

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Penduduk Indonesia semakin hari semakin bertambah banyak seiring dengan itu maka kebutuhan akan pekerjaan menjadi hal yang penting bagi penduduk untuk memperoleh pendapatan dan mempertahankan hidupnya.¹ Ketersediaan lapangan kerja yang relatif terbatas, tidak mampu menyerap para pencari kerja yang senantiasa bertambah setiap tahun seiring dengan bertambahnya jumlah penduduk. Tingginya angka pengangguran tidak hanya menimbulkan masalah-masalah di bidang ekonomi, melainkan juga berbagai masalah di bidang sosial, seperti kemiskinan dan kerawanan sosial. Pertumbuhan tenaga kerja yang kurang diimbangi dengan pertumbuhan lapangan kerja akan menyebabkan tingkat kesempatan kerja cenderung menurun. Dengan demikian jumlah penduduk yang bekerja tidak selalu menggambarkan jumlah kesempatan kerja yang ada. Hal ini dikarenakan sering terjadinya ketidakcocokan dalam pasar kerja.

Masalah ketenagakerjaan menjadi masalah yang cenderung tidak terselesaikan hingga saat ini, walaupun sudah banyak upaya untuk mengatasinya. Dimana kondisi ketenagakerjaan di Indonesia sampai saat

¹ Jumlah penduduk Indonesia sampai dengan tahun 2010 berjumlah total 237,641,326 orang. Jumlah angka pengangguran terbuka di Indonesia mencapai 7,244,956 orang dengan jumlah terbanyak tamatan SLTA yakni sebanyak 1,832,109 orang sedangkan jumlah buruh/karyawan/pegawai sebanyak 40,291,583 orang. <http://www.bps.go.id/> Periode bulan Agustus 2012. Diakses tanggal 26 Mei 2013, jam: 13.30 WIB.

ini masih dihadapkan pada beberapa masalah. Masalah pokok yang dihadapi adalah tidak seimbangnya jumlah kesempatan kerja dengan angkatan kerja, rendahnya keterampilan dan tingkat produktivitas tenaga kerja, distribusi tenaga kerja yang tidak merata dengan baik regional maupun sektoral, serta perlindungan dan kesejahteraan tenaga kerja.²

Dalam kehidupan ini manusia mempunyai kebutuhan yang beraneka ragam, untuk dapat memenuhi semua kebutuhan tersebut manusia bekerja, baik pekerjaan yang diusahakan maupun bekerja pada orang lain. Bekerja pada orang lain maksudnya adalah bekerja dengan bergantung pada orang lain, yang memberi perintah dan mengutusnyanya, karena ia harus tunduk dan patuh pada orang lain yang memberikan pekerjaan tersebut.³ Hal ini melahirkan hubungan perburuhan.

Hubungan kerja yang dianut di Indonesia adalah sistem hubungan industrial yang mempunyai kedudukan yang sangat strategis dalam pelaksanaan pembangunan nasional karena dapat menciptakan rasa kebersamaan antara pengusaha dan pekerja.

Tidak selamanya hubungan antara pengusaha dan pekerja/buruh berjalan dengan baik. Hal ini dimungkinkan adanya perselisihan, karena manusia sebagai makhluk sosial dalam berinteraksi sudah pasti terdapat persamaan dan perbedaan dalam kepentingan maupun pandangan, sehingga selama pelaksanaan hubungan kerja antara pengusaha dan

² Yatim Kelana, dkk. *Sorotan Pers Tentang Ketenagakerjaan*, (Jakarta: Wijaya: 2003), hal.2.

³ H. Zainal Asikin, *Pengertian, Sifat dan Hakikat Hukum Perburuhan dalam Dasar-dasar Hukum Perburuhan* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 1993), hal.1

pekerja/buruh tidak tertutup kemungkinan terjadi pemutusan hubungan kerja (PHK).

Bila hubungan kerja antara buruh, majikan (pengusaha) pemerintah terdapat suatu perselisihan maka di selesaikan melalui pengadilan yaitu pengadilan hubungan industrial yang merupakan suatu hal yang relevan dalam kepentingan antara buruh dan majikan (pengusaha).

Dalam pengadilan lembaga industrial di bidang lembaga industrial yang terjadi yaitu perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh dalam suatu perusahaan.

Secara konseptual terdapat 6 (enam) cara berakhirnya hubungan kerja yakni bahwa lembaga kerja bisa :

1. Berakhir karena / demi hukum
2. Berakhir karena putusan pengadilan/hakim
3. Berakhir karena kesepakatan
4. Berakhir karena kehendak buruh (pekerja)
5. Berakhir karena kehendak majikan/pengusaha (pemberi kerja)
6. Berakhir karena kehendak pihak ketiga.

Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yaitu perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak. Untuk Mencegah serta menanggulangi kasus- kasus PHK perlu dicari jalan keluar yang terbaik bagi kedua belah pihak yang diatur dalam Undang – undang

Penyelesaian Perselisihan yang terbaik adalah penyelesaian oleh para pihak yang berselisih sehingga dapat diperoleh hasil menguntungkan kedua belah pihak yaitu melalui musyawarah mufakat oleh para pihak tanpa dicampuri oleh pihak manapun. Tetapi dalam hal ini pemerintah berkewajiban memfasilitasi penyelesaian perselisihan – perselisihan hubungan industrial dengan menyediakan mediator yang bertugas untuk mempertemukan kepentingan kedua belah pihak yang berselisih dalam era demokrasi maka perlu di akomodasi keterlibatan masyarakat dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial melalui konsiliasi atau arbitrase (Penjelasan Undang – undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial).

Dalam perkembangannya hubungan manusia dan pekerjaan sifatnya khusus karena perjanjian kerja melahirkan hubungan kerja. Hubungan manusia dan pekerjaan bersifat khusus, karena perjanjian kerja yang melahirkan hubungan kerja dipengaruhi oleh kepentingan semua pihak⁴.

Dalam melaksanakan pekerjaan perlu adanya perjanjian kerja bersama, persetujuan perburuhan kolektif, persetujuan perburuhan bersama.⁵ Menurut Undang-Undang No. 13 tahun 2003 pasal 1 ayat 21, perjanjian kerja bersama adalah sebagai suatu perjanjian yang diselenggarakan oleh serikat buruh atau serikat-serikat buruh yang telah

⁴ Abdul Rachmad Budiono, *Pengantar Hukum Perburuhan di Indonesia*, Cet 3, (Jakarta: Indeks, 1999),hal 25

⁵ Fx. Djumaldi dan Wiwoho Soejono, *Perjanjian Perburuhan dan Hubungan Perburuhan Pancasila 1987*, (Jakarta: Bina Aksara, 1987), hal.10.

didaftarkan pada kementerian perburuhan dengan majikan atau perkumpulan majikan, yang berbadan hukum yang memuat syarat-syarat kerja serta hak dan kewajiban kedua belah pihak.

Sebagaimana diketahui bahwa peraturan ketenagakerjaan yang dipakai sekarang adalah Undang-Undang No 13 Tahun 2003 mengenai Ketenagakerjaan. Dari peraturan tersebut dapat diketahui mengenai asas, tujuan dan sifatnya. Mengenai asas ini dapat dilihat dalam Pasal 3 yaitu bahwa pembangunan ketenagakerjaan diselenggarakan atas asas keterpaduan melalui koordinasi fungsional lintas sektor pusat dan daerah. Asas ini pada dasarnya sesuai dengan asas pembangunan nasional, khususnya asas demokrasi, asas adil, dan merata.⁶

Sedangkan tujuan dari peraturan ini menurut Manulang ialah untuk mencapai/melaksanakan keadilan sosial dalam bidang ketenagakerjaan sekaligus untuk melindungi tenaga kerja terhadap kekuasaan yang tidak terbatas dari pengusaha.⁷ Kemudian mengenai sifat hukum peraturan ini menurut Budiono membagi menjadi sifatnya yang imperatif dan fakultatif. Bersifat imperatif artinya harus ditaati secara mutlak, tidak boleh dilanggar. Bersifat fakultatif artinya dapat dikesampingkan pelaksanaannya.⁸

Dalam operasionalnya Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tidak bisa dilakukan secara langsung. Dalam artian bahwa perlu adanya penjabaran untuk mengatur hubungan antara pekerja dan pengusaha.

⁶ Abdul Khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003*, (Bandung: Citra Aditya Bakti, 2003), hal. 6.

⁷ *Ibid*, hal.7.

⁸ *Ibid*, hal.8.

Penjabaran tersebut salah satunya adalah Perjanjian Kerja Bersama (PKB). PKB merupakan hasil dari kesepakatan untuk melakukan pekerjaan yang dilakukan oleh pihak pengusaha dan serikat pekerja. Dapat dilihat bahwa dibuatnya PKB adalah untuk mengatur syarat-syarat kerja hak dan kewajiban kedua belah pihak. Demikian pula bahwa PKB adalah merupakan perjanjian induk yang harus diperhatikan dalam membuat perjanjian kerja.

Persoalan ketenagakerjaan yang selalu mengemuka adalah terkait dengan kebijakan perusahaan dalam Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Bagi pekerja masalah PHK merupakan masalah yang kompleks. Hal ini karena PHK akan berimbas pada masalah ekonomi, psikologi, bahkan lebih lanjut bisa berimbas pada masalah kriminalitas. Masalah ekonomi karena PHK akan menyebabkan hilangnya pendapatan sehingga buruh yang di PHK otomatis akan mengalami kesulitan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, sedangkan masalah psikologi berkaitan dengan hilangnya status seseorang yang memberikan psikis tersendiri bagi pihak yang di PHK.

Menurut data Kemnakertrans, tahun 2011 lalu jumlah kasus PHK menurun 3.875 kasus, dengan melibatkan 17.106 orang tenaga kerja. Sedangkan pada tahun 2012 ini, jumlah kasus PHK menurun lebih tajam, dengan hanya terdapat 1.916 kasus PHK yang melibatkan 7.465 orang tenaga kerja.⁹

⁹ <http://www.beritasatu.com>. Diakses tanggal 26 Mei 2013, jam: 13.40 WIB.

Pemutusan hubungan kerja (PHK) diatur dalam Pasal 150 sampai dengan Pasal 170 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pemutusan hubungan kerja berdasarkan ketentuan Pasal 150 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa:

Ketentuan mengenai pemutusan hubungan kerja dalam undang-undang ini meliputi pemutusan hubungan kerja yang terjadi di badan usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara, maupun usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Pemutusan hubungan kerja merupakan peristiwa yang tidak diharapkan terjadinya khususnya bagi pekerja/buruh, karena pemutusan hubungan kerja itu akan memberikan dampak psikologis, ekonomis-finansiil bagi pekerja/buruh dan keluarganya.¹⁰ Putusnya hubungan kerja bagi pekerja/buruh 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.¹¹ Oleh karena itu, pihak-pihak yang terlibat dalam hubungan industrial seperti pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah mengusahakan dengan segala upaya agar tidak terjadi pemutusan hubungan kerja.¹²

¹⁰ F.X. Djumaldji dan Wiwoho Soejono, *Op.Cit*, hal. 88.

¹¹ Iman Soepomo, *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*, (Jakarta: Djambatan, 1974), hal. 143.

¹² Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2009), hal. 65.

PHK dapat terjadi atas inisiatif dari pihak pengusaha maupun dari pekerja/buruh. Namun, pada kenyataannya lebih sering terjadi pemutusan hubungan kerja (PHK) atas inisiatif dari pihak pengusaha. PHK oleh pengusaha terhadap pekerja/buruh dapat disebabkan berbagai macam alasan, seperti pengunduran diri, mangkir, perubahan status perusahaan, perusahaan tutup, perusahaan pailit, pekerja meninggal dunia, pekerja pensiun, atau karena pekerja/buruh telah melakukan kesalahan berat sebagaimana diatur dalam ketentuan Pasal 158 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Pekerja/buruh yang terbukti telah melakukan kesalahan berat maka pengusaha dapat melakukan PHK secara sepihak tanpa ada penetapan dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, selama didukung dengan bukti sebagaimana dalam ketentuan Pasal 158 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yaitu:

1. Pekerja/buruh tertangkap tangan;
2. Ada pengakuan dari pekerja/buruh yang bersangkutan; atau
3. Bukti lain berupa laporan kejadian yang dibuat oleh pihak yang berwenang di perusahaan yang bersangkutan dan didukung oleh sekurang-kurangnya dua orang saksi.

Jenis kesalahan berat lainnya, selain berdasarkan ketentuan Pasal 158 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, juga dapat diatur dalam Peraturan Perusahaan (PP) atau Perjanjian Kerja Bersama (PKB), tetapi apabila terjadi PHK karena

kesalahan berat dalam Peraturan Perusahaan (PP) atau Perjanjian Kerja Bersama (PKB) tersebut, harus mendapat izin dari lembaga yang berwenang.¹³

Kategori kesalahan berat yang diatur dalam ketentuan Pasal 158 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, merupakan perbuatan pidana yang telah diatur dalam Kitab Undang-Undang Hukum Pidana.

Selain itu ketentuan Pasal 170 jo Pasal 158 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memberikan dasar bagi perusahaan untuk melakukan PHK secara sepihak. Hal tersebut dinilai telah melanggar asas praduga tak besalah (*presumption of innocence*), oleh karena itu terhadap beberapa ketentuan pasal-pasal Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dilakukan uji materiil oleh Mahkamah Konstitusi sebagaimana dalam Putusan No.012/PUU-I/2003 tanggal 28 Oktober 2004 Atas Hak Uji Materiil Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Terhadap UUD 1945 khususnya Pasal 27 ayat (1), sehingga mengenai Pasal 158, Pasal 159 dan beberapa anak kalimat yang merujuk pada ketentuan Pasal 158 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dinyatakan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat.

¹³ *Ibid*, hal.72.

Sejalan dengan adanya putusan tersebut, Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi mengeluarkan Surat Edaran Menakertrans Nomor: SE. 13/MEN/SJ-HK/I/2005 tanggal 7 Januari 2005, bahwa pengusaha yang akan melakukan PHK karena pekerja/buruh melakukan kesalahan berat dapat dilakukan setelah adanya Putusan Hakim Pidana yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap sebagai bukti hukum yang nantinya dapat dijadikan bukti dalam sengketa PHK yang akan diajukan ke Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Pemutusan hubungan kerja (PHK) merupakan penyebab yang paling sering muncul dalam perselisihan hubungan industrial¹⁴. Terlebih lagi dalam perselisihan antara pekerja dengan pengusaha adalah menyangkut Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang diatur dalam PKB, khususnya menyangkut PHK sepihak karena pekerja melakukan kesalahan berat sebagaimana dirumuskan dalam PKB, menjadi pokok persengketaan yang dalam banyak kasus diputus oleh pengadilan.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dengan ini dapat dirumuskan pokok permasalahan dalam penelitian tesis ini, sebagai berikut:

¹⁴ Perselisihan hubungan industrial diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Undang-undang tersebut lahir atas perintah Pasal 136 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, mencabut ketentuan Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 Tentang Penyelesaian Perburuhan dan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta.

1. Bagaimana keputusan Mahkamah Konstitusi No. 012/PUU-1/2003 tentang Perlindungan Hukum tenaga kerja terhadap kesalahan berat ?
2. Bagaimana kekuatan perjanjian kerja Bersama (PKB) atau Peraturan perusahaan (PP) yang mengatur tentang Pemutusan Hubungan kerja ?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan penelitian

Tujuan penelitian melakukan penelitian ini adalah untuk mengetahui penerapan undang-undang No.13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan khususnya yang menyangkut tentang pengaturan perlindungan hukum bagi pekerja atas pemutusan hubungan kerja secara sepihak yang dilakukan oleh pengusaha serta dapat mengetahui upaya-upaya yang dapat dilakukan oleh para pekerja untuk mendapatkan haknya. Secara rinci penelitian ini bertujuan untuk:

- a. Mengetahui kekuatan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) atau Peraturan Perusahaan (PP) yang mengatur tentang Pemutusan Hubungan Kerja.

- b. Mengetahui bentuk perlindungan hukum bagi tenaga kerja terhadap pemutusan hubungan kerja sepihak.

2. Manfaat Penelitian

Manfaat dalam penelitian ini dapat dibedakan menjadi dua, yakni manfaat akademis dan manfaat praktis, dapat dijelaskan yakni sebagai berikut.

- 1). Manfaat akademis yang diharapkan dari penulisan ini agar dapat menambah khasanah keilmuan penulis di bidang ketenagakerjaan khususnya terkait dengan perlindungan hak-hak tenaga kerja.
- 2). Manfaat praktis yang diharapkan dari hasil penelitian ini diharapkan pula dapat dijadikan sebagai salah satu sumber referensi atau sumber bacaan bagi para pihak yang membutuhkan serta sebagai sumbang saran bagi pihak-pihak yang terkait.

D. Landasan Konseptual

1. Hubungan Kerja

Menurut UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang dimaksud dengan hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai

unsur pekerjaan, upah, dan perintah.¹⁵ Dari defenisi tersebut dapat dipahami bahwa hubungan kerja dapat terjadi akibat adanya perjanjian kerja baik perjanjian itu dibuat secara tertulis maupun secara lisan. Menurut pasal 1 point 14 UU Ketenagakerjaan, yang dimaksud dengan perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Sahnya perjanjian harus memenuhi syarat yang diatur secara khusus dalam UU Ketenagakerjaan, pada Pasal 52 ayat (1) UUK menyebutkan 4 dasar perjanjian kerja, yaitu:

1. kesepakatan kedua belah pihak;
2. kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;
3. adanya pekerjaan yang diperjanjikan; dan
4. pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Syarat 1 dan 2 disebut sebagai syarat subjektif yang apabila tidak dipenuhi maka perjanjian yang telah dibuat dapat dimintakan pembatalannya kepada pihak yang berwenang. Sedangkan syarat 3 dan 4 apabila tidak terpenuhi maka perjanjian tersebut batal demi hukum, tidak sah sama sekali.

Dengan adanya hubungan kerja, maka pihak pekerja berhak atas upah sebagai imbalan dari pekerjaannya, sedangkan majikan/pengusaha

¹⁵ Lihat: Pasal 15 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

berhak atas jasa/barang dari pekerjaan si pekerja tersebut sesuai dengan perjanjian kerja yang disepakati. Pemutusan hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha tidak boleh dilakukan secara sewenang-wenang, melainkan ada hal-hal tertentu yang harus dipenuhi oleh kedua belah pihak supaya PHK itu tidak mencederai rasa keadilan diantara kedua belah pihak. Berikut ini akan diuraikan tentang PHK dan penyelesaiannya.

