PELAKSANAAN HAK-HAK TENAGA KERJA KONTRAK AKIBAT PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK) PADA PT ASIA FORESTAMA RAYA BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN

Hasnati[1], Sandra Dewi[2], Andrew Shandy Utama[3]
[1, 2, 3] Fakultas Hukum Universitas Lancang Kuning

Corresponding author:
e-Mail: hasnati@unilak.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan pelaksanaan hak-hak tenaga kerja kontrak akibat Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) pada PT Asia Forestama Raya berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian hukum sosiologis. Hasil dari penelitian ini bahwa pelaksanaan hak-hak tenaga kerja kontrak akibat Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) pada PT Asia Forestama Raya berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan belum terlaksana karena pada tahun 2019 PT Asia Forestama Raya melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) tanpa adanya penetapan dari Pengadilan Hubungan Industrial dan sejak saat itu PT Asia Forestama Raya diketahui tidak lagi membayarkan hak-hak pekerjanya yang mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) tersebut. Hambatan-hambatan dalam pelaksanaan hak-hak tenaga kerja kontrak akibat Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) pada PT Asia Forestama Raya berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah kurangnya pemahaman pekerja kontrak pada PT Asia Forestama Raya mengenai Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan serta kurangnya pengawasan yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru. Upaya yang dilakukan untuk mengatasi hambatan-hambatan dalam pelaksanaan hak-hak tenaga kerja kontrak akibat Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) pada PT Asia Forestama Raya berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah pekerja kontrak pada PT Asia Forestama Raya yang mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dapat melaporkan PT Asia Forestama Raya ke Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru serta pekerja tersebut melalui Serikat Buruh Cahaya Indonesia dapat mengajukan gugatan Perselisihan Hubungan Industrial (PHI) ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pekanbaru.
Kata kunci: *Hukum, Tenaga Kerja, Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)*

Abstract

Abstract

This study aims to explain the implementation of the rights of contract workers due to termination of employment (PHK) at PT Asia Forestama Raya based on Law Number 13 of 2003 concerning Manpower. The method used in this study is sociological legal research. The results of this study indicate that the implementation of the rights of contract workers due to termination of employment (PHK) at PT Asia Forestama Raya based on Law No. 13 of 2003 concerning Manpower has not been implemented because in 2019 PT Asia Forestama Raya carried out termination of employment (PHK) without a decision from the Industrial Relations Court and since then PT Asia Forestama Raya is known to no longer pay the rights of its workers who have experienced termination of employment (PHK). Obstacles in the implementation of the rights of contract workers due to termination of employment at PT Asia Forestama Raya based on Law Law Number 13 of 2003 on Labor are the lack of understanding among contract workers at PT Asia Forestama Raya regarding Law Number 13 of 2003 on Labor, as well as the lack of supervision by the Pekanbaru City Labor Office. Efforts made to address the obstacles in the implementation of the rights of contract workers due to termination of employment (PHK) at PT Asia Forestama Raya

based on Law Number 13 of 2003 on Manpower are that contract workers at PT Asia Forestama Raya who experience termination of employment (PHK) can report PT Asia Forestama Raya to the Pekanbaru City Labor Department, and these workers, through the Indonesian Labor Union Cahaya Indonesia, can file a Labor Dispute (PHI) lawsuit with the Labor Court at the Pekanbaru District Court.
Keywords: Law, Labor, Termination of Employment (PHK)

PENDAHULUAN

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 mengamanatkan bahwa tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Ketentuan yang terdapat pada Pasal 27 Ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 tersebut secara tegas menyatakan bahwa setiap orang memiliki hak yang sama untuk mendapatkan pekerjaan yang tidak bertentangan dengan nilai-nilai kemanusiaan. Oleh karena itu, perlindungan terhadap hak-hak tenaga kerja merupakan bagian dari perlindungan terhadap Hak Asasi Manusia (HAM) yang menjadi tanggung jawab negara (Aries Harianto, 2016).

