

**WANPRESTASI YANG DILAKUKAN OLEH PERUSAHAAN UMUM
DAMRI TERHADAP PEKERJA YANG TIDAK DIBERI PERPANJANGAN
CUTI SAKIT**

(Analisis Putusan MA No. 829 K/Pdt.Sus-PHI/2015)

SKRIPSI

*Diajukan Guna Memenuhi Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Hukum
Program Studi Ilmu Hukum*

Oleh:

YUNDA IKRIANITA

1306200054



**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2017**

ABSTRAK

WANPRESTASI YANG DILAKUKAN OLEH PERUSAHAAN UMUM DAMRI TERHADAP PEKERJA YANG TIDAK DIBERI PERPANJANGAN CUTI SAKIT (Analisis Putusan MA No. 829 K/Pdt.Sus-PHI/2015)

YUNDA IKRIANITA
1306200054

Bekerja harus dilakukan secara teratur agar dapat dilaksanakan dengan sebaik-baiknya dan agar tidak terjadi perselisihan dengan orang lain maupun masyarakat. Dalam melaksanakan pekerjaan, manusia harus dapat menghindari segala sesuatu yang bakal merugikan dirinya sendiri, masyarakat serta lingkungan hidupnya. Pekerja yang melakukan pekerjaan, setiap saat menghadapi risiko sosial berupa peristiwa yang dapat mengakibatkan berkurangnya atau hilangnya penghasilan. Oleh karena itu, perlu adanya peningkatan perlindungan pekerja dalam program jaminan sosial tenaga kerja yang bertujuan untuk memberikan ketenangan bekerja dan menjamin kesejahteraan pekerja beserta keluarganya. Tujuan penelitian untuk mengetahui bentuk perjanjian cuti sakit yang dilakukan oleh Perusahaan Umum DAMRI dengan pekerja, untuk mengetahui akibat hukum wanprestasi terhadap perjanjian cuti sakit yang dilakukan oleh Perusahaan Umum DAMRI kepada pekerja serta mengetahui tanggungjawab Perusahaan Umum DAMRI yang tidak memberi perpanjangan cuti sakit.

Penelitian yang dilakukan adalah penelitian hukum normatif dengan pendekatan yuridis normatif yang menggunakan data sekunder dengan mengolah dari bahan hukum primer, bahan hukum sekunder dan bahan hukum tertier.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bentuk perjanjian cuti sakit yang dilakukan oleh Perusahaan Umum DAMRI dengan pekerja adalah bentuk perjanjian yang dibuat dalam bentuk Perjanjian Kerja Bersama Perusahaan Umum DAMRI Tahun 2012-2014 Pasal 27 ayat (2) tentang Cuti Sakit. Selanjutnya, akibat hukum wanprestasi terhadap perjanjian cuti sakit yang dilakukan oleh Perusahaan Umum DAMRI, pekerja berhak mendapat hak-hak PHK yaitu memperoleh uang kompensasi sesuai dengan lampiran 3 Perjanjian Kerja Bersama Perusahaan Umum DAMRI Tahun 2012-2014 dan pekerja berhak untuk menuntut ganti kerugian kepada Perusahaan Umum DAMRI yaitu membayar uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak sesuai dengan Pasal 156 Undang-undang Ketenagakerjaan. Terakhir, tanggungjawab Perusahaan Umum DAMRI yang tidak memberi perpanjangan cuti sakit seharusnya mempekerjakan kembali kepada pekerja yang telah di PHK secara sepihak berdasarkan Pasal 153 ayat (2) Undang-undang Ketenagakerjaan.

Kata Kunci: Wanprestasi, Perusahaan Umum Damri, Cuti Sakit

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim

Assalamu'alaikum Wr. Wbr.

Pertama-tama disampaikan rasa syukur kehadiran ALLAH SWT yang maha pengasih lagi maha penyayang atas segala rahmat dan karuniaNya sehingga skripsi ini dapat terselesaikan. Skripsi merupakan salah satu persyaratan bagi setiap mahasiswa yang ingin menyelesaikan studinya di Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Sehubungan dengan itu, disusun skripsi yang berjudul: **Wanprestasi Yang Dilakukan Oleh Perusahaan Umum DAMRI Terhadap Pekerja Yang Tidak Diberi Perpanjangan Cuti Sakit (Analisis Putusan MA Nomor 829 K/Pdt.Sus-PHI/2015).**

Dengan selesainya skripsi ini, secara khusus dengan rasa hormat dan penghargaan yang setinggi-tingginya diberikan terimakasih kepada ayahanda Ikramuddin dan ibunda Dwi Wahyu Indriani, yang telah mengasuh dan mendidik dengan curahan kasih sayang, dan telah memberikan bantuan materil dan moril hingga selesainya skripsi ini juga diperkenankan ucapan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada: Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Bapak Dr. Agussani., M.AP atas kesempatan dan fasilitas yang diberikan kepada kami untuk mengikuti dan menyelesaikan pendidikan program Sarjana ini. Dekan Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Ibu Ida Hanifah, S.H., M.H atas kesempatan menjadi mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Demikian juga halnya kepada Wakil Dekan I Bapak Faisal, S.H., M.Hum dan Wakil Dekan III Bapak Zainuddin, S.H., M.H.

Terimakasih yang tak terhingga dan penghargaan yang setinggi-tingginya diucapkan kepada Ibu Mirsa Astuti, S.H., M.H selaku Pembimbing I, dan Bapak Fajaruddin, S.H., M.H

selaku Pembimbing II, yang dengan penuh perhatian telah memberikan dorongan, bimbingan dan saran sehingga skripsi ini selesai serta disampaikan juga penghargaan kepada seluruh staf pengajar Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Terimakasih juga kepada Abangda Andi Winandar S.T, Kak Nanda Irfiyunita S.E serta Adik-adik dirumah Rinda Sesyanita dan Mohammad Fikri Yandinata atas perhatian serta dukungannya dalam penyelesaian skripsi ini sehingga dapat berjalan dengan baik dan lancar.

Tiada gedung yang paling indah, kecuali persahabatan. Untuk itu, dalam kesempatan diucapkan terimakasih kepada sahabat-sahabat yang telah banyak berperan, Agnes Irawati, Kamalia Sinaga, Poppy Safitri Harahap, Humairoh Saragih, Muthia Susan Fadillah Bulolo, Indah Purnama, Rahmayani Munthe, Debby Dindriati, Dewi Monasari, Adek Kelasku Maysaroh Hanafi Lubis, Bang Iwan Wahyudi S.H, Wirahadi Setiawan Silaen, Umar Alfi Ritonga, Khaidir Ahmad, Muhammad Fajar, Faisal Azis, Fernando Boang Manalu, dan teman-teman lainnya yang tidak bisa disebutkan semuanya, tiada maksud mengecilkan arti pentingnya bantuan dan peran mereka, dan untuk itu disampaikan ucapan terimakasih yang setulus-tulusnya.

Akhirnya, tiada gading yang tak retak, retaknya gading karena alami, tiada orang yang tidak bersalah, kecuali Ilahi Robbi. Mohon maaf atas segala kesalahan

selama ini, begitupun disadari bahwa skripsi ini jauh dari sempurna. Untuk itu, diharapkan ada masukan yang membangun untuk kesempurnaannya. Terima kasih semua, tiada lain yang diucapkan selain kata semoga kiranya mendapatkan balasan dari Allah SWT dan mudah-mudahan semuanya selalu dalam lindungan Allah SWT, Aamiin.. Sesungguhnya Allah mengetahui akan niat baik hamba-hambanya.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Medan, Maret 2017

Hormat Saya

Yunda Ikrianita

DAFTAR ISI

Abstrak	i
Kata Pengantar	ii
Daftar Isi	v
 BAB I: PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
1. Rumusan Masalah	10
2. Faedah Penelitian	10
B. Tujuan Penelitian	11
C. Metode Penelitian	11
1. Sifat Penelitian	11
2. Sumber Data	12
3. Alat Pengumpul Data	12
4. Analisis Data	13
D. Definisi Operasional	13
 BAB II: TINJAUAN PUSTAKA	
A. Wanprestasi.....	15
B. Perusahaan Umum.....	18
C. Pekerja	19
 BAB III: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Bentuk Perjanjian Cuti Sakit Yang Dilakukan Oleh Perusahaan Umum DAMRI Dengan Pekerja	25

B. Akibat Hukum Wanprestasi Terhadap Perjanjian Cuti Sakit Yang Dilakukan Oleh Perusahaan Umum DAMRI Kepada Pekerja.....	48
C. Tanggungjawab Perusahaan Umum DAMRI Yang Tidak Memberi Perpanjangan Cuti Sakit Kepada Pekerja.....	60

BAB 1V: KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan	71
B. Saran	72

DAFTAR PUSTAKA

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Setiap manusia mempunyai kebutuhan yang beraneka ragam, untuk dapat memenuhi semua kebutuhan tersebut, manusia dituntut untuk bekerja. Baik pekerjaan yang diusahakan sendiri maupun bekerja pada orang lain. Pekerjaan yang diusahakan sendiri maksudnya adalah bekerja atas usaha modal dan tanggung jawab sendiri. Sedangkan bekerja pada orang lain maksudnya adalah bekerja dengan bergantung pada orang lain, yang memberi perintah dan mengutusnya, karena ia harus tunduk dan patuh pada orang lain yang memberikan pekerjaan tersebut.

Bekerja harus dilakukan secara teratur agar dapat dilaksanakan dengan sebaik-baiknya dan agar tidak terjadi perselisihan dengan orang lain maupun masyarakat. Dalam melaksanakan pekerjaan, manusia harus dapat menghindarkan segala sesuatu yang bakal merugikan dirinya sendiri, masyarakat serta lingkungan hidupnya. Oleh karena itu, agar tidak terjadi perselisihan dalam bekerja harus dibuat adanya perjanjian oleh para pihak yaitu perjanjian kerja.

Menurut Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 (selanjutnya disingkat Undang-undang Ketenagakerjaan) dinyatakan bahwa hukum ketenagakerjaan adalah kumpulan peraturan tentang segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama dan sesudah masa kerja.¹ Perjanjian merupakan suatu peristiwa di mana pihak yang satu berjanji kepada pihak lainnya untuk melaksanakan sesuatu hal, akibatnya pihak-pihak yang bersangkutan terikat oleh isi perjanjian yang mereka adakan itu.² Sebagai bagian dari perjanjian pada umumnya yaitu

¹ R. Joni Bambang S. 2013. *Hukum Ketenagakerjaan*. Bandung: Pustaka Setia, halaman 49.

² Zainal Asikin, dkk. 2014. *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*. Jakarta: Rajawali Pers, halaman 36.

perjanjian kerja, sehingga harus memenuhi syarat sahnya perjanjian sebagaimana diatur dalam Pasal 1320 Kitab Undang-undang Hukum Perdata (selanjutnya disingkat KUHPerdata). Berdasarkan ketentuan Pasal 1320 KUHPerdata suatu perjanjian dikatakan sah apabila memenuhi unsur-unsur:

1. Adanya sepakat
2. Kecakapan berbuat hukum
3. Hal tertentu
4. Sebab yang dibenarkan.

Ketentuan ini juga tertuang dalam Pasal 52 ayat (1) Undang-undang Ketenagakerjaan yang menyebutkan bahwa perjanjian kerja dibuat atas dasar yaitu:

1. Kesepakatan kedua belah pihak
2. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan melawan hukum
3. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan
4. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak boleh bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan ketentuan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku.

Perjanjian yang dimaksud dalam penelitian ini adalah perjanjian kerja. Dalam Pasal 1 ayat (14) Undang-undang Ketenagakerjaan yang menyebutkan bahwa perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan perusahaan atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Dengan demikian, agar dapat disebut perjanjian kerja harus dipenuhi 4 (empat) unsur, yaitu sebagai berikut:

1. Adanya unsur *work* atau pekerjaan
2. Adanya unsur perintah
3. Adanya waktu

4. Adanya upah.³

Hubungan hukum, lahir atau terciptanya setelah adanya perjanjian kerja, yaitu hubungan kerja antara perusahaan dan pekerja/buruh. Hubungan kerja diatur dalam Pasal 1 ayat (15) Undang-undang Ketenagakerjaan yang menyatakan hubungan antara perusahaan dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Substansi perjanjian kerja yang dibuat tidak boleh bertentangan dengan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang ada, dengan halnya dengan peraturan perusahaan, substansinya tidak boleh bertentangan dengan PKB.

Perjanjian kerja dapat dibuat dalam bentuk lisan dan tertulis, bentuk tertulis menjamin kepastian hak dan kewajiban para pihak, sehingga jika terjadi perselisihan akan sangat membantu dalam proses pembuktian. Namun tidak dapat dipungkiri masih banyak perusahaan-perusahaan yang tidak atau belum membuat perjanjian kerja secara tertulis disebabkan karena ketidakmampuan sumber daya manusia karena kelaziman, sehingga atas dasar kepercayaan membuat perjanjian kerja secara lisan. Perjanjian Kerja Bersama (PKB) diatur dalam Pasal 1 ayat 21 Undang-undang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja/buruh atau beberapa serikat pekerja/buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan dengan perusahaan atau beberapa perusahaan atau perkumpulan perusahaan yang memuat syarat-syarat kerja hak dan kewajiban kedua belah pihak.

Perjanjian Kerja Bersama (PKB) mempunyai kedudukan tertinggi dalam perusahaan. Oleh karena itu, setiap perjanjian kerja yang dibuat tidak boleh bertentangan dengan Perjanjian Kerja Bersama (PKB). Demikian pula Perjanjian Kerja Bersama (PKB) tidak boleh diganti dengan Peraturan Perusahaan (PP), Perjanjian Kerja Bersama (PKB) dapat dibuat dengan jangka

³ Ida Hanifah Lubis. 2012. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Medan: Ratu Jaya, halaman 77-79.

waktu berlakunya paling lama 2 (dua) tahun, dan dapat diperpanjang lagi masa berlakunya paling lama 1 (satu) tahun berdasarkan kesepakatan tertulis antara perusahaan dengan serikat pekerja yang membuatnya.⁴

Wanprestasi artinya tidak memenuhi sesuatu yang diwajibkan, seperti yang telah ditetapkan dalam perikatan. Tidak dipenuhinya kewajiban oleh debitur disebabkan dua kemungkinan alasan, yaitu:

1. Karena kesalahan debitur, baik dengan sengaja tidak dipenuhi kewajiban maupun karena kelalaian
2. Karena keadaan memaksa (*overmacht*), *force majeure* artinya di luar kemampuan debitur.

Berdasarkan dengan ketentuan di atas, wanprestasi terjadi karena:

- a. Debitur yang sama sekali tidak memenuhi perikatan
- b. Debitur terlambat memenuhi perikatan
- c. Debitur keliru atau tidak pantas memenuhi perikatan.⁵

Perusahaan umum (selanjutnya disingkat Perum) merupakan salah satu bentuk Badan Usaha Milik Negara (selanjutnya disingkat BUMN). Berdasarkan Pasal 1 ayat (1) Peraturan Pemerintah tersebut menyatakan perusahaan umum (Perum) adalah badan usaha milik Negara sebagaimana diatur dalam Undang-undang Nomor 9 Tahun 1969 di mana seluruh modalnya dimiliki Negara berupa kekayaan Negara yang dipisahkan dan tidak terbagi atas saham. Berbeda halnya dengan Perseroan Terbatas yang seluruh modalnya terbagi atas saham, namun modal perusahaan umum (Perum) tidak terbagi atas saham.

Tujuan dan maksud dari perusahaan umum (Perum) adalah menyelenggarakan usaha yang bertujuan untuk kemanfaatan umum atau *public utility* berupa penyediaan barang dan atau

⁴ *Ibid.*, halaman 103.

