

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Dalam dunia ketenagakerjaan berbagai konflik antara Pengusaha dan Pekerja selalu saja terjadi, selain masalah besaran upah, dan masalah-masalah terkait lainnya, Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) merupakan konflik laten dalam hubungan antara pengusaha dan pekerja. Hubungan keduanya, antara pengusaha dan Pekerja/Buruh akan tetap berlangsung apabila kedua belah pihak saling membutuhkan dan menjaga keharmonisan. Konflik Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dapat dihindari jika Pengusaha atau Pekerja/Buruh tidak melakukan pelanggaran terhadap Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, Perjanjian Kerja (PK), Peraturan Perusahaan (PP), dan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang menjadi dasar Pengusaha dan Pekerja dalam menjalankan Hubungan Industrial guna melindungi hak dan kewajiban kedua belah pihak. Apabila terjadi pelanggaran yang dilakukan oleh salah satu pihak baik Pengusaha maupun Pekerja maka, sudah ditentukan mengenai sanksi sesuai tingkat pelanggarannya. Adapun sanksi pelanggaran bagi Pekerja/Buruh yang terberat dalam hubungan kerja adalah adanya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara Pengusaha dan Pekerja. Dalam Pemutusan hubungan kerja (PHK) dapat terjadi atas kemauan dari Pengusaha, permintaan dari Pekerja/Buruh, atau demi hukum/karena Putusan Pengadilan.

Pengusaha, Pekerja/Buruh termasuk Serikat Pekerja/Serikat Buruh dan Pemerintah dengan segala upaya menghindari agar tidak terjadi PHK¹. Pada awal di undangkannya Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, sebagai perlindungan kepada pihak Pekerja telah mengatur bahwa PHK dapat dilakukan oleh Pengusaha jika terdapat alasan-alasan tertentu sehingga Pengusaha dapat melakukan PHK, baik yang telah diatur dalam Perjanjian Kerja (PK), Peraturan Perusahaan (PP), atau dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB), bahkan yang sudah diatur dalam Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Salah satu alasan Pengusaha melakukan PHK Pekerja/Buruh yakni jika Pekerja/Buruh melakukan kesalahan berat. Dikatakan sebagai kesalahan berat, pasca Putusan MK No.012/PUU-I/2009 Pekerja/Buruh terbukti dinyatakan bersalah telah melakukan tindak pidana oleh Putusan Pengadilan Pidana yang berkekuatan hukum tetap, dan PHK baru dapat dilaksanakan secara sepihak oleh pengusaha tanpa izin dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Pekerja tidak berhak mendapatkan Uang Pesangon dan Uang Penghargaan Masa Kerja karena sanksi yang akan dijatuhkan kepada Pekerja/Buruh bukan lagi berupa surat peringatan pertama, kedua, ketiga sebagaimana diatur dalam ketentuan pasal 161 Undang-Undang Ketenagakerjaan.

Sebelum adanya Putusan Mahkamah Konstitusi No.012/PUU-I/2003 Pekerja/Buruh yang melakukan pelanggaran berat berkualifikasi pidana di tempat kerja sebagaimana ketentuan pasal 158 ayat (1,2,3,4) UU Ketenagakerjaan, ada syarat-syarat tertentu, dan harus didukung dengan bukti-bukti: Bahwa

¹Indonesia, *Undang-Undang Ketenagakerjaan* No.13 tahun 2003. TLNRI NOMOR 4279, Pasal 151.

Pekerja/Buruh tertangkap tangan, ada pengakuan atau bukti lain dari pihak perusahaan dengan didukung sekurang-kurangnya 2 (dua) orang saksi, Pengusaha dapat melakukan PHK secara sepihak, tanpa harus melalui penetapan (izin) dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (LPPHI). Sebagaimana diatur dalam Undang-Undang No.2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Namun sejak tanggal 28 Oktober 2004 atas Hak Uji Materiil Undang-Undang Ketenagakerjaan, Mahkamah Konstitusi (MK) Dengan Putusan No.012/PUU-I/2003, yang intinya menyatakan pasal 158 tidak mempunyai kekuatan hukum yang mengikat, karena bertentangan dengan pasal 27 ayat (1) Undang-Undang Dasar 1945 yang berbunyi” *Segala warga negara bersama kedudukannya di dalam hukum dan pemerintahan dan wajib menjunjung hukum dan pemerintahan itu dengan tidak ada kecuali*”², sehingga Pengusaha tidak dapat lagi melakukan PHK Pekerja/Buruh sebelum adanya Putusan Hakim Pidana yang berkekuatan hukum tetap bahwa, Pekerja/Buruh dinyatakan bersalah telah melakukan tindak pidana..

