

**ANALISIS YURIDIS PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK)
SEPIHAK BERDASARKAN PASAL 158 UNDANG-UNDANG NOMOR 13
TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN**

**Hasil Pemikiran Yang Tidak Dipublikasikan (Tersimpan dalam Perpustakaan
Kampus) Untuk Keperluan Kelengkapan Unsur Pelaksanaan Penelitian Pada
Laporan Beban Kinerja Dosen Semester Genap 2017/2018**



**Dibuat Oleh :
ELOK HIKMAWATI (NIDN : 0330106603)
GINAWATY**

**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS ESA UNGGUL
SEMESTER GENAP 2017/2018**

KATA PENGANTAR

Puji Syukur kehadirat ALLAH SWT, karena atas perkenan-NYA penelitian ini dapat penulis selesaikan.

Tulisan ini merupakan hasil penelitian yang dilakukan penulis yang tidak dipublikasikan (tersimpan dalam perpustakaan kampus) untuk keperluan kelengkapan unsur pelaksanaan penelitian point A butir 5, pada laporan beban kinerja dosen semester Genap 2017/2018.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memberikan gambaran mengenai pelaksanaan kegiatan serta sebagai bentuk pertanggung jawaban penulis kepada pihak-pihak terkait dalam pelaksanaan kegiatan, bahwa penelitian penulis telah dilaksanakan.

Namun selain untuk kepentingan tersebut di atas, harapan penulis adalah semoga tulisan ini dapat bermanfaat bagi kita semua, sebagai sumbangsih penulis di dalam perkembangan dunia pendidikan dan hukum.

Penulis

Elok Hikmawati, SH, MM



DAFTAR ISI

	Halaman
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	iii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Permasalahan	4
C. Metode Penulisan	4
BAB II PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK) SEPIHAK BERDASARKAN PASAL 158 UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN	6
A. Terjadinya Pemutusan hubungan kerja (PHK)	6
B. Prosedur Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja	9
C. Analisa Hukum Pemutusan hubungan kerja (PHK) sepihak berdasarkan Pasal 158 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan	10
BAB III PENUTUP	14
DAFTAR PUSTAKA	

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Era globalisasi yang ditandai dengan kemajuan di berbagai bidang membawa dampak yang salah satunya yaitu semakin beragamnya kebutuhan manusia. Setiap manusia selalu membutuhkan biaya untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, maka seseorang perlu bekerja baik pekerjaan yang dilakukan sendiri atau bekerja pada orang lain. Bekerja pada orang lain dapat dilakukan dengan bekerja kepada negara yang selanjutnya disebut pegawai atau bekerja kepada orang lain (swasta) yang disebut sebagai pekerja atau buruh.

Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945 menyebutkan bahwa:

“Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”.

Sesuai dengan tujuan negara Republik Indonesia sebagaimana yang tercantum dalam ketentuan Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945, hal tersebut menunjukkan bahwa menjadi tugas bersama untuk mengusahakan agar setiap orang yang mau dan mampu bekerja, mendapatkan pekerjaan sesuai dengan yang diinginkannya, dan setiap orang yang bekerja mampu memperoleh penghasilan yang cukup untuk hidup layak bagi si tenaga kerja maupun bagi keluarganya (Sendjun H. Manulang, 1988 : 19).

Pasal 1 angka 15 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa:

“Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah”.

Berdasarkan pengertian hubungan kerja tersebut jelaslah bahwa hubungan kerja sebagai bentuk hubungan hukum lahir atau tercipta setelah

adanya perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha (Lalu Husni, 2010 : 63).

Perjanjian kerja yang dibuat oleh pengusaha dengan pekerja/buruh tidak boleh bertentangan dengan perjanjian kerja bersama yang dibuat oleh pengusaha dengan serikat pekerja/serikat buruh yang ada pada perusahaan. Demikian pula perjanjian kerja tersebut tidak boleh bertentangan dengan peraturan perusahaan yang dibuat oleh pengusaha.

