

**PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA TERHADAP PEKERJA/BURUH
KARENA SAKIT BERKEPANJANGAN (Studi Putusan Nomor
67/Pdt.Sus-PHI/2018/PN.Pbr)
TERMINATION OF EMPLOYMENT WITH WORKERS/LABORERS DUE
TO PROLONGED ILLNESS (A study Decision Number 67/Pdt.Sus-
PHI/2018/PN.Pbr)**

**Laela Elviana Maryanti, Siti Kunarti, dan Sri Hartini
Fakultas Hukum Universitas Jenderal Soedirman
Jl. Prof. Dr. Hr. Boenjamin 708 Grendeng-Purwokerto 53122
laela.maryanti@mhs.unsoed.ac.id**

Abstrak

Era globalisasi ditandai dengan kemajuan di berbagai bidang membawa dampak semakin berkembangnya kebutuhan manusia. Perselisihan yang dilakukan pekerja/buruh yaitu sakit berkepanjangan pengusaha melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan sakit maka pekerja /buruh pasti akan melakukan penyelesaian non litigasi dan litigasi untuk mendapatkan hak-haknya. Permasalahan skripsi ini tentang bagaimana pertimbangan hukum hakim dan implikasi hukum dikeluarkannya Putusan Nomor 67/Pdt.Sus-PHI/2018/PN.Pbr. Metode pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode yuridis normatif. Data yang digunakan adalah data sekunder. Spesifikasi penelitian yang digunakan adalah preskriptif analisis. Metode analisis data yang digunakan adalah normatif kualitatif. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat disimpulkan bahwa pertimbangan hukum hakim telah menyatakan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh PT Hoki Sejahtera terhadap pekerja yang sakit dinyatakan batal demi hukum, karena pemutusan hubungan kerja belum memperoleh dari lembaga penyelesaian hubungan industrial dimana pengugat berhak atas uang pesangon, uang penghargaan, uang masa kerja, uang penggantian perumahan serta pengobatan dan uang perawatan sehingga telah sesuai dan menerapkan Pasal 156 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Implikasi hukum yang timbul dengan dikeluarkannya putusan tentang pemutusan hubungan kerja pekerja/buruh terhadap pekerja sakit pekerja mendapatkan hak-haknya yang wajib dibayarkan oleh pengusaha sesuai Pasal 156 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Kata Kunci : Pemutusan Hubungan Kerja, Hubungan Industrial, Sakit Berkepanjangan

Abstract

The era of globalization is marked by progress in various fields bringing increasingly growing impact on human needs. Disputes committed by workers/laborers, namely prolonged illness, the employer performs termination of employment due to illness, so the worker/laborer must carry out non litigation and litigation settlement to obtain his rights. The problem of this thesis is about how the judges legal consideration and the implication of the issuing of decision number 67/Pdt.Sus-PHI/2018/PN.Pbr. The method used is secondary data, the research specification used is perspective analysis. The data analysis method used was qualitative- normative. Based on the results of research and discussion, it can be concluded that the judges judgment has stated that termination of employment by PT Hockey prosperity for sick workers is declared null and void. Because termination of employment has not yet been obtained from an industrial relations disputes institutions where the plaintiff is entitled to severance pay, award money, work tenure, housing replacement money and medication and care so that it is in accordance with and applies article 156 of law number 13 of 2003 concerning employment. Legal implications arising from the issuance of a decision concerning termination of employment of workers/laborers against sick workers workers get their rights that must be paid by employers in accordance with article 156 of law number 13 of 2003 concerning employment

Keywords : *Termination of employment, Industrial relations, Prolonged illness*

A. PENDAHULUAN

Latar Belakang

Era globalisasi ditandai dengan kemajuan di berbagai bidang membawa dampak semakin berkembangnya kebutuhan manusia. Manusia harus bekerja kepada orang lain untuk memenuhi kehidupannya. Pekerja/buruh yang bekerja kepada pengusaha akan melahirkan hubungan kerja. Menurut Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerja, upah dan perintah. Hubungan kerja adalah hubungan antara pekerja dengan pengusaha yang terjadi setelah adanya perjanjian.

