

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Setiap orang yang hidup sudah pasti membutuhkan biaya untuk dapat menyanggah hidupnya. Untuk bisa mendapatkan biaya tersebut setiap orang harus mencari dan melakukan pekerjaan. Bekerja dapat dilakukan secara sendiri maupun bekerja pada orang lain. Di dalam melakukan sebuah pekerjaan, tentunya terdapat hubungan kerja antara pekerja dan pengusahanya, dimana hubungan kerja tersebut dituangkan ke dalam suatu bentuk perjanjian atau kontrak kerja. Di dalam kontrak kerja tersebut memuat apa saja yang menjadi hak dan kewajiban para pekerja dan pengusahanya seperti pendapatan upah/gaji dan keselamatan kerja.

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) adalah salah satu hal dalam dunia ketenagakerjaan yang paling dihindari dan tidak diinginkan oleh para pekerja/buruh yang masih aktif bekerja. Karena apabila seorang pekerja terkena PHK maka berarti hilangnya pendapatan bagi sipekerja tersebut. Hal ini adalah rumitnya proses pencairandana pesangon sehingga menjadi sederet alasan mengapa banyak orang paling tidak menginginkan atau jangan sampai kena PHK. Adapun pemutusan hubungan kerja yang terjadi disebabkan berakhirnya waktu yang telah ditetapkan dalam perjanjian kerja, umumnya tidak menimbulkan permasalahan terhadap kedua belah pihak yaitu pekerja dan

pengusahanya, hal ini disebabkan karena antara pihak yang bersangkutan sama-sama telah 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 pengusaha. Harapan untuk mendapatkan penghasilan dan memenuhi kebutuhan hidup telah pupus begitu saja lantaran terjadinya PHK yang tidak disangka-sangka oleh para pekerja. PHK itu sendiri dapat disebabkan sejumlah pemicu seperti kondisi kehidupan politik yang goyah, kemudian disusul dengan carut marutnya kondisi perekonomian yang berdampak pada banyak industri yang harus gulung tikar, dan tentu saja berdampak pada pemutusan hubungan kerja yang dilakukan dengan sangat tidak terencana, atau PHK tersebut disebabkan karena perilaku pekerja yang tidak sesuai dengan norma hukum dalam perusahaan. Namun, mau tidak mau para pekerja/buruh harus menerima kenyataan bahwa mereka harus menjalani PHK. Untuk itu dalam menjalani pemutusan hubungan kerja, pihak-pihak yang terkait yaitu pengusaha dan pekerja/buruh harus benar-benar mengetahui hal-hal yang berhubungan dengan PHK, terutama untuk para pekerja/buruh, agar mereka bisa mendapatkan apa yang menjadi hak mereka setelah di PHK.

Dalam menjalani pemutusan hubungan kerja, pihak-pihak yang bersangkutan yaitu pengusaha dan pekerja/buruh harus benar-benar mengetahui

hal-hal yang berhubungan dengan PHK, terutama untuk para pekerja/buruh, agar mereka bisa mendapatkan apa yang menjadi hak mereka setelah di PHK.

Dalam praktek, dikenal ada PHK biasa dan PHK yang disebabkan karena kesalahan berat. PHK biasa adalah PHK yang dilakukan oleh pihak perusahaan karena pekerja mengundurkan diri atau sudah habis masa kontraknya. Sedangkan PHK dikarenakan kesalahan berat, adalah PHK yang dilakukan Pengusaha dengan merujuk ketentuan Pasal 158 Undang-undang Ketenagakerjaan. Namun dalam perkembangannya, ketentuan Pasal 158 Undang-undang Ketenagakerjaan ini dinilai oleh pihak pekerja dan serikat pekerja telah bertentangan dengan Pasal 27 ayat (1) UUD 1945, serta melanggar azas praduga tidak bersalah/ *presumption of innocence*. Berdasarkan hukum tersebut maka dilakukan permohonan hak uji materi Undang-undang Ketenagakerjaan ke Mahkamah Konstitusi. Selanjutnya berdasarkan permohonan pekerja dan serikat tersebut, Mahkamah Konsitusi (MK) menjatuhkan putusan Nomor 012/PUU-I/2003, tertanggal 28 Oktober 2004, yang amar putusannya pada pokoknya menyatakan ketentuan Pasal 158 Undang-undang Ketenagakerjaan bertentangan dengan UUD 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum yang mengikat. Adapun amar putusan Mahkamah Konstitusi yang menyebutkan “tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat” dimaknai bahwa aturan hukum dalam hal ini pasal 158 Undang-undang Ketenagakerjaan tidak dapat digunakan sebagai Norma hukum/tidak berlaku dan jika setelah putusan Mahkamah Konstitusi tersebut masih ada para penegak

hukum masih menggunakan pasal tersebut maka peristiwa hukum/putusan tersebut batal demi hukum.