Perjanjian kerja harus membuat ketentuan yang berkenaan dengan hubungan kerja itu, yakni hak dan kewajiban pekerja/buruh, hak dan kewajiban pengusaha serta syarat-syarat kerja. Bagi perjanjian kerja tidak dimintakan bentuk yang tertentu. Jadi dapat dilakukan secara lisan, dengan surat pengangkatan oleh pihak pengusaha atau secara tertulis yaitu surat perjanjian yang ditanda tangani oleh kedua belah pihak.

Perselisihan antara pekerja/buruh dan perusahaan sebagian besar berakhir pada Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), sedangkan untuk dapat merekrut dan melatih tenaga kerja baru memerlukan waktu dan biaya yang cukup besar, dimana Pemutusan Hubungan Kerja merupakan peristiwa yang tidak diharapkan terjadinya karena membawa dampak terhadap kedua belah pihak, khususnya pihak pekerja/buruh yang mempunyai kedudukan ekonomi lemah dibandingkan dengan pihak pengusaha. Karena Pemutusan Hubungan Kerja bagi akan memberi pengaruh atau dampak secara psikologis, ekonomis, dan finansial bagi pekerja/buruh dan keluarganya (Zainal Asikin, 2010 : 174).

Menurut Prof. Imam Soepomo, dikatakan bahwa:

“Pemutusan Hubungan Kerja bagi buruh merupakan permulaan dari segala pengakhiran, permulaan dari berakhirnya mempunyai pekerjaan, permulaan dari berakhirnya kemampuan membiayai keperluan hidup sehari-hari baginya dan keluarganya, permulaan dari berakhirnya kemampuan menyekolahkan anak-anak dan sebagainya” (Imam Soepomo, 1974 : 143).

Oleh karena itu, Pemutusan Hubungan Kerja ini harus dihindari terjadinya bahkan jika mungkin ditiadakan sama sekali. Para pihak yang

terlibat dalam hubungan industrial seperti pengusaha, pekerja/buruh dan pemerintah mengusahakan segala daya upaya agar tidak terjadi pemutusan hubungan kerja (Adrian Sutedi, 2009 : 65).

Di dalam teori Hukum Perburuhan dikenal adanya 4 (empat) jenis pemutusan hubungan kerja, yaitu: Pemutusan hubungan kerja demi hukum; Pemutusan hubungan kerja oleh pihak buruh; Pemutusan hubungan kerja oleh pihak majikan; Pemutusan hubungan kerja oleh pengadilan, terutama berdasarkan alasan yang penting (Imam Soepomo, 1974 : 115-116).

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) oleh pengusaha seringkali lebih mendapat sorotan. Pemutusan hubungan kerja oleh perusahaan terhadap pekerja/buruh dapat disebabkan berbagai macam alasan, seperti pengunduran diri, mangkir, perubahan status perusahaan, perusahaan tutup, perusahaan pailit, pekerja meninggal dunia, pekerja pensiun, atau karena pekerja/buruh telah melakukan kesalahan berat sebagaimana diatur di dalam ketentuan Pasal 158 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Apabila pekerja/buruh terbukti telah melakukan kesalahan berat, maka pengusaha dapat melakukan PHK secara sepihak tanpa adanya penetapan dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, selama didukung dengan bukti sebagaimana dalam ketentuan Pasal 158 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yaitu: Pekerja/buruh tertangkap tangan; Ada pengakuan dari pekerja/buruh yang bersangkutan; atau Bukti lain berupa laporan kejadian yang dibuat oleh pihak yang berwenang di perusahaan yang bersangkutan dan didukung oleh sekurang-kurangnya 2 (dua) orang saksi.

Jenis kesalahan berat lainnya, selain berdasarkan ketentuan Pasal 158 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, juga dapat diatur dalam Peraturan Perusahaan (PP) atau Perjanjian Kerja Bersama (PKB), tetapi apabila terjadi PHK karena kesalahan berat dalam Peraturan Perusahaan (PP) atau Perjanjian Kerja Bersama (PKB) tersebut,

harus mendapat izin dari lembaga yang berwenang (Imam Soepomo, 1974 : 115-116).

