LAPORAN PENGABDIAN MASYARAKAT
PEMBERIAN BANTUAN HUKUM KEPADA KARYAWAN YANG DIBERI SANKSI PENGAKHIRAN HUBUNGAN KERJA OLEH PERUSAHAAN DI DISNAKER BEKASI

Dilaksanakan Oleh:

ADE HARI SISWANTO, S.H., M.H.

FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS ESA UNGGUL
JAKARTA 2020

HALAMAN PENGESAHAN
PENGABDIAN PADA MASYARAKAT

Judul P2M	: Memberikan Bantuan Hukum
Nama Mitra	: LKBH Universitas Esa Unggul
Bidang Unggulan	
Pelaksanaan	:
Nama Lengkap	: Ade Hari Siswanto, S.H., M.H.
NIDN	: 0303027501
Jabatan Fungsional	: Dosen Tetap
Program Studi	: Ilmu Hukum
No. HP	: 089655115860
Alamat Surel (email)	: zakyrabbani45@gmail.com
Lokasi Kegiatan	: LKBH Universitas Esa Unggul
Alamat	: Jl. Arjuna Utara No.9, Kebon Jeruk, Jakarta Barat

Jakarta, 23 Januari 2020

Mengetahui,
Dekan

Dr. Wasis Susetio, SH., MA., MH.
NIK. 0204030282

Pelaksana

Ade Hari Siswanto, S.H., M.H.
NIDN. 0303027501

Menyetujui,
Ketua Lembaga Penelitian dan Pengabdian Masyarakat

Dr. Erry Yudhya Mulyani, S.Gz., M.Sc.
NIK. 209100388

DAFTAR ISI

LEMBAR PENGESAHAN
DAFTAR ISI
BAB I PENDAHULUAN 1
BAB II PEMBAHASAN
A. Kronologi Perkara 3
B. Pemberian Bantuan Hukum 4
BAB III PENUTUP 6
DAFTAR PUSTAKA 7

Lampiran : Surat Tugas Dekan

BAB I
PENDAHULUAN

Menurut UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang dimaksud dengan hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Dari defenisi tersebut dapat dipahami bahwa hubungan kerja dapat terjadi akibat adanya perjanjian kerja baik perjanjian itu dibuat secara tertulis maupun secara lisan. Menurut pasal 1 point 14 UU Ketenagakerjaan, yang dimaksud dengan perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.

Sahnya perjanjian harus memenuhi syarat yang diatur secara khusus dalam UU Ketenagakerjaan, pada Pasal 52 ayat (1) UUK menyebutkan 4 dasar perjanjian kerja, yaitu:

1. kesepakatan kedua belah pihak;
2. kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;
3. adanya pekerjaan yang diperjanjikan; dan
4. pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundangundangan yang berlaku.

Syarat 1 dan 2 disebut sebagai syarat subjektif yang apabila tidak dipenuhi maka perjanjian yang telah dibuat dapat dimintakan pembatalannya kepada pihak yang berwenang. Sedangkan syarat 3 dan 4 apabila tidak terpenuhi maka perjanjian tersebut batal demi hukum, tidak sah sama sekali.

Menurut UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang dimaksud dengan pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha. Berdasarkan ketentuan UU Ketengakerjaan tersebut, maka dapat dipahami bahwa PHK merupakan opsi terakhir dalam penyelamatan sebuah perusahaan. UU Ketenagakerjaan sendiri mengatur bahwa perusahaan tidak boleh seenakanya saja memPHK karyawannya, terkecuali karyawan/pekerja yang bersangkutan telah terbukti melakukan pelanggaran berat dan dinyatakan oleh pengadilan bahwa sipekerja dimaksud

telah melakukan kesalahan berat yang mana putusan pengadilan dimaksud telah memiliki kekuatan hukum yang tetap.

Pemutusan hubungan kerja yang terjadi karena adanya perselisihan, keadaan ini akan membawa dampak terhadap kedua belah pihak, terlebih bagi pekerja yang dipandang dari sudut ekonomis mempunyai kedudukan yang lemah jika dibandingkan dengan pihak pengusaha. Karena pemutusan hubungan kerja bagi pihak buruh akan memberi pengaruh psikologis, ekonomis, dan finansial sebab:

a. Dengan adanya pemutusan hubungan kerja, buruh telah kehilangan mata pencaharian.
b. Untuk mencari pekerjaan yang baru sebagai penggantinya, harus banyak mengeluarkan biaya.
c. Kehilangan biaya hidup untuk diri dan keluarganya sebelum mendapat pekerjaan yang baru sebagai penggantinya.

Sehubungan dengan akibat yang ditimbulkan dengan adanya pemutusan hubungan kerja khususnya bagi buruh dan keluarganya. Imam Soepomo berpendapat bahwa, pemutusan hubungan kerja bagi buruh merupakan permulaan dari segala pengakhiran, permulaan dari berakhirnya mempunyai pekerjaan, permulaan dari berakhirnya kemampuan membiayai keperluan hidup sehari-hari keluarganya, permulaan dari berakhirnya kemampuan menyekolahkan anak-anak dan sebagainya.

Pengabdian masyarakat kali ini, penulis membantu seorang karyawan yang yang mendapatkan sanksi Pengakhiran Hubungan Kerja oleh Perusahaan. Karyawan tersebut diberi sanksi PHK dikarenakan kinerja nya menurun. Akhirnya pihak perusahaan mengajukan Pertemuan Tripartit di Disnaker Bekasi.

BAB II
PEMBAHASAN

A. KRONOLOGI PERKARA

Akbar merupakan karyawan tetap di perusahaan bank konvensional dengan jabatan sebagai Personal Loan Telesales yang telah bekerja sejak tahun 2011 dengan kinerja selalu baik disetiap tahunnya. Akbar dari tahun 2012 sampai tahun 2018 selalu menjadi karyawan terbaik sehingga Jabatan Akbar diperusahaan adalah sebagai seorang Manager Sales.