Pembangunan ketenagakerjaan sebagai bagian integral dari pembangunan nasional berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk meningkatkan harkat, martabat, dan harga diri tenaga kerja serta mewujudkan masyarakat sejahtera, adil, makmur, dan merata, baik materiil maupun spiritual (Lalu Husni, 2015). Oleh karena itu, pembangunan ketenagakerjaan harus diatur sedemikian rupa sehingga terpenuhi hak-hak dan perlindungan yang mendasar bagi tenaga kerja, serta pada saat yang bersamaan dapat mewujudkan kondisi yang kondusif bagi pengembangan dunia usaha. Pembangunan ketenagakerjaan mempunyai banyak dimensi dan keterkaitan. Keterkaitan itu tidak hanya dengan kepentingan tenaga kerja selama, sebelum, dan sesudah masa kerja, tetapi juga keterkaitan dengan kepentingan pengusaha, pemerintah, dan masyarakat. Untuk itu, diperlukan pengaturan yang menyeluruh dan komprehensif, antara lain mencakup pengembangan sumber daya manusia, peningkatan produktivitas dan daya saing tenaga kerja Indonesia, upaya perluasan kesempatan kerja, pelayanan penempatan tenaga kerja, dan pembinaan hubungan industrial (Lalu Husni, 2015).

Hukum ketenagakerjaan adalah seperangkat aturan, baik tertulis maupun tidak tertulis, yang mengatur pola hubungan industrial antara pemberi kerja di satu sisi dan penerima kerja di sisi yang lain (Hardijan Rusli, 2011). Tujuan utama diaturnya hukum ketenagakerjaan adalah melaksanakan keadilan sosial dalam bidang ketenagakerjaan dengan melindungi tenaga kerja terhadap kekuasaan yang tidak terbatas dari pengusaha agar bertindak sesuai dengan nilai-nilai kemanusiaan. Pengusaha dan pekerja diberi kebebasan untuk mengadakan perjanjian karena hukum ketenagakerjaan bersifat otonomi, tetapi perjanjian tersebut tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan untuk melindungi hak-hak pekerja (Asri Wijayanti, 2014). Oleh karena itu, perlindungan terhadap hak-hak tenaga kerja merupakan hal yang penting untuk terus dilakukan oleh pemerintah mengingat tidak semua tenaga kerja mengetahui hukum, khususnya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Secara yuridis, kedudukan antara pengusaha sebagai pemberi kerja dan pekerja sebagai penerima kerja adalah sama. Dalam asas *Equality Before the Law* diinterpretasikan bahwa pengusaha dan pekerja memiliki kedudukan yang sama dalam hukum. Meskipun demikian, secara ekonomi maupun secara sosial, kedudukan antara pengusaha dan pekerja tentu berbeda. Dari sisi ekonomi, pengusaha memiliki kedudukan ekonomi yang lebih tinggi dari pekerja. Pengusaha adalah orang yang mempunyai modal usaha dan berhak untuk menerima pekerja sesuai dengan persyaratan yang telah ditetapkannya, sedangkan pekerja adalah orang yang membutuhkan uang sehingga mengajukan lamaran pekerjaan kepada pengusaha untuk mendapatkannya. Sejalan dengan itu, dari sisi sosial, pengusaha jelas memiliki kedudukan sosial yang lebih terhormat dibandingkan dengan pekerja karena kondisi keuangannya. Oleh karena itu, hakikat dari hukum ketenagakerjaan

adalah untuk melindungi pekerja dari kemungkinan terjadinya penyalahgunaan kekuasaan oleh pengusaha (R. Joni Bambang S., 2013).

Dalam hukum ketenagakerjaan dibangun sebuah hubungan hukum antara pemberi kerja dengan penerima kerja yang disebut dengan hubungan kerja (Hardijan Rusli, 2011). Berdasarkan Pasal 151 Ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perelisihan hubungan industrial, yaitu Pengadilan Hubungan Industrial. Sejalan dengan itu, pada Pasal 155 Ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ditegaskan bahwa selama putusan Pengadilan Hubungan Industrial belum ditetapkan, maka pengusaha tetap membayar upah dan hak-hak lainnya kepada pekerja/buruhnnya tersebut.

Adapun hak-hak tenaga kerja yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan antara lain yaitu hak untuk mendapatkan perlakuan yang sama tanpa diskriminasi (Pasal 6), waktu kerja yang jelas (Pasal 77), upah kerja lembur apabila bekerja lembur (Pasal 78), waktu istirahat dan cuti (Pasal 79), waktu untuk beribadah wajib (Pasal 80), cuti bagi tenaga kerja perempuan yang melahirkan (Pasal 82), perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja (Pasal 86), penghasilan yang layak (Pasal 88), jaminan sosial tenaga kerja (Pasal 99), serta uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja setelah berhenti bekerja atau mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (Pasal 156).