Kategori kesalahan berat yang diatur dalam ketentuan Pasal 158 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, merupakan perbuatan pidana yang telah diatur di dalam Kitab Undang-Undang Hukum Pidana (KUHP) (Imam Soepomo, 2003 : 122).

B. Permasalahan

Berdasarkan latar belakang di atas, dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah pemutusan hubungan kerja (PHK) sepihak dapat dilakukan berdasarkan Pasal 158 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan?
2. Bagaimana analisa yuridis pemutusan hubungan kerja (PHK) sepihak berdasarkan pasal 158 terhadap kasus yang terjadi sesuai Putusan PHI Nomor 203/PHI.G/2012/PN.Jkt.Pst?

C. Metode Penulisan

Di dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode penelitian normatif. Penelitian normatif disebut juga penelitian kepustakaan (*Library Research*) adalah penelitian yang dilakukan dengan cara menelusuri atau menelaah dan menganalisis bahan pustaka atau bahan dokumen, seperti Undang-Undang, buku-buku yang berkaitan dengan permasalahannya (Henry Arianto, 2011 : 7).

1. Spesifikasi Penelitian

Spesifikasi Penelitian yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah bersifat deskriptif analisis, yaitu penelitian yang menggambarkan secara umum tentang hukum ketenagakerjaan yang memungkinkan dapat membantu dalam teori-teori hokum (Henry Arianto, 2011 : 7).

2. Data dan Sumber Data

Ada dua jenis data dalam penelitian ini, yaitu data primer dan data sekunder, dengan uraiannya sebagai berikut:

- a. Data Primer, yaitu bahan-bahan hukum yang mengikat, merupakan landasan utama untuk dipakai dalam rangka penelitian serta dengan cara pengumpulan data-data dan teori yang ada melalui kepustakaan.
- b. Data Sekunder, yaitu pengumpulan data dengan mempelajari kajian-kajian yang menjadi obyek penelitian yang mencakup buku-buku hukum ketenagakerjaan serta berupa peraturan-peraturan perundang-undangan dan KUHP.

3. Teknik Pengumpul Data

Dalam penelitian ini data dikumpulkan dengan cara mempelajari data primer dan sekunder berupa bahan-bahan pustaka, peraturan perundang-undangan lainnya yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.

4. Metode Analisa Data

Data yang diperoleh baik data primer maupun data sekunder akan diproses dengan menggunakan analisis normatif untuk memperoleh gambaran tentang pemutusan hubungan kerja (PHK) sepihak berdasarkan Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

BAB II

PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK) SEPIHAK BERDASARKAN PASAL 158 UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN

A. Terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

Pelaku hubungan industrial harus berusaha secara maksimal untuk menghindari terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), karena pada prinsipnya pekerja, pengusaha dan pemerintah wajib melakukan segala upaya untuk menghindari Pemutusan Hubungan Kerja (Zainal Asikin, 2010 : 175). Sehingga, Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) hanya dapat dilakukan apabila terhadapnya telah ada kesepakatan antara pekerja atau serikat pekerja/buruh dengan pemberi kerja/pengusaha. Selain itu, Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dapat juga dilakukan apabila salah satu pihak melakukan kesalahan berat, yang untuk itu telah ada putusan pengadilan yang sudah berkekuatan hukum tetap yang kemudian putusan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (LPPHI) yang berkekuatan hukum tetap.

Adapun beberapa hal-hal yang memperbolehkan dilakukannya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) tanpa melalui penetapan Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (LPPHI) adalah sebagai berikut: Pekerja/buruh mengajukan permintaan pengunduran diri secara tertulis atas keinginan sendiri tanpa ada indikasi tekanan atau paksaan serta intimidasi dari pengusaha; Berakhirnya hubungan kerja sesuai dengan perjanjian kerja; Pekerja/buruh telah mencapai usia pensiun sesuai dengan ketentuan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama atau peraturan perundang-undangan; Pekerja/buruh meninggal dunia; dan Pekerja/buruh dipenjara karena telah terbukti melakukan tindak pidana.