Putusan Mahkamah Konstitusi tersebut telah ditindak lanjuti oleh Pemerintah melalui Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi dengan dikeluarkannya Surat Edaran No. 13/MEN/SJ-HK/I/2005 tanggal 7 Januari 2005 yang isi pasalnya adalah bahwa pasal 158 UU Ketenagakerjaan, “*tidak dapat digunakan lagi sebagai dasar/acuan dalam menyelesaikan hubungan industrial* “, namun dalam butir ke empat dinyatakan bahwa “ *Dalam hal terdapat alasan mendesak yang tidak memungkinkan hubungan kerja dilanjutkan, maka*

² Indonesia, *Undang-Undang Dasas* RI tahun 1945, Pasal 27 angka 1.

pengusaha dapat menempuh upaya penyelesaian melalui lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial”.

Bila dalam isi Perjanjian Kerja (PK), Peraturan Perusahaan (PP), Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang dibuat nilainya lebih rendah dari UU Ketenagakerjaan maka Perjanjian Kerja (PK), PP, PKB tersebut batal demi hukum dan yang berlaku peraturan perundang-undangan. Hal ini telah diatur dalam pasal 54 ayat (2), pasal 111 ayat (2) dan pasal 124 ayat (1e), dan (2) Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Dalam kajian ini terkait studi kasus PHK karena kesalahan berat, dimana seorang Pekerja/Buruh PT. PANARUB INDUSTRY, Sdr.FAHRIZAL telah melakukan pelanggaran berat dengan melakukan pemukulan terhadap sesama teman kerja. Sdr. ITA KARDITA tgl 3 Desember 2007, jam 21.00 Wib atas kesalahan berat tersebut diatas Pekerja dikenakan sanksi PHK tanpa pesangon. Kesalahan berat ini sudah diatur dalam PKB PT. PANARUB INDUSTRY pada pasal 58 ayat 4e. (penganiayaan). Perusahaan melakukan skorsing menuju PHK tgl 25 Februari 2008 sambil menunggu keputusan hukum yang bersifat tetap dengan upah tetap dibayarkan. Kasus ini telah melalui Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (LPPHI), yang di mulai dari Bipartit di perusahaan, Mediasi Disnaker, Dan Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) pada Pengadilan Negeri Serang, serta Kasasi Mahkamah Agung.

Dalam skripsi ini penulis mengangkat judul **”PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK) KARENA KESALAHAN BERAT PASCA**

PUTUSAN MAHKAMAH KONSTITUSI NO.012/PUU-I/2003 (STUDI KASUS PUTUSAN MAHKAMAH AGUNG NO.611 K/PDT-SUS/2009)”

Disamping itu dalam skripsi ini penulis ingin mengetahui sejauh mana PHK dengan alasan kesalahan berat yang tergolong pidana diatur dalam hukum positif (tertulis) pasca Putusan Mahkamah Konstitusi No.012/PUU-I/2003, yang akan lebih diperdalam dengan studi kasus terhadap Putusan Kasasi Mahkamah Agung No.611 K/PDT.SUS/2009. Alasan PHK yang dilakukan PT.PANARUB INDUSTRY terhadap pekerjanya yang bernama FAHRIZAL karena melakukan pemukulan kepada sesama teman sekerjanya yakni ITA KARDITA, PKB telah mengatur bahwa tindakan pekerja tersebut dikategorikan sebagai kesalahan berat dengan sanksi PHK. Penulis akan mengkaji apakah sebelum diputus hubungan kerjanya oleh pengusaha disyaratkan bukti adanya Putusan Peradilan Pidana terlebih dahulu atas kesalahan berat.

1.2.Rumusan Permasalahan Penelitian.

