

BAB II

BENTUK PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA YANG DISKORSING MENUJU PHK KARENA MELANGGAR PKB DITINJAU DARI KETENTUAN PASAL 161 UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003

1. Perlindungan Hukum

a. Pengertian Perlindungan Hukum

Perlindungan hukum menurut Philipus M. Hadjon yaitu selalu berkaitan dengan kekuasaan. Ada dua kekuasaan yang selalu menjadi perhatian, yaitu kekuasaan pemerintah dan kekuasaan ekonomi. Dalam hubungan dengan kekuasaan pemerintah, permasalahan perlindungan hukum bagi rakyat (yang diperintah), terhadap pemerintah (yang memerintah). Dalam hubungan dengan ekonomi, permasalahan perlindungan hukum adalah perlindungan bagi si lemah (ekonomi) terhadap si kuat (ekonomi), misal perlindungan bagi pekerja terhadap pengusaha.¹

b. Perlindungan Hukum Bagi Pekerja

Menurut Iman Soepomo, pemberian perlindungan hukum meliputi lima bidang hukum perburuan, yaitu :

- 1) Bidang pengerahan/penempatan tenaga kerja
Adalah perlindungan hukum yang dibutuhkan oleh pekerja sebelum ia menjalankan hubungan kerja. Masa ini disebut masa penempatan atau pengarahan.
- 2) Bidang hubungan kerja
Adalah masa yang dibutuhkan oleh pekerja sejak ia mengadakan hubungan kerja dengan pemberi kerja. Perjanjian kerja dapat dilakukan dalam batas waktu tertentu atau tanpa batas yang disebut dengan pekerja tetap.
- 3) Bidang kesehatan kerja

¹ Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagkerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, 2009, hal. 10

Adalah selama menjalani hubungan kerja yang merupakan hubungan hukum, pekerja harus mendapatkan jaminan atas kesehatannya.

4) Bidang keamanan kerja

Adalah adanya perlindungan bagi pekerja atas alat-alat pekerja yang digunakan oleh pekerja.

5) Bidang jaminan sosial buruh

Dalam Undang-undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang jaminan sosial tenaga kerja, pada tahun 1992, besarnya kompensasi dan batas maksimal yang diakui oleh PT. Jamsostek dapat dikatakan cukup.²

Perlindungan hukum adalah suatu perlindungan yang diberikan oleh negara melalui peraturan kepada pihak lemah yang ditindas akibat kekuasaan negara atau kekuatan ekonomi. Pihak yang lemah akibat kekuasaan ekonomi adalah pekerja. Pihak lemah mendapatkan 5 (lima) bidang perlindungan yaitu bidang pengarahan/penempatan tenaga kerja, bidang hubungan kerja, bidang kesehatan kerja, bidang keamanan kerja, dan jaminan sosial buruh.

2. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

a. Pengertian

1) Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003

Pengertian PHK diatur dalam Pasal 1 angka 25 *jo.* Pasal 150 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Berdasarkan Pasal 1 angka 25 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha. Pasal 150 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menerangkan ketentuan mengenai pemutusan hubungan kerja dalam Undang-Undang ini meliputi pemutusan hubungan kerja yang terjadi di badan usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara, maupun usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan

²*Ibid.* Hal. 12

dalam bentuk lain. Dilihat dari penjelesan di atas intinya PHK itu adalah pemutusan hubungan yang dilakukan perusahaan kepada pekerja harus lah sesuai dengan ketentuan yang diatur dalam Undang-Undang.

2) Kamus

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia PHK/memecat adalah melepaskan, memberhentikan, mengeluarkan, membebaskan dari keanggotaan perkumpulan, pekerjaan, jabatan, mengabaikan dan tidak megindahkan.³

PHK berasal dari kata dismissal (Bahasa Inggris). Menurut kamus *Black's Law Dictionary* pengertian "*Dismissed. A judgment of "Dismissed," without qualifying words indicating a right to ttake further proccedings, is presumed to be dismissed on the merits*".⁴ Artinya : PHK/diberhentikan adalah diberhentikan sebuah penghakiman "diberhentikan" tanpa kata kualifikasi yang menunjukkan hak untuk mengambil proses lebih lanjut, dianggap diberhentikan pada manfaat.

3) Pendapat para ahli

Menurut Asri Wijayanti, PHK berarti suatu keadaan dimana si buruh berhenti bekerja dari majikannya. Hakikat PHK bagi buruh merupakan awal dari penderitaan, maksudnya bagi buruh permulaan dari segala pengakhiran, permulaan dari berakhirnya mempunyai pekerjaan, permulaan dari berakhirnya kemampuannya membiayai keperluan hidup sehari-hari baginya dan keluarganya. Pengusaha, serikat buruh dan pemerintah harus mengusahakan agar jangan terjadi

³Departemen Pendidikan Indonesia, *Kamus Besar Bahasa Indonesia, edisi ketiga*, Balai pustaka, jakarta, 2005, hal. 840

⁴Campbell Black Henry, *Black's Law Dictionary*, West Publishing co, 1968, hal. 555

pemutusan hubungan kerja (Pasal 151 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003).⁵

Menurut Lalu Husni,

PHK merupakan suatu peristiwa yang tidak diharapkan terjadinya, terutama dari kalangan buruh/pekerja karena dengan PHK pekerja yang bersangkutan akan kehilangan mata pencarian untuk menghidupi diri dan keluarganya, karena itu semua pihak yang terlibat dalam hubungan industrial baik pengusaha, pekerja atau pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja.