Pada tahun 2018 Akbar dipindah ke kantor cabang dengan hanya bermodalkan pengalaman selama menjadi seorang karyawan terbaik. Sejak dipindahkan kinerja Akbar menurun sehingga perusahaan memberikan surat peringatan pertama akan kinerja Akbar dengan mana akbar harus mengikuti program pengembangan dari perusahaan. Program pengembangan itu telah akbar ikuti namun tidak dibimbing secara profesional sehingga kinerja Akbar untuk perusahaan di cabang selalu dibawah angka rating <3.0 yaitu standar kinerja setiap karyawan.

Berdasarkan ketentuan perusahaan memberikan surat peringatan sebanyak 3 (tiga) kali dengan jangka waktu masing-masing surat adalah 3 (tiga) bulan. Akbar mendapatkan surat peringatan kedua dan ketiga. Adanya surat peringatan itu sama sekali tidak membantu meningkatkan kinerja Akbar yang menurun untuk perusahaan. Dengan surat peringatan ketika Akbar mendapatkan sanksi Pengakhiran Hubungan Kerja dari Perusahaan sehingga dilakukanlah pertemuan Bipartit antara kedua belah pihak.

Bipartit telah dilakukan sebanyak 3 (tiga) kali namu tidak menemukan titik kesepakatan dan diakhiri dengan proses mediasi yang tak kunjung berhasil. Menindak lanjuti pertemuan akhirnya pihak perusahan mengajukan permohonan Tripartit ke Disnaker Bekasi untuk menyelesaikan permasalahan ini supaya mendapatkan titik terang.

B. PEMBERIAN BANTUAN HUKUM

Pemberian bantuan hukum terhadap Bapak Akbar yaitu dengan mewakili dan/atau mendampingi bapak Akbar dalam melakukan pertemuan Tripartit dengan pihak Perusahaan di Disnaker Bekasi. Triparti adalah pertemuan bagi karyawan dan perusahaan yang ingin menyelesaikan urusan Pengakhiran Hubungan Kerja setelah melalui Pertemuan Bipartit sehingga jika bipartit tidak mencapai kesepakatan barulah para pihak melakukan pertemuan tripartit di Disnaker yang mana Tripartit ini merupakan tahap non peradilan dengan hasil akhirnya adalah mediasi.

Dalam pertemuan Tripartit di Disnaker Bekasi bapak Akbar yang didampingi oleh kuasa hukum dan perusahaan yang diwakili oleh HR melakukan klarifikasi dari permasalahan yang tidak menemukan titik kesepakatan dan membutuhkan bantuan seorang mediator untuk menyelesaikannya dalam hal ini Disnaker.

Pertemuan Triparti dilakukan dengan memberikan opsi tentang kompensasi yang berkeadilan berdasarkan peraturan perundang-undangan.

Pertemuan Triparti diakhiri dengan perdamaian dengan mana pihak perusahaan memberikan kompensasi sesuai peraturan perundang-undangan kepada bapak Akbar. Sehingga dengan adanya perdamaian ini tidak dilanjutkan ke tahap berikutnya yaitu tahap peradilan.

Proses permohonan pengesahan perkawinan melalui tahapan sebagai berikut :

1) **Pengumpulan alat bukti surat**

   Alat bukti surat yang didapat dan diajukan dalam pertemuan Tripartit adalah sebagai berikut :

   a) Perjanjian Kerja tertanggal 21 Maret 2019
   b) Piagam Prestasi
   c) Surat Peringatan 1 tertanggal 23 Oktober 2018
   d) Surat Peringatan 2 tertanggal 25 Maret 2019
   e) Surat Peringatan 3 tertanggal 26 Juli 2019
   f) Surat Bipartit 1 tertanggal 13 November 2019
   g) Surat Bipartit 2 tertanggal 11 Desember 2019
   h) Surat Bipartit 3 tertanggal 7 Januari 2020

2) **Pertemuan Tripartit pertama sekaligus Kesepakatan Perdamaian**

Pertemuan pertama dilaksanakan 2 minggu setelah pendaftaran permohonan. Pertemuan berlangsung di ruang Mediator. Setelah mediator mendengarkan klarifikasi masing-masing pihak, Mediator meminta para pihak untuk memberikan tanggapan akan klarifikasi yang telah diberikan. Setelah proses klarifikasi mediator memberikan saran kepada para pihak dalam mencapai kesepakatan.

BAB III
PENUTUP

KESIMPULAN

Pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha. Dalam halnya Pengakhiran Hubungan Kerja harus dilakukan berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan yaitu dengan prosedur yang tepat. Seperti perusahaan terlebih dahulu memberikan peringatan kepada karyawan sebanyak 3 (tiga) kali barulah dilanjutkan dengan diadakanya pertemuan Bipartit yang dilakukan sebanyak 3 (tiga) kali. Tidak adanya kesepakatan dalam pertemuan bipartit. Para Pihak baik karyawan maupun perusahaan dapat melakukan pertemuan tripartit yang dilakukan di Disnaker berdasarkan wilayah perusahaan berdiri.

Proses pertemuan Tripartit bapak Akbar dengan pihak perusahaan diakhiri dengan perdamaian dengan mana bapak akbar mendapatkan kompensasi berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Jakarta, 23 Januari 2020

ADE HARI SISWANTO, S.H., M.H.

DAFTAR PUSTAKA

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39)

Maringan, Nikodemus. "Tinjauan Yuridis Pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara Sepihak oleh Perusahaan Menurut Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan." *Legal Opinion: Jurnal Ilmu Hukum* 3.3 (2015).