

PELANGGARAN HAK NORMATIF YANG TERJADI TERHADAP PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA DEWAN DIREKSI

Maria Francisca Mulyadi,

M_francisca@president.ac.id

Abstract

Rights dispute between the workers and the company completed first bipartite conducted by the Department of Labor. In the event of unilateral termination of the board of directors when the case has not diputusnya Industrial Dispute leads to violations of basic rights. Every employee who works in a company in any position is an employee who has been regulated in employment. Treatment without discrimination to all employees is one manifestation of the welfare of the workforce upheld by the company.

Perselisihan hak antara pekerja dengan perusahaan diselesaikan terlebih dahulu bipartit yang dilaksanakan oleh Dinas Tenaga Kerja. Apabila terjadi pemutusan hubungan sepihak dewan direksi pada saat belum diputusnya perkara Perselisihan Hubungan Industrial menyebabkan terjadinya pelanggaran hak normatif. Setiap karyawan yang berkerja dalam suatu perusahaan dalam jabatan apapun merupakan seorang karyawan yang telah diatur dalam peraturan ketenaga kerjaan.

Perlakuan tanpa diskriminasi kepada seluruh karyawan merupakan salah satu perwujudan dari kesejahteraan para tenaga kerja yang dijunjung oleh perusahaan

Keywords : PHK Dewan Direksi, Pelanggaran hak normatif karyawan

1. Pendahuluan.

Dalam rangka meningkatkan pembangunan perkembangan dunia usaha, pelaku bisnis dalam hal ini untuk meningkatkan kemajuan perusahaannya selalu terus melakukan berbagai upaya untuk dapat bersaing, sehingga cenderung dalam praktek di lapangan, hak – hak para pekerja selalu saja dikesampingkan yang hak-hak para pekerja itu sendiri selalu menjadi terabaikan.

Bertitik tolak dari hal tersebut di atas untuk menciptakan rasa keadilan dari pada pekerja, Pemerintah telah membuat peraturan Undang – Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenaga Kerjaan (UUTK) mewujudkan Hubungan Industrial yang harmonis di lingkungan Perusahaan guna terciptanya iklim Investasi yang kondusif guna terciptanya keharmonisan antara pekerja dengan pengusaha itu sendiri.

Dalam perkembangannya, tentang permasalahan Tenaga Kerja, adalah merupakan persoalan yang sangat krusial karena menyangkut kelayakan hidup dari tenaga kerja yang dilindungi oleh Hak Asasi Manusia. Tenaga kerja bersifat umum tidak melihat tingkatan termasuk level direksi wajib mendapatkan kesejahteraan dari

perusahaan sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku.

Perwujudan dari hubungan harmonis dalam hubungan industrial yang terjadi dalam masyarakat sangat sulit terwujud, karena tenaga kerja yang tidak sesuai dengan keinginan dari perusahaan langsung mendapatkan pemutusan hubungan kerja sepihak, walaupun pekerja tersebut merupakan dewan direksi yang memperjuangkan kesejahteraan seluruh karyawan.

Pada pelaksanaan yang dilakukan oleh perusahaan dan perlindungan hukum oleh peraturan perundang-undangan masih terjadi penyimpangan yang merugikan hak atas pekerja untuk mendapatkan kesejahteraan sebagai Hak Asasi Manusia.

2. Pembahasan.

Setiap tahun tingkat penganggur jumlahnya meningkat karena sulitnya untuk mencari kerja dan tidak diberikannya kesempatan kepada para Tenaga Kerja Lokal yang berdomisili di Kabupaten/Kota pada perusahaan yang dibuka di suatu daerah.

Untuk terlaksana penerapan UU Tenaga Kerja diperlukan peran aktif pemerintah Daerah

terhadap pelaksanaannya sangat diperlukan sehingga apa yang menjadi tujuan Undang – Undang tersebut akan dapat tercapai apabila adanya peran aktif serta kinerja Instansi yang berwenang yaitu Dinas Tenaga Kerja untuk membantu kemakmuran masyarakat demi terwujudnya perekonomian yang baik.

