

ABSTRAK

Dalam dunia kerja sering terjadi PHK antara pengusaha dan pekerja dengan berbagai macam alasan, diantaranya akibat kesalahan berat pekerja. Salah satunya penganiayaan namun penganiayaan sendiri termasuk pelanggaran berat menurut PPPKB, dan UU nomor 13 tahun 2003 akan tetapi alasan PHK atas pelanggaran berat sudah tidak relevan lagi karena berdasarkan putusan Mahkamah Konstitusi nomor 012/PUU-I/2003 tertanggal 28 Oktober 2004, Pengusaha biasanya menggunakan pasal 158 seperti sebelum adanya putusan Mahkamah Konstitusi, yakni melakukan pemutusan hubungan kerja sepihak tanpa membayarkan pesangon dan penghargaan masa kerja. Skripsi ini membahas mengenai Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja Karena Alasan Tuduhan Penganiayaan Studi Kasus Putusan Nomor 76/Pdt.Sus-PHI/2018/PN.SRG yang bertujuan untuk mengetahui apakah alasan pemutusan hubungan kerja telah sesuai berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Apakah penganiayaan termasuk ke dalam kesalahan berat dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Penelitian ini dilakukan dengan metode penelitian yuridis normatif yaitu penelitian dengan cara meneliti bahan pustaka dari hasil penelitian ini diperoleh kesimpulan bahwa pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh perusahaan tidak sesuai dengan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan tidak termasuk kedalam kesalahan berat karena pasal 158 UU No. 13 Tahun 2003 sudah tidak relevan lagi.

Kata Kunci : Tinjauan, Hukum, PHK, Alasan, Penganiayaan

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Allah SWT atas rahmat dan hidayah-Nya, Sehingga penulis dapat menyelesaikan pembuatan skripsi ini. Salawat dan salam tak lupa penulis kirimkan kepada junjungan kita Nabi besar Muhammad SAW, karena atas usaha beliau kita dapat menikmati kehidupan di jaman yang terang benderang ini. Tema skripsi ini berjudul Tinjauan Hukum Tentang Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja Karena Alasan Tuduhan Penganiayaan (Studi Kasus Putusan Nomor 76/Pdt.Sus-PHI/2018/PN.SRG). Adapun maksud dari penyusunan skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu persyaratan guna mencapai gelar Strata satu (S1) pada Program Studi Sarjana Hukum Universitas Esa Unggul di Citra Raya.

Pada kesempatan ini dengan segala kerendahan hati dan penuh rasa hormat, perkenankanlah penulis menyampaikan ucapan terimakasih kepada :

- 1) Bapak Ir. Sidi Ahyar Wiraguna S.H.,M.H.,M.M. selaku pembimbing skripsi yang telah meluangkan waktu, tenaga, dan pemikirannya serta telah membimbing dan memberikan nasehat-nasehat kepada penulis dengan segala kesabaran dalam menyelesaikan proposal skripsi ini
- 2) Bapak Zulfikar Judge, S.H., M.H., selaku ketua Sidang dalam pengujian Skripsi yang dilaksanakan pada tanggal 13 Agustus 2020.
- 3) Bapak Dr. Horadin Saragih, S.H.,M.H. Selaku penguji dalam pengujian skripsi yang dilaksanakan tanggal 13 Agustus 2020
- 4) Bapak Dr. Freddy Harris, S.H.,LL.M. selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Esa Unggul
- 5) Ibu Dr. Belinda, S.H.,LL.M. selaku Wakil Dekan Fakultas Hukum Universitas Esa Unggul
- 6) Ibu Nurhayani, S.H.,M.H. selaku Kepala Program Studi Fakultas Hukum Universitas Esa Unggul
- 7) Bapak Agus Suprajogi, S.H.,M.H. selaku dosen penguji proposal skripsi, yang telah memberikan koreksi serta saran

- 8) Ibu Fitri Olivia, S.H., M.H., selaku Kepala Lab Hukum Universitas Esa Unggul.
- 9) Staf Administrasi Fakultas Hukum Universitas Esa Unggul, Pak Lala dan Bu Ai yang selalu membantu dalam hal administrasi selama penulis kuliah di Fakultas Hukum,
- 10) Terimakasih kepada seluruh Dosen Fakultas Hukum Universitas Esa Unggul, yang telah memberikan wawasan yang luas dan ilmu yang bermanfaat bagi penulis, yang telah membantu penulis dalam memberikan banyak bantuan dan bimbingan dalam belajar disaat penulis menjalani masa perkuliahan,
- 11) Terimakasih yang tak terhingga teruntuk yang tercinta Ibunda Nur Aini dan Alm.Ayahanda tercinta Husin yang telah melahirkan dan membesarkan, memberikan dukungan dan doa yang sangat tulus selama hidupnya, sehingga penulis dapat menyelesaikan proposal skripsi ini, Kepada Istriku tercinta Erni Johan, keluargaku tercinta membantu dan mendoakan penulis untuk dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik,
- 12) Serta semua pihak yang membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi dengan lancar dan baik, yang tidak dapat kami sebutkan satu-persatu.

Akhir kata penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kekurangan dan jauh dari kesempurnaan, untuk itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun kearah kebaikan dan kesempurnaan skripsi ini.

SAWALUDIN

Juli 2020

DAFTAR ISI

HALAMAN_JUDUL.....	i
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI	ii
LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	iii
LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING	iv
LEMBAR PERNYATAAN ORISINALITAS	v
ABSTRAK	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI.....	ix

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Tujuan Penelitian	6
1.4 Manfaat Penelitian	6
1.4.1 Manfaat Teoritis	6
1.4.2 Manfaat Praktis	6
1.5 Definisi Operasional.....	6
1.6 Metode Penelitian.....	9
1.7 Sistematika Penulisan	10

BAB II TINJAUAN UMUM PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL

2.1 Tinjauan Kajian Umum.....	12
2.1.1 Perjanjian Kerja dan Hubungan Industrial.....	12

2.1.2 Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)	17
2.1.3 Jenis-Jenis Pemutusan Hubungan Kerja	19
2.1.4 Alasan Pemutusan Hubungan Kerja	20
2.1.5 Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial	21
2.1.6 Upaya Hukum Bagi Pekerja Yang Dikenai PHK	24

BAB III TINJAUAN KHUSUS TENTANG PERBUATAN PENGANIAYAAN

3.1 Tindak Pidana Penganiayaan	26
3.2 Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Yang Di PHK Karena Kesalahan Berat	29
3.3 Mekanisme Pemutusan Hubungan Kerja Karena Melakukan Kesalahan Berat	31
3.4 Delik Penganiayaan.....	31

BAB IV ANALISIS PUTUSAN PENGADILAN NEGERI SERANG NOMOR 76/Pdt.Sus-PHI/2018/PN.SRG

4.1 Identitas Terdakwa	35
4.2 Kasus Posisi	36
4.3 Petitum Gugatan Penggugat	38
4.4 Keterangan Saksi Yang Didengarkan Dipersidangan	42
4.5 Pertimbangan Hukum Dan Amar Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Serang.....	45
4.6 Analisis Pertimbangan Hakim Mengenai PHK Karena Tuduhan Penganiayaan Sesama Pekerja Di PT. Waagner Biro Indonesia.....	56

BAB V PENUTUP

5.1 Kesimpulan	60
5.2 Saran.....	61

The background of the page features a repeating pattern of the Universitas Esa Unggul logo. The logo consists of a stylized circular emblem with blue and orange elements, and the text 'Universitas Esa Unggul' below it. The watermark is light blue and semi-transparent.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG

Perselisihan atau perkara dimungkinkan terjadi dalam setiap hubungan antar manusia, bahkan mengingat subjek hukum pun telah lama mengenal badan hukum, maka para pihak yang terlibat di dalamnya pun semakin banyak. Dengan semakin kompleksnya corak kehidupan masyarakat, maka ruang lingkup kejadian atau peristiwa perselisihan pun meliputi ruang lingkup semakin luas, diantaranya yang sering mendapat sorotan adalah perselisihan hubungan industrial. Perselisihan hubungan industrial biasanya terjadi antara pekerja dan perusahaan atau antara organisasi buruh dengan organisasi perusahaan. Dari sekian banyak kejadian atau peristiwa konflik atau perselisihan yang penting adalah solusi untuk penyelesaiannya yang harus betul-betul objektif dan adil. Pemutusan hubungan kerja (PHK) menurut pasal 1 angka 4 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial (UUPPHI) adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh satu pihak

Berdasarkan UU ini telah ada peradilan khusus yang menangani penyelesaian perselisihan hubungan industrial, yaitu Pengadilan Hubungan Industrial (PHI), Seperti yang dimaksud oleh UU PPHI ini, bahwa Perselisihan hubungan industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara 1 dengan yang lain. Di Indonesia Badan Hukum antara lain terdiri dari: Perseroan Terbatas, Badan Usaha Milik Negara, Perusahaan Umum, Perusahaan Jawatan, Yayasan, Koperasi 2 pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/serikat pekerja

karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antara serikat pekerja/serikat pekerja dalam satu perusahaan. Sejak di berlakukannya UU PPHI ini dalam pelaksanaannya timbul permasalahan hukum yang mengakibatkan proses penyelesaian perselisihan industrial yang berlangsung lama dan ini berarti mahal. Penyelesaian perselisihan hubungan industrial terlebih dahulu harus diselesaikan melalui perundingan bipartit yang terdiri dari unsur-unsur pengusaha dan pekerja yang dilakukan secara musyawarah untuk mufakat. Jangka waktu penyelesaian melalui perundingan bipartit paling lama selama 30 hari kerja sejak dimulainya tanggal perundingan. Namun kenyataannya upaya penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mekanisme perundingan bipartit sering mengalami kegagalan yang biasanya disebabkan oleh pengusaha yang tetap berpegang teguh pada pendiriannya atau pekerja yang merasa masih belum puas dengan hasil perundingan tersebut. Perselisihan hubungan industrial juga terjadi di perusahaan PT. Waagner Biro Indonesia.

PT. Waagner Biro Indonesia adalah perusahaan yang bergerak di bidang desain dan konstruksi teknik dalam pembuatan jembatan baja yang beralamat di *Talavera Suites 11th floor*, Jalan Letnan Jendral T.B Simatupang Kavling 22-26, Jakarta Selatan Provinsi DKI Jakarta. PT. Waagner Biro Indonesia telah memperkerjakan lebih dari 1.300 karyawan, diantaranya ada pekerja lepas/buruh lapangan. Dalam pelaksanaannya PT. Waagner Biro Indonesia pernah melakukan pemutusan hubungan kerja antara buruh dengan perusahaan. Pemutusan hubungan kerja tersebut dikenal dengan istilah PHK, yang dapat terjadi karena telah berakhirnya waktu tertentu yang telah disepakati /diperjanjikan sebelumnya dan dapat pula terjadi karena adanya perselisihan antara buruh dengan majikannya, meninggalnya buruh atau karena sebab lain.¹ Pemutusan hubungan kerja merupakan peristiwa yang tidak diinginkan oleh siapapun termasuk para buruh,

¹ Zaeni Asyhadi,2010,*Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, PT. Raja Grafindo Persada. Cet.8,Jakarta,hal 173.

karena dengan terjadinya PHK yang bersangkutan akan kehilangan mata pencaharian dan kesulitan dalam memenuhi kebutuhan sehari-hari.

Putusnya hubungan kerja bagi pekerja merupakan permulaan dari segala pengakhiran. Pengakhiran dari mempunyai pekerjaan, pengakhiran membiayai keperluan hidup sehari-hari bagi dirinya dan keluarganya, pengakhiran kemampuan menyekolahkan anak-anak, dan sebagainya.² Belum lagi jika pesangon yang diberikan tidak sesuai dengan ketentuan yang berlaku dalam UU dan jumlahnya sangat sedikit, bahkan jika tidak diberikan uang pesangon sama sekali. Oleh karena itu, pihak-pihak yang terlibat dalam hubungan industrial seperti pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah mengusahakan dengan segala upaya agar tidak terjadi PHK.

PHK secara sepihak yang terjadi di PT. Waagner Biro Indonesia bahwa pada awalnya, hubungan pekerja antara penggugat dengan para tergugat berjalan dengan baik sesuai dengan perjanjian kerja yang telah ditandatangani oleh penggugat dan masing-masing tergugat, peraturan perusahaan PT. Waagner Biro Indonesia dan peraturan ketenagakerjaan lainnya. Masing-masing pihak, baik penggugat maupun para tergugat memenuhi kewajibannya dengan baik,. Hal ini dibuktikan dengan pemenuhan kewajiban penggugat selaku pengusaha terhadap para tergugat dengan memberikan pekerjaan dan perintah kerja kepada para tergugat, membayarkan upah dan hak-hak lainnya kepada para tergugat. Para tergugat juga dalam kedudukannya memenuhi kewajibannya kepada penggugat dengan bekerja dan mematuhi perintah kerja,serta menerima upah dan hak-hak lainnya yang diberikan oleh penggugat selaku pengusaha. Penggugat dan para tergugat telah jelas diatur dalam perjanjian kerja yang telah ditandatangani oleh penggugat dengan masing-masing tergugat. Hal ini sesuai dengan pasal 50-52 UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Pasal 1338 KUH Perdata.

² Imam Soepomo, 1974, *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*, Djambatan, Jakarta, hal 143.

Pasal 50-51 UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan selengkapnya berbunyi :

1. Pasal 50 : Hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh.
2. Pasal 51 :
 1. Perjanjian kerja dibuat secara tulisan atau lisan
 2. Perjanjian kerja yang dipersyaratkan secara tertulis dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

3. Pasal 1338 KUH Perdata: Semua persetujuan yang dibuat sesuai dengan undang-undang berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya. Persetujuan itu tidak dapat ditarik kembali selain dengan kesepakatan kedua belah pihak, atau karena alasan-alasan yang ditentukan oleh undang-undang. Persetujuan harus dilaksanakan dengan etika baik.³

Dalam kasus ini dapat penulis gambarkan bagaimana tindakan pengeroyokan yang terjadi di PT. Waagner Biro Indonesia. Bahwa pada hari Selasa, tanggal 06 Februari 2018, sekitar pukul 8.00 WIB, para tergugat telah melakukan pelanggaran terhadap perjanjian kerja yang telah ditandatangani oleh penggugat dengan masing-masing tergugat, peraturan perusahaan PT. Waagner Biro Indonesia dan peraturan Ketenagakerjaan lainnya. Sebab berdasarkan laporan yang telah diterima penggugat, bahwa para tergugat secara melawan hukum telah melakukan pengeroyokan terhadap salah satu karyawan penggugat yaitu Sdr. Ahmad Muzayyin (atasan para tergugat) yang menyebabkan atasan para tergugat mengalami luka, dengan lokasi kejadian di tempat kerja yaitu Workshop PT. Waagner Biro Indonesia yang beralamat di Kawasan Industri Modern Cikande, JL. Modern Industri XVII Blok AD No. 6, Cikande, Serang.

Selanjutnya Penggugat yang diwakili oleh Bapak Agus Sunarto dan Bapak Posma Simanullang memanggil yang bersangkutan yaitu tergugat I, tergugat II

³ *Kitab Undang-Undang KUHP, KUHP, KUHP*, Graha Media Press. Cet.1. hal 285.

dan tergugat III untuk melakukan pertemuan bipartit pada tanggal 14 Februari 2018, bertempat di rumah makan Bebek Goreng Pak Endut di Cikande untuk menyelesaikan permasalahan tersebut secara kekeluargaan. Sesuai dengan peraturan perusahaan PT. Waagner Biro Indonesia, tindakan para tergugat yang melakukan pengeroyokan tersebut merupakan perbuatan melawan hukum yang dapat mengakibatkan pemutusan hubungan kerja (PHK). Sesuai dengan perjanjian kerja yang telah ditandatangani oleh penggugat dengan masing-masing tergugat. Tindakan para pekerja telah melanggar beberapa aturan ketenagakerjaan.

