

Implikasi Hukum Perusahaan Pindah Lokasi

Oleh: Hermansjah Ch.

PENDAHULUAN

Setelah ditetapkannya Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, akhir-akhir ini banyak timbul pertanyaan tentang aturan mengenai PHK, khususnya yang menyangkut ketentuan yang mengatur tentang hak-hak pekerja yang tidak bersedia bekerja di tempat yang baru sehubungan dengan perusahaan pindah lokasi. Apakah pekerja/buruh berhak atas pesangon atau karena penolakan tersebut dianggap mengundurkan diri sehingga tidak berhak atas pesangon.

Sehubungan dengan hal tersebut diatas perlu dikaji segala aturan yang menyangkut tentang syarat-syarat kerja dan pemutusan hubungan kerja, baik yang diatur dalam Undang-undang No. 13 Tahun 2003 maupun peraturan pelaksanaan mengenai ketenagakerjaan sebelum berlakunya Undang-undang No. 13 Tahun 2003.

PERMASALAHAN

Bila sebuah perusahaan pindah lokasi maka dengan sendirinya seluruh asset termasuk SDM yang ada di perusahaan tersebut mau tidak mau harus pula dipindahkan. Terhadap pemindahan asset yang berupa sarana dan prasana perusahaan selain gedung dan tanah tentu tidak akan menimbulkan permasalahan, namun terhadap pemindahan SDM, khususnya tenaga kerja menjadi permasalahan dan penyelesaiannya tentu tidak mudah, apabila jarak kepindahan lokasi tersebut melebihi jangkauan (jarak tempuh) yang normal antara tempat tinggal pekerja dengan lokasi perusahaan yang baru. Bila demikian halnya mau tidak mau pekerja/buruh harus pindah tempat tinggal agar dapat lebih dekat dengan lokasi perusahaan yang baru, hal tersebut tentu akan menimbulkan berbagai dampak terhadap pekerja/buruh dan keluarganya, antara lain berupa :

1. Dampak ekonomi, karena harus mengeluarkan biaya untuk pindah

rumah/mendapatkan tempat tinggal baru dan biaya pindah sekolah.

2. Dampak sosial, karena harus menyesuaikan diri dan beradaptasi dengan tempat tinggal baru.
3. Dampak pendidikan, harus memindahkan anak-anak ke sekolah yang baru, apabila lokasi baru tersebut di daerah yang lebih terpencil ada kemungkinan jarak lokasi sekolah baru dan tempat tinggal yang baru dapat pula menimbulkan masalah.

Dalam kondisi yang demikian adalah dapat dipahami apabila ada pekerja yang tidak bersedia ikut pindah ke lokasi yang baru sesuai dengan keinginan pengusaha memindahkan lokasi perusahaan.

Apabila antara kedua belah pihak tidak ada titik temu dalam penyelesaiannya, maka hal tersebut akan menjadi perselisihan hubungan industrial yang akan dapat berdampak kepada pemutusan hubungan kerja.

TINJAUAN HUKUM

Dalam Pasal 151 ayat (1) Undang-undang No. 13 Tahun 2003 mengatur:

“Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah,

dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja”.

Jiwa dari Pasal 151 ayat (1) ini adalah, dalam setiap perselisihan atau perbedaan yang terjadi, harus dilakukan musyawarah untuk mencari jalan penyelesaian yang sebaik-baiknya. Berunding dari hati ke hati, mencari jalan yang saling tidak merugikan satu sama lain.

Perundingan tersebut di atas dapat dilakukan melalui lembaga atau secara bipartite antara pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh saja, dan apabila perundingan secara bipartite tidak menemukan penyelesaian, maka kedua belah pihak dapat memintakan bantuan penyelesaian pemerintah, dalam hal ini pegawai perantara pada Kantor/Instansi yang membidangi ketenagakerjaan di wilayah setempat.

Dilanjutkan Pasal 151 ayat (2):

“Dalam hal segala upaya telah dilakukan, tetapi pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maka maksud pemutusan hubungan kerja wajib dirundingkan oleh pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh atau dengan pekerja/buruh apabila pekerja/buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh”.

Jiwa dari ayat ini adalah pemutusan hubungan kerja mengandung konsekuensi-konsekuensi kepada kedua belah pihak, oleh karena itu maksud PHK oleh pengusaha tersebut tidak hanya diberitahukan tetapi juga dirundingkan dengan serikat pekerja/serikat buruh atau pekerja/buruh dalam hal yang bersangkutan tidak bergabung dalam serikat pekerja/serikat buruh.