Menurut Marwansyah dan Mukaram (1999:245) dalam buku yang berjudul “Manajemen Sumberdaya Manusia” Pengertian PHK adalah pengakhiran hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja berdasarkan izin Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah (P4D) atau Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat (P4P).

Menurut Malayu. S.P. Hasibuan (2003:209) dalam buku “Manajemen Sumber Daya Manusia” Pengertian PHK adalah pemutusan hubungan kerja seorang pekerja dengan suatu organisasi perusahaan karena dengan adanya pemutusan hubungan kerja ini maka berakhirnya keterikatan kerja pekerja terhadap perusahaan.⁶

Beberapa pengertian PHK diatas, menimbulkan akibat hukum pada penerapan pemberian hak pekerja yang berbeda, tergantung sistem hubungan kerja atau pertimbangan hakim.

b. Larangan Untuk PHK

Larangan untuk melakukan PHK diatur dalam Pasal 153 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, diantara beberapa larangan melakukan PHK dapat dilihat tabel dibawah ini .

Tabel. 1 : Larangan untuk PHK

NO	PERBUATAN	PASAL	Akibat hukum
1	Sakit mak 12 bulan	153 ayat (1) huruf a Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003	Batal demi hukum Wajib dipekerjakan kembali
2	kewajiban negara dengan ketentuan perundang-undangan	153 ayat (1) huruf b Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003	
3	Ibadah kewajiban agama	153 ayat (1) huruf c Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003	
4	Menikah	153 ayat (1) huruf d Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003	
5	Hamil	153 ayat (1) huruf e Undang-Undang	

⁵ Asri Wijayanti, *Op.cit*, hal. 165

⁶ Lalu Husni, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT Raja Grafindo Prasad, Jakarta, 2010, hal. 195

		Nomor 13 Tahun 2003	
6	Melahirkan	153 ayat (1) huruf e Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003	
7	Gugur kandungan	153 ayat (1) huruf e Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003	
8	Menyusui bayi	153 ayat (1) huruf e Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003	
9	Mendirikan Serikat buruh diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, pkb	153 ayat (1) huruf g Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003	
10	Menjadi anggota diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, pkb	153 ayat (1) huruf g Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003	
11	Kegiatan kerja di luar atau dalam anggota diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, pkb	153 ayat (1) huruf g Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003	
12	Mengadukan kepada pihak berwajib, pengusaha melakukan tindak pidana	153 ayat (1) huruf h Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003	
13	Perbedaan paham	153 ayat (1) huruf I Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003	
14	Perbedaan agama	153 ayat (1) huruf I Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003	
15	Perbedaan aliran politik	153 ayat (1) huruf I Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003	
16	Perbedaan suku	153 ayat (1) huruf I Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003	
17	Perbedaan warna kulit	153 ayat (1) huruf I Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003	
18	Perbedaan golongan	153 ayat (1) huruf I Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003	
19	Perbedaan jenis kelamin	153 ayat (1) huruf I Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003	
20	Perbedaan kondisi fisik	153 ayat (1) huruf I Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003	
21	Perbedaan status perkawinan	153 ayat (1) huruf I Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003	
22	Cacat tetap menurut surat keterangan dokter penyembuhannya belum dapat di pastikan	153 ayat (1) huruf j Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003	
23	Sakit akibat kecelakaan kerja menurut surat keterangan dokter penyembuhannya belum dapat di pastikan	153 ayat (1) huruf I Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003	

PHK tanpa alasan yang diberikan oleh pemberi kerja terhadap pekerja maka sanksi atau hukuman bagi pemutus hubungan kerja yang tidak beralasan yaitu:

- 1) Pemutusan tersebut adalah batal dan pekerja yang bersangkutan harus ditempatkan kembali dan kedudukan semula.
- 2) Pembayaran ganti rugi kepada pekerja tersebut, pekerja berhak memilih antara penempatan kembali atau mendapatkan ganti rugi.⁷

Terdapat 23 perbuatan batasan yang diberikan oleh Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 mengenai perbuatan yang dilarang untuk dilakukan PHK. Apabila 1 (satu) atau beberapa dari 23 (dua puluh tiga) perbuatan tersebut pemberi kerja melakukan PHK, maka akibatnya batal demi hukum dan pekerja harus dipekerjakan kembali.

c. Pembolehan PHK

Pembolehan PHK diatur dalam Pasal 154 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, ada 4 kriteria perbuatan hukum yang diperbolehkan untuk diPHK tanpa izin lembaga PHI dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 2 : Pembolehan PHK.

NO	PERBUATAN	PASAL	Syarat	Hak
1	Masa percobaan	154 huruf a Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003	telah dipersyaratkan secara tertulis sebelumnya	memperoleh uang penggantian hak
2	Mengundurkan diri	154 huruf b jp Pasal 162 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003	secara tertulis atas kemauan sendiri tanpa ada indikasi adanya tekanan/intimidasi selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari	Menperoleh uang penggantian hak

⁷ G. Karta sapoetra, *hukum Perburuan di Indonesia Berdasarkan Pancasila*, Sinar Grafindo, 1992, hal. 287

			sebelum tanggal mulai pengunduran diri	
3	pekerja/buruh meninggal dunia	154 huruf d jo Pasal 166 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003	-	2(dua) kali uang pesangon sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (2), 1 (satu) kali uang penghargaan masa kerja sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (3), dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4)
4	pekerja/buruh mencapai usia pension	154 huruf c jo Pasal 167 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003	pengusaha telah mengikutsertakan pekerja/buruh dalam program pension	uang pesangon sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (3), tetapi tetap berhak atas uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).