Dalam pertemuan bipartit tersebut penggugat telah menjelaskan secara seksama kepada para tergugat, bahwa tindakan pengeroyokan para tergugat tersebut terhadap karyawan penggugat (Sdr. Ahmad Muzayyin), merupakan perbuatan melawan hukum dan telah melanggar perjanjian kerja yang telah ditandatangani oleh para tergugat dan penggugat, peraturan perusahaan PT. Waagner Biro Indonesia dan peraturan Ketenagakerjaan lainnya. Penggugat menawarkan agar para tergugat bersedia mengundurkan diri secara baik-baik, dengan diberikan uang pisah sesuai dengan peraturan perusahaan PT. Waagner Biro Indonesia dan memberikan surat keterangan yang baik kepada yang bersangkutan serta memberikan surat rekomendasi. Dan selama proses bipartite berjalan, para tergugat diminta oleh penggugat untuk bersedia tinggal dirumah (dirumahkan).

Atas tawaran tersebut, para tergugat menolaknya, dengan alasan bahwa uang pisah yang ditawarkan penggugat terlalu kecil dibandingkan dengan jasa-jasa para tergugat selama bekerja di PT. Waagner Biro Indonesia. Para tergugat lebih memilih untuk dilakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) dengan meminta kompensasi atas pemutusan hubungan kerja sebesar 6 (enam) kali PMTK (Peraturan Materi Tenaga Kerja). Atas permintaan para tergugat tersebut, penggugat tidak dapat memenuhinya, sehingga dengan terpaksa penggugat melakukan upaya hukum sesuai dengan aturan ketenagakerjaan yang berlaku.

Oleh karena pertemuan bipartit antara penggugat dengan tergugat I, tergugat II dan tergugat III tidak mencapai kesepakatan, sesuai peraturan ketenagakerjaan yang berlaku yaitu pasal 155 dan pasal 161 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Perusahaan PT. Waagner Biro Indonesia, demi menjaga situasi dan kondisi serta produktifitas di perusahaan penggugat, maka penggugat melakukan skorsing kepada para tergugat.

Pelanggaran dalam hubungan kerja disebabkan oleh perbedaan paham dalam pelaksanaan hukum ketenagakerjaan. Perbedaan paham terlihat melalui cara pandang hakim dan pengusaha sehingga walaupun pada akhirnya memenangkan perkara, pengusaha tetap dinyatakan bersalah oleh hakim. Pengusaha dan pekerja harus mengusahakan segala upaya agar tidak terjadi pemutusan hubungan kerja. Segala upaya berarti bahwa kegiatan-kegiatan yang positif seperti perbaikan metode kerja dan pembinaan kepada pekerja. Bila segala upaya telah dilakukan namun tidak mencapai kesepakatan antara pengusaha dan pekerja/buruh baru dapat dilakukan pemutusan hubungan kerja. Menurut Samsuddin pemutusan hubungan kerja merupakan hal yang wajar dalam dunia ketenagakerjaan, tetapi pelaksanaannya membutuhkan waktu, biaya, dan tenaga atau pikiran sehingga pemutusan hubungan kerja merupakan upaya terakhir yang dilakukan.⁴ Pengusaha, pekerja dan pihak-pihak terkait harus mengusahakan agar tidak terjadi pemutusan hubungan kerja.

Kasus ini menunjukkan beberapa celah hukum yaitu proses bipartit yang gagal karena PT. Waagner Biro Indonesia memberikan tawaran kepada para tergugat kemudian ditolak oleh para tergugat, karena tawaran yang diberikan jumlahnya tidak sesuai dengan ketentuan Undang-Undang yang berlaku.

1.2 RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang diatas, dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

⁴ Ibid, hal 64

1.2.1 Apakah alasan pemutusan hubungan kerja telah sesuai berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ?

1.2.2 Apakah penganiayaan termasuk kedalam kesalahan berat dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ?

1.3 TUJUAN PENULISAN

Tujuan penulisan skripsi ini adalah sebagai berikut :

1.3.1 Tujuan Akademis

Guna memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Hukum dari Fakultas Hukum Universitas Esa Unggul.

1.3.2 Tujuan Praktis

Untuk mengetahui apakah alasan pemutusan hubungan kerja telah sesuai berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Apakah penganiayaan termasuk ke dalam kesalahan berat dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

1.4 MANFAAT PENELITIAN

Melalui tulisan ini diharapkan dapat diperoleh manfaat serta kegunaan baik dari segi Teoritis maupun Praktik, yaitu sebagai berikut :

1.4.1 Adanya penelitian ini dapat menambah wawasan terhadap perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi serta dapat memberikan sumbangan pemikiran dalam bidang ilmu hukum khususnya dalam hukum ketenagakerjaan yang berkaitan dengan penyelesaian perselisihan PHK dan perlindungan hukum dalam perselisihan PHK Untuk mengetahui perbandingan.

1.4.2 Hasil penelitian ini mahasiswa dapat mengimplementasikan teori-teori hukum khususnya dalam hukum keternagakerjaan kedalam masalah nyata yang ada di lapangan.

1.5 DEFINISI OPERASIONAL

Agar tidak terjadi multi tafsir, maka dalam penelitian ini penulis memberikan konsep-konsep yang berkaitan dengan judul penelitian yaitu sebagai berikut :

1.5.1 Pekerja

Pasal 1 angka 3 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa pekerja/buruh adalah “setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain”.

1.5.2 Pengusaha adalah :

1.5.2.1 Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri ;

1.5.2.2 Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya ;

1.5.2.3 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.⁵

1.5.3 Tindak Pidana

Menurut Adam Chazawi (2002:70) mengemukakan “Strafbaarfeit itu dikenal dalam hukum pidana, dan tindak pidana. Strafbaarfeit terdiri dari tiga kata yaitu, *straf*, *baar*, *feit*. *Straf* diartikan sebagai pidana dan hukum, *baar* diartikan sebagai dapat dan boleh. Sedangkan *feit* diartikan sebagai tindak, peristiwa, pelanggaran, dan perbuatan. Bahasa inggrisnya adalah *delict* artinya, suatu perbuatan yang pelakunya dapat dikenakan hukuman pidana.

Istilah *strafbaarfeit* kemudian diterjemahkan ke dalam bahasa Indonesia oleh Rusli Effendy (1986: 2) delik adalah perbuatan yang oleh Hukum Pidana dilarang dan diancam pidana terhadap siapa yang melanggar larangan tersebut.

1.5.4 Penganiayaan

Penganiayaan itu diartikan sebagai berikut : “Setiap perbuatan yang dilakukan dengan sengaja untuk menimbulkan rasa sakit atau luka

⁵ Ibid. psl 1 angka 5

kepada orang lain yang semata-mata merupakan tujuan dari pada perbuatan tersebut". (Satochid Kertanegara, 1984 : 154).

1.5.5 Mediator

Dalam peraturan Mahkamah Agung Nomor 1 Tahun 2008 menyebutkan bahwa Mediator adalah pihak yang bersifat netral yang membantu para pihak dalam proses perundingan guna mencari berbagai kemungkinan penyelesaian sengketa tanpa menggunakan cara memutuskan atau memaksakan sebuah penyelesaian.

1.5.6 Pemutusan Hubungan Kerja

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja dan perusahaan/majikan.⁶

1.5.7 Perselisihan Hubungan Industrial

PHI adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja atau serikat buruh dalam satu perusahaan.⁷

1.5.8 Pengadilan Hubungan Industrial

Pengadilan Hubungan Industrial adalah pengadilan khusus yang dibentuk di lingkungan Pengadilan Negeri yang berwenang memeriksa, mengadili, dan memberikan putusan terhadap Perselisihan Hubungan Industrial.⁸

1.5.9 Perlindungan Hukum

Perlindungan hukum adalah berbagai upaya hukum yang harus diberikan oleh aparat penegak hukum untuk memberikan rasa aman, baik secara pikiran maupun fisik dari gangguan dan berbagai ancaman dari pihak manapun.

⁶ Pemutusan hubungan kerja <https://gajimu.com/pekerjaan-yanglayak/kontrak-kerja/pemutusan-hubungan-kerja> (diakses tanggal 21 juni 2020)

⁷ Ibid, psl 1 angka 22

⁸ Indonesia, *Undang-Undang Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*, UU No. 2 Tahun 2004, LN No. 6 Tahun 2004, psl 1 angka 17

1.5.10 Bipartit

Bipartit dalam pasal 1 angka 10 UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Hubungan Industrial (UU PHI) adalah perundingan antara pekerja/buruh serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial.

1.5.11 Penggugat

Dalam hukum Acara Perdata, Orang yang merasa haknya dilanggar disebut sebagai penggugat.

1.5.12 Tergugat

Tergugat adalah orang yang ditarik ke muka pengadilan karena dirasa telah melanggar hak penggugat. Jika di dalam gugatan terdapat banyak pihak yang digugat, maka pihak-pihak tersebut disebut ; tergugat I, tergugat II, tergugat III dan seterusnya.

1.6 METODELOGI PENELITIAN

1.6.1 Jenis dan Sumber Data

Data berasal dari bahasa latin, bentuk jamak dari datum, yaitu serangkaian bukti, fakta, atau informasi yang menggambarkan tentang suatu hal atau keadaan.⁹

1.6.1.1 Metode Pendekatan

Metode pendekatan yang digunakan penulis dalam melakukan penelitian normatif yaitu penelitian hukum yang dilakukan dengan cara meneliti bahan pustaka atau data sekunder sebagai bahan dasar untuk diteliti dengan cara mengadakan penelusuran terhadap peraturan-peraturan dan literature-literatur yang berkaitan dengan permasalahan yang diteliti. melakukan pendekatan masalah yang akan diteliti dengan sifat hukum yang nyata atau sesuai dengan kenyataan yang hidup dalam masyarakat, dengan pendekatan tersebut. Peneliti akan mendapatkan informasi dari berbagai aspek. Penelitian dengan pendekatan normatif selalu diarahkan kepada identifikasi terhadap hukum

⁹ Hasyim dan Rina Anindita. “Prinsip-prinsip Dasar Metode Riset Bidang Pemasaran”. Jakarta : UIEU-University Press 2009. hal. 84

nyata yang berlaku, yang implisit berlaku sepenuhnya bukan yang eksplisit jelas, tegas di atur di dalam peraturan perundang-undangan atau yang diuraikan dalam kepustakaan.¹⁰

1.6.1.2 Sumber Data

Data merupakan elemen awal yang menjadi dasar pertimbangan pemutusan suatu kebijakan. Secara sederhana data adalah kumpulan dari fakta-fakta yang dapat memberikan gambaran luas suatu keadaan. Data dikumpulkan melalui cara-cara tertentu kemudian diolah sehingga menghasilkan suatu informasi yang jelas dan mudah dipahami.¹¹ Berdasarkan sumbernya, sumber data penelitian dikelompokkan menjadi dua yaitu sumber data primer dan sumber data sekunder, sebagai berikut:

a. Bahan hukum primer;

- 1). Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- 2). Undang-Undang Dasar 1945
- 3). Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial

b. Bahan hukum sekunder;

- 1). Putusan Nomor: 76/Pdt.Sus-PHI/2018/PN.SRG.
- 2). Buku-buku ilmiah di bidang hukum yang berkaitan dengan topik penelitian.

1.6.1.3 Tipe Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian hukum normatif (yuridis normatif), merupakan penelitian kepustakaan, yaitu penelitian yang ditunjukkan pada

¹⁰ Soerjono Soekanto, Sri Mamuji, *Penulisan Hukum Normatif suatu tujuan singkat*, (Jakarta: Rajawali Press, 2004),67

¹¹ Putra, 2020 : Pengertian Data : Fungsi, Sumber, Jenis Jenis Data dan Contohnya <https://salamadian.com/pengertian-data/>

peraturan perundang-undangan yang tertulis dan berbagai literatur yang berkaitan dengan permasalahan ini. Metode ini digunakan untuk mengkaji bahan hukum guna menjawab permasalahan hukum yang terjadi.

1.7 SISTEMATIKA PENULISAN

Sistematika dalam penyusunan ini terdiri atas 5 bab yang masing-masing bab terdiri dari beberapa sub-sub bab, Setiap bab menjelaskan hal-hal yang bersifat yuridis pada perjanjian kerja dihubungkan dengan hukum ketenagakerjaan. Adapun sistematika penelitian hukum ini adalah sebagai berikut

Bab I Pendahuluan,

Bab ini merupakan bagian awal dari penelitian yang memiliki fungsi untuk memberikan gambaran yang jelas mengenai permasalahan. Sub-sub awal merupakan bagian yang menjelaskan mengenai latar belakang timbulnya permasalahan hukum yang terjadi. Sub-sub selanjutnya adalah rumusan masalah, bahwa sudah seharusnya dalam penelitian perlu terlebih dahulu menetapkan isu hukum yang hendak diteliti guna menentukan arah serta ruang lingkup dari penelitian tersebut. Selain itu didalam bab ini juga terdapat sub-sub bab yang memaparkan, tujuan penelitian, manfaat penelitian, definisi operasional, metode penelitian serta sistematika penulisan.

Bab II Tinajauan Umum Perselisihan Hubungan Industrial

Dalam bab ini diuraikan mengenai perjanjian kerja dan hubungan industrial, pemutusan hubungan kerja, jenis-jenis pemutusan hubungan kerja, alasan pemutusan hubungan kerjak, penyelesaian perselisihan hubungan industrial dan upaya hukum bagi pekerja yang dikenai PHK

Bab III Tinjauan Khusus Tentang Perbuatan Penganiayaan

Bab ini merupakan pembahasan menguraikan mengenai tindak pidana penganiayaan, perlindungan hukum terhadap pekerja yang di kenai PHK karena kesalahan berat, mekanisme pemutusan hubungan kerja karena melakukan kesalahan berat.

Bab IV Analisis Putusan Pengadilan Negeri Serang Nomor 76/Pdt.Sus-PHI/2018/PN.SRG

Dalam bab ini di uraikan mengenai, identitas terdakwa, kasus posisi, bukti-bukti dipersidangan, keterangan saksi yang didengarkan di persidangan, analisis kasus pertimbangan hakim PN Serang, dan analisa putusan nomor 76/Pdt.Sus-PHI/2018/PN/SRG

Bab V Penutup

Bab ini merupakan bagian terakhir dalam penelitian ini yang berisi rangkuman hasil penelitian serta analisis- analisis sebagaimana yang telah dikemukakan pada bab-bab sebelumnya sehingga dapat ditarik kesimpulan.