⁵ Wawan Muhwan Hariri. 2011. *Hukum Perikatan Dilengkapi Hukum Perikatan dalam Islam*. Bandung: Pustaka Setia, halaman 103.

jasa yang bermutu tinggi dan sekaligus memupuk keuntungan berdasarkan prinsip pengelolaan perusahaan. Perusahaan umum (Perum) dibedakan dengan Perusahaan Perseroan (Persero) karena sifat usahanya. Sifat usaha perusahaan umum (Perum) lebih berat pada pelayanan demi kemanfaatan umum, baik pelayanan maupun penyediaan barang dan jasa.⁶

Berdasarkan ketentuan Pasal 99 Undang-undang Ketenagakerjaan yang menyebutkan setiap pekerja/buruh berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja. Pelaksanaannya tersebut diatur sesuai dengan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku.

Jaminan sosial dapat diartikan dengan pengertian yang berlainan, dalam ruang lingkup yang lebih luas, jaminan sosial dimaksudkan untuk mencegah dan mengatasi keterbelakangan, ketergantungan, keterlambatan, ketelantaran, serta kemiskinan pada umumnya. Dalam pengertian yang murni, jaminan sosial merupakan usaha untuk memberikan perlindungan dan kesejahteraan tenaga kerja terhadap resiko yang dapat mengakibatkan berkurangnya atau hilangnya penghasilan karena mencapai hari tua, menderita sakit, mengalami cacat, terkena pemutusan hubungan kerja, atau meninggal dunia.⁷

Berdasarkan ketentuan Pasal 6 ayat (1) Undang-undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja (selanjutnya disingkat Undang-undang Jamsostek) yang ruang lingkup program jaminan sosial tenaga kerja (jamsostek) meliputi:

1. Jaminan kecelakaan kerja
2. Jaminan kematian
3. Jaminan hari tua dan
4. Jaminan pemeliharaan kesehatan.⁸

⁶ Ida Nadirah. 2014. *Hukum Dagang*. Medan: Ratu Jaya, halaman 115.

⁷ Ida Hanifah Lubis. *Op. Cit.*, halaman 220-221.

⁸ Asri Wijayanti. 2010. *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Jakarta: Sinar Grafika, halaman 126.

Hal yang berkaitan dengan jaminan sosial tenaga kerja di atas adalah salah satunya jaminan hari tua (JHT). Jaminan hari tua merupakan tabungan wajib yang dimaksud untuk memberikan bekal uang bagi pekerja/buruh pada hari tua. Jaminan hari tua ini dibayarkan sekaligus atau secara berkala kepada pekerja/buruh yaitu:

1. Telah mencapai usia 55 tahun
2. Cacat total tetap menurut yang ditetapkan dokter. Iuran untuk pembiayaan program jaminan hari tua ditanggung secara bersama antara pekerja/buruh dan perusahaan.⁹

Berdasarkan ketentuan Pasal 1 ayat (31) perjanjian kerja bersama (PKB) perusahaan umum (Perum) DAMRI Tahun 2012-2014 jaminan hari tua (JHT) adalah pembayaran sejumlah uang secara sekaligus dari perusahaan kepada karyawan tetap sebagai akibat pemutusan hubungan kerja sudah termasuk uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan penggantian hak. Salah satu perkara mengenai wanprestasi yang dilakukan oleh perusahaan umum DAMRI terhadap pekerja yang tidak diberi perpanjangan cuti sakit dalam Putusan MA Nomor 829 K/Pdt.Sus-PHI/2015 menunjukkan adanya kesenjangan antara ketentuan Pasal 27 ayat (2) perjanjian kerja bersama (PKB) perusahaan umum (Perum) DAMRI Tahun 2012-2014 sebagai suatu perjanjian yang mengikat antara pekerja/buruh dalam hal ini adalah Dwi Tarto dengan perusahaan umum (Perum) DAMRI Kantor Cabang Purworejo dimana pihak perusahaan umum (Perum) DAMRI Kantor Cabang Purworejo tidak memberikan perpanjangan cuti sakit kepada pekerjanya bahkan melakukan pemutusan hubungan kerja (selanjutnya disingkat PHK), sehingga perusahaan umum (Perum) DAMRI Kantor Cabang Purworejo dalam hal ini dikatakan juga telah melanggar ketentuan perjanjian kerja bersama (PKB) perusahaan umum (Perum) DAMRI Tahun 2012-2014 yang telah mengikat pekerja/buruh dengan perusahaan umum (Perum) DAMRI tersebut.

⁹ Aloysius Uwiyono, dkk. 2014. *Asas-asas Hukum Perburuhan*. Jakarta: Rajawali Pers, halaman 122.

Duduk perkara yang menjadi dasar dikatakannya pihak perusahaan umum (Perum) DAMRI Kantor Cabang Purworejo dikatakan wanprestasi terhadap perjanjian kerja bersama (PKB) perusahaan umum (Perum) DAMRI Tahun 2012-2014 karena tidak memberikan perpanjangan cuti sakit kepada pekerja/buruh adalah bermula dari terjadinya hubungan kerja antara Dwi Tarto selaku pekerja/buruh perusahaan umum (Perum) DAMRI Kantor Cabang Purworejo yang ditugaskan sebagai pengemudi sejak 1 Oktober 1991 yang selanjutnya diberhentikan bekerja oleh perusahaan umum (Perum) DAMRI Kantor Cabang Purworejo pada tanggal 1 Januari 2015 dengan Surat Keterangan Direksi Perusahaan Umum (Perum) DAMRI Nomor 861/KP.701/DAMRI-2014 Tentang Pemberhentian Dengan Hormat Diberikan Hak Jaminan Hari Tua (JHT) Di Lingkungan Perusahaan Umum (Perum) DAMRI, pemberhentian secara hormat itu sendiri dengan alasan bahwa Dwi Tarto telah mangkir selama 4 (empat) bulan 15 (lima belas) hari dan Dwi Tarto memberikan alasan mangkirnya Dwi Tarto selama 4 (empat) bulan 15 (lima belas) hari adalah dikarenakan sedang sakit, padahal sesungguhnya perusahaan umum (Perum) DAMRI Kantor Cabang Purworejo telah menawarkan Dwi Tarto melakukan tes kesehatan dan Dwi Tarto menjalani tes kesehatan dan hasilnya bahwa Dwi Tarto sakit diabetes sehingga terungkap bahwa Dwi Tarto memang mengalami sakit.

Kejelasan mengenai sakitnya Dwi Tarto layaknya berdasarkan Pasal 27 ayat (2) perjanjian kerja bersama (PKB) perusahaan umum (Perum) DAMRI Tahun 2012-2014 Dwi Tarto tersebut berhak mendapatkan cuti sakit selama-lamanya 3 (tiga) bulan dan bila diperlukan menurut keterangan dokter dapat diperpanjang untuk 3 (tiga) bulan berikutnya, tetapi kenyataannya perusahaan umum (Perum) DAMRI Cabang Purworejo bukan memberikan perpanjangan sebagaimana ketentuan Pasal 27 perjanjian kerja bersama (PKB) yang telah disebutkan sebelumnya justru melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) terhadap Dwi Tarto

sehingga dengan kata lain perusahaan umum (Perum) DAMRI Cabang Purworejo telah melakukan wanprestasi terhadap Dwi Tarto yang mana perjanjian kerja bersama (PKB) tersebut layakanya sebuah perjanjian yang mana para pihak diwajibkan memenuhi prestasi bukan sebaliknya berbuat wanprestasi, bahkan dalam hal ini perusahaan umum (Perum) DAMRI telah melanggar ketentuan Pasal 153 ayat (1) yang menyatakan perusahaan dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) dengan alasan pada poin (a) yang menyebutkan pekerja/buruh berhalangan masuk kerja karena sakit menurut keterangan dokter selama waktu tidak melampaui 12 (dua belas) bulan secara terus menerus.

Berdasarkan duduk perkara yang dijelaskan diatas membuat penulis tertarik, untuk meneliti terkait judul yang telah disebutkan sebelumnya guna mengetahui wanprestasi yang dilakukan oleh perusahaan umum DAMRI yang tidak memberikan perpanjangan cuti sakit kepada pekerja dan akibat hukum terhadap perusahaan yang melanggar perjanjian kerja bersama (PKB) mengenai cuti sakit pekerja/buruh yang tidak diperpanjang bahkan dilakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) secara sepihak oleh perusahaan umum (Perum) DAMRI Cabang Purworejo. Perkara yang terjadi dalam kasus Dwi Tarto ini diputus oleh Majelis Hakim bahwa permohonan pekerja untuk dipekerjakan kembali di tolak Majelis Hakim, padahal selayaknya Dwi Tarto berhak untuk dipekerjakan kembali.

Berdasarkan uraian diatas maka disusun dengan judul **“Wanprestasi Yang Dilakukan Oleh Perusahaan Umum DAMRI Terhadap Pekerja Yang Tidak Diberi Perpanjangan Cuti Sakit (Analisis Putusan MA Nomor 829 K/Pdt.Sus-PHI/2015)”**

1. Rumusan masalah

Permasalahan yang menjadi pangkal tolak dalam pembahasan selanjutnya yakni sebagai berikut:

- a. Bagaimana bentuk perjanjian cuti sakit yang dilakukan perusahaan umum DAMRI dengan pekerja?
- b. Bagaimana akibat hukum wanprestasi terhadap perjanjian cuti sakit yang dilakukan oleh perusahaan umum DAMRI kepada pekerja?
- c. Bagaimana tanggungjawab perusahaan umum DAMRI yang tidak memberi perpanjangan cuti sakit?

2. Faedah Penelitian

Berdasarkan permasalahan-permasalahan di atas, diharapkan dapat memberi manfaat baik secara teoritis maupun praktis.

a. Secara Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi masukan dan sumbangan pemikiran dalam bidang Hukum Perdata, serta memberikan masukan tentang wanprestasi yang dilakukan oleh perusahaan umum DAMRI terhadap pekerja yang tidak diberi perpanjangan cuti sakit dengan demikian diharapkan dapat menambahkan khasanah kepustakaan yang berkaitan dengan hukum ketenagakerjaan.

b. Secara praktis

Hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi masyarakat umum secara khusus untuk mengetahui wanprestasi yang dilakukan oleh perusahaan umum DAMRI terhadap pekerja yang tidak diberi perpanjangan cuti sakit.

B. Tujuan Penelitian

Seperti halnya dengan tujuan untuk mempelajari sesuatu terlebih-lebih jika sesuatu itu merupakan ilmu pengetahuan, maka maksud dan tujuan yang hendak dicapai melalui penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui bentuk perjanjian cuti sakit yang dilakukan perusahaan umum DAMRI dengan pekerja.
2. Untuk mengetahui akibat hukum wanprestasi terhadap perjanjian cuti sakit yang dilakukan oleh perusahaan umum DAMRI kepada pekerja.
3. Untuk mengetahui tanggung jawab perusahaan umum DAMRI yang tidak memberi perpanjangan cuti sakit.

C. Metode Penelitian

1. Sifat Penelitian

Sifat penelitian yang digunakan adalah deskriptif dengan jenis yuridis normatif. Penelitian yuridis normatif yaitu penelitian yang dilakukan dengan cara meneliti bahan-bahan kepustakaan yang relevan dengan permasalahan yang diteliti dengan tujuan penelitian ini dapat mendeskripsikan atau menggambarkan dan menganalisis data yang diperoleh secara sistematis dan akurat tentang wanprestasi yang dilakukan oleh perusahaan umum DAMRI terhadap pekerja yang tidak diberi perpanjangan cuti sakit (Analisis Putusan MA Nomor 829 K/Pdt.Sus-PHI/2015).

2. Sumber Data

Penelitian hukum normatif ini diteliti hanya bahan pustaka atau data sekunder yang mungkin mencakup bahan hukum primer, sekunder dan tertier.¹⁰ Sumber data dalam penelitian ini diperoleh dari data sekunder, yang terdiri dari:

- a. Bahan hukum primer yaitu Kitab Undang-undang Hukum Perdata, Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-undang Nomor 13 Tahun 1998 tentang Perusahaan Umum, Undang-undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang

¹⁰ Soerjono Soekanto. 2014. *Pengantar Penelitian Hukum*. Jakarta: Universitas Indonesia, halaman 52.

Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Perjanjian Kerja Bersama Tahun 2012-2014 tentang Perusahaan Umum DAMRI, Putusan MA Nomor 829 K/Pdt.Sus-PHI/2015.

- b. Bahan hukum sekunder yaitu bahan hukum yang menjelaskan mengenai bahan hukum primer berupa buku-buku hukum yang berhubungan dengan permasalahan yang diajukan sesuai rumusan masalah.
- c. Bahan hukum tersier yaitu berupa bahan hukum yang memberikan petunjuk dan penjelasan terhadap bahan hukum primer dan sekunder seperti internet, bahan-bahan perkuliahan dan lain sebagainya yang mempunyai hubungan dengan judul penelitian ini.

3. Alat Pengumpul Data

Alat pengumpul data yang digunakan adalah studi dokumentasi (*library research*) seperti buku-buku, perundang-undangan, dan penelitian ini mengacu kepada data sekunder dan Putusan MA Nomor 829 K/Pdt.Sus-PHI/2015 yang telah berkekuatan hukum tetap yang relevan dengan topik penelitian.

4. Analisis Data

Untuk mengolah data penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif yaitu sebenarnya merupakan suatu tata cara penelitian yang menghasilkan data deskriptif yaitu apa yang dinyatakan oleh responden secara tertulis atau lisan dan perilaku nyata¹¹. Secara sederhana pendekatan kualitatif dalam penelitian ini yaitu memaparkan, menjelaskan, dan menarik kesimpulan serta memecahkan masalah terkait judul penelitian ini dari data yang telah terkumpul.

¹¹ *Ibid.*, halaman 32.

D. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah definisi yang didasarkan atas sifat-sifat hal yang didefinisikan yang dapat diamati atau diteliti.¹² Maka dalam penelitian ini beberapa istilah yang akan dijelaskan definisinya sebagai berikut:

1. Wanprestasi adalah kenyataan sebaliknya dari prestasi. Dalam hal ini, jika dalam prestasi, isi dari perjanjian tersebut dijalankan atau dipenuhi oleh para pihak, sedangkan dalam wanprestasi tidak menjalankan atau memenuhi isi perjanjian yang bersangkutan.¹³ Wanprestasi dalam penelitian ini adalah wanprestasi yang dilakukan oleh perusahaan umum DAMRI terhadap pekerja yang tidak diberi perpanjangan cuti sakit.
2. Perusahaan umum (Perum) dalam Pasal 1 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 1998 menyatakan perusahaan umum yang selanjutnya disebut Perum adalah badan usaha milik Negara sebagaimana diatur dalam Undang-undang Nomor 9 Tahun 1969 di mana seluruh modalnya dimiliki Negara berupa kekayaan Negara yang dipisahkan dan tidak terbagi atas saham.
3. Pekerja adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.¹⁴
4. Cuti sakit adalah cuti yang diberikan kepada pekerja/buruh karena mengalami sakit, dan dipertegas oleh keterangan dokter yang menyatakan pekerja/buruh tersebut dalam keadaan sakit.

¹² Bambang Dwiloka dan Rati Riana. 2012. *Teknik Menulis Karya Ilmiah*. Jakarta: Rineka Cipta, halaman 30.

¹³ Munir Fuady. 2014. *Konsep Hukum Perdata*. Jakarta: Rajawali Pers, halaman 207.

¹⁴ Tim Visi Yustisia. 2015. *Buku Pintar Pekerja Terkena PHK*. Jakarta: Visimedia, halaman 38.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Wanprestasi

1. Pengertian Wanprestasi

Wanprestasi berarti kelalaian, kealpaan, cidera janji, tidak menepati kewajibannya dalam perjanjian. Dengan demikian, wanprestasi adalah suatu keadaan di mana seorang debitur tidak memenuhi atau melaksanakan prestasi sebagaimana telah ditetapkan dalam suatu perjanjian.