Apabila pekerja memenuhi kriteria dalam Pasal 154 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 maka pemberi kerja atau pengusaha dapat melakukan PHK sesuai dengan klausula yang ada di dalam PK, PP, atau PKB.

d. Kesalahan Besar yang dapat diPHK

Pasal 158 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menerangkan kesalahan besar yang dapat dilakukan PHK terhadap pekerja sebagai berikut :

Tabel 3 : Kesalahan Besar

NO	PERBUATAN	PASAL	Syarat	Akibat Hukum
1	Penipuan	Pasal 158 ayat (1) huruf a Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003	a.pekerja/buruh tertangkap tangan; b.ada pengakuan dari pekerja/buruh yang bersangkutan; atau c.bukti lain berupa laporan kejadian yang dibuat oleh pihak yang berwenang di perusahaan yang	Sah dilakukan PHK apabila sudah melalui vonis dari pengadilan negeri yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap.

			bersangkutan dan didukung oleh sekurang-kurangnya 2 (dua) orang saksi.
2	Pencurian	Pasal 158 ayat (1) huruf a Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003	a.pekerja/buruh tertangkap tangan; b.ada pengakuan dari pekerja/buruh yang bersangkutan; atau c.bukti lain berupa laporan kejadian yang dibuat oleh pihak yang berwenang di perusahaan yang bersangkutan dan didukung oleh sekurang-kurangnya 2 (dua) orang saksi.
3	Pengelapan barang milik perusahaan	Pasal 158 ayat (1) huruf a Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003	a.pekerja/buruh tertangkap tangan; b.ada pengakuan dari pekerja/buruh yang bersangkutan; atau c.bukti lain berupa laporan kejadian yang dibuat oleh pihak yang berwenang di perusahaan yang bersangkutan dan didukung oleh sekurang-kurangnya 2 (dua) orang saksi.
4	Pengelapan uang milik perusahaan	Pasal 158 ayat (1) huruf b Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003	a.pekerja/buruh tertangkap tangan; b.ada pengakuan dari pekerja/buruh yang bersangkutan; atau c.bukti lain berupa laporan kejadian yang dibuat oleh pihak yang berwenang di perusahaan yang bersangkutan dan didukung oleh sekurang-kurangnya 2 (dua) orang saksi.
5	Memberi Keterangan palsu	Pasal 158 ayat (1) huruf b Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003	a.pekerja/buruh tertangkap tangan; b.ada pengakuan dari pekerja/buruh yang bersangkutan; atau c.bukti lain berupa laporan kejadian yang dibuat oleh pihak yang berwenang di perusahaan yang bersangkutan dan didukung oleh sekurang-kurangnya 2 (dua) orang saksi.

6	Mabuk di lingkungan perusahaan	Pasal 158 ayat (1) huruf c Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003	a.pekerja/buruh tertangkap tangan; b.ada pengakuan dari pekerja/buruh yang bersangkutan; atau c.bukti lain berupa laporan kejadian yang dibuat oleh pihak yang berwenang di perusahaan yang bersangkutan dan didukung oleh sekurang-kurangnya 2 (dua) orang saksi.
7	Meminum Minuman keras yang memabukan dilingkungan perusahaan	Pasal 158 ayat (1) huruf c Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003	a.pekerja/buruh tertangkap tangan; b.ada pengakuan dari pekerja/buruh yang bersangkutan; atau c.bukti lain berupa laporan kejadian yang dibuat oleh pihak yang berwenang di perusahaan yang bersangkutan dan didukung oleh sekurang-kurangnya 2 (dua) orang saksi.
8	Memakai narkotika di lingkungan perusahaan	Pasal 158 ayat (1) huruf c Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003	a.pekerja/buruh tertangkap tangan; b.ada pengakuan dari pekerja/buruh yang bersangkutan; atau c.bukti lain berupa laporan kejadian yang dibuat oleh pihak yang berwenang di perusahaan yang bersangkutan dan didukung oleh sekurang-kurangnya 2 (dua) orang saksi.
9	memakai psikotropika di lingkungan perusahaan	Pasal 158 ayat (1) huruf c Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003	a.pekerja/buruh tertangkap tangan; b.ada pengakuan dari pekerja/buruh yang bersangkutan; atau c.bukti lain berupa laporan kejadian yang dibuat oleh pihak yang berwenang di perusahaan yang bersangkutan dan didukung oleh sekurang-kurangnya 2 (dua) orang saksi.
10	Memakai bahan ddiktif lainnya di lingkungan perusahaan	Pasal 158 ayat (1) huruf c Undang-	a.pekerja/buruh tertangkap tangan; b.ada pengakuan dari pekerja/buruh yang