Guna mewujudkan tujuan tersebut terhadap pelaksanaannya, selain instansi pemerintah, instansi swasta yaitu perusahaan – perusahaan yang diharapkan juga harus ikut berkerja sama dengan pemerintah dalam menjalin bentuk hubungan yang bersinergi guna mewujudkan maksud serta tujuan UU Tenaga Kerja.

Pemerintah memberikan perlindungan bagi tenaga kerja baik perlindungan kerja maupun perlindungan terhadap hak – hak untuk mengantisipasi terjadinya kesenjangan sosial di tengah masyarakat serta didukung oleh kemampuan tenaga kerja untuk bersaing, maka guna untuk memberikan kesempatan yang seluas-luasnya pemerintah dalam hal ini.

Dengan melakukan kajian UUTK untuk semua level golongan pekerja diharapkan memberikan pemahaman perlindungan hukum yang luas dari negara untuk seluruh lapisan pekerja, dengan tujuan Keputusan Dewan Direksi Terhadap pemutusan Hubungan Kerja Pada Saat Proses Perkara belum mempunyai kekuatan Hukum, dan mengetahui perlindungan hukum pada Direksi untuk mendapatkan hak-haknya apabila terjadi perselisihan hubungan kerja.

Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh perusahaan terhadap dewan direksinya sebelum putusan penyelesaian perselisihan Hubungan Industrial telah melanggar ketentuan Undang – Undang, dan tidak diberikannya hak yang menjadi milik karyawan tersebut.

Kronologis permasalahan terjadi pada pekerja dimulai dengan pengusulan kepada Management perusahaan untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan yang wajar diterima oleh seluruh pekerja. Untuk mengupayakan tersebut karyawan telah mengajukan tuntutan pemenuhan kewajiban Perusahaan kepada pemilik perusahaan.

Dalam UUTK telah disebutkan hak dan kewajiban karyawan untuk memberikan perlindungan hukum dan membatasi status hak dan kewajiban para tenaga pekerja dari para

pemberi kerja (Pengusaha) yang sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan dalam ruang lingkup kerja. Berdasarkan UUTK memberikan kesempatan kepada karyawan untuk melakukan penuntutan atas pemenuhan haknya, dan menjamin hak-hak dasar para tenaga kerja dan menjamin pula kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun bahkan untuk mewujudkan kesejahteraan para tenaga kerja dengan tetap memperhatikannya seharusnya pula perusahaan turut dan ikut peduli.

UUTK dalam pelaksanaannya tidak memberikan perlindungan hukum kepada karyawan, bahkan tidak diperhatikan oleh perusahaan yang dengan sengaja mengabaikan hak karyawan. Pemberian hak karyawan tidak terlepas dari kepedulian para pengusaha, diantaranya:

- a. Pengusaha yang mempekerjakan tenaga kerja penyandang cacat wajib memberikan perlindungan sesuai dengan jenis dan derajat kecacatannya.
- b. Pengusaha yang mempekerjakan pekerja melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud pada Pasal 78 ayat (1) wajib membayar upah kerja lembur.
- c. Pengusaha wajib memberi waktu istirahat dan cuti kepada pekerja
- d. Pengusaha wajib memberikan kesempatan yang secukupnya kepada pekerja untuk melaksanakan ibadah yang diwajibkan oleh agamanya
- e. Pekerja perempuan ber*Hak* memperoleh istirahat selam 1,5 (satu setengah) bulan sebelum saatnya melahirkan anak dan 1,5 (Satu setengah) bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan.
- f. Setiap pekerja yang menggunakan hak waktu istirahat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 79 ayat (2) huruf b, c dan d, Pasal 80 dan Pasal 82 ber*Hak* mendapatkan upah penuh.
- g. Pekerja tidak wajib bekerja pada hari-hari libur resmi.
- h. Setiap pekerja mempunyai *Hak* untuk memperoleh perlindungan atas:
 - 1) Keselamatan dan kesehatan kerja
 - 2) Moral dan kesusilaan dan