2. Pemutusan Hubungan Kerja

Menurut UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang dimaksud dengan pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha. Pemutusan hubungan kerja tidak boleh dilakukan secara sepihak dan sewenang-wenang, akan tetapi PHK hanya dapat dilakukan dengan alasan-alasan tertentu setelah diupayakan bahwa PHK tidak perlu terjadi. Dalam pasal 151 UU No. 13 Tahun 2003 dinyatakan sebagai berikut:

- (1) Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja.
- (2) 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/serikat buruh atau dengan pekerja/buruh apabila pekerja/buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh.

- (3) Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) benar-benar tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Berdasarkan ketentuan UU Ketenagakerjaan tersebut, maka dapat dipahami bahwa PHK merupakan opsi terakhir dalam penyelamatan sebuah perusahaan. UU Ketenagakerjaan sendiri mengatur bahwa perusahaan tidak boleh seenaknya saja memPHK karyawannya, terkecuali karyawan/pekerja yang bersangkutan telah terbukti melakukan pelanggaran berat dan dinyatakan oleh pengadilan bahwa sipekerja dimaksud telah melakukan kesalahan berat yang mana putusan pengadilan dimaksud telah memiliki kekuatan hukum yang tetap. Hal ini sebagaimana di atur dalam pasal 158 UU No. 13 Tahun 2003, yang menyebutkan sebagai berikut:

- (1) Pengusaha dapat memutuskan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh dengan alasan pekerja/buruh telah melakukan kesalahan berat sebagai berikut :

- a. melakukan penipuan, pencurian, atau penggelapan barang dan/atau uang milik perusahaan;
- b. memberikan keterangan palsu atau yang dipalsukan sehingga merugikan perusahaan;
- c. mabuk, meminum minuman keras yang memabukkan, memakai dan/atau mengedarkan narkotika, psikotropika, dan zat adiktif lainnya di lingkungan kerja;
- d. melakukan perbuatan asusila atau perjudian di lingkungan kerja;
- e. menyerang, menganiaya, mengancam, atau mengintimidasi teman sekerja atau pengusaha di lingkungan kerja;
- f. membujuk teman sekerja atau pengusaha untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan;
- g. dengan ceroboh atau sengaja merusak atau membiarkan dalam keadaan bahaya barang milik perusahaan yang menimbulkan kerugian bagi perusahaan;
- h. dengan ceroboh atau sengaja membiarkan teman sekerja atau pengusaha dalam keadaan bahaya di tempat kerja;
- i. membongkar atau membocorkan rahasia perusahaan yang seharusnya dirahasiakan kecuali untuk kepentingan negara; atau

- j. melakukan perbuatan lainnya di lingkungan perusahaan yang diancam pidana penjara 5 (lima) tahun atau lebih.

Dalam pasal 158 ayat (2) juga disebutkan bahwa apabila pengusaha ingin melakukan PHK terhadap pekerjanya yang melakukan pelanggaran berat, maka pelanggaran berat tersebut harus bisa dibuktikan dengan 3 pembuktian berikut ini:

- a. pekerja/buruh tertangkap tangan,
- b. ada pengakuan dari pekerja/buruh yang bersangkutan; atau
- c. bukti lain berupa laporan kejadian yang dibuat oleh pihak yang berwenang di perusahaan yang bersangkutan dan didukung oleh sekurang-kurangnya 2 (dua) orang saksi.

Pasal 158 ini telah dianulir oleh putusan Mahkamah Konstitusi No 012/PUU-1/2003 tanggal 28 Oktober 2004, karena Dengan adanya ketentuan tersebut, telah terjadi pergeseran penilaian bersalah tidaknya pekerja, khususnya yang menyangkut perbuatan Pidana (kesalahan berat yang dituduhkan kepada pekerja pada dasarnya adalah menyangkut perbuatan tindak pidana) adalah merupakan kewenangan pengadilan, tetapi apabila memenuhi salah satu alat bukti diatas, pengusaha dapat mengadakan pemutusan hubungan kerja tanpa melalui ijin Panitia

Daerah/Pusat atau penetapan. Sehingga pengusaha dalam hal ini telah menjalankan kewenangan pengadilan¹⁶.

Jadi perlu ditambahkan disini, bahwa PHK oleh pengusaha terhadap pekerja karena melakukan kesalahan berat sebagaimana dimaksud pada pasal 158 tsb hanya boleh dilakukan setelah adanya putusan yang berkekuatan hukum tetap dari pengadilan bahwa sipekerja tersebut telah melakukan kesalahan berat. Hal ini karena pasal 158 yang mengatur tentang kesalahan berat sudah tidak digunakan lagi sebagai acuan dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial berdasarkan Putusan Mahkamah Konstitusi No. 012/PUU-1/2003 tanggal 28 Oktober 2004 dan Surat Edaran Menakertrans No. 13/Men/SJ-HK/I/2005 tanggal 07 Januari 2005.

Berdasarkan putusan MK tersebut maka apabila buruh ditahan oleh pihak yang berwajib serta buruh tidak dapat melaksanakan pekerjaan sebagaimana mestinya maka berlaku ketentuan Pasal 160 UU No. 13 Tahun 2003. Selanjutnya, Pasal 53 UU No. 13 Tahun 2003 juga menetapkan bahwa seorang pengusaha/perusahaan tidak boleh melakukan PHK terhadap karyawannya/pekerjanya hanya dengan alasan sebagai berikut:

¹⁶ Muzni Tambusai, *Pelaksanaan Keputusan Mahkamah Konstitusi Terhadap Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*, Direktorat Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi, 2005, hal. 21

- a. pekerja/buruh berhalangan masuk kerja karena sakit menurut keterangan dokter selama waktu tidak melampaui 12 (dua belas) bulan secara terus-menerus;
- b. pekerja/buruh berhalangan menjalankan pekerjaannya karena memenuhi kewajiban terhadap negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundangundangan yang berlaku;
- c. pekerja/buruh menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya;
- d. pekerja/buruh menikah;
- e. pekerja/buruh perempuan hamil, melahirkan, gugur kandungan, atau menyusui bayinya;
- f. pekerja/buruh mempunyai pertalian darah dan/atau ikatan perkawinan dengan pekerja/buruh lainnya di dalam satu perusahaan, kecuali telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;
- g. pekerja/buruh mendirikan, menjadi anggota dan/atau pengurus serikat pekerja/serikat buruh, pekerja/buruh melakukan kegiatan serikat pekerja/serikat buruh di luar jam kerja, atau di dalam jam kerja atas kesepakatan pengusaha, atau berdasarkan ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;
- h. pekerja/buruh yang mengadukan pengusaha kepada yang berwaji mengenai perbuatan pengusaha yang melakukan tindak pidana kejahatan;

- i. karena perbedaan paham, agama, aliran politik, suku, warna kulit, golongan, jenis kelamin, kondisi fisik, atau status perkawinan;
- j. pekerja/buruh dalam keadaan cacat tetap, sakit akibat kecelakaan kerja, atau sakit karena hubungan kerja yang menurut surat keterangan dokter yang jangka waktu penyembuhannya belum dapat dipastikan.

3. Jenis PHK

Dalam literatur hukum ketenagakerjaan, dikenal adanya beberapa jenis pemutusan hubungan kerja (PHK), yakni¹⁷ :

- 1. PHK oleh majikan/pengusaha;

PHK ini bisa terjadi karena hal-hal sebagai berikut:

- a. PHK karena pekerja/buruh melakukan kesalahan berat (Pasal 158 ayat (4))
- b. PHK karena pekerja/buruh (setelah) ditahan pihak berwajib selama 6 (bulan) berturut-turut disebabkan melakukan tindak pidana di luar perusahaan (Pasal 160 ayat (3))
- c. PHK setelah melalui SP (surat peringatan) I, II, dan III (Pasal 161 ayat (3))
- d. PHK oleh pengusaha yang tidak bersedia lagi menerima pekerja/buruh (melanjutkan hubungan kerja) karena adanya perubahan status, penggabungan dan peleburan perusahaan (Pasal 163 ayat (2));

¹⁷ Umar Kasim, *Hubungan Kerja dan Pemutusan Hubungan Kerja*, Informasi Hukum Vol. 2 Tahun VI, 2004. hal. 8.

- e. PHK karena perusahaan tutup (likuidasi) yang disebabkan bukan karena perusahaan mengalami kerugian (Pasal 164 ayat (2)).
 - f. PHK karena mangkir yang dikualifikasi mengundurkan diri (Pasal 168 ayat (3)).
 - g. PHK atas pengaduan pekerja/buruh yang menuduh dan dilaporkan pengusaha (kepada pihak yang berwajib) melakukan "kesalahan" dan (ternyata) tidak benar (Pasal 169 ayat (3));
 - h. PHK karena pengusaha (orang-perorangan) meninggal dunia (Pasal 61 ayat (4));
2. PHK oleh pekerja/buruh;
- PHK oleh pekerja/buruh bisa terjadi karena alasan sebagai berikut:
- a. PHK karena pekerja/buruh mengundurkan diri (Pasal 162 ayat (2));
 - b. PHK karena pekerja/buruh tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja disebabkan adanya *perubahan status, penggabungan, peleburan dan perubahan kepemilikan perusahaan* (Pasal 163 ayat (1));
 - c. PHK atas permohonan pekerja/buruh kepada lembaga PPHI karena pengusaha melakukan "kesalahan" dan (ternyata) benar (Pasal 169 ayat (2)).

d. PHK atas permohonan P/B karena sakit berkepanjangan, mengalami cacat (total-tetap) akibat kecelakaan kerja (Pasal 172).

3. PHK demi hukum;

PHK demi hukum bisa terjadi dengan alasan/sebab sebagai berikut:

a. PHK karena perusahaan tutup (likuidasi) yang disebabkan mengalami kerugian (Pasal 164 ayat (1)).

b. PHK karena pekerja/buruh meninggal (Pasal 166) ;

c. PHK karena memasuki usia pensiun (Pasal 167 ayat (5))

d. PHK karena berakhirnya PKWT pertama (154 huruf b kalimat kedua)

4. PHK oleh pengadilan (PPHI)

PHK oleh Pengadilan bisa terjadi dengan alasan/sebab:

a. PHK karena perusahaan pailit (berdasarkan putusan Pengadilan Niaga) (Pasal 165);

b. PHK terhadap anak yang tidak memenuhi syarat untuk bekerja yang digugat melalui lembaga PPHI (Pasal 68)

c. PHK karena berakhirnya PK (154 huruf b kalimat kedua)

4. Teori Perlindungan Hukum

Perlindungan hukum adalah suatu perlindungan yang diberikan terhadap subyek hukum dalam bentuk perangkat hukum baik yang bersifat preventif maupun yang bersifat represif, baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Dengan kata lain perlindungan hukum sebagai suatu gambaran dari fungsi hukum., yaitu konsep dimana hukum dapat memberikan suatu keadilan, ketertiban, kepastian, kemanfaatan dan kedamaian¹⁸. Perlindungan hukum selalu dikaitkan dengan konsep *recht staat* atau konsep *rule of law* karena lahirnya konsep-konsep tersebut tidak lepas dari keinginan memberikan pengakuan dan perlindungan terhadap hak asasi manusia, konsep *recht staat* muncul di abad ke-19 yang pertama kali dicetuskan oleh Julius Stahl. Pada saatnya hampir bersamaan muncul pula konsep negara hukum (*rule of Law*) yang dipelopori oleh A.V. Dicey.

Indonesia adalah negara yang berdasar atas hukum. Negara hukum adalah negara yang berlandaskan atas hukum dan yang menjamin keadilan bagi warganya. Maksudnya adalah segala kewenangan dan tindakan alat-alat perlengkapan negara atau penguasa, semata-mata berdasarkan hukum atau dengan kata lain diatur oleh hukum. Hal yang demikian akan mencerminkan keadilan bagi pergaulan hidup warganya¹⁹. Hukum berfungsi sebagai perlindungan kepentingan manusia, dimana tujuan sistem hukum mensyaratkan terpenuhinya 3 (tiga) unsur yang

¹⁸ <http://www.artikata.com/artiperlindunganhukum.html> diakses tanggal 20 Mei 2013, jam: 18.30 WIB.

¹⁹ Abu Daud Busroh dan Abubakar Busro, *Asaz-Asaz Hukum Tata Negara*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 1991), hal. 110.

selalu menjadi tumpuan hukum, yakni keadilan (*gerechtigkeith*), kepastian (*rechtsicherheit*) dan kemanfaatan (*zwechtmassigkeit*).²⁰ Hukum dalam pengertiannya yang umum adalah keseluruhan kaidah dan asas yang berfungsi sebagai alat atau sarana pembangunan dalam arti penyalur arah kegiatan manusia ke arah yang dikehendaki oleh pembangunan atau pembaharuan.²¹ Asas dan kaidah menggambarkan bahwa hukum dianggap sebagai gejala normatif.²² Kaidah hukum merupakan ketentuan atau pedoman tentang apa yang seyogyanya atau seharusnya dilakukan. Bagaimana orang seyogyanya atau seharusnya bertindak dan bertingkah laku. Kaidah hukum berisi kenyataan normatif: *das Sollen* dan bukan berisi kenyataan alamiah atau peristiwa konkrit.²³

Selanjutnya, hukum bertujuan untuk menjamin adanya kepastian hukum dalam masyarakat dan hukum itu harus pula bersendikan pada keadilan, yaitu asas-asas keadilan dari masyarakat itu²⁴. Alasan mengapa keadilan menjadi penting dan dapat dipaksakan adalah oleh karena kenyataan bahwa pelanggaran atas keadilan akan menimbulkan kerugian dan kejahatan dalam masyarakat.²⁵

²⁰ Gustav Radbruch sebagaimana dikutip oleh Sudikno Mertokusumo, *Mengenal Hukum Suatu Pengantar* (Yogyakarta: Liberty, 1990), hal.15.

²¹ Muchtar Kusumaatmaja dalam Sri Gambir Melati Hatta, *Beli Sewa Sebagai Perjanjian Tak Bernama: Pandangan Masyarakat dan Sikap Mahkamah Agung Indonesia* (Bandung: Alumni, 2000), hal.17.

²² , *Ibid*, hal.17.

²³ *Ibid*, hal.17.

²⁴ C.S.T. Kansil, *Pengantar Ilmu Hukum dan Tata Hukum Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, 1989), hal. 40 – 41.

²⁵ A. Sonny Keraf, *Pasar Bebas Keadilan dan Peran Pemerintah* (Yogyakarta: Kanisius, 1996), hal.120.

Keadilan merupakan suatu hak yang harus diwujudkan dalam sikap dan perilaku manusia di masyarakat agar kepentingan masyarakat terlindungi, dengan adanya pengaturan hukum yang bersendikan keadilan tersebut.

Thomas Aquinas menyatakan bahwa esensi hukum adalah keadilan, oleh karena itu hukum harus mengandung keadilan, hukum yang tidak adil bukanlah hukum itu sendiri. Bismar Siregar menyatakan bahwa hakim wajib menafsirkan undang-undang agar undang-undang berfungsi sebagai hukum yang hidup (*living law*), karena hakim tidak semata-mata menegakkan aturan formal, tetapi harus menemukan keadilan yang hidup di tengah-tengah masyarakat.²⁶

Sejalan dengan ini, Adam Smith merumuskan tentang keadilan komutatif, dimana prinsip utama keadilan komutatif adalah *no harm* atau prinsip tidak melukai dan merugikan orang lain. Keadilan komutatif ini menyangkut jaminan dan penghargaan atas hak-hak individu, khususnya hak-hak asasi. Menurut Smith, keadilan komutatif tidak hanya menyangkut pemulihan kembali kerusakan yang terjadi, melainkan juga menyangkut pencegahan terhadap terlanggarnya hak dan kepentingan pihak lain.²⁷ Dengan lain kata dapat dikatakan bahwa keadilan komunitatif tidak terutama terletak dalam melakukan suatu tindakan positif untuk orang lain, melainkan terletak dalam tidak melakukan tindakan yang merugikan orang

²⁶ Sudikno Mertokusumo, *Penemuan Hukum Sebuah Pengantar*, (Yogyakarta: Liberty, 1996), hal. 79.

²⁷ *Ibid*, hal.112.

lain. Tujuan keadilan adalah melindungi orang dari kerugian yang diderita akibat orang lain.²⁸

Keadilan komutatif lalu tertuang dalam hukum yang tidak hanya menetapkan pemulihan kerugian, melainkan juga hukum yang mengatur agar tidak terjadi pelanggaran atas hak dan kepentingan pihak tertentu.²⁹ Teori keadilan berdasar Smith berkaitan dengan konsep resiprositas atau kesetaraan nilai dalam pemulihan kembali kerugian maupun pertukaran ekonomi. Teori keadilan Smith ini dikembangkan kemudian bahwa prinsip utama keadilan komunitatif tidak melukai dan merugikan orang lain. Keadilan menurut Smith menyangkut adanya jaminan dan penghargaan atas hak-hak individu.³⁰

Adam Smith memandang manusia sebagai bagian yang tak terpisahkan dan suatu sistem yang mekanismenya mengaitkan perilaku mereka yang spontan dan pada umumnya naluriah dengan manfaat-manfaat yang tak kelihatan bagi mereka sendiri dan bagi masyarakat secara keseluruhan. Seperti halnya para fungsionalis, Smith menganggap masyarakat sebagai sebuah sistem terkait dengan hubungan kait-mengait yang sedemikian kompleks di antara bagian-bagiannya, sehingga setiap bagian menyumbang terhadap yang lainnya atau terhadap sistem tersebut

²⁸ *Ibid*, hal.116.

²⁹ *Ibid*, hal.112.

³⁰ Sri Gambir Melati Hatta, *Peranan Itikad Baik Dalam Hukum Kontrak dan Perkembangannya, Serta Implikasinya Terhadap Hukum dan Keadilan*, Pidato diucapkan pada Upacara Pengukuhan Jabatan Guru Besar Tetap Madya pada Fakultas Hukum Universitas Indonesia, tanggal 30 Agustus 2000, hal.16.

secara keseluruhan. Masing-masing bagian terkait dan tergantung satu sama lain; dan terkait dan terganggu pada keseluruhan.³¹

Berkaitan dengan kaidah hukum ini, maka dapat disimpulkan bahwa keadilan adalah aturan main minimal bagi kehidupan sosial manusia, dan prinsip keadilan adalah aturan main yang sangat hakiki bagi hidup manusia dan karena itu berlaku pada bidang kehidupan manapun, termasuk dalam bidang hukum ketenagakerjaan, khususnya yang mengatur tentang perlindungan hukum bagi pekerja dan ketentuan pemutusan hubungan kerja (PHK), sebagai upaya perlindungan hukum bagi pekerja dalam memperoleh keadilan hukum.