BAB II

TINJAUAN UMUM PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL

2.1 TINJAUAN KAJIAN UMUM

2.1.1 PERJANJIAN KERJA DAN HUBUNGAN KERJA

a. Definisi Perjanjian Kerja dan Hubungan Kerja

Pemahaman istilah kontrak atau perjanjian dalam praktiknya banyak yang mengartikannya secara tidak tepat dan menganggap kontrak atau perjanjian adalah dua hal pengertian yang pengertian yang berbeda menurut masyarakat luas maupun pelaku usaha atau pelaku bisnis

Menurut Handri Raharjo perjanjian yaitu beberapa hubungan hukum di bidang harta kekayaan yang didasari kata sepakat antara subjek hukum yang satu dengan yang lain, dan diantara mereka (pihak/subjek hukum) saling mengikatkan dirinya sehingga subjek hukum yang satu berhak atas prestasi dan subjek hukum yang lain berkewajiban melaksanakan prestasinya sesuai dengan kesepakatan yang telah disepakati para pihak tersebut serta menimbulkan akibat hukum.

Pengertian perjanjian kerja menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah perjanjian antara pekerja dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Sedangkan dalam pasal 1601 huruf a perjanjian kerja ialah suatu persetujuan bahwa pihak kesatu, yaitu pekerja,

mengikatkan diri untuk menyerahkan tenaganya kepada pihak lain, yaitu majikan, dengan upah selama waktu yang tertentu.¹²

Melakukan perjanjian sudah menjadi hal yang lumrah ditengah perekonomian suatu negara karena setiap Tindakan harus beralaskan perjanjian sebagai dasar tindakan untuk melakukan segala perbuatan, contohnya kerja sama jual-beli, sewa-beli, hingga mencakup bidang jasa seperti memperkerjakan seseorang untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan perintah majikan di tempat ia bekerja. Pelaku usaha memperkerjakan pekerja haruslah dengan alas atau dasar hukum berupa perjanjian kerja. Tanpa adanya suatu perjanjian yang terjadi, maka tidak ada payung hukum atas segala Tindakan pihak yang berkepentingan. Oleh karena itulah peran perjanjian merupakan hal yang krusial bagi pekerja maupun pelaku usaha.

Wiwiho Soedjono menyatakan bahwa perjanjian kerja adalah hubungan hukum antara seseorang yang bertindak sebagai pekerja/buruh dengan seseorang yang bertindak sebagai pengusaha/majikan atau perjanjian orang-perorangan pada satu pihak dengan pihak lain sebagai pengusaha untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan mendapat upah.¹³ Perjanjian kerja memiliki subjek dan objek. Subjek dalam perjanjian kerja adalah mereka yang “cakap” untuk melakukan perbuatan hukum atau untuk mengadakan perjanjian¹⁴, sedangkan objeknya adalah jasa dari pekerja/buruh. Dengan diadakanya perjanjian kerja maka terjalin hubungan kerja antara pemberi kerja dengan penerima kerja yang bersangkutan, dan selanjutnya akan berlaku ketentuan tentang hukum perburuhan, antara lain mengenai syarat-syarat kerja, jaminana sosial,

¹² *Kitab Undang-Undang KUHP, KUHP, KUHP*, Grahamedia Press. Cet.1. hal 329.

¹³ Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja : Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, (Jakarta: PT Rajagrafindo Persada, 20017), hal.49

¹⁴ Tim Pengajar Matakuliah Hubungan Perburuhan, *Hubungan Perburuhan*, (Depok: Fakultas Hukum Universitas Indonesia, 20001), hal.16

Kesehatan dan keselamatan kerja, penyelesaian perselisihan dan pemutusan hubungan kerja.¹⁵

Hubungan kerja menurut Pasal 1 Angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa: “Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja yang berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah”.

b. Syarat, Unsur dan Pembagian Perjanjian Kerja

1. Syarat Sahnya Perjanjian Kerja

Sebagai bagian dari perjanjian pada umumnya, maka perjanjian kerja harus memenuhi syarat sahnya perjanjian yaitu :

1. Kesepakatan kedua belah pihak
2. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum
3. Adanya pekerja yang di perjanjikan
4. Pekerja yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku¹⁶

Dalam pasal 1338 KUHPerdara juga saling berkaitan dengan perjanjian. Semua persetujuan yang dibuat sesuai dengan undang-undang berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya. Persetujuan itu tidak dapat ditarik kembali selain dengan kesepakatan kedua belah pihak, atau karena alasan-alasan yang ditentukan oleh undang-undang. Persetujuan harus dilaksanakan dengan etika baik.¹⁷

2. Unsur-Unsur Dalam Perjanjian Kerja

¹⁵ Tim Pengajar Hukum Perburuhan, *Hukum Perburuhan Seri A: Seri Buku Ajar*, (Depok : Fakultas Hukum Universitas Indonesia, 2000), hal.65

¹⁶ Sudibyo Aji Narendra Buwana “ *Implementasi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Terhadap Pekerja Status Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Pada PT. X Di Kota Malang* ” *Jurnal Studi Manajemen* Vol.9, No 2, 2015, Hal 206

¹⁷ *Ibid*, hal 285

Selain adanya syarat sah, dalam perjanjian kerja harus memuat unsur-unsur. Menurut Abdul Khakim (2003) disebutkan bahwa perjanjian kerja dapat ditarik ke dalam beberapa unsur yaitu :

- 1.6.1.3.1.1.1 Adanya unsur work atau pekerjaan
- 1.6.1.3.1.1.2 Adanya unsur service atau pelayanan
- 1.6.1.3.1.1.3 Adanya unsur time atau waktu
- 1.6.1.3.1.1.4 Adanya unsur upah.

3. Pembagian Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja dapat dibagi menjadi 2, yaitu :

1. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) atau Pekerja Kontrak

Adanya pembagian perjanjian kerja berdasarkan jangka waktu sebagaimana yang diatur dalam Pasal 56 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003, melahirkan adanya dua jenis pekerja yakni pekerja tidak tetap atau yang disebut juga dengan pekerja kontrak dan pekerja tetap. Dalam kehidupan sehari-hari masih terdapat beberapa istilah mengenai pekerja seperti , karyawan atau pegawai. Terhadap istilah tersebut Darwis Prints menyatakan bahwa maksud dari semua istilah tersebut mengandung makna yang sama yakni orang bekerja pada orang lain dan mendapatkan upah sebagai imbalanya.¹⁸

Pasal 1 angka 2 UU 13/2003 menyatakan, “Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/ jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri atau masyarakat”. Aturan secara detail mengenai pekerja kontrak terdapat dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor : Kep.100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (Kepmen 100/2004).

^{18 8} Rena Zefania Ritonga “Analisis Pemahaman Pekerja Kontrak Outsourcing Terhadap Hak-Hak Pekerja Yang Tercantum Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Di Wilayah Kota Surabaya” Jurnal Panorama Hukum. Vol.3, No.2,2018, Hal 176

Pekerja kontrak hanya dapat dipekerjakan terhadap bidang atau jenis pekerjaan yang menurut sifatnya akan selesai dalam waktu tertentu.

Menurut pasal 59 UU No 13/2003 menentukan bahwa “Perjanjian kerja unuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu”. berdasarkan pasal 3 Kepmen 100/2004, PKWT dalam hal pekerjaan sekali selesai atau sementara sifatnya didasarkan atas selesai pekerjaan tertentu untuk jangka waktu 3 tahun. Apabila pekerjaan selesai lebih cepat dari jangka waktunya maka hubungan hukum antara pekerja kontrak dan perusahaan dianggap berakhir demi hukum. Pekerjaan yang bersifat musiman diatur dalam Pasal 4- Pasal 7 Kepmen 100/2004. Pekerjaan yang terkait dengan produk baru, kegiatan atau produk tambahan diatur dalam Kepmen 100/2004, hanya dapat dilakukan untuk jangka waktu paling lama 2 tahun dan diperpanjang untuk satu kali paling lama 1 tahun dan tidak dapat dilakukan pembaharuan. Selain daripada pekerjaan tersebut, Kepmen 100/2004 juga mengatur pekerja lepas atau harian sebagaimana dalam Pasal 10 – Pasal 12 Kepmen 100/2004 dengan waktu kerja kurang dari 21 hari dalam 1 bulan, apabila pekerja bekerja lebih dari 21 hari selama 3 bulan berturut-turut maka pekerja harian tersebut berubah menjadi pekerja tetap.

2. Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT)

Dalam dunia kerja sering didengar bahwa pekerja tetap merupakan pekerja dengan ketentuan mengacu pada peraturan perundangan di bidang ketenagakerjaa. Menurut Abby Tabrani (2006), Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) tidak memiliki jangka batas waktu lamanya bekerja selagi pekerja masih dikatakan mampu dan kompeten dalam bidang pekerjaannya. Jika terjadi pemutusan hubungan kerja (PHK) bukan karena pelanggaran berat atau tenaga kerja mengundurkan diri maka tenaga kerja tetap mendapatkan uang

pesangon, uang penghargaan masa kerja (bagi pekerja yang bekerja minimal 3 tahun) dan uang penggantian hak sesuai dengan ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan yang berlaku.

Pasal 60 mengatur mengenai “Perjanjian kerja waktu tidak tertentu dapat mensyaratkan masa percobaan kerja paling lama tiga tahun bulan¹⁹. Selanjutnya ayat (2) mengatur bahwa “ Dalam masa percobaantersebut pengusaha dilarang membayar upah dibawah upah minimum yang berlaku²⁰. Kedua ketentuan tersebut merupakan ketentuan hukum yang bersifat privat dan public, hal ini dikarenakan pengusaha dapat mensyaratkan atau tidak mensyaratkan masa percobaan sehingga bersifat privat. Apabila mensyaratkan maka pengusaha terikat untuk membayar upah sesuai upah minimum yang bderlaku dengan demikian bersifat publik.

Pembebanan biaya yang timbul dalam pelaksanaan pembuatan perjanjian kerja menjadi tanggung jawab pengusaha²¹. Berdasarkan ketentuan tersebut segala biaya yang timbul dari pembuatan perjanjian kerja menjadi tanggung jawab perusahaan. Tidak dimungkinkan untuk pihak lain yang menanggung biaya atas perjanjian yang dibuat. Dengan demikian ketentuan tersebut bersifat publik dan kaidahnya bersifat kaidah heteronom.

c. Berakhirnya Perjanjian Kerja

Ketentuan yang terdapat dalam perjanjian kerja tidak boleh bertentangan dengan Peraturan Perusahaan (PP), Perjanjian Kerja Bersama (PKB), dan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Yang dimaksud dengan tidak boleh bertentangan adalah apabila di perusahaan

¹⁹ ⁶² Susilo Andi Darma “ *Kedudukan Hubungan Kerja : Berdasarkan Sudut Pandang Ilmu Kaidah Hukum Ketenagakerjaan Dan Sifat Hukum Publik Dan Privat* “ *Mimbar Hukum*, Vol.29, No.2, 2017. Hal 221-234

²⁰ *Ibid*, pasal 60 ayat 2

²¹ ⁴⁹ Susilo Andi Darma “ *Kedudukan Hubungan Kerja : Berdasarkan Sudut Pandang Ilmu Kaidah Hukum Ketenagakerjaan Dan Sifat Hukum Publik Dan Privat* ” *Mimbar Hukum*, Vol.29, No.2, 2017. Hal 221-234

telah ada peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, maka isi perjanjian kerja baik kualitas maupun kuantitas tidak boleh lebih rendah dari peraturan perusahaan atau perjanjian kerja Bersama di perusahaan yang bersangkutan²².

Berakhirnya perjanjian kerja diatur dalam pasal 61 dan pasal 62 UU No. 13 Tahun 2003. Materi hukum yang mengatur tentang berakhirnya perjanjian kerja tersebut mengadopsi ketentuan yang ada dalam Buku II KUH Perdata tentang berakhirnya perjanjian pada umumnya. Perjanjian kerja berakhir karena hal-hal berikut²³:

1. Pekerja meninggal
2. Berakhirnya jangka waktu yang di tentukan dalam perjanjian (apabila PKWT)
3. Adanya putusan pengadilan dan/ putusan/penetapan Lembaga PPHI yang *inkracht*
4. Adanya keadaan atau kejadian tertentu yang (telah) tercantum dalam PK, PP, atau PKB yang menyebutkan berakhirnya hubungan kerja.

2.1.2 PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK)

a. Definisi Pemutusan Hubungan Kerja

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) menurut pasal 1 ayat 25 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dijelaskan bahwa pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja dan pengusaha. Mengenai perselisihan pemutusan hubungan kerja sendiri secara khusus juga diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Industrial (PPHI). Dengan diberlakukannya Undang-Undang Nomor 2 Tahun 1964 tentang pemutusan

²² Abdussalam, *Hukum Perburuhan...* hal.49

²³ Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan...* hal.46

hubungan kerja di perusahaan swasta dan Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan (P3) dinyatakan tidak berlaku lagi.

PHK sebagai manifestasi pensiun yang dilaksanakan pada kondisi tidak normal nampaknya masih merupakan ancaman yang mencemaskan karyawan. Dunia industri negara maju yang masih saja mencari upah buruh yang murah, senantiasa menempatkan investasinya di negara-negara yang lebih menjanjikan keuntungan yang besar, walaupun harus menutup dan merelokasi atau memindahkan pabriknya ke negara lain. Keadaan ini tentu saja berdampak PHK pada karyawan di negara yang ditinggalkan. Efisiensi yang diberlakukan oleh perusahaan besar ini, merupakan jawaban atas penambahan posisi-posisi yang tidak perlu dimasa lalu, sehingga dilihat secara struktur organisasi, maka terjadi pengelambungan yang sangat besar.

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) adalah salah satu hal dalam dunia ketenagakerjaan yang paling dihindari dan tidak diinginkan oleh para pekerja yang masih aktif bekerja. Untuk masalah pemutusan hubungan kerja yang terjadi sebab berakhirnya waktu yang telah ditentukan dalam perjanjian kerja tidak menimbulkan permasalahan terhadap kedua belah pihak yaitu pekerja dan pengusaha, karena antara kedua pihak yang bersangkutan sama-sama menyadari atau mengetahui saat berakhirnya hubungan kerja tersebut sehingga masing-masing telah berupaya mempersiapkan diri menghadapi kenyataan tersebut.

Berbeda halnya dengan masalah pemutusan hubungan kerja yang terjadi secara sepihak yaitu oleh pihak pengusahanya. Harapan untuk mendapatkan penghasilan dan memenuhi kebutuhan hidup telah pupus begitu saja lantaran terjadinya PHK yang tidak disangka-sangka oleh para pekerja.

b. Prosedur Pemutusan Hubungan Kerja

Secara garis besar, menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan prosedur Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dapat dipaparkan sebagai berikut :

1) Sebelum terjadi Pemutusan Hubungan Kerja (HK) semua pihak (pengusaha, pekerja, Serikat Pekerja, dan pemerintah) dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) [Pasal 151 ayat(1).

2) Jika segala upaya telah dilakukan akan tetapi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) tidak juga dapat dihindarkan, maka pengusaha dan serikat pekerja atau pekerja wajib mengadakan perundingan [Pasal 151 ayat (2).

3) Jika dalam perundingan kedua belah pihak sepakat untuk tidak terjadi suatu Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) atau dapat dikatakan perundingan itu berhasil, maka kedua belah pihak membuat persetujuan bersama.

4) Akan tetapi jika perundingan tersebut gagal, maka pengusaha mengajukan permohonan penetapan secara tertulis disertai dasar dan alasan-alasannya kepada Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) [Pasal 151 Ayat (3) jo. Pasal 152 ayat (1).

5) Selama belum ada penetapan/putusan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial, kedua belah pihak tetap melaksanakan segala kewajiban mereka masing-masing dimana pekerja tetap menjalankan pekerjaannya dan pengusaha tetap membayar upah [Pasal 155 ayat (2).