Wanprestasi (lalai/alpa) dapat timbul karena:

1. Kesengajaan atau kelalaian debitur itu sendiri.
2. Adanya keadaan memaksa (*overmacht*).

2. Macam-macam Wanprestasi

Adapun seorang debitur yang dapat dikatakan telah melakukan wanprestasi ada empat macam, yaitu:

- a. Debitur tidak memenuhi prestasi sama sekali.
- b. Debitur memenuhi prestasi, tetapi tidak sebagaimana mestinya.
- c. Debitur memenuhi prestasi, tetapi tidak tepat pada waktunya.
- d. Debitur memenuhi prestasi, tetapi melakukan yang dilarang dalam perjanjian.

3. Mulai Terjadinya Wanprestasi

Pada umumnya, suatu wanprestasi baru terjadi jika debitur dinyatakan telah lalai untuk memenuhi prestasinya, atau dengan kata lain, wanprestasi ada kalau debitur tidak dapat membuktikan bahwa ia telah melakukan wanprestasi itu di luar kesalahannya atau karena keadaan memaksa.¹⁵

¹⁵ P.N.H Simanjuntak. 2015. *Hukum Perdata Indonesia*. Jakarta: Prenadamedia Group, halaman 292-293.

4. Ganti Kerugian dalam Wanprestasi

a. Pengertian Ganti Kerugian

Penggantian biaya, rugi dan bunga karena tidak dipenuhinya suatu perjanjian, barulah mulai diwajibkan apabila debitur setelah dinyatakan lalai memenuhi perjanjiannya tetap melalaikannya, atau sesuatu yang harus diberikan atau dibuatnya, hanya dapat diberikan atau dibuatnya dalam tenggang waktu yang telah dilampaukannya (Pasal 1243 KUHPerdara). Dengan demikian pada dasarnya, ganti kerugian itu adalah ganti kerugian yang timbul karena debitur melakukan wanprestasi.

b. Unsur-unsur Ganti Kerugian

Menurut ketentuan Pasal 1246 KUHPerdara, ganti kerugian itu terdiri atas tiga unsur, yaitu:

- 1) Biaya, yaitu segala pengeluaran atau ongkos-ongkos yang nyata-nyata telah dikeluarkan.
- 2) Rugi, yaitu kerugian karena kerusakan barang-barang kepunyaan kreditur yang diakibatkan oleh kelalaian debitur.
- 3) Bunga, yaitu keuntungan yang seharusnya diperoleh atau diharapkan oleh kreditur apabila debitur tidak lalai.

c. Batasan-batasan Mengenai Ganti Kerugian

Pada dasarnya, tidak semua kerugian yang dapat dimintakan penggantian. Undang-undang menentukan, bahwa kerugian yang harus dibayar oleh debitur kepada kreditur sebagai akibat dari wanprestasi:

- 1) Kerugian yang dapat diduga ketika perjanjian dibuat. Menurut Pasal 1247 KUHPerdara, debitur hanya diwajibkan membayar ganti kerugian yang nyata

telah atau sedianya harus dapat diduganya sewaktu perjanjian dibuat, kecuali jika hal tidak dipenuhinya perjanjian itu disebabkan oleh tipu daya yang dilakukan olehnya.

- 2) Kerugian sebagai akibat langsung dari wanprestasi. Menurut Pasal 1248 KUHPerdara, jika tidak dipenuhinya perjanjian itu disebabkan oleh tipu daya debitur, pembayaran ganti kerugian sekedar mengenai kerugian yang diderita oleh kreditur dan keuntungan yang hilang baginya, hanyalah terdiri atas apa yang merupakan akibat langsung dari tidak dipenuhinya perjanjian.¹⁶

Menetapkan seorang melakukan wanprestasi adalah dalam perjanjian yang bertujuan untuk tidak melakukan suatu perbuatan tersebut, sehingga apabila orang itu melakukannya berarti ia melanggar perjanjian, dan dapat dikatakan melakukan wanprestasi. Dalam hal melanggar perjanjian tersebut ada 4 (empat) akibat adanya wanprestasi, sebagaimana dikemukakan berikut ini:

1. Perikatan tetap ada

Kreditur masih dapat menuntut kepada debitur pelaksanaan prestasi, apabila ia terlambat memenuhi prestasi. Di samping itu, kreditur berhak untuk menuntut ganti rugi akibat keterlambatan melaksanakan prestasinya. Hal ini disebabkan kreditur akan mendapat keuntungan apabila debitur melaksanakan prestasi tepat pada waktunya.

2. Debitur harus membayar ganti rugi kepada kreditur (Pasal 1243 KUHPerdara)

3. Beban risiko beralih untuk kerugian debitur jika halangan itu timbul setelah debitur wanprestasi, kecuali bila ada kesengajaan atau kesalahan besar dari pihak kreditur. Oleh karena itu, debitur tidak dibenarkan untuk berpegang pada keadaan memaksa.

¹⁶ *Ibid.*, halaman 293-295.

4. Jika perikatan lahir dari perjanjian timbal balik, kreditur dapat membebaskan diri dari kewajibannya memberikan kontra prestasi dengan menggunakan Pasal 1266 KUHPerduta.¹⁷

B. Perusahaan Umum

Perusahaan umum (Perum) (*Public Corporatio*) adalah perusahaan Negara yang didirikan dan diatur berdasarkan ketentuan-ketentuan yang termaksud dalam Undang-undang Nomor 19 Prp. Tahun 1960 dan bertujuan melayani masyarakat dan mencari keuntungan. Contoh dari perusahaan umum (Perum), yaitu Perusahaan Umum (Perum) Pegadaian, Perusahaan Umum (Perum) Jasatirta, Perusahaan Umum (Perum) DAMRI, Perusahaan Umum (Perum) ANTARA, Perusahaan Umum (Perum) Perumnas, Perusahaan Umum (Perum) Balai Pustaka, Perusahaan Umum (Perum) Peruri.

Ciri-ciri Perusahaan Umum (Perum) itu sendiri adalah:

1. Melayani kepentingan masyarakat umum
2. Umumnya bergerak di bidang jasa vital (*public utility*)
3. Dipimpin oleh seorang direksi/direktur
4. Berstatus badan hukum
5. Mempunyai kekayaan sendiri dan bergerak di perusahaan swasta. Artinya, perusahaan umum (Perum) bebas membuat kontrak kerja dengan semua pihak
6. Dikelola dengan modal pemerintah yang terpisah dari kekayaan negara
7. Pkerjanya adalah pegawai perusahaan negara
8. Laporan tahunan perusahaan, disampaikan kepada pemerintah
9. Hubungan hukumnya diatur secara hubungan hukum perdata
10. Modalnya dapat berupa saham atau obligasi bagi perusahaan yang *go public*

¹⁷ Salim HS. 2011. *Pengantar Hukum Perdata Tertulis (BW)*. Jakarta: Sinar Grafika, halaman 180-181.

11. Dapat menghimpun dana dari pihak ketiga.¹⁸

C. Pekerja

Pekerja pada dasarnya merupakan suatu pelaksanaan dari adanya hubungan kerja antara perusahaan dan pekerja. Pekerja sendiri dalam praktiknya mempunyai beragam jenis sebutan yang pada hakikatnya memiliki makna yang sama. Pasal 1 ayat (3) Undang-undang Ketenagakerjaan menyatakan pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Sehingga pada dasarnya, pekerja/buruh adalah seseorang yang berhak memperoleh upah dan imbalan dalam bentuk lain yang harus dipenuhi oleh tempat atau perusahaan dimana ia bekerja.

Pengertian tersebut di atas dapat dilihat beberapa unsur yang melekat dari istilah pekerja/buruh tersebut, yaitu:

1. Setiap orang yang bekerja
2. Menerima upah atau imbalan sebagai balas jasa atas pelaksanaan pekerjaan tersebut
3. Berada di bawah perintah majikan, di bawah perintah negara atau pemerintah
4. Tidak berada di bawah perintah orang lain dengan risiko ditanggung sendiri seperti wirausaha, majikan maupun wiraswasta.¹⁹

Antara pekerja/buruh dan perusahaan dalam melakukan hubungan perjanjian kerja, menimbulkan hak dan kewajiban diantara keduanya, pekerja/buruh sebagai pihak yang harus mendapatkan perlindungan dalam menjalankan pekerjaannya, seperti adanya hak untuk istirahat, cuti tahunan dan lain sebagainya.

¹⁸ Danang Sunyoto dan Wika Harisa Putri. 2016. *Hukum Bisnis*. Yogyakarta: Pustaka Yustisia, halaman 63-64.

¹⁹ R. Joni Bambang S. *Op. Cit.*, halaman 110.

Hak-hak dan kewajiban pekerja/buruh adalah sebagai berikut yang terdapat di dalam Undang-undang Ketenagakerjaan dan KUHPperdata yaitu:

1. Hak-hak pekerja/buruh berdasarkan Undang-undang
2. Hak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi.

Hak ini diatur dalam Pasal 6 Undang-undang Ketenagakerjaan yang menyatakan setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha artinya, pengusaha harus memberikan hak dan kewajiban pekerja tanpa memandang suku, ras, agama, jenis kelamin, warna kulit, keturunan, dan aliran politik.

3. Hak memperoleh pelatihan kerja.

Hak ini diatur dalam Pasal 11 Undang-undang Ketenagakerjaan yang menyatakan setiap tenaga kerja berhak untuk memperoleh dan/atau meningkatkan dan/atau mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya melalui pelatihan kerja.

4. Hak pengakuan kompetensi dan kualifikasi kerja.

Hak ini diatur dalam Pasal 18 ayat (1) Undang-undang Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa pekerja berhak memperoleh pengakuan kompetensi kerja setelah mengikuti pelatihan kerja yang diselenggarakan lembaga pelatihan kerja pemerintah, lembaga pelatihan kerja swasta, atau pelatihan di tempat kerja.

Kewajiban pekerja/buruh berdasarkan Pasal 1603 dan Pasal 1601 huruf (w) KUHPperdata sebagai berikut:

1. Pekerja/buruh wajib melakukan pekerjaan yang diperjanjikan menurut kemampuannya dengan sebaik-baiknya

2. Pekerja/buruh wajib melakukan sendiri pekerjaannya, hanya dengan izin dari perusahaan ia dapat menyuruh orang lain menggantikannya
3. Pekerja/buruh wajib menaati aturan-aturan pelaksana pekerjaan dan aturan-aturan yang dimaksudkan untuk perbaikan tata tertib perusahaan yang diberikan oleh atau atas nama perusahaan dalam batas-batas aturan Peraturan Perundang-undangan maupun perjanjian
4. Pekerja/buruh wajib menaati peraturan tata tertib dan tata cara yang berlaku di rumah atau tempat perusahaan bila pekerja tinggal di sana
5. Pekerja/buruh melaksanakan tugas dan segala kewajibannya secara layak
6. Pekerja/buruh wajib membayar ganti rugi ataupun denda.

Hak-hak perusahaan yang terdapat di dalam perjanjian kerja bersama (PKB) perusahaan umum (Perum) DAMRI Tahun 2012-2104 adalah sebagai berikut:

1. Memberikan perintah dan pekerjaan yang layak kepada pekerja/buruh pada waktu kerja
2. Menugaskan pekerja/buruh untuk kerja lembur dengan berpedoman pada peraturan yang berlaku
3. Menuntut prestasi kerja pekerja/buruh
4. Menetapkan tata tertib dan aturan kerja perusahaan
5. Melaksanakan mutasi pekerja/buruh, dengan ketentuan tidak digunakan sebagai tindakan balasan terhadap kegiatan pengurus serikat pekerja
6. Menarik kembali fasilitas perusahaan yang diberikan kepada pekerja/buruh dengan alasan yang kuat
7. Memberikan sanksi kepada pekerja/buruh yang melakukan pelanggaran, sesuai ketentuan yang berlaku

8. Memberikan peringatan tertulis kepada pekerja/buruh yang mangkir selama 2 (dua) hari berturut-turut dan memberhentikan pekerja/buruh tidak atas permintaan sendiri bagi pekerja/buruh yang mangkir selama 7 (tujuh) hari berturut-turut setelah di berikan Surat Peringatan, I, II dan III
9. Memberhentikan karyawan tidak atas permintaan sendiri bagi karyawan yang mangkir secara terus menerus selama 15 (lima belas) hari kalender tanpa mempertimbangkan prosedur teguran lisan, surat peringatan pertama, kedua dan terakhir.

Perusahaan memiliki kewajiban untuk memenuhi hak-hak dan kewajiban pekerja/buruh sebagaimana yang disebutkan dalam poin-poin di atas, kewajiban perusahaan adalah:

1. Kewajiban membayar upah
2. Kewajiban memberikan istirahat/cuti
3. Kewajiban mengurus perawatan dan pengobatan
4. Kewajiban memberikan surat keterangan.

Hak dan kewajiban pekerja/buruh dan perusahaan tersebut adalah hak yang memang harus dipenuhi oleh masing-masing pihak, sebagai akibat dari adanya perjanjian kerja yang telah dibuat oleh para pihak yang mengadakan perjanjian tersebut, perjanjian yang dibuat tersebut biasa disebut sebagai perjanjian kerja bersama.

Perjanjian kerja bersama (PKB) diatur dalam ketentuan umum Pasal 1 ayat (21) Undang-undang Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa perjanjian kerja bersama (PKB) adalah perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja atau beberapa serikat pekerja yang tercatat di instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dengan perusahaan

atau beberapa perusahaan yang memuat syarat kerja serta, hak dan kewajiban kedua belah pihak.²⁰

²⁰ Farianto dan Darmanto. 2010. *Himpunan Putusan Mahkamah Agung dalam Perkara PHI tentang Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Disertai Ulasan Hukum*. Jakarta: Rajawali Pers, halaman 134.

BAB III

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Bentuk Perjanjian Cuti Sakit Yang Dilakukan Perusahaan Umum DAMRI Dengan Pekerja

Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Pekerja/buruh yang dimaksud disini meliputi pekerja/buruh pada perusahaan swasta, BUMN/D, usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang tidak berbentuk perusahaan tetapi mempunyai pengurus.²¹ Sedangkan perusahaan dalam Pasal 1 ayat (6) Undang-undang Ketenagakerjaan yang menyatakan (a) setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain dan (b) usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Berdasarkan ketentuan Undang-undang Ketenagakerjaan, hal pertama yang harus diketahui adalah bahwa antara perusahaan dan pekerja/buruh memiliki suatu hubungan kerja sebagaimana dijelaskan dalam Pasal 1 ayat (15) Undang-undang Ketenagakerjaan yang menyatakan hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Hubungan kerja tersebut terjadi ketika kedua belah pihak bersepakat membuat perjanjian kerja, hal tersebut diatur dalam Pasal 50 Undang-undang Ketenagakerjaan yang menyatakan hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh.

²¹ Ugo dan Pujiyo. 2012. *Hukum Acara Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*. Jakarta: Sinar Grafika, halaman 26.

Perjanjian adalah kesepakatan yang terjadi ketika para pihak saling berjanji untuk melaksanakan perbuatan tertentu. Menurut Subekti dalam Buku R Joni Bambang S menyatakan perjanjian adalah peristiwa ketika seorang atau lebih berjanji melaksanakan perjanjian atau saling berjanji untuk melaksanakan suatu hal.²² Berdasarkan ketentuan Pasal 1313 KUHPerdara perjanjian adalah suatu perbuatan dengan mana satu pihak atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang atau lebih.