Selanjutnya, hukum juga harus memberikan suatu manfaat bagi seseorang, dalam hal kemanfaatan hukum ini teori utilitas (*utility*) menganjurkan *the greatest happiness principle* (prinsip kebahagiaan yang semaksimal mungkin). Tegasnya, menurut teori ini, masyarakat yang ideal adalah masyarakat yang mencoba memperbesar kebahagiaan dan memperkecil ketidakbahagiaan, atau masyarakat yang mencoba memberi kebahagiaan yang sebesar mungkin kepada rakyat pada umumnya, agar ketidakbahagiaan diusahakan sesedikit mungkin dirasakan oleh rakyat pada umumnya. Kebahagiaan berarti kesenangan atau ketiadaan kesengsaraan, ketidakbahagiaan berarti kesengsaraan dan ketiadaan kesenangan. Setiap orang dianggap sama derajatnya oleh teori utilitas.

³¹ A. Sonny Keraf, *Op.Cit*, h.50-51

Aliran utilitas yang dipelopori oleh Jeremy Bentham, menganggap bahwa tujuan hukum semata-mata untuk memberikan kemanfaatan atau kebahagiaan yang sebesar-besarnya bagi sebanyak-banyaknya warga masyarakat. Penekanannya didasarkan pada filsafat sosial bahwa setiap warga masyarakat mencari kebahagiaan dan hukum merupakan alatnya. Adanya negara dan hukum semata-mata hanya demi manfaat sejati, yaitu kebahagiaan mayoritas masyarakat.

Manfaat adalah satu istilah abstrak. Istilah ini mengungkapkan sifat atau kecenderungan sesuatu untuk mencegah kejahatan atau memperoleh kebaikan. Kejahatan adalah penderitaan atau penyebab penderitaan. Kebaikan adalah kesenangan atau penyebab kesenangan.³² Yang paling sesuai dengan manfaat atau kepentingan seorang individu adalah yang cenderung memperbanyak jumlah kebahagiaan itu. Yang paling sesuai dengan manfaat atau kepentingan masyarakat adalah yang cenderung memperbesar jumlah kebahagiaan individu yang membentuk masyarakat itu.³³ Begitupun dalam peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan yang mengatur tentang kedudukan hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha, maka asas kemanfaatan merupakan sebagai sasaran yang hendak dicapai dalam mencapai kebahagiaan dan kesejahteraan sebagaimana juga tercantum dalam Pembukaan Undang-Undang Dasar 1945

³² Jeremy Bentham, *The Theory of Legislation (Teori Perundang-undangan: Prinsip-prinsip Legislasi, Hukum Perdata dan Hukum Pidana)*, diterjemahkan oleh Nurhadi (Bandung: Nusamedia & Nuansa, 2006), hal.26.

³³ *Ibid.*

E. Metode Penelitian

Metode penulisan yang digunakan oleh penulis dalam penelitian tesis ini adalah metode deskriptif analistis yaitu menggambarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku dikaitkan dengan teori-teori hukum dalam praktik pelaksanaannya yang menyangkut permasalahan yang diteliti. Penulisan ini berusaha menjelaskan dan mengungkapkan fakta-fakta hukum, penelitian ini tidak didasarkan kepada perspektif satu disiplin non-yuridis tertentu, akan tetapi didasarkan kepada semua perspektif yang dianggap relevan dan memungkinkan. Disiplin-disiplin non-hukum yang tampak atau diperkirakan relevan untuk membantu memberikan penjelasan tentang masalah-masalah penelitian ini adalah, antara lain, sosiologi, dan sebagainya.

Metode pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode yuridis normatif, yaitu penelitian hukum yang dilakukan dengan cara meneliti bahan pustaka atau yang disebut dengan data sekunder berupa hukum positif dan bagaimana yuridis empiris dalam praktik pelaksanaan hukum ketenagakerjaan yang berlaku di Indonesia.

Penelitian ini dilakukan melalui beberapa tahap sebagai berikut yaitu penelitan kepustakaan, yaitu dengan mengumpulkan sumber data sekunder yang terdiri dari: bahan-bahan hukum primer berupa peraturan perundang-undangan nasional, bahan-bahan hukum sekunder yaitu bahan yang erat hubungannya dengan bahan hukum primer dan dapat membantu menganalisis bahan hukum primer, seperti: tulisan para ahli,

buku-buku yang berkaitan, dan lain sebagainya. Dan bahan-bahan hukum tertier, yaitu bahan yang memberikan informasi tentang bahan hukum primer dan sekunder, anatara lain artikel, majalah, dan koran.

Sedangkan data penelitian yang ada dikumpulkan oleh penulis dengan teknik sebagai berikut: *pertama*, data kepustakaan dan dokumen. Data kepustakaan meliputi bahan-bahan kepustakaan berupa bahan atau sumber primer³⁴. Bahan atau sumber primer ini terdiri dari buku-buku, kertas kerja koperensi, lokakarya, seminar, dan simposium, laporan-laporan penelitian, majalah, disertasi atau tesis, dan sebagainya yang erat kaitannya dengan objek penelitian guna mendapatkan landasan teoritis dan memperoleh informasi dalam bentuk ketentuan formal dan melalui naskah resmi yang ada. Data dokumen pemerintah terdiri dari bahan-bahan hukum primer, sekunder, dan tersier³⁵, diantaranya peraturan perundang-undangan, yurisprudensi dan putusan-putusan pengadilan, rancangan undang-undang, laporan resmi pemerintah, dan sebagainya sepanjang dianggap relevan dengan topik yang diteliti. *Kedua*, data lapangan dalam penelitian ini diperoleh dan dikumpulkan dengan menggunakan teknik komunikasi,³⁶ yaitu melalui kontak atau hubungan pribadi antara pengumpul data dengan sumber data (responden). Teknik komunikasi dilakukan dengan wawancara (*interview*) sebagai alat pengumpul data. Wawancara dilakukan dengan menggunakan pedoman

³⁴ Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif-Suatu Tinjauan Singkat*, (Jakarta: Rajawali, 1985), hal.34.

³⁵ Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, (Jakarta: UI.Press, 1986), hal. 52.

³⁶ Hadari Nawawi, *Metode Penelitian Bidang Sosial*, (Yogyakarta : Gajahmada University Press, 1995), hal. 110.

wawancara yang telah disiapkan terlebih dahulu. Data lapangan dapat menjadi data primer diperoleh melalui wawancara populasi dibatasi secara profesional. Setelah data diperoleh, selanjutnya dilakukan analisis secara non statistik, oleh karenanya penelitian ini akan menghasilkan dan memberikan nilai yang bersifat kuantitatif.

Dalam mencari data mengenai berbagai hal menyangkut kegiatan penelitian, peneliti memilih lokasi penelitian di DKI Jakarta didasarkan atas pertimbangan kedekatan wilayah DKI Jakarta dengan pusat kekuasaan. Artinya, instansi-instansi tingkat pusat sebagai pengendali kebijakan menyimpan dan memiliki berbagai informasi dan dokumen yang diperlukan dalam penelitian, selain biaya penelitian yang sangat terbatas.

Metode analisis data yang dipergunakan pada penelitian ini adalah metode analisis normatif kualitatif. Maksud dari normatif disini adalah bertitik tolak peraturan perundang-undangan yang ada sebagai hukum positif, sedangkan maksud dari kualitatif disini adalah data yang berasal dari data sekunder.

F. Sistematika Penulisan

BAB I : PENDAHULUAN, merupakan bagian awal penulisan tesis yang menguraikan tentang: latar belakang, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, landasan teori dan konseptual, metode penelitian dan juga disarikan sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA, merupakan kajian kepustakaan penulisan tesis yang menjelaskan tentang berbagai konsep dan pengertian tentang tinjauan politik hukum Indonesia dalam pembangunan hukum ketenagakerjaan beserta konsep perlindungan hukum kepada pekerja menurut teori dan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Termasuk berbagai konsep tentang perjanjian di bidang ketenagakerjaan.

BAB III : KEPUTUSAN MAHKAMAH KONSTITUSI NO.012/PUU-1/2003 TENTANG PERLINDUNGAN HUKUM TENAGA KERJA TERHADAP KESALAHAN BERAT, merupakan sebagai jawaban atas permasalahan pertama penelitian tesis Dalam bab ini di analisis tentang analisis putusan Mahkamah Konstitusi yang membatalkan beberapa

ketentuan dalam UU Ketenagakerjaan khususnya yang terkait dengan kesalahan berat. Dalam bab ini pokok terpenting adalah menyangkut dengan keberlakuan putusan Mahkamah Konstitusi dan pengaruhnya dalam pembentukan upaya perlindungan hukum bagi para pekerja/buruh. Terakhir dalam bab ini juga disampaikan analisis dari penulis.

BAB IV : KEKUATAN PERJANJIAN KERJA BERSAMA (PKB) ATAU PERATURAN PERUSAHAAN (PP) YANG MENGATUR TENTANG PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK), merupakan sebagai jawaban atas permasalahan kedua penelitian tesis. Dalam bab ini di analisis tentang, berbagai upaya implementasi dalam memberikan perlindungan hukum bagi pekerja/buruh dari adanya pemutusan hubungan kerja secara sepihak. Terkait dengan ini, kesalahan berat menjadi pokok bahasan disertai dengan berbagai contoh kasus dan analisisnya. Dalam bab ini juga disampaikan peranan dan kedudukan Pengadilan Hubungan Industrial sebagai bagian dari pemberdayaan dan sekaligus perlindungan kepada pekerja dalam pemenuhan keadilan.

BAB V : PENUTUP, merupakan bagian akhir penulisan tesis berisikan tentang kesimpulan dan saran.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Politik Hukum Indonesia dalam Pembangunan Hukum Ketenagakerjaan

Bidang ketenagakerjaan sebagai bagian integral dari pembangunan nasional berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya untuk meningkatkan harkat, martabat, dan harga diri tenaga kerja serta mewujudkan masyarakat sejahtera, adil, makmur, dan merata baik materiil maupun spiritual.

Dalam rangka merealisasikan tujuan negara yang berdasarkan atas asas hukum, dan dalam rangka mewujudkan tujuan kehidupan bernegara itu, maka hukum tersebut menjadi pengarah³⁷, bahkan perekayasa dan perancang bagaimana bentuk masyarakat yang adil dan makmur itu diwujudkan.³⁸ Hal demikian juga berlaku pada negara Republik Indonesia, dengan catatan bahwa sejak semula negara Indonesia sudah mempunyai konsep negara kesejahteraan.³⁹ Kesejahteraan yang menjadi tujuan politik hukum selain berlandaskan pada prinsip negara hukum dan demokrasi politik. Dengan demikian, secara konseptual politik hukum pengelolaan sumber daya alam nasional dapat dirumuskan sebagai arah kebijakan

³⁷ Sjachran Basah, *Tiga Tulisan Tentang Hukum*, Amrico (Bandung: Amrico, 1984), hal.24.

³⁸ Sjachran Basah, *"Perizinan di Indonesia"*, Makalah pada Penataran Hukum Administrasi dan Lingkungan, Fakultas Hukum, Universitas Airlangga, Surabaya, 1992.

³⁹ Sri Soemantri M, *Bunga Rampai Hukum Tata Negara Indonesia*, Cet.ke I (Bandung: Alumni, 1992), hal.43.

hukum yang ditetapkan oleh penyelenggara negara (negara) untuk mewujudkan kesejahteraan rakyat Indonesia melalui penguatan demokrasi ekonomi, selain demokrasi politik yang tercantum dalam konstitusi UUD 1945.

Dalam konteks Indonesia, maka arah kebijakan hukum⁴⁰ yang hendak dibangun dan dikembangkan selain ditujukan untuk menciptakan sistem hukum nasional, juga yang lebih penting adalah mewujudkan kesejahteraan masyarakat. Inilah yang dimaksudkan oleh Bagir sebagai salah satu bagian dari politik hukum⁴¹ yang bersifat tetap.⁴²

Penjelasan ini sejalan dengan pendapat Hakim, yang mengatakan bahwa hukum yang hendak dibangun seyogianya harus senantiasa mengacu kepada cita-cita masyarakat Indonesia, yaitu tegaknya negara hukum yang demokratis dan berkeadilan sosial. Atas dasar pandangan yang demikian dikatakan bahwa politik hukum Indonesia sesungguhnya

⁴⁰ Pengertian kebijakan diartikan oleh para ahli dengan beragam. Laswel dan Kaplan mengartikan ari kebijaksanaan (*policy*) sebagai “*a projected program of goal, values, and practices*”. Sedangkan Anderson memberikan arti *policy* sebagai “*a purposive course of action followed by an actor or set of actors in dealing with a problem or matter of concern*”. Lihat: Thomas R. Dye dalam Muhammad Akib, *Politik Hukum Lingkungan, Dinamika dan Refleksinya Dalam Produk Hukum Otonomi Daerah* (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2012), hal.1.

⁴¹ Istilah politik hukum merupakan terjemahan dari istilah hukum Belanda *rechtspolitiek*, yang merupakan bentukan dari dua kata: *recht* dan *politiek*. Dalam Bahasa Indonesia kata *recht* berarti hukum, adapun kata *politiek* di dalamnya terkandung pula arti *beleid*, yang biasanya diartikan sebagai kebijaksanaan atau kebijakan (*policy*). Lihat: Marjanne Termorshuizen, *Kamus Hukum Belanda-Indonesia*, (Jakarta: Djambatan, 1999), h.235. Wahyono memberikan arti politik hukum sebagai arah kebijakan mengenai hukum yang akan dibentuk atau diberlakukan. Menurutnya, politik hukum adalah sebagai kebijakan dasar yang menentukan arah, bentuk, maupun isi dari hukum yang akan dibentuk. Lihat: Padmo Wahyono dalam Moh. Mahfud MD, *Politik Hukum di Indonesia*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2009), hal.5.

⁴² Dikatakan oleh Bagir, bahwa politik hukum ada yang bersifat tetap (permanen) dan ada juga yang bersifat temporer. Politik hukum yang bersifat tetap adalah berkaitan dengan sikap hukum yang akan selalu menjadi dasar kebijakan pembentukan dan penegakan hukum. Sementara politik hukum yang bersifat temporer adalah kebijakan yang ditetapkan dari waktu ke waktu sesuai dengan kebutuhannya. Lihat: Bagir Manan, *Menyongsong Fajar Otonomi Daerah* (Yogyakarta: FH UIL, 2001), hal.180.

harus berorientasi pada cita-cita negara hukum yang didasarkan atas prinsip-prinsip demokrasi dan berkeadilan sosial dalam suatu masyarakat Bangsa Indonesia yang bersatu sebagaimana yang tertuang dalam Pembukaan UUD 1945.⁴³

Dalam kaitannya dengan politik hukum pembangunan ketenagakerjaan harus diatur sedemikian rupa sehingga terpenuhinya hak-hak dan perlindungan yang mendasar bagi tenaga kerja dan pekerja/buruh serta pada saat yang bersamaan dapat mewujudkan kondisi yang kondusif bagi pengembangan dunia usaha.

Dalam suatu negara yang sedang membangun, keberadaan tenaga kerja sebagai sumber daya manusia, merupakan salah satu faktor dari berbagai komponen pembangunan yang satu dengan yang lainnya tidak dapat dipisah-pisahkan, akan tetapi dalam kenyataannya, mau tidak mau harus diakui bahwa komponen tenaga kerja merupakan hal yang paling menonjol.⁴⁴

Pembangunan ketenagakerjaan mempunyai banyak dimensi dan keterkaitan. Keterkaitan itu tidak hanya dengan kepentingan tenaga kerja sebelum dan sesudah masa kerja tetapi juga keterkaitan dengan kepentingan pengusaha, pemerintah, dan masyarakat. Untuk itu, diperlukan pengaturan yang menyeluruh dan komprehensif, antara lain mencakup pengembangan sumber daya manusia, peningkatan

⁴³ Abdul Hakim G. Nusantara, *Politik Hukum Indonesia*, (Jakarta: YLBHI, 1988), hal.20.

⁴⁴ Gunawi Kartasapoetra (etal), *Hukum Perburuhan Pancasila dalam Pelaksanaan Hubungan Kerja*, Get. ke I (Bandung: Armico, 1983). hal.9.

produktivitas dan daya saing tenaga kerja Indonesia. Termasuk pula upaya perluasan kesempatan kerja, pelayanan penempatan, dan pembinaan hubungan industrial.

Pembinaan hubungan industrial sebagai bagian dari pembangunan ketenagakerjaan harus diarahkan untuk terus menerus mewujudkan hubungan industrial yang harmonis, dinamis dan berkeadilan. Hubungan industrial, yang merupakan keterkaitan antara pekerja/buruh dengan pengusaha, berpotensi menimbulkan perbedaan pendapat, bahkan perselisihan antara kedua belah pihak.

B. Hubungan Kerja dan Perjanjian Kerja Dalam Perspektif Hubungan Industrial

1. Pengertian Perjanjian

Perjanjian diatur dalam Buku Ketiga Kitab-undang-undang Hukum Perdata yang berjudul "Tentang Perikatan". Perjanjian merupakan salah satu sumber perikatan, sumber perikatan yang lain adalah Undang-undang.⁴⁵ Subekti memberikan definisi perikatan sebagai hubungan hukum diantara dua orang atau lebih dimana pihak yang satu berhak atas suatu tuntutan kepada pihak yang lain, sedangkan pihak yang lainnya memiliki kewajiban untuk memenuhi kewajiban tersebut. Pihak yang

⁴⁵ Republik Indonesia, *Kitab Undang-undang Hukum Perdata [Burgerlijk Wetboek]*, diterjemahkan oleh R. Subekti dan R. Tjitrosudibio, cet.8, Jakarta: Pradnya Paramita, 1976, Pasal 1233.

berhak menuntut sesuatu dinamakan kreditur dan pihak yang memiliki kewajiban memenuhi tuntutan disebut debitur.⁴⁶

Pasal 1313 Kitab Undang-undang Hukum Perdata mengawali ketentuan yang diatur dalam Bab Kedua Buku III Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, di bawah judul “Tentang Perikatan yang Dilahirkan dari Kontrak atau Perjanjian”, dengan menyatakan bahwa “Suatu perjanjian adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang lain atau lebih”. Rumusan yang diberikan tersebut hendak memperlihatkan kepada kita semua, bahwa suatu perjanjian adalah:

- 1). suatu perbuatan;
- 2). antara sekurangnya dua orang (jadi dapat lebih dari dua orang);
- 3). perbuatan tersebut melahirkan perikatan di antara pihak-pihak yang berjanji tersebut.

