d. 20 Juli 2012 = 6 bulan.
 - Antara tanggal 20 Juli 2012 s.d. 10 Desember 2012 Penggugat masih menjalankan kewajibanya bekerja sebagaimana biasa dengan tidak ada penandatanganan PKWT.
 - Penandatanganan PKWT II untuk jangka waktu 10 Desember 2012 s.d. 20 Maret 2013 = 3 bulan.
 - Penandatanganan PKWT III untuk jangkawaktu 20 Maret 2013 s.d. 20 September 2013 = 6 bulan.

Hal 6 dari 25 hal. PUT.No : 113/Pdt.Sus-PHI/2016.



- Antara tanggal 20 September 2013 s.d. 20 Oktober 2013, Penggugat masih menjalankan kewajibannya bekerja sebagaimana biasa dengan tidak ada penandatanganan PKWT.
- Penandatanganan PKWT IV untuk jangka waktu 20 Oktober 2012 s.d. 20 April 2014 = 6 bulan.
- Antara tanggal 20 April 2014 s.d. 20 Mei 2014, Penggugat masih menjalankan kewajibannya bekerja sebagaimana biasa dengan tidak ada penandatanganan PKWT.
- Penandatanganan PKWT V untuk jangka waktu 20 Mei 2014 s.d. 20 Mei 2015.
- PKWT yang dibuat antara Tergugat dan Penggugat ditanda tangani bukan oleh pengusaha tetapi di tanda tangani seorang personalia dan pekerja serta hanya dibikin satu rangkap yang ditanda tangani hanya oleh Penggugat diatas meterai.
- PKWT yang dibuat tidak pernah di catatkan di instansi yang berwenang.
- Dalam hal perpanjangan PKWT Tergugat tidak pernah menyampaikan secara tertulis selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari sebelum PKWT berakhir.

13. Bahwa dalam hal status PKWT telah berubah menjadi PKWTT maka hak-hak pekerja/buruh dan prosedur penyelesaian dilakukan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan bagi PKWTT sebagaimana telah diatur dalam KEP.100/MENNI/2004 pasal 15 ayat (5) bab VII tentang perubahan PKWT PKWTT;

14. Bahwa benar Penggugat pada saat di PHK dalam keadaan cacat akibat kecelakaan kerja di perusahaan Tergugat yang terjadi pada tanggal 20 Mei 2015 yang berakibat cacat tetap dua mas jari tengah tangan kanan dan cacat fungsi satu mas jari telunjuk tangan kanan 13.5 %;

15. Bahwa benar Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan Tergugat kepada Penggugat merupakan tindakan yang semena-mena karena UU No. 19 tahun 2011 tentang "Pengesahan Convention on the Rights of person with Disabilities" (konvensi tentang hak-hak penyandang cacat) menyatakan bahwa Setiap penyandang Disabilitas harus bebas dari penyiksaan, pertakuan yang kejam, tidak manusiawi, merendahkan martabat manusia, bebas dari eksploitasi, kekerasan dan pertakuan semena-mena serta memiliki hak atas integritas mental dan fisiknya berdasarkan kesamaan dengan orang lain, termasuk didalamnya hak untuk mendapatkan perlindungan dan pelayanan sosial dalam rangka kemandirian serta dalam keadaan darurat;-

16. Bahwa selanjutnya melihat fisik pekerja yang telah mengalami cacat tetap **Hal 7 dari 25 hat. PUT.No : 113/Pdt.Sus-PH/2016.**



maka Tergugat dilarang melakukan PHK dan apabila PHK tersebut dilakukan dengan alasan tersebut maka batal demi hukum sebagaimana telah diatur dalam ketentuan UU No. 13 Tahun 2003 pasal 153 ayat (1) huruf (j) tentang Ketenagakerjaan;

17. Bahwa fakta selanjutnya Tergugat juga telah melakukan PHK kepada Penggugat pada tanggal 20 Mei 2015 dengan tidak melaksanakan ketentuan yang telah diatur dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan pasal 151;
18. Bahwa selanjutnya benar Tergugat telah melakukan Pemutusan Hubungan Kerja kepada Penggugat sebelum memperoleh penetapan dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial sebagaimana diatur dalam pasal 151 ayat (3) UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan;
19. Bahwa karena PHK yang dilakukan Tergugat kepada Penggugat tanpa penetapan sebagaimana diatur dalam pasal 151 ayat (3) UU No. 13 Tahun 2003, maka pemutusan hubungan kerjanya dinyatakan batal demi hukum sebagaimana telah diatur dalam pasal 155 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
20. Bahwa mengingat Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) kepada Penggugat dinyatakan batal demi hukum sehingga dan karenanya hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat belum pernah putus maka Tergugat wajib membayar upah Penggugat beserta hak-hak lainnya dari bulan Mei 2015 sampai adanya putusan hakim dari Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat;
21. Bahwa dengan demikian Tergugat wajib membayar upah Penggugat beserta hak-hak lainnya yaitu dari bulan Mei 2015 sampai dengan adanya putusan hukum dari Pengadilan Hubungan Industrial pada pengadilan negeri Jakarta Pusat yang jumlahnya = 12 bulan X Rp. 2.745.000,- = Rp. 32.940.000,- (tiga puluh dua juts Sembilan rates empat puluh ribu rupiah);
22. Bahwa untuk selanjutnya atas Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) tersebut Penggugat telah mencatatkan Perselisihan a quo kepada Suku Dinas Tenaga Kerja kota administrasi Jakarta Barat pada tanggal 18 November 2015 dengan No : 11/A/PSP-SPN/MRC/IXI/2015, Setelah tidak mencapai kesepakatan antara Penggugat dan Tergugat dalam perundingan Bipartite I pada tanggal 17 Juni 2015, Perundingan Bipartite II tanggal 08 Juli 2015, Perundingan Bipartite III tanggal 27 Agustus 2015;
23. Bahwa untuk selanjutnya benar mediator dari Suku Dinas Tenaga Kerja dan Hal 8 dari 25 hal. PUT.No : 113/Pdt.Sus-PHI/2016.