Selain itu, Sri Subandini Gultom menyatakan bahwa Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dapat dilakukan oleh pengusaha tanpa adanya izin dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (LPPHI) adalah antara lain: Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan masih dalam tahap percobaan kerja; Pemutusan Hubungan Kerja itu didasarkan atas persetujuan pekerja yang bersangkutan; Masa kerja yang diperjanjikan telah berakhir; Pekerja yang bersangkutan telah memasuki masa pensiun; Pemutusan Hubungan Kerja tersebut telah disetujui oleh serikat pekerja yang bersangkutan; Pemutusan Hubungan Kerja dilakukan karena keadaan darurat yang memang tidak memungkinkan lagi untuk terus dilangsungkannya hubungan kerja.

Secara yuridis dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pemutusan Hubungan Kerja oleh pengusaha/majikan disebabkan oleh: Perusahaan mengalami kemunduran sehingga perlu rasionalisasi atau pengurangan jumlah pekerja/buruh; dan Pekerja/buruh telah melakukan kesalahan, baik kesalahan yang melanggar ketentuan yang tercantum dalam perjanjian kerja, Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama (kesalahan ringan), maupun kesalahan pidana (kesalahan berat).

Pada prinsipnya, menurut ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku, apabila pengusaha dengan pekerja tidak dapat mencapai perselisihan pengusaha memiliki kewenangan untuk memberhentikan pekerja. Kewenangan adalah hak seorang individu untuk melakukan sesuatu tindakan dengan batas-batas yang sesuai dengan ketentuan-ketentuan yang berlaku. Khusus mengenai kesalahan yang dilakukan oleh pekerja/buruh dijelaskan pada surat Keputusan Direktur Jenderal Urusan Perlindungan dan Perawatan Tenaga Kerja Nomor 362 tahun 1967 tentang Pelaksanaan Undang-Undang Tentang Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta disebutkan bahwa kesalahan pekerja/buruh dapat dikelompokkan menjadi 3 (tiga) golongan yang meliputi antara lain sebagai berikut:

1. Kesalahan kecil adalah kesalahan yang terjadi bukan karena adanya niat buruk dari pekerja/buruh, tetapi karena akibat kurang pengetahuan dan

kemampuan serta kurang tanggap pekerja/buruh di dalam melakukan pekerjaan. Misalnya, meletakkan alat kerja tidak pada tempatnya atau mengerjakan tugas diluar prosedur yang berlaku. Untuk jenis kesalahan kecil seperti ini sanksi awal yang dapat diberikan adalah peringatan. Namun jika pekerja/buruh yang bersangkutan tidak menghiraukan peringatan yang diberikan walaupun sudah diberikan surat peringatan sebanyak 3 (tiga) kali, yaitu Surat Peringatan (SP) satu, Surat Peringatan (SP) dua, hingga Surat Peringatan (SP) tiga secara berturut-turut, maka kepada pekerja/buruh yang bersangkutan dapat diberikan sanksi Pemutusan Hubungan Kerja dengan mendapatkan pesangon uang jasa dan uang ganti kerugian.

2. Kesalahan sedang adalah merupakan kesalahan yang terjadi karena kecerobohan atau itikad buruk dari pekerja/buruh. Misalnya melalaikan kewajiban yang diberikan kepadanya dan menolak perintah yang diberikan oleh atasannya. Apabila pekerja/buruh masih melakukan kesalahan walaupun sudah diberi peringatan maka terhadap pekerja/buruh tersebut dapat dilakukan Pemutusan Hubungan Kerja dengan hanya mendapatkan uang pesangon saja.