Masalah yang di angkat dalam kajian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Apakah alasan PHK yang di ajukan Pengusaha terhadap Pekerja/Buruh yang melakukan kesalahan berat yang berkualifikasi pidana telah sesuai dengan UU Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 pasca Putusan Mahkamah Konstitusi No.012/PUU-I/2003?
- 2) Apakah Putusan Mahkamah Agung dalam perkara No.611 K/PDT-SUS/2009 Tentang PHK karena Pekerja melakukan kesalahan berat berkualifikasi pidana

telah sesuai dengan UU Ketenagakerjaan No.13 Tahun 2003 pasca Putusan Mahkamah Konstitusi No.012/PUU-I/2003?

1.3.Tujuan Penelitian

1) Penelitian ini untuk mengkaji apakah alasan PHK yang diajukan Pengusaha telah sesuai dengan Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.

2) Untuk mengkaji apakah pertimbangan Hakim Kasasi dalam Putusan Mahkamah Agung N0.611 K/PDT-SUS/2009 tentang PHK karena Pekerja/Buruh melakukan kesalahan berat telah sesuai dengan Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

1.4.Definisi Operasional

Dalam penulisan ini penulis menggunakan definisi operasional sebagai berikut:

Rangkaian kata yang digunakan dalam penulisan ini di definisikan sebagaimana diatur dalam, Pasal-pasal Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang No.2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Undang-Undang No.21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh, Undang-Undang No.24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi, sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang No.8 Tahun 2011, dan putusan Mahkamah Agung No.611 K/PDT-SUS/2009:

1. **Hakim Mahkamah Agung Dalam Perkara No.611 K/PDT-SUS/2009** adalah: MOEGIHARDJO, S.H.yang ditetapkan oleh Mahkamah Agung sebagai ketua Majelis.
2. **Hakim Ad Hoc** adalah : FAUZAN, S.H., M.H., dan HORADIN SARAGIH, S.H., M.H sebagai Hakim-Hakim Ad Hoc Pengadilan Hubungan Industrial pada Mahkamah Agung sebagai Hakim Anggota.
3. **Pemohon kasasi** adalah : FAHRIZAL karyawan PT PANARUB INDUSTRY bertempat tinggal di Jalan Sejahtera V/42 RT.02/08, Sumur Pancing Tangerang.
4. **Termohon Kasasi** adalah : PT. PANARUB INDUSTRY berkedudukan di Jalan Raya Mauk Ps. Baru Gerendeng Tangerang.
5. **Hakim kasai** adalah : Hakim Agung dan Hakim Ad-Hoc pada Mahkamah Agung yang berwenang memeriksa, mengadili dan memberi putusan terhadap Perselisihan Hubungan Industrial³
6. **Mediasi Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut Mediasi** adalah : Penyelesaian Perselisihan Hak, Perselisihan Kepentingan, Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja, dan Perselisihan Antar Serikat Pekerja/Serikat Buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengai oleh seorang /lebih mediator yang netral.⁴

³ Indonesia, Undang-Undang RI No.2 Tahun 2004, tentang *Penyelesaian Hubungan Industrial*, TNLRI NO.3989, pasal 1 angka 20.

⁴ *Ibid*, Pasal 1 angka 15.

7. **Perundingan Bipartit** adalah : Perundingan antara Pekerja/Buruh atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh dengan pengusaha untuk menyelesaikan Perselisihan Hubungan Industrial.⁵
8. **Pengadilan Hubungan Industrial** adalah : Pengadilan Khusus yang dibentuk dilingkungan Pengadilan Negeri yang berwenang memeriksa, mengadili dan memberikan Putusan terhadap Perselisihan Hubungan Industrial.⁶
9. **Mahkamah Konstitusi** adalah : Salah satu pelaku kekuasaan kehakiman sebagaimana dimaksud dalam UUD 1945, yang diantaranya berwenang untuk menguji Undang-Undang terhadap Undang-Undang Dasar 1945.⁷
10. **Pekerja/Buruh** adalah : Setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.⁸
11. **Pemberi kerja** adalah : Orang perseorangan, Pengusaha, Badan Hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.⁹
12. **Pengusaha** adalah :
 - a. Orang Perseorangan, Persekutuan, atau Badan Hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;

⁵ *Ibid*, Pasal 1 angka 10. Hlm 7.

⁶ *Ibid*, pasal 1 angka 17.

⁷.Indonesia, *Undang-Undang RI No.24 tahun 2003*, tentang Mahkamah Konstitusi sebagaimana telah di ubah dengan Undang-Undang No.8 Tahun 2011, pasal 1 angka 1.