Bentuk perjanjian dapat dibedakan menjadi dua macam yaitu tertulis dan lisan. Perjanjian tertulis adalah suatu perjanjian yang dibuat oleh para pihak dalam bentuk tulisan, sedangkan perjanjian lisan adalah suatu perjanjian yang dibuat oleh para pihak dalam wujud lisan (cukup kesepakatan para pihak).²³ Dalam hal perjanjian tersebut, perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis dilaksanakan sesuai dengan Peraturan Perundang-undangan, segala hal serta biaya yang diperlukan bagi pelaksanaan pembuatan perjanjian kerja dilaksanakan dan menjadi tanggung jawab perusahaan. Sehingga perjanjian tersebut memiliki fungsi, yang mana dalam hal ini fungsi perjanjian dapat dibedakan menjadi dua macam yaitu:

1. Fungsi yuridis

Fungsi yuridis adalah dapat memberikan kepastian hukum bagi para pihak

2. Fungsi ekonomis

Fungsi ekonomis adalah menggerakkan hak milik sumber daya dari nilai penggunaan lebih rendah menjadi nilai yang lebih tinggi.²⁴

Hubungan antara pekerja/buruh dan perusahaan pada umumnya diikat oleh suatu perjanjian yang dalam hukum ketenagakerjaan disebut dengan perjanjian kerja bersama (PKB). Perjanjian kerja yang dibuat antara pekerja/buruh dan perusahaan menyebabkan adanya

²² R. Joni Bambang S. *Op. Cit.*, halaman 81.

²³ Salim HS. *Op. Cit.*, halaman 166.

²⁴ *Ibid.*, halaman 168-169.

hubungan kerja antara keduanya. Dalam Undang-undang Ketenagakerjaan didefinisikan bahwa Perjanjian Kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.²⁵ Dengan diadakannya perjanjian kerja maka terjalin hubungan kerja antara perusahaan dengan pekerja yang bersangkutan.

Perjanjian kerja berdasarkan jangka waktu terbagi menjadi 2 (dua) yaitu sebagai berikut:

1. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

Perjanjian kerja waktu tertentu didasarkan atas jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu. Perjanjian kerja ini dibuat secara tertulis serta harus menggunakan Bahasa Indonesia dan huruf latin. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang dibuat tidak tertulis dinyatakan sebagai perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat mensyaratkan adanya masa percobaan kerja. Jika ada, masa percobaan kerja yang disyaratkan batal demi hukum.

2. Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT)

Menurut Pasal 1603 huruf g KUHPerdara, perjanjian kerja waktu yang tidak tertentu (PKWTT) adalah perjanjian kerja yang waktu lamanya hubungan kerja tidak ditentukan, baik dalam perjanjian, dalam Perundang-undangan, maupun menurut kebiasaan. Pada umumnya, PKWTT ini diberlakukan untuk pekerja/buruh tetap. Masa berakhirnya perjanjian kerja adalah jika terjadi pemutusan hubungan kerja (PHK), pekerja meninggal dunia, mengundurkan diri, pensiun, serta diberhentikan atau dipecat.²⁶

Berdasarkan dengan penjelasan di atas, perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) tidak dapat diberlakukan untuk pekerjaan yang bersifat tetap. Akan tetapi, perjanjian kerja ini diberlakukan untuk karyawan atau pekerja kontrak dengan jangka waktu sepanjang kontrak

²⁵ R. Joni Bambang S. *Op. Cit.*, halaman 110.

²⁶ Tim Visi Yustisia. *Op. Cit.*, halaman 27-29.

tersebut sedangkan untuk perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT) diberlakukan untuk karyawan atau pekerja tetap dengan apa yang sudah dijelaskan sebelumnya.

Perjanjian kerja yang dibuat oleh pekerja/buruh dan perusahaan tersebut adalah perjanjian kerja bersama (PKB) perusahaan umum (Perum) DAMRI Tahun 2012-2014. Pengertian perjanjian kerja bersama (PKB) pada Pasal 1 ayat (1) perjanjian kerja bersama perusahaan umum DAMRI tersebut adalah perjanjian antara pengusaha dengan serikat pekerja yang memuat syarat-syarat kerja untuk mengatur dan melindungi hak dan kewajiban kedua belah pihak. Sedangkan berdasarkan Pasal 1 ayat (21) Undang-undang Ketenagakerjaan perjanjian kerja bersama (PKB) adalah perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja/serikat buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha, atau beberapa pengusaha atau perkumpulan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak. Artinya, perjanjian kerja bersama (PKB) berisi aturan atau syarat-syarat kerja bagi pekerja, perjanjian kerja bersama (PKB) juga mengatur hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja dan menjadi pedoman penyelesaian perselisihan antara kedua belah pihak. Satu perusahaan hanya dapat membuat satu perjanjian kerja bersama (PKB) yang berlaku bagi seluruh pekerja di perusahaan tersebut.²⁷

Berdasarkan pengertian tersebut, perjanjian kerja bersama (PKB) mengatur mengenai perjanjian antara serikat pekerja atau beberapa serikat pekerja dengan pengusaha atau beberapa pengusaha atau perkumpulan pengusaha. Istilah serikat pekerja/serikat buruh berdasarkan Pasal 1 ayat (17) Undang-undang Ketenagakerjaan adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja/buruh, baik di perusahaan maupun di luar perusahaan. Yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggungjawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh

²⁷ R. Joni Bambang S. *Op. Cit.*, halaman 120.

dan keluarganya²⁸. Sehingga dalam hal ini, perjanjian itu sendiri harus tetap mengacu pada ketentuan perjanjian yang ditetapkan dalam KUHPerdara tepatnya sesuai pada Pasal 1320 KUHPerdara yaitu suatu perjanjian dikatakan sah apabila memenuhi unsur-unsur:

1. Adanya sepakat
2. Kecakapan berbuat hukum
3. Hal tertentu
4. Sebab yang dibenarkan.

Syarat pertama dari sebuah perikatan adalah adanya sepakat, dalam hal ini perjanjian kerja bersama yang dibuat oleh perusahaan adalah merupakan suatu perbuatan yang harus disepakati oleh pekerja dan perusahaan dan perjanjian kerja bersama itu harus dilaksanakan oleh kedua belah pihak, sebagaimana yang disebutkan dalam Pasal 1338 KUHPerdara. Semua perjanjian yang dibuat sesuai Undang-undang berlaku sebagai Undang-undang bagi mereka yang membuatnya. Perjanjian ini tidak dapat ditarik kembali selain dengan kesepakatan kedua belah pihak, atau karena alasan-alasan yang ditentukan oleh Undang-undang dan perjanjian tersebut harus dilaksanakan dengan itikad baik.

Syarat perjanjian yang lain dari adanya sepakat adalah syarat kecakapan, dimana dalam perjanjian kerja bersama (PKB) itu sendiri pada dasarnya dibuat oleh orang cakap dalam hal ini orang yang cakap adalah orang yang telah berumur 21 (dua puluh satu) tahun atau sudah menikah, dan bila dilihat dari segi subjek hukum dikategorikan seseorang yang disebut sebagai pendukung hak dan kewajiban adalah individu dan badan hukum. Dalam perjanjian kerja bersama (PKB) ini atas perkara Dwi Tarto dan perusahaan umum (Perum) DAMRI Cabang Purworejo dalam pengadaan perjanjian kerja bersama (PKB) telah memenuhi syarat kecakapan dalam membuat perjanjian.

²⁸ *Ibid.*, halaman 118-119.

Syarat selanjutnya yang perlu dibahas adalah syarat suatu hal tertentu yaitu tiap-tiap perjanjian adalah untuk memberikan sesuatu, untuk berbuat sesuatu, atau untuk tidak berbuat sesuatu. Berbuat sesuatu dalam hal ini adalah perjanjian kerja bersama (PKB) yaitu merupakan suatu perbuatan yang telah memenuhi persyaratan perjanjian sepanjang tidak bertentangan dengan hukum, Undang-undang dan ketertiban umum. Syarat ke empat yaitu syarat sebab yang halal dalam ini sebab yang halal dimaksudkan adalah suatu sebab yang tidak bertentangan dengan Undang-undang, ketertiban, kepatutan, dan keadilan dalam masyarakat. Sehingga perjanjian kerja bersama (PKB) yang dibuat oleh perusahaan umum (Perum) DAMRI Cabang Purworejo tersebut adalah telah memenuhi ke empat syarat sah perjanjian yang telah ditetapkan dalam Pasal 1320 KUHPerdara.

Hal-hal yang mengikat dalam perjanjian (Pasal 1338, 1339, 1347 KUHPerdara) adalah sebagai berikut:

1. Isi perjanjian
2. Undang-undang
3. Kebiasaan
4. Kepatutan.

Akibat perjanjian yang sah (Pasal 1338 KUHPerdara) adalah:

1. Semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku bagi yang membuatnya
2. Perjanjian tidak dapat ditarik kembali. Kecuali para pihak sepakat atau karena alasan-alasan yang oleh Undang-undang dinyatakan cukup
3. Suatu perjanjian harus dilaksanakan dengan iktikad baik.²⁹

²⁹ *Ibid.*, halaman 98-99.

Berdasarkan ketentuan yang mengikat dalam hal perjanjian di atas Pasal 1339 KUHPerdara adalah perjanjian tidak hanya mengikat apa yang dengan tegas ditentukan di dalamnya, melainkan juga segala sesuatu yang menurut sifatnya perjanjian dituntut berdasarkan keadilan, kebiasaan, atau Undang-undang. Sedangkan Pasal 1347 KUHPerdara menyatakan syarat-syarat yang selalu diperjanjikan menurut kebiasaan, harus dianggap telah termasuk dalam perjanjian, walaupun tidak dengan tegas dimasukkan dalam perjanjian.

Perjanjian tersebut jika tidak sesuai dengan maksud para pihak, para pihak tersebut harus berpaling pada ketentuan Pasal 1338 KUHPerdara dan Pasal 1339 KUHPerdara (iktikad baik) agar perjanjian yang patut dan pantas sesuai asas kepatutan yang membawa keadilan. Oleh karena itu, perjanjian harus dilaksanakan dengan iktikad baik dan kepatutan karena tujuan iktikad baik dan kepatutan adalah mencapai keadilan yang diharapkan.³⁰

Perjanjian yang dibuat oleh para pihak haruslah dapat dimengerti dan dipahami isinya. Akan tetapi, dalam kenyataannya banyak perjanjian yang isinya tidak dimengerti oleh para pihak, seperti dalam perkara ini yang mana pihak perusahaan umum (Perum) DAMRI Cabang Purworejo telah lalai atau melanggar kesepakatan yang terdapat di dalam perjanjian kerja bersama perusahaan umum (Perum) DAMRI Tahun 2012-2014. Pihak perusahaan umum (Perum) DAMRI Cabang Purworejo telah melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) secara sepihak kepada pekerja/buruh yang bekerja di perusahaan tersebut yang bernama Dwi Tarto, pekerjaan yang diperintahkan atau diberikan pihak perusahaan umum (Perum) DAMRI kepada Dwi Tarto adalah sebagai pengemudi yang merupakan pekerjaan yang sifatnya terus menerus, tidak terputus-putus, tidak dibatasi waktu dan merupakan bagian pekerjaan pokok pada perusahaan umum (Perum) DAMRI tersebut.

³⁰ *Ibid.*, halaman 101.

Pekerja/buruh yang bernama Dwi Tarto mengalami sakit selama 4 (empat) bulan 15 (lima belas) hari sehingga pekerja/buruh mengajukan cuti sakit, namun pihak perusahaan umum (Perum) DAMRI Cabang Purworejo, pekerja/buruh tersebut diperintahkan untuk melakukan cek kesehatan. Kemudian pekerja/buruh yang bernama Dwi Tarto melakukan cek kesehatan dan hasil dari kesehatan tersebut diserahkan kepada perusahaan umum (Perum) DAMRI Cabang Purworejo. Bahwa setelah itu pihak perusahaan umum (Perum) DAMRI justru memberhentikan pekerja/buruh yang bernama Dwi Tarto dengan Surat Keputusan Direksi Perusahaan Umum DAMRI Nomor SK.861/KP.701/DAMRI-2014 tentang Pemberhentian Dengan Hormat Diberikan Hak Jaminan Hari Tua (JHT) di Lingkungan Perusahaan Umum DAMRI.

Berdasarkan ketentuan perjanjian kerja bersama (PKB) perusahaan umum (Perum) DAMRI Tahun 2012-2014 Pasal 27 ayat 2 (dua) pekerja/buruh yang menderita sakit lebih dari 14 (empat belas) hari, berhak mendapatkan cuti sakit selama 3 (tiga) bulan berikutnya, ayat 3 (tiga) pekerja/buruh yang menderita sakit selama 6 (enam) bulan berturut-turut, diuji kembali kesehatannya oleh Tim Penguji kesehatan dan apabila yang bersangkutan masih dinyatakan sakit dapat diberikan cuti selama-lamanya 6 (enam) bulan dan ayat 4 (empat) dalam hal pekerja/buruh cuti sakit sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) dan (3) akan kembali bekerja, maka pekerja/buruh yang bersangkutan harus membawa Surat Keterangan Dokter yang menyatakan bahwa yang bersangkutan dapat bekerja kembali.

Berdasarkan Pasal 27 perjanjian kerja bersama (PKB) tersebut pekerja/buruh yang bernama Dwi Tarto seharusnya mendapatkan perpanjangan cuti sakit untuk tahap berikutnya bukan justru diputus hubungan kerjanya oleh pihak perusahaan umum (Perum) DAMRI. Sehingga perusahaan umum (Perum) DAMRI Cabang Purworejo tidak langsung melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap si pekerja/buruh yang bernama Dwi Tarto dengan

mengabaikan dan melanggar prosedur yang diatur dalam perjanjian kerja bersama (PKB) perusahaan umum (Perum) DAMRI Tahun 2012-2014 Pasal 27 ayat (2), (3) dan (4). Dalam hal ini, bentuk perjanjian kerja yang sudah disekepakati sebelumnya antara perusahaan dengan pekerja/buruh tidak sesuai dengan ketentuan yang ada. Dijelaskan juga berdasarkan ketentuan Undang-undang Ketenagakerjaan Pasal 153 ayat (1) huruf (a) yaitu perusahaan dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan pekerja/buruh berhalangan masuk kerja karena sakit menurut keterangan dokter selama waktu tidak melampaui 12 (dua belas) bulan secara terus-menerus dan ayat (2) menyatakan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan dengan alasan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) batal demi hukum dan perusahaan wajib mempekerjakan kembali pekerja/buruh yang bersangkutan

Berdasarkan Pasal 124 ayat (2) Undang-undang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa ketentuan dalam perjanjian kerja bersama tidak boleh bertentangan dengan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku dan ayat (3) dalam hal isi perjanjian kerja bersama bertentangan dengan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) maka ketentuan yang bertentangan tersebut batal demi hukum dan yang berlaku adalah ketentuan dalam Peraturan Perundang-undangan. Sehingga, jelas dikatakan bahwa perjanjian kerja bersama (PKB) perusahaan umum (Perum) DAMRI Tahun 2012-2014 Pasal 27 tentang Cuti Sakit dan ketentuan Undang-undang Ketenagakerjaan tentang Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Pasal 153 ayat (1) huruf (a) dan ayat (2) sudah sesuai.