Dari observasi dan wawancara penelitian yang dilakukan, peneliti memperoleh informasi dan data bahwa pada tahun 2019 PT Asia Forestama Raya melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sebanyak 2 (dua) kali terhadap pekerjanya, yaitu kepada:
Syamsurizal dan Rasul Hamidi. Multi Kurniawan, Salawati, Zulhayati, Fatimawati, Ridwan S., Elvi Susanti, Murniati, Januardi, Darmiah, Erizon, Sahala Rajagukguk, dan Hendrio Saputra.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dijelaskan di atas, maka rumusan masalah yang dibahas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:
Bagaimanakah pelaksanaan hak-hak tenaga kerja kontrak akibat Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) pada PT Asia Forestama Raya berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan?

Bagaimanakah hambatan-hambatan dalam pelaksanaan hak-hak tenaga kerja kontrak akibat Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) pada PT Asia Forestama Raya berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan?
Bagaimanakah upaya yang dilakukan untuk mengatasi hambatan-hambatan dalam pelaksanaan hak-hak tenaga kerja kontrak akibat Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) pada PT Asia Forestama Raya berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan?

Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja (R. Joni Bambang S., 2013). Dasar hukum yang mengatur mengenai ketenagakerjaan di Indonesia adalah Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Pembangunan ketenagakerjaan di Indonesia berlandaskan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Pembangunan ketenagakerjaan diselenggarakan atas asas keterpaduan dengan melalui koordinasi fungsional lintas sektoral dan daerah. Asas pembangunan ketenagakerjaan pada dasarnya sesuai dengan asas pembangunan nasional, khususnya asas Demokrasi Pancasila serta asas adil dan merata. Pembangunan ketenagakerjaan mempunyai banyak dimensi dan keterkaitan dengan berbagai pihak, yaitu antara pemerintah, pengusaha, dan pekerja/buruh. Oleh karena itu, pembangunan ketenagakerjaan dilaksanakan secara terpadu dalam bentuk kerja sama yang saling mendukung (R. Joni Bambang S., 2013).

Tujuan dari pembangunan ketenagakerjaan di Indonesia sebagaimana yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah sebagai berikut (R. Joni Bambang S., 2013):
Pembangunan ketenagakerjaan bertujuan untuk memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi.

Pembangunan ketenagakerjaan bertujuan untuk mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah.
Pembangunan ketenagakerjaan bertujuan untuk memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan.
Pembangunan ketenagakerjaan bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.

Terdapat tiga jenis perlindungan kerja, yaitu Perlindungan Sosial, Perlindungan Teknis, dan Perlindungan Ekonomis. Perlindungan Sosial adalah perlindungan yang berkaitan dengan usaha kemasyarakatan yang memungkinkan pekerja/buruh menjalani dan mengembangkan kehidupannya sebagaimana manusia pada umumnya, khususnya sebagai anggota keluarga dan anggota masyarakat. Perlindungan Sosial disebut juga dengan Kesehatan Kerja. Perlindungan Teknis adalah perlindungan yang berkaitan dengan usaha pihak perusahaan untuk menjaga agar pekerja/buruh terhindar dari bahaya kecelakaan yang ditimbulkan oleh alat-alat kerja atau bahan yang dikerjakan. Perlindungan Teknis disebut juga dengan Keselamatan Kerja. Perlindungan Ekonomis adalah perlindungan yang berkaitan dengan usaha pihak perusahaan untuk memberikan suatu penghasilan yang cukup kepada pekerja/buruh dalam memenuhi kebutuhannya sehari-hari dan keluarganya, termasuk apabila pekerja/buruh tidak mampu bekerja karena sesuatu di luar kehendaknya. Perlindungan Ekonomis disebut juga dengan Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Lalu Husni, 2015).

Dalam penelitian yang berjudul "*Tanggung Jawab Ganti Rugi atas Pemutusan Kontrak Kerja Sepihak terhadap Pekerja oleh PT Sucofindo Episi Kota Pekanbaru Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003*" pada tahun 2016, Novi Eriza menjelaskan bahwa perusahaan bertanggung jawab atas pemutusan kontrak kerja terhadap pekerja karena dapat menimbulkan kerugian bagi pekerja. Meskipun demikian, PT Sucofindo Episi bersedia membayar setengah dari sisa nilai kontrak kepada pekerjanya dan pekerja tersebut menerimanya. Akan tetapi, pembayaran ganti rugi yang dilakukan oleh PT Sucofindo Episi kepada pekerjanya tidak sesuai dengan ketentuan yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Novi Eriza, 2016).