Pasca putusan MK, muncul banyak penafsiran dalam hal terjadi perselisihan hubungan industrial mengenai pemutusan hubungan kerja karena pekerja melakukan perbuatan yang dikualifikasikan dalam ketentuan Pasal 158 Undang-undang Ketenagakerjaan.

Menyikapi hal tersebut Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi pada 7 Januari 2005 menerbitkan Surat Edaran Nomor: SE.13/MEN/SJ-HK/I/2005. Isi pokok dari surat edaran menteri itu adalah penyelesaian perkara pemutusan hubungan kerja karena pekerja melakukan kesalahan berat harus memperhatikan dua haln, yaitu PHK dapat dilakukan setelah ada putusan pidana yang mempunyai kekuatan hukum tetap atau apabila pekerja ditahan dan tidak dapat melaksanakan pekerjaan maka berlaku ketentuan pasal 160 Undang-undang Ketenagakerjaan.

Merujuk pada uraian tersebut diatas, terdapat suatu permasalahan yaitu PENGGUGAT adalah sebuah Perseroan Terbatas yang merupakan perusahaan kontraktor pada industri pertambangan, berbadan hukum Republik Indonesia dan TERGUGAT adalah karyawan tetap PENGGUGAT. Pada hari sabtu tanggal 12 Nopember 2011 sekitar pukul 15.30 WIB ketika TERGUGAT saat perjalanan dari Office Base Camp dengan tujuan pulang menuju rumahnya dengan mengemudikan mobil inventaris milik PENGGUGAT berpapasan dengan 1 (satu) unit mobil PS di jalanaspal yang rusak mengalami kecelakaan

akibat ban depan sebelah kanan pecah sehingga mobil tidak bisa dikendalikan dan langsung terbalik ke sebelah kanan jalan yang mengakibatkan kerusakan padamobil cabin dan ban penyok; atas terjadinya kejadian kecelakaan yang dialami oleh TERGUGAT, maka PENGGUGAT sesuai dengan ketentuan dan peraturan keselamatan kerja yang berlaku pada perusahaan PENGGUGAT telah memerintahkan Tim Safety Comitte untuk melakukan investivigasi guna meneliti dan menyelidiki penyebab hingga terjadinya kecelakaan yang dialami oleh TERGUGAT tersebut; setelah dilakukan penelitian oleh Tim Safety Comitte, maka terdapat fakta hukum bahwa terjadinya kecelakaan yang dialami oleh TERGUGAT disebabkan oleh TERGUGAT kurang hati-hati saat mengoperasikan mobil, sehingga mengakibatkan mobil terbalik dan mengalami kerusakan berat;

PENGGUGAT dengan memperhatikan uraian-uraian pada pertimbangan diatas sesuai dengan mekanisme yang berlaku di perusahaan PENGGUGAT yakni melalui Keputusan Tim Safety Comitte telah menjatuhkan sanksi kepada TERGUGAT berupa Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) akibat melakukan kesalahan berat;

Dalam putusannya hakim memutuskan bahwa Pertama, Mengabulkan gugatan PENGGUGAT untuk seluruhnya; Kedua, Menyatakan sebagai hukum Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) atas diri TERGUGAT oleh PENGGUGAT adalah sebagai akibat melakukan kesalahan berat dan berlaku terhitung sejak

putusan ini diucapkan; ketiga, Memerintahkan PENGGUGAT untuk membayarkan kepada TERGUGAT.

Merujuk atas permasalahan sebagaimana diuraikan diatas, ternyata diketahui bahwa penetapan Kesalahan Berat yang diterapkan perusahaan dan dimohonkan kepada majelis hakim senyatanya berbeda dengan ketentuan yang telah diatur dalam Surat Edaran SE.13/MEN-HK/I/2005, yang isi pokoknya adalah penyelesaian perkara pemutusan hubungan kerja yang disebabkan pekerja telah melakukan kesalahan berat harus memperhatikan dua hal, yaitu Pertama, PHK dapat dilakukan setelah ada putusan pidana yang mempunyai kekuatan hukum tetap. Kedua, apabila pekerja ditahan dan tidak dapat melaksanakan pekerjaan maka berlaku ketentuan pasal 160 Undang-undang ketenagakerjaan. Maka berdasarkan permasalahan ini, penulis tertarik untuk menyusun karya ilmiah berupa skripsi yang berjudul **“PROSES PHK YANG DIAKIBATKAN KARENA KESALAHAN BERAT DITINJAU ATAS PUTUSAN PENGADILAN HUBUNGAN INDUSTRIAL NOMOR 04/G/2012/PHI.PN.RL.R”**.