Perbuatan yang disebutkan dalam rumusan awal ketentuan Pasal 1313 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata hendak menjelaskan kepada kita semua perjanjian hanya mungkin terjadi jika ada suatu perbuatan nyata, baik dalam bentuk ucapan, maupun tindakan secara fisik, dan tidak hanya dalam bentuk pikiran semata-mata. Atas dasar inilah kemudian dikenal adanya perjanjian konsensual, perjanjian formil, dan perjanjian riil.

⁴⁶ Subekti, *Hukum Perjanjian*, (Jakarta: Penerbit PT Intermassa, 2004), hal.1.

2. Pengertian Hubungan Kerja dan Perjanjian Kerja

Hubungan kerja antara pekerja dengan majikan sesungguhnya adalah hubungan perdata yang didasarkan pada kesepakatan antara kedua belah pihak untuk mendapatkan hak dan menjalankan kewajiban masing-masing. Hak dan kewajiban tersebut tertuang dalam perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis atau lisan. Dalam perjanjian kerja tersebut harus secara jelas mengatur jam dan waktu kerja, besarnya upah, upah lembur, perlindungan kesehatan, dan sebagainya. Juga diatur tentang hak dan kewajiban pekerja serta hak dan kewajiban pengusaha bila hubungan kerja berakhir atau diakhiri oleh salah satu pihak.⁴⁷

Sedangkan hubungan industrial merupakan suatu sistem hubungan yang terbentuk antara pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsure pengusaha, pekerja dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan UUD 1945.⁴⁸ Hubungan industrial adalah keseimbangan antara tujuan dan kepentingan bagi pekerja dan pengusaha dalam proses produksi barang dan jasa di perusahaan. Artinya para pekerja dan pengusaha secara individu dan kolektif mempunyai tujuan dan tanggung jawab yang sama, karena dengan sukses hubungan industrial, baik pekerja maupun pengusaha

⁴⁷ Libertus Jehani, *Hak-Hak Pekerja Bila Di PHK* (Tangerang: VisiMedia, 2005), hal.2. Menurut penulis, persoalan yang paling sering muncul selain konflik menyangkut upah juga masalah kompensasi pemutusan hubungan kerja (PHK). Ada beberapa komponen kompensasi PHK yaitu: uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang penggantian hak dan uang pisah. Pemicu konflik tersebut ada yang disebabkan karena unsur kesengajaan pengusaha untuk menghindari tanggungjawab membayar kompensasi PHK, tapi kadangkala juga disebabkan karena ketidaktahuan para pihak, baik pengusaha maupun pekerja yang di-PHK.

⁴⁸ Lihat: Pasal 1 ayat 16 Undang-undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

akan mendapat manfaat baik secara individual maupun bagi organisasi perusahaan. Pelaksanaan hubungan industrial di perusahaan selalu dipengaruhi oleh dinamika masyarakat sehingga dalam pelaksanaannya selalu menghadapi tantangan dan rintangan dan berpengaruh pada kondisi hubungan kerja yang selalu berubah dari waktu ke waktu. Secara garis besar, permasalahan yang terjadi dalam hubungan kerja berpengaruh kepada hubungan industrial, antara lain meliputi pemahaman teknis undang-undang bidang hubungan industrial tentang hakekat hubungan kerja, mengenai permasalahan perjanjian kerja yang menjadi dasar terbitnya hubungan kerja yang diatur tentang hak dan kewajiban para pihak, penggunaan perjanjian kerja waktu tertentu untuk semua jenis pekerjaan dan kecenderungan menggunakan pekerja outsourcing, dan upaya-upaya perbaikan syarat kerja yang diatur dalam ketentuan normatif.

Aloysius Uwiyono memandang hubungan kerja dalam konteks hukum Indonesia adalah bahwa hubungan kerja berkaitan dengan hubungan kontraktual⁴⁹ yang dibuat antara pekerja dengan pengusaha. Oleh karenanya hubungan kerja didasarkan pada perjanjian kerja, perjanjian kerja bersama dan peraturan perusahaan. Hubungan hukum yang berdasarkan pada hubungan kontraktual sebenarnya telah dianut di

⁴⁹ Aloysius Uwiyono, “*Dinamika Ketentuan Hukum tentang Pesangon*,” dalam <http://www.Hukumonline> diakses pada tanggal 1 Juli 2013. Faktor lain yang mempengaruhi dasar hubungan kerja adalah berkembangnya model hubungan industrial yang dianut oleh negara yang bersangkutan. Dalam hal ini terdapat dua model hubungan industrial yaitu *corporatist model* dan *contractualist model*. Yang pertama suatu model hubungan kerja di mana peran Pemerintah sangat dominant dalam menentukan syarat-syarat kerja dan kondisi kerja (*corporatist model*) dan yang kedua model hubungan industrial di mana peran Pemerintah sangat minim atau rendah (*contractualist model*). Selanjutnya Uwiyono menambahkan bahwa terdapat peran hubungan industrial yang lain di mana peran serikat pekerja sangat besar (*multi union system*).

Indonesia sejak berlakunya Burgelijk Wetboek (BW)⁵⁰ atau yang lazim sekarang disebut dengan Kitab Undang-undang Hukum Perdata. Berdasarkan prinsip kebebasan berkontrak⁵¹ dalam hukum perdata/hukum privat, dinyatakan bahwa siapapun yang memenuhi syarat berhak melakukan perjanjian dengan pihak lain dan perjanjian tersebut berlaku sebagai undang-undang bagi para pihak yang membuatnya.

Dalam hukum perburuhan di Indonesia, harus dibedakan antara hubungan kerja dengan hubungan industrial.⁵² Beberapa negara baik yang termasuk di dalam sistem hukum Kontinental (*Continental Law*) maupun *Common Law* membedakan kedua bentuk hubungan ini. Judge Bartolome` Rios Salmeron mengatakan bahwa hubungan kerja (*labour relationship*) selalu didasarkan pada adanya perjanjian kerja (*labour contract*).⁵³ Sedangkan Bruce E.Kaufmann menggaris bawahi bahwa walaupun di Amerika Serikat, *industrial relation* telah ada sejak akhir tahun

⁵⁰ Indonesia masih menggunakan dasar hukum dalam KUH Perdata, khususnya juga mengenai masalah hukum perburuhan mulai dari Pasal 1601 a – Pasal 1752 KUH Perdata.

⁵¹ Asas kebebasan berkontrak mempunyai hubungan erat dengan asas konsensualisme dan asas kekuatan mengikat yang terdapat dalam Pasal 1338 (Ayat 1) KUH Perdata. Asas kebebasan berkontrak (*contravijheid*) berhubungan dengan isi perjanjian yaitu kebebasan menentukan apa dan dengan siapa perjanjian itu diadakan. Lihat Sutan Remi Sjahdeini, *Kebebasan Berkontrak dan Perlindungan Seimbang bagi Para Pihak dalam Perjanjian Kredit Bank di Indonesia*, (Jakarta : Institut Bankir, 1993), hal. 105.

⁵² Dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan pada Pasal 50 bahwa hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh atau dalam Pasal 1 Ayat (15) dikatakan hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, dan Pasal 1 Ayat (16) menyatakan hubungan industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh dan pemerintah.

⁵³ Judge Bartolome` Rios Salmeron, dalam *General Report Social Dialogue Eight Meeting of European Labour Court Justice*, Jerusalem, September 3, 2000 menyebutkan bahwa, "...it is not usual to find a legal concept of contract of employment, although in some legal systems it can be deducted from the concept of employee, which is legally defined, in spite of the fact that personnel scope of labour acts may vary according to their objects. Mengutip *British Statute Law* dalam *Employment Rights Act (ERA) Section 230 (1)* dinyatakan "...and a worker, who is working under a contract of employment or a contract for services" (*Section 230 (3)*).

1920an, ada 3 perdebatan yang terjadi dalam masalah perburuhan berkaitan dengan industrial relation, salah satunya adalah ketergantungan dan posisi tawar yang lemah dari pekerja maupun serikat pekerja pada peraturan pemerintah (*government regulation in the form protective labor legislation*).⁵⁴ Di Jerman, sebagai bagian dari Civil Code, dalam *the Protection Against Dismissal Act and the Employment Promotion Act*,⁵⁵ disebutkan bahwa batasan kontrak merupakan hal yang utama dalam *labour relations*. Argumen-argumen di atas jelas menekankan perbedaan hubungan kerja dengan hubungan industrial. Dalam hubungan industrial, tidak terdapat hubungan hukum akan tetapi peran serta Negara (dalam hal ini Pemerintah) diatur di dalamnya. Sedangkan dalam konteks hubungan kerja, terdapat hubungan hukum yang jelas yaitu hubungan hukum privat atau hubungan hukum keperdataaan, karena hubungan kerja di dasarkan pada kontrak kerja atau perjanjian kerja. Indonesia sebagai negara yang menganut sistem Civil Law yang menempatkan peraturan perundang-undangan menjadi sumber hukum perburuhan yang utama maka syarat-syarat kerja dan kondisi kerja ditetapkan oleh Pemerintah. Dalam situasi demikian, dinamika perubahan hukum perburuhan sangat bergantung pada Pemerintah selaku pembuat maupun pelaksana hukum.

⁵⁴ Bruce E. Kaufmann, *Government Regulation of the Employment Relationship*, New York : Industrial Relations Research Association Series, 1998, 1st. ed. p.2.

⁵⁵ Dalam *Labour Relationship in a Changing Environment*, London: Cornell University, 1990, Alan Gladstone mengutip Germany Civil Code, 1990, ".....the civil code covers mainly fundamental aspects of employer –employee relationship..., contains provisions concerning termination of the labour contract."

3. Macam Perjanjian Kerja lainnya atau jenis Pekerjaan Tertentu

1. Perjanjian Pemborongan Kerja

a) Menurut KUHP Perdata

Didalam kitab undang –undang Hukum perdata Buku III Title 7A Pasal 1601b Pemborongan pekerjaan adalah suatu perjanjian dimana pihak yang satu, pemborong mengikatkan diri untuk membuat suatu karya tertentu bagi pihak lain, yang memborong dengan menerima bayaran tertentu.

b) Menurut Undang – undang Nomor 13 Tahun 2003

Berdasarkan Pasal 64 dan 65.

perusahaan dapat menyerahkan sebagian pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis. Perjanjian pemborong pekerjaan dibuat secara tertulis dan harus memenuhi syarat sebagai berikut :

- (1) Dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama
- (2) Dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan
- (3) Merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan dan
- (4) Tidak menghambat proses produksi secara langsung

Disamping itu perusahaan pemberi juga wajib membuat alur kegiatan proses pelaksanaan pekerjaan (yang akan diserahkan kepada perusahaan penerima). Perusahaan pemberi juga harus menetapkan jenis – jenis pekerjaan utama dan pekerjaan penunjang. Kemudian melaporkan semua ini kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenaga kerjaan setempat.⁵⁶

c) Menurut Doktrin

Andrian sutedi mengartikan bahwa perjanjian pemborong pekerjaan adalah perjanjian antara pihak pemborong dengan pihak yang memborongkan pekerjaan yang memuat hak dan kewajiban para pihak⁵⁷

Menurut Rusli Hardijan pengertian perjanjian pemborong pekerjaan adalah perjanjian penyerahan pelaksanaan pekerjaan dari perusahaan pemberi pekerjaan kepada perusahaan lain⁵⁸

2. Perjanjian Kerja Bagi Hasil

Perjanjian kerja bagi hasil adalah perjanjian dimana pihak yang satu mengikat diri kepada pihak yang lain, untuk mengerjakan suatu pekerjaan yang menerima imbalan (upah) berupa bagian dari

56 Hukum Online.com” 53 Tanya Jawab Seputar Tenaga Kerja”, (Jakarta : Visimedia, 2009, hlm5)

57 *Ibid*, hlm 54

58 Rusli Hardijan, op.Cit,hlm 95.

hasil pekerjaan yang besarnya ditentukan berdasarkan pembagian yang disepakati bersama.⁵⁹

3. Perjanjian Kerja Laut

Menurut Pasal 395 KUHD, perjanjian kerja laut adalah perjanjian yang dibuat antara seorang pengusaha kapal di satu pihak dan seorang buruh di pihak lain, dengan mana pihak tersebut terakhir menyanggupi untuk dibawa perintah pengusaha melakukan pekerjaan dengan mendapat upah sebagai nakhoda atau anak buah kapal.

Menurut G kartasapoetra, dan kawan – kawan, yang dimaksud dengan perjanjian kerja laut adalah perjanjian yang diselenggarakan antara seorang pengusaha angkutan kapal di satu pihak dan seorang tenaga kerja di pihak lain dimana yang terakhir ini mengikatkan diri untuk bekerja pada pengusaha angkutan kapal, sebagai nakhoda atau pelaut dengan menerima upah.⁶⁰

4. Perjanjian Untuk melakukan jasa- jasa

Adalah perjanjian untuk melakukan pekerjaan bukan perjanjian kerja pemborong pekerjaan. Dalam hal ini tidak ada perintah atasan dan bawahan, serta tidak ada hubungan kerja karena ada perintah

59 Direktorat Persyaratan Kerja dan Penyelesaian Perselisihan Ditjen Binawas Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI, OP.Cit,hlm 22.

60 Djumadi, Op. Cit, hlm 84-85

hubungan kerja karena pelaksanaan tidak berada dibawah atau tidak menerima perintah dari pelaksanaan tidak berada dibawah atau tidak menerima perintah dari pemberi kerja, sekaligus tidak ada pembagian resiko.⁶¹

5. Perjanjian Penyedia Jasa Pekerja/Buruh

Dalam perjanjian peyedia jasa pekerja / buruh, Perusahaan pemberi kerja tidak boleh menggunakan pekerja/buruh untuk melaksanakan kegiatan pokok, hanya boleh digunakan untuk melaksanakan kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang idak berhubungan langsung dengan proses produksi.

4. Bentuk Perjanjian Kerja

Menurut Pasal 1601 d KUHPerdata, jika perjanjian kerja tertulis, biaya akta dan biaya tambahan lainnya dipikul oleh majikan. maka dapat diartikan suatu pejanjian kerja bisa dibuat dalam bentuk tertulis dan tidak tertulis. jika dibuat tertulis maka biaya tambahan lainnya dipikul oleh majikan.

Menurut pasal 51 ayat (1) dan (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 bahwa perjanjian kerja dibuat scara tertulis atau lisan. Perjanjian kerja yang disyaratkan secara tertulis dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Jadi bentuk

61 Direktorat Persyaratan Kerja dan Penyelesaian Perselisihan Ditjen Binawas Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI, op.Cit, hlm 24.

pejanjian kerja menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan yaitu bentuk tertulis dan tidak tertulis atau lisan.

Dengan gambaran tersebut, jelaslah bahwa pada dasarnya tidak disyaratkan bentuk tertentu atau secara tertulis. Memang bentuk perjanjian kerja adalah bebas. Dengan demikian perjanjian kerja dapat dibuat secara tertulis maupun lisan yaitu:

a. Perjanjian kerja lisan

Dewasa ini perjanjian kerja pada umumnya secara tertulis, tetapi kadang-kadang masih ada juga perjanjian kerja yang disampaikan secara lisan.⁶²

Perjanjian kerja yang dibuat secara lisan memang tidak dilarang oleh peraturan perundang-undangan akan tetapi mengandung kelemahan-kelemahan misalnya seandainya setelah perjanjian berlangsung selama bertahun-tahun lalu timbul perselisihan mengenai aturan-aturan yang sejak awal diperjanjikan dalam hubungan kerja maka akan sulit mencari buktinya, sehingga akan menimbulkan kerugian bagi pihak-pihak yang mengadakan perjanjian.

b. Perjanjian kerja tertulis

Perjanjian kerja tertulis haruslah memuat mengenai jenis pekerjaan yang akan dilakukan, besarnya upah yang akan diterima dan berbagai hak serta kewajiban lainnya bagi masing-masing pihak.⁶³

⁶² Libertus Jehani, Op.Cit, hlm 3

Penyimpangan dari ketentuan dalam perjanjian kerja yang merugikan buruh. sudah pasti tidak memuaskan karena buruh berada dalam posisi yang lemah. Menurut Mr.S.Mok antara buruh dan majikan yang meletakkan kepada anak yang lemah beban yang sama seperti kepada orang dewasa yang kuat.⁶⁴

Tidak satu pihak pun berwenang secara sepihak mengadakan perubahan dalam perjanjian kerja, menurut Van der Grinten adalah wewenang pihak lainnya untuk memutuskan hubungan kerjanya dengan pernyataan pengakhiran.⁶⁵

5. Isi Perjanjian Kerja

Secara konkret isi suatu perjanjian kerja berdasarkan Pasal 54 Ayat(1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang dibuat secara tertulis sekurang-kurangnya memuat:

- a. Nama, alamat perusahaan dan jenis usaha
- b. Nama, jenis kelamin, umur dan alamat pekerja/buruh
- c. Jabatan atau jenis pekerjaan
- d. Tempat pekerjaan
- e. Besarnya upah dan cara pembayarannya

63 Ibid, hlm 4.

64 Halili Toha, " Hubungan Kerja Antara Majikan & Buruh", (Jakarta : PT Bina Aksara, 1987 hlm 42).

65 Ibid, hlm 50.

- f. Syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh
- g. Mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja
- h. Tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat dan
- i. Tanda tangan pihak dalam perjanjian kerja.