Dalam penelitian yang berjudul "*Pemutusan Hubungan Kerja atas Kesalahan Berat Setelah Pasal 158 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Dicabut oleh Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 012/PUU-I/2003*" pada tahun 2017, Rahmat G. Manik menjelaskan bahwa Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 012/PUU-I/2003 memberikan perlindungan hukum kepada pekerja yang melakukan kesalahan berat berupa tindak pidana dengan ketentuan adanya putusan hakim yang telah berkekuatan hukum tetap. Sementara itu, bagi pekerja yang melakukan kesalahan yang diatur dalam peraturan internal perusahaan tetapi bukan merupakan tindak pidana, dianggap belum ada dasar hukumnya (Rahmat G. Manik, 2017).

Dalam penelitian yang berjudul "*Penyelesaian Sengketa Melalui Mediasi terhadap Pemutusan Hubungan Kerja di Kota Batam*" pada tahun 2017, Pristika Handayani menjelaskan bahwa Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial mengatur segala hal yang berkaitan dengan penyelesaian sengketa antara pekerja dengan pengusaha di luar pengadilan. Keuntungan dari penyelesaian sengketa secara non litigasi adalah dapat menghemat waktu dan biaya. Kedua belah pihak tetap bisa menjalankan aktivitasnya seperti biasa tanpa disibukkan dengan jadwal persidangan yang seringkali menyita waktu. Hal ini sejalan dengan asas dalam penyelesaian sengketa yaitu penyelesaian sengketa yang cepat, sederhana, dan biaya murah. Keputusan yang dihasilkan melalui non litigasi hasil kesepakatan para pihak yang bersengketa dengan dilandasi itikad baik, dengan maupun tanpa bantuan pihak ketiga yang netral. Oleh karena itu, kesepakatan para pihak yang bersengketa sama mengikatnya seperti sebuah undang-undang bagi para pihak yang menyepakatinya (Pristika Handayani, 2017).

Pada tahun 2019, Andrew Shandy Utama dan Faizah Kamilah melakukan penelitian di PT Asia Forestama Raya, tetapi judulnya "*Pelaksanaan Upah Kerja Lembur pada PT Asia Forestama Raya Berdasarkan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor Kep.102/Men/VI/2004 tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur*". Dalam penelitian tersebut dijelaskan bahwa pelaksanaan upah kerja lembur pada PT Asia Forestama Raya belum terlaksana

disebabkan oleh kondisi keuangan perusahaan sedang tidak stabil sehingga tidak mampu untuk membayar upah kerja lembur kepada buruh pabriknya (Andrew Shandy Utama dan Faizah Kamilah, 2019).

Apabila mencermati berbagai tulisan dalam tinjauan kepustakaan sebagaimana yang dijelaskan di atas, maka tidak ditemukan pembahasan mengenai pelaksanaan hak-hak tenaga kerja kontrak akibat Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) pada PT Asia Forestama Raya berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Kalaupun ada pembahasan mengenai pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, penelitian tersebut dilaksanakan di lokasi yang berbeda dengan penelitian ini.

METODE PENELITIAN

Penelitian hukum adalah suatu kegiatan ilmiah yang didasarkan pada metode, sistematika, dan pemikiran tertentu yang bertujuan untuk mempelajari satu atau beberapa gejala hukum tertentu dengan jalan menganalisanya (Soerjono Soekanto, 2007). Meotde yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian hukum sosiologis dengan menggunakan pendekatan pelaksanaan hukum positif terhadap masyarakat. Kegunaan penelitian hukum sosiologis yaitu untuk mengetahui bagaimana hukum itu dilaksanakan, termasuk proses penegakan hukum. Hal ini karena penelitian hukum sosiologis dapat mengungkapkan permasalahan-permasalahan yang ada di balik pelaksanaan dan penegakan hukum (Amiruddin dan Zainal Asikin, 2012).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam hukum ketenagakerjaan dibangun sebuah hubungan hukum antara pemberi kerja dengan penerima kerja yang disebut dengan hubungan kerja (Hardijan Rusli, 2011). Berdasarkan Pasal 151 Ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perelisihan hubungan industrial, yaitu Pengadilan Hubungan Industrial. Sejalan dengan itu, pada Pasal 155 Ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ditegaskan bahwa selama putusan Pengadilan Hubungan Industrial belum ditetapkan, maka pengusaha tetap membayar upah dan hak-hak lainnya kepada pekerja/buruhnnya tersebut.

