

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG MASALAH

Hukum mengandung pengertian yang luas yang meliputi semua peraturan atau ketentuan baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis yang mengatur kehidupan masyarakat dan menyediakan sanksi terhadap pelanggarnya.¹

Hukum memiliki fungsi yang sangat penting dalam kehidupan dan perubahan masyarakat. Ada dua aspek yang menonjol dalam perubahan hukum dan perubahan masyarakat yaitu :²

1. Sejah mana perubahan masyarakat harus mendapatkan penyesuaian oleh hukum. Dengan lain perkataan, bagaimana hukum menyesuaikan diri dengan perubahan masyarakat. Ini menunjukkan sifat pasif dari hukum.
2. Sejah mana hukum berperan untuk menggerakkan masyarakat menuju suatu perubahan yang terencana. Di sini hukum berperan aktif, dan inilah yang sering disebut sebagai fungsi hukum “*a tool of social engineering*” sebagai alat rekayasa masyarakat.

¹ Lihat pengertian hukum menurut pendapat beberapa sarjana yang berbeda sesuai dengan sudut pandang masing-masing dalam mendefinisikan hukum. Antara lain Utrecht, Vant Kant, Sudino Mertokusumo dan beberapa sarjana lain yang memberikan pengertiannya tentang hukum.

² Achmad Ali, Menguak Tabir Hukum : *Suatu Kajian Filosofis dan Sosiologis*, (Jakarta : Toko Agung Tbk, 2002), hlm 191

Dalam rangka menjalankan fungsi untuk sebagai “*a tool of social engineering*”, hukum sebagai sarana pembangunan, hukum itu menurut Michael Hager dapat mengabdikan pada 3 (tiga) sektor yaitu :³

1. Hukum sebagai alat penertib (*Ordering*)

Dalam rangka penertiban ini hukum dapat menciptakan suatu kerangka bagi pengambilan keputusan politik dan pemecahan sengketa yang mungkin timbul melalui suatu hukum acara yang baik. Ia pun dapat meletakkan dasar hukum (*legitimacy*) bagi penggunaan kekuasaan.

2. Hukum sebagai alat penjaga keseimbangan (*balancing*).

Fungsi hukum dapat menjaga keseimbangan dan keharmonisan antara kepentingan negara/kepentingan umum dan kepentingan perorangan.

3. Hukum sebagai katalisator.

Sebagai katalisator hukum dapat membantu untuk memudahkan terjadinya proses perubahan melalui pembaharuan hukum (*Law Reform*) dengan bantuan tenaga kreatif di bidang profesi hukum.

Mengingat fungsi dan peranan hukum yang sangat strategis dalam pembangunan masyarakat dewasa ini, maka hukum harus menjamin adanya kepastian hukum, keadilan dan kegunaan bagi masyarakat.⁴

Disini penulis akan membahas permasalahan kasus yang terdapat pada suatu karyawan yang bekerja pada perusahaan PT Tanindo Prima Multi yang perkaranya telah diputus di Pengadilan Negeri Tangerang, yang bermula dari suatu

³ Abdurrahman, *Aneka Masalah Hukum Dalam Pembangunan Nasional*, (Bandung: Alumni, 1979), hlm 21 – 22.

⁴ Satjipto Rahardjo, *Ilmu Hukum*, (Bandung: Alumni 1986), hlm 20 –21.

permasalahan karyawan yang bernama saudari Mila Meliani yang bekerja pada PT Tanindo Prima Multi yang telah bekerja kurang lebih selama 6 tahun di suatu perusahaan tersebut yang beralamat di jalan Taman Teladan I Kel.Sukasari Kec.Tangerang Kota Tangerang, dengan jabatan sebagai Administrasi (ADM).Permasalahan diawali ketika saudari Mila Meliani meminjam uang untuk kepentingan berobat keluarganya kepada sales Budi Artha Lim Awi & Haryanto, yang mana kedua sales tersebut adalah karyawan yang juga bekerja di perusahaan yang sama;⁵

Adapun rincian pinjaman itu saudari Mila Meliani meminjam uang kepada Budi Artha sebesar Rp.3.000.000.- (tiga juta rupiah), selanjutnya pinjaman yang kedua sebesar Rp. 30.000.000.- (Tiga Puluh Juta Rupiah) melalui Hariyanto, dan yang ketiga sebesar Rp. 17.000.000.- (Tujuh Belas Juta Rupiah) Kepada Budi Arha; dengan total pinjam keseluruhan kurang lebih Rp. 50.000.000.- (Lima Puluh Juta Rupiah).⁶