- 3) Perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.
- i. Setiap pekerja ber*Hak* memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.
 - j. Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 89.
 - k. Setiap pekerja dan keluarganya ber*Hak* untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja.
 - l. Setiap pekerja ber *Hak* membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja.
 - m. Mogok kerja sebagai *Hak* dasar pekerja dan serikat pekerja dilakukan secara sah, tertib dan damai sebagai akibat gagalnya perundingan.
 - n. Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja serta uang pengganti *Hak* yang seharusnya diterima.

Perusahaan juga seharusnya melaksanakan hubungan industrial beserta karyawan dan serikat pekerja mempunyai fungsi menjalankan pekerjaan sesuai dengan kewajibannya, menjaga ketertiban demi kelangsungan produksi, menyalurkan aspirasi secara demokrasi, mengembangkan keterampilan dan keahliannya serta ikut memajukan perusahaan dan memperjuangkan kesejahteraan anggota beserta keluarganya.

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial terhadap hak karyawan merupakan prioritas utama, terutama pada saat pemutusan kerja tersebut yang berawal dari tuntutan karyawan untuk mendapatkan kesejahteraan yang layak berdasarkan UUTK.

Dalam upaya tersebut pekerja telah melakukan upaya untuk mendapatkan haknya, antara lain biaya pengobatan, jamsostek, serta hak – hak lain yang merupakan kewajiban pengusaha. Dalam proses berjalan, karyawan mengadukan nasibnya kepada ke Dinas Tenaga Kerja. Pemicu penuntutan hak karyawan karena tidak dicantumkan hak karyawan dalam perjanjian pekerjaan antara Perusahaan dengan pekerja tersebut walaupun telah diatur dalam Pasal 51 UUTK.

Penentuan hak dan kewajiban karyawan pada pelaksanaannya terjadi benturan terhadap undang – undang dan menjadi perselisihan hubungan industrial, seperti Perselisihan hubungan industrial timbul antara karyawan dan perusahaan dengan kasus Nomor 39/G/2013/PHI – PBR.

Dalam keputusan Pengadilan hubungan Industrial Tingkat Pertama, di mengajukan tuntutan hak normatif. Tuntutan terhadap hak tersebut untuk mendapatkan pembayaran upah pokok karyawan sesuai dengan ketentuan yang berlaku, sebagai kewajiban perusahaan, dan diberikan perlindungan dalam bentuk perusahaan untuk mengadakan program Jaminan Sosial tenaga Kerja berupa jaminan hari tua terhitung semenjak bulan juni tahun 2009, jaminan kematian, jaminan kecelakaan kerja, sejak dan jaminan kesehatan. UUTK yang telah dibuat oleh pemerintah pada pelaksanaannya, tidak diperhatikan oleh perusahaan.

Dalam proses perkara mencari keadilan di lingkungan peradilan dan belum mempunyai keputusan yang berkekuatan hukum tetap, perusahaan telah melakukan tindakan pelanggaran hak dengan adanya pemutusan sepihak hubungan kerja didasarkan pada hasil rapat Direksi, untuk mencari jalan keluar yang singkat tanpa memperhatikan hak dari setiap karyawan.