Pelaksanaan hak-hak tenaga kerja kontrak akibat Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) pada PT Asia Forestama Raya berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan belum terlaksana karena dari observasi dan wawancara yang dilakukan, peneliti memperoleh informasi bahwa pada tahun 2019 PT Asia Forestama Raya melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sebanyak 2 (dua) kali terhadap pekerjanya, yaitu kepada:
Syamsurizal dan Rasul Hamidi.
Multi Kurniawan, Salawati, Zulhayati, Fatimawati, Ridwan S., Elvi Susanti, Murniati, Januardi, Darmiah, Erizon, Sahala Rajagukguk, dan Hendrio Saputra.

Hambatan dalam pelaksanaan hak-hak tenaga kerja kontrak akibat Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) pada PT Asia Forestama Raya yang pertama adalah kurangnya pemahaman pekerja kontrak pada PT Asia Forestama Raya mengenai Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, terutama mengenai hak-hak tenaga kerja yang mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Oleh karena itu, peneliti berpendapat bahwa perlindungan hukum terhadap hak-hak tenaga kerja kontrak pada PT Asia Forestama Raya merupakan tanggung jawab pemerintah, khususnya Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru, mengingat tidak semua tenaga kerja mengetahui Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dikarenakan tingkat pendidikannya yang rendah. Apalagi tenaga kerja level buruh pabrik yang rata-rata hanya lulusan Sekolah Dasar (SD), bahkan ada yang tidak sekolah.

Hambatan dalam pelaksanaan hak-hak tenaga kerja kontrak akibat Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) pada PT Asia Forestama Raya yang kedua adalah kondisi keuangan PT Asia Forestama Raya saat ini sedang dalam keadaan rugi karena sulitnya mendapatkan kayu hasil hutan dengan harga yang terjangkau akibat larangan penebangan hutan oleh pemerintah, sehingga pihak

perusahaan tidak mampu untuk membayar hak-hak tenaga kerja yang mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).

Hambatan lainnya dalam pelaksanaan hak-hak tenaga kerja kontrak akibat Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) pada PT Asia Forestama Raya adalah kurangnya pengawasan yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru karena pada tahun 2019 PT Asia Forestama Raya melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) tanpa adanya penetapan dari Pengadilan Hubungan Industrial dan sejak saat itu, PT Asia Forestama Raya diketahui tidak lagi membayarkan hak-hak pekerjanya tersebut.

Terkait dengan kurangnya pemahaman pekerja kontrak pada PT Asia Forestama Raya mengenai Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sehingga menjadi penghambat dalam pelaksanaan hak-hak pekerja kontrak yang mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memberikan hak kepada tenaga kerja untuk bergabung menjadi anggota Serikat Pekerja/Serikat Buruh. Perwakilan tenaga kerja kontrak PT Asia Forestama Raya menyampaikan bahwa mereka telah terdaftar sebagai anggota dari Serikat Buruh Cahaya Indonesia dan telah mengajukan gugatan Perselisihan Hubungan Industrial (PHI) ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pekanbaru dengan rincian yaitu:

Gugatan Perselisihan Hubungan Industrial Nomor 99/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Pbr tanggal 27 September 2019 dengan penggugat bernama Syamsurizal dan Rasul Hamidi.

Gugatan Perselisihan Hubungan Industrial Nomor 109/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Pbr tanggal 1 November 2019 dengan penggugat bernama Multi Kurniawan, Salawati, Zulhayati, Fatimawati, Ridwan S., Elvi Susanti, Murniati, Januardi, Darmiah, Erizon, Sahala Rajagukguk, dan Hendrio Saputra.

Terkait dengan kondisi keuangan PT Asia Forestama Raya yang saat ini sedang dalam keadaan rugi sehingga menjadi penghambat dalam pelaksanaan hak-hak pekerja kontrak pada PT Asia Forestama Raya yang mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), Humas PT Asia Forestama Raya menyampaikan bahwa pihak perusahaan pada saat penandatanganan kontrak kerja sudah memberikan pemahaman kepada pekerjanya bahwa kondisi keuangan perusahaan sedang dalam keadaan rugi, tetapi pihak perusahaan berkomitmen bahwa gaji pekerja tetap mengikuti peraturan yang berlaku.