Selanjutnya saudari Mila Meliani telah mengembalikan uang kepada Budi Artha sebesar kurang lebih Rp.2.500.000.- (Dua Juta Lima Ratus Ribu Rupiah); namun demikian saudari Mila Meliani tidak pernah tahu bahwa uang yang diberikan oleh sales merupakan uang perusahaan, Mila Meliani baru mengetahui bahwa uang yang selalu dipinjamkan kepada Mila Meliani adalah uang perusahaan yaitu pada saat, Budhi Artha Ad Lim Awi (berkas terpisah) akan mengundurkan diri dari tempatnya bekerja, kemudian Saksi Marini (Karyawan

⁵ Wawancara antara Tim Kuasa Hukum dengan Terdakwa, tgl 28 Oktober 2009.

⁶ Data didapat dari Berita Acara Pemeriksaan Tersangka, tgl 7 Agustus 2009.

bagian Accounting) melakukan pendataan faktur dan memerintahkan dan memeriksa seluruh keuangan dan faktur barang dan penjualan dari konsumen, dan barulah terlihat telah terjadi penggelapan keuangan dari perusahaan tersebut yang diperkirakan sebesar Rp. 300.000.000.- (Tiga Ratus Juta Rupiah) yang dilakukan bersama-sama dengan antara dua orang sales dengan saudari Mila Meliani.

Berdasarkan kasus tersebut diatas, selanjutnya penulis melakukan wawancara langsung dengan saudari Mila Meliani yang kemudian diperoleh informasi bahwa ia tidak pernah melakukan penggelapan jabatan sebagaimana yang dituduhkan dan didakwakan kepadanya berdasarkan Pasal 374 KUHPidana Pasal 64 ayat (1) KUHPidana Jo Pasal 55 ayat (1) ke-1 KUHP. Namun demikian ia terpaksa mengakuinya di depan pimpinan perusahaan dan menandatangani pernyataan dihadapan kuasa hukum perusahaan karena pada waktu itu saudari Mila Meliani masih ingin tetap bekerja dan juga dibujuk untuk tidak memperpanjang kasus tersebut yang selanjutnya akan memberatkan kedua sales yang telah memberikan pinjaman uang hasil penggelapan kepada saudari Mila Meliani. Namun nyatanya saudari Mila Meliani tetap diproses hingga berujung kepada proses persidangan dan selanjutnya diputus dengan putusan bersalah sebab telah terbukti melakukan penggelapan dalam jabatan.

Dalam Berita Acara Pemeriksaan (BAP) tertulis bahwa saudari Mila Meliani pada saat pemeriksaan tidak didampingi oleh kuasa hukum karena diperkirakan penyidikan saudari Mila Meliani tidak akan berujung ke pengadilan, hal ini disebabkan karena saudari Mila Meliani dijanjikan bahwa proses tersebut akan diselesaikan secara kekeluargaan oleh pihak perusahaan. Berdasarkan hasil

wawancara dengan saudari Mila Meliani, menunjukkan kedudukan saudari Mila Meliani dalam perusahaan tersebut, sama sekali tidak memegang keuangan ataupun barang penjualan, dan selama bekerja selalu diawasi dan dikontrol oleh kepala Administrasi dan setiap bulannya selalu distok name oleh Kepala Administrasi untuk dilaporkan kebagian Accounting, sedangkan yang memegang keuangan adalah bagian Finance, jadi disini menurut penulis jelas telah terjadi kesalahan hukum (*error in iuridis*).

Dalam kasus tersebut hakim tetap memutuskan terdakwa bersalah dan dijatuhi hukuman satu tahun dua bulan dengan dikurangi masa tahanan. Dan selama proses persidangan saudari Mila Meliani tetap tidak dipecah atau diberhentikan oleh pihak perusahaan tetapi saudari Mila Meliani tidak mendapatkan gajinya kurang lebih selama 4 bulan (Empat bulan) yaitu sejak ditahan menjalani proses penyidikan dan penyelidikan sampai dengan putusan pengadilan.

Saudari Mila Meliani baru mendapatkan surat pemutusan hubungan kerjanya setelah putusan Pengadilan Negeri yang mempunyai putusan tetap, Namun demikian pihak perusahaan tidak memberikan sisa gajinya sama sekali, dan juga tidak memberikan uang penggantian atau uang pisah sama sekali, dengan alasan pihak perusahaan telah dirugikan oleh karena perbuatan saudari Mila Meliani sekitar Rp.400.000.000.- (Empat ratus juta rupiah).