		Undang Nomor 13 Tahun 2003	bersangkutan; atau c.bukti lain berupa laporan kejadian yang dibuat oleh pihak yang berwenang di perusahaan yang bersangkutan dan didukung oleh sekurang-kurangnya 2 (dua) orang saksi.
11	Mengedarkan narkotika di lingkungan perusahaan	Pasal 158 ayat (1) huruf c Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003	a.pekerja/buruh tertangkap tangan; b.ada pengakuan dari pekerja/buruh yang bersangkutan; atau c.bukti lain berupa laporan kejadian yang dibuat oleh pihak yang berwenang di perusahaan yang bersangkutan dan didukung oleh sekurang-kurangnya 2 (dua) orang saksi.
12	Mengedarkan psikotropika di lingkungan perusahaan	Pasal 158 ayat (1) huruf c Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003	a.pekerja/buruh tertangkap tangan; b.ada pengakuan dari pekerja/buruh yang bersangkutan; atau c.bukti lain berupa laporan kejadian yang dibuat oleh pihak yang berwenang di perusahaan yang bersangkutan dan didukung oleh sekurang-kurangnya 2 (dua) orang saksi.
13	Mengedarkan bahan ddiktif lainnya di lingkungan perusahaan	Pasal 158 ayat (1) huruf c Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003	a.pekerja/buruh tertangkap tangan; b.ada pengakuan dari pekerja/buruh yang bersangkutan; atau c.bukti lain berupa laporan kejadian yang dibuat oleh pihak yang berwenang di perusahaan yang bersangkutan dan didukung oleh sekurang-kurangnya 2 (dua) orang saksi.
14	Melakukan asusila di lingkungan perusahaan	Pasal 158 ayat (1) huruf d Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003	a.pekerja/buruh tertangkap tangan; b.ada pengakuan dari pekerja/buruh yang bersangkutan; atau c.bukti lain berupa laporan kejadian yang dibuat oleh pihak yang berwenang di

			perusahaan yang bersangkutan dan didukung oleh sekurang-kurangnya 2 (dua) orang saksi.
15	Perjudian di lingkungan perusahaan	Pasal 158 ayat (1) huruf d Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003	a.pekerja/buruh tertangkap tangan; b.ada pengakuan dari pekerja/buruh yang bersangkutan; atau c.bukti lain berupa laporan kejadian yang dibuat oleh pihak yang berwenang di perusahaan yang bersangkutan dan didukung oleh sekurang-kurangnya 2 (dua) orang saksi.
16	Menyerang teman/pengusaha di lingkungan kerja	Pasal 158 ayat (1) huruf e Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003	a.pekerja/buruh tertangkap tangan; b.ada pengakuan dari pekerja/buruh yang bersangkutan; atau c.bukti lain berupa laporan kejadian yang dibuat oleh pihak yang berwenang di perusahaan yang bersangkutan dan didukung oleh sekurang-kurangnya 2 (dua) orang saksi.
17	Menganiyaya teman/pengusaha di lingkungan kerja	Pasal 158 ayat (1) huruf e Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003	a.pekerja/buruh tertangkap tangan; b.ada pengakuan dari pekerja/buruh yang bersangkutan; atau c.bukti lain berupa laporan kejadian yang dibuat oleh pihak yang berwenang di perusahaan yang bersangkutan dan didukung oleh sekurang-kurangnya 2 (dua) orang saksi.
18	Mengancam teman/pengusaha di lingkungan kerja	Pasal 158 ayat (1) huruf e Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003	a.pekerja/buruh tertangkap tangan; b.ada pengakuan dari pekerja/buruh yang bersangkutan; atau c.bukti lain berupa laporan kejadian yang dibuat oleh pihak yang berwenang di perusahaan yang bersangkutan dan didukung oleh sekurang-kurangnya 2 (dua)

			orang saksi.
19	Mengintimidasi teman/pengusaha di lingkungan kerja	Pasal 158 ayat (1) huruf e Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003	a.pekerja/buruh tertangkap tangan; b.ada pengakuan dari pekerja/buruh yang bersangkutan; atau c.bukti lain berupa laporan kejadian yang dibuat oleh pihak yang berwenang di perusahaan yang bersangkutan dan didukung oleh sekurang-kurangnya 2 (dua) orang saksi.
20	Membujuk teman sekerja melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan	Pasal 158 ayat (1) huruf f Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003	a.pekerja/buruh tertangkap tangan; b.ada pengakuan dari pekerja/buruh yang bersangkutan; atau c.bukti lain berupa laporan kejadian yang dibuat oleh pihak yang berwenang di perusahaan yang bersangkutan dan didukung oleh sekurang-kurangnya 2 (dua) orang saksi.
21	Membujuk pengusaha melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan	Pasal 158 ayat (1) huruf f Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003	a.pekerja/buruh tertangkap tangan; b.ada pengakuan dari pekerja/buruh yang bersangkutan; atau c.bukti lain berupa laporan kejadian yang dibuat oleh pihak yang berwenang di perusahaan yang bersangkutan dan didukung oleh sekurang-kurangnya 2 (dua) orang saksi.
22	Dengan ceroboh menimbulkan kerugian bagi perusahaan	Pasal 158 ayat (1) huruf g Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003	a.pekerja/buruh tertangkap tangan; b.ada pengakuan dari pekerja/buruh yang bersangkutan; atau c.bukti lain berupa laporan kejadian yang dibuat oleh pihak yang berwenang di perusahaan yang bersangkutan dan didukung oleh sekurang-kurangnya 2 (dua) orang saksi.
23	sengaja merusak menimbulkan kerugian bagi	Pasal 158 ayat (1) huruf g	a.pekerja/buruh tertangkap tangan; b.ada pengakuan dari