Keputusan sepihak tersebut telah menyalahi ketentuan UUTK, dan menimbulkan ketidak pastia hukum. Apabila kita telaah kebijakan yang telah dilakukan oleh Perusahaan secara telah nyata merugikan pekerja yang tidak sesuai dengan peri kemanusiaan tentang harkat martabat sebuah pekerja yang telah menjalankan tugas serta jabatannya. Di dalam proses penegakan hukum, kebijakan yang di lakukan oleh Perusahaan adalah sebuah kebijakan yang tidak menghormati sebuah proses peradilan dalam proses penegakan hukum dalam sebuah perkara yang belum berkekuatan hukum tetap. Maka untuk menciptakan kondisi yang kondusif yang mengkedepankan keadilan diperlukan didalam penyelesaian tersebut sebuah solusi guna menyelesaikan berbagai bentuk masalah tentang perselisihan hubungan Industrial tersebut, sehingga hubungan industrial antara pekerja dengan pengusaha dapat tercipta sebuah hubungan yang harmonis dalam upaya mewujudkan suasana ketenagakerjaan yang baik.

Perselisihan hak yang timbul karena tidak dipenuhinya hak akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama. Dari peranan atau fungsi para pihak yang ada di dalam hubungan industrial tersebut, dapat terlihat bahwasannya pihak-pihak yang terkait dalam hubungan industrial tersebut. dalam upaya menciptakan hubungan yang baik, maka seyogyanya diperlukan sebuah sarana-yang diperlukan dalam hubungan industrial tersebut yaitu serikat pekerja, organisasi pengusaha, lembaga kerjasama bipatrite, lembaga kerjasana tripatrite, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan serta Lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial

Dalam rangka penyelesaian perselisihan hubungan industrial tersebut, maka dapat dilakukan dengan berbagai cara penyelesaian berdasarkan Undang –Undang, sehingga suatu kebijakan yang dilahirkan oleh Perusahaan dapat di benarkan oleh Undang –Undang.

3. Simpulan.

Pemutusan hukum kerja sepihak oleh perusahaan merupakan pelanggaran hak normatif terhadap kesejahteraan karyawan yang bersangkutan. Sebab hal itu telah diatur dalam peraturan perundang-undangan. Apabila pemutusan hubungan sepihak dilakukan pada perselisihan hubungan industrial yang belum memiliki kekuatan hukum yang tetap adalah tidak sah secara hukum.

4. Referensi.

Buku

Ilman Hadi S.H., *Status Direksi Perusahaan, Pengusaha atau Pekerja?*, from <http://www.hukumonline.com/klinik/detail/4ee1cdbc3b9fc/status-direksi-perusahaan,-pengusaha-atau-pekerja-%28revisi%29>, accessed January 17, 2005.

Hukum Online, *Mantan Direktur Gugat Pewaralaba Papa Ron's Pizza*, from <http://www.hukumonline.com/berita/baca/hol19830/mantan-direktur-gugat-pewaralaba-papa-rons-pizza>, accessed January 27, 2015.

Machmud, Syahrul, *Hukum Acara Khusus Pada Pengadilan Hubungan Industrial*, Graha Ilmu, Yogyakarta, 2014.

Muttaqien, Dadan, *Dasar-Dasar Hukum Acara Perdata*, Insania Citra Press, Yogyakarta, 2006.

Sasangka, Hari, *Hukum Pembuktian dalam Perkara Perdata untuk Mahasiswa dan Praktisi*, Mandar Maju, Bandung, 2005.

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

Nadapdap, Binoto, *Hukum Perseroan Terbatas: Berdasarkan Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007*, Permata Aksara, Jakarta, 2014.

Sembiring, Sentosa, *Hukum Perusahaan Tentang Perseroan Terbatas*, Nuansa Aulia, Jakarta, 2007.

Supramono, Gatot, *Hukum Perseroan Terbatas*, Djambatan, Jakarta, 2007.

Umar Kasim, *Karyawan Diangkat Jadi Direksi*, from <http://www.hukumonline.com/klinik/detail/cl4608/karyawan-diangkat-jadi-direksi>, accessed January 27, 2015.

Peraturan

UUD RI 1945

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 6.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279,

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 40 Tahun 2007 Tentang Perseroan Terbatas Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 106.