

AKIBAT HUKUM TERHADAP PENGUSAHA YANG MELAKUKAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA KEPADA PEKERJA YANG SAKIT

Oleh
Nyoman Fatma Sari
I Ketut Keneng
Hukum Perdata Fakultas Hukum Universitas Udayana Denpasar

Abstract :

Termination of employment in a company can be happened when the company bankrupt, so that's why unable to fulfill employees salary. But right now, lay off can happened to the sick worker. Because of that, the purpose of this paper is to know about law's effect to company that do lay off to sick worker. The method used in this paper is normative method by approaching the laws and primary and secondary legal law materials. In Article 153, paragraph (1) of Law Number 13 of 2003 on Employment (Act Number 13 of 2003) listed that company is not allowed to do lay off to sick employees because its supported with some rule. Then, for the legal protection from lay off to sick worker are listed in Article 153 paragraph (2) of Law Number 13 of 2003 on Employment. Because of that, employees that has been considered laid, first of all because of sick, can be further examined to avoid that lay off.

Keywords : *Law Effect, Employment Termination, Worker, Sick.*

Abstrak :

Pemutusan hubungan kerja (PHK) dalam suatu perusahaan dapat terjadi saat suatu perusahaan mengalami pailit sehingga tidak mampu memenuhi gaji karyawannya. Namun pada saat sekarang, PHK dapat terjadi terhadap pekerja yang sakit. Maka dari itu, diperoleh suatu tujuan dari penulisan ini yaitu untuk mengetahui akibat hukum terhadap pengusaha yang melakukan PHK terhadap pekerja yang sakit. Metode yang digunakan dalam penulisan ini adalah metode normatif dengan melakukan pendekatan Undang – Undang serta bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder. Dalam Pasal 153 ayat (1) Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU Nomor 13 Tahun 2003) diatur mengenai larangan pengusaha untuk melakukan PHK terhadap karyawannya yang sakit karena didukung dengan beberapa ketentuan yang berlaku. Kemudian untuk perlindungan hukum dari PHK terhadap pekerja yang sakit selanjutnya diatur dalam Pasal 153 ayat (2) UU Ketenagakerjaan. Dengan demikian, nasib pekerja yang mengalami PHK terutama karena sakit dapat lebih diperhitungkan dan kemungkinan dapat dihindari PHK tersebut.

Kata Kunci : Akibat Hukum, PHK, Pekerja, Sakit

I. Pendahuluan

1.1. Latar Belakang

Masalah ketenagakerjaan mempunyai kaitan yang luas dengan dengan penciptaan iklim usaha, keamanan, kestabilan, kebijakan, dan peraturan perundangan, baik di tingkat lokal maupun nasional.¹ Salah satu kebijakan dari suatu perusahaan yang sangat menyulitkan pekerja yaitu mengenai Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Sesungguhnya, PHK tidak dapat dilaksanakan begitu saja oleh suatu perusahaan. Hal tersebut disebabkan karena PHK sudah diatur oleh undang – undang sehingga memberikan resiko bagi perusahaan untuk menggunakan banyak pertimbangan dalam melakukan PHK pada karyawannya. Undang – undang yang mengatur mengenai hal tersebut adalah Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Menurut Pasal 1 angka 25 Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang dimaksud dengan PHK adalah, “pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha”. PHK memiliki akibat yang sangat banyak bagi pihak pekerja/buruh karena akan memberi pengaruh psikologis, ekonomis dan finansial. Sebab dengan adanya PHK, bagi pekerja/buruh telah kehilangan mata pencaharian.² Selain itu, kehilangan biaya hidup untuk diri dan keluarganya sebelum mendapat pekerjaan yang baru sebagai penggantinya.³

Banyak orang beranggapan bahwa PHK hanya dapat terjadi karena perusahaan mengalami pailit sehingga tidak mampu memenuhi gaji karyawannya. Namun pada saat ini salah satu kasus mengenai PHK adalah mengenai pengusaha yang melakukan PHK terhadap pekerja yang sedang sakit. Padahal di dalam Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah diatur mengenai larangan melakukan PHK dengan alasan pekerja/buruh yang sedang sakit itu sebetulnya tidak dibenarkan. Apalagi jika pekerja/buruh tersebut sudah mengirimkan surat sakitnya dan sudah kembali bekerja dalam jangka waktu yang sudah ditentukan dalam undang – undang tersebut. Sehingga pengusaha sebenarnya tidak berhak berlaku semena – mena untuk melakukan PHK terhadap pekerja/buruh di perusahaannya.

1.2. Tujuan

¹ Bani Situmorang, 2012, *Kompendium Hukum Bidang Ketenagakerjaan*, Badan Pembinaan Hukum Nasional Kementrian Hukum dan HAM RI, Jakarta Timur, hal. 2.

² Zainal Asikin dkk., 2012, *Dasar – Dasar Hukum Perburuhan*, PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta, hal. 174.

³ *Ibid.*

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis akibat hukum terhadap pengusaha yang melakukan PHK kepada pekerja yang sakit.