3. Yang dimaksud dengan kesalahan berat menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan Pasal 158 ayat (1) adalah seperti: Melakukan penipuan, pencurian dan penggelapan barang dan/atau uang milik perusahaan; Memberikan keterangan palsu atau yang dipalsukan sehingga merugikan perusahaan; Mabuk, meminum minuman keras yang memabukkan, memakai dan/atau mengedarkan narkotika, psikotropika dan zat adiktif lainnya di lingkungan kerja; Melakukan perbuatan asusila atau perjudian di lingkungan kerja; Menyerang, menganiaya, mengancam atau mengintimidasi teman sekerja atau pengusaha di lingkungan kerja; Membujuk teman sekerja atau pengusaha untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan; Dengan ceroboh atau sengaja merusak atau membiarkan dalam keadaan bahaya milik perusahaan yang menimbulkan kerugian bagi perusahaan; Dengan

ceroboh atau sengaja membiarkan teman sekerja atau pengusaha dalam keadaan bahaya di tempat kerja; Membongkar atau membocorkan rahasia perusahaan yang seharusnya dirahasiakan kecuali untuk kepentingan Negara; Melakukan perbuatan lainnya di lingkungan perusahaan yang diancam pidana penjara selama 5 (lima) tahun atau lebih.

B. Prosedur Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja

Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja termasuk dalam kategori penyelesaian perselisihan hubungan industrial bersama dengan perselisihan hak, perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh. Perselisihan mengenai Pemutusan Hubungan Kerja ini terjadi karena para pihak atau salah satu pihak tidak sepeham Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan. Ketidaksepehaman ini antara lain mengenai sah atau tidaknya alasan Pemutusan Hubungan Kerja atau mengenai besaran kompensasi atas Pemutusan Hubungan Kerja.

Perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK) adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak. PHK dapat terjadi atas inisiatif dari pihak pengusaha maupun pekerja atau buruh. Jika dari pihak pengusaha dilakukan karena pekerja atau buruh melakukan berbagai tindakan atau pelanggaran. Selain itu, PHK dapat dilakukan juga atas permohonan pekerja atau buruh karena pihak pengusaha tidak melaksanakan kewajiban yang telah disepakati atau berbuat sewenang-wenang kepada pekerja atau buruh. Apabila PHK terjadi karena alasan kesalahan berat sesuai dengan Pasal 158 Undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, maka pihak pengusaha harus memiliki bukti terlebih dahulu, misalnya putusan Peradilan Umum yang akan dijadikan bukti dalam sengketa PHK yang diajukan kepada Peradilan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sebagaimana disebutkan diatas, pada prinsipnya wajib diselesaikan terlebih dahulu melalui perundingan bipartit. Apabila dalam perundingan ini ternyata menemukan kesepakatannya, maka kesepakatan tersebut harus dituangkan dalam perjanjian tertulis yang disebut dengan Perjanjian Bersama (PB). Namun, apabila dalam perundingan bipartit ini ternyata gagal atau para pihak tidak menentukan kesepakatannya, maka terhadapnya dapat dilakukan upaya bipartit yaitu mediasi, konsiliasi dan arbitrase.

Penyelesaian perselisihan dengan cara bipartit dan dengan cara tripartit (konsiliasi, mediasi, dan arbitrase) merupakan penyelesaian sengketa di luar pengadilan, dalam hal ini Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (LPPHI). Oleh karena itu, penyelesaian dengan cara-cara tersebut sering disebut dengan istilah non-litigasi atau penyelesaian sengketa diluar pengadilan. Sedangkan penyelesaian perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja melalui Lembaga Penyelesaian Perselisihan atau sengketa melalui litigasi.

C. Analisa Hukum Pemutusan hubungan kerja (PHK) sepihak berdasarkan Pasal 158 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Kajian Putusan PHI NO. 203/PHI.G/2012/PN.Jkt.Pst)

Sesuai dengan pembahasan yang telah penulis sampaikan, bahwa pemecatan atau Pemutusan Hubungan Kerja oleh pihak pengusaha harus melalui beberapa proses sebelumnya.

Kesalahan berat dapat diklasifikasikan menjadi 11 (sebelas) kriteria sesuai Pasal 158 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang pada dasarnya dapat disejajarkan dengan *delict* (perbuatan melanggar hukum) kejahatan yang diatur dalam Buku Kedua *Wetboek van strafrecht*. Diputuskannya pekerja telah melakukan kesalahan berat, haruslah didasarkan pada prosedur yang diatur dalam Pasal 158 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yaitu:

- a. Pekerja/buruh tertangkap tangan;
- b. Ada pengakuan dari pekerja/buruh yang bersangkutan;
- 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.