	perusahaan	Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003	pekerja/buruh yang bersangkutan; atau c.bukti lain berupa laporan kejadian yang dibuat oleh pihak yang berwenang di perusahaan yang bersangkutan dan didukung oleh sekurang-kurangnya 2 (dua) orang saksi.
24	Membiarkan dalam keadaan bahaya barang milik perusahaan menimbulkan kerugian bagi perusahaan	Pasal 158 ayat (1) huruf g Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003	a.pekerja/buruh tertangkap tangan; b.ada pengakuan dari pekerja/buruh yang bersangkutan; atau c.bukti lain berupa laporan kejadian yang dibuat oleh pihak yang berwenang di perusahaan yang bersangkutan dan didukung oleh sekurang-kurangnya 2 (dua) orang saksi.
25	Ceroboh temen sekerja dalam keadaan bahaya	Pasal 158 ayat (1) huruf h Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003	a.pekerja/buruh tertangkap tangan; b.ada pengakuan dari pekerja/buruh yang bersangkutan; atau c.bukti lain berupa laporan kejadian yang dibuat oleh pihak yang berwenang di perusahaan yang bersangkutan dan didukung oleh sekurang-kurangnya 2 (dua) orang saksi.
26	Sengaja membiarkan teman sekerja dalam keadaan bahaya	Pasal 158 ayat (1) huruf h Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003	a.pekerja/buruh tertangkap tangan; b.ada pengakuan dari pekerja/buruh yang bersangkutan; atau c.bukti lain berupa laporan kejadian yang dibuat oleh pihak yang berwenang di perusahaan yang bersangkutan dan didukung oleh sekurang-kurangnya 2 (dua) orang saksi.
27	Membongkar rahasia perusahaan	Pasal 158 ayat (1) huruf i Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003	a.pekerja/buruh tertangkap tangan; b.ada pengakuan dari pekerja/buruh yang bersangkutan; atau c.bukti lain berupa laporan kejadian yang dibuat oleh

			pihak yang berwenang di perusahaan yang bersangkutan dan didukung oleh sekurang-kurangnya 2 (dua) orang saksi.
28	Memبocorkan rahasia perusahaan	Pasal 158 ayat (1) huruf i Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003	a.pekerja/buruh tertangkap tangan; b.ada pengakuan dari pekerja/buruh yang bersangkutan; atau c.bukti lain berupa laporan kejadian yang dibuat oleh pihak yang berwenang di perusahaan yang bersangkutan dan didukung oleh sekurang-kurangnya 2 (dua) orang saksi.

Terhadap pekerja yang melakukan ketentuan Pasal 158 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 maka diperbolehkan PHK terhadap pekerja, apabila kasus tersebut mempunyai vonis yang mempunyai kekuatan hukum tetap.

e. Hak-hak Pekerja Yang di PHK

Hak-hak pekerja yang diPHK diatur dalam Pasal 156 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dapat dilihat ditabel 3 dibawah ini :

Tabel 4 : Hak-hak pekerja yang diPHK

No	Hak-hak pekerja	Pasal	Ketentuan
1	Uang Pesangon	Pasal 156 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003	a. masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun, 1 (satu) bulan upah; b. masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 2 (dua) tahun, 2 (dua) bulan upah; c. masa kerja 2 (dua) tahun atau lebih tetapi kurang dari 3 (tiga) tahun, 3 (tiga) bulan upah; d. masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 4 (empat) tahun, 4 (empat) bulan upah; e. masa kerja 4 (empat) tahun atau lebih tetapi kurang dari 5 (lima) tahun, 5 (lima) bulan upah; f. masa kerja 5 (lima) tahun atau lebih, tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 6 (enam) bulan upah;

			<p>g. masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 7 (tujuh) tahun, 7 (tujuh) bulan upah.</p> <p>h. masa kerja 7 (tujuh) tahun atau lebih tetapi kurang dari 8 (delapan) tahun, 8 (delapan) bulan upah;</p> <p>i. masa kerja 8 (delapan) tahun atau lebih, 9 (sembilan) bulan upah.</p>
2	Uang penghargaan masa kerja	Pasal 156 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003	<p>a. masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 2 (dua) bulan upah;</p> <p>b. masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 9 (sembilan) tahun, 3 (tiga) bulan upah;</p> <p>c. masa kerja 9 (sembilan) tahun atau lebih tetapi kurang dari 12 (dua belas) tahun, 4 (empat) bulan upah;</p> <p>d. masa kerja 12 (dua belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 15 (lima belas) tahun, 5 (lima) bulan upah;</p> <p>e. masa kerja 15 (lima belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 18 (delapan belas) tahun, 6 (enam) bulan upah;</p> <p>f. masa kerja 18 (delapan belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 21 (dua puluh satu) tahun, 7 (tujuh) bulan upah;</p> <p>g. masa kerja 21 (dua puluh satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 24 (dua puluh empat) tahun, 8 (delapan) bulan upah;</p> <p>h. masa kerja 24 (dua puluh empat) tahun atau lebih, 10 (sepuluh) bulan upah.</p>
3	Uang Penganti Hak	Pasal 156 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003	<p>a. cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur;</p> <p>b. biaya atau ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan keluarganya ketempat dimana pekerja/buruh diterima bekerja;</p> <p>c. penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% (lima belas perseratus) dari uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat;</p> <p>d. hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.</p>

Dari ketentuan di atas dapat diketahui bahwa hak-hak pekerja apabila dilakukan PHK haruslah melihat alasannya untuk mendapatkannya hak-hak akibat PHK seperti tabel 5 di bawah ini :