1.2. Pokok Permasalahan

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan di atas, maka dapat dirumuskan persoalan-persoalan dengan pokok permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana pertimbangan majelis hakim dalam memutus perkara Nomor 04/G/2012/PHI.PN.RL.R?

2. Apakah perusahaan dapat menentukan kategori kesalahan berat diluar hal yang telah diatur dalam pasal 158 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan?

1.3. Tujuan Penelitian

Untuk Mengetahui:

1. Pertimbangan majelis hakim dalam memutus perkara Nomor 04/G/2012/PHI.PN.RL.R
2. Dasar kewenangan perusahaan untuk menentukan kategori kesalahan berat diluar hal yang telah diatur dalam pasal 158 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

1.4. Defenisi Operasional

Definisi operasional merupakan sebagai landasan teoritis dalam menganalisa pokok permasalahan, yang terkait delik kelalaian yang menyebabkan kematian. Beberapa definisi yang digunakan dalam skripsi ini adalah sebagai berikut:

1. Mediasi Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut Mediasi adalah : Penyelesaian Perselisihan Hak, Perselisihan Kepentingan, Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja, dan Perselisihan Antar Serikat Pekerja/Serikat Buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang /lebih mediator yang netral.¹

¹Indonesia, *Undang-undang Tentang Penyelesaian Hubungan Industrial* UU Nomor 2Tahun 2004 pasal 1 angka 20

2. **Perundingan Bipartit** adalah : Perundingan antara Pekerja/Buruh atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh dengan pengusaha untuk menyelesaikan Perselisihan Hubungan Industrial.²
3. **Pengadilan Hubungan Industrial** adalah : Pengadilan Khusus yang dibentuk dilingkungan Pengadilan Negeri yang berwenang memeriksa, mengadili dan memberikan Putusan terhadap Perselisihan Hubungan Industrial.³
4. **Pekerja/Buruh** adalah : Setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.⁴
5. **Pemberi kerja** adalah : Orang perseorangan, Pengusaha, Badan Hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.⁵
6. **Pengusaha** adalah :⁶
 - a. Orang Perseorangan, Persekutuan, atau Badan Hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;
 - b. Orang Perseorangan, Persekutuan, atau Badan Hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya;

²*Ibid.*,Ps.1 (10).

³*Ibid.*,Ps.1 (17).

⁴Indonesia,*Undang-undang Tentang Ketenagakerjaan* UU Nomor 13 Tahun 2003 pasal 1 angka3

⁵*Ibid.*, Ps.1 (4).

⁶*Ibid.*, Ps.1 (5).

- 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.
7. **Perjanjian Kerja** adalah : Perjanjian antara Pekerja/Buruh dengan Pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.⁷
8. **Hubungan Kerja** adalah: Hubungan antara Pengusaha dengan Pekerja/Buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah.⁸
9. **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.⁹
10. **Peraturan Perusahaan** adalah : Peraturan yang dibuat secara tertulis oleh Pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja dan tata tertip perusahaan.¹⁰
11. **Perjanjian Kerja Bersama** adalah : Perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara Serikat Pekerja/Serikat Buruh atau beberapa Serikat

⁷*Ibid.*,Ps.1 (14).

⁸*Ibid.*,Ps.1 (15).

⁹*Ibid.*,Ps.1 (17).

¹⁰*Ibid.*,Ps.1(20).

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.¹¹

12. **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.¹²

13. **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.¹³

14. **Kesalahan berat** adalah : Sejumlah perbuatan membahayakan yang telah diatur dalam pasal 158 ayat (1) UU Nomor 13 Tahun 2003 diantaranya, mencuri, melakukan pengrusakan minum-minuman keras dll. Orang perseorangan, Pengusaha, Badan Hukum, atau badan-badan lainya yang

¹¹*Ibid.*, Ps. 1 (21).

¹²*Ibid.* ,Ps. 1 (22).

¹³*Ibid.*, Ps. 1 (30).

mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.¹⁴

1.5. Metode Penelitian

Metode diartikan sebagai suatu jalan atau cara untuk mencapai sesuatu. Sebagaimana tentang cara penelitian harus dilakukan, maka metode penelitian yang digunakan penulis yaitu¹⁵:

1.5.1. Tipe Penelitian

Tipe penelitian yang penulis gunakan adalah tipe penelitian normatif. Tipe penelitian normatif adalah bentuk penelitian dengan melihat studi kepustakaan, sering juga disebut penelitian hukum doktriner, penelitian kepustakaan atau studi dokumen, seperti undang-undang, buku-buku yang berkaitan dengan permasalahannya.¹⁶

1.5.2. Sifat Penelitian

Sifat penelitian yang digunakan dalam penulisan ini adalah “deskriptif”, karena penulis mengkaji, menguraikan serta memberi gambaran mengenai **PROSES PHK YANG DIAKIBATKAN KARENA KESALAHAN BERAT DITINJAU ATAS PUTUSAN PENGADILAN HUBUNGAN**

¹⁴*Ibid.*,Ps.158 (1).