Ketiga syarat yang ditetapkan diatas bersifat alternatif. Maksudnya adalah salah satu syarat yang ditetapkan dalam pasal 158 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 itu dapat dijadikan bahan pembuktian bagi putusan pengusaha/majikan bahwa pekerja/buruh telah melakukan kesalahan berat atau tidak.

Akan tetapi PT. Nesitor tidak menjalankan tahap-tahap yang seharusnya dilakukan demi keadilan bagi pekerja/buruh, yaitu memberikan teguran atau peringatan terlebih dahulu baik secara lisan maupun secara tertulis. Hal ini jelas bertentangan dengan Pasal 161 ayat 1 Jo pasal 161 ayat 2 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi :

- 1) *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.*
- 2) *Surat peringatan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) masing-masing berlaku untuk paling lama 6 (enam) bulan, kecuali ditetapkan lain dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.*

Berdasarkan penjelasan pasal 161 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tersebut diatas, tidak disebutkan bahwa pelanggaran yang dilakukan oleh peker/buruh untuk kedua atau ketiga kalinya haruslah pelanggaran yang sama (<http://www.hukumonline.com/klinik/detail/lt4fadc25b27fcc/sanksi-bagi-pelanggar-pkb-yang-masih-terkena-surat-peringatan>).

Dapat terlihat pada bukti-bukti yang dilampirkan oleh kedua belah pihak, bahwa tidak adanya Surat Peringatan yang terlampir sama sekali, maupun ketiga syarat yang disebutkan pada pasal 158 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Padahal apabila diperhatikan bukti-bukti yang terlampir, bahwa adanya Nota pengeluaran barang yang ditandatangani oleh Sdr. Markus Siahaan terakhir sampai dengan tanggal 15 Januari 2011 akan tetapi pihak PT. Nesitor baru melakukan Pemutusan Hubungan Kerja di tanggal 8 November 2011. Ini artinya, pihak manajemen perusahaan tidak melakukan pemantauan dengan baik sehingga terjadi kebocoran pada perusahaan, dan tidak adanya tindakan awal dari PT. Nesitor seperti teguran secara lisan terlebih dahulu terhadap Sdr. Markus Siahaan.

Pihak pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja dengan alasan kesalahan berat, akan tetapi tidak dapat secara langsung melakukan pemecatan karena harus adanya putusan dari Lembaga berwenang yang dapat memberikan putusan bahwa benar pekerja/karyawannya melakukan kesalahan berat sesuai dengan pasal 158 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Hal ini semakin diperkuat secara hukum dengan diterbitkannya Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan dan Transmigrasi No. SE-13/MEN/SJ-HK/I/2005 yang menegaskan bahwa jika pengusaha hendak melakukan PHK karena pekerjanya melakukan kesalahan berat, harus adanya putusan hakim pidana yang telah berkekuatan hukum tetap terlebih dahulu.

Oleh karena itu, secara jelas dapat dikatakan bahwa Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sepihak karena adanya alasan kesalahan berat dilakukan oleh pekerja/buruh tidak dapat dilakukan oleh pengusaha apabila belum adanya putusan pidana berkekuatan hukum tetap dari hakim yang menyatakan bahwa benar pekerja/buruh tersebut telah terbukti melakukan kesalahan berat yang menyebabkan kerugian bagi perusahaan baik secara materil maupun secara imateril.

Dalam pertimbangan Majelis Hakim, bahwa alasan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dilakukan oleh PT. Nesitor secara sepihak kepada Sdr. Markus Siahaan, karena tanpa adanya alasan yang sah sesuai ketentuan hukum. Dan PT. Nesitor terbukti telah mengeluarkan surat pemecatan dengan No. 129/HRD/EX/XI/2011 terhadap Sdr. Markus Siahaan. Hal tersebut dilakukan PT. Nesitor sebelum adanya penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Berdasarkan Pasal 155 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, maka pemutusan hubungan kerja tersebut harus dinyatakan batal demi hukum.