6) Pengusaha dapat melakukan penyimpangan terhadap ketentuan huruf “e” berupa tindakan skorsing kepada pekerja yang sedang dalam proses Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dengan tetap wajib membayar upah serta hak-hak lainnya yang biasa diterima oleh pekerja [Pasal 155 ayat (3).

2.1.3 JENIS-JENIS PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA

Di Indonesia, PHK bukan lagi menjadi suatu hal yang baru bagi masyarakat. Permasalahan terkait ketenagakerjaan ini sudah menjadi perbincangan dari waktu ke waktu karena PHK dapat membawa penderitaan bagi pekerja beserta keluarganya. Secara yuridis, berdasarkan pasal 1 angka 25 UU Ketenagakerjaan, PHK adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja dengan pengusaha.

Dalam literatur hukum ketenagakerjaan dikenal ada beberapa jenis PHK, yaitu :

1. Pemutusan hubungan kerja oleh majikan atau pengusaha, yaitu oleh pihak pengusaha yang terjadi karena keinginan dari pihak pengusaha dengan alasan, persyaratan dan prosedur tertentu.
2. Pemutusan hubungan kerja oleh pekerja, yaitu PHK oleh pihak pekerja yang terjadi karena keinginan dari pihak pekerja dengan alasan dan prosedur tertentu.
3. Pemutusan hubungan kerja demi hukum, yaitu PHK yang terjadi tanpa adanya suatu tindakan, tetapi terjadi dengan sendirinya, misalnya karena berakhirnya waktu atau pekerja meninggal dunia.
4. Pemutusan kerja oleh pengadilan (PPHI), yaitu PHK oleh putusan pengadilan yang terjadi karena alasan-alasan tertentu yang mendesak dan penting, misalnya terjadi pengalihan kepemilikan, peralihan asset atau pailit.

Di Indonesia, PHK bukan lagi menjadi suatu hal yang baru bagi masyarakat. Permasalahan terkait ketenagakerjaan ini sudah menjadi perbincangan dari waktu ke waktu karena PHK dapat membawa penderitaan bagi pekerja beserta keluarganya. Secara yuridis, berdasarkan pasal 1 angka 25 UU Ketenagakerjaan, PHK adalah pengakhiran hubungan

kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja dengan pengusaha.

2.1.4 ALASAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA

Pemutusan hubungan kerja antara perusahaan dengan para pekerja dapat disebabkan oleh, antara lain sebagai berikut :

- a. Jika seseorang pekerja dihukum penjara dan atau dikenakan denda oleh pengadilan
- b. Jika ia ditahan dalam penjara atau tempat lain
- c. Jika ia membuat kesalahan besar yang merupakan alasan mendesak untuk memutuskan hubungan kerja
- d. Jika telah menerima surat peringatan ketiga
- e. Jika pekerja yang bersangkutan melakukan jenis-jenis tindakan lain yang melanggar susila, tidak berkelakuan sesuai dengan norma umum, tergantung pada keparahan kesalahan tersebut. Maka perusahaan dapat memutuskan hubungan kerja sesuai dengan Undang-Undang dan peraturan yang berlaku.
- f. Melakukan penipuan, pencurian, atau penggelapan barang dan atau uang milik perusahaan dan teman sekerja
- g. Memberikan pernyataan atau keterangan palsu atau yang dipalsukan saat perjanjian kerja dilakukan atau setelahnya termasuk lamaran kerja
- h. Meminum minuman keras yang memabukkan, memakai atau mengedarkan narkoba, psiko tropika dan zat adiktif lainnya di lingkungan kerja
- i. Melakukan perbuatan asusila atau perjudian di lingkungan kerja
- j. Menyerang, menganiaya, mengancam, atau mengintimidasi majikan, atasan sesama pekerja atau anggota keluarga mereka
- k. Membujuk teman sekerja/majikan untuk melakukan hal yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan

- l. Ceroboh dan membiarkan barang milik perusahaan dalam keadaan bahaya yang menimbulkan kerugian bagi perusahaan
- m. Melakukan urusan pribadi selama jam kerja²⁴

2.1.5 PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL

2.1.5.1 Definisi Perselisihan Hubungan Industrial

Pengertian Perselisihan Hubungan Industrial termaktub pada Pasal 1 Angka 16 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa perselisihan 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 Republik Indonesia Tahun 1945. Pengertian lain juga tercantum dalam Pasal 1 Angka 1 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang menyatakan bahwa perselisihan hubungan industrial merupakan penyelesaian perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.

Bagaimanapun harmonisnya hubungan antara pengusaha dengan pekerja suatu saat pasti akan ada saja satu atau beberapa perselisihan yang timbul diantara mereka. Perselisihan atau konflik tersebut merupakan suatu konsekuensi dari interaksi antar pelaku hubungan industrial. Saat terjadinya interaksi, pasti akan terjadi perselisihan pendapat atau kepentingan baik yang berasal dari Perusahaan/Pengusaha maupun Pekerja ataupun dari

²⁴ Putusan Perkara No. 76/Pdt.Sus-PHI/2018/PN.Srg, hal 10-12 dari 96

Serikat Serikat Pekerja. Dengan adanya perselisihan bukan berarti hubungan kerja tidak bisa mencapai keharmonisan, oleh karenanya dibutuhkan adanya penyelesaian perselisihan. Penyelesaian perselisihan yang terbaik adalah penyelesaian oleh para pihak yang berselisih sehingga dapat diperoleh hasil yang menguntungkan kedua belah pihak.²⁵

2.1.5.2 Jenis-Jenis Perselisihan Hubungan Industrial

Jenis-jenis perselisihan hubungan industrial dibagi menjadi 4 jenis, yaitu:

1. Perselisihan hak
2. Perselisihan kepentingan
3. Perselisihan pemutusan hubungan kerja
4. Perselisihan antar serikat pekerja hanya dalam satu perusahaan

Perselisihan hubungan industrial yang terjadi diantara kedua belah pihak ,dapat diselesaikan dengan cara menyelesaikan sengketa melalui jalur litigasi (pengadilan) atau non litigasi (luar pengadilan). Penyelesaian sengketa melalui jalur litigasi pada umumnya dimulai dari Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri dan pada tingkat Mahkamah Agung Republik Indonesia. Penyelesaian sengketa perdata di pengadilan umumnya didasarkan terhadap:

1. Adanya wanprestasi atau ingkar janji salah satu pihak, dimana untuk gugatan harus didasarkan pada adanya hubungan kontraktual (*privity of contract*) diantara para pihak (penggugat dan tergugat)
2. Adanya perbuatan melanggar hukum (*onrechtmatigedaad*), dimana dalam gugatan berdasarkan perbuatan melanggar hukum tidak perlu didahului adanya hubungan kontraktual diantara para pihak, namun yang paling elementer adalah adanya perbuatan yang merugikan pihak lain

²⁵ Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2013), hal. 179

serta terdapat hubungan kausal antara perbuatan dengan kerugian yang ditimbulkan sebagai akibat kesalahannya.²⁶

Penyelesaian perselisihan melalui jalur *non litigasi* disebut juga sebagai alternatif penyelesaian sengketa berdasarkan Pasal 1 ayat (10) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 1999 tentang Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian Sengketa menyatakan bahwa “Alternatif Penyelesaian Sengketa adalah Lembaga penyelesaian sengketa atau beda pendapat melalui prosedur yang disepakati para pihak, yakni penyelesaian diluar pengadilan dengan cara konsultasi, negosiasi, konsiliasi, atau penilaian ahli”.

Alternatif penyelesaian sengketa ini berdasarkan ketentuan Pasal 1 ayat (10) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 1999 tentang penyelesaian Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian Sengketa dapat dilakukan dengan cara konsultasi, negosiasi, mediasi, konsiliasi, atau penilaian ahli. Alternative penyelesaian sengketa dilakukan dengan menyampingkan proses *litigasi* sebagaimana dalam ketentuan Pasal 6 ayat (1) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 1999 tentang Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian Sengketa menyatakan bahwa : “ sengketa atau beda pendapat perdata dapat diselesaikan oleh para pihak melalui alternatif penyelesaian sengketa yang didasarkan pada itikad baik dengan mengesampingkan penyelesaian secara *litigasi* di Pengadilan Negeri”.

Dalam alternatif penyelesaian sengketa terdapat mediasi, Mahkamah Agung mengeluarkan produk hukum berupa Peraturan Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor 01 Tahun 2008 tentang Prosedur Mediasi di Pengadilan, tujuan dari pembentukan peraturan ini adalah untuk “pengintegrasian mediasi kedalam proses beracara di pengadilan dapat

^{26 12} |Wayan, Tesis: “*Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja Sebagai Dampak Penggabungan, Peleburan, Pengambilalihan, Dan Penutupan Perusahaan*” (Surabaya: Universitas Airlangga,2016), Hal. 18

menjadi salah satu instrumen efektif mengatasi kemungkinan penumpukan perkara di pengadilan .” berkaitan dengan hal tersebut, pengadilan memberikan fasilitas kepada pihak yang bersengketa untuk mengupayakan perdamaian melalui mediasi di pengadilan sebelum perkara dilanjutkan. Mediasi pada perselisihan hubungan industrial berbeda dengan mediasi pada peradilan umum. Mediasi hubungan industrial dilakukan dengan pegawai instansi pemerintah dibidang ketenagakerjaan yang berperan sebagai mediator.

2.1.6 UPAYA HUKUM BAGI PEKERJA YANG DI PHK

Apabila menelusuri berbagai literatur dan begitu pula dalam praktek maka akan diketahui, perlindungan hukum pekerja tercantum dalam suatu perjanjian kerja Bersama yang terdiri dari kewajiban-kewajiban dan hak-hak (pekerja dan pengusaha)²⁷ kemudian untuk dapat memperjelas perlindungan hukum yang harusnya diterima oleh pekerja antara lain :

1. Perlindungan Hukum Pekerja Dalam Proses Pemutusan Hubungan Kerja. Proses pemutusan hubungan kerja yang berarti pemutusan hubungan kerja belum terjadi, ini berarti pekerja masih menjadi karyawan di perusahaan tersebut untuk menjalankan kewajibannya sebagai pekerja dan pekerja masih berhak mendapatkan hak-haknya sesuai dengan yang diatur dalam peraturan perundang-undangan yaitu pekerja dalam pasal 155 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
2. Perlindungan Hukum Pekerja Setelah Terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja. Dimana setelah terjadinya pemutusan hubungan kerja tersebut, upah atau uang pesangon tersebut adalah hak-hak pekerja yang harus diterima oleh pekerja yaitu :

²⁷ 5 I Ketut Hendra Winata “ *Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Setelah Terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak Pada Hotel Four Seasons Resort Bali* ” (Universitas Udayana), Hal 5

- a. Imbalan kerja (gaji, upah dll) sebagaimana yang telah diperjanjikan bila ia telah melaksanakan kewajibanya
- b. Fasilitas dan berbagai tunjangan atau dana bantuan yang menurut perjanjian dan akan diberikan oleh majikan atau perusahaan kepada pekerja
- c. Perlakuan yang baik katas dirinya melalui penghargaan dan penghormatan yang layak, selaras dengan harkat dan martabatnya sebagai manusia
- d. Perlakuan yang adil dan seimbang antara dirinya dan kawan-kawanya, dalam tugas dan penghasilanya masing-masing dalam angka perbandingan yang sehat
- e. Jaminan kehidupan yang layak dari pihak majikan
- f. Jaminan perlindungan kesehatan diri selama hubungan kerja berlangsung
- g. Penjelasan dan kejelasan status, waktu dan cara kerjanya pada majikan perusahaan²⁸

2.1.7 DELIK PENGANIAYAAN

Pasal 351 KUHP :

1. Penganiayaan diancam dengan pidana penjara paling lama dua belas tahun delapan bulan atau pidana denda paling banyak empat ribu lima ratus rupiah
2. Jika perbuatan mengakibatkan luka berat, yang bersalah diancam dengan pidana penjara paling lama lima tahun
3. Jika perbuatan mengakibatkan mati, yang bersalah diancam dengan pidana penjara paling lama tujuh tahun
4. Dengan penganiayaan disamakan sengaja merusak Kesehatan
5. Percobaan untuk melakukan kejahatan ini tidak dipidana.

²⁸ Ibid, Hal 4-5

Menurut pendapat Andi Hamzah, sebenarnya ini kurang tepat, karena ada penganiayaan ringan yang tidak merusak kesehatan orang misalnya menempeleng, meninju yang tidak keras, dan sebagainya. Dengan penganiayaan tidak selalu melukai orang, termasuk membuat orang tidak dapat berbicara, membuat orang menjadi lumpuh tidak dapat mendengar, dan sebagainya. Penganiayaan bisa berupa pemukulan, pengebakan, pengirisan, membiarkan anak kelaparan, memberikan zat berbahaya, luka dan cacat. Dalam putusan Hoge Raad, 10 Juni 1924 dikatakan, dengan sengaja dan dengan paksa menangkap orang dan melemparkannya ke selokan yang ada airnya, walaupun tidak disebut luka, merupakan penganiayaan. Adapun penganiayaan berarti menyebabkan cedera atau luka pada badan orang. Hoge Raad memutuskan pada tanggal 11 Februari 1929, termasuk penganiayaan jika dengan kesengajaan dan kekerasan mendorong orang hingga jatuh dalam kanal hingga orang tersebut menjadi basah kuyup dan kedinginan.

Pasal 352 KUHP :

1. Penganiayaan yang tidak menimbulkan penyakit atau halangan untuk menjalankan pekerjaan, jabatan, atau pencaharian diancam dengan pidana sebagai penganiayaan ringan, dengan pidana penjara paling lama tiga bulan atau denda paling banyak empat ribu lima ratus rupiah. Pidana dapat ditambah sepertiga bagi orang yang melakukan kejahatan itu terhadap orang yang bekerja padanya, atau menjadi bawahannya.
2. Percobaan untuk melakukan kejahatan itu tidak di pidana.

Dalam hal ini yang membedakan kedua rumusan ialah rumusan pasal ini di sebut penganiayaan ringan. Penganiayaan ringan ialah penganiayaan yang tidak menimbulkan penyakit atau halangan untuk menjalankan pekerjaan, jabatan atau pencarian. .Jika terhalang menjalankan pekerjaan, maka termasuk penganiayaan biasa. Dengan demikian, jika korban sempat diopname dirumah sakit , berarti terhalang untuk menjalankan pekerjaan, jabatanat autau pencarian. Walaupun demikian, jika perbuatan itu dilakukan dengan dipikirkan terlebih dahulu maka ketentuan tetang penganiayaan

ringan ini tidak berlaku (pasal 353 KUHP). Begitu pula kalau dilakukan terhadap ibu, bapak yang sah, istri / suami atau anak, memberikan makanan atau minuman yang berbahaya bagi nyawa atau Kesehatan orang atau dilakukan terhadap pegawai negeri yang sedang menjalankan kewajibannya yang sah(pasal 356 KUHP). Jadi, tidak ada peringanan pidana berlaku ketentuan pasal 351 KUHP.

Pasal 353 KUHP :

1. Penganiayaan yang dipikirkan lebih dahulu diancam dengan pidana penjara paling lama enam tahun
2. Jika perbuatan itu mengakibatkan luka-luka berat, yang bersalah dikenakan pidana penjara paling lama tujuh tahun
3. Jika perbuatan itu mengakibatkan kematian, yang bersalah diancam dengan pidana penjara paling lama Sembilan tahun.

Hoge Raad dalam putusan tanggal 19 November 1888, mengatakan jika pembuat keliru mengenai orangnya, dengan dipikir sejenak dan dengan rencana akan menganiaya orang tetapi ternyata keliru(bukan orang yang di maksud yang dianiaya) maka berlaku pasal ini.