Antara pekerja/buruh dan perusahaan lebih sering memiliki perselisihan antara keduanya, perselisihan yang sering terjadi antara perusahaan dengan pekerja/buruh disebut dengan Perselisihan Hubungan Industrial (PHI), dan berakhir dengan pemutusan hubungan kerja (PHK) yang dilakukan oleh perusahaan. Perselisihan Hubungan Industrial (PHI) dalam Pasal 1 ayat (22)

Undang-undang Ketenagakerjaan adalah perbedaaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat kerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, dan perselisihan pemutusan hubungan kerja serta perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan sedangkan pemutusan hubungan kerja (PHK) dalam Pasal 1 ayat (25) Undang-undang Ketenagakerjaan adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan perusahaan.³¹

Pemutusan hubungan kerja (PHK) di atas tersebut berdasarkan ketentuan Pasal 150 Undang-undang Ketenagakerjaan meliputi pemutusan hubungan kerja (PHK) yang terjadi di badan usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan atau badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara, maupun usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lainnya yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Pemutusan hubungan kerja (PHK) berarti suatu keadaan di mana pekerja/buruh berhenti dari perusahaannya, pemutusan hubungan kerja (PHK) bagi pekerja/buruh merupakan awal dari penderitaan, maksudnya adalah bagi pekerja/buruh permulaan dari segala pengakhiran, permulaan dari berakhirnya kemampuannya membiayai keperluan hidup sehari-hari baginya dan keluarganya.

Pemutusan hubungan kerja (PHK) itu sendiri pada dasarnya harus melalui tata cara yang telah ditetapkan oleh Undang-undang dan Peraturan lainnya. Tata cara pemutusan hubungan kerja (PHK) itu sendiri adalah permohonan penetapan pemutusan hubungan kerja (PHK) diajukan secara tertulis kepada Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial disertai alasan yang menjadi dasarnya. Permohonan penetapan dapat diterima oleh Lembaga

³¹ Asri Wijayanti. *Op. Cit.*, halaman 158.

Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial apabila telah dirundingkan. Penetapan atas permohonan pemutusan hubungan kerja (PHK) hanya dapat diberikan oleh Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial jika ternyata maksud untuk memutuskan hubungan kerja telah dirundingkan, tetapi perundingan tersebut tidak menghasilkan kesepakatan.

Penetapan pemutusan hubungan kerja (PHK) tidak diperlukan dalam hal:

1. Pekerja/buruh masih dalam masa percobaan kerja, bilamana telah dipersyaratkan secara tertulis sebelumnya
2. Pekerja/buruh mengajukan permintaan pengunduran diri, secara tertulis atas kemauan sendiri tanpa ada indikasi adanya tekanan/intimidasi dari pengusaha, berakhirnya hubungan kerja sesuai dengan perjanjian kerja waktu tertentu untuk pertama kali
3. Pekerja/buruh mencapai usia pensiun sesuai dengan ketentuan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, atau peraturan perundang-undangan atau
4. Pekerja/buruh meninggal dunia.³²

Pemutusan hubungan kerja (PHK) tanpa penetapan batal demi hukum selama putusan Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial belum ditetapkan, baik perusahaan maupun pekerja/buruh harus tetap melaksanakan segala kewajibannya. Perusahaan dapat melakukan penyimpangan terhadap ketentuan berupa tindakan skorsing kepada pekerja/buruh yang sedang dalam proses pemutusan hubungan kerja (PHK) dengan tetap wajib membayar upah beserta hak-hak lainnya yang bisa diterima pekerja/buruh. Dalam hal tindakan yang dilakukan oleh perusahaan umum (Perum) DAMRI Cabang Purworejo kepada pekerja/buruh yang bernama Dwi Tarto dengan adanya pemutusan hubungan kerja (PHK) yang dilakukan secara sepihak kepada pekerja/buruh tersebut dan tanpa minta izin dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial adalah batal demi hukum sesuai yang dijelaskan di atas serta hal tersebut

³² Rachmat Trijono. 2014. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*. Jakarta: Papas Sinar Sinanti, halaman 131.

merupakan suatu perbuatan yang bertentangan dengan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku.

Cara terjadinya pemutusan hubungan kerja (PHK) ada 4 macam yaitu:

1. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Demi Hukum

Pemutusan hubungan kerja (PHK) demi hukum terjadi karena alasan batas waktu masa kerja yang disepakati telah habis atau apabila buruh meninggal dunia. Berdasarkan ketentuan Pasal 61 ayat (1) Undang-undang Ketenagakerjaan, Perjanjian kerja berakhir apabila:

- a. Pekerja meninggal dunia
- b. Berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja
- c. Adanya putusan pengadilan dan/atau putusan atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap atau
- d. Adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.

2. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) oleh Buruh

Pemutusan hubungan kerja (PHK) oleh buruh dapat terjadi apabila buruh mengundurkan diri atau telah terdapat alasan mendesak yang mengakibatkan buruh minta di putus hubungan kerja (PHK). Berdasarkan ketentuan Pasal 151 ayat (3) huruf b Undang-undang Ketenagakerjaan atas kemauan sendiri tanpa ada indikasi adanya tekanan/intimidasi dari pengusaha, berakhirnya hubungan kerja sesuai dengan perjanjian kerja waktu tertentu apabila buruh mangkir paling sedikit dalam waktu 5 hari kerja berturut-turut dan telah

dipanggil oleh pengusaha 2 kali secara tertulis, tetapi pekerja/buruh tidak dapat memberikan keterangan tertulis dengan bukti yang sah.

3. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) oleh Majikan

Pemutusan hubungan kerja (PHK) oleh majikan dapat terjadi karena alasan apabila buruh tidak lulus masa percobaan, apabila majikan mengalami kerugian sehingga menutup usaha, atau apabila buruh melakukan kesalahan. Lamanya masa percobaan maksimal adalah 3 bulan, dengan syarat adanya masa percobaan dinyatakan dengan tegas oleh majikan pada saat hubungan kerja dimulai, apabila tidak maka dianggap tidak ada masa percobaan. Ketentuan lainnya apabila majikan menerapkan adanya training maka masa percobaan tidak boleh dilakukan.

4. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) karena Putusan Pengadilan

Cara terjadinya pemutusan hubungan kerja (PHK) yang terakhir adalah karena adanya putusan pengadilan. Cara yang keempat ini sebenarnya merupakan akibat dari adanya sengketa antara buruh dan majikan yang berlanjut sampai ke proses peradilan. Datangnya perkara dapat dari buruh atau dapat dari majikan. Cara terjadinya pemutusan hubungan kerja (PHK) selalu bersinggungan dengan adanya larangan bagi perusahaan melakukan pemutusan hubungan kerja (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, keguguran 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 perusahaan, atau berdasarkan ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, atau peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama
- 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.³³

Prosedur pemutusan hubungan kerja (PHK) menurut Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah sebagai berikut:

1. Sebelumnya semua pihak (pengusaha, pekerja atau buruh, maupun serikat pekerja atau serikat buruh) harus melakukan upaya untuk menghindari terjadinya pemutusan hubungan kerja (PHK)

³³ *Ibid.*, halaman 132-133.

2. Apabila tidak dapat dihindari, pengusaha dan serikat pekerja atau serikat buruh maupun pekerja atau buruh mengadakan perundingan
3. Jika perundingan berhasil, membuat persetujuan bersama
4. Apabila tidak berhasil, pengusaha mengajukan permohonan penetapan disertai dasar dan alasan-alasannya kepada Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.³⁴

Kasus ini sesungguhnya Dwi Tarto menderita sakit lebih dari 14 (empat belas) hari dan sudah selayaknya mendapatkan haknya memperoleh perpanjangan cuti sakit sesuai ketentuan yang telah disebutkan sebelumnya, bukan justru memberhentikan pekerja secara sepihak seperti yang dilakukan oleh pihak perusahaan umum (Perum) DAMRI sesuai dengan gugatan yang diajukan oleh Dwi Tarto pada bagian gugatan pokok yang terurai dalam perkara Putusan MA Nomor 829K/Pdt.Sus-PHI/2015 pada tuntutan primer poin 3 (tiga) menyatakan pemutusan hubungan kerja (PHK) yang dilakukan oleh Para Tergugat dalam hal ini pihak perusahaan umum (Perum) DAMRI Cabang Purworejo kepada Dwi Tarto adalah melawan hukum dan bertentangan dengan peraturan hukum yang berlaku.

Pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja (PHK) tanpa penetapan Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang berwenang, dan pekerja/buruh yang bersangkutan tidak dapat menerima pemutusan hubungan kerja (PHK) tersebut, maka pekerja/buruh dapat mengajukan gugatan ke Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dalam waktu paling lama 1 (satu) tahun sejak tanggal dilakukan pemutusan hubungan kerja (PHK). Tenggang waktu 1 (satu) tahun dianggap merupakan waktu yang cukup layak untuk mengajukan gugatan.

Hak dan tanggung jawab antara pekerja/buruh perusahaan sesungguhnya lahir dari adanya perjanjian kerja bersama (PKB) yang mengikat pekerja/buruh dan perusahaan sesuai

³⁴ Eko Wahyudi. *Op. Cit.*, halaman 96-97.

dengan ketentuan Pasal 1 ayat (1) perjanjian kerja bersama perusahaan umum (Perum) DAMRI Tahun 2012-2014 dinyatakan perjanjian kerja bersama (PKB) adalah perjanjian antara pengusaha dan serikat pekerja yang memuat syarat-syarat kerja untuk mengatur dan melindungi hak dan kewajiban kedua belah pihak. Selanjutnya, Pasal 2 menyatakan perjanjian kerja bersama (PKB) ini adalah bersifat mengikat antara pengusaha dengan serikat pekerja dan pekerja/buruh, sebagaimana yang diatur dalam perjanjian kerja bersama (PKB) ini dan Pasal 3 ayat (1) menyatakan kedua pihak berkewajiban mensosialisasikan dan menjelaskan kepada seluruh pekerja/buruh mengenai maksud, tujuan dan isi perjanjian kerja bersama (PKB) ini, ayat (2) kedua pihak wajib menjaga serta memelihara hubungan kerja yang baik demi ketentraman dan ketenangan kerja dalam perusahaan dan ayat (3) menyatakan Pasal-pasal yang tercantum dalam perjanjian kerja bersama (PKB) ini merupakan persetujuan bersama yang wajib ditaati dan dilaksanakan oleh kedua belah pihak.

Kewajiban yang harus ditaati oleh para pihak dalam perjanjian kerja bersama (PKB) ini mencakup semua hal yang memang telah ditentukan dalam perjanjian kerja bersama (PKB) tak terkecuali kewajiban bagi perusahaan untuk memberikan perpanjangan cuti sakit bagi pekerja/buruh, sesuai dengan ketentuan Pasal 27 ayat (2) perjanjian kerja bersama (PKB) perusahaan umum (Perum) DAMRI Tahun 2012-2014 yang menyatakan pekerja/buruh yang menderita sakit lebih dari 14 (empat belas) hari, berhak mendapatkan cuti sakit selama-lamanya 3 (tiga) bulan dan bila diperlukan menurut keterangan dokter dapat diperpanjang 3 (tiga) bulan berikutnya.

Berdasarkan penjelasan tersebut dapat diketahui bahwa perjanjian kerja bersama (PKB) ini memberikan perlindungan kepada pekerja/buruh bilamana mengalami sakit dapat diberikan perpanjangan cuti sakit. Adanya perlindungan-perlindungan tersebut menjadi faktor bagi

pekerja/buruh untuk bekerja dalam suatu perusahaan. Dengan adanya perlindungan tersebut, pekerja/buruh dapat menjalani hidupnya dengan lebih nyaman dan lebih terjamin karena tidak terdapat kekhawatiran dari pekerja/buruh akan nasib dirinya dan keluarganya secara ekonomis, sosial, dan teknis. Adanya perlindungan-perlindungan tersebut tentunya harus diimbangi dengan hak-hak dan kewajiban-kewajiban yang muncul bagi pekerja/buruh. Hak-hak dan kewajiban-kewajiban tersebut tentunya memiliki nilai yang penting bagi pengusaha dalam menjalankan kegiatan usahanya.

Hak dan kewajiban dari pekerja/buruh sebagai berikut:

1. Hak-Hak Pekerja/Buruh

- a. Meminta kepada pemimpin atau pengurus perusahaan agar dilaksanakan semua syarat keselamatan dan kesehatan kerja yang diwajibkan di tempat kerja atau perusahaan yang bersangkutan.
- b. Menyatakan keberatan melakukan pekerjaan jika syarat keselamatan dan kesehatan kerja serta alat perlindungan diri yang diwajibkan tidak memenuhi persyaratan, kecuali dalam hal khusus ditetapkan lain oleh pengawas dalam batas-batas yang masih dipertanggungjawabkan.

2. Kewajiban Pekerja

- a. Kewajiban ketaatan, yakni seorang tenaga kerja yang memasuki sebuah perusahaan tertentu memiliki konsekuensi untuk taat dan patuh terhadap perintah dan petunjuk yang diberikan perusahaan karena mereka sudah terikat dengan perusahaan. Namun demikian, tenaga kerja tidak harus mematuhi semua perintah yang diberikan oleh atasannya apabila perintah tersebut dinilai tidak bermoral dan tidak wajar. Seorang tenaga kerja di dalam perusahaan juga tidak harus menaati perintah perusahaan

tersebut apabila penugasan yang diberikan kepadanya tidak sesuai dengan kontrak yang telah disepakati sebelumnya.

- b. **Konfidensialitas**, yakni kewajiban untuk menyimpan informasi yang sifatnya sangat rahasia. Setiap tenaga kerja di dalam perusahaan, terutama yang memiliki akses ke rahasia perusahaan seperti akuntan, bagian operasi, manajer, dan lain-lain memiliki konsekuensi untuk tidak membuka rahasia perusahaan kepada khalayak umum. Kewajiban ini tidak hanya dipegang oleh tenaga kerja tersebut selama ia masih bekerja disana, tetapi juga setelah tenaga kerja tersebut tidak bekerja ditempat itu lagi. Sangatlah tidak etis jika seorang tenaga kerja pindah ke perusahaan baru dengan membawa rahasia perusahaannya yang lama agar ia mendapat gaji yang lebih besar.
- c. **Kewajiban loyalitas**, yakni konsekuensi lain yang dimiliki seorang tenaga kerja jika dia bekerja di dalam sebuah perusahaan adalah dia harus memiliki loyalitas terhadap perusahaan. Dia harus mendukung tujuan-tujuan dan visi-misi dari perusahaan tersebut. Tenaga kerja yang sering berpindah-pindah pekerjaan dengan harapan memperoleh gaji yang lebih tinggi dipandang kurang etis karena hanya berorientasi pada materi. Pekerja/buruh tersebut dinilai tidak memiliki dedikasi yang sungguh-sungguh kepada perusahaan.³⁵

Berdasarkan penjelasan di atas mengenai tindakan yang dilakukan oleh perusahaan umum (Perum) DAMRI melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) secara sepihak kepada Dwi Tarto tanpa minta izin dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan merupakan suatu perbuatan yang bertentangan dengan Peraturan Perundang-undangan. Sehingga, hal ini berdasarkan Pasal 155 Undang-undang Ketenagakerjaan yaitu:

³⁵ Jimmy Joses Sembiring. 2016. *Hak dan Kewajiban Pekerja Berdasarkan Peraturan Terbaru*. Jakarta: Visimedia, halaman 37-39.

1. Pemutusan hubungan kerja tanpa penetapan batal demi hukum
2. Selama putusan Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial belum ditetapkan baik perusahaan maupun pekerja/buruh harus tetap melaksanakan segala kewajibannya
3. Perusahaan dapat melakukan penyimpangan terhadap ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) berupa tindakan skorsing kepada pekerja/buruh yang sedang dalam proses pemutusan hubungan kerja dengan tetap membayar upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima pekerja/buruh.