Bahwa berdasarkan ketentuan mengenai pelanggaran berat sebagaimana diatur dalam Peraturan Perusahaan PT. Nesitor pada pasal 40 intinya merupakan penjabaran dari pelanggaran berat sesuai pasal 158 ayat (1) Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Dalam hal ini, penulis berpendapat bahwa Majelis Hakim telah melaksanakan peraturan perundang-undangan dengan bijak, karena sesuai dengan Surat Edaran Menakertrans RI No.SE.13/MEN/SJ-JK/2005 tertanggal 7 Januari 2005 menyebutkan bahwa Pasal 158 UU No. 13 tahun 2003 tidak dapat digunakan lagi sebagai dasar/acuan dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja sesuai Pasal 158 tersebut apabila setelah adanya putusan hakim pidana berkekuatan hukum tetap yang menyatakan bahwa Sdr. Markus Siahaan telah terbukti melakukan kesalahan berat sebagaimana yang telah diatur pula dalam pasal 40 peraturan perusahaan PT. Nesitor.

Putusan dari Majelis Hakim Pengadilan Negeri Jakarta Pusat tersebut pun diperkuat pertimbangan hukumnya dengan adanya putusan dari Mahkamah Agung dengan Nomor 345K/Pdt.Sus-PHI/2013 yang menyatakan bahwa Sdr. Markus Siahaan telah melakukan tindakan yang tidak sesuai dan melanggar ketentuan yang telah diatur dalam *job description*/disiplin kerja. Selain itu, mengenai jeda waktu penindakan

pelanggaran terhadap *job description* tersebut terlampaui lama yaitu lebih dari 6 bulan sejak terjadinya kesalahan.

Mengenai pengkategorian tindakan pelanggaran yang dilakukan oleh Sdr. Markus Siahaan oleh Majelis Hakim adalah pelanggaran atas disiplin kerja, merupakan pertimbangan yang dapat dipahami, karena berdasarkan pembahasan yang penulis sampaikan mengenai jenis-jenis kesalahan, kesalahan yang dilakukan oleh Sdr. Markus Siahaan dapat dikategorikan pada kesalahan sedang, yaitu melalaikan kewajibannya sehingga melenceng dari *job description* nya sebagai Supervisor Warehouse sehingga perusahaan mengalami kerugian secara materil.

Penulis ingin menambahkan pada konteks ganti rugi karena dalam perkara ini, PT. Nesitor mengaku telah mengalami kerugian akibat perbuatan yang dilakukan oleh Sdr. Markus Siahaan. Berdasarkan pasal 1367 ayat (3) *Burgerlijk Wetboek* bahwa dalam konteks hubungan kerja, kesalahan seorang pekerja/karyawan terhadap pihak lain (pihak ketiga) yang dirugikan, menjadi tanggung jawab manajemen perusahaan dan hal itu merupakan resiko dari perusahaan.

Mengenai terjadinya kasus kesalahan atau kelalaian yang sebenarnya disebabkan oleh kesalahan manajemen, organisasi perusahaan dan *corporate culture* serta kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) yang masih belum memadai (rendah) justru memang dituntut adanya profesionalisme dalam bekerja dan diupayakan peningkatan kualifikasi serta kompetensi kerja dari semua pihak yang saling membutuhkan.

Terkait dengan hal tersebut diatas, maka pengusaha seharusnya senantiasa meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia karyawannya secara rutin sekurang-kurangnya 5% dari jumlah seluruh karyawan setiap tahunnya, sesuai dengan Pasal 2 ayat (2) Kepmenakertrans No. PER-261/MEN/XI/2004. Dengan demikian, dapat ditiadakan atau setidaknya dikurangi jumlah resiko yang mungkin terjadi di masa depan nantinya.