Transmigrasi Kota Administrasi Jakarta Barat telah mengeluarkan surat anjuran dengan No ; 2270/1.835, tertanggal 29 Desember 2015 yang berisi agar Tergugat mempekerjakan kembali Penggugat dan membayar upah yang belum dibayarkan kepada Penggugat;

24. Bahwa selanjutnya benar Tergugat telah mengirimkan surat jawaban atas anjuran tersebut kepada Kepala SUDINAKERTRANS kota Administrasi Jakarta Barat tertanggal 05 Januari 2016, No. 0011HRD-MRC/112016 dengan menolak apa yang sudah di anjurkan;

25. Bahwa benar penggugat juga telah mengirim surat jawaban atas anjuran tersebut kepada Kepala suku dinas tenaga kerja kota administrasi Jakarta Barat tertanggal 12 Januari 2016, No: 01/A/PSP-SPN/MRC/1/2016 dengan menerima apa yang sudah di anjurkan;

26. Bahwa oleh karena pihak Tergugat dari awai proses penyelesaian Perselisihan ini balk pada proses bipartite maupun mediasi tetap berpendirian untuk melakukan PHK terhadap Penggugat dan tidak mau menjalankan atau mematuhi isi dari pada anjuran tersebut untuk mempekerjakan kembali Penggugat padahal penggugat sudah menerima isi anjuran tersebut untuk di pekerjakan kembali maka Penggugat mohon kepada majelis hakim yang memeriksa dan mengadili perkara ini, untuk membayar kepada Penggugat berupa uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak sesuai dengan ketentuan pass! 156 ayat (2), ayat (3) dan ayat (4) UU. No. 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan;

27. Besarnya uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak yang harus di bayar oleh Tergugat adalah sebagai berikut:

- Uang pesangon 4x4 bulan x Rp. 2.745.000,- = Rp. 43.920.000,-
 - Uang penghargaan masa kerja 2 bulan x Rp. 2.745.000,- = Rp. 5.490.000,-
 - Uang penggantian hak
 - a. Pengobatan dan perumahan
 - 15% x Rp. 49.410.000,- = Rp.7.411.500,-
 - b. cuti yang belum gugur
 - 12 hari x Rp. 105.577,- = Rp.1.266.924,-
- Rp. 58.088.424,-**

"Lima puluh delapan juta delapan puluh delapan ribu empat ratus dua puluh empat Rupiah"

Bahwa berdasarkan hai-hai sebagaimana di uraikan diatas bersama ini izinkan

Hal 9 dari 25 hal. PUT.No : 113/Pdt.Sus-PHI/2016.



Penggugat memohon kepada majelis hakim yang memeriksa, yang mengadili dan memutus perkara a quo berkenan untuk memberikan putusan sebagai berikut:

DALAM PROVISI

1. Mengabulkan gugatan provisi untuk seluruhnya .
2. Menghukum Tergugat membayar upah Peggugat selama proses Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara tunai dan sekaligus kepada Peggugat sebesar Rp. 32.940.000,- (tiga puluh dua juta Sembilan ratus empat puluh ribu rupiah).

DALAM POKOK PERKARA

1. Mengabulkan gugatan Peggugat untuk seluruhnya.
2. Menyatakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) kepada Peggugat tertanggal 20 Mei 2015 adalah tidak sah dan batal demi hukum.
3. Menyatakan putus hubungan kerja antara Peggugat dengan Tergugat sejak putusan di bacakan.
4. Menghukum Tergugat untuk membayar upah Peggugat selama proses Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara tunai dan sekaligus kepada Peggugat sebesar Rp. 32.940.000,- (tiga puluh dua juta Sembilan ratus empat puluh ribu rupiah).
5. Menghukum Tergugat untuk membayar secara tunai kepada Peggugat uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak dengan perincian sebagai berikut:

- *Uang pesangon*

$$4 \times 4 \text{ bulan} \times \text{Rp. } 2.745.000,- = \text{Rp. } 43.920.000,-$$

Uang penghargaan masa kerja

$$2 \text{ bulan} \times \text{Rp. } 2.745.000,- = \text{Rp. } 5.490.000,-$$

Uang penggantian hak

a. *Pengobatan dan perumahan*

$$15 \% \times \text{Rp. } 49.410.000,- = \text{Rp. } 7.411.500,-$$

b. *Cuti yang be/um gugur*

$$12 \text{ hari} \times \text{Rp. } 105.577,- = \text{RD. } 1.266.924,-$$

$$\text{Total} = \text{Rp. } 58.088.424,-$$

" Lima puluh delapan juta delapan puluh delapan ribu empat ratus dua puluh empat rupiah"

6. Menghukum Tergugat untuk membayar biaya perkara.

Atau apabila majelis hakim berpendapat lain mohon putusan yang seadil- adilnya (ex Aequo ex bono).

Hal 10 dari 25 hal PUT.No : 113/Pdt.Sus-PHI/2016.



Menimbang, bahwa pada hari persidangan yang telah ditentukan, untuk Penggugat dan Tergugat, masing- masing menghadap Kuasanya tersebut;

Menimbang, bahwa sesuai dengan ketentuan Pasal 130 HIR Majelis Hakim telah mengupayakan perdamaian diantara kedua belah pihak, akan tetapi tidak berhasil, sehingga pemeriksaan perkara dilanjutkan dengan pembacaan surat gugatan yang isinya tetap dipertahankan oleh Penggugat;

Menimbang, bahwa untuk menanggapi gugatan Penggugat karenanya Tergugat mengajukan Jawaban tertanggal 19 Mei 2016, pada pokoknya sebagai berikut;

DALAM PROVISI

Mengenai tuntutan Provisi Penggugat atas upah proses adalah tidak berdasar, karena pengakhiran hubungan kerja sudah dilaksanakan berdasarkan hukum terhitung tanggal 20 Mei 2015, dan dengan demikian sudah tidak ada lagi hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat.

DALAM POKOK PERKARA

1. Bahwa Tergugat menolak dalil-dalil Penggugat dalam gugatan kecuali yang secara tegas diakui kebenarannya oleh Tergugat;
2. Bahwa benar antara Penggugat dengan Tergugat pernah terikat dalam hubungan kerja yang diperjanjikan dalam suatu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu;
3. Bahwa Tergugat rrienolak daiil Penggugat daiam Pokok Perkara angka 4 dan 5 bahwa Penggugat selama bekerja di Perusahaan Tergugat pernah mendapatkan Surat Peringatan I (SP-1)) perihal Penandatanganan Surat Keberatan dengan Sistem Pembayaran Upah Borongan pada tanggal, 21 Februari 2013 dan Penggugat menerima Surat Peringatan I (SP-1)) perihal Ketidakhadiran (Mangkir) pada tanggal, 21 Juni 2014 sebagai bentuk teguran, pembinaan atau peringatan dari Tergugat;
4. Bahwa benar Penggugat pada tanggal, 20 Mei 2015 telah diberikan Surat Pemberitahuan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu telah berakhir oleh Tergugat;
5. Bahwa Pasal 5 Undang - undang No.13 tahun 2003 Ketenagakerjaan : " Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan" tidak relevan yang diuraikan oleh Penggugat pada Pokok Perkara angka 7;
6. Bahwa pemutusan hubungan kerja kepada Penggugat telah sesuai dengan ketentuan pasal 59 ay'at (1), ayat (3), ayat (5) dan (6) Undang-undang n0.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;

Hal 11 dari 25 hat. PUT.No : 113/Pdt.Sus-PHI/2016.