Menurut imam Soepomo, isi perjanjian kerja yaitu pokok persoalan, tegasnya pekerjaan yang diperjanjikan, tidak boleh bertentangan dengan ketentuan dalam undang-undang yang sifatnya memaksa atau dalam undang-undang tentang ketertiban umum atau dengan tata susila masyarakat. secara positif isi perjanjian kerja adalah dengan sendirinya kewajiban-kewajiban dan hak-hak buruh serta kewajiban-kewajiban dan hak-hak majikan, yang berpangkal pada melakukan pekerjaan dan pembayaran upah. acap kali kewajiban pihak yang satu tersimpul dalam hak pihak lainnya dan hak pihak yang satu tersimpul dalam kewajiban pihak lainnya.⁶⁶

6. Subyek Perjanjian Kerja

Subyek dari perjanjian kerja adalah orang-orang yang terkait oleh perjanjian yang dibuatnya

66 Iman Soepomo, Op.Cit, hlm 59-60.

a. Menurut Peraturan Perundang-undangan

1. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan jo Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Subyek perjanjian kerja adalah pekerja/buruh dan pengusaha/majikan. Berdasarkan Pasal 1 angka 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 jo Pasal 1 angka 9 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004,pekerja atau buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.Sedangkan pengertian Pengusaha dalam Pasal 1 angka 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 jo Pasal 1 angka 6 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Pengusaha adalah:

- a). Orang perseorangan,persekutuan atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri
- b). Orang perseorangan,persekutuan atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya
- c). Orang persorangan,persekutuan atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana

dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan diluar wilayah Indonesia.

2 Berdasarkan KUHPerdata

Pasal 1601a KUHPerdata, bahwa subyek perjanjian kerja adalah buruh dan majikan. Buruh adalah barang siapa mengikatkan diri untuk bekerja pada majikan selama suatu waktu tertentu dengan menerima upah, Majikan adalah barang siapa yang mengikatkan diri untuk memperkerjakan buruh selama suatu waktu tertentu dengan memberi upah.

a. Menurut Doktrin

Menurut Libertus Jehani subyek perjanjian kerja adalah dan pengusaha. Pekerja adalah siapapun yang bekerja pada orang lain dengan kompensasi akan mendapatkan upah. Sering kali terjadi salah kaprah seakan-akan yang disebut pekerja/buruh/karyawan adalah orang-orang yang bekerja di pabrik, para cleaning service dan staff-staff administrasi di kantor-kantor. Sedangkan para manajer, kepala-kepala bagian, para direktur bukan sebagai pekerja. Sedangkan pengusaha adalah semua orang yang mempekerjakan orang lain dengan membayar upah wajib melaksanakan ketentuan-ketentuan ketenagakerjaan. Bukan hanya konsep pekerja saja yang salah kaprah, tetapi majikan/pengusaha juga dimaknai secara sempit. Majikan seakan-akan hanya pemilik pabrik atau perusahaan besar, Sedangkan pemilik yayasan, Lembaga-lembaga

sosial, individu, koperasi dan sebagainya yang mempekerjakan orang lain seringkali tidak digolongkan sebagai majikan, padahal termasuk juga dalam kategori majikan.⁶⁷

7. Hak dan Kewajiban Para Pihak dalam Perjanjian Kerja

Hak dan kewajiban subjek perjanjian kerja, dimana hak merupakan suatu tuntutan dan keinginan yang diperoleh oleh subjek perjanjian kerja yaitu pengusaha dan pekerja, sedangkan kewajiban para pihak disebut prestasi.

Hak dan kewajiban subjek perjanjian kerja bersifat timbal balik artinya hak buruh menjadi kewajiban bagi majikan dan hak majikan menjadi kewajiban bagi buruh.

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

- (1). Menurut Pasal 6 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha.
- (2). Menurut Pasal 11 Undang-undang Nomor Tahun 2003, setiap tenaga kerja berhak memperoleh dan/atau meningkatkan dan/atau mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat dan kemampuannya melalui pelatihan kerja.

67 Libertus Jehani, Op.Cit,hlm1

- (3). Menurut Pasal 18 Ayat (1) Undang- undang Nomor 13 Tahun 2003, berhak memperoleh pengakuan kompetensi kerja setelah mengikuti pelatihan kerja yang diselenggarakan lembaga pelatihan kerja pemerintah, lembaga pelatihan kerja swasta, atau pelatihan di tempat kerja.
- (4). Menurut Pasal 31 Undang- undang Nomor 13 Tahun 2003, mempunyai hak kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam atau di luar negeri.
- (5). Menurut Pasal 79 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, buruh berhak atas waktu istirahat dan cuti.
- (6). Menurut Pasal 80 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, buruh berhak atas kesempatan yang secukupnya untuk melaksanakan ibadah yang diwajibkan oleh agamanya.
- (7). Menurut Pasal 82 Undang- undang Nomor 13 Tahun 2003, buruh perempuan berhak memperoleh istirahat selama 1,5 (satu setengah) bulan sebelum saatnya melahirkan anak dan 1,5(satu setengah) bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan.
- (8). Menurut Pasal 82 Undang- undang Nomor 13 Tahun 2003, buruh yang menggunakan hak waktu istirahat sebagaimana dimaksud

dalam Pasal 79 ayat (2) huruf b, c dan d, Pasal 80 dan Pasal 82 berhak mendapatkan upah penuh.

- (9). Menurut Pasal 85 Undang- undang Nomor 13 tahun 2003, buruh berhak untuk tidak bekerja pada hari-hari libur resmi.
- (10). Menurut Pasal 88 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.
- (11). Menurut Pasal 99 Undang- undang Nomor 13 Tahun 2003, buruh berhak untuk diikut sertakan dalam progam jamsostek bagi perusahaan yang telah memenuhi kriteria persyaratan. Dalam hal ini menganut sistim publik risk yaitu resiko di alihkan pada umum, misalnya dalam hal ini adalah asuransi, jamsostek.
- (12). Menurut Pasal 100 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003, buruh berhak atas fasilitas lain, bantuan yang lain-lain yang berlaku di perusahaan.
- (13). Menurut Pasal 104 Undang-undang Nomor 13 tahun 2003, buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh.
- (14). Menurut Pasal 145 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, dalam hal pekerja/buruh yang melakukan mogok kerja secara sah dalam melakukan tuntutan hak normatif yang sungguh-

sungguh dilanggar oleh pengusaha, pekerja/buruh berhak mendapatkan upah.

8.. Kewajiban Buruh/Pekerja

a). Berdasarkan KUHPerdara

1. Menurut Pasal 1603 KUHPerdara, buruh wajib melakukan pekerjaan yang dijanjikan menurut kemampuannya yang sebaik-baiknya.
2. Menurut pasal 1603 a KUHPerdara, melaksanakan pekerjaan dan tugasnya tanpa bantuan orang lain kecuali diizinkan oleh pengusaha/majikan.
3. Menurut Pasal 1603 b KUHPerdara, patuh dan mentaati segala perintah yang layak dari pengusaha untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan perjanjian kerja.
4. Menurut Pasal 1603 c KUHPerdara, buruh yang bertempat tinggal pada majikan, wajib berkelakuan menurut tata-tertib rumah tangga majikan.
5. Menurut Pasal 1603 u dan Pasal 1603 w KUHPerdara, kewajiban untuk membayar ganti rugi dan denda, jika pekerja atau buruh dalam melakukan kerjanya, akibat kesengajaan atau karena kelalaiannya sehingga menimbulkan kerugian, kerusakan, kehilangan atau kejadian

yang sifatnya tidak menguntungkan atau merugikan majikan.⁶⁸

b). Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

(1) Menurut Pasal 85 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, pekerja/buruh wajib untuk bekerja pada hari-hari libur resmi apabila jenis dan sifat pekerjaan tersebut harus dilaksanakan atau dijalankan secara terus-menerus atau pada keadaan lain berdasarkan kesepakatan antara pekerja/buruh dengan pengusaha.

(2) Menurut Pasal 95 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, pelanggaran yang dilakukan oleh pekerja/buruh karena kesengajaan atau kelalaian buruh wajib dikenakan denda.

(3) Menurut Pasal 126 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, serikat pekerja/serikat buruh dan pekerja/buruh wajib melaksanakan ketentuan yang ada dalam perjanjian kerja bersama.

(4) Menurut Pasal 136 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, buruh/pekerja atau serikat

68 Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi, Op.Cit, hlm 11.

buruh/serikat pekerja wajib menyelesaikan perselisihan hubungan industrial secara musyawarah untuk mufakat.

(5) Menurut Pasal 137 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, buruh dan serikat buruh yang melakukan mogok kerja wajib dilakukan secara sah, tertib dan damai.

(6) Menurut pasal 138 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, buruh yang mengajak pekerjaan/buruh lain untuk mogok kerja pada saat mogok kerja berlangsung wajib dengan tidak melanggar hukum.

(7) Menurut Pasal 151 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, pekerja/buruh wajib mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja.

9. Kewajiban Majikan/Pengusaha

a) Berdasarkan KUHPerdata

(1) Menurut Pasal 1602 KUHPerdata, majikan berkewajiban membayar upah buruh pada saat yang di tentukan, upah harus dibayar sejak buruh mulai bekerja sampai pensiun atau masa kerjanya abis.

(2) Pasal 1602 v KUHPerdata, majikan wajib mengatur pekerjaan sedemikian rupa, hingga buruh tidak

melakukan pekerjaan pada hari minggu dan hari yang menurut kebiasaan setempat, mengenai pekerjaan yang diperjanjikan, dipersamakan dengan hari minggu.

(3) Menurut Pasal 1602 w KUHPerduta, majikan untuk memelihara tempat pekerjaan dan memelihara peralatan sebagaimana mestinya supaya tidak terjadi kecelakaan kerja dan memberikan petunjuk pada pekerja . Sehubungan dengan Pasal 1602 w KUHPerduta menganut sistim personal risk yaitu bahwa jika majikan lalai, maka majikan yang bertanggung jawab, tapi buruh yang lalai maka buruh yang bertanggung jawab.

(4) Menurut Pasal 1602 x ayat (1) KUHPerduta, majikan wajib jika seorang buruh yang bertempat tinggal padanya sakit atau mendapat kecelakaan, selama berlangsungnya hubungan kerja menguruskan perawatan dan pengobatannya.

(5) Menurut Pasal 1602 z KUHPerduta, majikan berkewajiban untuk memberikan surat keterangan pada saat pejanjian kerja terakhir.

b). Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003
Tentang Ketenagakerjaan

(1) Menurut pasal 6 Undang – undang Nomor 13 tahun 2003 menyediakan pekerjaan sesuai dengan perjanjian kerja

(2) Menurut pasal 79 Undang – ndang Nomor 13 Tahun 2003, pengusaha wajib memberi waktu istirahat dan cuti kepada pekerja/buruh.

(3) Menurut Pasal 80 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, pengusaha wajib memberikan kesempatan yang secukupnya kepada pekerja/buruh untuk melaksanakan ibadah yang diwajibkan oleh agamanya.

(4) Menurut Pasal 90 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, pengusaha wajib membayar upah, dimana pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum.

Menurut Pasal 100 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003, pengusaha/majikan wajib menyediakan fasilitas kesejaht

10. Tinjauan Hubungan Kerja dan Perjanjian Kerja

Pada dasarnya hubungan kerja, yaitu hubungan antara pekerja dan pengusaha terjadi setelah diadakan perjanjian oleh pekerja dengan pengusaha di mana pekerja menyatakan kesanggupannya untuk menerima upah dan pengusaha menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan pekerja dengan membayar upah.⁶⁹

Hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh.⁷⁰ Perjanjian kerja tersebut dapat dibuat secara tertulis atau lisan, apabila perjanjian kerja yang dipersyaratkan secara tertulis maka dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.⁷¹

Di dalam Pasal 50 UU No. 13/2003 tentang Ketenagakerjaan dijelaskan bahwa hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dengan pekerja.⁷²

Pengertian perjanjian kerja diatur dalam Kitab Undang-undang Hukum Perdata, dalam Pasal 1601 a KUH Perdata disebutkan kualifikasi agar suatu perjanjian dapat disebut perjanjian kerja. Kualifikasi yang dimaksud adalah adanya pekerjaan, di bawah perintah, waktu tertentu dan adanya upah.⁷³ Kualifikasi mengenai adanya pekerjaan dan di bawah perintah orang lain menunjukkan hubungan subordinasi atau juga sering

⁶⁹ Imam Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, (Jakarta: Djambatan, 1999), hal.88.

⁷⁰ Lihat: Pasal 50 UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

⁷¹ Lihat: Pasal 51 UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

⁷² Lihat Pasal 50 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

⁷³ R. Goenawan Oetomo, *Pengantar Hukum Perburuhan dan Hukum Perburuhan di Indonesia* (Jakarta: Grhadika Binangkit Press, 2004), hal.15.

dikatakan sebagai hubungan diperatas (*dienstverhouding*), yaitu pekerjaan yang dilaksanakan pekerja didasarkan pada perintah yang diberikan oleh pengusaha.

Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memberikan definisi tentang perjanjian kerja dalam Pasal 1 Ayat (14) yaitu : perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak. Di dalam perjanjian kerja ada 4 unsur yang harus dipenuhi yaitu adanya unsure work atau pekerjaan, adanya servis atau pelayanan, adanya unsur time atau waktu tertentu, suatu hal tertentu dan suatu sebab yang halal. Sedangkan perjanjian kerja akan menjadi sah jika memenuhi ketentuan yang diatur dalam KUH Perdata yaitu :

a. Sepakat mereka yang mengikatkan dirinya

Arti kata sepakat adalah bahwa kedua subyek hukum yang mengadakan perjanjian harus setuju mengenai hal-hal yang pokok dari perjanjian yang diadakan. Perjanjian tersebut dikehendai secara timbal balik

b. Kecakapan untuk membuat suatu perikatan

Subyek hukum yang membuat perjanjian harus cakap menurut hukum. Pada dasarnya setiap orang harus sudah dewasa atau akil baliq dan sehat pikirannya disebut cakap menurut hukum. Di dalam Pasal 1330 KUH Perdata dijelaskan orang yang tidak cakap untuk membuat perjanjian adalah orang yang belum dewasa, mereka

yang berada di bawah pengampuan, dan orang perempuan dalam hal-hal yang ditetapkan oleh dan semua orang kepada siapa undang-undang telah melarang membuat perjanjian tertentu.

c. Suatu hal tertentu

Suatu hal tertentu adalah sesuatu yang diperjanjikan. Barang yang dimaksudkan dalam perjanjian, paling sedikit harus ditentukan jenisnya. Barang tersebut harus sudah ada atau sudah berada atau sudah ada atau berada di tangan si berhutang pada waktu perjanjian dibuat, tidak diharuskan oleh undang-undang.

d. Sebab yang halal

Sebab yang dimaksud dari suatu perjanjian adalah isi dari perjanjian itu sendiri. Sebagai bagian dari perjanjian pada umumnya, maka perjanjian kerja harus memenuhi syarat sahnya perjanjian kerja harus memenuhi syarat sahnya perjanjian sebagaimana diatur dalam Pasal 1320 KUH Perdata. Ketentuan secara khusus yang mengatur tentang perjanjian kerja adalah dalam Pasal 52 Ayat (1) UU No 13/2003 tentang Ketenagakerjaan, yaitu :

1). Kesepakatan kedua belah pihak

Kesepakatan kedua belah pihak yang lazim disebut kesepakatan bagi yang mengikatkan dirinya maksudnya bahwa pihak-pihak yang mengadakan perjanjian kerja harus

setuju/sepakat, seia sekata mengenai hal-hal yang diperjanjikan

- 2). Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum
Kemampuan dan kecakapan kedua belah pihak yang membuat perjanjian maksudnya adalah pihak pekerja maupun pengusaha cakap membuat perjanjian. Seseorang dipandang cakap membuat perjanjian jika yang bersangkutan telah cukup umur. Ketentuan hukum ketenagakerjaan memberikan batasan umur minimal 18 tahun (Pasal 1 Ayat 26) UU No. 13/2003. Selain itu seseorang dikatakan cakap membuat perjanjian jika orang tersebut tidak terganggu jiwa dan mentalnya
- 3). Adanya pekerjaan yang diperjanjikan
Pekerjaan yang diperjanjikan merupakan obyek dari perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha yang akibat hukumnya melahirkan hak dan kewajiban para pihak. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak boleh bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan dan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- 4). Obyek perjanjian harus halal yakni tidak boleh bertentangan dengan undang-undang, ketertiban umum dan kesusilaan. Jenis pekerjaan yang diperjanjikan merupakan salah satu unsure perjanjian kerja yang harus disebutkan secara jelas.

Pembedaan mengenai jenis perjanjian kerja, yaitu berdasarkan perjanjian kerja waktu tertentu dan perjanjian kerja waktu tidak tertentu. Perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) adalah perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu dan untuk pekerjaan tertentu.⁷⁴ Tidak semua jenis pekerjaan dapat dibuat dengan perjanjian kerja waktu tertentu. Pasal 57 Ayat 1 UU 13/2003 mensyaratkan bentuk PKWT harus tertulis dan mempunyai 2 kualifikasi yang didasarkan pada jangka waktu dan PKWT yang didasarkan pada selesainya suatu pekerjaan tertentu (Pasal 56 Ayat (2) UU 13/2003). Secara limitatif, Pasal 59 menyebutkan bahwa PKWT hanya dapat diterapkan untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis, sifat dan kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya, pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama, paling lama 3 tahun, pekerjaan yang bersifat musiman dan pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajagan.⁷⁵

Berbeda dengan perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT), yaitu perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja tetap.⁷⁶ Masa berlakunya PKWTT berakhir sampai pekerja memasuki usia pensiun, pekerja diputus

⁷⁴ F.X. Djulmiaji, *Perjanjian Kerja Edisi Revisi*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2008), hal.16.

⁷⁵ R. Goenawan Oetomo, *Op.Cit.*, hal. 18.

⁷⁶ F.X. Djulmiaji, *Loc.Cit*, hal.17.

hubungan kerjanya, pekerja meninggal dunia. Bentuk PKWTT adalah fakultatif yaitu diserahkan kepada para pihak untuk merumuskan bentuk perjanjian baik tertulis maupun tidak tertulis. Hanya saja berdasarkan Pasal 63 Ayat (1) ditetapkan bahwa apabila PKWTT dibuat secara lisan, ada kewajiban pengusaha untuk membuat surat pengangkatan bagi pekerja/buruh yang bersangkutan. PKWTT dapat mensyaratkan masa percobaan kerja paling lama 3 (tiga) bulan dan dalam hal demikian, pengusaha dilarang untuk membayar upah di bawah upah minimum yang berlaku. Hal ini dijelaskan dalam Pasal 60 Ayat (1) dan (2) UU 13/2003 tentang Ketenagakerjaan.