Tabel 5 : Alasan PHK

Alasan	P	PM	GR	Keterangan
DEMI HUKUM				
OLEH HUKUM				

Mengundurkan diri		1x		Pasal 162/1,2 (ditambah uang pisah)
Alasan mendesak	1x	1x	1x	Pasal..169/2 (apabila tuduhan pekerja tidak terbukti dinyatakan oleh lembaga PPHI maka tidak berhak uang pesangon dan UPMK)
Pensiun	2x	1x		Pasal...167/2 (pekerja di ikutkan program pensiun tidak mendapatkan uang pesangon, jika diikutkan tetapi jumlah lebih kecil selisih dibayarkan pengusaha, Pasal 167/1)
Meninggal dunia	1x	1x	1x	Pasal 166
OLEH MAJIKANNYA				
Kesalahan buruh ringan	1x	1x	1x	Pasal 161/3
Kesalahan buruh berat		1x	1x	Pasal 160/7
Perusahaan	1x	1x	1x	Pasal 165
Tutu pailit				
Force majeure	1x	1x	1x	Pasal 164/1
Ada efesiensi	2x	1x	1x	Pasal 164/3
Perubahan status, milik lokasi, buruh menolak	1x	1x	1x	Pasal 163/1
Perubahan status, milik lokasi, buruh menolak	2x	1x	1x	163/2
Pekerja sakit berkepanjangan mengalami cacat akibat kecelakaan kerja	2x	2x	1x	Pasal 172

Ket : P : Uang Pesangon

PM : Uang Penghargaan Masa Kerja

GR : Ganti Rugi perumahan, perawatan, dan pengobatan⁸

Pekerja yang diPHK karena melakukan perbuatan berdasarkan Pasal 153 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, dilarang dilakukan PHK terhadap pekerja akibatnya batal demi hukum. Pekerja yang diPHK berdasarkan Pasal 154 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003

⁸ Asri Wijayanti, *Op.cit*, hal. 181

akibat hukumnya PHK tersebut adalah sah, hak-hak pekerja diatur oleh para pihak yang bersangkutan. Pekerja yang diPHK karena melanggar Pasal 158 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dapat diPHK tanpa mendapatkan uang pesangon, pengahargan masa kerja dan setelah vonis pidana dari pengadilan negeri mempunyai kekuatan hukum yang tetap (*inkracht van gewisjde*).

3. Pelanggaran Pasal 161 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003

Pasal 161 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 adalah Dalam hal pekerja/buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja, setelah kepada pekerja/buruh yang bersangkutan diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga secara berturut turut. Unsur Pasal 161 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 adalah :

1. melanggar perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.
2. Surat peringatan satu, surat peringatan dua, atau surat peringatan tiga harus diberikan secara berturut turut.

Unsur pertama dari Pasal 161 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 adalah melanggar perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

1) Melanggar perjanjian kerja

Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 mengenai perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Isi dalam perjanjian kerja adalah hak dan kewajiban para pihak yang tertuang didalam klausula perjanjian kerja. Kesepakatan para pihak dan kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum dapat dibatalkan sesuai Pasal 52

ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, boleh asal tidak melanggar Pasal 153 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003.

2) Melanggar peraturan perusahaan

Pasal 1 angka 20 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 mengenai peraturan perusahaan adalah peraturan yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha yang memuat syarat syarat kerja dan tata tertib perusahaan. Dalam peraturan secara tertulis peraturan perusahaan harus disahkan oleh Dinsosnaker setempat. Pasal 110 ayat (1) Peraturan perusahaan disusun dengan memperhatikan saran dan pertimbangan dari wakil pekerja/buruh di perusahaan yang bersangkutan. Ada beberapa muatan peraturan yang terbentuk mempertimbangkan perwakilan pekerja Pasal 111 ayat (1) Peraturan perusahaan sekurang-kurangnya memuat :

- a). hak dan kewajiban pengusaha;
- b). hak dan kewajiban pekerja/buruh;
- c). syarat kerja;
- d). tata tertib perusahaan; dan
- e). jangka waktu berlakunya peraturan perusahaan.

Pasal 111 ayat (2) Ketentuan dalam peraturan perusahaan tidak boleh bertentangan dengan ketentuan peraturan perundang undangan yang berlaku.

3) Melanggar perjanjian kerja bersama

Pasal 1 angka 21 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 mengenai perjanjian kerja bersama adalah perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan dengan pengusaha, atau beberapa pengusaha atau perkumpulan pengusaha yang memuat syarat syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak.

Kedudukan perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama adalah berjenjang. Apabila ada perjanjian kerja bersama maka perjanjian kerja dan peraturan perusahaan tidak boleh bertentangan dengan perjanjian kerja bersama. Ketentuan yang ada didalam PKB tidak boleh bertentangan dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Suatu perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama yang mengatur kriteria pelanggaran yang dilakukan pekerja bebas untuk dirumuskan para pihak sesuai dengan asas kebebasan berkontrak, asalkan tidak bertentangan dengan Undang-Undang kesusilaan, dan ketertiban umum.