Menurut saudari Mila Meliani perusahaan tersebut tidak memperhatikan hak-hak pekerja. Berdasarkan Putusan MK Tentang Undang-Undang Tenaga Kerja No13 Tahun 2003 yaitu apabila pekerja/buruh melakukan kesalahan berat

sebagaimana diperinci di dalam Pasal 158 UUK dan Pengusaha hendak melakukan Pemutusan Hubungan Kerja atas dasar kesalahan berat tersebut, maka harus dibuktikan terlebih dahulu tindak pidananya berdasarkan Putusan Pengadilan. Menurut saudari Mila Meliani manajemen perusahaan belum menempatkan tugas dan tanggung jawab para pekerja atau karyawan sesuai dengan keahliannya secara profesional dibidangnya masing-masing, bahwa upah atau gaji yang diterima para karyawan didalam perusahaan tersebut relative rendah, serta tidak disertai dengan adanya tunjangan-tunjangan yang meningkatkan kualitas kerja karyawan seperti tunjangan kesehatan, rendahnya Tunjangan Hari Raya (THR), dan tidak adanya asuransi bagi para karyawan yang bekerja diperusahaan tersebut, termasuk tidak adanya serikat pekerja dalam perusahaan tersebut sehingga tidak terjalin hubungan yang baik antara para pekerja dengan pihak perusahaan. Adapun sikap perusahaan yang dengan mudah memberhentikan Karyawannya tanpa pertimbangan yang baik, sehingga karyawan dengan mudahnya dapat di PHK dengan mencari-cari permasalahan dan alasan-alasan kesalahan yang dilakukan karyawan supaya dengan begitu karyawan yang di PHK tidak dapat menuntut hak-haknya.

Dengan adanya Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang ketenaga kerjaan adalah upaya pemerintah dalam memberikan jaminan ketentraman serta kepastian bagi pekerja. Seperti yang tercantum pada pasal 151 ayat 1 UU No.13 Tahun 2003 Tentang ketenagakerjaan yang menyebutkan :

“Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja”.⁷

Pemutusan hubungan kerja (PHK) haruslah dilakukan se-obyektif mungkin untuk menghindari hal-hal yang tidak diinginkan dan tidak saling merugikan bagi masing-masing pihak dan juga harus berdasarkan pada hukum yang ada. Dalam undang-undang ketenagakerjaan juga diatur mengenai Hak Karyawan atau Buruh yang melakukan kesalahan atau kejahatan dalam suatu perusahaan, yang mana pihak perusahaan dapat memberhentikan karyawannya dengan tetap memberikan uang penggantian atau uang pisah sesuai dengan pasal 156 ayat 4 UU RI No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Selama proses perkara pidana tersebut, maka berlaku ketentuan sebagaimana diatur dalam pasal 160, yakni:

1. Dalam hal pekerja/buruh ditahan pihak yang berwajib karena diduga melakukan tindak pidana, maka Pengusaha tidak wajib membayar upah tetapi wajib memberikan bantuan kepada keluarga pekerja/buruh yang menjadi tanggungannya dengan ketentuan sebagai berikut:
 - a Untuk 1 (satu) orang tanggungan: 25% (dua puluh lima perseratus) dari upah;
 - b Untuk 2 (dua) orang tanggungan : 35% (tiga puluh lima perseratus) dari upah;

⁷ Indonesia, Undang-Undang *Tentang Ketenagakerjaan*, UU No 13 Tahun 2003, , Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 No 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia No 4279, Pasal 151 ayat (1)

- c Untuk 3 (tiga) orang tanggungan : 45% (empat puluh lima perseratus) dari upah;
 - d Untuk 4 (empat) orang tanggungan atau lebih: 50% (lima puluh perseratus) dari upah.
2. Bantuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diberikan untuk paling lama 6 (enam) bulan terhitung sejak hari pertama pekerja/buruh ditahan oleh pihak yang berwajib.
 3. Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh yang setelah 6 (enam) bulan tidak dapat melakukan pekerjaan sebagaimana mestinya karena dalam proses perkara sebagaimana dimaksud dalam ayat (1)
 4. Dalam hal pengadilan memutuskan perkara pidana sebelum masa 6 (enam) bulan sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) berakhir dan pekerja/buruh dinyatakan tidak bersalah, maka pengusaha wajib mempekerjakan pekerja/buruh kembali.
 5. Dalam hal pengadilan memutuskan perkara pidana sebelum masa 6 (enam) bulan sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) berakhir dan pekerja/buruh dinyatakan bersalah, maka pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja kepada pekerja/buruh yang bersangkutan.
 6. Pemutusan hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) dan ayat (5) dilakukan tanpa penetapan perselisihan hubungan industrial.
 7. Pengusaha wajib membayar kepada pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) dan ayat