Pasal 354 KUHP :

1. Barang siapa dengan sengaja melukai berat orang lain, diancam karena melakukan penganiayaan berat dengan pidana penjara paling lama delapan tahun
2. Jika perbuatan itu mengakibatkan kematian, maka yang bersalah diancam dengan pidana penjara paling lama sepuluh tahun.

Berdasarkan putusan Hoge Raad, 25 Januari 1917, suatu kesengajaan menyebabkan luka yang membahayakan nyawa di pandang sebagai penganiayaan berat. Pasal 90 KUHP(Ned WvS) memperluas pengertian luka berat sebagai berikut:

1. Jatuh sakit atau mendapat luka yang tidak akan memberi harapan akan sembuh sama sekali, atau yang menimbulkan bahaya maut

2. Tidak mampu terus menerus menjalankan tugas jabatan atau pekerjaan atau mata pencaharian
3. Kehilangan salah satu pancaindera
4. Mendapat cacat berat
5. Menderita lumpuh
6. Terganggu daya pikirnya selama empat minggu atau lebih
7. Gugur atau matinya janin seorang perempuan.

Pasal 355 KUHP :

1. Penganiayaan berat yang dipikirkan lebih dahulu diancam dengan pidana penjara paling lama dua belas tahun
2. Jika perbuatan itu mengakibatkan kematian, diancam dengan pidana penjara paling lama lima belas tahun.

BAB III

TINJAUAN KHUSUS TENTANG PERBUATAN PENGANIAYAAN

3.1 TINDAK PIDANA PENGANIAYAAN

3.1.1 Pengertian Penganiayaan

Penganiayaan itu diartikan sebagai berikut : “Setiap perbuatan yang dilakukan dengan sengaja untuk menimbulkan rasa sakit atau luka kepada orang lain yang semata-mata merupakan tujuan dari pada perbuatan tersebut”. (Satochid Kertanegara, 1984 : 154). Dengan demikian menyebutkan seseorang itu telah melakukan penganiayaan terhadap orang lain harus mempunyai kesengajaan, untuk menimbulkan rasa sakit pada orang lain, menimbulkan luka pada tubuh orang lain, merugikan kesehatan orang lain. (Satochid Kertanegara, 1984 : 505)

Perumusan penganiayaan di dalam rancangan Undang-undang dari Pasal 351 yang pada waktu itu disusun oleh Menteri Kehakiman, maka perbuatan penganiayaan itu dirumuskan sebagai berikut :

1. Setiap perbuatan yang dilakukan dengan sengaja untuk memberikan penderitaan kepada orang lain atau
2. Setiap perbuatan yang dilakukan dengan sengaja untuk merugikan kesehatan badan orang lain.(Satochid Kertanegara, 1984 : 511)

Perumusan yang terdapat dalam rancangan undang-undang itu sempat berlainan dengan perumusan yang terdapat dalam Pasal 351 KUHP. Pada waktu itu Rancangan Undang-undang dilakukan oleh parlemen negara Belanda untuk mendapat tanggapan dan salah seorang anggota parlemen menanyakan arti “Penderitaan pada tubuh” yang dianggap kabur, sehingga Menteri Kehakiman mengadakan perubahan terhadap RUU mengenai Pasal 351 KUHP.

Perumusan dalam Rancangan Undang-undang yang dilakukan Menteri Kehakiman mengenai Pasal 351 tersebut yang terdiri dari dua hal, dengan Rancangan Undang-Undang semula dipecah menjadi dua yaitu :

Bagian I

Diganti sama sekali artinya perumusan “Dengan sengaja menyebabkan Penderitaan badan kepada orang lain” diganti dengan istilah “Penganiayaan” atas dasar pertimbangan bahwa istilah tersebut dapat dipahami semua orang.

Bagian II

“Dengan sengaja merugikan kesehatan orang lain” dilepaskan sama sekali dari RUU, dan kemudian dijadikan sebagai interpretasi autentik dan ditempatkan sebagai ayat 4 dari Pasal 351 KUHP Meskipun terdapat perubahan terhadap RUU dari pasal 351, akan tetapi belum diperoleh suatu pengangan dan oleh karenanya belum juga Diketahui mengenai unsur-unsur dari perbuatan yang dimaksudkan. Karena riwayat pembentuk Pasal 351 diartikankan sebagai : “Setiap perbuatan yang dilakukan dengan sengaja untuk menimbulkan rasa sakit atau luka kepada orang lain”. (Satochid Kertanegara, 1984 : 511)²⁹

3.2.2 Macam-macam penganiayaan

Macam-macam penganiayaan menurut Undang-undang dibedakan atas :

1. Penganiayaan biasa, pada pasal 351 KUHP

Penganiayaan biasa telah diatur dalam pasal 135 KUHP ayat 1 samapi 5, sedangkan pada pasal 1 tidak terdapat unsur-unsur daripada kejahatan. Ini hanya disebut kualifikasi atau dengan sebutan kejahatan saja.

2. Penganiayaan ringan, pada pasal 352 KUHP

²⁹ Yulianto, Skripsi : “Upaya Pembuktian Dalam Penuntutan Tindak Pidana Penganiayaan Yang Mengakibatkan Luka Berat” (Surakarta : Universitas Sebelas Maret, 2009), Hal. 35

Penganiayaan yang menimbulkan penyakit atau halangan untuk menimbulkan pekerjaan jabatan atau pencairan, dengan hukuman penjara paling lama tiga bulan atau denda paling banyak tiga ratus ribu rupiah. Pidana dapat ditambah sepertiga bagi orang yang melakukan kejahatan itu terhadap orang-orang yang bekerja padanya, atau menjadi bawahannya.

3. Penganiayaan berat, pada pasal 351 ayat (2), pasal 351 ayat (3), pasal 354 ayat (1) KUHP

Apabila suatu penganiayaan mengakibatkan luka berat, maka menurut pasal 351 ayat (2) maksimum hukumannya lima tahun penjara., sedangkan jika berakibat matinya orang, maka hukumannya meningkat menjadi tujuh tahun penjara. Jika melukai berat ini dilakukan dengan sengaja, maka menurut pasal 354 ayat (1) dikenakan hukuman 8 tahun penjara. Hukuman itu menjadi 10 tahun penjara jika perbuatan mengakibatkan matinya orang, sedangkan kalau matinya orang disengaja, tindak pidananya menjadi pembunuhan dengan maksimum lima belas tahun penjara.

Dalam pasal 90 KUHP terdapat istilah luka berat antara lain :

1. Jatuh sakit atau mendapat luka yang tidak memberi harapan akan sembuh sama sekali atau menimbulkan bahaya maut
 2. Kehilangan salah satu pancaindra
 3. Mendapat cacat berat
 4. Menderita sakit lumpuh
 5. Terganggunya daya pikir sampai empat minggu lebih
 6. Gugurnya atau matinya kandungan seorang perempuan.
4. Penganiayaan dengan rencana terlebih dahulu, pasal 353 ayat (1),(2),(3) pasal 355 ayat (1),(2) KUHP

Penganiayaan dengan rencana lebih dahulu, diancam dengan pidana penjara paling lama empat tahun, pasal 353 ayat (1), sedangkan jika mengakibatkan luka-luka berat, yang bersalah dikenakan pidana penjara paling lama tujuh tahun, pasal 353 ayat (2), jika perbuatan mengakibatkan mati, dikenakan penjara paling lama sembilan tahun, pasal 353 ayat (3)

penganiayaan berat yang dilakukan dengan rencana lebih dahulu, diancam dengan pidana paling lama dua belas tahun, pasal 355 ayat (1). Sedangkan jika perbuatan mengakibatkan mati yang bersalah dikenakan pidana penjara paling lama lima belas tahun.³⁰

3.2.3 Unsur-unsur penganiayaan

Menurut Doktrin, penganiayaan mempunyai unsur-unsur sebagai berikut :

1) Adanya kesengajaan

Unsur kesengajaan merupakan unsur subjektif (kesalahan). Dalam tindak pidana penganiayaan unsur kesengajaan harus diartikan sempit yaitu kesengajaan sebagai maksud (*opzet alsogmerk*).

2) Adanya perbuatan

Unsur perbuatan merupakan unsur objektif. Perbuatan yang dimaksud adalah aktifitas yang bersifat positif, dimana manusia menggunakan anggota tubuhnya untuk melakukan aktifitasnya sehari-hari, sedangkan sifat abstrak yang dimaksud adalah perbuatan yang mengandung sifat sifat kekerasan fisik dalam bentuk memukul, mencubit, menendang, mengiris, membacok dan sebagainya.

a. Adanya perbuatan yang dituju, yakni :

1. Membuat perasaan tidak enak
2. Rasa sakit pada tubuh, penderitaan yang tidak menampakkan perubahan pada tubuh
3. Luka pada tubuh, menampakkan perubahan pada tubuh akibat terjadinya penganiayaan
4. Merusak kesehatan orang.³¹

3.2 PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA YANG DI PHK KARENA KESALAHAN BERAT

³⁰ Ibid, Hal 38-40

³¹ ¹⁸ Surya Dharma Pallawa Gau, Skripsi : “ Tinjauan Yuridis Terhadap Tindak Pidana Yang Mengakibatkan Luka Berat Oleh Anak ” (Makassar : Universitas Hasanuddin, 2018), Hal. 19-20

Perlindungan terhadap pekerja bertujuan untuk menjamin terpenuhinya hak-hak dasar pekerja dan menjamin kesamaan serta perlakuan tanpa deskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya.

Menurut Sutedi hanya ada dua cara untuk melindungi pekerja, yaitu :³²

1. Melalui Undang-Undang Perburuhan

Karena undang-undang berarti adanya jaminan negara untuk memberikan pekerjaan yang layak, melindunginya ditempat kerja (kesehatan, keselamatan kerja, dan upah layak) sampai dengan pemberian jaminan sosial setelah pensiun.

2. Melalui Serikat Pekerja

Karena melalui serikat pekerja, pekerja dapat menyampaikan aspirasinya, melakukan perundingan dan menuntut hak-hak yang semestinya mereka terima. Serikat pekerja buruh juga dapat mewakili pekerja dalam membuat Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang mengatur hak-hak dan kewajiban pekerja dengan pengusaha melalui kesepakatan umum yang menjadi pedoman dalam hubungan industrial.

Dari pandangan diatas dapat kita kaitkan dengan konteks pemutusan hubungan kerja karena pekerja melakukan kesalahan berat, maka pekerja harus mendapatkan perlindungan agar pekerja tetap mendapatkan hak-haknya sesuai aturan yang berlaku terutama hak mendapatkan kesamaan di depan hukum. Perlindungan melalui undang-undang yaitu lahirnya putusan Mahkamah Konstitusi nomor 012/PUU-I/2003 tertanggal 28 Oktober 2004 yang menyatakan bahwa ketentuan pasal 158 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat yang sejatinya merupakan perlindungan hukum bagi pekerja. Sebelum terbit putusan Mahkamah Konstitusi tersebut, pemutusan hubungan kerja karena pekerja melakukan kesalahan berat seringkali dilakukan secara sepihak oleh

^{32 14} “ *Pemutusan Hubungan Kerja Karena Kesalahan Berat Ditinjau Dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Dan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial* ” Surya Kencana Dua, Vol.5, No.1, 2018. Hal 407

pengusaha, sehingga pekerja selalu dalam posisi sulit, tidak memiliki ruang dan waktu untuk membela diri. Adanya putusan mahkamah konstitusi yang membatalkan pasal 158 membuat pekerja memiliki ruang dan waktu untuk melakukan pembelaan di hadapan pengadilan.

Perlindungan selanjutnya dapat dilakukan oleh serikat pekerja yang ada di dalam perusahaan. Berdasarkan hak dan kewajiban dari serikat pekerja, maka peran serikat pekerja dalam penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja menjadi sangat penting karena dituntut untuk dapat melindungi dan membela para anggotanya dari pelanggaran hak-haknya dan memperjuangkan kepentingannya.

Serikat pekerja dapat meminimalisir terjadinya pemutusan hubungan kerja dengan melakukan lobi maupun perundingan untuk mencegah terjadinya pemutusan hubungan kerja. Pasal 151 ayat 1 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengamanatkan bahwa “ Pengusaha, pekerja, serikat pekerja, dan pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja ”. pada ayat 2 dinyatakan “ dalam hal segala upaya telah dilakukan, tetapi pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maka maksud pemutusan hubungan kerja wajib dirundingkan oleh pengusaha dan serikat pekerja atau dengan pekerja apabila pekerja yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja ”.

Serikat pekerja diberikan kewenangan oleh Undang-undang untuk sekuat tenaga memperjuangkan hak-hak para anggotanya dengan tetap memperhatikan produktivitas pekerja. Bahkan sesuai dengan pasal 25 Undang-undang No.2 Tahun 2000, serikat pekerja sebagai wakil pekerja di perusahaan tersebut dituntut peran aktifnya untuk memperjuangkan serta mewakili tenaga kerja dalam mendapatkan hak-haknya.

3.3 MEKANISME PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA KARENA KESALAHAN BERAT

Undang-undang ketenagakerjaan tidak mengatur pengetahuan tentang kesalahan berat, sehingga sulit memastikan apakah suatu perbuatan yang dilakukan dalam situasi kerja merupakan kesalahan berat atau bukan. Undang-undang ketenagakerjaan hanya mengatur yang termasuk perbuatan yang dapat dikualifikasi sebagai kesalahan berat termuat dalam pasal 158 ayat 1 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu :

1. Melakukan penipuan, pencurian, atau penggelapan barang dan/uang milik perusahaan
2. Memberikan keterangan palsu atau yang dipalsukan sehingga merugikan perusahaan
3. Mabuk, meminum minuman keras yang memabukkan, memakai atau mengedarkan narkoba, psikotropika dan zat adiktif lainnya
4. Melakukan perbuatan asusila atau perjudian di lingkungan kerja
5. Menyerang, menganiaya, mengancam, atau mengintimidasi teman sekerja atau pengusaha di lingkungan kerja
6. Membujuk teman sekerja/majikan untuk melakukan hal yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan
7. Ceroboh dan membiarkan barang milik perusahaan dalam keadaan bahaya yang menimbulkan kerugian bagi perusahaan
8. Dengan ceroboh atau sengaja membiarkan teman sekerja atau pengusaha dalam keadaan bahaya di tempat kerja
9. Membongkar atau membocorkan rahasia perusahaan yang seharusnya dirahaisakan kecuali untuk kepentingan negara
10. Melakukan perbuatan lain di lingkungan perusahaan yang diancam pidana penjara 5 (lima) tahun atau lebih.

Pada praktiknya banyak pengusaha menggunakan pasal ini sebagai alasan untuk memecat pekerja secara sepihak. Hal ini dilakukan dengan

alasan bahwa sesuai pasal 170 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, pemutusan hubungan kerja karena kesalahan berat tidak perlu mengikuti ketentuan pasal 151 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yaitu melalui penetapan pengadilan hubungan industrial.