II. Isi Makalah

2.1. Metode

Metodologi penelitian yang digunakan dalam penulisan karya ilmiah ini adalah penelitian hukum normatif, dan menggunakan pendekatan undang – undang (*statue approach*) serta menggunakan studi dokumen atau bahan pustaka dengan penelitian bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder.

2.2. Hasil dan Pembahasan

2.2.1. Akibat Hukum Terhadap Pengusaha yang Melakukan Pemutusan Hubungan Kerja kepada Pekerja yang Sakit

Hukum perburuhan Indonesia tidak memberikan kriteria yang dapat dirujuk untuk melakukan PHK.⁴ Walaupun begitu, mengenai PHK tersebut diuraikan dalam Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pasal 153 ayat (1) Undang – Undang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa Pengusaha dilarang melakukan PHK dengan alasan :

- a. Pekerja/buruh berhalangan masuk kerja karena sakit menurut keterangan dokter selama waktu tidak melampaui 12 (dua belas) bulan secara terus – menerus;
- b. Pekerja/buruh berhalangan menjalankan pekerjaannya karena memenuhi kewajiban terhadap negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang – undangan yang berlaku;
- c. Pekerja/buruh menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya;
- d. Pekerja/buruh menikah;
- e. Pekerja/buruh perempuan hamil, melahirkan, gugur kandungan, atau menyusui bayinya;
- f. Pekerja/buruh mempunyai pertalian darah dan/atau ikatan perkawinan dengan pekerja/buruh lainnya di dalam satu perusahaan, kecuali telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.
- g. Pekerja/buruh mendirikan, menjadi anggota dan/atau pengurus serikat pekerja/serikat buruh, pekerja/buruh melakukan kegiatan serikat pekerja/serikat buruh di luar jam kerja, atau di dalam jam kerja atas kesepakatan pengusaha, atau berdasarkan ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;

⁴ Guus Heerma van Voss dan Surya Tjandra, 2012, *Bab – Bab Tentang Hukum Perburuhan Indonesia*, Pustaka Larasan, Denpasar, hal. 35.

- h. Pekerja/buruh yang mengadukan pengusaha kepada yang berwajib mengenai perbuatan pengusaha yang melakukan tindak pidana kejahatan;
- i. Karena perbedaan paham, agama, aliran politik, suku, warna kulit, golongan, jenis kelamin, kondisi fisik, atau status perkawinan;
- j. Pekerja/buruh dalam keadaan cacat tetap, sakit akibat kecelakaan kerja atau sakit karena hubungan kerja yang menurut surat keterangan dokter yang jangka waktu penyembuhannya belum dapat dipastikan.

Jika seorang pekerja/buruh mengalami PHK dikarenakan sedang sakit, hal tersebut sesungguhnya tidak dapat dibenarkan. Sebab hal tersebut diuraikan lagi pada Pasal 153 ayat (2) Undang – Undang Ketenagakerjaan yang menyebutkan, “PHK yang dilakukan dengan alasan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) batal demi hukum dan pengusaha wajib memperkerjakan kembali pekerja/buruh yang bersangkutan”. Jadi dengan adanya ketentuan dari undang – undang tersebut, pengusaha tidak berhak untuk melakukan PHK kepada pekerja/buruh yang berhalangan masuk kerja karena sakit dan harus memperkerjakan kembali pekerja/buruh yang bersangkutan. Di samping itu jika PHK terhadap pekerja/buruh yang sedang sakit diatur lebih lanjut di dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB), pengusaha tidak akan memiliki kewenangan untuk melakukan PHK.

Selain dengan adanya pasal di atas, Pasal 151 ayat (1) Undang – Undang Ketenagakerjaan juga menjelaskan, “Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi PHK”. Berdasarkan uraian Pasal 151 ayat (1) Undang – Undang Ketenagakerjaan tersebut, maka pada hakekatnya pengusaha harus sebisa mungkin untuk meminimalisir terjadinya PHK terhadap pekerja/buruh yang salah satunya apabila pekerja/buruh tersebut sedang sakit.

III. Kesimpulan

Pada dasarnya PHK yang dilakukan terhadap pekerja/buruh yang sedang sakit akibatnya adalah batal demi hukum sesuai dengan Pasal 153 ayat (2) yang tercantum dalam Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dilihat dari pernyataan tersebut, maka pengusaha memiliki kewajiban untuk memperkerjakan kembali pekerja/buruh yang bersangkutan. Bahkan di dalam Undang – Undang Ketenagakerjaan khususnya Pasal 151 ayat (1) juga menyebutkan agar Pengusaha,

pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah bekerja sama untuk mengusahakan agar tidak terjadi PHK terhadap pekerja/buruh.

DAFTAR PUSTAKA

Buku :

Asiki, Zainal, 2012, *Dasar – Dasar Hukum perburuhan*, PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta.

Heerma van Voss, Guus & Surya Tjandra, 2012, *Bab – Bab Tentang Hukum Perburuhan Indonesia*, Pustaka Larasan, Denpasar.

Situmorang, Bani, 2012, *Kompendium Hukum Bidang Ketenagakerjaan*, Badan Pembinaan Hukum Nasional Kementerian Hukum dan HAM RI, Jakarta Timur.

Undang – Undang :

Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.