(5), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan dalam Pasal 156 ayat (4).⁸

B. PERMASALAHAN

Penulis merumuskan beberapa permasalahan yang berkaitan dengan penulisan diatas yaitu :

1. Bagaimana penerapan pemenuhan hak-hak pekerja saudari Mila Meliani oleh perusahaan ketika dalam proses pemidanaan yang ditahan (dalam kasus Aquo).
2. Apakah atas saudari Mila Meliani dapat dikenakan PHK dengan kesalahan berat.
3. Bagaimana penyelesaian pemutusan hubungan kerja atas Terdakwa selanjutnya setelah adanya putusan pengadilan pidana.

C. TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN

Adapun tujuan Penulis didalam Penulisan skripsi ini adalah untuk mencapai beberapa tujuan yaitu:

1. Untuk mengetahui pemenuhan hak-hak pekerja dalam proses pemidanaan.
2. Untuk mengetahui jenis tindakan apa yang dilakukan oleh pekerja yang dikenakan PHK .

⁸ *Ibid*, Pasal 160

3. Untuk mengetahui bagaimana proses PHK atas terdakwa yang telah ada putusan pidana dari pengadilan

Melalui Penulisan ini Penulis mengharapkan ada manfaat yang dicapai dari skripsi ini Yaitu manfaat praktis dan manfaat akademis. Manfaat praktis yaitu Analisa/ Tinjauan hukum atas hak-hak pekerja yang ditahan dengan alasan melakukan kesalahan berat. Serta proses pemberhentian kerja (Studi kasus Pengadilan Negeri/ Pemutusan Hubungan Industrial).

Manfaat akademis yaitu :

1. Untuk memperoleh pengalaman bagi penulis sehingga menambah pengetahuan terutama dalam bidang praktisi hukum.
2. Diharapkan sebagai literatur bagi mahasiswa Fakultas Hukum yang mempelajari mengenai hukum perburuhan.
3. Untuk lebih mengetahui kelayakan hukuman yang diterima terpidana berdasarkan perbuatan dan konsekuensi hukuman berdasarkan kebenaran dan keadilan sesuai dengan hukum yang berlaku.

D. METODE PENELITIAN

Penulis melakukan penelitian hukum, yaitu suatu kegiatan ilmiah, yang didasarkan pada metode, sistematika, dan pemikiran tertentu, yang bertujuan

untuk mempelajari satu atau beberapa gejala hukum tertentu, dengan jalan menganalisisnya.⁹

1. Tipe Penelitian

Tipe Penelitian yang penulis gunakan adalah tipe penelitian normatif. Tipe Penelitian normatif adalah bentuk penelitian yang dengan melihat studi kepustakaan dan peraturan yang berlaku, sering juga di sebut penelitian hukum doktriner, penelitian atau judul dokumen, seperti buku-buku, Undang-Undang, yang berkaitan dengan permasalahan yang akan diambil dalam penulisan skripsi ini¹⁰.

2. Bahan Penelitian

Bahan yang dikumpulkan pada penelitian ini diperoleh dari wawancara dan studi kepustakaan. Adapun khusus penelitian yang berdasarkan kepustakaan dilakukan untuk memperoleh data sekunder yang mencakup :

- a) Bahan Hukum Primer yaitu bahan-bahan utama dari ilmu pengetahuan.

Bahan hukum primer ini terdiri atas :

1. Undang-Undang Dasar 1945
2. Berbagai peraturan perundang-undangan yang berlaku dan pasal yang berkaitan dengan penelitian yaitu :

⁹ Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian hukum*, Cet3, (Jakarta: UI Press, 1986), hlm 43

¹⁰ Philipus M. Hadjon, 1994, *Pengkajian Ilmu Hukum Dogmatik Normatif*, (Surabaya: Yuridika, Jurnal Hukum Universitas Airlangga, No.6 Tahun IX, November-Desember 1994), hlm.1

- a. Undang-Undang RI Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
 - b. Undang-Undang RI Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
- b) Bahan Hukum sekunder yaitu bahan-bahan hukum yang memberikan penjelasan mengenai Bahan Hukum Sekunder