Pada dasarnya semua kualifikasi kesalahan berat sebagaimana dimaksud pada pasal 158 ayat 1 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan merupakan kualifikasi perbuatan melanggar hukum (*delict*) atau kejahatan atau perbuatan pidana sebagaimana diatur dalam buku *Wetboek Van Strafrecht* atau Kitab Undang-undang Hukum Pidana (KUHP), oleh karena itu penyelesaian harus mengikuti mekanisme yang diatur dalam Kitab Undang-undang Hukum Acara Pidana (KUHAP). Perbuatan pidana adalah perbuatan yang oleh suatu alturan hukum dilarang dan diancam pidana.³³

Muncul banyak penafsiran pasca putusan Mahkamah Konstitusi, dalam hal terjadinya perselisihan hubungan industrial mengenai pemutusan hubungan kerja karena pekerja melakukan kesalahan berat. Perbedaan penafsiran tersebut setidaknya terjadi pada tiga lembaga yaitu Pengusaha, Mediator dan Pengadilan Hubungan Industrial sebagai berikut :

Pengusaha :

- a. Menerapkan pasal 158 seperti sebelum adanya putusan Mahkamah Konstitusi, yakni melakukan pemutusan hubungan kerja sepihak tanpa membayarkan pesangon dan penghargaan masa kerja.

^{33 9} Dadan Herdiana “ *Pemutusan Hubungan Kerja Karena Kesalahan Berat Ditinjau Dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Dan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial* ” Surya Kencana Dua, Vol.5, No.1, 2018. Hal 401-402

- b. Hanya melaporkan tindak pidana yang dilakukan pekerja ke polisi sedangkan proses ketenagakerjaan di biarkan atau menunggu putusan pidana.
- c. Melaporkan pekerja terlebih dahulu ke polisi dan apabila dilakukan penahanan setelah enam bulan tidak dapat menjalankan pekerjaan atau belum enam bulan tetapi telah ada putusan bersalah dari pengadilan pidana maka pengusaha menerbitkan Surat Keputusan Pemutusan Hubungan Kerja sesuai pasal 160 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- d. Tidak melaporkan kesalahan berat pekerja ke polisi akan tetapi langsung melakukan proses pemutusan hubungan kerja sesuai Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (bipartit, mediasi, PHI).
- e. Tidak melaporkan kesalahan berat pekerja ke polisi asalkan pekerja bersedia mengundurkan diri atau diakhiri hubungan kerja tanpa pesangon dan penghargaan masa kerja.
- f. Membuat pengakhiran hubungan kerja terlebih dahulu dengan pekerja setelah itu melakukan proses pidana dengan melaporkan kesalahan berat pekerja.

Mediator

- a. Menolak melakukan mediasi tanpa memberikan anjuran apabila belum ada putusan pidana.
- b. Melakukan mediasi dan menerbitkan anjuran, apabila dalam proses mediasi pengusaha menyatakan bersedia memberikan kompensasi sebesar 1 x ketentuan pasal 156 ayat (2), (3) dan (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- c. Melakukan mediasi dan menerbitkan anjuran untuk mempekerjakan pekerja pada posisi semula atau melakukan pemutusan hubungan kerja dengan memberikan kompensasi pesangon sebesar 2 x ketentuan pasal

156 ayat (2), penghargaan masa kerja sesuai pasal 156 ayat (3) dan (4) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Pengadilan Hubungan Industrial (PHI)

- a. Menyatakan gugatan tidak dapat diterima (*niet ontvankelijke verklaard*) apabila gugatan pemutusan hubungan kerja karena kesalahan berat belum memiliki putusan pidana yang berkekuatan hukum tetap.
- b. Mengabulkan gugatan pemutusan hubungan kerja karena kesalahan berat apabila kesalahan berat diatur dalam perjanjian kerja atau peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama dan pengusaha dapat membuktikanya dalam persidangan. Dalam hal ini pengadilan akan memberikan hukuman kepada pengusaha untuk membayarkan kompensasi sebesar 1 x ketentuan pasal 156 ayat (2),(3), dan (4) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Namun sebagian pengadilan ada yang memutuskan tanpa memberikan hak pesangon dan penghargaan masa kerja.
- c. Mengabulkan gugatan pemutusan hubungan kerja karena kesalahan berat meskipun dianggap tidak terbukti. Pada beberapa kasus hakim justru mendasarkan alasan pemutusan hubungan kerja karena efisiensi sebagaimana diatur dalam pasal 164 ayat 3 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dan apabila pengusaha dinilai telah kehilangan kepercayaan dan hubungan kerja menjadi disharmonis maka pengusaha akan dihukum membayar pesangon sebesar 2 x ketentuan sesuai pasal 156 ayat (2) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.³⁴

Menanggapi hal tersebut kementerian tenaga kerja dan transmigrasi pada tanggal 7 Januari 2005 menerbitkan Surat Edaran Nomor. SE.13/MEN/SJ-HK/I/2005. Isi pokok dari surat edaran tersebut adalah

³⁴ Ibid, Hal 402-404

bahwa penyelesaian perkara pemutusan hubungan kerja karena melakukan kesalahan berat harus memperhatikan dua hal, yaitu :

1. Pemutusan hubungan kerja dapat dilakukan setelah ada putusan pidana yang mempunyai kekuatan hukum tetap.
2. Apabila pekerja ditahan dan tidak dapat melaksanakan pekerjaan maka berlaku ketentuan pasal 160 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Berdasarkan surat edaran menteri tersebut maka mekanisme pemutusan hubungan kerja karena pekerja melakukan kesalahan berat tidak boleh lagi dilakukan secara sepihak, tetapi harus menunggu putusan pidana dari hakim pengadilan, dan apabila pekerja dinyatakan secara sah dan meyakinkan pekerja terbukti melakukan kesalahan berat baru kemudian pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja tersebut.

BAB IV

ANALISIS PUTUSAN PENGADILAN NEGERI SERANG NOMOR 76/Pdt.Sus-PHI/2018/PN.SRG

4.1 IDENTITAS TERDAKWA

1. Nama : Udi Casiwan
Jenis Kelamin : Laki-laki
Tempat/Tanggal Lahir : Indramayu, 18 Juni 1966
Alamat : Perum Talaga Bestari Estate Blok AO/02
RT008/008 DS. Wanakerta, Kec.
Sindangjaya, Kab. Tangerang, Prov.
Banten
Pekerjaan : Karyawan Swasta
Kewarganegaraan : Indonesia
2. Nama : Oni
Jenis Kelamin : Laki-laki
Tempat/Tanggal Lahir : Tangerang, 08 April 1980
Alamat : Kp. Rangkong RT 002/001 Ds. Suka
murni, Kec. Balaraja, Kab. Tangerang,
Prov. Banten
Pekerjaan : Karyawan Swasta
Kewarganegaraan : Indonesia
3. Nama : Lukman Hakim
Jenis Kelamin : Laki-laki
Tempat/Tanggal Lahir : Jakarta, 24 Juni 1980
Alamat : Kp. Dangdeur RT 003/003 Ds. Suka
murni, Kec. Balaraja, Kab. Tangerang,
Prov. Banten

Pekerjaan : Karyawan Swasta
Kewarganegaraan : Indonesia

4.2 KASUS POSISI

Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja yang terjadi di PT. Waagner Biro Indonesia berawal pada tanggal 06 februari 2018, Udi Casiwan (Tergugat I), Oni (Tergugat II) dan Lukman Hakim (Tergugat III) (Tergugat I,II, dan III selanjutnya disebut para tergugat). Sekitar pukul 08.00 wib para Tergugat telah melakukan pelanggaran terhadap perjanjian kerja yang telah di tandatangani oleh penggugat dan tergugat masing-masing. Peraturan Perusahaan PT.Waagner Biro Indonesia dan Peraturan Ketenagakerjaan lainnya. Berdasarkan laporan yang telah diterima Penggugat bahwa para Tergugat secara melawan hukum telah melakukan pengeroyokan terhadap salah satu karyawan Penggugat yaitu Sdr. Ahmad Muzayyin, (atasan para tergugat) yang menyebabkan karyawan Penggugat tersebut mengalami luka, dengan lokasi kejadian di tempat kerja yaitu PT.Waagner Biro Indonesia yang beralamat di Kawasan Industri Modern Cikande, JL. Modern Indusrti XVII Blok AD No.6 Cikande Serang.

Kemudian para tergugat menyampaikan fakta yang melatar belakangi Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan Penggugat semata-mata merupakan bentuk intimidasi terhadap para Tergugat karena para Tergugat adalah pengurus serikat pekerja yang aktif dalam berorganisasi dan menyuarakan aspirasi anggota-anggotanya dimana para Tergugat bekerja. Tergugat I (Ketua PUK SPL FSPMI Workshop PT.Waagner Biro Indonesia) meminta izin meninggalkan pekerjaan (dispensasi) kepada atasan yang bernama Ahmad Muzayyin untuk menjalankan kegiatan organisasi ke Jakarta.

Kegiatan organisasi tersebut berdasarkan instruksi organisasi pada tanggal 19 Januari 2018, aksi dilaksanakan di Jakarta pada hari selasa, 06 Februari 2018, bukan didaerah masing-masing dengan tujuan Istana Negara dan Balai

kota DKI Jakarta, dengan titik kumpul di Bundaran Patung Kuda Indosat dan kemudian bergerak rally menuju Istana Negara pada pukul 09.00Wib-13.00.Wib, kemudian dari Istana Negara menuju ke Balai Kota DKI Jakarta, Jakarta Pusat (pukul 13.30 Wib-18.00 Wib)

Dikarenakan kegiatan Organisasi tujuannya ke Jakarta dan berangkat Bersama-sama menggunakan bus Tergugat II dan Tergugat III dengan tidak bersamaan mencari Tergugat I dan mendapatinya sedang melakukan negosiasi dispensasi terhadap Ahmad Muzayyin diruang kerja dikarenakan negosiasi dispensasi Tergugat belum ada kesepakatan ,sedangkan waktu pemberangkatan ke Jakarta sudah siang sehingga Tergugat II dan Tergugat III meyakinkan terhadap atasan Tergugat I untuk mendapatkan dispensasi dan terjadi kesalah pahaman; pada tanggal 11 Pebruari 2018 Ahmad Muzayyin melaporkan kejadian tanggal 6 Pebruari 2018 kepihak yang berwajib terkait dengan dugaan tindakan pengroyokan ke kepolisian Republik Indonesia Sektor Cikande dimana terlapornya adalah Para Tergugat proses penyelidikan sedang berlangsung di Polsek Cikande sampai gugatan ini diajukan oleh Penggugat.

Selanjutnya Penggugat yang diwakili oleh Bapak Agus Sunarto dan Bapak Posma Simanullang memanggil yang bersangkutan yaitu tergugat I, tergugat II dan tergugat III untuk melakukan pertemuan bipartit pada tanggal 14 Februari 2018, bertempat di rumah makan Bebek Goreng Pak Endut di Cikande untuk menyelesaikan permasalahan tersebut secara kekeluargaan. Sesuai dengan peraturan perusahaan PT. Waagner Biro Indonesia, tindakan para tergugat yang melakukan pengeroyokan tersebut merupakan perbuatan melawan hukum yang dapat mengakibatkan pemutusan hubungan kerja (PHK). Sesuai dengan perjanjian kerja yang telah ditandatangani oleh penggugat dengan masing-masing tergugat. Tindakan para pekerja telah melanggar beberapa aturan ketenagakerjaan.

Dalam pertemuan bipartit tersebut penggugat telah menjelaskan secara seksama kepada para tergugat, bahwa tindakan pengeroyokan para tergugat tersebut terhadap karyawan penggugat (Sdr. Ahmad Muzayyin), merupakan perbuatan melawan hukum dan telah melanggar perjanjian kerja yang telah ditandatangani oleh para tergugat dan penggugat, peraturan perusahaan PT. Waagner Biro Indonesia dan peraturan Ketenagakerjaan lainnya. Penggugat menawarkan agar para tergugat bersedia mengundurkan diri secara baik-baik, dengan diberikan uang pisah sesuai dengan peraturan perusahaan PT. Waagner Biro Indonesia dan memberikan surat keterangan yang baik kepada yang bersangkutan serta memberikan surat rekomendasi. Dan selama proses bipartite berjalan, para tergugat diminta oleh penggugat untuk bersedia tinggal dirumah (dirumahkan).

Atas tawaran tersebut, para tergugat menolaknya, dengan alasan bahwa uang pisah yang ditawarkan penggugat terlalu kecil dibandingkan dengan jasa-jasa para tergugat selama bekerja di PT. Waagner Biro Indonesia. Para tergugat lebih memilih untuk dilakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) dengan meminta kompensasi atas pemutusan hubungan kerja sebesar 6 (enam) kali PMTK (Peraturan Materi Tenaga Kerja). Atas permintaan para tergugat tersebut, penggugat tidak dapat memenuhinya, sehingga dengan terpaksa penggugat melakukan upaya hukum sesuai dengan aturan ketenagakerjaan yang berlaku.

Oleh karena pertemuan bipartit antara penggugat dengan tergugat I, tergugat II dan tergugat III tidak mencapai kesepakatan, sesuai peraturan ketenagakerjaan yang berlaku yaitu pasal 155 dan pasal 161 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Perusahaan PT. Waagner Biro Indonesia, demi menjaga situasi dan kondisi serta produktifitas di perusahaan penggugat, maka penggugat melakukan skorsing kepada para tergugat.

Setelah melakukan pertemuan bipartit tidak menemukan titik temu maka selanjutnya dibawa ke mediasi dan dimediasipun tidak mendapatkan titik temu, maka mediator mengeluarkan anjuran sebagai berikut :

1. Agar pihak perusahaan PT. Waagner Biro Indonesia, memperkerjakan Kembali Sdr. Udi Casiwan, Sdr. Oni, dan Sdr. Lukman Hakim, pada bagian/jabatan semula di PT. Waagner Biro Indonesia sesuai dengan ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan yang berlaku
2. Agar pihak perusahaan PT. Waagner Biro Indonesia, wajib membayar upah beserta hak-hak lainnya kepada pekerja Sdr. Udi Casiwan, Sdr. Oni, dan Sdr. Lukman Hakim, selama pekerja tidak menerima upah yang biasa diterima
3. Agar pihak perusahaan PT. Waagner Biro Indonesia, melaksanakan ketentuan menganjurkan pada poin (1) dan (2) diatas, selambat-lambatnya 7 hari kerja setelah menerima anjuran ini
4. Agar kedua belah pihak memberi jawaban atas anjuran ini, selambat-lambatnya dalam jangka waktu 10 hari kerja setelah menerima anjuran ini.