Serikat pekerja/serikat buruh dalam hal ini diberi peranan, disamping agar dalam perundingan diharapkan terjadi penyelesaian yang lebih adil, juga menempatkan posisi serikat pekerja/serikat buruh sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Kata Perundingan dalam ayat ini maknanya adalah, apabila PHK ternyata tidak dapat dihindari, haruslah dirundingkan mengenai pemberian hak-hak pekerja yang akan di PHK. Alasan-alasan atau kondisi yang menyebabkan terjadinya PHK (seperti alasan pindah lokasi tersebut di atas), perlu pula dijadikan pertimbangan dalam perundingan. Dengan demikian dari perundingan tersebut dan dengan mempertimbangkan berbagai sebab dan aspek yang menyebabkan terjadinya PHK tersebut terbuka kemungkinan pekerja/buruh yang di PHK mendapatkan hak-haknya lebih besar dari yang diatur dalam peraturan perundang-

undangan yang normatif (yakni ketentuan yang bersifat minimum).

Ketentuan mengenai Perusahaan pindah lokasi.

Dalam hal perusahaan pindah lokasi, adakalanya timbul masalah, apabila pekerja/buruh mengingat alasan-alasan sebagaimana diuraikan di atas tidak bersedia untuk ikut pindah, sehingga mau tidak mau pada akhirnya akan terjadi PHK terhadap pekerja/buruh tersebut.

Sebelum Undang-undang No. 13 Tahun 2003, dalam Pasal 28 ayat (1) dan ayat (2) Kepmenaker No.: Kep-150/Men/2000 tentang Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja dan Penetapan Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja dan Ganti Kerugian di Perusahaan (selanjutnya disebut Kepmenaker No.: Kep-150/Men/2000), diatur PHK yang berkaitan dengan pindah lokasi, yaitu :

- (1) *Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja karena perubahan status, atau perubahan pemilikan perusahaan sebagian atau seluruhnya atau perusahaan pindah lokasi dengan syarat-syarat kerja yang baru sama dengan syarat-syarat kerja lama dan pekerja tidak bersedia untuk melanjutkan hubungan kerja, maka kepada pekerja dibayarkan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja*

dan ganti kerugian sesuai ketentuan Pasal 22, Pasal 23 dan Pasal 24.

- (2) Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja karena perubahan status, atau perubahan pemilikan perusahaan sebagian atau seluruhnya atau perusahaan pindah lokasi dan pengusaha tidak bersedia menerima pekerja di perusahaannya dengan alasan apapun, maka pekerja berhak atas uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 22, uang penghargaan masa kerja sesuai dengan ketentuan Pasal 23, dan ganti kerugian sesuai ketentuan Pasal 24. kecuali atas persetujuan kedua belah pihak ditetapkan lain.*

Ketentuan ini sangat membantu khususnya bagi pekerja yang di PHK karena tidak bersedia pindah sehubungan dengan perusahaan pindah lokasi, hanya saja kelemahan dari ketentuan ini adalah sering ditafsirkan secara sempit dan tidak ditetapkannya batas jarak antara lokasi lama dengan lokasi baru. Apabila jarak kepindahan tersebut hanya 1 atau 2 km. Dan pekerja tidak bersedia untuk ikut pindah (alasan ketidak sediaan pindah tidak cukup kuat), padahal sesuai dengan ketentuan Pasal 28 tersebut di atas, pengusaha tetap harus memberikan uang pesangon. Ini tentu saja cukup merugikan pengusaha.

Sekarang dalam Undang-undang No. 13 Tahun 2003, PHK terhadap pekerja sehubungan dengan perusahaan pindah lokasi tidak lagi diatur, sehingga hal tersebut banyak dipertanyakan oleh berbagai kalangan, karena tidak lagi ada aturan yang dapat dipakai sebagai dasar dalam pemberian hak-hak yang lebih adil terhadap pekerja yang di PHK tersebut.

Pengaturan dalam UU No. 13 Tahun 2003 yang mirip dengan ketentuan Pasal 28 ayat (1) dan ayat (2) Kepmenaker No.: Kep-150/Men/2000, adalah ketentuan Pasal 156:

- (1) Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh dalam hal terjadi perubahan status, penggabungan, peleburan, atau perubahan kepemilikan perusahaan dan pekerja/buruh tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja, maka pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan dalam pasal 156 ayat (4).*
- (2) Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena perubahan status, penggabungan,*

atau pelepasan perusahaan, dan pengusaha tidak bersedia menerima pekerja/buruh di perusahaannya, maka pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2) dan uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan dalam pasal 156 ayat (4).

Selanjutnya Pasal 191 mengatur bahwa:

"Semua peraturan yang mengatur ketenagakerjaan tetap berlaku sepanjang tidak bertentangan dan/atau belum diganti dengan peraturan yang baru berdasarkan Undang-undang ini".

Sekalipun ada ketentuan Pasal 191 tersebut di atas, ketentuan PHK dalam Kepmenaker No. Kep.150/Men/2000 sudah tidak dapat dipakai lagi sebagai dasar dalam penetapan hak-hak pekerja yang di PHK karena ketentuan mengenai PHK telah diatur langsung dalam UU No. 13 Tahun 2003.