Sesuatu yang diatur dalam Undang-Undang misalnya Pasal 153 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang perbuatan yang dilarang untuk diPHK tidak boleh dirumuskan secara berbanding terbalik di dalam klausula PK, PP, atau PKB. Kedudukan PK, PP, atau PKB secara yudis di bawah kedudukan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Pasal 124 ayat (2) ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 PKB tidak boleh bertentangan dengan perundang-undangan lebih tinggi. Hal ini sesuai dengan asas hukum yang lebih tinggi mengalahkan hukum lebih rendah (*lex superiore derogat legi inferiori*).

Unsur kedua dari Pasal 161 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 adalah adanya surat peringatan satu, dua, dan tiga secara berturut-turut. Secara berturut-turut ada didalam penjelasan Pasal 161 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 mengenai masing-masing surat peringatan dapat diterbitkan secara berurutan atau tidak, sesuai dengan ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja atau peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama. Dalam hal surat peringatan diterbitkan secara berurutan maka surat peringatan pertama berlaku untuk jangka 6 (enam) bulan.

Apabila pekerja/buruh melakukan kembali pelanggaran ketentuan dalam perjanjian kerja atau peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama masih dalam tenggang waktu 6 (enam)

bulan maka pengusaha dapat menerbitkan surat peringatan kedua, yang juga mempunyai jangka waktu berlaku selama 6 (enam) bulan sejak diterbitkannya peringatan kedua.

Apabila pekerja/buruh masih melakukan pelanggaran ketentuan dalam perjanjian kerja atau peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, pengusaha dapat menerbitkan peringatan ketiga (terakhir) yang berlaku selama 6 (enam) bulan sejak diterbitkannya peringatan ketiga.

Apabila dalam kurun waktu peringatan ketiga pekerja/buruh kembali melakukan pelanggaran perjanjian kerja atau peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, maka pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja. Dalam hal jangka waktu 6 (enam) bulan sejak diterbitkannya surat peringatan pertama sudah terlampaui, maka apabila pekerja/buruh yang bersangkutan melakukan kembali pelanggaran perjanjian kerja atau peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, maka surat peringatan yang diterbitkan oleh pengusaha adalah kembali sebagai peringatan pertama, demikian pula berlaku juga bagi peringatan kedua dan ketiga.

Perjanjian kerja atau peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama dapat memuat pelanggaran tertentu yang dapat diberi peringatan pertama dan terakhir. Apabila pekerja/buruh melakukan pelanggaran perjanjian kerja atau peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama dalam tenggang waktu masa berlakunya peringatan pertama dan terakhir dimaksud, pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja. Tenggang waktu 6 (enam) bulan dimaksudkan sebagai upaya mendidik pekerja/buruh agar dapat memperbaiki kesalahannya dan disisi lain waktu 6 (enam) bulan ini merupakan waktu yang cukup bagi pengusaha untuk melakukan penilaian terhadap kinerja pekerja/buruh yang bersangkutan.

Adanya pemberian sanksi kepada pekerja yang melanggar klausula dalam PK, PP, atau PKB seharusnya diberikan secara berturut turut. Apabila surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga tidak dilakukan secara berturut-turut akibatnya batal demi hukum.

Pemberian surat peringatan kesatu mempunyai jangka waktu selama 6 bulan, sama halnya juga dengan surat peringatan kedua, dan ketiga. Waktu 6 bulan diberikan oleh Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 bertujuan untuk perusahaan dapat menilai atau mengukur tingkah laku pekerja tersebut apakah berubah atau malah menambah kesalahannya kembali, sedangkan untuk pekerja waktu 6 bulan diberikan untuk memperbaiki kesalahan yang telah di lakukannya.

Perusahaan dapat mengatur tentang beberapa jenis tindak pelanggaran disiplin kerja yang bisa berdampak diberinya surat peringatan 1 (satu) dan terakhir yang diatur dalam PK, PP, atau PKB. Konsekuensinya apabila pekerja melakukan pelanggaran disiplin kerja dalam masa berlakunya surat peringatan 1(satu) dan terakhir tersebut, perusahaan dapat melakukan PHK. Perusahaan tetap berkewajiban memberikan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang ganti kerugian sesuai ketentuan Pasal 161 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003.⁹

Menurut Indra Yana, agar hak kita dapat dan tidak dirugikan dari PK, PP, atau PKB sangat penting bagi calon pekerja sebelum menandatangani kesepakatan dan bekerja di perusahaan menanyakan secara detil mengenai hak dan kewajibannya serta ketentuan yang berlaku di perusahaan tersebut. Jangan sampai pekerja tidak tahu hal-hal penting seperti itu karena dapat merugikan dirinya.¹⁰

Sesuai dengan aturan yang ada di dalam Pasal 161 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menerangkan apabila pekerja yang diPHK dengan memenuhi ketentuan pada Pasal 161 ayat (1), maka pekerja berhak memperoleh uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan

⁹ Indra Yana, *Hak dan Kewajiban Karyawan: Tip Hukum Praktis*, Raih Asa Sukses, Jakarta, 2010, hal. 41

¹⁰ *Ibid.* hal 40

Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).

Apabila pekerja yang diPHK tidak memenuhi ketentuan pada Pasal 161 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 maka akibat hukumnya adalah batal demi hukum, dan pekerja yang diPHK harus dipekerjakan kembali, seperti biasanya.

a. Analisis Kasus PHK Karena Melanggar Pasal 161 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003

1) Kasus Posisi

Pada tanggal 30 September 2013 terjadi skorsing terhadap 159 pekerja, di PT. Interbat Sidoarjo, karena telah melanggar ketentuan Pasal 13 ayat (3) dan ayat (11) PKB. Bentuk pelanggaran dari 159 pekerja adalah menyanyikan lagu Indonesia Raya dan Mars serikat buruh SPAI-FSPMI ditempat kerja mereka saat waktu istirahat di dalam lingkungan tempat kerja.