Hubungan Industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945.

Salah satu kasus yang akan penulis jadikan sebagai objek analisis yaitu Ramlan merupakan pekerja yang bekerja di PT Hoki Sejahtera mengalami pemutusan hubungan kerja sepihak karena Ramlan sakit sehingga tidak bisa bekerja kembali, namun PT Hoki Sejahtera melakukan pemutusan hubungan kerja kepada pekerja/buruh, pekerja/buruh melakukan upaya bipartit dan mediasi

tidak berhasil, maka upaya terakhir mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI).

Berkaitan dengan latar belakang permasalahan tersebut peneliti tertarik untuk meneliti yang berjudul : **“PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA TERHADAP PEKERJA/BURUH KARENA SAKIT BERKEPANJANGAN (Studi Putusan Nomor 67/Pdt.Sus PHI/2018/PN.Pb).”**

Rumusan Masalah

1. Apakah pertimbangan hukum hakim dalam mengeluarkan putusan tentang pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh dengan alasan sakit berkepanjangan sudah sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ?
2. Apakah implikasi hukum yang timbul dengan dikeluarkan putusan tentang pemutusan hubungan kerja pekerja/buruh terhadap pekerja yang sakit tersebut ?

Metode Penelitian

1. Metode Pendekatan : Yuridis Normatif
2. Spesifikasi Penelitian : Pendekatan Analisis
3. Sumber Data : Bahan Hukum Primer dan Sekunder
4. Metode Pengumpulan Data : Studi Kepustakaan
5. Metode Penyajian Data : Teks Naratif
6. Metode Analisis Data : Normatif Kualitatif

B. PEMBAHASAN

1. **Pertimbangan hukum hakim dalam mengeluarkan putusan tentang pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh dengan alasan sakit berkepanjangan sudah sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.**

Berdasarkan duduk perkara dikaitkan Pasal 1 angka 22 Undang- Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Ramlan dan PT Sinar Hoki Sajahtera Pekanbaru sebagai perselisihan hubungan industrial setelah penggugat jatuh sakit hanya diberikan gaji terakhir bulan Desember 2016 dengan alasan Ramlan jatuh sakit dan tidak bisa bekerja kembali.

Pasal 151 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa:

- (1) Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah, dengan segala upaya harus 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 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 kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Pasal 156 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak. Berdasarkan analisis diatas, bahwa pertimbangan hakim Pengadilan Hubungan Industrial Nomor 67/Pdt.Sus-PHI/2018/PN.Pbr telah sesuai.

2. Implikasi hukum yang timbul dengan dikeluarkan putusan tentang Pemutusan Hubungan Kerja pekerja/buruh terhadap pekerja sakit.

Hukum ketenagakerjaan khususnya pembuat Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 merupakan induk dari undang-undang ketenagakerjaan lainnya ntuk mewujudkan masyarakat sejahtera adil, makmur, dan merata baik secara materil maupun keadilan berdasarkan pancasila dan Undang- Undang Dasar 1945 (**Joka dan Sutopo, 2018**). Sebuah putusan dapat diterima kepada kedua belah pihak sebagai bentuk keadilan, para pihak cenderung mengejar kemenangan dan akan menggunakan seluruh upaya hukum yang tersedia baik upaya hukum biasa maupun upaya hukum luar biasa terhadap putusan yang telah memiliki kekuatan hukum tetap (**Sudirman, 2008**).

Menurut Achmad Ali akibat hukum adalah merupakan suatu akibat yang dilakukan untuk memperoleh yang diharapkan oleh pelaku hukum (**Ali, 2008**). Menurut R.Soeroso adanya perselisihan kedua belah pihak yang ditempuh jalur hukum maka lahirlah impilikasi hukum sesuai dengan ketentuan yang berlaku, serta di dukung oleh pertimbangan hakim yang didasari fakta- fakta hukum untuk mendapatkan titik temu dalam penyelesaiannya (**Soeroso, 2006**).

Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial berdasarkan putusan Nomor 67/Pdt.sus-PHI/PN.Pbr, yaitu sebagai berikut:

1. Mengabulkan Gugatan Penggugat untuk sebagian.
2. Menyatakan Hubungan Kerja antara penggugat dan tergugat putus sejak 30 April 2018.
3. Menghukum Tergugat untuk membayar secara Tunai dan Sekaligus hak-hak Penggugat akibat Pemutusan Hubungan Kerja yang nilainya sebesar Rp 56.672.200,-. (Lima Puluh enam Juta Enam Ratus Tujuh Puluh Dua Ribu Dua Ratus Rupiah).
4. Menolak Gugatan Penggugat untuk selain dan selebihnya.
5. Membebankan Biaya Perkara ini pada Negara, sebesar nihil

Pemutusan hubungan kerja yang dibayarkan oleh PT Sinar Hoki Sajahtera kepada pengugat terdiri dari uang pesangon Rp.25.574.867,30, uang masa kerja Rp. 10.229.946.92, uang penggantian hak dan uang perumahan dan pengobatan perawatan Rp. 5.370.722,13, upah selama sakit Rp. 13.144.084,35. Sesuai Pasal 156 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

C. PENUTUP

1. Kesimpulan

Pertimbangan hukum hakim pengadilan hubungan industrial mengenai pemutusan hubungan kerja perkara antara Ramlan dan PT Hoki Sejahtera telah sesuai Undang-Undang yaitu:

- a. penggugat dihentikan karena sakit maka terjadinya pemutusan hubungan kerja maka penggugat berhak atas uang pesangon, uang masa kerja, uang penggantian hak dan uang perumahan dan pengobatan perawatan upah selama sakit. Sesuai Pasal 156 Undang- Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan maka pertimbangan hakim telah sesuai.
- b. Implikasi hukum yang timbul dengan dikeluarkan putusan tentang pemutusan hubungan kerja pekerja/buruh terhadap pekerja sakit yaitu: pekerja mendapatkan hak-haknya sesuai Pasal 156 Undang- Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang dibayarkan oleh PT Sinar Hoki Sajehtera kepada Ramlan terdiri dari uang pesangon Rp.25.574.867,30, uang masa kerja Rp. 10.229.946.92, uang penggantian hak dan uang perumahan dan pengobatan perawatan Rp. 5.370.722,13, upah selama sakit Rp. 13.144.084,35. Jumlah keseluruhan Rp. 56.672.200.

2. Saran

- a. Sebelum melakukan pemutusan hubungan kerja pengusaha harus memikirkan pekerja/buruh yang akan kehilangan mata pencariannya.
- b. Pekerja/buruh meminta penjelasan kepada pengusaha sebelum terjadinya pemutusan hubungan kerja.

UCAPAN TERIMA KASIH

Terima kasih penulis ucapkan untuk para pihak yang telah membantu dan mendukung penulis untuk dapat menyusun artikel ini. Terlebih lagi, penulis ucapkan terima kasih untuk Dekan Fakultas Hukum Universitas Jenderal Soedirman dan Rektor Universitas Jenderal Soedirman yang senantiasa mendukung nuansa akademik yang baik sehingga penulis dapat menyusun artikel ini.

DAFTAR PUSTAKA

Literatur

Ali. Achmad. (2008). *Menguak Tabir Hukum*. Bogor: Ghalia Persada.

M. Rikharrrud Joka, Maria GS Sutopo. *Aspek Yurisdik Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Dalam Mewujudkan Hukum Ketenagakerjaan Berbasis Keadilan*. Vol. 7. No. 2.

Soeroso. R. (2006). *Pengantar Ilmu Hukum*. Jakarta: Sinar Grafika.

Sudirman, Antonius. (2008). *Hati Nurani Hakim dan Putusannya*. Jakarta: Ghalia Persada.

Peraturan Perundang-undangan

Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Inndonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279).

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