Jadi, dapat disimpulkan bahwa hubungan kerja pada dasarnya berbeda dengan hubungan industrial. Pada hubungan kerja terdapat konteks hubungan hukum privat/perdata yang mengatur hubungan antar orang perorangan, sedangkan hubungan industrial menyangkut hubungan yang lebih luas karena tidak hanya mengatur hubungan antar orang perorangan, tetapi sudah menyangkut hukum publik yang dapat menyertakan unsur Pemerintah dalam usaha perlindungan hukum bagi pekerja.

11. Hubungan antara Perjanjian, Perjanjian Perburuhan (KKB) dan Perjanjian Kerja

Di dalam Pasal 27 ayat (1) UUD 1945, ditentukan bahwa: "*Segala warga negara bersamaan kedudukannya di dalam hukum dan pemerintahan itu dengan tidak ada kecualinya*". Ketentuan tersebut antara lain mengandung arti bahwa semua warga negara Indonesia mempunyai hak dan kewajiban yang sama dan seimbang dalam melakukan hubungan hukum, begitu juga dalam hal melakukan hubungan hukum yang dilakukan oleh oleh pengusaha dengan pekerja, baik perjanjian kerja atau perjanjian perburuhan.⁷⁷

Perjanjian perburuhan adalah merupakan salah satu jenis dari perjanjian, karena itu dalam pembuatannya pun tidak terlepas dari syarat-syarat sahnya suatu perjanjian.⁷⁸

Bagi mereka yang akan melakukan hubungan hukum dalam suatu pekerjaan, dalam melaksanakan hubungan kerja tersebut dilandasi atas suatu perjanjian kerja, yang mana perjanjian kerja tersebut bersumber dari suatu perjanjian perburuhan, maka pihak-pihak juga diberikan kebebasan membuat apa saja dan dimana saja atas perjanjian kerja, sepanjang tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan serta norma kesusilaan. Dengan perkataan lain memberikan kebebasan yang seluas-luasnya kepada warga negara, untuk mengadakan perjanjian berisi dan

⁷⁷ Djumadi, *Kedudukan Kesepakatan Kerja Bersama (KKB) Dalam Hubungan Industrial Pancasila*, cet. ke I (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 1995), hal.27.

⁷⁸ *Ibid.*

dalam bentuk apa saja, sepanjang tidak melanggar undang-undang, ketertiban umum dan kesusilaan.⁷⁹

Sebagai landasan yuridisnya, asas kebebasan berkontrak ini ditentukan dalam Pasal 1338 ayat (1) KUHPerdata, yang menentukan bahwa "suatu perjanjian yang sah mengikat sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya". Oleh karena itu agar keberadaan suatu perjanjian tersebut sah dan diakui sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya, haruslah sesuai dengan syarat-syarat yang telah ditentukan oleh undang-undang.⁸⁰

Adapun syarat sahnya suatu perjanjian, telah ditentukan di dalam Pasal 1320 ayat (1) KUHPerdata, yang menentukan bahwa, untuk sahnya perjanjian-perjanjian perlu empat syarat:

- a. sepakat mereka yang mengikat diri;
- b. kecakapan untuk membuat suatu perjanjian;
- c. suatu hak tertentu, dan
- d. suatu sebab yang halal.

Di dalam Penjelasan Umum Undang-undang Nomor 21 Tahun 1954, antara lain dikatakan bahwa perjanjian perburuhan ialah peraturan induk bagi perjanjian kerja antara seorang anggota serikat buruh pada suatu pihak dengan seorang majikan atau seorang perkumpulan majikan pada pihak lain, baik yang sudah maupun yang belum diselenggarakan perjanjian perburuhan jika telah didaftarkan di Kementerian Perburuhan

⁷⁹ Subekti, *Hukum Perjanjian*, cet ke VI (Jakarta: Intermasa, 1979), h.13 Djumadi.*Op.Cit.*, hal.28.

⁸⁰ Djumadi,*Op.Cit.*, h.28.

(sekarang Departemen Tenaga Kerja).⁸¹ Dalam hukum perburuhan⁸², perjanjian perburuhan maupun perjanjian kerja dapat menciptakan kaidah-kaidah hukum yang mengatur hubungan kerja antara majikan dan buruh, dimana mereka telah membuatnya.⁸³

UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mendefinisikan Perjanjian Kerja sebagai perjanjian antara pihak pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.⁸⁴ Sedangkan Perjanjian Kerja Bersama, adalah perjanjian yang merupaakn hasil perundingan antara serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha, atau beberapa pengusaha atau perkumpulan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak.⁸⁵

Di dalam Penjelasan Pasal 1 ayat (1) UU No.21 Tahun 1954 antara lain dijelaskan bahwa perjanjian perburuhan ialah pengaturan induk bagi perjanjian kerja. Selanjutnya dijelaskan bahwa perjanjian perburuhan yang

⁸¹ Di dalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan istilah Perjanjian Perburuhan tidak lagi digunakan, sebagai gantinya digunakan istilah Perjanjian Kerja Bersama (PKB).

⁸² Hukum perburuhan diartikan oleh Molenaar sebagaisalah satu bagian dari hukum yang berlaku yang pada pokoknya mengatur hubungan antara buruh dengan buruh, buruh dengan majikan, dan buruh dengan pengusaha. Imam Soepomo mengartikan hukum perburuhan sebagai himpunan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis yang berkenaan dengan suatu kejadian dimana seorang bekerja pada orang lain dengan menerima upah. Sebagaimana dikutip oleh Andison Nur Yasin dalam Diktat Hukum Perburuhan, STIH "IBLAM" tahun 2004.

⁸³ Basmi Situmorang, *"Pertindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja"*, Makalah pada seminar Nasional tentang Pertindungan Hukum Bagi Kaum Buruh, FH Univ. Atma Jaya, Jakarta, 27 Juli 1994, hal.7.

⁸⁴ Lihat: Pasal 1 angka ke 14 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

⁸⁵ Lihat: Pasal 1 angka ke 21 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

pada suatu waktu diselenggarakan itu tidak hanya berlaku untuk perjanjian kerja yang dikemudian hari akan diselenggarakan, melainkan juga untuk untuk perjanjian kerja yang sudah diselenggarakan pada waktu itu. Maka perjanjian kerja antara pekerja dan pengusaha dinyatakan tidak sah bila perjanjian tersebut bertentangan dengan aturan perjanjian perburuhan yang berlaku.⁸⁶

Oleh karena dalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak lagi dipakai istilah perjanjian perburuhan melainkan yang digunakan adalah istilah perjanjian kerja bersama, maka antara hubungan perjanjian kerja bersama dengan perjanjian kerja terdapat hubungan sebagai berikut:⁸⁷

- a. Perjanjian perburuhan atau perjanjian kerja bersama sebagai peraturan induk dari perjanjian kerja, atau dengan kata lain perjanjian kerja tidak dapat mengesampingkan atas keberadaan perjanjian perburuhan atau perjanjian kerja bersama.
- b. Ketentuan-ketentuan yang ada dalam perjanjian perburuhan atau perjanjian kerja bersama secara otomatis beralih ke dalam perjanjian kerja.
- c. Perjanjian perburuhan atau perjanjian kerja bersama merupakan jembatan untuk menuju terciptanya perjanjian kerja yang baik.

⁸⁶ Djumadi, *Op.Cit.*, h.29.

⁸⁷ Bandingkan dengan Djumadi, *Ibid.*

- d. Perjanjian perburuhan atau perjanjian kerja bersama merupakan sarana utama dalam mewujudkan Hubungan Industrial yang serasi, aman, mantap dan dinamis berdasarkan Pancasila.

C. Konsep Perlindungan Hukum bagi Tenaga Kerja

Perlindungan hukum bagi buruh sangat diperlukan mengingat kedudukannya yang lemah. Disebutkan oleh Zainal Asikin, yaitu .⁸⁸

Perlindungan hukum dari kekuasaan majikan terlaksana apabila peraturan perundang-undangan dalam bidang perburuhan yang mengharuskan atau memaksa majikan bertindak seperti dalam perundang-undangan tersebut benar-benar dilaksanakan semua pihak karena keberlakuan hukum tidak dapat diukur secara yuridis saja, tetapi diukur secara sosiologis dan filosofis.

Bruggink membagi keberlakuan hukum menjadi tiga, yaitu keberlakuan faktual, keberlakuan normatif dan keberlakuan evaluatif / material. Keberlakuan faktual yaitu kaidah dipatuhi oleh para warga masyarakat/ efektif kaidah diterapkan dan ditegakkan oleh pejabat hukum; keberlakuan normatif yaitu kaidah cocok dalam sistem hukum hierarkis, keberlakuan evaluatif yaitu secara empiris kaidah tampak diterima, secara filosofis kaidah memenuhi sifat mewajibkan karena isinya.⁸⁹

⁸⁸ Zainal Asikin,, et.al. Dasar-dasar hukum perburuhan, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 1993 hal.5.

⁸⁹ Bruggink, JJH, alih bahasa Arief Sidharta, 1996, *Refleksi tentang hukum*, (Bandung: Citra Aditya Bakti, 1996), hal.157.

Dari uraian di atas maka dapat ditarik permasalahan yaitu bagaimana bentuk perlindungan hukum bagi pekerja yang di putus hubungan kerjanya oleh majikan karena melakukan kesalahan berat. Selain itu juga bagaimana upaya hukum yang dapat dilakukan oleh pekerja apabila pekerja tidak mendapatkan haknya sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Pemerintah telah menetapkan kebijakan dibidang ketenagakerjaan yang dirumuskan dalam UU No. 13 tahun 2003. Berdasarkan ketentuan pasal 2 UU No. 13 tahun 2003 pembangunan ketenagakerjaan berlandaskan Pancasila dan Undang- Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945. Pembangunan ketenagakerjaan dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya. Oleh sebab itu pembangunan ketenagakerjaan dilaksanakan untuk mewujudkan manusia dan masyarakat Indonesia yang sejahtera, adil, makmur dan merata baik materiil maupun spiritual.

Selanjutnya, berdasarkan ketentuan pasal 3 UU No. 13 Tahun 2003 pembangunan ketenagakerjaan diselenggarakan atas asas keterpaduan dengan melalui koordinasi fungsional lintas sektoral pusat dan daerah. Hal ini dijelaskan lebih lanjut dalam penjelasannya, yaitu :

"Asas pembangunan ketenagakerjaan pada dasarnya sesuai dengan asas pembangunan nasional, khususnya asas demokrasi Pancasila serta asas adil dan merata. Pembangunan ketenagakerjaan mempunyai banyak dimensi dan keterkaitan dengan berbagai pihak yaitu antara pemerintah, pengusaha dan pekerja/ buruh. Oleh sebab itu, pembangunan ketenagakerjaan dilaksanakan secara terpadu dalam bentuk kerja sama yang saling mendukung."

Pemberdayaan dan pendayagunaan tenaga kerja merupakan suatu kegiatan yang terpadu untuk dapat memberikan kesempatan kerja seluas-luasnya bagi tenaga kerja Indonesia. Melalui pemberdayaan dan pendayagunaan ini diharapkan tenaga kerja Indonesia dapat berpartisipasi secara optimal dalam pembangunan nasional, namun dengan tetap menjunjung nilai-nilai kemanusiaannya.

Pemerataan kesempatan kerja harus diupayakan di seluruh wilayah negara kesatuan Republik Indonesia sebagai satu kesatuan pasar kerja dengan memberikan kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan bagi seluruh tenaga kerja Indonesia sesuai dengan bakat, minat dan kemampuannya. Demikian pula pemerataan penempatan tenaga kerja perlu diupayakan agar dapat mengisi kebutuhan di seluruh sektor dan daerah.

Penekanan pembangunan ketenagakerjaan pada pekerja mengingat bahwa pekerja adalah pelaku pembangunan. Berhasil tidaknya pembangunan teletak pada kemampuan, dan kualitas pekerja. Apabila kemampuan pekerja (tenaga kerja) tinggi maka produktifitas akan tinggi pula, yang dapat mengakibatkan kesejahteraan meningkat. Tenaga kerja menduduki posisi yang strategis untuk meningkatkan produktifitas nasional dan kesejahteraan masyarakat.⁹⁰

⁹⁰ Machsoen Ali., *Perjanjian Kerja Menurut Undang-Undang No. 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan*, dalam Jurnal Hukum dan Pembangunan No. 3, Edisi September 2000. (Depok, Fakultas Hukum Universitas Indonesia, 2000), hal.,162.

Pembangunan ketenagakerjaan diarahkan untuk meningkatkan kualitas dan kontribusinya dalam pembangunan serta melindungi hak dan kepentingannya sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan. Dalam Penjelasan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan:

"Pembangunan ketenagakerjaan harus diatur sedemikian rupa sehingga terpenuhi hak-hak dan perlindungan yang mendasar bagi tenaga kerja dan pekerja/buruh serta pada saat yang bersamaan dapat mewujudkan kondisi yang kondusif bagi pengembangan dunia usaha."

Pemberdayaan tenaga kerja seharusnya bertumpu pada pemikiran pentingnya peranan tenaga kerja dalam pembangunan nasional dalam suatu sistem hubungan industrial yang mengutamakan aspek kemitraan dan kesamaan kepentingan sehingga dapat memberdayakan sekaligus mendayagunakan tenaga kerja secara optimal, melindungi hak-hak dan kepentingan pekerja, menjamin kesempatan atas perlakuan yang diskriminatif, hubungan kerja yang harmonis kondusif dan pada akhirnya akan meningkatkan produktivitas nasional yang benar-benar mampu mewujudkan masyarakat Indonesia baru yang sejahtera.⁹¹

Dalam pembangunan ketenagakerjaan diselenggarakan atas asas keterpaduan dengan melalui koordinasi fungsional lintas sektoral pusat dan daerah.⁹² Pembangunan ketenagakerjaan memiliki tujuan, yakni sebagai berikut di bawah ini:⁹³

⁹¹ *Ibid*, hal.227.

⁹² Lihat: Pasal 3 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dalam Penjelasan disebutkan bahwa asas pembangunan ketenagakerjaan pada dasarnya sesuai

- a. memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi;
- b. mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah;
- c. memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan; dan
- d. meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.

dengan asas pembangunan nasional, khususnya asas demokrasi Pancasila serta asas adil dan merata. Pembangunan ketenagakerjaan mempunyai banyak dimensi dan keterkaitan dengan berbagai pihak yaitu antara lain pemerintah, pengusaha dan pekerja/buruh. Oleh sebab itu, pembangunan ketenagakerjaan dilaksanakan secara terpadu dalam bentuk kerjasama yang saling mendukung.

⁹³ Lihat: Pasal 4 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pada penjelasannya disebutkan:

Huruf a:

Pemberdayaan dan pendayagunaan tenaga kerja merupakan suatu kegiatan yang terpadu untuk dapat memberikan kesempatan kerja seluas-luasnya bagi tenaga kerja Indonesia. Melalui pemberdayaan dan pendayagunaan ini diharapkan tenaga kerja Indonesia dapat berpartisipasi secara optimal dalam pembangunan nasional, namun dengan tetap menjunjung nilai-nilai kemanusiaannya.

Huruf b:

Pemerataan kesempatan kerja harus diupayakan di seluruh wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia sebagai satu kesatuan pasar kerja dengan memberikan kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan bagi seluruh tenaga kerja Indonesia sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya. Demikian pula pemerataan penempatan tenaga kerja perlu diupayakan agar dapat mengisi kebutuhan di seluruh sektor dan daerah.

BAB III

KEPUTUSAN MAHKAMAH KONSTITUSI NO.012/PUU-1/2003 TENTANG PERLINDUNGAN HUKUM TENAGA KERJA TERHADAP KESALAHAN BERAT

A. Putusan Mahkamah Konstitusi Terhadap Perlindungan Hukum Terhadap Karyawan Kesalahan Berat

Menurut UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang dimaksud dengan pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha.

Pemutusan hubungan kerja tidak boleh dilakukan secara sepihak dan sewenang-wenang, akan tetapi PHK hanya dapat dilakukan dengan alasan-alasan tertentu setelah diupayakan bahwa PHK tidak perlu terjadi.

Dalam pasal 151 UU No. 13 Tahun 2003 dinyatakan sebagai berikut:

- (1) Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja.
- (2) 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/serikat buruh atau dengan pekerja/buruh apabila

pekerja/buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh.

- (3) Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) benar-benar tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Berdasarkan ketentuan UU Ketenagakerjaan tersebut, maka dapat dipahami bahwa PHK merupakan opsi terakhir dalam penyelamatan sebuah perusahaan. UU Ketenagakerjaan sendiri mengatur bahwa perusahaan tidak boleh seenaknya saja memPHK karyawannya, terkecuali karyawan/pekerja yang bersangkutan telah terbukti melakukan pelanggaran berat dan dinyatakan oleh pengadilan bahwa sipekerja dimaksud telah melakukan kesalahan berat yang mana putusan pengadilan dimaksud telah memiliki kekuatan hukum yang tetap. Hal ini sebagaimana di atur dalam pasal 158 UU No. 13 Tahun 2003, yang menyebutkan sebagai berikut:

- (1) Pengusaha dapat memutuskan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh dengan alasan pekerja/buruh telah melakukan kesalahan berat sebagai berikut :

- a. melakukan penipuan, pencurian, atau penggelapan barang dan/atau uang milik perusahaan;
- b. memberikan keterangan palsu atau yang dipalsukan sehingga merugikan perusahaan;
- c. mabuk, meminum minuman keras yang memabukkan, memakai dan/atau mengedarkan narkoba, psikotropika, dan zat adiktif lainnya di lingkungan kerja;
- d. melakukan perbuatan asusila atau perjudian di lingkungan kerja;
- e. menyerang, menganiaya, mengancam, atau mengintimidasi teman sekerja atau pengusaha di lingkungan kerja;
- f. membujuk teman sekerja atau pengusaha untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan;
- g. dengan ceroboh atau sengaja merusak atau membiarkan dalam keadaan bahaya barang milik perusahaan yang menimbulkan kerugian bagi perusahaan;
- h. dengan ceroboh atau sengaja membiarkan teman sekerja atau pengusaha dalam keadaan bahaya di tempat kerja;
- i. membongkar atau membocorkan rahasia perusahaan yang seharusnya dirahasiakan kecuali untuk kepentingan negara; atau

- j. melakukan perbuatan lainnya di lingkungan perusahaan yang diancam pidana penjara 5 (lima) tahun atau lebih.