Dengan tidak dicantumkan lagi ketentuan mengenai pindah lokasi dalam pasal 156, maka apabila pekerja tidak bersedia pindah dalam hal perusahaan pindah lokasi sudah barang tentu pekerja dapat dianggap mengundurkan diri. Konsekuensi dari pekerja yang mengundurkan

diri hak-hak yang diperoleh adalah selain mendapatkan uang penggantian hak, diberikan uang pisah yang besarnya dan pelaksanaannya diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama [Pasal 162 ayat (1)].

Ketentuan Pasal 156 tsb. di atas sudah barang tentu lebih menguntungkan pengusaha dan merugikan pekerja. Terutama bagi pekerja-pekerja yang tidak bersedia pindah karena alasan-alasan ekonomi, sosial dan pendidikan sebagaimana tersebut di atas, sehingga ia termotivasi mengambil alternatif mengundurkan diri dan konsekuensinya hanya mendapat uang penggantian hak dan uang pisah yang jumlah dan nilainya relatif sangat kecil dibandingkan dengan hak-hak pekerja pada Permenaker No.: Per-150/Men/2000.

Langkah-langkah penyelesaian.

Dalam mencari solusi penyelesaian masalah apabila perusahaan pindah lokasi, hendaknya dilakukan langkah-langkah musyawarah sebagaimana diatur dalam Pasal 151 ayat (2), yaitu perlu ditempuh secara maksimal dan dengan sebaik-baiknya, sehingga dimungkinkan pekerja dapat memperoleh lebih dari hak-hak normatif yang ditentukan.

Apabila musyawarah tersebut tidak berhasil, maka masih dimungkinkan adanya peluang agar

pekerja mendapat hak lebih dari ketentuan Pasal 162 tsb. di atas, yaitu adalah membawa kasus PHK tersebut ke Pengadilan Hubungan Industrial (P4D/P4P) dengan menggunakan alasan pengusaha telah melanggar perjanjian kerja sesuai dengan ketentuan Pasal 54 ayat (1) huruf d dikaitkan dengan ketentuan Pasal 169 ayat (1) huruf d dan ayat (2), yang mengatur:

Pasal 54:

(1) Perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis sekurang-kurangnya memuat :

- a. nama, alamat perusahaan, dan jenis perusahaan;*
- b. nama, jenis kelamin, umur, dan alamat pekerja/buruh;*
- c. jabatan atau jenis pekerjaan;*
- d. tempat pekerjaan;*
- e. bersama upah dan cara pembayarannya;*
- f. syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh;*
- g. mula dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja;*
- h. tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat; dan*
- i. tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja.*

Pasal 169:

(1) Pekerja/buruh dapat mengajukan permohonan pemutusan hubungan kerja kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam hal pengusaha melakukan perbuatan sebagai berikut:

- a. Menganlaya, menghina secara kasar atau mengancam pekerja/buruh;*
- b. Membujuk dan/atau menyuruh pekerja/buruh untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan;*
- c. Tidak membayar upah tepat pada waktu yang telah ditentukan selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih;*
- d. Tidak melakukan kewajiban yang telah dijanjikan kepada pekerja/buruh;*
- e. Memerintahkan pekerja/buruh untuk melaksanakan pekerjaan di luar yang diperjanjikan; atau*
- f. Memberikan pekerjaan yang membahayakan jiwa, keselamatan, kesehatan, dan kesusilaan pekerja/buruh sedangkan pekerjaan tersebut tidak dicantumkan pada perjanjian kerja.*

(2) Pemutusan hubungan kerja dengan alasan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1)

pekerja/buruh berhak mendapat uang pesangon 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3), dan uang penggantian hak yang sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).

Sesuai dengan perjanjian kerja, tempat pekerjaan pekerja/buruh telah ditentukan (sebagaimana diatur dalam ketentuan Pasal 54 ayat (1) huruf d) , sehingga pengusaha berkewajiban mempekerjakan pekerja di tempat tersebut, apabila pekerja dipindahkan ke tempat lain, berarti pengusaha telah melanggar kewajibannya dalam mempekerjakan pekerja,

sesuai dengan yang disepakati dalam perjanjian kerja. Dengan demikian apabila pengusaha telah melanggar salah satu isi perjanjian kerja, maka menurut Pasal 169, pekerja dapat mengajukan permohonan untuk di putuskan hubungan kerjanya dengan hak pesangon 2 x ketentuan Pasal Pasal 156 ayat (2) di atas.

Kiranya ketentuan pasal-pasal 54 dan Pasal 169 tersebut di ataslah yang dimungkinkan untuk dapat dijadikan peluang untuk membawa permasalahan tersebut ke Pengadilan Hubungan Industrial, dan selanjutnya diserahkan kepada Hakim untuk memberikan keputusan yang seadil-adilnya. Semoga berhasil.****