Sanksi atau hukuman bagi pemutusan hubungan kerja (PHK) yang tidak beralasan, yaitu:

1. Pemutusan tersebut adalah batal dan pekerja/buruh yang bersangkutan harus ditempatkan kembali pada kedudukan semula
2. Pembayaran ganti rugi kepada pekerja/buruh tersebut. Dalam hal ini pekerja/buruh berhak memilih antara penempatan kembali atau mendapatkan ganti rugi.³⁶

Berdasarkan ketentuan di atas, hal tersebut berkaitan dengan perjanjian yang ada sebelumnya yaitu perjanjian kerja bersama (PKB) perusahaan umum (Perum) DAMRI Tahun 2012-2014 yang sudah jelas dikatakan dalam Pasal 27 ayat (2), (3) dan (4). Sehingga, hal ini sudah bertentangan dengan perjanjian kerja yang dibuat oleh perusahaan maupun pekerja/buruh. Oleh karena itu, perusahaan dan pekerja/buruh wajib untuk mematuhi sesuai dengan kesepakatan bersama. Perjanjian kerja bersama (PKB) dibuat untuk menjadi pegangan bagi perusahaan maupun pekerja yang berisikan tentang hak-hak dan kewajiban masing-masing pihak dengan tujuan memelihara hubungan antara keduanya.

Berdasarkan ketentuan yang terdapat di dalam Pasal 126 ayat (1) Undang-undang Ketenagakerjaan, hal tersebut berkaitan dengan penjelasan sebelumnya yang menyatakan

³⁶ Asri Wijayanti. *Op. Cit.*, halaman 163.

pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh dan pekerja/buruh wajib melaksanakan ketentuan yang ada dalam perjanjian kerja bersama, dan Pasal 127 ayat (1) dan (2) juga menyatakan perjanjian kerja yang dibuat oleh pengusaha dengan pekerja/buruh tidak boleh bertentangan dengan perjanjian kerja bersama dan dalam hal ketentuan dalam perjanjian kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) bertentangan dengan perjanjian kerja bersama, maka ketentuan dalam perjanjian kerja tersebut batal demi hukum dan yang berlaku adalah ketentuan dalam perjanjian kerja bersama. Sehingga, bentuk perjanjian kerja cuti sakit yang dilakukan oleh perusahaan umum (Perum) DAMRI Cabang Purworejo dengan pekerja/buruh sudah jelas dikatakan bahwa Pasal 27 ayat (2) yaitu pekerja/buruh yang menderita sakit lebih dari 14 (empat belas) hari, berhak mendapatkan cuti sakit selama-lamanya 3 (tiga) bulan dan bila diperlukan menurut keterangan dokter dapat diperpanjang untuk 3 (tiga) bulan berikutnya. Oleh karena itu, bentuk perjanjian cuti sakit yang dilakukan oleh perusahaan umum (Perum) DAMRI dengan pekerja/buruh adalah bentuk perjanjian yang terdapat di dalam perjanjian kerja bersama (PKB) Perum DAMRI Tahun 2012-2014 Pasal 27 Tentang Cuti Sakit.

B. Akibat Hukum Wanprestasi Terhadap Perjanjian Cuti Sakit Yang Dilakukan Oleh Perusahaan Umum DAMRI Kepada Pekerja

Subjek hukum dalam hubungan kerja pada dasarnya adalah pengusaha/pemberi kerja dengan pekerja/buruh. Objek hukum dalam hubungan kerja adalah pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja. Dengan kata lain tenaga yang melekat pada diri pekerja merupakan objek hukum dalam hubungan kerja. Objek hukum dalam perjanjian kerja, yaitu hak dan kewajiban masing-masing pihak secara timbal balik yang meliputi syarat-syarat kerja atau hal lain akibat adanya

hubungan kerja. Objek hukum dalam hubungan kerja tertuang di dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan dan kesepakatan kerja bersama/perjanjian kerja bersama.

Kedudukan perjanjian kerja adalah di bawah peraturan perusahaan, sehingga apabila ada ketentuan dalam perjanjian kerja yang bertentangan dengan peraturan perusahaan maka yang berlaku adalah peraturan perusahaan. Hubungan kerja ada yang merupakan hubungan kerja sektor formal dan hubungan kerja sektor informal. Hubungan kerja sektor formal adalah hubungan kerja yang terjalin antara pengusaha dan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, baik untuk waktu tertentu maupun untuk waktu tidak tertentu yang mengandung adanya unsur kepercayaan, upah, dan perintah. Sedangkan yang dimaksud dengan hubungan kerja sektor informal adalah hubungan kerja yang terjalin antara pekerja/buruh dan orang perorangan atau beberapa orang yang melakukan usaha bersama yang tidak berbadan hukum atas dasar saling percaya dan sepakat dengan menerima upah dan atau imbalan atau bagi hasil.³⁷

Berdasarkan ketentuan Pasal 1320 KUHPerdara suatu perjanjian dikatakan sah apabila memenuhi unsur-unsur:

1. Adanya sepakat
2. Kecakapan berbuat hukum
3. Hal tertentu
4. Sebab yang dibenarkan.

Hubungan kerja didasari atas suatu perjanjian kerja antara perusahaan dan pekerja/buruh, baik perjanjian kerja lisan ataupun perjanjian kerja tertulis. Perjanjian kerja berdasar Pasal 52 Undang-undang Ketenagakerjaan, dibuat atas dasar sebagai berikut:

1. Kesepakatan kedua belah pihak
2. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum

³⁷ Munir Fuady. 2012. *Pengantar Hukum Bisnis*. Bandung: Citra Aditya Bakti, halaman 192.

3. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan
4. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan ketentuan Perundang-undangan yang berlaku.

Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian antara pekerja/buruh dan pengusaha secara lisan dan atau tertulis, baik untuk waktu tertentu maupun untuk waktu tidak tertentu yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu harus dibuat secara tertulis. Perjanjian yang dibuat antara pihak pekerja dengan pihak perusahaan umum (Perum) DAMRI harus sesuai dengan perjanjian yang telah ditetapkan dalam hukum perdata baik mengenai syarat-syarat perjanjian dengan asas-asas perjanjian dalam hukum perdata. Karena pada dasarnya setiap perjanjian yang dibuat pada para pihak menjadi Undang-undang bagi para pihak yang membuatnya hal tersebut diperkuat oleh Pasal 1338 KUHPerdata yaitu semua persetujuan yang dibuat sesuai dengan Undang-undang berlaku sebagai Undang-undang bagi mereka yang membuatnya. Perjanjian itu tidak dapat ditarik kembali selain dengan kesepakatan kedua belah pihak, atau karena alasan-alasan yang ditentukan oleh Undang-undang dan perjanjian tersebut harus dilaksanakan dengan itikad baik. Sehingga pada dasarnya, bagi para pihak harus menjalankan isi dari perjanjian yang dibuat para pihak tersebut. Bilamana perjanjian itu tidak dilaksanakan akan dikenal adanya wanprestasi. Wanprestasi atau dikenal dengan istilah ingkar janji, yaitu kewajiban dari debitur untuk memenuhi suatu prestasi, jika dalam melaksanakan kewajiban bukan terpengaruh karena keadaan, maka debitur dianggap telah melakukan ingkar janji.³⁸ Menurut Setiawan dalam Buku Yahman menyatakan dalam praktik sering dijumpai ingkar janji dalam hukum perdata, ada tiga bentuk ingkar janji:

1. Tidak memenuhi prestasi sama sekali

³⁸ Yahman. 2015. *Karakteristik Wanprestasi dan Tindak Pidana Penipuan*. Jakarta: Prenadamedia Group, halaman 81.

2. Terlambat memenuhi prestasi
3. Memenuhi prestasi secara tidak baik.³⁹

Akibat-akibat terhadap kelalaian atau kealpaan oleh debitur diancam beberapa sanksi atau hukuman, ada empat jenis, yaitu:

1. Membayar kerugian yang diderita oleh kreditur atau dinamakan ganti rugi
2. Pembatalan perjanjian atau juga dinamakan pemecahan perjanjian
3. Peralihan risiko
4. Membayar biaya perkara, kalau sampai diperkirakan di depan Hakim.⁴⁰

Tujuan dibuatnya suatu perjanjian cukup jelas yaitu agar isi perjanjian tersebut dijalankan sepenuhnya. Kecuali jika terjadi keadaan memaksa, maka jika ada pihak yang tidak melaksanakan komitmennya yang sudah dituang dalam perjanjian, maka menurut hukum pihak tersebut dapat dimintakan tanggung jawab, jika pihak lain dalam perjanjian tersebut menderita kerugian karenanya. Jadi, perjanjian tersebut adalah mengikat, dan ikatannya sama dengan kekuatan suatu Undang-undang.

KUHPerdata memperincikan kerugian atau yang harus diganti rugi dalam tiga hal sebagai berikut:

1. Biaya
2. Rugi
3. Bunga

Ganti rugi yang ditentukan dalam perjanjian adalah suatu ganti rugi karena wanprestasi di mana bentuk dan besarnya ganti rugi tersebut sudah ditulis dan ditetapkan dengan pasti

³⁹ *Ibid.*, halaman 82.

⁴⁰ *Ibid.*, halaman 85.

perjanjian ketika perjanjian ditandatangani, meskipun saat itu wanprestasinya belum terjadi sama sekali. Ganti rugi sebagaimana dinyatakan oleh Pasal 1236 KUHPerdara dan Pasal 1243 KUHPerdara, memiliki unsur-unsur ganti rugi dalam arti seperti berikut:

1. Sebagai pengganti daripada kewajiban prestasi perikatannya; untuk mudahnya dapat kita sebut sebagai prestasi pokok perikatannya, yaitu apa yang ditentukan dalam perikatan yang bersangkutan.
2. Sebagian dari bagian perikatan pokoknya, seperti kalau ada prestasi yang tidak sebagaimana mestinya, tetapi kreditur mau menerimanya dengan disertai penggantian kerugian, sudah tentu dengan didahului protes atau disertai ganti rugi atas dasar cacat tersembunyi.
3. Sebagai pengganti atas kerugian yang diderita oleh kreditur oleh karena keterlambatan prestasi dari kreditur, jadi suatu ganti rugi yang dituntut oleh kreditur, di samping kewajiban perikatannya.
4. Kedua-duanya sekaligus; jadi di sini dituntut baik penggantian kewajiban prestasi pokok perikatannya maupun ganti rugi keterlambatannya.⁴¹

Berdasarkan perkara antara Dwi Tarto dan perusahaan umum (Perum) DAMRI Cabang Purworejo dengan Nomor Putusan 829 K/Pdt.Sus-PHI/2015 dapat diketahui bahwa perusahaan umum (Perum) DAMRI Cabang Purworejo ini telah melakukan perbuatan wanprestasi mengingat adanya ketentuan dalam perjanjian kerja bersama (PKB) perusahaan umum (Perum) DAMRI tahun 2012-2014 yang terdapat dalam Pasal 2 yang menyatakan perjanjian kerja bersama (PKB) ini adalah bersifat mengikat antara pengusaha dengan serikat pekerja dan karyawan, sebagaimana yang diatur dalam perjanjian kerja bersama (PKB) ini. Sehingga berdasarkan ketentuan ini dapat diketahui bahwa segala Pasal yang terdapat dalam perjanjian

⁴¹ Endang Purwaningsih. 2010. *Hukum Bisnis*. Bogor: Ghalia Indonesia, halaman 70.

kerja bersama (PKB) wajib dilaksanakan oleh pekerja dan perusahaan umum (Perum) DAMRI, baik masalah perjanjian cuti sakit, perpanjangan cuti sakit, masalah pemutusan hubungan kerja (PHK), upah, pesangon dan lain-lain.

Wanprestasi yang dilakukan oleh perusahaan umum (Perum) DAMRI adalah tidak memberikan perpanjangan cuti sakit. Sebelum berbicara masalah wanprestasi yang dilakukan oleh perusahaan umum (Perum) DAMRI Cabang Purworejo ini perlu diketahui lebih dahulu hubungan antara pekerja dalam kasus ini Dwi Tarto dengan perusahaan umum (Perum) DAMRI Cabang Purworejo. Hubungan ini pada mulanya berawal dari Dwi Tarto adalah sebagai pekerja/buruh di perusahaan umum (Perum) DAMRI Kantor Cabang Purworejo dalam hal ini mulai bekerja pada tanggal 1 Oktober 1991, dan diberhentikan tanggal 1 Januari 2015 dengan Surat Keputusan Direksi perusahaan umum (Perum) DAMRI Nomor Surat Keputusan 861/KP.701/DAMRI-2014 tentang Pemberhentian Dengan Hormat Diberikan Hak Jaminan Hari Tua (JHT) di Lingkungan perusahaan umum (Perum) DAMRI tertanggal 31 Desember 2014 yang ditandatangani oleh Direktur Utama perusahaan umum (Perum) DAMRI. Dengan masa kerja sampai dengan diberhentikan adalah selama 23 (dua puluh tiga) tahun 2 (dua) bulan, hak-hak yang diterima Dwi Tarto sebagai pekerja/buruh adalah berupa upah yang diberikan satu kali dalam sebulan secara terus menerus yang dibayarkan secara langsung oleh pihak perusahaan umum (Perum) DAMRI dengan pembayaran upah terakhir pada bulan 1 Januari 2015 yaitu sebesar Rp.2.022.400.

Perjanjian kerja bersama (PKB) perusahaan umum (Perum) DAMRI tahun 2012-2014 Pasal 1 ayat (31) yang dimaksud jaminan hari tua (JHT) adalah pembayaran sejumlah uang secara sekaligus dari perusahaan kepada karyawan tetap sebagai akibat pemutusan hubungan kerja (PHK) sudah termasuk uang pesangon, penghargaan masa kerja, dan penggantian hak.

Sengketa yang muncul dari kasus ini dikarenakan adanya Surat Keputusan Direksi Perusahaan Umum (Perum) DAMRI Nomor Surat Keterangan 861/KP.701/DAMRI-2014 tentang Pemberhentian Dengan Hormat, dasar pemberhentian tersebut adalah menurut pihak perusahaan umum (Perum) DAMRI Cabang Purworejo, Dwi Tarto telah mangkir kerja selama 4 (empat) bulan 15 (lima belas) hari dan tidak memberikan keterangan masuk kerja. Padahal secara tidak langsung pada bagian gugatan Dwi Tarto pada halaman 1 Putusan Mahkamah Agung Nomor 829 K/Pdt.Sus-PHI/2015 poin 5 yang memerintahkan Dwi Tarto untuk melakukan cek kesehatan merupakan suatu hal yang telah menunjukkan penyebab tidak masuk kerjanya Dwi Tarto adalah dikarenakan sakit yang dikuatkan dengan Putusan Nomor 29/Pdt.SusPHI/G/2015/PN Semarang, tanggal 3 September 2015 sebagai berikut dalam pokok perkara poin 3 yang menyatakan pemutusan hubungan kerja (PHK) antara Penggugat yaitu Dwi Tarto dengan Para Tergugat yaitu perusahaan umum (Perum) DAMRI Cabang Purworejo terhitung mulai tanggal 1 Januari 2015 karena alasan sakit.

Keadaan sakitnya Dwi Tarto selama 4 (empat) bulan 15 (lima belas) hari tidak dapat dijadikan dasar untuk adanya pemutusan hubungan kerja (PHK) kepada Dwi Tarto secara sepihak dan akibat perbuatan perusahaan umum (Perum) DAMRI Cabang Purworejo tersebut dapat dikategorikan melakukan wanprestasi terhadap ketentuan Pasal 27 ayat (2) perjanjian kerja bersama (PKB) perusahaan umum (Perum) DAMRI Tahun 2012-2014 yang menyatakan karyawan yang menderita sakit, berhak mendapatkan cuti sakit selama-lamanya 3 (tiga) bulan dan bila diperlukan menurut keterangan dokter dapat diperpanjang 3 (tiga) bulan berikutnya.