Dalam pasal 158 ayat (2) juga disebutkan bahwa apabila pengusaha ingin melakukan PHK terhadap pekerja yang melakukan pelanggaran berat, maka pelanggaran berat tersebut harus bisa dibuktikan dengan 3 pembuktian berikut ini:

- a. pekerja/buruh tertangkap tangan,
- b. ada pengakuan dari pekerja/buruh yang bersangkutan; atau
- c. bukti lain berupa laporan kejadian yang dibuat oleh pihak yang berwenang di perusahaan yang bersangkutan dan didukung oleh sekurang-kurangnya 2 (dua) orang saksi.

Pasal 158 ini telah dianulir oleh putusan Mahkamah Konstitusi No 012/PUU-1/2003 tanggal 28 Oktober 2004, karena Dengan adanya ketentuan tersebut, telah terjadi pergeseran penilaian bersalah tidaknya pekerja, khususnya yang menyangkut perbuatan Pidana (kesalahan berat yang dituduhkan kepada pekerja pada dasarnya adalah menyangkut perbuatan tindak pidana) adalah merupakan kewenangan pengadilan, tetapi apabila memenuhi salah satu alat bukti diatas, pengusaha dapat mengadakan pemutusan hubungan kerja tanpa melalui ijin Panitia

Daerah/Pusat atau penetapan. Sehingga pengusaha dalam hal ini telah menjalankan kewenangan pengadilan.⁹⁴

Jadi perlu ditambahkan disini, bahwa PHK oleh pengusaha terhadap pekerja karena melakukan kesalahan berat sebagaimana dimaksud pada pasal 158 tsb hanya boleh dilakukan setelah adanya putusan yang berkekuatan hukum tetap dari pengadilan bahwa sipekerja tersebut telah melakukan kesalahan berat. Hal ini karena pasal 158 yang mengatur tentang kesalahan berat sudah tidak digunakan lagi sebagai acuan dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial berdasarkan Putusan Mahkamah Konstitusi No. 012/PUU-1/2003 tanggal 28 Oktober 2004 dan Surat Edaran Menakertrans No. 13/Men/SJ-HK/I/2005 tanggal 07 Januari 2005.

Berdasarkan putusan MK tersebut maka apabila buruh ditahan oleh pihak yang berwajib serta buruh tidak dapat melaksanakan pekerjaan sebagaimana mestinya maka berlaku ketentuan Pasal 160 UU No. 13 Tahun 2003.

Pasal 53 UU No. 13 Tahun 2003 juga menetapkan bahwa seorang pengusaha/perusahaan tidak boleh melakukan PHK terhadap karyawannya/pekerjanya hanya dengan alasan sebagai berikut:

⁹⁴ Muzni Tambusai, *Pelaksanaan Keputusan Mahkamah Konstitusi Terhadap Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*, Direktorat Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi, 2005, hal. 21

- a. pekerja/buruh berhalangan masuk kerja karena sakit menurut keterangan dokter selama waktu tidak melampaui 12 (dua belas) bulan secara terus-menerus;
- b. kewajiban terhadap negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundangundangan yang berlaku;
- c. pekerja/buruh menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya;
- d. pekerja/buruh menikah;
- e. pekerja/buruh perempuan hamil, melahirkan, gugur kandungan, atau menyusui bayinya;
- f. pekerja/buruh mempunyai pertalian darah dan/atau ikatan perkawinan dengan pekerja/buruh lainnya di dalam satu perusahaan, kecuali telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;
- g. pekerja/buruh mendirikan, menjadi anggota dan/atau pengurus serikat pekerja/serikat buruh, pekerja/buruh melakukan kegiatan serikat pekerja/serikat buruh di luar jam kerja, atau di dalam jam kerja atas kesepakatan pengusaha, atau berdasarkan ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;
- h. pekerja/buruh yang mengadukan pengusaha kepada yang berwajib mengenai perbuatan pengusaha yang melakukan tindak pidana kejahatan;

- i. karena perbedaan paham, agama, aliran politik, suku, warna kulit, golongan, jenis kelamin, kondisi fisik, atau status perkawinan;
- j. pekerja/buruh dalam keadaan cacat tetap, sakit akibat kecelakaan kerja, atau sakit karena hubungan kerja yang menurut surat keterangan dokter yang jangka waktu penyembuhannya belum dapat dipastikan.

Pemutusan Hubungan Kerja (“PHK”) merupakan suatu kondisi dimana hubungan kerja antara perusahaan dengan pekerja harus berakhir karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban di antara keduanya.

Sebagai perlindungan kepada pihak pekerja, Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (“UUTK”) mengatur bahwa PHK dapat dilakukan pengusaha hanya jika (1) terdapat alasan-alasan tertentu sehingga pengusaha dapat melakukan PHK kepada pekerja, antara lain seperti pengunduran diri dari pihak secara sukarela, pekerja mangkir 5 hari berturut-turut, perubahan status perusahaan, perusahaan tutup, perusahaan pailit, pekerja meninggal dunia, pekerja memasuki masa pensiun, ataupun adanya kesalahan berat yang dilakukan oleh pekerja sebagaimana diatur dalam ketentuan Pasal 158 ayat (1) UUTK; (2) Kecuali karena alasan pengunduran diri secara sukarela, PHK dapat terjadi hanyajika melalui penetapan dari Pengadilan Hubungan Industrial.

Di dalam penerapan UUTK, khususnya mengenai PHK kesalahan berat, pada tanggal 28 Oktober 2004, Mahkamah Konstitusi telah mengeluarkan Putusan Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia Nomor 012/PUU-I/2003 tanggal 28 Oktober 2004 atas Hak Uji Materiil Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terhadap Undang-undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945 (“Putusan MK RI No. 012/PUU-I/2003”), yang pada intinya menyatakan bahwa ketentuan di dalam Pasal 158 UUTK bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Republik Indonesia 1945 sehingga ketentuan tersebut tidak mempunyai kekuatan hukum yang mengikat.

Bahwa, Mahkamah Konstitusi mengeluarkan Putusan MK RI No. 012/PUU-I/2003 sebagai *judicial review* terhadap ketentuan Pasal 158 UUTK, adalah karena pertimbangan-pertimbangan sebagai berikut:

- Beberapa kategori kesalahan berat sebagaimana diatur di dalam Pasal 158 ayat (1) UUTK, antara lain perjudian, pencurian, penggelapan, penipuan dan lain-lain, ternyata merupakan perbuatan pidana yang telah diatur dalam KUHP, sehingga ketentuan Pasal 158 UUTK, dinilai telah melanggar asas praduga tidak bersalah;
- Serta ketentuan Pasal 159 Jo. Pasal 170 UUTK yang memberikan dasar bagi perusahaan untuk melakukan PHK secara sepihak.

Sebagai tindak lanjut atas Putusan MK RI No. 012/PUU-I/2003 tersebut, pada tanggal 7 Januari 2005, Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi (“Menakertrans”) mengeluarkan Surat Edaran No. SE.13/MEN/SJ-HKI/I/2005 yang pada intinya mengatur bahwa pengusaha dapat melakukan PHK kepada pekerja karena alasan berat tetapi setelah adanya putusan pengadilan yang berkekuatan hukum tetap yang menyatakan bahwa pekerja yang bersangkutan telah melakukan kesalahan berat.

Berdasarkan hal tersebut dalam disimpulkan bahwa dalam hal pekerja diduga melakukan perbuatan yang dikategorikan sebagai kesalahan berat, pengusaha tidak boleh melakukan PHK sebelum pekerja yang bersangkutan terbukti dinyatakan bersalah oleh putusan pengadilan pidana yang berkekuatan hukum tetap.

Dengan adanya Putusan MK RI No. 012/PUU-I/2003 maka pengusaha tidak boleh melakukan PHK sebelum pekerja yang bersangkutan terbukti dinyatakan bersalah oleh putusan pengadilan pidana yang berkekuatan hukum tetap. Namun, apabila terdapat pekerja yang diduga melakukan kesalahan berat, maka pengusaha dapat menempuh upaya hukum pidana dengan melaporkan perbuatan pekerja tersebut ke Kepolisian dan menerbitkan skorsing terhadap pekerja dengan tetap membayarkan upah dan hak lainnya yang biasa diterima pekerja tersebut.

B. Dampak Putusan Mahkamah Konstitusi

Ketentuan Pasal 158 UU Ketenagakerjaan ini dinilai oleh pihak pekerja dan serikat pekerja telah bertentangan dengan Pasal 27 ayat (1) UUD 1945, serta melanggar azas praduga tidak bersalah/ *preassumption of innocence*. Berdasarkan alas hukum tersebut maka dilakukan permohonan hak uji materi UU Ketenagakerjaan. Atas permohonan pekerja dan serikat pekerja, Mahkamah Konsitusi (MK) menjatuhkan putusan No.012/PUU-I/2003, tertanggal 28 Oktober 2004, yang amar putusannya pada pokoknya menyatakan ketentuan Pasal 158 UU Ketenagakerjaan bertentangan dengan UUD 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum yang mengikat.

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 UU 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 hal. Yakni, 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 UU Ketenagakerjaan. Selain

itu, surat edaran menteri juga menyatakan, dalam hal terdapat “alasan mendesak” yang berakibat hubungan kerja tidak dapat dilanjutkan, maka pengusaha dapat menempuh upaya penyelesaian melalui lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Belum tuntas perbedaan penafsiran mengenai “kesalahan berat” Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi memunculkan istilah “alasan mendesak” tanpa memberikan pengertian yang jelas. Berdasarkan penelusuran pustaka, “alasan mendesak” ternyata ditemukan pada buku III Kitab Undang-undang Hukum Perdata Pasal 1603 o, yang isinya sebagian besar sama dengan ketentuan Pasal 158 ayat (1) UU Ketenagakerjaan.

Perbedaan penafsiran dan pandangan mengenai pemutusan hubungan kerja karena kesalahan berat pasca putusan MK dan SE Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi oleh pengusaha, mediator dan hakim ditafsirkan secara berbeda dengan argumentasi hukum masing-masing.

Dari pengalaman dan hasil pengamatan selama delapan tahun terakhir, dapat diidentifikasi bagaimana mereka menerapkan pemutusan hubungan kerja karena kesalahan berat, sebagai berikut:

Pengusaha	Mediator	PHI
1. Menerapkan Pasal 158 seperti sebelum adanya putusan MK, yakni melakukan PHK sepihak tanpa membayarkan	1. Menolak melakukan mediasi tanpa memberikan anjuran apabila belum ada putusan pidana.	1. Menyatakan gugatan tidak dapat diterima apabila gugatan pemutusan hubungan kerja karena kesalahan berat belum

<p>pesangon dan penghargaan masa kerja.</p> <p>2. Hanya melaporkan tindak pidana yang dilakukan pekerja ke Polisi sedangkan proses ketenagakerjaannya di biarkan atau menunggu putusan pidana.</p> <p>3. Melaporkan pekerja terlebih dahulu ke polisi dan apabila di lakukan penahanan setelah 6 (enam) bulan tidak dapat menjalankan pekerjaan atau belum 6 (enam) bulan tetapi telah ada putusan bersalah dari pengadilan pidana maka pengusaha menerbitkan Surat Keputusan PHK sepihak sesuai Pasal 160 UU Ketenagakerjaan.</p> <p>4. Tidak melaporkan kesalahan berat pekerja ke polisi akan tetapi langsung melakukan proses PHK sesuai UU No.2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (bipartite, mediasi, PHI)</p> <p>5. Tidak melaporkan kesalahan berat pekerja ke polisi asalkan pekerja bersedia mengundurkan diri atau diakhiri hubungan kerjanya tanpa pesangon dan penghargaan masa kerja.</p> <p>6. Membuat pengakhiran hubungan kerja terlebih dahulu dengan pekerja setelah</p>	<p>2. Melakukan mediasi dan menerbitkan anjuran, apabila dalam proses mediasi pengusaha menyatakan bersedia memberikan kompensasi sebesar 1 x ketentuan pasal 156 ayat (2), (3) & (4) UU Ketenagakerjaan.</p> <p>3. 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) & (4) UU Ketenagakerjaan.</p>	<p>memiliki putusan pidana yang berkekuatan hukum tetap.</p> <p>2. 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 membuktikannya dalam persidangan.</p> <p>Dalam hal ini pengadilan akan memberikan hukuman kepada pengusaha untuk membayarkan kompensasi sebesar 1 x ketentuan pasal 156 ayat (2), (3) & (4) UU Ketenagakerjaan. Namun sebagian pengadilan ada yang memutuskan tanpa memberikan hak pesangon dan penghargaan masa kerja.</p> <p>3. 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 UU Ketenagakerjaan, dan apabila pengusaha dinilai telah kehilangan kepercayaan dan hubungan kerja menjadi disharmonis</p>
--	---	--

itu melakukan proses pidana dengan melaporkan kesalahan berat pekerja.		maka pengusaha akan dihukum untuk membayarkan pesangon sebesar 2 x ketentuan pasal 156 ayat (2) UU Ketenagakerjaan.
--	--	---

Mendasarkan pada praktik penerapan pemutusan hubungan kerja di atas, diketahui bahwa pemutusan hubungan kerja karena kesalahan berat dapat diselesaikan melalui proses hukum acara penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang diatur dalam UU No. 2 Tahun 2004 tentang PPHI. Melihat kenyataan tersebut kedepan diharapkan mediator tidak lagi menolak untuk melakukan mediasi dan hakim diharapkan bersedia memeriksa dan mengadili gugatan pemutusan hubungan kerja karena kesalahan berat.

C. Analisis

Pada awal diundangkanya UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, salah satu alasan Pemutusan Hubungan Kerja adalah, karena “kesalahan berat”, yang diatur dalam ketentuan Pasal 158. Alasan kesalahan berat pada pokoknya mengatur tentang perbuatan pidana yang telah diatur dalam KUHPidana, sehingga untuk menyatakan pekerja telah melakukan kesalahan berat harus atas dasar pekerja tertangkap tangan, ada pengakuan pekerja yang bersangkutan atau bukti lain berupa laporan kejadian yang dibuat oleh pihak berwenang, di perusahaan yang bersangkutan, dengan didukung oleh dua orang saksi.

Apabila hal tersebut terpenuhi maka pengusaha diberi kewenangan oleh undang-undang untuk melakukan pemutusan hubungan kerja secara sepihak tanpa wajib membayar uang penggantian hak, uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja.

UU Ketenagakerjaan sendiri tidak memberikan pengertian “kesalahan berat”, sehingga dalam praktik kualifikasi kesalahan berat yang diatur dalam Pasal 158 ayat (1) menjadi terbatas. Atau dengan perkataan lain, tidak boleh ada kualifikasi perbuatan lain yang digolongkan menjadi kesalahan berat.

Padahal umumnya setiap sektor industri atau jasa memiliki kualifikasi kesalahan berat di luar ketentuan Pasal 158 ayat (1). Contohnya kesalahan berat bagi pekerja yang merokok di lokasi kerja berbahaya yang mudah terbakar seperti di perusahaan minyak dan gas. Atau penjaga perlintasan kereta yang membiarkan kereta lewat tanpa menutup pintu perlintasan. Contoh kasus seperti di atas bagi perusahaan lain mungkin tidak merupakan kesalahan berat, namun beda ceritanya bagi perusahaan terkait. Dalam praktik, sebagian praktisi menganggap bahwa kesalahan berat harus selalu tindak pidana sedangkan yang lain berpandangan kesalahan berat tidak selalu harus tindak pidana.

Berdasarkan fakta yang terjadi, sebagaimana telah penulis sampaikan, maka dalam penerapan pemutusan hubungan kerja karena kesalahan berat seharusnya pengadilan hubungan industrial tidak

menerima perkara gugatan PHK atas dasar kesalahan berat yang diatur dalam perjanjian kerja bersama dan/atau peraturan perusahaan.

BAB IV

KEKUATAN PERJANJIAN KERJA BERSAMA (PKB) ATAU PERATURAN PERUSAHAAN (PP) DALAM PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK)

A. Sistem Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja

1. Perlindungan Hukum Melalui Perjanjian Kerja Bersama (PKB)

Bahwa tujuan hukum adalah untuk melengkapi penghidupan, mengendalikan kelebihan, memajukan persamaan dan menjaga kepastian. Hukum harus ditujukan untuk mencapai kebahagiaan tertinggi dengan cara melengkapi kehidupan, mengendalikan kelebihan, mengedepankan persamaan dan menjaga kepastian. Dengan demikian, hukum itu pada prinsipnya ditujukan untuk menciptakan ketertiban masyarakat, di samping untuk memberikan manfaat yang sebesar-besarnya kepada jumlah orang yang terbanyak.

Berkaitan dengan perlindungan terhadap karyawan maka pengusaha yang mempekerjakan pekerja sekurang-kurangnya 10 orang dan belum memiliki PKB wajib membuat Peraturan Perusahaan (PP) yaitu peraturan yang dibuat tertulis oleh pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja dan tata tertib perusahaan. Walaupun PP tersebut dibuat oleh pengusaha namun harus melibatkan pekerja (wakil pekerja) dalam proses pembuatannya. Dan isinya tidak boleh bertentangan dengan undang-undang. Bila bertentangan dengan UU maka yang berlaku adalah

ketentuan undang-undang. PP harus disahkan oleh menteri atau petugas yang ditunjuk. Yang harus diatur dalam Peraturan Perusahaan adalah sebagai berikut:

1. Hak dan kewajiban pengusaha
2. Hak dari kewajiban pekerja
3. Syarat-syarat kerja
4. Tata tertib perusahaan
5. Jangka waktu berlakunya Peraturan Perusahaan yaitu paling lama dua tahun.

Selain itu dipersyaratkan juga bahwa bagi perusahaan yang telah mempekerjakan pekerja lebih dari 50% anggota serikat buruh mereka berhak melakukan perundingan untuk membuat Perjanjian Kerja Bersama (PKB).

PKB adalah perjanjian yang dibuat oleh pekerja/serikat pekerja yang telah tercatat pada instansi ketenagkerjaan dengan pengusaha atau beberapa pengusaha yang mengatur mengenai syarat-syarat kerja pada umumnya. Dan dalam setiap perusahaan hanya dapat dibuat satu PKB saja yang berlaku bagi seluruh pekerja di perusahaan tersebut untuk jangka waktu paling lama dua tahun dan bisa diperpanjang paling lama satu tahun berdasarkan kesepakatan tertulis antara pekerja dengan pengusaha.