PENUTUP

Tidak adanya teguran ataupun surat peringatan, tidak dapat memberikan kewenangan bagi pengusaha untuk memberhentikan pekerja secara sepihak walaupun dengan alasan kesalahan berat sekalipun. Karena pasal 158 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sudah tidak dapat digunakan lagi sebagai dasar atau acuan Pemutusan Hubungan Kerja sebelum adanya putusan pidana dari hakim yang telah berkekuatan hukum tetap, yang menyatakan bahwa benar pekerja/buruh tersebut melakukan kesalahan berat yang dituduhkan oleh pengusaha. Hal ini sesuai dengan Surat Edaran Menakertrans RI No.SE.13/MEN/SJ-JK/2005 tertanggal 7 januari 2005.

Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial Pengadilan Negeri Jakarta Pusat telah adil dan bijak dalam memeriksa bukti-bukti dan alasan lainnya dalam kasus tersebut. Dikarenakan pihak PT Nesitor telah memutuskan hubungan kerja terlebih dahulu sebelum adanya putusan pidana sesuai Surat Edaran Menakertrans RI No.SE.13/MEN/SJ-JK/2005, maka Majelis Hakim menyatakan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan PT Nesitor terhadap Sdr. Markus Siahaan dinyatakan batal demi hukum. Pelanggaran yang dilakukan oleh Sdr Markus Siahaan pun benar merupakan pelanggaran disiplin kerja karena telah melalaikan tugas dan kewenangannya sebagai Supervisor Warehouse di kantor cabang dengan menandatangani nota pengeluaran barang secara berulang kali kepada pihak ketiga.

DAFTAR PUSTAKA

Agusmidah, *Dinamika & Kajian Teori Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Bogor, Ghalia Indonesia, 2010.

Arianto, Henry, *Modul Kuliah Metode Penelitian Hukum*, Jakarta, Universitas Esa Unggul, 2011.

Asikin, H. Zainal et al, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Jakarta, PT RajaGrafindo Persada, 2010.

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

Husni, Lalu, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta, PT RajaGrafindo Persada, 2010.

Husni, Lalu, *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*, Jakarta, PT RajaGrafindo Persada, 2004.

Kansil, CST, *Pengantar Ilmu Hukum dan Tata Hukum Indonesia*, Jakarta, PN Balai Pustaka, 2010.

Manulang, H. Sendjun, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Jakarta, PT Rineka Cipta, 1988.

Soekamto, Soerjono, *Pengantar Penelitian Hukum*, Jakarta, Universitas Indonesia, 2007.

Soepomo, Imam, *Hukum Perburuhan Bidang Pelaksanaan Hubungan Kerja*, Jakarta, Djambatan, 1974.

Soepomo, Imam, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Jakarta: Djambatan, 2003.

Sutedi, Adrian, *Hukum Perburuhan*, Jakarta, Sinar Grafika, 2009.

Uwiyono, Aloysius et al, *Asas-asas Hukum Perburuhan*, Jakarta, PT. RajaGrafindo Persada, 2014.

Indonesia, *Undang-Undang Dasar (UUD) Republik Indonesia Tahun 1945, Amandemen ke Empat*, Jakarta, 2002.

Indonesia, *Undang-Undang Tentang Ketenagakerjaan*, UU No. 13 Tahun 2003, LN No. 39 Tahun 2003, TLN No.4279.

Indonesia, *Undang-Undang Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*, UU No. 2 Tahun 2004, LN No. 6 Tahun 2004, TLN No.4356.

Indonesia, Surat Keputusan Direktur Jenderal Urusan Perlindungan dan Perawatan Tenaga Kerja Tentang Pelaksanaan Undang-Undang Tentang Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta. SK Dirjen No. 362 Tahun 1967.

Indonesia, Surat Edaran Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia Tentang Putusan Mahkamah Konstitusi Atas Hak Uji Materil Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan terhadap Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. SE MK No. SE-13/MEN/SJ-HK/I/2005.

<http://www.negarahukum.com/hukum/pengertian/-kewenangan.html>
(18 Januari 2015).

<http://www.materisma.com/2014/08/penjelasan-definisi-tenaga-kerja-dan-pengangguran.html> (18 Januari 2015).

<http://www.hukumonline.com/klinik/detail/lt4fad25b27fcc/sanksi-bagi-pelanggar-pkb-yang-masih-terkena-surat-peringatan> (29 Januari 2015).