¹⁵Hadin Muhjad, S.H., dan Nunuk Nuswardani, S.H., *Penelitian Hukum Indonesia Kontemporer*, 2012.

¹⁶ *ibid.*

INDUSTRIAL NOMOR 04/G/2012/PHI.PN.RL.R, dengan memberikan dan menguraikan gambaran yang jelas mengenai permasalahan tersebut.

1.5.3. Jenis Bahan Hukum

Dalam penelitian skripsi ini sumber bahan hukum tersebut yang diperoleh meliputi:

1.5.3.1. Bahan hukum primer, yaitu bahan yang diperoleh dari peraturan perundang-undangan, selain dari pada itu putusan pengadilan Indonesia menjadi bahan yang penting¹⁷:

- a. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945
- b. Kitab Undang-Undang Hukum Perdata
- c. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
- d. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial
- e. Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat pekerja/Buruh
- f. Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Palangkaraya dengan Nomor 04/G/2012/PHI.PN.PL.R

¹⁷*Ibid.*, hlm.51

- 15.3.2. Bahan sekunder, yaitu bahan yang memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer diantaranya yang berasal dari hasil karya para Sarjana Hukum, jurnal, makalah-makalah, serta buku-buku kepustakaan yang dapat dijadikan referensi dalam penelitian ini.¹⁸
- 15.3.3. Bahan hukum tersier, yaitu bahan yang memberikan petunjuk maupun penjelasan terhadap bahan hukum primer dan sekunder, seperti kamus, ensiklopedia hukum, dan sarana-saran pendukung lainnya.

1.5.4. Teknik Pengumpulan Bahan Hukum

Bahan hukum yang dikumpulkan adalah berupa bahan hukum sekunder yang diperoleh dengan penelitian kepustakaan, yaitu buku atau monograf. Sehingga penulis dalam penelitian ini akan menggambarkan serta menguraikan semua data yang diperoleh dari hasil studi pustaka yang berkaitan dengan judul Penulisan Hukum yang secara jelas dan terinci, kemudian dianalisis guna menjawab permasalahan yang diteliti.

1.6. Sistematika Penulisan

Penulisan skripsi ini dibuat secara terperinci dan sistematis agar memperoleh manfaatnya, sekaligus memudahkan penulis untuk menyelesaikan skripsi ini. Keseluruhan sistematika penulisan skripsi ini merupakan satu

¹⁸ *ibid.*

kesatuan yang sangat berhubungan antara satu dengan yang lainnya, disusun dalam 5 (lima) bab menguraikan tentang pokok bahasan dari materi yang sedang dikaji. Adapun sistematikanya sebagai berikut:

BAB I: PENDAHULUAN. Dalam bab ini akan menjelaskan tentang:

- 1.1. Latar Belakang Masalah,
- 1.2. Pokok Permasalahan, Tujuan Penelitian,
- 1.3. Definisi Operasional,
- 1.4. Metode Penelitian, Jenis Data,
- 1.5. Sistematika Penulisan.

BAB II: PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA

- 2.1. Pemutusan Hubungan Kerja dalam Undang-Undang Nomer 13 Tahun 2003
 - 2.2.1 Pengertian
- 2.2. Jenis-jenis Pemutusan Hubungan Kerja
- 2.3. Pemutusan Hubungan Kerja Karena Kesalahan Berat

BAB III: IMPLIKASI PUTUSAN MAHKAMAH KONSTITUSI

NOMOR 012/PUU/I/2003

- 3.1. Dampak putusan MK terhadap permohonan PHK atas dasar kesalahan berat
- 3.2. Dampak putusan MK terhadap putusan yang digunakan untuk mengatur PHK atas dasar kesalahan berat
- 3.3. Dasar kewenangan perusahaan membuat kriteria PHK

**BAB IV: PROSES PHK YANG DIAKIBATKAN KARENA KESALAHAN
BERAT DITINJAU ATAS PUTUSAN PENGADILAN
HUBUNGAN INDUSTRIAL NOMOR 04/G/2012/PHI.PN.RL.R**

- 4.1. Dasar pertimbangan hakim dalam perkara putusan Nomor 04/G/2012/PHI.PN.RL.R
 - 4.1.1. kronologi kasus
 - 4.1.2. tuntutan penggugat
 - 4.1.3. tuntutan tergugat
 - 4.1.4. putusan hakim
 - 4.1.5. analisis penyusun
- 4.2. Kewenangan perusahaan dalam menentukan kategori kesalahan berat dalam perkara Nomor 04/G/2012/PHI.PN.RL.R.

BAB V: PENUTUP

- 6.1. kesimpulan
- 6.2. saran