2) Analisis

Pelanggaran Pasal 161 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang dilakukan oleh pekerja, dapat diterapkan apabila terdapat pekerja yang melakukan pelanggaran terhadap ketentuan PK, PP, atau PKB haruslah memiliki aturan yang menyebutkan jenis sanksi hukumnya, apakah SP I, SP II, dan SP III. Adanya SP I, SP II, dan SP III harus dilakukan secara berturut-turut.

PKB PT. Interbat tidak mengatur tentang jenis pelanggaran sebagai sanksi hukum atas perbuatan tertentu, berdasarkan BAB III PKB mengatur tentang peraturan dan tata tertib kerja. BAB III hanya mempunyai 4 aturan Pasal yaitu Pasal 13 PKB, Pasal 14 PKB, Pasal 15 PKB, dan Pasal 16 PKB.

- Pasal 13 mengenai tugas dan kewajiban pekerja/buruh,
- Pasal 14 mengenai tata tertib dan disiplin kerja,
- Pasal 15 mengenai tugas dan kewajiban perusahaan, dan
- Pasal 16 mengenai sanksi pelanggaran tugas dan kewajiban kerja.

Dari 159 pekerja adalah anggota FSPMI, PKB antara pengusaha PT. Interbat dan PUK.FSP.FARKES.Reformasi PT. Interbat Sidoarjo. PKB yang dibuat tersebut mempunyai ruang lingkup yang luas sesuai Pasal 4 ayat (1) PKB tentang luas perjanjian kerja bersama, yang artinya PKB yang dibuat oleh PT.Interbat dan PUK.FSP.FARKES.Reformasi juga berlaku terhadap pekerja atau serikat pekerja yang berada di lingkungan PT.Interbat salah satunya yaitu serikat pekerja FSPMI.

159 pekerja telah melakukan pelanggaran berupa perbuatan yaitu menyanyikan lagu Indonesia Raya dan Mars serikat buruh SPAI-FSPMI ditempat kerja mereka pada saat waktu istirahat di dalam lingkungan tempat kerja. Terhadap perbuatan tersebut, pekerja dikenakan ketentuan Pasal 13 ayat (3) dan ayat (11) PKB PT.Interbat yaitu Pasal 13 ayat (3) PKB mengenai setiap pekerja/buruh wajib mengikuti dan mematuhi semua protap (prosedur tetap), petunjuk atau instruksi yang diberikan oleh atasannya atau pimpinan yang berwenang, dan Pasal 13 ayat (11) PKB mengenai pekerja/buruh wajib memelihara serta mengutamakan terciptanya sarana lingkungan kerja yang tertib, aman, tenang, dan harmonis dengan jalan bertingkah, yang mengakibatkan 159 pekerja diberikan skorsing dengan surat skorsing HRD Nomor : 664/INT/HRD/IX/2013 pada tanggal 30 September 2013.

Kedudukan surat skorsing Nomor : 664/INT/HRD/IX/2013 yang dikeluarkan oleh HRD perusahaan PT.Interbat pada tanggal 30 September 2013 adalah bertentangan dengan Pasal 161 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Surat skorsing yang dikeluarkan oleh HRD PT. Interbat tersebut bertentangan karena di dalam Pasal 161 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tidak

mengatur atas skorsing. Seharusnya terhadap mereka para pekerja yang diskorsing diberikan surat peringatan.

Surat peringatan I, II, dan III dapat diberikan kepada pekerja apabila ketentuan jenis pelanggaran apa saja yang dapat diberikan SP I, SP II, dan SP III dituangkan di dalam PK, PP, atau PKB. Skorsing menuju PHK dapat diberikan apabila pekerja tersebut telah mendapatkan SP I, SP II, dan SP III secara berturut-turut.

Akibat hukum skorsing yang dilakukan PT. Interbat adalah batal demi hukum dan pekerja yang diskorsing harus dipekerjakan kembali seperti biasanya. Karena skorsing yang dikeluarkan PT. Interbat terhadap 159 pekerja adalah tidak sesuai prosedur yang ada, yaitu sesuai Pasal 161 Undang-undang nomor 13 tahun 2003.

Dari uraian di atas maka dapat diketahui bahwa bentuk perlindungan hukum bagi pekerja yang diskorsing menuju PHK karena melanggar PKB ditinjau dari ketentuan Pasal 161 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, adalah adanya skorsing yang diberikan oleh PT. Interbat kepada 159 pekerja, karena melanggar Pasal 13 ayat (3) dan ayat (11) ketentuan PKB, langsung diberikan SP III tanpa diberikan sanksi berupa SP I, SP II, dan SP III terlebih dahulu secara berturut-turut. Perbuatan yang melanggar ketentuan didalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Terhadap pelanggaran pasal 161 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 harus diberikan surat peringatan satu, dua, dan tiga, secara berturut-turut.

Terhadap pekerja diberikan surat skorsing mengarah kePHK tanpa melalui SP I, II, dan III secara berturut-turut. Hal ini bertentangan dengan ketentuan Pasal 161 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003.