7. Bahwa adapun kronologis sampai dengan berakhirnya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Penggugat oleh Tergugat adalah sebagai berikut:

7.1. Bahwa Penggugat telah diterima kerja di Perusahaan Tergugat dengan status Karyawan Kontrak (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu) pada tanggal 09 Januari 2012, dengan surat lamaran kerja tertanggal 26 November 2011, bahwa Penggugat ditempatkan di bagian **Barecore dengan jabatan Pelaksana**. Masa kontrak kerja berlaku 09 Januari 2012 s/d 20 JO 2012 dan dapat diselesaikan dengan baik Perjanjian Kontrak Kerja Waktu Tertentu;

7.2. Bahwa Tergugat pada bulan November 2012 memerlukan tambahan pekerja untuk dipekerjakan di **Single Rip Saw**. Penggugat dikontrak kerja kembali dengan masa kontrak kerja :

- Kontrak Kerja kesatu yaitu : 10 Desember 2012 s/d 20 Maret 2013,
- Kontrak Kerja kedua yaitu : 20 Maret 2013 s/d 20 September 2013.

7.3. Bahwa Penggugat mengajukan permohonan lamaran kerja pada bulan September 2013. Di perusahaan Tergugat memerlukan tambahan pekerjaan untuk dipekerjakan di bagian **Multi Rip Saw**, Penggugat sudah memasuki masa jeda selama 30 (tiga puluh) hari dan karena adanya pertimbangan secara manusiawi bahwa Penggugat mengalami kecelakaan kerja pada masa kontrak sebelumnya, maka Perusahaan menerima kembali Penggugat dan dikontrak kerja pada periode 20 Oktober 2013 s/d 20 April 2014, dimana dasar penerimaan juga sesuai dengan permohonan surat lamaran kerja dari Penggugat tertanggal 23 September 2013 dan Perjanjian Kontrak Kerja dapat diselesaikan dengan penuh pertimbangan sebab Penggugat cukup banyak Ketidakhadiran (Mangkir);

7.4. Bahwa Tergugat pada bulan April 2014 memerlukan tambahan pekerjaan untuk dipekerjakan di **Double Planner**, dan Penggugat diberikan kesempatan untuk mengisi pekerjaan tersebut;

7.5. Tergugat masih member ikon kesempatan kepada Penggugat untuk memperbaiki did atas indisipliner Ketidakhadiran (Mangkir) dan juga adanya permintaan dari atasan langsung Penggugat waktu itu. Oleh sebab itu Penggugat kembali dikontrak kerja pada periode 20 Mei 2014 s/d 20 Mei 2015, dimana dasar penerimaan juga sesuai dengan permohonan surat lamaran kerja dari Penggugat tertanggal 22 April 2014.

7.6. Bahwa Penggugat pada masa periode Perjanjian Kerja Waktu Tertentu tanggal 20 Oktober 2013 s/d. 20 April 2014, Penggugat tidak melakukan perbaikan did atas indisipliner Ketidakhadiran (Mangkir), dimana Penggugat

Hal 12 dari 25 hal. PUT.No : 113/PdtSus-Phi/2016.



mendapatkan teguran tertulis kesatu tertanggal 03 Desember 2013;

7.7. Bahwa Penggugat pada masa periode Perjanjian Kerja Waktu Tertentu tanggal 20 Mei 2014 s/d 20 Mei 2015, Penggugat tidak melakukan perbaikan dirt atas indiscipliner Ketidakhadiran (Mangkir), dimana Penggugat mendapatkan teguran tertulis kedua tertanggal 05 Maret 2014 sampai Surat Peringatan Kesatu (SP-1) tertanggal 21 Juni 2014 atas indiscipliner Ketidakhadiran (Mangkir) tanpa alasan yang jelas;

7.8. Bahwa Penggugat tidak adanya perbaikan dirt atas ketidakhadiran (Mangkir) dan telah berkali-kali diingatkan secara lisan oleh atasan langsung dan juga peneguran berkali-kali secara tertulis oleh Personalia. Kebijakan yang berlaku di perusahaan Tergugat bahwa perusahaan akan melakukan penilaian bagi karyawan kontrak untuk diproses sebagai Karyawan dengan Perjanjian Waktu Tidak Tertentu (Karyawan Tetap);

7.9. Bahwa berakhirnya Perjanjian Kerja INaktu Tertentu terhadap Penggugat tertanggal 20 Mei 2015 berarti berakhir pula hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat, sehingga tidak ada kesempatan untuk diterima pada pekerjaan yang sifatnya musiman, karena secara dasar hukum Penggugat sudah tidak dapat di perpanjang Perjanjian Kontrak Kerja Waktu Tertentu dan sudah memenuhi ketentuan syarat yang berlaku di Undang-undang No.13 tahun 2003, sebab apabila antara Penggugat dan Tergugat melakukan perpanjangan kontrak kerja, maka kontrak kerja tersebut akan batal demi hukum dan beralih statusnya sebagai karyawan dengan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (Karyawan Tetap);

7.10. Bahwa Tergugat tidak memiliki tanggung jawab moral atas cacat permanen yang dialami oleh Penggugat, dimana Tergugat tidak memiliki kewajiban mempekerjakan karyawan tersebut selama-lamanya karena semua permasalahan atas kecelakaan kerja Penggugat sudah diselesaikan sesuai dengan ketentuan yang berlaku, dan Penggugat sudah mendapatkan santunan atas cacatnya tersebut sesuai dengan ketentuan Undang -undang No.3 tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja, walaupun pada saat terjadinya kecelakaan kerja Penggugat belum terdaftar sebagai peserta BPJS Ketenagakerjaan, dan semua tanggung jawab sudah ditanggung Tergugat 100% dan tidak merugikan Penggugat;

8. Bahwa Tergugat menolak dalil yang dikemukakan oleh Penggugat yang dinyatakan dalam Pokok Perkara angka 10, di dalam pembaharuan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Tergugat selalu memberitahukan kepada Penggugat melalui masa jeda

Hal 13 dari 25 hal. PUT.No : 113/Pdt.Sus-Phi/2016.



selama 30 (tiga puluh) hari dan dasar penerimaan Penggugat sesuai dengan permohonan surat lamaran kerja;

9. Bahwa pernyataan Penggugat telah menolak PHKnya pada tanggal 20 Mei 2015 bahwa Penggugat dalam keadaan cacat akibat kecelakaan kerja yang berakibat cacat tetap dua ruas jari tengah tangan kanan dan cacat fungsi satu ruas jari telunjuk tangan kanan 13,5% di perusahaan Tergugat karena merupakan tindakan yang semena-mena menurut Undang Undang No.19 tahun 2011 tentang "Pengesahan Convention on the Rights of person with Disabilities" (konvensi tentang hak-hak penyandang cacat), sebagaimana dinyatakan Penggugat dalam dalilnya pada gugatan dalam Pokok Perkara angka 14 dan 15. Penggugat tidak berdasarkan fakta sebagaimana telah diuraikan Tergugat pada angka 7.7 Jawaban. Dengan demikian kesimpulan Penggugat yang menilai Tergugat melakukan tindakan yang semena- mena terhadap penyandang Disabilities, sangat jelas bahwa Penggugat secara eksplisit mengakui kesalahannya.

