

BAB V

PENDAPAT HUKUM DAN REKOMENDASI

A. Pendapat Hukum

Berdasarkan kasus posisi dan analisis hukum yang telah dilakukan maka, hak yang didapat oleh pekerja dalam masa percobaan dan pekerja tidak dalam masa percobaan tetap sama kecuali dalam hal hak atas cuti tahunan belum diberikan kepada pekerja masa percobaan karena hak tersebut baru timbul setelah pekerja bekerja selama 12 bulan secara terus-menerus (Pasal 79 ayat (2) huruf c Undang-Undang Ketenagakerjaan). Kemudian dalam hal pengakhiran hubungan kerja, pekerja dalam masa percobaan dapat diberhentikan tanpa kewajiban pemberian kompensasi.

Dalam hal waktu masa percobaan selama 6 bulan yang diberikan perusahaan ritel Y kepada Ale hal tersebut bertentangan dengan pasal 58 ayat (1) UU ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa masa percobaan hanya diperbolehkan untuk perjanjian kerja waktu tidak tertentu dan paling lama selama 3 bulan. Lebih lanjut pasal 58 ayat (2) menegaskan bahwa dalam hal disyaratkan masa percobaan kerja dalam perjanjian kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), masa percobaan kerja yang disyaratkan batal demi hukum.

Terkait dengan hak jaminan sosial dan kesehatan bagi pekerja dalam masa percobaan yang tidak diberikan oleh Agus Wijaya selaku pemilik perusahaan ritel Y dengan alasan masih dalam masa percobaan, bertentangan dengan pasal 15 ayat (1) Undang-Undang Nomor 24 Tahun

2011 tentang BPJS, dimana di jelaskan bahwa pemberi kerja secara bertahap wajib mendaftarkan dirinya dan pekerjanya sebagai peserta kepada BPJS sesuai dengan jaminan sosial yang di ikuti. Berdasarkan pasal 17 UU BPJS pengusaha yang tidak mendaftarkan pekerjanya ke BPJS dikenai sanksi administratif berupa:

1. Teguran tertulis,
2. Denda,
3. Tidak mendapatkan pelayanan publik tertentu.

Dalam hal pembayaran upah dibawah minimum yang dilakukan oleh perusahaan ritel Y melanggar pasal 90 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dimana dijelaskan bahwa pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum. Berdasarkan Keputusan Gubernur Kalimantan Barat Nomor: 1879/NAKERTRAN/2023 tentang Upah Minimum Kabupaten dan Upah Minimum Sektoral Kabupaten Ketapang tahun 2024, upah minimum yang berlaku di Kabupaten Ketapang sebesar Rp.3.188.983,34 (Tiga Juta Seratus Delapan Puluh Delapan Ribu Sembilan Ratus Delapan Puluh Tiga Rupiah Koma Tiga Empat) per bulan, pelanggaran ini dapat menimbulkan sanksi pidana terhadap norma upah dan dapat diproses secara pidana sebagaimana disebutkan dalam Pasal 185 ayat (2) UU Ketenagakerjaan, yang menyatakan bahwa, barang siapa melanggar ketentuan Pasal 90 ayat (1) dikenai sanksi pidana kurungan paling singkat 1 (satu) bulan dan/atau denda paling sedikit Rp10.000.000,00 dan paling banyak Rp100.000.000,00.

Langkah hukum yang dapat dilakukan Ale untuk memenuhi haknya sebagai pekerja dalam masa percobaan adalah melalui penyelesaian secara perdata dan pidana. Penyelesaian secara perdata melalui tahap-tahap yang telah disediakan oleh Undang – Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UU PPHI). Sedangkan secara pidana melalui tahap-tahap yang telah disediakan melalui Permenaker Nomor 33 Tahun 2016.

B. Rekomendasi

Berdasarkan analisis hukum dan pendapat hukum yang telah dijelaskan, terdapat rekomendasi hukum dalam *legal memorandum* ini sebagai berikut:

1. Terhadap pemenuhan hak-hak normatif yang diatur dalam UU Ketenagakerjaan, Ale dapat melakukan penyelesaian secara perdata berdasarkan UU PPHI dan penyelesaian secara pidana berdasarkan Permenaker Nomor 33 Tahun 2016.
2. Langkah hukum dalam rangka pemenuhan hak atas upah yang dapat dilakukan oleh Ale dengan upaya bipartit. Apabila upaya bipartit mengalami kegagalan, langkah selanjutnya adalah dengan melakukan mediasi, setelah mediasi dilakukan dan tidak dicapainya kesepakatan, Ale dapat mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Ketapang serta upaya kasasi ke Mahkamah Agung apabila terdapat ketidakpuasan terhadap putusan Pengadilan Hubungan Industrial. Hal yang wajib diperhatikan dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial dalam kasus ini adalah prosedur yang

diatur dalam Undang – Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

3. Selain secara perdata, penyelesaian dapat dilakukan secara pidana melalui mekanisme proses peradilan pidana umum, dalam hal ini Ale memberikan laporan ke pihak pengawas ketenagakerjaan, setelah menerima laporan maka PPNS akan melakukan penyidikan, jika terdapat bukti pelanggaran pidana maka PPNS akan menyusun berkas perkara dan melimpahkan kepada JPU, Dalam penyelesaian perkara melalui pidana, dilakukan berdasarkan KUHAP. Majelis Hakim dapat menjatuhkan pidana denda, penjara, atau pidana bersyarat. Apabila terdapat ketidakpuasan, maka pihak yang dirugikan dapat mengajukan banding 7 (tujuh) hari setelah putusan dan mengajukan kasasi 14 (empat belas) hari setelah putusan banding, sebagaimana diatur dalam pasal 233 dan 245 KUHAP.