⁸ Indonesia, *Undang-Undang Ketenagakerjaan, Op.Cit.*hlm. 2. pasal 1 angka 3.

⁹ *Ibid*, Pasal 1 angka 4.

- b. Orang Perseorangan, Persekutuan, atau Badan Hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya;
 - c. Orang Perseorangan, Persekutuan, atau Badan Hukum yang berada di Indonesia mewakili Perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.¹⁰
13. **Perjanjian Kerja** adalah : Perjanjian antara Pekerja/Buruh dengan Pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.¹¹
14. **Hubungan Kerja** adalah : Hubungan antara Pengusaha dengan Pekerja/Buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah.¹²
15. **Serikat Pekerja / Serikat Buruh** adalah : Organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk Pekerja/Buruh baik di perusahaan maupun di luar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan Pekerja/Buruh serta meningkatkan kesejahteraan Pekerja/Buruh dan keluarganya.¹³
16. **Peraturan Perusahaan** adalah : Peraturan yang dibuat secara tertulis oleh Pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja dan tata tertip perusahaan.¹⁴

¹⁰ *Ibid*, Pasal 1 angka 5, hlm, 8.

¹¹ *Ibid*, Pasal 1 angka 14.

¹² *Ibid*, Pasal 1 angka 15.

¹³ *Ibid*, Pasal 1 angka 17.

¹⁴ *Ibid*, Pasal 1 angka 20.

17. **Perjanjian Kerja Bersama** adalah : Perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara Serikat Pekerja/Serikat Buruh atau beberapa Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang tercatat dalam instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan dengan Pengusaha, atau beberapa Pengusaha atau Perkumpulan Pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak.¹⁵
18. **Perselisihan Hubungan Industrial** adalah : Perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara Pengusaha atau gabungan Pengusaha dengan Pekerja/Buruh atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh karena adanya Perselisihan mengenai Hak, Perselisihan Kepentingan, dan Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja serta Perselisihan Kepentingan antar Serikat Pekerja/Berikat Buruh hanya dalam satu perusahaan.¹⁶
19. **Upah** adalah : Hak Pekerja/Buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari Pengusaha atau Pemberi kerja kepada Pekerja/Buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu Perjanjian Kerja, kesepakatan, atau Peraturan Perundang-Undangan, termasuk tunjangan bagi Pekerja/Buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilaksanakan.¹⁷
20. **Kesalahan berat** adalah : sejumlah perbuatan membahayakan yang telah diatur dalam pasal 158 ayat (1) UU No.13/2003 diantaranya, mencuri, melakukan pengrusakan minum-minuman keras dll. Orang

¹⁵ *Ibid*, Pasal 1 angka 21, hlm. 9.

¹⁶ *Ibid*, Pasal 1 angka 22.

¹⁷ *Ibid*, Pasal 1 angka 30.

perseorangan, Pengusaha, Badan Hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.¹⁸

1.5. Metode Penelitian

Penelitian Ilmiah merupakan suatu usaha untuk memecahkan masalah yang dilakukan secara sistematis dengan metode-metode dan teknik-teknik tertentu¹⁹

1.5.1. Tipe Penelitian:

Tipe penelitian yang penulis gunakan adalah tipe penelitian normatif atau disebut juga penelitian kepustakaan (*library research*), yakni penelitian yang dilakukan dengan cara menelusuri atau menelaah dan menganalisis bahan pustaka atau bahan dokumen siap pake.

1.5.2. Sifat Penelitian:

Sifat penelitian yang digunakan dalam skripsi ini adalah sifat penelitian deskriptif analitis, yaitu penelitian yang menggambarkan tentang asas-asas umum.

1.5.3. Jenis Data:

Dalam penelitian ini data yang digunakan sebagai bahan tulisan adalah data sekunder, yakni data yang diperoleh dari bahan pustaka atau literatur yang terdiri dari bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder.

¹⁸ *Ibid*, Pasal 158 angka (1) hlm,10.

¹⁹ Soerjono Soekamto, *Pengantar Penelitian Hukum*, cet III (Jakarta: UI Press, 1986), hlm 3

1.5.3.1. Bahan Hukum Primer,

Yaitu bahan hukum yang diperoleh dari peraturan perundang-undangan²⁰, yakni Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan peraturan perundang-undangan yang terkait, Undang-Undang No.2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Undang-Undang No.21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh, dan Undang-Undang No.8 Tahun 2011 tentang Mahkamah Konstitusi, Putusan Mahkamah Konstitusi No.012/PUU-I/2003, dan Putusan Mahkamah Agung No.611 K/PDT-SUS/2009.