Dalam hukum ketenagakerjaan dibangun sebuah hubungan hukum antara pemberi kerja dengan penerima kerja yang disebut dengan hubungan kerja (Hardijan Rusli, 2011). Hubungan kerja adalah hubungan hukum antara pengusaha dengan pekerja/buruh dengan adanya unsur pekerjaan, upah, dan perintah (R. Joni Bambang S., 2013). Hubungan kerja dapat berakhir salah satunya yaitu apabila dilakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Meskipun demikian, tetapi Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyarankan bahwa semua pihak, baik pengusaha, pekerja/buruh, Serikat Pekerja/Serikat Buruh, maupun pemerintah, harus mengupayakan agar menghindari terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Oleh karena itu, pada Pasal 151 Ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perelisihan hubungan industrial, yaitu Pengadilan Hubungan Industrial.

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dilakukan oleh PT Asia Forestama Raya pada tahun 2019 tanpa adanya penetapan dari Pengadilan Hubungan Industrial adalah 'batal demi hukum'. Selama putusan Pengadilan Hubungan Industrial belum ditetapkan, maka Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menegaskan bahwa pengusaha maupun pekerja/buruh tetap melaksanakan kewajibannya. Akan tetapi, frasa 'belum ditetapkan' tersebut belum mencerminkan kepastian hukum. Oleh karena itu, melalui Putusan Nomor 37/PUU-IX/2011, Mahkamah Konstitusi memberikan penafsiran bahwa selama putusan Pengadilan Hubungan Industrial belum berkekuatan hukum tetap (Aries Harianto, 2016). Artinya, terhadap putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada tingkat pertama di Pengadilan Negeri masih dapat dilakukan upaya hukum kasasi ke Mahkamah Agung. Selama sengketa tersebut belum diputus

oleh Mahkamah Agung, maka pekerja kontrak pada PT Asia Forestama Raya seharusnya masih tetap bekerja seperti biasa dan pihak perusahaan wajib memberikan hak-hak pekerja kontrak tersebut sebagaimana yang diatur pada Pasal 155 Ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menegaskan bahwa selama putusan Pengadilan Hubungan Industrial belum ditetapkan, maka pengusaha tetap membayar upah dan hak-hak lainnya kepada pekerja/buruhnya.

Adapun hak-hak tenaga kerja yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan antara lain yaitu hak untuk mendapatkan perlakuan yang sama tanpa diskriminasi (Pasal 6), waktu kerja yang jelas (Pasal 77), upah kerja lembur apabila bekerja lembur (Pasal 78), waktu istirahat dan cuti (Pasal 79), waktu untuk beribadah wajib (Pasal 80), cuti bagi tenaga kerja perempuan yang melahirkan (Pasal 82), perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja (Pasal 86), penghasilan yang layak (Pasal 88), jaminan sosial tenaga kerja (Pasal 99), serta uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja setelah berhenti bekerja atau mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (Pasal 156).

Menurut penulis, PT Asia Forestama Raya telah melanggar ketentuan Pasal 151 Ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan karena telah melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) tanpa adanya penetapan dari Pengadilan Hubungan Industrial. Sejalan dengan itu, penulis juga berpendapat bahwa PT Asia Forestama Raya juga telah melanggar ketentuan Pasal 155 Ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan karena setelah melakukan Pemutusan Hubungan Industrial (PHK), PT Asia Forestama Raya diketahui tidak lagi membayarkan hak-hak tenaga kerja kepada pekerja kontrak tersebut.

Tidak terlaksananya ketentuan Pasal 151 Ayat (3) dan Pasal 155 Ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menurut penulis dilatarbelakangi adanya itikad tidak baik dari pihak perusahaan yang memang tidak ingin rugi, yaitu harus mengurus penetapan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dari Pengadilan Hubungan Industrial serta membayar upah dan hak-hak lainnya kepada pekerjanya tersebut. Peneliti berkeyakinan pihak perusahaan tidak mungkin tidak mengetahui Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Secara yuridis, kedudukan antara pengusaha sebagai pemberi kerja dan pekerja sebagai penerima kerja adalah sama. Dalam asas *Equality Before the Law* diinterpretasikan bahwa pengusaha dan pekerja memiliki kedudukan yang sama dalam hukum. Meskipun demikian, secara ekonomi maupun secara sosial, kedudukan antara pengusaha dan pekerja tentu berbeda. Dari sisi ekonomi, pengusaha memiliki kedudukan ekonomi yang lebih tinggi dari pekerja. Pengusaha adalah orang yang mempunyai modal usaha dan berhak untuk menerima pekerja sesuai dengan persyaratan yang telah ditetapkannya, sedangkan pekerja adalah orang yang membutuhkan uang sehingga mengajukan lamaran pekerjaan kepada pengusaha untuk mendapatkannya. Sejalan dengan itu, dari sisi sosial, pengusaha jelas memiliki kedudukan sosial yang lebih terhormat dibandingkan dengan pekerja karena kondisi keuangannya. Oleh karena itu, hakikat dari hukum ketenagakerjaan adalah untuk melindungi pekerja dari kemungkinan terjadinya penyalahgunaan kekuasaan oleh pengusaha (R. Joni Bambang S., 2013).