Bahan Hukum Sekunder

- 1 Hasil-Hasil dari penelitian
- 2 Kasus-Kasus Hukum dan pendapat dari para sarjana hukum.
- 3 Hasil karya Ilmiah dari kalangan umum

3. Analisa Data

Analisa data dilakukan setelah semua data yang diperlukan terkumpul kemudian dianalisa berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku ditambah teori-teori hukum dalam rangka mencari jalan keluar terhadap permasalahan kasus yang terjadi sehingga terciptanya suatu keadilan yang dirasakan bagi para pencari keadilan dimasyarakat dan adanya hak-hak pekerja yang melakukan suatu tindak pidana dalam perusahaan yang sering terjadi. Semua data-data yang terkumpul akan dianalisa secara kualitatif¹¹. Bentuk dari hasil analisa ini adalah preskriptif, yaitu untuk mendapatkan saran-saran.

¹¹ Diktat perkuliahan *Metode Penelitian Hukum*, oleh Valerine J.L.K. hlm.50

E. DEFINISI OPERASIONAL

Penulis mendefinisikan beberapa istilah yang dimaksudkan dengan judul dalam skripsi ini sebagai berikut:

1. PHK (Pemutusan Hubungan Kerja)

Pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha.

2. PKB (Perjanjian Kerja Bersama)

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 di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha, atau beberapa pengusaha atau perkumpulan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak.

3. Pekerja

Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

4. Pengusaha

- a. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri
- b. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya

c. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana yang dimaksud dalam huruf a dan b yang berada diluar wilayah Indonesia

5. SP (Serikat Pekerja)

Serikat pekerja/serikat buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja/buruh baik di perusahaan maupun di luar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya.

6. Hubungan industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

7. Lembaga kerja sama bipartit adalah forum komunikasi dan konsultasi mengenai hal-hal yang berkaitan dengan hubungan industrial di satu perusahaan yang anggotanya terdiri dari pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh yang sudah tercatat instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan atau unsur pekerja/buruh.

8. Lembaga kerja sama tripartit adalah forum komunikasi, konsultasi dan musyawarah tentang masalah ketenagakerjaan yang anggotanya terdiri

dari unsur organisasi pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah.

9. Peraturan perusahaan adalah peraturan yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja dan tata tertib perusahaan.¹²

5. SISTEMATIKA PENULISAN

Pembuatan sistematika ini dianggap perlu agar Penulisan Skripsi ini dapat lebih terarah dalam penguraian materi dari suatu permasalahan, sehingga Penulisan selanjutnya tertuju pada apa yang telah menjadi permasalahan.

Penulisan skripsi ini terdiri dari 5 (lima) bab dan masing-masing bab diuraikan dengan sistematika sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Dalam bab pendahuluan ini akan diuraikan secara garis besar mengenai latar belakang telah terjadinya suatu tindak pidana penyalahgunaan dalam jabatan pada karyawan ditinjau dari hukum pidana ketenagakerjaan, rumusan permasalahan, tujuan penelitian, manfaat penelitian, kerangka konseptual dan teoritis, metode penelitian, dan sistematika penulisan skripsi.

¹² Indonesia, UU Tentang Ketenagakerjaan, *Loc.cit.*, Pasal 1

**BAB II : TINJAUAN UMUM ATAS PEMUTUSAN HUBUNGAN
KERJA**

Dalam Bab ini akan dibahas tentang Definisi PHK, akibat PHK bagi pekerja dan bagi perusahaan, proses permohonan PHK, Jenis-jenis PHK.

**BAB III : TINJAUAN KHUSUS ATAS PEMUTUSAN HUBUNGAN
KERJA DENGAN ALASAN KESALAHAN BERAT**

Dalam bab ini berisi membahas tentang Pemutusan Hubungan Kerja yang didasarkan atas kesalahan, baik itu kesalahan biasa, maupun kesalahan berat, pengaturan lebih lanjut setelah adanya Putusan Mahkamah Konstitusi, dan dampak PHK yang diterima pekerja karena kesalahan prosedur PHK.

BAB IV : ANALISA ATAS PERMASALAHAN

Pada bab ini akan dipaparkan mengenai analisis dari permasalahan yang diungkap dan pembahasan.

BAB V : PENUTUP

Bab ini akan diuraikan kesimpulan dan saran penulis dari hasil analisa.