Akibat wanprestasi yang dilakukan oleh perusahaan umum (Perum) DAMRI Cabang Purworejo tersebut maka diketahui pihak perusahaan umum (Perum) DAMRI wajib mengganti kerugian atas pemutusan hubungan kerja (PHK) berdasarkan Putusan Nomor 29/Pdt.Sus-

PHI/G/2015/PN Semarang, tanggal 3 September 2015 pada bagian dalam Pokok Perkara poin 1 menyatakan Penggugat adalah karyawan tetap Para Tergugat sejak tanggal 1 Oktober 1991 dan poin 3 menyatakan putus hubungan kerja (PHK) antara Penggugat dengan Para Tergugat terhitung mulai tanggal 1 Januari 2015 karena alasan sakit dan menghukum Para Tergugat (Perusahaan Umum DAMRI) untuk membayar kompensasi atas hak-hak pemutusan hubungan kerja (PHK) yaitu Hak JHT Karyawan Tetap Nomor 2 (dua) pada Lampiran 3 (tiga) tentang Cacat/Sakit berkepanjangan, Upah dan THR kepada Penggugat, dengan perincian sebagai berikut:

- $2\% \times 23,2 \times \text{Rp}2.022.400,00 \times 12 \times 10.2900 = \text{Rp}115.872.842,00$
- Upah selama 2 (dua) tahun (2015 dan 2016)
 - 24 bulan $\times \text{Rp}2.022.400,00 = \text{Rp } 48.537.600,00$
- THR 2 (dua) tahun (2015 dan 2016)
 - 2 $\times \text{Rp}2.022.400,00 = \underline{\text{Rp } 4.044.800,00}$
 - $= \text{Rp } 168.455.242,00$

Berdasarkan penjelasan di atas, juga menimbulkan adanya hak-hak pekerja/buruh yang berkaitan dengan akibat hukum wanprestasi yang dilakukan oleh perusahaan umum DAMRI kepada pekerja. Pasal 156 ayat (1) menyatakan dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, perusahaan diwajibkan membayar uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak. Hak-hak pekerja/buruh tersebut berdasarkan Pasal 156 ayat (2), (3) dan (4) Undang-undang Ketenagakerjaan meliputi:

1. Uang pesangon

Uang pesangon adalah pembayaran berupa uang dari pengusaha kepada pekerja sebagai akibat adanya pemutusan hubungan kerja (PHK)

2. Uang penghargaan masa kerja (uang jasa)

Uang penghargaan masa kerja adalah uang jasa-jasa sebagaimana penghargaan pengusaha kepada pekerja yang dikaitkan dengan lamanya masa kerja

3. Uang penggantian hak (uang ganti rugi)

Uang penggantian hak atau uang ganti rugi adalah pembayaran berupa uang dari pengusaha kepada pekerja sebagai pengganti istirahat tahunan, istirahat panjang, biaya perjalanan ke tempat di mana pekerja diterima bekerja, fasilitas pengobatan, fasilitas perumahan dan lain-lain yang ditetapkan sebagai akibat adanya pengakhiran hubungan kerja.

a. Berkaitan dengan hal di atas, besarnya uang pesangon berdasarkan ketentuan Pasal 156 ayat (2) Undang-undang Ketenagakerjaan ditetapkan paling sedikit sebagai berikut:

- 1) Masa kerja kurang dari satu tahun, 1 bulan upah.
- 2) Masa kerja 1 tahun atau lebih, tetapi kurang dari 2 tahun, 2 bulan upah.
- 3) Masa kerja 2 tahun atau lebih, tetapi kurang dari 3 tahun, 3 bulan upah.
- 4) Masa kerja 3 tahun atau lebih, tetapi kurang dari 4 tahun, 4 bulan upah.
- 5) Masa kerja 4 tahun atau lebih, tetapi kurang dari 5 tahun, 5 bulan upah.
- 6) Masa kerja 5 tahun atau lebih, tetapi kurang dari 6 tahun, 6 bulan upah.
- 7) Masa kerja 6 tahun atau lebih, tetapi kurang dari 7 tahun, 7 bulan upah.
- 8) Masa kerja 7 tahun atau lebih, tetapi kurang dari 8 tahun, 8 bulan upah.
- 9) Masa kerja 8 tahun lebih, 9 bulan upah.

b. Besarnya uang penghargaan masa kerja berdasarkan ketentuan Pasal 156 ayat (3)

Undang-undang Ketenagakerjaan ditetapkan sebagai berikut:

- 1) Masa kerja 3 tahun atau lebih, tetapi kurang dari 6 tahun, 2 bulan upah.
 - 2) Masa kerja 6 tahun atau lebih, tetapi kurang dari 9 tahun, 3 bulan upah.
 - 3) Masa kerja 9 tahun atau lebih, tetapi kurang dari 12 tahun, 4 bulan upah.
 - 4) Masa kerja 12 tahun atau lebih, tetapi kurang dari 15 tahun, 5 bulan upah.
 - 5) Masa kerja 15 tahun atau lebih, tetapi kurang dari 18 tahun, 6 bulan upah.
 - 6) Masa kerja 18 tahun atau lebih, tetapi kurang dari 21 tahun, 7 bulan upah.
 - 7) Masa kerja 21 tahun atau lebih, tetapi kurang dari 24 tahun, 8 bulan upah.
 - 8) Masa kerja 24 tahun atau lebih 10 bulan upah.
- c. Selanjutnya berdasarkan ketentuan Pasal 156 ayat (4) Undang-undang Ketenagakerjaan, penggantian hak atau ganti kerugian meliputi:
- 1) Cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur
 - 2) Biaya atau ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan keluarganya ke tempat di mana pekerja/buruh diterima bekerja
 - 3) Penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% dari uang pesangon atau uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat
 - 4) Hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama (PKB).⁴²

Berdasarkan keterangan di atas dalam perkara ini, Dwi Tarto selaku pekerja/buruh berhak mendapat uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak sesuai Pasal 156 ayat (2) huruf c, ayat (3) huruf g, dan ayat (4) huruf c. Hal tersebut berdasarkan masa kerja masih ada 2 tahun lagi (tahun 2015-2016) sehingga mendapat 3 bulan upah, dan masa kerja sejak awal bekerja sampai akhir diberhentikan bekerja 23 tahun 2 bulan (tahun 1991-2015) berhak

⁴² Asri Wijayanti. *Op. Cit.*, halaman 173.

mendapat uang penghargaan masa kerja 8 bulan upah, serta berhak mendapat uang penggantian hak 15% dari uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja. Sehingga perinciannya adalah sebagai berikut:

-Uang pesangon 3 bulan upah x Rp.2.022.400 =	Rp.6.067.200
-Uang penghargaan 8 bulan upah x Rp.2.022.400 =	<u>Rp.16.179.200</u>
Jumlah =	Rp.22.246.400
-Uang penggantian hak 15% (Rp.22.246.400) =	<u>Rp. 3.336.960</u>
Total keseluruhannya =	Rp.25.583.360

Jumlah yang harus didapat Dwi Tarto selaku pekerja/buruh di perusahaan umum (Perum) DAMRI Cabang Purworejo mulai dari uang kompensasi atas hak-hak PHK untuk pekerja dan hak-hak perhitungan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja serta uang penggantian hak adalah $Rp.168.455.242 + Rp.25.583.360 = Rp.194.038.602$

Akibat hukum wanprestasi terhadap perjanjian cuti sakit yang dilakukan oleh perusahaan umum (Perum) DAMRI kepada pekerja tersebut adalah harus memenuhi prestasi tersebut sesuai dalam Pasal 1239 KUHPerdara yang menyatakan tiap-tiap perikatan untuk berbuat sesuatu, atau untuk tidak berbuat sesuatu, wajib diselesaikan dengan memberikan penggantian biaya, kerugian dan bunga, bila debitur tidak memenuhi kewajibannya. Sehingga intinya, pihak perusahaan umum (Perum) DAMRI Cabang Purworejo harus mengganti kerugian yang sudah diderita si pekerja/buruh yaitu seperti kehilangan pekerjaan yang berarti kehilangan penghasilan. Di dalam Putusan MA Nomor 829K/Pdt.Sus-PHI/2015 prestasi yang dipenuhi oleh perusahaan umum (Perum) DAMRI Cabang Purworejo adalah hanya membayar kompensasi atas hak-hak pemutusan hubungan kerja (PHK) kepada pekerja/buruh yang bernama Dwi Tarto. Dalam hal ini merupakan pertentangan apa yang seharusnya sudah ditetapkan di dalam Undang-undang yaitu

berdasarkan Pasal 156 ketentuan Undang-undang Ketenagakerjaan, sehingga seharusnya perusahaan umum (Perum) DAMRI Cabang Purworejo juga diwajibkan membayar uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja serta uang penggantian hak yang seharusnya diterima.

C. Tanggungjawab Perusahaan Umum DAMRI Yang Tidak Memberi Perpanjangan Cuti Sakit Kepada Pekerja

Berbicara masalah sakit tidak memandang umur, jabatan dan lain sebagainya karena setiap orang pasti pernah mengalami sakit, tak terkecuali bagi pekerja. Pekerja dalam menjalankan pekerjaannya selaku karyawan/tenaga kerja tak dapat dihindarkan dari keadaan sakit yang tidak dapat diketahui kapan waktunya. Pekerja/buruh atau serikat pekerja itu sendiri pada dasarnya mempunyai beberapa hak yang harus dipenuhi oleh pihak perusahaan sebagaimana disebutkan dalam Undang-undang Ketenagakerjaan pada Pasal 6 Undang-undang Ketenagakerjaan yang menyatakan setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha. Artinya, pengusaha harus memberikan hak dan kewajiban pekerja tanpa memandang suku, ras, agama, jenis kelamin, warna kulit, keturunan, dan aliran politik. Hak lainnya terdapat pada Pasal 11 Undang-undang Ketenagakerjaan yang menyatakan setiap tenaga kerja berhak untuk memperoleh dan meningkatkan atau mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya melalui pelatihan kerja dan Pasal 18 ayat 1 Undang-undang Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa tenaga kerja berhak memperoleh pengakuan kompetensi kerja setelah mengikuti pelatihan kerja yang diselenggarakan lembaga pelatihan kerja pemerintah, lembaga pelatihan kerja swasta, atau pelatihan di tempat kerja.

Hak dari pekerja/buruh sesungguhnya merupakan suatu tanggungjawab bagi perusahaan untuk memenuhi hak-hak karyawan tersebut. Tanggungjawab perusahaan itu sendiri adalah:

1. Kewajiban membayar upah
2. Kewajiban memberikan istirahat/cuti
3. Kewajiban mengurus perawatan dan pengobatan
4. Kewajiban memberikan surat keterangan.

Cuti sakit merupakan cuti yang diberikan kepada pekerja/buruh karena mengalami sakit dan dipertegas oleh keterangan dokter yang menyatakan pekerja tersebut dalam keadaan sakit. Sakitnya seseorang tidak dapat ditentukan kapan waktunya akan tetapi layaknya keadaan sakitnya seseorang tersebut dapat diberikan haknya untuk mendapat cuti sakit guna mengembalikan kesehatan dari pada diri seseorang yang mengalami sakit tersebut.

Keadaan sakitnya seorang pekerja terkadang dijadikan dasar oleh perusahaan untuk memberhentikan pekerja yang sakit tersebut, padahal perbuatan yang dilakukan oleh perusahaan itu akan menyebabkan kerugian secara materiil kepada pekerja dan bertentangan pula dengan ketentuan peraturan perjanjian kerja bersama (PKB) Tahun 2012-2014 tentang perusahaan umum (Perum) DAMRI yang pada akhirnya menyebabkan terjadi perselisihan diantara keduanya, perselisihan itu dalam hukum ketenagakerjaan disebut sebagai Perselisihan Hubungan Industrial (PHI) yang mana ketentuan tersebut adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan bertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK) dan perselisihan antarserikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan yang terdapat dalam Pasal 1 ayat 1 Undang-undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (selanjutnya disingkat dengan UUPPHI). Sementara mengenai

hubungan industrial itu sendiri pada Pasal 102 Undang-undang Ketenagakerjaan yang menyatakan dalam ayat (1) yaitu dalam melaksanakan hubungan industrial, pemerintah mempunyai fungsi menetapkan kebijakan, memberikan pelayanan, melaksanakan pengawasan, dan melakukan penindakan terhadap pelanggaran Peraturan Perundang-undangan..

Pengertian tersebut di atas, maka dapat dilihat bahwa ada 4 (empat) jenis perselisihan hubungan industrial (PHI) yaitu:

1. Perselisihan Hak
2. Perselisihan Kepentingan
3. Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), dan
4. Perselisihan antar-Serikat Pekerja/Serikat Buruh hanya dalam satu perusahaan.⁴³

Perselisihan yang dimaksud dalam hal ini adalah perselisihan yang terjadi karena adanya perselisihan hak dan perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK). Perselisihan hak adalah perselisihan 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 (PKB) sesuai dengan ketentuan Pasal 1 ayat (2) Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (selanjutnya disingkat dengan UUPPHI). Berdasarkan pengertian itu, maka perselisihan hak merupakan suatu kejadian dimana hak salah satu pihak yang sudah ditentukan oleh peraturan Perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama (PKB), tidak didapatkannya. Oleh sebab itu, maka pihak yang hak nya dilanggar tersebut berhak untuk menuntut terhadap pihak yang merugikan dengan alasan berdasarkan perselisihan hak.

Perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK) adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapatan mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh

⁴³ Ugo dan Pujiyo. *Op. Cit.*, halaman 25.

salah satu pihak sesuai dengan ketentuan Pasal 1 ayat (4) Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UUPPHI). Undang-undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UUPPHI) Jadi, perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK) itu timbul setelah adanya pemutusan hubungan kerja (PHK) yang dilakukan oleh salah satu pihak, yang mana ada salah satu pihak yang tidak menyetujui atau keberatan atas adanya pemutusan hubungan kerja (PHK) tersebut. Dengan kata lain, setelah adanya pemutusan hubungan kerja (PHK) maka timbulah perselisihan yaitu perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK) itu tadi. Perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK) antara mengenai sah atau tidaknya alasan pemutusan hubungan kerja (PHK) dan besaran kompensasi atas pemutusan hubungan kerja (PHK). Jenis perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK) ini adalah perselisihan yang banyak terjadi di dalam praktik ketenagakerjaan yang mengundang banyak masalah, karena permasalahan Perselisihan Hubungan Industrial (PHI) terhadap pekerja/buruh adalah masalah pengakhiran pendapatan yang ia peroleh dan keluarga, yang kadang-kadang itu adalah pendapatan satu-satunya keluarga.

Pemutusan hubungan kerja (PHK) pada dasarnya harus ada izin, kecuali dalam hal tertentu berdasarkan ketentuan Pasal 154 Undang-undang Ketenagakerjaan, yaitu:

1. Pekerja/buruh dalam masa percobaan, bila disyaratkan secara tertulis sebelumnya
2. Pekerja/buruh mengajukan pengunduran diri secara tertulis atas kemauan sendiri tanpa ada indikasi adanya tekanan/intimidasi dari pengusaha, berakhirnya hubungan kerja sesuai dengan perjanjian kerja waktu tertentu untuk pertama kali
3. Pekerja/buruh mencapai usia pensiun
4. Pekerja/buruh meninggal dunia.

Batasan pemberian izin pemutusan hubungan kerja (PHK) digantungkan pada alasannya yaitu tidak dapat diberikan atau karena alasan yang dilarang. Pemutusan hubungan kerja (PHK) itu sendiri pada dasarnya tidak dapat dilakukan semena-mena oleh para pihak baik dari segi pekerja/buruh maupun perusahaan, yang oleh karena itu terdapat larangan bagi perusahaan dalam melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) kepada pekerja/buruh pada Pasal 153 ayat (1) Undang-undang Ketenagakerjaan dengan alasan:

1. Pekerja/buruh berhalangan masuk kerja karena sakit menurut keterangan dokter selama waktu tidak melampaui 12 (dua belas) bulan secara terus-menerus
2. Pekerja/buruh berhalangan menjalankan pekerjaannya karena memenuhi kewajiban terhadap negara sesuai dengan ketentuan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku
3. Pekerja/buruh menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya
4. Pekerja/buruh menikah
5. Pekerja/buruh perempuan hamil, melahirkan, keguguran kandungan, atau menyusui bayinya
6. 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 (PKB)
7. 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 perusahaan, atau berdasarkan ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, atau peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama (PKB)

8. Pekerja/buruh yang mengadukan pengusaha kepada yang berwajib mengenai perbuatan pengusaha yang melakukan tindak pidana kejahatan
9. Karena perbedaan paham, agama, aliran politik, suku, warna kulit, golongan, jenis kelamin, kondisi fisik, atau status perkawinan
10. 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.