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disahkan pada tanggal 25 Maret 2003. Meskipun sudah berusia hampir 20 (dua puluh) tahun, tetapi menurut penulis masih banyak tenaga kerja di Indonesia yang belum memahaminya. Apalagi tenaga kerja level buruh pabrik yang rata-rata hanya lulusan Sekolah Dasar (SD). PT Asia Forestama Raya seharusnya rutin melakukan sosialisasi mengenai Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan kepada para pekerjanya. Selain itu, para pekerja kontrak pada PT Asia Forestama Raya juga seharusnya aktif mencari tahu dan mempelajari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, khususnya ketentuan mengenai hak-hak tenaga kerja. Oleh karena itu, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memberikan hak kepada tenaga kerja untuk untuk membentuk Serikat Pekerja/Serikat Buruh maupun menjadi anggota dari Serikat Pekerja/Serikat Buruh.

Dasar hukum yang mengatur mengenai Serikat Pekerja/Serikat Buruh adalah Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh. Definisi dari Serikat Pekerja/Serikat Buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja/buruh, baik di perusahaan maupun di luar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela, serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya (Payaman J. Simanjuntak, 2011).

Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh mengatur bahwa Serikat Pekerja/Serikat Buruh bertujuan untuk memberikan perlindungan, pembelaan hak dan kepentingan, serta meningkatkan kesejahteraan yang layak bagi pekerja/buruh dan keluarganya. Untuk mencapai tujuan tersebut, Serikat Pekerja/Serikat Buruh mempunyai fungsi sebagai berikut: Sebagai pihak dalam pembuatan Perjanjian Kerja Bersama dan penyelesaian perselisihan industrial. Sebagai wakil pekerja/buruh dalam lembaga kerja sama di bidang ketenagakerjaan sesuai dengan tingkatannya. Sebagai sarana menciptakan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Sebagai sarana penyalur aspirasi dalam memperjuangkan hak dan kepentingan anggotanya. Sebagai perencana, pelaksana, dan penanggung jawab pemogokan pekerja/buruh sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Sebagai wakil pekerja/buruh dalam memperjuangkan kepemilikan saham di perusahaan.

Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh menegaskan bahwa Serikat Buruh Cahaya Indonesia wajib melindungi dan membela pekerja kontrak pada PT Asia Forestama Raya yang menjadi anggotanya dari pelanggaran hak-hak dan memperjuangkan kepentingannya. Selain itu, Serikat Buruh Cahaya Indonesia juga wajib memperjuangkan peningkatan kesejahteraan anggota dan keluarganya.

Hukum Ketenagakerjaan di satu sisi bersifat privat dan di sisi lain bersifat publik. Hukum Ketenagakerjaan bersifat privat artinya bahwa terdapat hubungan hukum antara pengusaha dan tenaga kerja yang didasarkan pada perjanjian kerja. Hukum Ketenagakerjaan bersifat publik artinya bahwa adanya intervensi dari pemerintah dalam melindungi hak-hak tenaga kerja serta adanya sanksi dalam peraturan perundang-undangan bagi pengusaha yang melanggarnya (R. Joni Bambang S., 2013). Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru merupakan instansi pemerintah yang diberikan kewenangan melakukan pembinaan dan pengawasan ketenagakerjaan terhadap perusahaan serta memberikan perlindungan hukum kepada tenaga kerja di Kota Pekanbaru. Oleh karena itu, Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru seharusnya bertanggung jawab atas terjadinya Pemutusan Hubungan Industrial (PHK) tanpa adanya penetapan dari Pengadilan Hubungan Industrial yang dilakukan oleh PT Asia Forestama Raya terhadap pekerjanya.

