

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pembukaan Undang-Undang Dasar Tahun 1945 alenia ke empat tujuan Negara Republik Indonesia yakni “melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, dan ikut melaksanakan ketertiban dunia berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi, dan keadilan sosial.”¹

Dalam pasal 1 angka 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat.² Berdasarkan ketentuan pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pengertian hubungan kerja adalah “Hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah”.

Setiap orang selalu membutuhkan biaya untuk memenuhi kebutuhannya. Untuk mendapatkan biaya hidup seseorang perlu bekerja. Bekerja dapat dilakukan secara mandiri atau bekerja pada orang lain. Bekerja

¹Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Cet.14 (Jakarta: Rajawali Pers, 2016).

²Ibid.

kepada orang lain dapat dilakukan dengan bekerja pada negara yang selanjutnya disebut dengan pegawai atau bekerja pada orang lain (swasta) yang disebut dengan buruh atau pekerja.

Namun demikian di dalam dunia ketenagakerjaan akan dijumpai berbagai konflik antara pengusaha dan pekerja, dimana masalah tersebut bisa dikarenakan besaran upah atau masalah kedisiplinan karyawan itu sendiri. Pemutusan hubungan kerja merupakan suatu hal yang sangat ditakuti oleh buruh atau pekerja. Hubungan kerja akan tetap berlangsung apabila kedua belah pihak masih saling membutuhkan dan menjaga keharmonisan.

Pemutusan hubungan kerja bisa dihindari oleh kedua belah pihak baik pengusaha maupun pekerja asalkan tidak melanggar Peraturan perundang-undangan, Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan (PP), dan yang terakhir Perjanjian Kerja Bersama (PKB) sebagai dasar dari seorang pengusaha dan buruh atau pekerja dalam melangsungkan dan menjalankan Hubungan Industrial untuk tujuan melindungi hak dan kewajiban kedua belah pihak.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dibuat sebagai payung hukum bagi pekerja/buruh dimana pengusaha tidak bisa serta merta melakukan pemutusan hubungan kerja, apabila pemutusan hubungan kerja dapat dilakukan maka harus berdasarkan alasan-alasan tertentu yang telah diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan (PP), Perjanjian Kerja Bersama (PKB) dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dalam hal ini

pihak-pihak baik pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja di Indonesia maupun pemerintah harus mengupayakan untuk tidak terjadi pemutusan hubungan kerja.³

Pemutusan hubungan kerja yang terjadi karena berakhirnya waktu yang telah ditetapkan dalam perjanjian kerja tidak akan menimbulkan permasalahan terhadap kedua belah pihak (pekerja/buruh maupun pengusaha) karena pihak yang bersangkutan sama-sama telah menyadari bahwa, atau dianggap telah mengetahui berakhirnya hubungan kerja tersebut, sehingga masing-masing telah berupaya mempersiapkan diri menghadapi kenyataan itu. Berbeda halnya dengan pemutusan hubungan kerja yang terjadi karena alasan tertentu dan menimbulkan perselisihan, keadaan ini akan membawa dampak terhadap kedua belah pihak, yang mana dipandang dari sudut ekonomis pekerja/buruh mempunyai kedudukan yang lemah jika dibandingkan dengan pengusaha.⁴

Pemutusan hubungan kerja yang seringkali dilakukan secara sepihak oleh pengusaha terhadap pekerja dengan berbagai macam alasan selalu dijadikan dalil bagi pengusaha untuk melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerjanya. Salah satunya adalah ketika pekerja dianggap melakukan kesalahan berat seperti yang tercantum dalam pasal 158 ayat 1 Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dalam hal pekerja melakukan kesalahan berat, pengusaha seringkali melakukan

³Presiden Republik Indonesia, "Undang-Undang Republik Indonesia No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan," Sekretariat Negara Republik Indonesia § (2003).

⁴Zaeni Asyhadie, *Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja* (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2007).

pemutusan hubungan kerja secara sepihak, padahal menurut putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 012/PUU-I/2003, tertanggal 28 Oktober 2004, pasal 158 tersebut dinyatakan bertentangan dengan Undang-Undang Dasar 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum yang mengikat. Pada dasarnya kesalahan berat yang diatur dalam pasal 158 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tersebut termasuk kategori perbuatan melanggar hukum atau kejahatan yang diatur dalam buku kedua Kitab Undang-Undang Hukum Pidana (KUHP). Oleh karena itu berdasarkan putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 012/PUU-I/2003 penyelesaian pemutusan hubungan kerja karena kesalahan berat ini harus memperhatikan dua hal, yakni pemutusan hubungan kerja dapat dilakukan setelah ada putusan pidana yang mempunyai kekuatan hukum tetap atau apabila pekerja ditahan dan tidak dapat melaksanakan pekerjaan maka berlaku ketentuan pasal 160 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Berdasarkan uraian diatas, penulis tertarik untuk mengkaji dalam bentuk skripsi dengan judul **“Pemutusan Hubungan Kerja Akibat Kesalahan Berat Pekerja berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasca Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 012/PUU-I/2003 (Studi Kasus Putusan Nomor 858 K.Pdt.Sus-PHI/2019 Jo Nomor 193/Pdt.Sus-PHI/2018/PN.Jkt.Pst)”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang, maka masalah yang akan dibahas pada skripsi ini adalah:

1. Apakah mekanisme pemutusan hubungan kerja karena pekerja melakukan kesalahan berat dalam Putusan Nomor 858 K.Pdt.Sus-PHI/2019 Jo Nomor 193/Pdt.Sus-PHI/2018/PN.Jkt.Pst sudah sesuai Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 012/PUU-I/2003?
2. Bagaimana tinjauan yuridis terhadap pertimbangan Majelis Hakim dalam pemutusan hubungan kerja karena kesalahan berat dalam putusan Nomor 858 K.Pdt.Sus-PHI/2019 Jo Nomor 193/Pdt.Sus-PHI/2018/PN.Jkt.Pst?

C. Tujuan Penelitian

Mengacu pada uraian perumusan masalah diatas, terdapat 2 (dua) tujuan penelitian, yaitu sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah mekanisme pemutusan hubungan kerja karena pekerja melakukan kesalahan berat dalam Putusan Nomor 858 K.Pdt.Sus-PHI/2019 Jo Nomor 193/Pdt.Sus-PHI/2018/PN.Jkt.Pst sudah sesuai Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 012/PUU-I/2003.
2. Untuk mengetahui bagaimana tinjauan yuridis terhadap pertimbangan Majelis Hakim dalam pemutusan hubungan kerja karena kesalahan berat dalam Putusan Nomor 858 K.Pdt.Sus-PHI/2019 Jo Nomor 193/Pdt.Sus-PHI/2018/PN.Jkt.Pst sudah sesuai Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 012/PUU-I/2003

D. Manfaat Penelitian

Melalui penelitian ini diharapkan dapat diperoleh manfaat serta kegunaan baik dari segi praktis maupun teoritis, yaitu sebagai berikut:

1. Manfaat Praktis
 - a. Untuk mengembangkan ilmu hukum dan umum, masukan ilmiah kepada penegak hukum dalam memeriksa, mengadili, dan memutus suatu perkara hukum ketenagakerjaan.
 - b. Untuk menambah literatur atau bacaan di perpustakaan Universitas Esa Unggul.
2. Manfaat Teoritis
 - a. Manfaat teoritis penelitian ini bertujuan untuk menambah dan mengembangkan ilmu hukum pada umumnya serta kepastian hukum dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, khususnya bidang hukum ketenagakerjaan. Serta diharapkan agar para pembaca yang membaca hasil penelitian ini dapat mengetahui bagaimana pemutusan hubungan kerja karena kesalahan berat pekerja yang dilakukan oleh pengusaha sesuai dengan peraturan di Indonesia.
 - b. Penelitian ini terkait dibidang ilmu hukum ketenagakerjaan dan diharapkan dapat memberikan pencerahan serta tambahan pengetahuan kepada masyarakat selaku Pekerja khususnya Pekerja yang telah bekerja pada suatu perusahaan yang di putus hubungan kerjanya secara sepihak oleh pengusaha.

E. Definisi Operasional

1. Hukum adalah rangkaian kaidah atau norma yang mengatur tingkah laku dan perbuatan manusia dalam hidup masyarakat.
2. Pekerja/Buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.
3. Pengusaha adalah:
 - 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 dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.
4. Perusahaan adalah sebagai berikut:
 - a. Setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan Pekerja/Buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain;
 - b. Usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

5. Perjanjian Kerja adalah perjanjian antara Pekerja/Buruh dengan Pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.
6. Hubungan kerja adalah hubungan antara Pengusaha dengan Pekerja berdasarkan Perjanjian Kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah.
7. Pemutusan Hubungan Kerja adalah pengakhiran Hubungan Kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara Pekerja/Buruh dan Pengusaha.
8. Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.
9. Perselisihan Hubungan Industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara Pengusaha atau gabungan Pengusaha dengan Pekerja/Buruh atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, dan perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja serta perselisihan antar Serikat Pekerja/Serikat Buruh hanya dalam satu Perusahaan.

10. Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran Hubungan Kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak.
11. 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.
12. Perundingan Bipartit adalah perundingan antara Pekerja/Buruh atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh dengan Pengusaha untuk menyelesaikan Perselisihan Hubungan Industrial.
13. Mediasi Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut mediasi adalah penyelesaian perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja, dan perselisihan antar Serikat Pekerja/Serikat Buruh hanya dalam satu Perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih mediator yang netral.
14. Mediator Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut mediator adalah pegawai instansi pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan yang memenuhi syarat-syarat sebagai mediator yang ditetapkan oleh Menteri untuk bertugas melakukan mediasi dan mempunyai kewajiban memberikan anjuran tertulis kepada para pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihan hak, perselisihan

kepentingan, perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja, dan perselisihan antar Serikat Pekerja/Serikat Buruh hanya dalam satu Perusahaan.

15. Pengadilan Hubungan Industrial adalah pengadilan khusus yang dibentuk di lingkungan pengadilan negeri yang berwenang memeriksa, mengadili dan memberi putusan terhadap Perselisihan Hubungan Industrial.

F. Metode Penelitian

Merujuk pada latar belakang dan rumusan masalah yang diambil, maka penelitian ini dikategorikan sebagai penelitian hukum normatif. Penelitian hukum normatif adalah penelitian hukum kepustakaan. Penelitian yang akan dibahas ini dapat dimasukkan ke dalam kategori penelitian hukum normatif, dikarenakan penelitian ini membahas metode penelitian dari bahan pustaka yang ada yang mana mencakup sistematika hukum, asas-asas hukum, dan perbandingan hukum.⁵

Penelitian menggunakan bahan pustaka yang disertai studi kasus. Bahan pustaka atau literatur yaitu sebagai berikut:

1. Bahan hukum primer, yaitu bahan-bahan hukum yang mengikat, yaitu Peraturan perundang-undangan dan Yurisprudensi Mahkamah Agung Republik Indonesia.
 - a. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
 - b. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

⁵Sri Mamudji, *Metode Penelitian dan Penulisan Hukum* (Jakarta: Badan Penerbit Fakultas Hukum Universitas Indonesia, 2005).

- c. Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 012/PUU-I/2003
 - d. Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor : SE-13/MEN/SJ-HK/I/2005 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
2. Bahan hukum sekunder, yaitu bahan-bahan yang memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer, yaitu:
- a. Buku-buku
 - b. Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 858 K.Pdt.Sus-PHI/2019
 - c. Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Nomor 193/Pdt.Sus-PHI/2018/PN.Jkt.Pst

G. Sistematika Penulisan

Penulisan penelitian ini terdiri dari 5 (lima) bab, tidak termasuk kata pengantar, daftar pustaka, dan maupun lampiran, yang masing-masing membahas:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini memuat latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, definisi operasional, metode penelitian dan sistematika penelitian.

BAB II TINJAUAN UMUM PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA

Bab ini penulis akan menjelaskan pemutusan hubungan kerja, alasan dan larangan Pemutusan Hubungan Kerja, jenis-jenis Pemutusan Hubungan Kerja, hak-hak pekerja

BAB III TINJAUAN KHUSUS PENYELESAIAN HUBUNGAN INDUSTRIAL

Bab ini penulis akan menguraikan lebih jelas mengenai pengertian Perselisihan Hubungan Industrial (Hak, Kepentingan, PHK, antar SP), Penyelesaian di luar pengadilan (Bipartit, Mediasi, Konsiliasi, Arbitrase), Penyelesaian di Pengadilan Prosedur penyelesaian perselisihan hubungan Industrial, Gambaran Umum Pengadilan Hubungan Industrial, dan mekanisme Pemutusan Hubungan Kerja menurut Putusan MK Nomor 012/PUU-I/2003.

**BAB IV TINJAUAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA AKIBAT
KESALAHAN BERAT PEKERJA BERDASARKAN
UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG
KETENAGAKERJAAN PASCA PUTUSAN MAHKAMAH
KONSTITUSI NOMOR 012/PUU-I/2003**

Bab ini berisikan mengenai kasus posisi, mekanisme pemutusan hubungan kerja karena pekerja melakukan kesalahan berat pasca putusan mahkamah konstitusi nomor 012/PUU-I/2003, serta tinjauan yuridis terhadap pemutusan hubungan kerja karena kesalahan berat yang dilakukan pekerja berdasarkan amar putusan Nomor 858 K/Pdt.Sus-PHI/2019 Jo Nomor 193/Pdt.Sus-PHI/2018/PN.Jkt.Pst.

BAB V PENUTUP

Bab ini akan membahas mengenai kesimpulan dan saran yang dilakukan penulis berdasarkan hasil penelitian penulis.