4.3 PETITUM

Berdasarkan fakta-fakta hukum Penggugat Rekonpensi memohon kepada Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Serang agar dapat memutus sebagai berikut :

PRIMAIR :

- a. Menerima eksepsi Para Tergugat untuk seluruhnya
- b. Menyatakan gugatan Penggugat tidak dapat diterima
- c. Menghukum Penggugat untuk membayar biaya perkara
- d. Menghukum Tergugat Rekonpensi berdasarkan ketentuan pasal 96 UU Nomor 2 Tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial jo Pasal 155 UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketrnagakerjaan untuk membayar seluruh upah dan hak-hak yang biasa diterima Para

Penggugat Rekonpensi dari bulan Maret 2018 s/d Juli 2018 dengan masing-masing sebesar:

- 1.1 Terhadap Penggugat Rekonpensi I kewajiban Tergugat Rekonpensi memberikan besaran upah dan hak-hak lainnya sebesar Rp.45.877.244,- (empat puluh lima juta delapan ratus tujuh puluh tujuh ribu dua ratus empat puluh empat rupiah);ditambah upah bulan Agustus 2018 s/d seterusnya hingga ada keputusan yang bersifat tetap terhadap perkara a quo
 - 1.2 Terhadap Penggugat Rekonpensi II kewajiban Tergugat Rekonpensi memberikan besatan upah dan hak-hak lainnya sebesar Rp.26.831.799,- (dua puluh enam juta delapan ratus tiga puluh satu ribu tujuh ratus Sembilan puluh Sembilan rupiah)ditambah upah bulan Agustus 2018 s/d seterusnya hingga ada keputusan yang bersifat tetap terhadap perkara aquo
 - 1.3 Terhadap Penggugat Rekonpensi III kewajiban Tergugat Rekonpensi memberikan besaran upah dan hak-hak lainnya sebesar Rp.24.593.199,- (dua puluh empat juta lima ratus Sembilan puluh tiga ribu serratus Sembilan puluh Sembilan rupiah);ditambah upah bulan Agustus 2018 s/d seterusnya hingga ada keputusa yang bersifat tetap terhadap perkara aquo
- e. Menyatakan hubungan kerja antara Penggugat Rekonpensi dan Tergugat Rekonpensi tidak pernah putus dan masih berlanjut;
 - f. Memerintahkan Tergugat Rekonpensi untuk mempekerjakan Kembali Para Penggugat Rekonpensi pada jabatan,posisi,masa kerja,dan hak-haknya semula di PT.wagner Biro Indonesia Workshop PT Waagner Biro Indonesia dengan tetap membayar upah hingga ada keputusan yang bersifat tetap dalam perkara ini
 - g. Menghukum tergugat Rekonpensi untuk membayar uang paksa (*dwangsom*) sebesar Rp.300.000,-(tiga ratus ribu rupiah) per hari kepada

- penggugat Rekonpensi sejak putusan ini diucapkan apabila Tergugat Rekonpensi lalai memenuhi isi putusan
- h. Menyatakan putusan yang dijatuhkan dapat dijalankan terlebih dahulu (*Uitvoerbaar Bij Voorraad*), walaupun ada perlawanan, banding, dan upaya hukum lain
 - i. Menghukum Tergugat Rekonpensi membayar seluruh biaya perkara

SUBSIDAIR :

Apabila Ketua Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Serang berpendapat lain, mohon putusan yang seadil-adilnya (*Ex Aequo Et Bono*).

4.4 KETERANGAN SAKSI YANG DIDENGARKAN DIPERSIDANGAN

Alat bukti saksi mempunyai syarat formil dan materi sasama seperti syarat lainnya. Antara kedua syarat itu bersifat kumulatif, bukan alternatif. Oleh karena itu apabila salah satu syarat ada yang cacat, dapat mengakibatkan alat bukti itu tidak sah sebagai alat bukti saksi.

A. Memenuhi syarat formil

1. Orang yang cakap menjadi saksi
2. Keterangan disampaikan di sidang pengadilan

B. Memenuhi syarat materil

Syarat materil saksi sebagai alat bukti berdasarkan pasal 171 HIR adalah keterangan seseorang harus berdasarkan sumber pengetahuan yang jelas. Dan sumber pengetahuan yang dibenarkan hukum harus merupakan pengalaman, penglihatan, atau pendengaran yang bersifat langsung dari peristiwa atau kejadian yang berhubungan dengan pokok perkara yang disengketakan para pihak.³⁵

³⁵ Sandra Marisha, Skripsi : “*Analisis Yuridis.....*” (Depok : Universitas Indonesia, 2012), Hal.49

Pada persidangan di Pengadilan Negeri Serang para tergugat menghadirkan 2 (dua) orang saksi yaitu :

1. Agus Salim

Saksi pertama dari para Tergugat adalah Agus Salim bersaksi di persidangan pada tanggal 20 Agustus 2018, sebagai karyawan PT. Waagner Biro Indonesia di Workshop PT. Waagner Biro Indonesia bagian operator dan mulai masuk kerja sekitar tahun 2001 serta menjadi pengurus Pimpinan Unit Kerja Serikat Pekerja Logam Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia PT. Waagner Biro Indonesia jabatan wakil ketua III bidang organisasi menerangkan bahwa para tergugat para tergugat adalah benar karyawan PT. Waagner Biro Indonesia.

Saksi menerangkan bahwa di PT.Waagner Biro Indonesia sudah mempunyai peraturan perusahaan dimana masa berlakunya 2015-2017, saksi menerangkan bahwa setelah masa berlakunya peraturan perusahaan berakhir pada desember 2017 pihak perusahaan tidak pernah menyampaikan perpanjangan peraturan perusahaan akan setelah sekitar bulan maret 2018 ada penyampain lisan dari menejemen ke saksi bahwa peraturan perusahaan di perpanjang, itupun tidak dikonsolidasikan kepada semua karyawan bahkan penyampaian lisan tersebut disampaikan setelah kejadian para Tergugat di PHK. Saksipun mengetahui bahwa skorsing yang dilakukan menejemen bertentangan dengan isi peraturan perusahaan pasal 44 ayat (4) dimana seharusnya skorsing dilakukan dengan surat Keputusan Presiden Direktur dan PHK dilaksanakan sampai adanya penetapan dari lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Saksi juga menerangkan pemutusan hubungan kerja menurut pendapat perusahaan dalam bipartit para Tergugat telah melanggar peraturan perusahaan pasal 45 ayat (7) tentang kesalahan berat. Saksi menerangkan bahwa saksi tidak melihat adanya Tindakan pengeroyokan dan saksi tahu setelah adanya perundingan antara perusahaan dan para tergugat pada tanggal 14 Februari 2018 di rumah makan Bebek Ndut, saksi menyampaikan bahwa dalam setiap perundingan tidak pernah mencapai titik temu dan pendapat para tergugat atau PUK dalam perundingan meminta bekerja kembali. Saksi mengetahui bahwa ada surat intruksi organisasi yang dibuat pada tanggal 19 Januari 2018 untuk menjalankan aksi ke Jakarta pada tanggal 6 Februari 2018 dan saksi mengetahui pula Tergugat I (Udi Casiwan) meminta izin kepada atasannya yaitu Ahmad Muzayyin tetapi tidak tahu kalau ada peristiwa pengeroyokan.

Saksi juga menyampaikan bahwa bahwa dalam surat anjuran ada dua hal yang diketahuinya antara lain: memperkerjakan Kembali para Tergugat dan membayar upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima.

2. Okim Firmansyah

Saudara Okim Firmansyah bersaksi di persidangan pada tanggal 20 Agustus 2018, karyawan PT. Waagner Biro Indonesia di Workshop PT. Waagner Biro Indonesia bagian operator dan mulai masuk kerja sekitar tahun 1997 serta menjadi pengurus Pimpinan Unit Kerja Serikat Pekerja Logam Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia PT. Waagner Biro Indonesia jabatan wakil ketua I bidang advokasi menerangkan bahwa para tergugat adalah pekerja PT. Waagner Biro Indonesia dimana masing-masing menduduki jabatan, Tergugat I (Udi Casiwan) jabatan diperusahaan sebagai mekanik, Tergugat II (Oni)

jabatan diperusahaan sebagai welder dan Tergugat III (Lukman Hakim) jabatan sebagai operator.

Menerangkan bahwa para tergugat adalah Pimpinan Unit Kerja dimana Tergugat I jabatan sebagai ketua PUK PT. Waagner Biro Indonesia selanjutnya Tergugat II dan Tergugat III sebagai pengurus lain.

Bahwa saksi tidak mengetahui adanya Tindakan pengeroyokan pada tanggal 6 Februari 2018 saksi mengetahuinya setelah ada laporan dari para Tergugat dan setelah adanya surat panggilan Kepolisian sektor Cikande.

Saksi juga menerangkan bahwa setiap perundingan selalu menemui jalan buntu atau tidak terjadi kesepakatan, bahkan dalam surat anjuran dari Disnaker Kabupaten Serang mengajukan memperkerjakan Kembali para Tergugat dan membayar upah yang selama ini biasa diterima. Saksi juga menyampaikan bahwa saksi dipanggil oleh penyidik kepolisian sector Cikande untuk dimintai keterangan atas kejadian pengeroyokan terhadap salah satu karyawan PT. Waagner Biro Indonesia.

Saksi juga mempertegas bahwa kasus dugaan pengeroyokan masih dalam proses penyidikan di polsek cikande dan sampai saat ini belum dilimpahkan ke kejaksaan.

Penggugat tidak menghadirkan saksi dalam persidangan walaupun bukan merupakan kewajiban untuk menghadirkan saksi, hal ini membuktikan bahwa Penggugat tidak yakin akan gugatan yang disampaikan di pengadilan sudah selayaknya gugatan Penggugat tidak dapat diterima.

4.5 PERTIMBANGAN HUKUM DAN AMAR PUTUSAN PENGADILAN HUBUNGAN INDUSTRIAL PADA PENGADILAN NEGERI SERANG

Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Serang pada tanggal 24 September 2018 sebagai berikut:

MENGADILI

1. Mengabulkan Gugatan Penggugat Konvensi untuk Sebagian ;
2. Menyatakan Para Tergugat Konvensi yang melakukan perbuatan kekerasan atau kasar atau intimidasi terhadap sesama pekerja adalah pelanggaran terhadap perjanjian kerja dan peraturan perusahaan PT Waagner Biro Indonesia, sehingga dapat diputus hubungan kerjanya sesuai pasal 161 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
3. Menyatakan hubungan kerja antara Penggugat Konvensi dan Para Tergugat Konvensi Putus sejak 5 Juni 2018;
4. Menghukum Penggugat Konvensi untuk membayar kompensasi Pemutusan Hubungan Kerja ,upah proses dan Tunjangan Hari Raya 2018 secara tunai kepada:
 - Tergugat Konvensi I/Udi Casiwan sebesar Rp.156.685.815.00,- (Seratus LimaPuluh Enam Juta Enam Ratus Delapan Puluh Lima Ribu Delapan Ratus Lima Belas Rupiah);
 - Tergugat Konvensi II/Oni sebesar Rp.80.565.315.00,-(Delapan Puluh Juta Lima Ratus Enam Puluh Lima Ribu Tiga Ratus Lima Belas Rupiah);
 - Tergugat Konvensi III/Lukman Hakim sebesar Rp.69.175.189,00,- (Enam Puluh Sembilan Jita Seratus Tujuh Puluh Lima Ribu Seratus Delapan Puluh Sembilan Rupiah);
5. Menolak Gugatan Penggugat Konvensi untuk selain selebihnya;

Dalam Konvensi dan Rekonvensi

- Menghukum Para Tergugat Konvensi/ Para Penggugat Rekonvensi untuk membayar biaya perkara secara tanggung renteng sebesar Rp.891.000,00,- (Delapan Ratus Sembilan Puluh Satu Rupiah),

Berdasarkan analisis fakta dan analisis Yuridis tentang pertimbangan hakim mengenai kekuatan Yuridis mengenai keterangan saksi dalam perkara antara pihak perusahaan dengan para Tergugat dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Bahwa Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dilakukan oleh perusahaan dengan dalil penganiayaan merupakan kesalahan berat menurut ketentuan yang berlaku.
2. Kesalahan berat menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 sudah tidak relevan lagi sejak Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 012/ PUU-I/2003 tertanggal 28 Oktober 2004 yang menyatakan bahwa ketentuan pasal 158 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat yang sejatinya merupakan perlindungan hukum bagi pekerja. Sebelum terbit putusan Mahkamah Konstitusi tersebut, pemutusan hubungan kerja karena pekerja melakukan kesalahan berat seringkali dilakukan secara sepihak oleh pengusaha, sehingga pekerja selalu dalam posisi sulit, tidak memiliki ruang dan waktu untuk membela diri. Adanya putusan mahkamah konstitusi yang membatalkan pasal 158 membuat pekerja memiliki ruang dan waktu untuk melakukan pembelaan di hadapan pengadilan.

4.6 ANALISIS PERTIMBANGAN HAKIM MENGENAI PHK KARENA TUDUHAN PENGANIAYAAN SESAMA PEKERJA DI PT. WAAGNER BIRO INDONESIA

Putusan hakim yang berkualitas adalah putusan yang didasarkan dengan pertimbangan hukum sesuai fakta yang terungkap di persidangan, sesuai undang-undang dan keyakinan hakim tanpa terpengaruh dari berbagai intervensi eksternal dan internal sehingga dapat dipertanggungjawabkan

secara professional kepada public (*the truth and justice*). Sudikno Mertokusumo mengemukakan bahwa putusan hakim adalah suatu pernyataan hakim, dalam kapasitasnya sebagai pejabat yang diberi wewenang itu oleh UU, berupa ucapan di persidangan dan bertujuan untuk mengakhiri atau menyelesaikan suatu perkara atau suatu sengketa antara para pihak.³⁶

Penulis melihat bahwa putusan Nomor 76/Pdt.Sus-PHI/2018/PN.Srg tentang tuduhan penganiayaan yang terjadi di PT.Waagner Biro Indonesia Hakim mempertimbangkan bahwa mengenai alat bukti Penggugat mengenai PP PT.Waagner Biro Indonesia masa berlaku 2015-2017 dan hal permohonan perpanjangan masa berlaku PP PT.Waagner Biro Indonesia 2018-2019. Mempertimbangkan bahwa didalam perusahaan tetaplah harus ada aturan yang menjadi dasar hubungan industrial dengan mempertimbangkan juga perusahaan dalam proses penyusunan PP baru. Maka majelis hakim berpendapat pengenaan pasal 15 Jo. Pasal 45 ayat (6) huruf c dan pasal 45 ayat (7) PP Perusahaan PT.Waagner Biro Indonesia dan memperhatikan perjanjian kerja para tergugat serta kebiasaan dan kepatutan tata krama perilaku pekerja yang diatur ataupun tidak diatur secara tertulis sudah harus dimengerti dan dipatuhi oleh setiap pekerja, karenanya Para Tergugat terbukti melakukan kesalahan sebagaimana diatur dalam perjanjian kerja dan PP PT.Waagner Biro Indonesia sehingga Penggugat dapat melakukan PHK terhadap Para Tergugat sesuai kualifikasi yang diatur dalam pasal 161 UU Ketenagakerjaan.

Menurut pandangan penulis, pertimbangan yang diambil oleh Hakim Pengadilan Negeri Serang belum sesuai, menurut Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dijelaskan bahwa “Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja berdasarkan perjanjian kerja yang telah mempunyai unsur pekerjaan, upah

³⁶ Gress Gustia Andrian Pah, Echwan Iriyanto, Laely Wulandari “*Analisis Yuridis Penjatuhan Pidana Oleh Hakim Dalam Tindak Pidana Korupsi (Putusan Nomor : 2031 K/PID.SUS/2011)*” Jurnal Lentera Hukum, 2014. Hal 33-41

dan perintah”. Dari pengertian tersebut jelas bahwa hubungan kerja sebagai bentuk hubungan hukum, lahir atau tercipta setelah adanya perjanjian kerja antara pengusaha dengan pekerja.

Substansi perjanjian kerja yang dibuat tidak boleh bertentangan dengan perjanjian pekerja atau perjanjian kerja bersama (PKB) yang ada, demikian halnya dengan peraturan perusahaan, substansinya tidak boleh bertentangan dengan PKB. Berdasarkan pasal 1 angka 20 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, Peraturan Perusahaan (PP) ialah peraturan yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja dan tata tertib perusahaan.³⁷ Masa berlaku peraturan perusahaan paling lama 2 tahun dan wajib diperbaiki setelah habis masa berlakunya.