Tata cara dan proses penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK) karena perselisihan hak adalah sebagai berikut:

1. Tahap pertama: Perundingan Bipartit

Seperti telah dikemukakan dalam penyelesaian perselisihan sebelumnya, setiap ada perselisihan harus diselesaikan terlebih dahulu melalui perundingan bipartit. Jika dalam perundingan tercapai kesepakatan, maka dibuatlah Perjanjian Bersama, yang selanjutnya Perjanjian Bersama tersebut didaftarkan ke Pengadilan Hubungan Industrial untuk mendapatkan Akta Bukti Pendaftaran. Apabila perundingan bipartit tidak tercapai kesepakatan, maka para pihak dapat menempuh penyelesaian ke tahap berikutnya.

2. Tahap Kedua: Mediasi atau Konsiliasi

Apabila perundingan bipartit tidak tercapai kesepakatan, maka para pihak dapat memilih salah satu penyelesaian di antara dua macam penyelesaian, yaitu melalui mediasi atau konsiliasi. Apabila dalam mediasi atau konsiliasi tercapai kesepakatan, maka dibuatlah Perjanjian Bersama, yang selanjutnya Perjanjian Bersama tersebut didaftarkan ke Pengadilan Hubungan Industrial untuk mendapatkan Akta Bukti Pendaftaran. Sedangkan apabila di dalam penyelesaian melalui mediasi atau arbitrase tidak tercapai kesepakatan,

maka mediator atau konsiliator memberikan anjuran tertulis kepada para pihak. Para pihak dapat menyetujui anjuran tertulis tersebut juga bisa menolaknya. Apabila menyetujui, maka dibuatlah Perjanjian Bersama, sedangkan apabila para pihak menolaknya, maka para pihak atau salah satu pihak dapat mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial.

3. Tahap Ketiga: Gugatan melalui Pengadilan Hubungan Industrial

Setelah gagal dalam proses penyelesaian tahap kedua, yaitu mediasi atau konsiliasi, maka para pihak dapat menempuh tahap ketiga, yaitu mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial dengan melampirkan risalah penyelesaian melalui mediasi atau konsiliasi. Mengenal prosedur penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK) adalah hampir sama dengan penyelesaian pada perselisihan kepentingan, yang berbeda adalah lembaga arbitrase tidak berwenang menangani masalah perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK).

Perjanjian kerja bersama (PKB) perusahaan umum (Perum) DAMRI Tahun 2012-2014

Pasal 27 tentang Cuti Sakit adalah sebagai berikut:

1. Pekerja/buruh yang menderita sakit lebih dari 2 (dua) hari wajib menyampaikan Surat Keterangan Dokter
2. Pekerja/buruh yang menderita sakit lebih dari 14 (empat belas) hari, berhak mendapatkan cuti sakit selama-lamanya 3 (tiga) bulan dan bila diperlukan menurut keterangan dokter dapat diperpanjang untuk 3 (tiga) bulan berikutnya
3. Pekerja/buruh yang menderita sakit selama 6 (enam) bulan berturut-turut, diuji kembali kesehatannya oleh tim penguji kesehatan dan apabila yang bersangkutan masih dinyatakan sakit dapat diberikan cuti selama-lamanya 6 (enam) bulan

4. Dalam hal pekerja/buruh cuti sakit sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) dan (3) akan kembali bekerja, maka pekerja/buruh yang bersangkutan harus membawa Surat Keterangan Dokter yang menyatakan bahwa yang bersangkutan dapat bekerja kembali.

Berdasarkan perkara ini diketahui bahwa yang menjadi permasalahan adalah tidak dipenuhinya hak karyawan yaitu Dwi Tarto untuk memperoleh perpanjangan cuti sakit yang mana atas kejadian tersebut telah terjadi perselisihan hak dan perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK) yang menyebabkan hak-hak Dwi Tarto sebagai karyawan telah dilanggar. Atas dasar masalah tersebut maka patut dan beralasan bahwa Dwi Tarto meminta untuk diperkerjakan kembali pada perusahaan umum (Perum) DAMRI Cabang Purworejo mengingat masa kerja Dwi Tarto masih 2 (dua) tahun lagi masa kerjanya. Berdasarkan permasalahan itu, setiap orang yang merasa dirugikan haknya dapat melakukan Pasal 1243 KUHPerdara yang menyatakan penggantian biaya, kerugian dan bunga karena tak dipenuhinya suatu perikatan mulai diwajibkan, bila debitur, walaupun telah dinyatakan lalai, tetap lalai untuk memenuhi perikatan itu, atau jika sesuatu yang harus diberikan atau dilakukannya hanya dapat diberikan atau dilakukannya dalam waktu yang melampaui waktu yang telah ditentukan.

Tanggungjawab pihak perusahaan umum (Perum) DAMRI Cabang Purworejo berdasarkan putusan hanya membayarkan uang kompensasi saja dan tidak mempekerjakan kembali Dwi Tarto selaku pekerja/buruh, padahal sudah jelas dikatakan dalam Undang-undang dalam hal pemutus hubungan kerja (PHK) secara sepihak dalam perkara ini harus bertanggungjawab berupa mempekerjakan kembali si pekerja/buruh pada perusahaan umum (Perum) DAMRI tersebut sesuai berdasarkan Pasal 153 ayat (1) huruf a dan j yang menyatakan pekerja/buruh berhalangan masuk kerja karena sakit menurut keterangan dokter selama waktu tidak melampaui 12 (dua belas) bulan secara terus-menerus kemudian pekerja/buruh dalam

keadaan cacat tetap, sakit akibat kecelakaan kerja menurut surat keterangan dokter yang jangka waktu penyembuhannya belum dapat dipastikan dan ketentuan Pasal 153 ayat (2) Undang-undang Ketenagakerjaan yang menyatakan pemutusan hubungan kerja (PHK) yang dilakukan dengan alasan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) batal demi hukum dan perusahaan wajib mempekerjakan kembali pekerja/buruh yang bersangkutan. Sehingga dalam hal ini, tanggungjawab Perusahaan Umum DAMRI Cabang Purworejo yang membayar kompensasi dan hak-hak pemutusan hubungan kerja (PHK) kepada pekerja/buruh merupakan tanggungjawab yang tidak sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Seharusnya, tanggungjawab pihak perusahaan umum (Perum) DAMRI mengikuti ketentuan yang terdapat dalam Pasal 153 ayat (2) Undang-undang Ketenagakerjaan yaitu mempekerjakan kembali pekerja/buruh yang bersangkutan.

BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Bentuk perjanjian cuti sakit yang dilakukan perusahaan umum (Perum) DAMRI dengan pekerja adalah bentuk perjanjian kerja bersama sebagaimana yang sudah diatur di perjanjian kerja bersama (PKB) perusahaan umum (Perum) DAMRI tahun 2012-2014 tentang Cuti sakit Pasal 27 ayat 2 menyatakan pekerja/buruh yang menderita sakit lebih dari 14 (empat belas) hari, berhak mendapatkan cuti sakit selama-lamanya 3 (tiga) bulan dan bila diperlukan menurut keterangan dokter dapat diperpanjang untuk 3 (tiga) bulan berikutnya.
2. Akibat hukum wanprestasi terhadap perjanjian cuti sakit yang dilakukan oleh perusahaan umum (Perum) DAMRI kepada pekerja adalah akibat hukum yang timbul karena tidak dipenuhinya prestasi sehingga diwajibkannya pihak yang berbuat wanprestasi untuk memenuhi prestasi sesuai dengan ketentuan Pasal 156 Undang-undang Ketenagakerjaan, hal tersebut dikatakan perusahaan wajib membayar uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak.
3. Tanggungjawab perusahaan umum (Perum) DAMRI yang tidak memberikan perpanjangan cuti sakit kepada pekerja adalah tanggung jawab yang timbul karena adanya pelanggaran atas perpanjangan cuti sakit yang telah ditetapkan dalam perjanjian kerja bersama (PKB) Tahun 2012-2014 tentang perusahaan umum (Perum) DAMRI, yang mana atas pelanggaran itu perusahaan umum (Perum) DAMRI diwajibkan mempekerjakan kembali si pekerja/buruh yang bersangkutan karena telah dilanggar haknya sesuai dengan ketentuan Pasal 153 (2) Undang-undang Ketenagakerjaan.

B. Saran

1. Perusahaan umum (Perum) DAMRI Cabang Purworejo seharusnya melihat apa yang sudah diperjanjikan sebelumnya antara perusahaan dengan pekerja/buruh, supaya memelihara hubungan yang baik antara keduanya. Sehingga, tidak langsung melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) secara sepihak kepada pekerja/buruh, karena hal tersebut sudah mengabaikan dan melanggar ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja bersama (PKB) perusahaan umum (Perum) DAMRI Tahun 2012-2014 Pasal 27 ayat (2) tentang Cuti Sakit.
2. Akibat hukum wanprestasi yang dilakukan perusahaan umum (Perum) DAMRI seharusnya membayar hak-hak pekerja/buruh yang sudah tertera di dalam Pasal 156 Undang-undang Ketenagakerjaan bukan hanya membayar uang perhitungan kompensasi saja.
3. Tanggungjawab perusahaan umum (Perum) DAMRI harus sesuai dengan ketentuan dalam Pasal 153 ayat (1) huruf (a) dan (j) yang menyatakan perusahaan dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) dengan alasan pekerja/buruh berhalangan masuk kerja karena sakit menurut keterangan dokter selama waktu tidak melampaui 12 (dua belas) bulan secara terus menerus dan 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. Jadi, tanggungjawab pihak perusahaan umum (Perum) DAMRI wajib mempekerjakan kembali kepada pekerja/buruh yang bersangkutan sesuai ketentuan Pasal 153 ayat (2) yang menyatakan pemutusan hubungan kerja (PHK) yang dilakukan dengan alasan

sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) batal demi hukum dan perusahaan wajib mempekerjakan kembali pekerja/buruh yang bersangkutan.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Aloysius Uwiyono, dkk. 2014. *Asas-asas Hukum Perburuhan*. Jakarta: Rajawali Pers
- Asri Wijayanti. 2010. *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Jakarta: Sinar Grafika
- Bambang Dwiloka dan Rati Riana. 2012. *Teknik Menulis Karya Ilmiah*. Jakarta: Rineka Cipta
- Danang Sunyoto dan Wika Harisa Putri. 2016. *Hukum Bisnis*. Yogyakarta: Pustaka Yustisia
- Eko Wahyudi, dkk. 2016. *Hukum Ketenagakerjaan*. Jakarta: Sinar Grafika
- Endang Purwaningsih. 2010. *Hukum Bisnis*. Bogor: Ghalia Indonesia
- Farianto dan Darmanto. 2010. *Himpunan Putusan Mahkamah Agung dalam Perkara PHI tentang Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Disertai Ulasan Hukum*. Jakarta: Rajawali Pers
- Ida Hanifah Lubis. 2012. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Medan: Ratu Jaya
- Ida Nadirah. 2014. *Hukum Dagang*. Medan: Ratu Jaya
- Jimmy Joses Sembiring. 2016. *Hak dan Kewajiban Pekerja Berdasarkan Peraturan Terbaru*. Jakarta: Visimedia
- Munir Fuady. 2012. *Pengantar Hukum Bisnis*. Bandung: PT. Citra Aditya Bakti
- 2014. *Konsep Hukum Perdata*. Jakarta: Rajawali Pers
- P.N.H Simanjuntak. 2015. *Hukum Perdata Indonesia*. Jakarta: Prenadamedia Group
- Rachmat Trijono. 2014. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*. Jakarta: Papas Sinar Sinanti
- R. Joni Bambang S. 2013. *Hukum Ketenagakerjaan*. Bandung: Pustaka Setia
- Salim HS. 2011. *Pengantar Hukum Perdata Tertulis (BW)*. Jakarta: Sinar Grafika
- Soerjono Soekanto. 2014. *Pengantar Penelitian Hukum*. Jakarta: Universitas Indonesia
- Tim Visi Yustisia. 2015. *Buku Pintar Pekerja Terkena PHK*. Jakarta: Visimedia
- Ugo dan Pujiyo. 2012. *Hukum Acara Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*. Jakarta: Sinar Grafika

Wawan Muhwan Hariri. 2011. *Hukum Perikatan Dilengkapi Hukum Perikatan dalam Islam*. Bandung: Pustaka Setia

Yahman. 2015. *Karakteristik Wanprestasi dan Tindak Pidana Penipuan*. Jakarta: Prenadamedia Group

Zainal Asikin, dkk. 2014. *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*. Jakarta: Rajawali Pers

Peraturan Perundang-Undangan

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 1998 tentang Perusahaan Umum

Perjanjian Kerja Bersama Tahun 2012-2014 tentang Perusahaan Umum DAMRI

DAFTAR PUSTAKA

Buku

Aloysius Uwiyono, dkk. 2014. *Asas-asas Hukum Perburuhan*. Jakarta: Rajawali Pers

Asri Wijayanti. 2010. *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Jakarta: Sinar Grafika

Danang Sunyoto dan Wika Harisa Putri. 2016. *Hukum Bisnis*. Yogyakarta: Pustaka Yustisia

Eko Wahyudi, dkk. 2016. *Hukum Ketenagakerjaan*. Jakarta: Sinar Grafika

Endang Purwaningsih. 2010. *Hukum Bisnis*. Bogor: Ghalia Indonesia

Farianto dan Darmanto. 2010. *Himpunan Putusan Mahkamah Agung dalam Perkara PHI tentang Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Disertai Ulasan Hukum*. Jakarta: Rajawali Pers

Ida Hanifah Lubis. 2012. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Medan: Ratu Jaya

Ida Nadirah. 2014. *Hukum Dagang*. Medan: Ratu Jaya

Jimmy Joses Sembiring. 2016. *Hak dan Kewajiban Pekerja Berdasarkan Peraturan Terbaru*. Jakarta: Visimedia

Munir Fuady. 2012. *Pengantar Hukum Bisnis*. Bandung: PT. Citra Aditya Bakti

-----2015. *Konsep Hukum Perdata*. Jakarta: Rajawali Pers

P.N.H Simanjuntak. 2015. *Hukum Perdata Indonesia*. Jakarta: Prenadamedia Group

Rachmat Trijono. 2014. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*. Jakarta: Papas Sinar Sinanti

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

Salim HS. 2011. *Pengantar Hukum Perdata Tertulis (BW)*. Jakarta: Sinar Grafika

SoerjonoSoekantodan Sri Mamudji. 2011. *PenelitianHukum Normative SuatuTinjauanSingkat*. Jakarta: RajawaliPers

Tim Visi Yustisia. 2015. *Buku Pintar Pekerja Terkena PHK*. Jakarta: Visimedia

Ugo dan Pujiyo. 2012. *Hukum Acara Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*. Jakarta: Sinar Grafika

Zainal Asikin, dkk. 2014. *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*. Jakarta: Rajawali Pers.

Kitab Undang-Undang

KitabUndang-UndangHukumPerdata

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja

Undang-Undang Nomor Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan
Industrial

Peraturan Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 1998 tentang Badan Usaha Milik Negara
(BUMN)