Kepala Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru menyampaikan bahwa pekerja yang mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) tanpa adanya penetapan dari Pengadilan Hubungan Industrial silahkan melapor ke kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru yang beralamat di Jl. Samarinda No. 29 Pekanbaru. Berdasarkan Pasal 190 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ditegaskan bahwa Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru dapat mengenakan sanksi administratif kepada PT Asia Forestama Raya yang telah melanggar hak-hak tenaga kerjanya dalam bentuk: 1)Teguran 2)Peringatan tertulis 3) Pembatasan kegiatan usaha 4) Pembekuan kegiatan usaha 5) Pembatalan persetujuan 6) Pembatalan pendaftaran 7) Penghentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi 8) Pencabutan izin.

KESIMPULAN

Pelaksanaan hak-hak tenaga kerja kontrak akibat Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) pada PT Asia Forestama Raya berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan belum terlaksana karena pada tahun 2019 PT Asia Forestama Raya melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) tanpa adanya penetapan dari Pengadilan Hubungan Industrial dan sejak saat itu PT Asia Forestama Raya diketahui tidak lagi membayarkan hak-hak pekerjanya yang mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) tersebut. Hambatan-hambatan dalam

pelaksanaan hak-hak tenaga kerja kontrak akibat Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) pada PT Asia Forestama Raya berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah kurangnya pemahaman pekerja kontrak pada PT Asia Forestama Raya mengenai Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, kondisi keuangan PT Asia Forestama Raya saat ini sedang dalam keadaan rugi sehingga pihak perusahaan tidak mampu untuk membayar hak-hak tenaga kerja yang mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), serta kurangnya pengawasan yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru. Upaya yang dilakukan untuk mengatasi hambatan-hambatan dalam pelaksanaan hak-hak tenaga kerja kontrak akibat Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) pada PT Asia Forestama Raya berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah pekerja kontrak pada PT Asia Forestama Raya yang mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dapat melaporkan PT Asia Forestama Raya ke Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru serta pekerja tersebut melalui Serikat Buruh Cahaya Indonesia dapat mengajukan gugatan Perselisihan Hubungan Industrial (PHI) ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pekanbaru.

DAFTAR PUSTAKA

Amiruddin dan Zainal Asikin, 2006, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, Jakarta: Rajawali Pers.

Aries Harianto, 2016, *Hukum Ketenagakerjaan*, Yogyakarta: Laksbang Pressindo.

Asri Wijayanti, 2014, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Jakarta: Sinar Grafika.

Hardijan Rusli, 2011, *Hukum Ketenagakerjaan*, Bogor: Ghalia Indonesia.

Indra Afrita, 2015, *Hukum Ketenagakerjaan dan Penyelesaian Sengketa Hubungan Industrial di Indonesia*, Yogyakarta: Absolute Media.

Lalu Husni, 2015, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Jakarta: Rajawali Pers.

Payaman J. Simanjuntak, 2011, *Manajemen Hubungan Industrial; Serikat Pekerja, Perusahaan, dan Pemerintah*, Jakarta: LP FE-UI.

R. Joni Bambang S., 2013, *Hukum Ketenagakerjaan*, Bandung: Pustaka Setia.

Soedarjadi, 2008, *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia; Panduan bagi Pengusaha, Pekerja, dan Calon Pekerja*, Yogyakarta: Pustaka Yustisia.

Soerjono Seokanto, 2007, *Pengantar Penelitian Hukum*, Jakarta: UI Press.

Andrew Shandy Utama dan Faizah Kamilah. 2019. "Pelaksanaan Upah Kerja Lembur pada PT Asia Forestama Raya Berdasarkan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor Kep.102/Men/VI/2004 tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur". *Jurnal Daya Saing*, Vol. 5 No. 3.

Novi Eriza. 2016. "Tanggung Jawab Ganti Rugi atas Pemutusan Kontrak Kerja Sepihak terhadap Pekerja oleh PT Sucofindo Episi Kota Pekanbaru Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003". *Jurnal Online Mahasiswa (JOM) Fakultas Hukum Universitas Riau*, Vol. III No. 2.

Pristika Handayani. 2017. "Penyelesaian Sengketa Melalui Mediasi terhadap Pemutusan Hubungan Kerja di Kota Batam". *Jurnal Lex Librum*, Vol. 4 No. 1.

Rahmat G. Manik. 2017. "Pemutusan Hubungan Kerja atas Kesalahan Berat Setelah Pasal 158 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Dicabut oleh Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 012/PUU-I/2003". *Jurnal Melayunesia Law*, Vol. 1 No. 1.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2000 Nomor 131, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3989.

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 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4356.