10. Bahwa gugatan provisi Penggugat patutlah dinyatakan ditolak dikarenakan sejak tanggal 20 Mei 2015 Penggugat sudah tidak lagi bekerja di perusahaan Tergugat, sehingga dengan demikian berlakulah ketentuan Pasal 1 ayat (25) Undang - undang No.13 tahun 2003 yang berbunyi: "Pemutusan Hubungan Kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan Pengusaha";

11. Bahwa tidak bekerjanya lagi Penggugat sejak tanggal 20 Mei 2015 dikarenakan berakhirnya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang dipersyaratkan Pasal 59 Undang - undang No.13 tahun 2003 ayat (1), ayat (2) dan ayat(4) mengatur :

Ayat(1)

Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu yaitu:

- a. Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
- b. Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun;
- c. Pekerjaan yang bersifat musiman; atau
- d. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan ataupenjajakan.

Ayat(2)

Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang



bersifat tetap.

Ayat(4)

Perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun.

Bahwa Pemutusan Hubungan Kerja tanpa melalui proses skorsing maupun melalui tahapan pemberian Surat Peringatan sebagaimana dinyatakan Tergugat dalam angka 7.8 Jawaban, sehingga dengan demikian permohonan Penggugat kepada Majelis Hakim untuk menjatuhkan putusan sela untuk menghukum Tergugat membayar upah Penggugat dari tanggal 20 Mei 2015 sampai adanya putusan dari Pengadilan Hubungan Industrial adalah permohonan yang sama sekali tidak berdasar dan karenanya patut dinyatakan ditolak atau paling tidak dinyatakan tidak dapat diterima;

12. Bahwa sesuai pengakuan Penggugat, perselisihan hubungan industrial ini telah diupayakan penyelesaian melalui perundingan bipartite I pada tanggal 17 Juni 2015, perundingan bipartite II tanggal 08 Juli 2015 dan perundingan bipartite III tanggal 27 Agustus 2015 namun tidak tercapai kesepakatan, untuk kemudian dilanjutkan upaya mediasi melalui Mediator pada Suku Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Administrasi Jakarta Barat yang tidak juga mencapai kesepakatan, sehingga kemudian pada tanggal 29 Desember 2015 dengan surat Nomor: 2270/-1.835 telah diterbitkan anjuran yang isinya adalah sebagai berikut:

- 1) Bahwa pihak Perusahaan PT. Muroco memperkerjakan kembali Sdr. Suhardi dengan status hubungan kerja yang semula perjanjian kerja waktu tertentu menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu (karyawan tetap);
- 2) Agar pihak Perusahaan membayar upah periode 20 April s/d 20 Mei 2015 kepada Sdr. Suhardi;
- 3) Agar kedua belah pihak memberikan jawaban atas anjuran tersebut selambat-lambatnya dalam jangka waktu 10 (sepuluh) hari kerja setelah menerima surat anjuran ini;
- 4) Apabila para pihak atau salah satu pihak menolak anjuran, maka para pihak atau salah satu pihak dapat melanjutkan penyelesaian perselisihan ini ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat sesuai ketentuan Undang - undang Nomor 2 tahun 2004;

13. Bahwa atas anjuran Mediator dari Suku Dinas Tenaga Kerja dan Trasmigrasi Kota Administrasi Jakarta Barat. Penggugat dengan surat Nomor : 01/PJPSP-SPN/MRC/1/2016 tanggal 12 Januari 2016 menyatakan menerima anjuran,

Hal 15 dari 25 hal. PUT.No 113/Pdt.Sus-Phi/2016.



namun dalam petikan gugatan dan karena mengakui kesalahannya memohon dapat diberikan Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja dan uang Penggantian hak.

14. Bahwa Tergugat secara tegas menolak anjuran Mediator dari Suku Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Administrasi Jakarta Barat Nomor : 22701-1.835 tertanggal 29 Desember 2015 dengan alasan

- a) Pemutusan Hubungan Kerja tetap dilakukan kepada Penggugat karena berakhirnya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu;
- b) Tergugat sudah membayar upah Penggugat periode 20 April s/d 20 Mei 2015;
- c) Penggugat tidak ada etikat baik untuk melakukan perubahan dan perbaikan dalam bekerja (disiplin kerja), hal ini sudah dilakukan pembinaan, pengarahan, pendisiplinan baik secara lisan tetapi tidak berubah, peringatan tertulis tidak ditanggapi dan tidak diperhatikan oleh yang bersangkutan bahwa Penggugat tetap melakukan indiscipliner sampai akhirnya Tergugat mengeluarkan Pemutusan Hubungan Kerja;

Berdasarkan uraian -uraian, serta fakta-fakta hukum dan penjelasan dari Tergugat, adalah sangat jelas terbukti pelanggaran yang dilakukan oleh penggugat, dan dengan demikian kiranya sangat beralasan Tergugat mohon kepada Yang Terhormat Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat yang memeriksa dan mengadili perkara ini untuk dapat mempertimbangkan dan melanjutkan memberikan putusan sebagai berikut:

DALAM PROVISI

- Menolak gugatan Provisi Penggugat untuk seluruhnya.

DALAM POKOK PERKARA

PRIMAIR

1. Menolak gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
2. Menyatakan Berakhirnya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu tertanggal 20 Mei 2015 sah dan berdasar hukum;
3. Menyatakan Putus Hubungan Kerja antara Tergugat dengan Penggugat terhitung mulai tanggal 20 Mei 2015 karena Penggugat telah berakhir Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang telah di persyaratkan oleh Pasal 59 Undang - undang No. 13 tahun 2003.