1.5.3.2. Bahan Hukum Sekunder,

Yaitu data yang diperoleh dari buku-buku atau literatur-literatur juga media massa yang ada seperti, majalah, jurnal hukum yang berkaitan dengan penulisan ini, yakni SE.No.13/MEN/SJ-HK/I/2005.

1.5.3.3. Analisis Data:

Analisis data dilakukan dengan kualitatif untuk menemukan jawaban yang dapat dipertanggung jawabkan secara ilmiah, tentang Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) karena kesalahan berat pasca Putusan Mahkamah Konstitusi No.012/PUU-I/2003 yakni dengan melakukan analisis terhadap Undang-Undang Ketenagakerjaan terkait Pemutusan Hubungan Kerja kesalahan berat, dan untuk mendalami analisis terhadap studi kasus dalam penyelesaian

²⁰ Henry Arianto, Modul Kuliah : *Metode Penelitian Hukum*,(Jakarta: Fakultas Hukum Universitas Indonusa Esa Unggul, 2006), hlm 19

Pemutusan Hubungan Kerja di tingkat Kasasi yakni Putusan Mahkamah Agung No. 611 K/PDT.SUS/2009.

Jenis penelitian ini adalah penelitian normatif atau disebut juga penelitian kepustakaan (*library research*), penelitian yang dilakukan dengan cara menelusuri atau menelaah dan menganalisis bahan pustaka atau bahan dokumen siap pakai. Dalam penelitian hukum bentuk ini dikenal sebagai *Legal Research*, dan jenis yang diperoleh disebut data sekunder. Kegiatan yang dilakukan dapat berbentuk menelusuri dan menganalisis peraturan, mengumpulkan dan menganalisis vonis atau Yurisprudensi, membaca dan menganalisis kontrak atau mencari, membaca dan membuat rangkuman dari buku acuan. Jenis kegiatan ini lazim dilakukan dalam penelitian hukum normatif atau penelitian hukum doktrinal.²¹

1.6.Sistematika Penulisan

Penelitian ini akan disusun dalam lima bab yakni sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Tentang Pendahuluan yang berisi :

Latar belakang atau dasar pemikiran pentingnya dilakukan sebuah penelitian, Perumusan Permasalahan, Tujuan Penelitian, Definisi Operasional, Metode Penelitian, dan Sistematika Penulisan.

²¹Valerine J.L.Kriekhoff,” *Penelitian kepustakaan dan lapangan dalam penulisan skripsi.*”Pedoman Penulisan Skripsi Bidang Hukum, UPT Penerbitan Universitas Tarumanegara,1996, hlm 18-19.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Yang berisi tentang Pengertian, Asas, Syarat Sahnya, Pembatalan Perjanjian dan Aturan PHK karena kesalahan berat yang memuat:

Pengertian Perjanjian, Hukum ketenagakerjaan/Hukum Perburuhan, Perjanjian Kerja Hubungan Kerja dan PHK, PHK karena kesalahan berat, Putusan MK terkait PHK karena kesalahan berat, dan Penyelesaian Perselisian Hubungan Industrial sesuai Undang-Undang No.2 Tahun 2004.

BAB III DESKRIPSI OBYEK PENELITIAN

Yang berisi Kasus posisi dan Penyelesaian Perselisian di tingkat Kasasi Mahkamah Agung No.611 K/PDT-SUS/2009. Yang memuat :

para pihak yang berpekara, duduk perkaranya, pendapat para pihak, tahapan penyelesaian perselisihan, alasan permohonan Kasasi, dan pertimbangan serta Putusan Majelis Hakim Kasasi.

BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Yang berisi : Analisis hukum terhadap Putusan Kasasi yang berisi : Perbedaan pertimbangan Majelis Kasasi dan pendapat penulis, dan analisis Putusan Kasasi berdasarkan hukum positif.

BAB V PENUTUP

Penutup yang memuat:

Kesimpulan hasil penelitian. Rekomendasi/saran yang terkait aturan dan penerapan PHK karena Pekerja/ Buruh melakukan kesalahan berat.

DAFTAR PUSTAKA