Adapun proses mendapatkan persetujuan dari wakil pekerja, yaitu :

- a. Pengusaha menyerahkan rancangan peraturan perusahaan kepada perwakilan pekerja untuk mendapat saran dan pertimbangan
- b. Saran dan pertimbangan harus sudah diterima pengusaha Kembali dalam waktu 14 hari kerja sejak diterimanya naskah rancangan peraturan perusahaan
- c. Dalam waktu 14 hari kerja, tidak memberikan saran dan pertimbangan, pengusaha dapat mengajukan permohonan pengesahan peraturan perusahaan disertai bukti bahwa rancangan peraturan perusahaan tersebut telah diserahkan kepada wakil pekerja tetapi sampai batas waktu yang ditentukan wakil pekerja tidak memberikan saran dan pertimbangan.

Di atas dijelaskan bahwa harus ada persetujuan dari wakil pekerja, dan peraturan perusahaan seharusnya disosialisasikan kepada semua pekerja agar semua pekerja mengetahui isi peraturan perusahaan. Sedangkan di PT. Waagner Biro Indonesia peraturan perusahaan hanya diberitahu kepada beberapa orang saja dan tidak menggunakan rancangan peraturan perusahaan secara tertulis hanya secara lisan saja. Sehingga pemutusan hubungan kerja

³⁷ Ahmad Hunaeni Zulkarnaen, “Penyuluhan Tentang Tata Cara Membuat Peraturan Perusahaan Di PT. Pelangi Warna Kreasi Bandung” *Jurnal Of Empowermen*, Vol.1, No.1. 2017 Hal 42-43

yang dilakukan PT. Waagner Biro Indonesia tidak sesuai UU NO.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengacu pada PP yang telah kadaluarsa dan pembuatan PP baru yang tidak melibatkan pekerja lainnya dalam proses pembuatan rancangan PP.

Adapun mengenai kesalahan berat yang dilakukan pekerja bahwa mengenai perbuatan tersebut, Majelis tidak menilai dari koridor hukum pidana akan tetapi dari kebiasaan dan norma perilaku umum yang seharusnya dilakukan oleh seorang pekerja terhadap pekerja lainnya. Bahwa perilaku intimidasi tersebut tidak dapat dibenarkan dalam hubungan industrial, tidak juga apabila dilakukan oleh pengusaha terhadap pekerja, pekerja terhadap pengusaha dan atau pekerja terhadap pekerja lainnya. Sedangkan penganiayaan atau intimidasi tersebut termasuk ke dalam tindak pidana, dan perusahaan mendalilkan bahwa kesalahan ini termasuk kedalam kesalahan berat yang termuat dalam pasal 158. Kesalahan berat menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 sudah tidak relevan lagi sejak adanya Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 012/ PUU-I/2003 tertanggal 28 Oktober 2004 yang menyatakan bahwa ketentuan pasal 158 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat yang sejatinya merupakan perlindungan hukum bagi pekerja. Sebelum terbit putusan Mahkamah Konstitusi tersebut, pemutusan hubungan kerja karena pekerja melakukan kesalahan berat seringkali dilakukan secara sepihak oleh pengusaha, dan seringkali merugikan para pekerja.

BAB V

PENUTUP

5.1 KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan diatas yang terkait dengan perselisihan pemutusan hubungan kerja karena alasan tuduhan penganiayaan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Tindakan Pengugat melakukan PHK terhadap para Tergugat merupakan tindakan yang bertentangan dengan hukum. Dan tidak sesuai berdasarkan Undang-Undang Nomor 13. Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Karena melakukan pemutusan hubungan kerja sebelum ada putusan hakim yang mempunyai kekuatan hukum tetap. Sesuai dengan surat edaran dari kementrian tenaga kerja dan transmigrasi Surat Edaran Nomor. SE.13/MEN/SJ-HK/I/2005.
2. Bahwa Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dilakukan oleh perusahaan dengan dalil penganiayaan merupakan kesalahan berat menurut ketentuan yang berlaku. Kesalahan berat menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 sudah tidak relevan lagi sejak Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 012/ PUU-I/2003 tertanggal 28 Oktober 2004 yang menyatakan bahwa ketentuan pasal 158 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat yang sejatinya merupakan perlindungan hukum bagi pekerja. Sebelum terbit putusan Mahkamah Konstitusi tersebut, pemutusan hubungan kerja karena pekerja melakukan kesalahan berat seringkali dilakukan secara sepihak oleh pengusaha, sehingga pekerja selalu dalam posisi sulit, tidak memiliki ruang dan waktu untuk membela diri. Adanya putusan mahkamah konstitusi yang membatalkan pasal 158 membuat pekerja memiliki ruang dan waktu untuk melakukan pembelaan di hadapan pengadilan.

5.2 SARAN

Sesuai dengan uraian-uraian pada bab-bab terdahulu, maka penulis mengemukakan beberapa saran yang kiranya akan bermanfaat, sebagai berikut :

1. Pemerintah dalam hal ini Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi untuk secara lebih aktif melakukan pengawasan terhadap praktik hubungan kerja antara perusahaan dan pekerja, sehingga dapat diminimalisir adanya pemutusan hubungan kerja secara sepihak oleh perusahaan.
2. Untuk menghindari potensi perselisihan hubungan industrial maka dituntut kepada semua pihak untuk menjalin komunikasi yang baik. Adapun unsur-unsurnya, unsur pekerja diwakili oleh serikat pekerja, perusahaan diwakili oleh organisasi perusahaan dan pihak pemerintah diwakili oleh Disnaker setempat. Serta saling menjalin hubungan dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

BUKU

Ahmad Hunaeni Zulkarnaen, "Penyuluhan Tentang Tata Cara Membuat Peraturan Perusahaan Di PT. Pelangi Warna Kreasi Bandung" Jurnal Of Empowermen, Vol.1, No.1. 2017

Dadan Herdiana. "*Pemutusan Hubungan Kerja Karena Kesalahan Berat Ditinjau*

Dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Dan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial " Surya Kencana Dua, Vol.5, No.1, 2018

Gress Gustia Andrian Pah, Echwan Iriyanto, Laely Wulandari "*Analisis Yuridis Penjatuhan Pidana Oleh Hakim Dalam Tindak Pidana Korupsi (Putusan Nomor : 2031 K/PID.SUS/2011)*" Jurnal Lentera Hukum, 2014.

Hasyim dan Rina Anindita. "*Prinsip-prinsip Dasar Metode Riset Bidang Pemasaran*". Jakarta : UIEU-University Press 2009.

I Ketut Hendra Winata, Tesis : "*Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Setelah Terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak Pada Hotel Four Seasons Resort Bali "* (Universitas Udayana).

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

Indonesia, *Undang-Undang Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*, UU No. 2 Tahun 2004, LN No. 6 Tahun 2004, psl 1 angka 17

I Wayan Agus Vijayantera, Tesis: “*Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja Sebagai Dampak Penggabungan, Peleburan, Pengambilalihan, Dan Penutupan Perusahaan*” Surabaya: Universitas Airlangga, 2016.

Rena Zefania Ritongan “*Analisis Pemahaman Pekerja Kontrak Outsourcing Terhadap Hak-Hak Pekerja Yang Tercantum Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Di Wilayah Kota Surabaya*” Jurnal Panorama Hukum. Vol.3, No.2, 2018.

Sandra Marisha, Skripsi : “*Analisis Yuridis terhadap saksi yang diajukan di pengadilan hubungan industrial dalam kasus perkara antara PT. Sinar Mulya Perkasa Melawan Early Sobarly-Yudha Sari Pardikan Dipengadilan Hubungan Industrial Pada PN. Bandung Dengan Nomor Perkara 41/G/20011/PHI/PN.BDG*” Depok : Universitas Indonesia, 2012.

Soerjono Soekanto, Sri Mamuji, *Penulisan Hukum Normatif suatu tujuan singkat*, Jakarta: Rajawali Press, 2004.

Sudibyo Aji Narendra Buwana “ *Implementasi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Terhadap Pekerja Status Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Pada PT. X Di Kota Malang* ” Jurnal Studi Manajemen Vol.9, No 2, 2015.

Surya Dharma Pallawa Gau, : Skripsi : “ *Tinjauan Yuridis Terhadap Tindak Pidana Yang Mengakibatkan Luka Berat Oleh Anak* ” Makassar : Universitas Hasanuddin, 2018.

Susilo Andi Darma “ *Kedudukan Hubungan Kerja : Berdasarkan Sudut Pandang*

Ilmu Kaidah Hukum Ketenagakerjaan Dan Sifat Hukum Publik Dan Privat ” Mimbar Hukum, Vol.29, No.2, 2017.

Tim Pengajar Hukum Perburuhan, *Hukum Perburuhan Seri A: Seri Buku Ajar*, Depok : Fakultas Hukum Universitas Indonesia, 2000.

Yulianto, Skripsi : “*Upaya Pembuktian Dalam Penuntutan Tindak Pidana Penganiayaan Yang Mengakibatkan Luka Berat*” Surakarta : Universitas Sebelas Maret, 2009.

Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja : Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, Jakarta: PT Rajagrafindo Persada, 2017.

UNDANG-UNDANG

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945

Kitab Undang-Undang KUHP, KUHP, KUHP, KUHP, Grahamedia Press. Cet.1. 2015

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

PUTUSAN PERKARA

Putusan Nomor 76/Pdt.Sus-PHI/2018/PN.SRG

SUMBER LAIN

Pemutusan hubungan kerja <https://gajimu.com/pekerjaan-yanglayak/kontrak-kerja/pemutusan-hubungan-kerja> (diakses tanggal 21 juni 2020)

LAMPIRAN

PUTUSAN NOMOR 76/Pdt.Sus-PHI/2018/PN.Srg

ini sepanjang mempunyai relevansi dengan perkara ini maka harus dianggap telah dipertimbangkan pula dalam perkara a quo;

Memperhatikan *Burgelijk Wetboek Voor Indonesie (BW)*, *Het Herziene Indonesisch Reglement (HIR)*, *Reglement op de Rechtsvordering (RV)*, Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPhi) dan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2016 tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan Bagi Pekerja/Buruh Di Perusahaan serta peraturan perundang-undangan lain yang bersangkutan;

MENGADILI

Dalam Konvensi

Dalam Eksepsi

- Menolak Eksepsi Tergugat Konvensi untuk seluruhnya;

Dalam Pokok Perkara Konvensi

1. Mengabulkan Gugatan Penggugat Konvensi untuk sebagian;
2. Menyatakan tindakan Para Tergugat Konvensi yang melakukan perbuatan Kekerasan atau kasar atau intimidasi terhadap sesama pekerja adalah pelanggaran terhadap Perjanjian Kerja dan Peraturan Perusahaan PT Waagner Biro Indonesia, sehingga dapat diputus hubungan kerjanya sesuai Pasal 161 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan;
3. Menyatakan hubungan kerja antara Penggugat Konvensi dan Para Tergugat Konvensi Putus sejak 5 Juni 2018;
4. Menghukum Penggugat Konvensi untuk membayar kompensasi Pemutusan Hubungan Kerja, upah proses dan Tunjangan Hari Raya 2018 secara tunai kepada:

- Tergugat Konvensi I/Udi Casiwan sebesar Rp156.685.815,00.- (Seratus Lima Puluh Enam Juta Enam Ratus Delapan Puluh Lima Ribu Delapan Ratus Lima Belas Rupiah);
- Tergugat Konvensi II / Oni sebesar Rp80.565.315,00.- (Delapan Puluh Juta Lima Ratus Enam Puluh Lima Ribu Tiga Ratus Lima Belas Rupiah);
- Tergugat Konvensi III / Lukman Hakim sebesar Rp69.175.189,00.- (Enam Puluh Sembilan Juta Seratus Tujuh Puluh Lima Ribu Seratus Delapan Puluh Sembilan Rupiah);

5. Menolak Gugatan Penggugat Konvensi untuk selain dan selebihnya;

Dalam Rekonvensi

Dalam Provisi

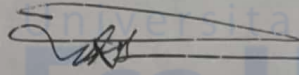
- Menolak Gugatan Provisi Para Penggugat Rekonvensi untuk seluruhnya;
- Menolak Gugatan Rekonvensi Para Penggugat Rekonvensi seluruhnya;

Dalam Konvensi dan Rekonvensi

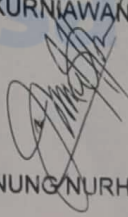
- Menghukum Para Tergugat Konvensi // Para Penggugat Rekonvensi untuk membayar biaya perkara secara tanggung renteng sebesar Rp891.000,00.- (Delapan Ratus Sembilan Puluh Satu Ribu Rupiah);

Demikian diputuskan dalam rapat permusyawaratan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kelas 1A Serang, pada hari Senin, tanggal 24 September 2018, oleh kami, Dr. ERWANTONI, S.H., M.H., sebagai Hakim Ketua, RUDY KURNIAWAN, S.H. dan Hj. NUNUNG NURHAYATI, S.H., masing-masing Hakim Ad-hoc sebagai Hakim Anggota, putusan tersebut diucapkan dalam persidangan terbuka untuk umum pada hari Rabu, tanggal 3 Oktober 2018 oleh Hakim Ketua dengan dihadiri oleh para Hakim Anggota tersebut dibantu oleh Yunita Sofriani, S.H., M.H. Panitera Pengganti dan dihadiri kuasa Penggugat dan Kuasa Tergugat.

Hakim-hakim Ad-Hoc :

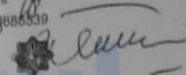


RUDY KURNIAWAN, S.H.



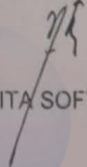
Hj. NUNUNG NURHAYATI, S.H.

Ketua Majelis,



Dr. ERWANTONI, S.H., M.H.

Panitera Pengganti,



YUNITA SOFRIANI, S.H., M.H.

Perincian biaya :

1. Material.....	Rp. 6.000,00;
2. Proses.....	Rp. 50.000,00;
3. PNBP.....	Rp. 30.000,00;
4. Redaksi.....	Rp. 5.000,00;
5. Panggilan.....	<u>Rp. 800.000,00;</u>
Jumlah.....	Rp. 891.000,00;

(Delapan Ratus Sembilan Puluh Satu Ribu Rupiah);

No.Reg / Salinan Putusan PHI/2018.PN.Srg

Salinan

Foto Copy Salinan Putusan / Perkara Upaya Tingkat..... Pertama
Kasasi
PK

Dari : Pengadilan Hubungan Industrial
Pada Pengadilan Negeri Serang.

Tanggal Putus : 3 OKTOBER 2018

Nomor : 76/Pdt.Sus-PHI/2018/PN.Srg

Pada waktu Putusan dibacakan dihadiri oleh Kuasa Para Penggugat dan Kuasa Tergugat.

Turunan

Salinan

Foto Copy Sesuai Dengan Aslinya Tanggal : 22 Oktober 2018

Foto Copy Salinan dikeluarkan pada tanggal : 22 Oktober 2018

Atas Permohonan : Kuasa Tergugat

PENGADILAN HUBUNGAN INDUSTRIAL PADA
PENGADILAN NEGERI SERANG



ABNER SIRAIT, SH., MH.
N IP. 19651010 1993 03 1008

Tanda bayar di kas
Tanggal : 22 Oktober 2018
Redaksi : Rp. 5.000,-
Leges : Rp. 3.000,-
Salinan
@ Rp.300 X 96 Hal : Rp. 28.800,-
Jumlah : Rp 36.800

(Paraf yang menerima)

PERHATIAN

- Coret yang tidak perlu
- Sesuaikan dulu tanggal dan nomor Salinan Putusan serta nama-nama Yang terdapat pada map salinan/foto copy Putusan halaman pertama dari lembar ini