SUBSIDAIR

Apabila Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri

Hal 16 dari 25 hal. PUT.No 113/Pdt.Sus-PHI/2016.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Jakarta Pusat berpendapat lain mohon putusan yang adil-adilnya (ex aequo et bono)
Menimbang, bahwa Penggugat mengajukan **Replik** tertanggal 26 Mei 2016
Sedangkan Tergugat mengajukan **Duplik** tertanggal 2 Juni 2016 dan untuk singkatnya dianggap termuat dalam putusan ini;

Menimbang, bahwa untuk mempertahankan dalil-dalil gugatannya, pada persidangan yang telah ditentukan, Penggugat mengajukan bukti surat yang telah bermaterai cukup dan diberi tanda sebagai P1 s/d P-8;

1. Fotocopy Kartu Tanda Penduduk (KTP) Penggugat ----- (bukti P — 1);
2. Fotocopy Slip gaji Penggugat Periode April 2015 ----- (bukti P — 2);
3. Fotocopy Berkas bukti kecelakaan kerja Penggugat pada tanggal 20 Mei 2013
----- (bukti P 3);
4. Fotocopy sesuai dengan aslinya Surat berakhirnya PKVVT Penggugat (bukti P — 4);
5. Fotocopy dari copy Daftar Hadir dan Risalah Penggugat ----- (bukti P — 5);
6. Fotocopy dari copy anjuran dari Mediator Sudinakertrans Kota Administrasi Jakarta Barat----- (bukti P — 6);
7. Fotocopy surat jawaban Penggugat menerima anjuran dari mediator Sudinakertrans Kota Administrasi Jakarta Barat----- (bukti P — 7);
8. Fotocopy Contoh Surat PKWT atas nama Pekerja sendiri Sdri.Siti Handayani----- (bukti P- 8);

Menimbang, bahwa untuk mempertahankan dalil sangkalannya Tergugat mengajukan bukti yang telah bermaterai cukup dan diberi tanda sebagai T-Is/d T- 13;

1. Fotocopy Peraturan Perusahaan PT.Muroco Periode 2016-2018 yang masih berlaku, menunjuk pada ketentuan yang dilanggar oleh Pihak Penggugat
----- (bukti T-1);
2. Fotocopy Perjanjian Kontrak Kerja dalam Waktu Tertentu 1 -----(bukti T — 2);
3. Fotocopy Perjanjian Kontrak Kerja Waktu Tertentu kesatu -----(bukti T — 3);
4. Fotocopy Perjanjian Kontrak Kerja Waktu Tertentu kedua -----(bukti T — 4);
5. Fotocopy Permohonan Lamaran Kerja pertanggal 23 September 2013--(bukti T-5);
6. Fotocopy njian Kontrak Kerja Waktu Tertentu 1 -----(bukti T — 6);
7. Fotocopy Permohonan Lamaran Kerja pertanggal 22 April 2014 ----- (bukti T —7);
8. Fotocopy njian Kontrak Kerja Waktu Tertentu 1 -----(bukti T — 8);
9. Fotocopy aian Karyawan Kontrak----- (bukti T — 9);
10. -----F
otocopy Pemberitahuan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu----- (bukti T — 10);
11. Fotocopy Risalah Perundingan Bipartit pertanggal 27 Agustus 2015---(bukti T — 11);
12. Fotocopy Surat Anjuran dari Mediator Sudinakertrans Kota Administrasi



Barat. No.2270/-1.835 tertanggal 29 Desember 2015 -----(bukti T — 12);
13 Fotocopy Surat Jawaban Tergugat menolak dan tidak menerima anjuran dari
Mediator Sudinakertrans Kota Administrasi Jakarta barat -----(bukti T — 13);
Menimbang, bahwa walaupun Majelis Hakim telah memberitahukan hak Penggugat
dan Tergugat untuk mengajukan Saksi namun baik Penggugat maupun Tergugat
tidak menggunakan haknya tersebut;

Menimbang, bahwa pada persidangan yang telah ditentukan, Penggugat dan
Tergugat mengajukan **Kesimpulan** secara tertulis tertanggal **16 Juni 2016**;

Menimbang, bahwa selanjutnya maka segala sesuatu yang terdapat dalam
Berita Acara Persidangan perkara ini, untuk menyingkat putusan ini dianggap telah
termuat dan menjadi bagian yang tidak terpisahkan dengan putusan ini;

Menimbang, bahwa akhirnya Para Pihak menyatakan tidak ada hal- hal yang
diajukan lagi dan mohon putusan ;

TENTANG PERTIMBANGAN HUKUMNYA

DALAM PROVISI

Menimbang, bahwa dalam Gugatannya, Penggugat jug mengajukan
permohonan Provisi kepada Majelis Hakim untuk mengukum Tergugat agar membayar
upah selama Proses sebesar Rp. 32.940.000,- dengan alasan bahwa PHK yang
dilakukan Tergugat terhadap Penggugat terhutng tanggal 20 Mei 2015 tidak melalui
prosedur sesuai ketentuan Perundang- undangan yang berlaku;

Menimbang, bahwa terhadap tuntutan Provisi tersebut, Majelis Hakim
berpendirian mengingat tuntutan mana sudah menyangkut substansi pokok perkara
yang disengketakan yang masih membutuhkan pembuktian lebih lanjut dari para
pihak, sehingga akan diperiksa dan diputus bersama- sama dengan pokok perkara,
karenanya tuntutan Provisi Penggugat haruslah ditolak;

DALAM POKOK PERKARA

Menimbang, bahwa maksud dan tujuan gugatan Penggugat sebagaimana
disebutkan di atas ;

Menimbang, bahwa setelah menelaah gugatan Penggugat secara cermat dan
teliti diperoleh fakta bahwa substansi gugatan Penggugat pada pokoknya mohon
menghukum Tergugat untuk membayar hak kompensasi atas PHK terhadap
Penggugat yang keseluruhannya sebesar Rp. 58.088.424 dengan alasan yang pada
pokoknya PHK yang dilakukan Tergugat tertanggal 20 Mei 2015 adalah tidak sah dan
batal demi hukum;

Menimbang, bahwa Tergugat membantah dalil gugatan Penggugat dengan
alasan yang pada pokoknya menyatakan bahwa PHK yang dilakukan Tergugat

Hal 18 dari 25 hal PUT.No 113/PdtSus-PHY2016.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

terhadap Penggugat adalah sah dan berdasar hukum karena berakhirnya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT):

Menimbang, bahwa oleh karena gugatan Penggugat telah disangkal oleh Tergugat, maka para pihak diwajibkan membuktikan dalil masing masing sebagaimana ditentukan dalam Pasal 163 HIR Jo.Pasal 1865 KUH Perdata;

Menimbang, bahwa memperhatikan dalil Penggugat dan Tergugat yang disampaikan di atas, maka yang harus dibuktikan dalam perkara *a quo* adalah tentang apa sebenarnya status hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat. Kejelasan status hubungan kerja mana akan sangat menentukan cara dan prosedur yang harus ditempuh oleh para pihak dalam melakukan pengakhiran hubungan kerja;

Menimbang, bahwa Majelis hakim dengan memperhatikan bukti berupa daftar hadir dan risalah perundingan 1,11,111 tertanggal 17 Juni 2015, 8 Juli 2015, 27 Agustus 2015 (bukti P-5=T-11) serta surat ANJURAN No: 2270/1.835 dari Mediator Sudinakertrans Kota Administrasi Jakarta Barat tertanggal 29 Desember 2015 (bukti P-6) dan juga Surat jawaban Penggugat yang menerima Anjuran dari Mediator Sudinakertrans Kota Administrasi Jakarta Barat No:01/A/PSP-SPN/MRC/1/2016 tertanggal 12 Januari 2016 (bukti P- 7), maka diperoleh fakta bahwa terhadap perselisihan *a quo* telah ditempuh prosedur sesuai ketentuan perundang- undangan yang berkaku namun tidak berhasil dicapai kesepakatan;

T-11=Risalah perundingan Bupariit pertanggal 27 Agustus 2015

T-12=Surat Anjuran No., tertanggal 29 Desember 2015

T-13= Surat Jawaban Tergugat menolak Anjuran

Menimbang, bahwa Penggugat mendalilkan bahwa Penggugat bekerja di perusahaan Tergugat sejak tanggal 9 Januari 2012 dengan jabatan pada saat di PHK adalah sebagai Pelaksana Double Planner dengan NIK: 12021038 dan dengan gaji terakhir Penggugat periode April 2015 sebesar Rp.2.745.000, Penggugat (bukti P-2)

Menimbang, bahwa terhadap keterangan Penggugat di atas, Tergugat memberikan tanggapan dengan menyatakan adalah benar antara Penggugat dan Tergugat terikat hubungan kerja yang diperjanjikan dalam suatu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT);

Menimbang, bahwa namun Tergugat tidak memberikan bantahan perihal tanggal mulai kerja dan besarnya gaji Penggugat, sehingga dengan mengacu pada ketentuan Pasal 174 dan 176 HIR jo pasal 1865 KUHPerdata pengakuan para pihak tersebut merupakan bukti yang sempurna yang tidak memerlukan pembuktian lebih

Hal 19 dari 25 hal. PUT.No : 113/Pdt.Sus-PHI/2016.



lanjut;

Menimbang, bahwa untuk mengetahui kebenaran status hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat, maka Majelis hakim akan memberikan pertimbangan terhadap bukti- bukti yang diajukan para pihak sebagai berikut :

Menimbang, bahwa Majelis hakim dengan merujuk bukti T-1 berupa Peraturan Perusahaan PT.MUROCO periode 2016-2018, Majelis hakim menemukan fakta hukum bahwa diperusahaan Tergugat berlaku Peraturan Perusahaan PT.MUROCO periode 2016-2018;

Menimbang, bahwa dalam Pasal 7 ayat (01) PP tersebut diatur:

"Berdasarkan sifat dan waktu kerja, status karyawan dibagi dalam 2 (dua) kategori disesuaikan dengan ketentuan dan peraturan perundang- undangan yang berlaku, yaitu :

- a. Karyawan dengan Perjanjian Waktu Tidak Tertentu /PKWTT (karyawan Tetap)
 - b. Karyawan dengan Perjanjian Waktu Tertentu /PKWY (karyawan Kontrak)
- Dengan demikian, di perusahaan Tergugat nyata-nyata telah diatur adanya 2 (dua) kategori karyawan;

Menimbang, bahwa dari bukti T-2 berupa Perjanjian PKWT (Kontrak Kerja) dalam Waktu tertentu I dengan masa kontrak berlaku dari tanggal 09 Januari 2012 s/d 20 Juli 2012 dan bukti T-3 berupa Perjanjian Kontrak Kerja dari 10 Desember 2012 s/d 20 Maret 2013;

Menimbang, bahwa selanjutnya dari bukti 1-4 berupa Perjanjian Kontrak Kerja dalam Waktu kedua, diperoleh fakta PKVVT dari 20 Maret 2013 s/d 20 September 2013

Menimbang, bahwa dengan telah selesainya PKWT diatas, kemudian Penggugat mengajukan lamaran lamaran kerja lagi tanggal 23 September 2013 (bukti T- 5=) dan kemufian menandatangani PKVVT TMT 20 Oktober 2013 s/d 20 April 2014 (bukti T-6);

Menimbang, bahwa dengan telah selesainya PKWT diatas, kemudian Penggugat mengajukan lamaran lamaran kerja lagi tanggal 22 April 2014 (bukti T-7) dan menandatangani PKWI TMT 20 Mei 2014 s/d 20 Mei 2015 (bukti T-8), kemudian berdasarkan Penilaian karyawan kontrak (bukti P4=T-9), kepada Penggugat diberikan surat pemberitahuan perjanjian kerja waktu tertentu (bukti P-4=T-10) yang isinya

Hal 20 dari 25 hal. PUT.No 113/Pdt.Sus-PHI/2016.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

PKWT ini akan diakhiri/tidak dilanjutkan;

Memimbang bahwa selanjutnya Majelis hakim akan membandingkan pelaksanaan PKWT tersebut diatas dengan ketentuan-ketentuan yang telah diatur dalam UU No. 13 Tahun 2003 Pasal 54 dan pasal 59 tentang ketenagakerjaan dan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI KEP. 100/MEN/VI/2004 Pasal 3, Pasal 13 dan Pasal 15 tentang Ketentuan Pelaksanaan PKWT untuk menentukan apakah status Penggugat telah berubah dari pekerja PKWT menjadi pekerja PKWTT ataukah tidak;

Menimbang bahwa Penggugat telah bekerja di perusahaan Tergugat selama 3 tahun lebih 4 bulan dengan masa kerja masing- masing sbb :

Pemandatanganan PKWT I untuk jangka waktu 09 Januari 2012 s.d. 20 Juli 2012 = 6 bulan. Antara tanggal 20 Juli 2012 s.d. 10 Desember 2012 Penggugat masih menjalankan kewajibannya bekerja sebagaimana biasa dengan tidak ada penandatanganan PKWT.

- Penandatanganan PKWT II untuk jangka waktu 10 Desember 2012 s.d. 20 Maret 2013 = 3 bulan.

Penandatanganan PKWT III untuk jangka waktu 20 Maret 2013 s.d. 20 September 2013 = 6 bulan. Antara tanggal 20 September 2013 s.d. 20 Oktober 2013, Penggugat masih menjalankan kewajibannya bekerja sebagaimana biasa dengan tidak ada penandatanganan PKWT.

- Penandatanganan PKWT IV untuk jangka waktu 20 Oktober 2013 s.d. 20 April 2014 = 6 bulan.

Antara tanggal 20 April 2014 s.d. 20 Mei 2014, Penggugat masih menjalankan kewajibannya bekerja sebagaimana biasa dengan tidak ada penandatanganan PKWT.

- Penandatanganan PKWT V untuk jangka waktu 20 Mei s.d. 20 Mei 2015. PKWT yang dibuat antara Tergugat dan Penggugat ditandatangani bukan oleh pengusaha tetapi ditandatangani seorang personalia dan pekerja serta hanya dibuat satu rangkap yang ditandatangani hanya oleh Penggugat di atasmeterai. -PKWT yang dibuat tidak pernah dicatatkan di instansi yang berwenang,

Dalam hal perpanjangan PKWT Tergugat tidak pernah menyampaikan secara tertulis selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari sebelum PKWT berakhir. Menimbang bahwa pada saat di MK Penggugat dalam keadaan cacat akibat kecelakaan kerja di perusahaan Tergugat yang terjadi pada tanggal 20 Mei 2014 yang

Hal 21 dari 25 hal. PUT.No : 113/Pdt.Sus-PHI/2016.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

berakibat cacat tetap dua ruas jari tengah tangan kanan dan cacat fungsi satu ruas jari telunjuk tangan kanan 13,5%; (bukti P-3 berupa Berkas bukti kecelakaan kerja Penggugat tanggal 20 Mei 2013)

Menimbang, bahwa sesuai dengan fakta-fakta yang dikemukakan di atas, Majelis Hakim berkesimpulan bahwa antara Penggugat dan Tergugat memang benar telah terjadi hubungan kerja berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) sebanyak 5 (lima) kali;

Menimbang, bahwa dengan statusnya yang demikian maka dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja (PHK), maka haruslah tetap mengacu pada ketentuan yang berkaku, in casu Pejanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, Perjanjian Kerja Bersama dan UU No. 13 Tahun 2003 serta UU No. 02 Tahun 2004;

Menimbang, bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 59 UU No 13 Tahun 2003, PKWT dibenarkan dapat berlangsung untuk paling lama 2 tahun kemudian dapat diperpanjang satu kali untuk paling lama satu tahun serta dapat diperbarui lagi satu kali untuk laing lama dua tahun. Dengan keetentuan di atas, maksimal PKWT dapat berlangsung sebanyak- banyaknya 3 (tiga) kali untuk paling- lama maksimal 5 (lima) tahun;

Menimbang, bahwa oleh karenanya, PKVVT yang sah menurut hukum adalah - -PKVVT I, PKWT II dan PKWT III.

-PKWT I (Total untuk jangka waktu 09 Januari 2012 s.d. 10 Desember 2012- 11 bulan)

-PKWT (Total untuk jangka waktu 10 Deseiriber 2012 s.d. 20 Maret 2013 = 3 bulan)

dan -PKVVT III (Total dari tanggal 20 Maret 2013 s.d. 20 Oktober 2013= 7 bulan);

Menimbang, bahwa dengan demikian untuk PKWT yang dibenarkan adalah dari PKWT I (09 Januari 2012 ski PKWT III (20 Oktober 2013). Sedangkan untuk PKWT IV dan PKWT V, tidaklah dapat dibenarkan menurut hukum.

Menimbang, bahwa dengan pertimbangan dan kesimpulan diatas, maka PKVVT antara Penggugat dengan Tergugat demi hukum berubah menjadi PKWTT sejak PKVVT IV atau sejak AWAL tanggal PKWT IV ((20 Oktober 2013);

Menimbang, bahwa bahwa dengan berubahnya status Penggugat dari pekerja PKWY (Kontrak) menjadi pekerja PKWTT (Tetap) TMT tanggal 20 Oktober 2013), dengan demikian PKVVT sesudahnya (yaitu PKWT IV dan V) menjadi batal demi hukum dan haruslah dianggap tidak pernah ada;

Menimbang, bahwa mengingat PKWT ke IV dan V dianggap tidak pernah ada ,maka berakibat hukum pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan Tergugat terhadap Penggugat terhitung mulai tanggal 20 Mei 2015 karena berakhirnya PKWT ke

Hal 22 dari 25 hal. PUT.No : 113/Pdt.Sus-PH1/2016.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

V dengan mendasarkan pada hasil Penilaian Karyawan Kontrak periode 20 Mei 2014 s/d 20 Mei 2015 (bukti T-9), haruslah dinyatakan batal demi hukum;

Menimbang, bahwa dengan statusnya sebagai Pekerja tetap, maka dalam hal salah satu Pihak akan mengakhiri hubungan kerjanya, haruslah tetap mengacu pada ketentuan yang berlaku, *in cosu* UU No. 13 Tahun 2003, UU No 2 Tahun 2004, Perjanjian Kerja Kerja/Peraturan Perusahaan/Perjanjian Kerja Bersama yang berlaku bagi para pihak;

Menimbang, bahwa dalam proses persidangan diperoleh fakta, disitu sisi Tergugat berkeinginan memutus/ mengakhiri hubungan kerjanya kerana TMT tanggal 20 Mei 2015, sedangkan disisi lain Penggugat juga tidak berkeberatan diputus hubungan kerjanya, maka Majelis hakim menyatakan PUTUS hubungan kerja antar Penggugat dengan Tergugat terhitung sejak putusan ini dibacakan;

Menimbang, bahwa atas putusnya hubungan kerja ini dan yerbukti Penggugat tidak melakukan kesalahan/pelanggaran , maka berdasarkan Pasal 161 UU No. 13 Tahun 2003, Majelis Hakim menghukum Tergugat untuk membayar kompensasi kepada Penggugat berupa Uang Pesangon sebesar DUA X Ketentuan Pasal 156 ayat (2), Uang Penghargaan Masa Kerja sebesar Satu X Ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan Uang Penggantian hak sesuai Ketentuan Pasal 156 ayat (4) UU No. 13 Tahun 2003;

Menimbang, bahwa terhadap petitum Penggugat atas Upah selama proses, mediasi hakim dapat menagbulkannya dengan menghukum Tergugat untuk membayar upah selama Porses selama 6 (enam) bulan;

Menimbang, bahwa demikian terhadap petitum Penggugat atas pengganti Cut' yang belum gugur, Majelis hakim dapat mengabulkannya dikarenakan petitum ini beralasan hukum, dengan menghukum Tergugat membayar Uang pengganti Cuti sebesar 12/25 X Rp. 2.745.000, = Rp. 1.317.600.

Menimbang, bahwa dengan demikian, hak kompensasi PHK yang harus dibayarkan oleh Tergugat kepada Penggugat dengan masa kerja 2 tahun 7 bulan (20 Oktober 2013 s/d 20 Mei 2016), adalah sebagai berikut:

- Uang Pesangon sebesar 2 X 3 X Rp.2.745.000,- = Rp. 16.470.000,-
- Uang Penghargaan Masa Kerja sebesar = Rp. 0,-
- Uang Penggantian hak sebesar = 15 % Rp. 16.470.000,- = Rp. 2.470.500,-
- Uang Pengganti Cuti sebesar 12/25 X Rp.2.745.000,- = Rp. 1.317.600,-

Hal 23 dari 25 hal. PUT.No 113/Pdt.Sus-PHI/2016.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

-Uang Selama Proses =6 X Rp. 2.745.000,- = Rp 16.470.000,-

Total seluruhnya : Rp. 36.728.100,-

Menimbang, bahwa berdasarkan seala sesuatu yang telah dipertimbangkan di atas dan tanpa perlu memperhatikan bukti- bukti dan alasan hukum lainnya, telah cukup bagi Majelis Hakim mengabulkan gugatan untuk sebagian;

Menimbang, bahwa oleh karena gugatan Penggugat dikabulkan untuk sebagian nilai gugatan Penggugat kurang dari Rp. 150.000.000,- (*Serotus lima puluh juts rupiah*), maka berdasarkan Pasal 58 UU No. 2 tahun 2004 karenanya biaya yang timbul dalam perkara ini dibebankan kepada negara sebesar tersebut dalam amar putusan di bawah ini;

Memperhatikan Ketentuan Undang- Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial serta Ketentuan perundang- undangan lainnya yang bersangkutan;

MENGADILI :

DALAM PROVISI:

- Menolak tuntutan Provisi Penggugat;

DALAM POKOK PERKARA :

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian;
2. Menyatakan Tergugat telah melakukan perbuatan yang bertentangan dengan UU No. 13 Tahun 2003;
3. Menyatakan putus hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat sejak putusan ini dibacakan;
4. Menghukum Tergugat untuk membayar kompensasi kepada Penggugat berupa Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja, Uang Penggantian Hak, Pengganti sisa Cuti dan Upah proses yang seluruhnya sebesar Rp. 36.728.100,-
5. Membebankan biaya perkara kepada Negara sebesar Rp.256.000,- (dua ratus lima puluh enam ribu rupiah)
6. Menolak gugatan Penggugat untuk selain dan selebihnya;

Demikian diputuskan dalam rapat permusyawaratan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat pada hari **Kamis, 23 Juni 2016.**, oleh kami **Budhy Hertantyo, SH.MH.** sebagai Hakim Ketua, **Ida Ayu Mustikawati, SH MH. dan Supono, SH.SE.MM.MH.** masing-masing sebagai Hakim Anggota, putusan mana diucapkan dalam sidang yang terbuka untuk umum

Hal 24 dari 25 hal. PUT.No 113/Pdt.Sus-PHI/2016.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia
 putusan.mahkamahagung.go.id

pada hari ini, **Kamis, 30 Juni 2016**, oleh Ketua Majelis Hakim dengan dihadiri oleh Hakim- hakim Anggota tersebut serta dibantu oleh Sarjono, SH. Panitera Pengganti dengan dihadiri oleh Kuasa Penggugat dan dihadiri oleh Kuasa Tergugat;

Hakim- hakim Anggota,

Hakim Ketua,

Ida Ayu Mustikawati, SH MH

Budhy Hertantyo, SH.MH

Supono, SH.SE .MM.MH.

Panitera Pengganti,

Sarjono, SH.



Hal 25 dan 25 haL PUT.No : 113/Pdt.Sus-PHI/2016.



UNIVERSITAS MEDAN AREA

FAKULTAS HUKUM

Kampus I : Jalan Kolam/Jln.Gedung PBSI SUMUT No. 1 Telp. 061-7366878, 7366781 Medan 20223,
Kampus II : Jln Sei Serayu No. 70A/Setia Budi No. 79B Medan Telp. 061-8225602 Medan20112,
Fax : 061 736 8012 Email : univ.medanarea@uma.ac.id Website : www.uma.ac.id

08 April 2021

Nomor : 409/FH/01.10/IV/2021
Lampiran : ---
Hal : Permohonan Pengambilan Data/Riset
dan Wawancara

Kepada Yth :
Ketua Pengadilan Negeri Medan
di-
Medan

Dengan hormat, bersama surat ini kami mohon kepada Bapak/Ibu untuk memberikan izin dan kesempatan kepada mahasiswa kami berikut ini :

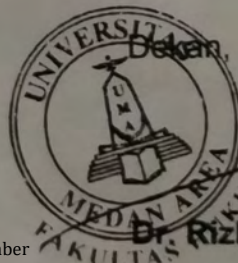
Nama : Arfita Dewi
N I M : 178400006
Fakultas : Hukum
Bidang : Hukum Keperdataan

Untuk melaksanakan Pengambilan Data/Riset dan Wawancara di Pengadilan Negeri Medan, guna penyusunan Skripsi Mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Medan Area dengan judul "*Aspek Hukum PHK Terhadap Pekerja yang Mengalami Cacat (Disabilitas) Akibat Kecelakaan Kerja di Indonesia*".

Perlu kami sampaikan bahwa Pengambilan Data/Riset Dan Wawancara dimaksud adalah semata-mata untuk penulisan ilmiah dan penyusunan skripsi yang merupakan salah satu syarat bagi mahasiswa untuk mengikuti Ujian Skripsi di Fakultas Hukum Universitas Medan Area.

Apabila mahasiswa tersebut telah selesai melaksanakan pengambilan data/riset Dan Wawancara, kami mohon agar dapat diberikan Surat Keterangan telah selesai melaksanakan riset di instansi yang Bapak/Ibu pimpin.

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasama yang baik diucapkan terima kasih.



Dr. Rizkan Zulyadi, SH, MH

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 21/12/21

Access From (repository.uma.ac.id)21/12/21



PENGADILAN NEGERI MEDAN KELAS I-A KHUSUS

Jalan Pengadilan No. 8-10 Medan 20112

Telp/Fax : (061) 4515847, Website : <http://pn-medankota.go.id>

Email : info@pn-medankota.go.id, Email delegasi : delegasi.pnmdn@gmail.com

SURAT KETERANGAN

Nomor: W2-U1 / 9142 / HK.00 / IV / 2021

Sehubungan dengan surat Saudara tanggal 26 Maret 2021, perihal : sebagaimana tersebut pada pokok surat. Dari Dekan Universitas Medan Area Fakultas Hukum, bersama ini kami memberi Keterangan telah selesai melaksanakan riset dan pengambilan data.

Berikut Identitas Mahasiswa :

Nama : ARFITA DEWI.

N I M : 178400006.

Judul Skripsi : ASPEK HUKUM PHK TERHADAP PEERJA YANG MENGALAMI CACAT (DISABILITAS) AKIBAT KECELAKAAN KERJA DI INDONESIA .

Narasumber : Budiyono, SH (Hakim Ad. Hoc. PHI)

Dengan ini menerangkan telah datang ke Pengadilan Negeri Medan Kelas I-A Khusus, guna wawancara atau riset.

Medan, 28 April 2021

An. PANITERA PENGADILAN NEGERI MEDAN
PANITERA MUDA HUKUM,



BENYAMIN TARIGAN, SH., MH.