Yang diatur dalam PKB antara lain:

1. Nama, tempat kedudukan serta alamat SP (Serikat Pekerja)
2. Nama, tempat kedudukan serta alamat perusahaan
3. Nomor dan tanggal pencatatan SP pada Depnakertrans Kabupaten/
Kota
4. Hak dan kewajiban pengusaha
5. Hak dan kewajiban serikat pekerja dan pekerja
6. Jangka waktu dan tanggal mulai beriakunya PKB
7. Tanda tangan para pihak yang membuat PKB.⁹⁵

Isi PKB tersebut tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan dan bila bertentangan maka yang berlaku adalah peraturan perundang-undangan. Semua perjanjian kerja punya akibat langsung pada hak dan kewajiban masing-masing pihak ketika terjadi PHK.

2. Perlindungan Hak Tenaga Kerja Dari Ancaman Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Oleh Pengusaha

- 1). Larangan Pemutusan Hubungan Kerja
Undang-undang mengamanatkan kepada pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh dan pemerintah dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan sampai terjadi

⁹⁵ Lihat: Kepmenakertrans No. Kep 48/Men/IV/2004.

pemutusan hubungan kerja.⁹⁶ Dalam hal segala upaya telah dilaksanakan, tetapi pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maka maksud pemutusan kerja wajib dirundingkan oleh pengusaha dan serikat pekerja/buruh atau dengan pekerja/buruh apabila pekerja/buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh.⁹⁷

Dalam hal perundingan tersebut ternyata tidak menghasilkan persetujuan, maka pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.⁹⁸ Terhadap pemutusan hubungan kerja yang demikian, maka kepada pengusaha yang bersangkutan harus mengajukan permohonan secara tertulis guna memperoleh penetapan pemutusan hubungan kerja kepada dan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial disertai dengan alasan-alasan yang menjadi dasarnya.⁹⁹

Pengusaha dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan-alasan sebagai berikut:¹⁰⁰

- a. pekerja/buruh berhalangan masuk kerja karena sakit menurut keterangan dokter selama waktu tidak melampaui 12 (dua belas) bulan secara terus menerus;

⁹⁶ Lihat: Pasal 151 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

⁹⁷ Lihat: Pasal 151 ayat (2) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

⁹⁸ Lihat: Pasal 151 ayat (3) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

⁹⁹ Lihat: Pasal 152 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

¹⁰⁰ Lihat: Pasal 153 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

- b. pekerja/buruh berhalangan menjalankan pekerjaannya karena memenuhi kewajiban negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
- c. pekerja/buruh menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya;
- d. pekerja/buruh menikah;
- e. pekerja/buruh perempuan hamil, melahirkan, gugur kandungan, atau menyusui bayinya;
- f. pekerja/buruh mempunyai pertalian darah dan/atau ikatan perkawinan dengan pekerja/buruh lainnya di dalam satu perusahaan, kecuali telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama;
- g. pekerja/buruh mendirikan, menjadi anggota dan/atau pengurus serikat pekerja/serikat buruh, pekerja/buruh melakukan kegiatan serikat pekerja/serikat buruh di luar jam kerja, atau di dalam jam kerja atas dasar kesepakatan pengusaha, atau berdasarkan ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;
- h. pekerja/buruh yang mengadakan pengusaha kepada yang berwajib mengenai perbuatan pengusaha yang melakukan tindak pidana kejahatan;
- i. karena perbedaan paham, agama, aliran politik, suku, warna kulit, golongan, jenis kelamin, kondisi fisik, atau status perkawinan;

j. pekerja/buruh dalam keadaan cacat tetap, sakit akibat kecelakaan kerja, atau sakit karena hubungan kerja yang menurut keterangan dokter yang jangka waktu penyembuhannya belum dapat dipastikan.

Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan dengan alasan salah satu atau lebih dari hal tersebut di atas adalah batal demi hukum dan pengusaha wajib mempekerjakan kembali pekerja/buruh yang bersangkutan.¹⁰¹

2). Hak Tenaga Kerja yang terkena Pemutusan Hubungan Kerja

Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan untuk membayar uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima.¹⁰² Sebagai acuan untuk menghitung besarnya kompensasi PHK berdasarkan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 yang komponennya berupa uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak dapat dilihat pada tabel berikut ini.

No	Jenis-jenis PHK	Pasal	Uang Pesangon	Uang Penghargaan	Uang Pengg. Hak	Uang Pisah
1	Masa Percobaan	154	xxx	xxx	xxx	xxx
2	Berakhirnya Kontrak	154	xxx	xxx	xxx	xxx
3	Mengundurkan Diri	162	xxx	xxx	v *	v *

¹⁰¹ Lihat: Pasal 153 ayat (2) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

¹⁰² Lihat: Pasal 156 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

4	Mangkir	168	xxx	xxx	v	v *
5	Melakukan Kesalahan Berat	158	xxx	xxx	v	v *
6	Ditahan Pihak Berwajib	160	xxx	1x ketentuan	v	xxx
7	Melanggar Disiplin	161	1x ketentuan	1x ketentuan	v	xxx
8	Perusahaan Pailit	165	1x ketentuan	1x ketentuan	v	xxx
9	Perusahaan Merugi	164 (1)	1x ketentuan	1x ketentuan	v	xxx
10	Perubahan Status, Penggabungan, Peleburan, Perubahan Kepemilikan dan Pekerja tidak bersedia bekerja lahi	163	1x ketentuan	1x ketentuan	v	xxx
11	Perubahan Status, Penggabungan, Peleburan, Perubahan Kepemilikan dan Perusahaan tidak bersedia memperkerjakan pekerja	163	2x ketentuan	1x ketentuan	v	xxx
12	Meninggal Dunia	166	2x ketentuan	1x ketentuan	v	xxx
13	Perusahaan Tutup atau Kekurangan pekerja bukan karena merugi atau keadaan memaksa	164 (3)	2x ketentuan	1x ketentuan	v	xxx
14	Pekerja Pensiun & Tersedia Jaminan Pensiun	167 (3)	xxx	xxx	v	xxx
15	Pekerja Pensiun & Tidak Tersedia Jaminan Pensiun	167 (5 & 6)	2x ketentuan	1x ketentuan	v	xxx
16	Melakukan Kesalahan Berat	169	2x ketentuan	1x ketentuan	v	xxx
17	Pekerja Sakit	172	2x	2x ketentuan	v	xxx

	atau Cacat karena kecelakaan kerja lebih 12 bulan		ketentuan			
--	---	--	-----------	--	--	--

Catatan :

xxx : Pekerja ter-PHK tidak berhak

v : Pekerja ter-PHK berhak

* : Uang pisah dapat diperoleh apabila pekerja yang bersangkutan baik fungsi maupu tugasnya tidak mewakili kepentingan pengusaha secara langsung dan apabila besarnya dan pelaksanaannya telah diatur dalam Perjanjian Kerja atau Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama.

3). Pencegahan Pemutusan Hubungan Kerja Massal

Pemutusan hubungan kerja adalah merupakan jalan terakhir yang ditempuh oleh suatu perusahaan, dimana dalam suatu hal perusahaan mengalami kesulitan yang dapat membawa pengaruh terhadap ketenagakerjaan. Oleh sebab itu, maka pemerintah melalui Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi melalui Surat Edaran Nomor: SE.907/MEN/PHI-PPHI/X/2004 tertanggal 28 Oktober 2004 menghimbau kepada pimpinan perusahaan untuk menghindari tindakan pemutusan hubungan kerja secara massal. Dikatakannya, bahwa pemutusan kerja haruslah merupakan upaya terakhir, setelah dilakukan upaya sebagai berikut:

- a. mengurangi upah dan fasilitas pekerja tingkat atas, misalnya tingkat manajer atau direktur;
- b. mengurangi shift;
- c. membatasi/menghapuskan kerja lembur;
- d. mengurangi jam kerja;
- e. mengurangi hari kerja;
- f. meliburkan atau merumahkan pekerja/buruh secara bergilir untuk sementara waktu;
- g. tidak memperpanjang kontrak kerja bagi pekerja yang sudah habis masa kontraknya;
- h. memberikan pensiun bagi yang sudah memenuhi syarat.

Pemilihan alternatif dari hal-hal sebagaimana tersebut di atas perlu dibahas terlebih dahulu dengan serikat pekerja/serikat buruh untuk mendapatkan kesepakatan secara bipartit sehingga dapat dicegah kemungkinan terjadinya pemutusan hubungan kerja.

B. Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Setelah Terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja

1. Contoh Kasus : Putusan Nomor 26/PHI.G02008/PN.JKT-PST

Suatu pemutusan hubungan kerja yang bersifat sepihak oleh perusahaan telah menyebabkan ketidakadilan bagi para tenaga kerja. Hanya saja dalam Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang

Ketenagakerjaan telah memberikan keluasan bagi pengusaha/perusahaan untuk melakukan pemutusan hubungan kerja sepihak dengan alasan tenaga kerja/buruh melakukan kesalahan berat yang diatur dalam peraturan perundang – undangan yang berlaku, sebagaimana dimaksudkan dalam Pasal 158. Ketentuan ini dapat menjadi ruang penyimpangan bagi pengusaha/perusahaan dengan mengacu **kepada peraturan perusahaan dan/atau perjanjian kerjabersama seseorang pekerja dapat dikualifikasikan telah melakukan kesalahan berat**. Ini tentu subjektif sifatnya, dan oleh karenanya pekerja yang bersangkutan dapat diberhentikan secara sepihak. Kenyataan ini semakin sering terjadi dan berlaku di berbagai perusahaan, salah satunya adalah PT. Carrefour Indonesia, yang melakukan pemutusan hubungan kerja secara sepihak.

Kemudian, oleh Pengadilan Hubungan Industrial melalui Putusannya Nomor 26/PHI.G02008/PN.JKT-PST memutuskan sebagai berikut:¹⁰³

- (a) Menyatakan pemutusan hubungan kerja para Penggugat pada 6 september 2007 adalah batal demi hukum.

Hal ini karena berdasarkan Pasal 155 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003.

¹⁰³ Putusan ini adalah merupan Kasus Perselisihan Hubungan Industrial jenis Perselisihan Hubungan Kerja. Pihak Penggugat yaitu Wahyu Hidayat,Alex,Abdul Rohman Saleh,Edi Suryadi,Oeray Tesar Bezani,Joko Wadiyonodan Ruslih,Yuda Saputra dan Dimpu Simorangkir selaku pengurus serikat pekerja/serikat buruh dari pengurus cabang serikat pekerja PT Carrefour Indonesia (SPCI),menggugat PT carrefour Indonesia yang diwakili oleh kuasanya Dede S.Rahman,E.Agus Sudarmoko,Thomas S.Adi dan Horas E.Siburian dalam kedudukannya sebagai pegawai personalia pada PT Carrefour Indonesia.

- (b) Menyatakan pemutusan hubungan kerja antara para Penggugat dengan Tergugat sejak putusan ini dibacakan.
- (c) Menghukum Tergugat membayar hak-hak para Penggugat bahwa oleh karena pemutusan hubungan kerja kepada Penggugat dinyatakan batal demi hukum maka hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat harus dinyatakan belum putus sehingga Tergugat wajib membayar upah para Penggugat dari bulan September 2007 sampai April 2008 atau 8 (delapan) x upah perbulan untuk masing-masing Penggugat.
- (d) Menghukum Tergugat untuk membayar biaya perkara yaitu sebesar Rp.342.000.

Pada prinsipnya, pemutusan hubungan kerja hanya dapat dilakukan setelah memperoleh penetapan (ijin) dari lembaga Penyelesaian Perselisihan Perburuhan karena pemutusan hubungan kerja tanpa ijin adalah batal demi hukum (null and void) Namun terdapat beberapa macam pemutusan hubungan kerja yang tidak memerlukan ijin dimaksud, antara lain sebagai berikut :

- a. Pemutusan Hubungan Kerja bagi pekerja atau buruh yang masih dalam masa percobaan bilamana telah dipersyatakan adanya masa percobaan tersebut secara tertulis

- b. Pemutusan hubungan kerja bagi pekerja atau buruh yang mengundurkan diri secara tertulis atas kemauan sendiri tanpa indikasi adanya tekanan atau intimidasi
- c. Pekerja atau buruh mangkir yang di kualifikasikan sebagai mengundurkan diri
- d. Berakhurnya hubungan kerja sesuai dengan perjanjian kerja waktu tertentu
- e. Pekerja atau buruh mencapai usia pensiun sesuai dengan ketentuan dengan perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama atau peraturan perundang - undangan yang berlaku
- f. Pekerja atau buruh meninggal dunia
- g. Pemutusan hubungan kerja bagi pekerja atau buruh yang mengajukan kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam hal pengusaha melakukan kesalahan, namun tidak terbukti adanya kesalahan tersebut
- h. Pekerja atau buruh melakukan kesalahan berat
- i. Pekerja atau buruh melakukan tindak pidana diluar perusahaan setelah ditahan 6 bulan atau lebih.

Berdasarkan pasal 170 Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 bahwa pemutusan hubungan kerja sepihak dikarenakan buruh melakukan kesalahan berat dapat dilakukan seketika itu juga. Pemutusan hubungan

kerja karena kesalahan berat dapat tanpa memenuhi ketentuan pasal 151 ayat tiga (3) undang – undang nomor 13 tahun 2003 ,

Dalam kasus pemutusan hubungan kerja di PT. Carrefour indonesia terhadap para karyawan (*security*) dikarenakan dengan alasan mendesak. Alasan mendesak inilah yang telah memberikan penafsiran yang multitafsir, dapat disesuaikan dengan situasi dan kondisi yang beragam sehingga tidak mencerminkan kepastian hukum.¹⁰⁴ Pemutusan hubungan kerja karena alasan mendesak sebagaimana yang diatur dalam peraturan perusahaan PT.Carrefour Indonesia, harus mengacu kepada ketentuan peraturan perundang-undangan yakni ketentuan Pasal 161 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, bahwa sebelum melakukan pemutusan hubungan kerja harus terlebih dahulu melalui mekanisme yang ditentukan, yaitu dengan memberi surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga secara berturut- turut untuk jenis kesalahan berat yang ditentukan dalam peraturan perusahaan.

Pemutusan hubungan kerja di PT.Carrefour Indonesia dengan alasan mendesak kepada para pekerja (*security*) dikatakan para pekerja melanggar pasal 64 ayat (1) yang berbunyi: "Menyuap atau menerima suap dan pemasok, termasuk juga meminta dan atau menerima hadiah baik berupa uang atau barang dan pihak luar yang mempunyai

¹⁰⁴ Sedangkan menurut pasal 64 ayat 1 (satu) huruf c dan t tidak sesuai dengan tata cara yang seharusnya ditempuh dalam pemutusan hubungan kerja yang dikarenakan dengan alasan mendesak menurut peraturan perundang – undangan karena para karyawan (*security*) di PHK secara sepihak tanpa adanya segala daya upaya, perundingan, tanpa adanya pemberitahuan, saat PHK, Tenggang waktu, tanpa adanya penetapan pengadilan.

hubungan/keterkaitan usaha atau bisnis dengan perusahaan untuk kepentingan pribadi.”

Pemberhentian sepihak dengan alasan kesalahan berat yang memberikan kekuasaan demikian besar inilah yang menyebabkan Mahkamah Konstitusi melalui putusannya No. 012 / PUU -1 / 2003 telah membatalkan ketentuan Pasal 158 Undang-Undang No 13 Tahun 2003 oleh sebab bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, khususnya Pasal 27 ayat (1)yang menyatakan bahwa: ”segala warga negara bersama kedudukannya didalam hukum dan pemerintahan dan wajib menjunjung hukum dan pemerintahan dengan tidak ada kecualinya.”

Berdasarkan pasal 158 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 alasan mendesak yaitu :

- 2) Melakukan penipuan, pencurian atau penggelapan barang atau uang milik perusahaan;
- 3) Memberikan keterangan palsu;
- 4) Mabuk;
- 5) Melakukan perbuatan asusila;
- 6) Menyerang, menganiaya, mengancam atau mengintimidasi teman sekerja;
- 7) Membujuk teman sekerja atau pengusaha;
- 8) Dengan sengaja merusak arang milik perusahaan;

- 9) Sengaja membiarkan teman sekerja atau pengusaha dalam keadaan bahaya;
- 10) Membongkar atau membocorkan rahasia; dan
- 11) Melakukan perbuatan yang diancam pidana penjara 5 tahun atau lebih

Selain itu disebutkan bahwa Pasal 158 telah memberikan kewenangan pada pengusaha untuk melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan buruh/pekerja telah melakukan kesalahan berat tanpa *due proses of law* melalui putusan pengadilan yang independen dan imparial melainkan cukup hanya dengan keputusan pengusaha yang didukung oleh bukti-bukti yang tidak perlu di uji keabsahannya menurut hukum secara yang berlaku.

Oleh karena itu Pasal 158 harus dinyatakan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat, maka begitupun dengan Pasal 159 yang menentukan bahwa apabila buruh/pekerja yang telah di PHK karena melakukan kesalahan berat menurut Pasal 158, tidak menerima pemutusan hubungan kerja/pekerja/ buruh yang bersangkutan dapat mengajukan gugatan ke lembaga penyelesaian hubungan industrial. Ketentuan tersebut melahirkan beban pembuktian yang secara ekonomis lebih lemah yang seharusnya memperoleh perlindungan hukum yang lebih dengan pengusaha.

Pasal 159 juga menimbulkan kerancuan berpikir dengan mencampurkan proses perkara di pidana dengan proses perkara perdata secara

tidak pada tempatnya. Pasal 158 ayat (1) dan ayat (2) dan Pasal 170 telah bertentangan dengan pasal 27 ayat 1 UUD 1945, karena hal tersebut bersifat diskriminatif secara hukum, karena pasal-pasal tersebut membenarkan pemutusan hubungan kerja dengan alasan melakukan kesalahan berat yang masuk kualifikasi tindak pidana, yang menurut pasal 170 prosedurnya tidak perlu mengikuti ketentuan pasal 151 ayat (3) yaitu bisa tanpa penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Jelas, ketentuan tersebut telah melanggar prinsip pembuktian terutama asas praduga tidak bersalah (*presumption of innocence*) dan kesamaan didalam hukum sebagaimana dijamin di dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Setiap orang tidak dapat dikatakan bersalah, sebelum adanya putusan pengadilan yang telah memperoleh kekuatan hukum yang tetap, tentunya dengan mengacu kepada alat bukti yang cukup. Mahkamah Konstitusi melalui pertimbangannya telah melakukan penilaian terhadap pemutusan hubungan kerja dengan alasan kesalahan berat yang pada dasarnya menyangkut tindak pidana adalah dilakukan melalui *due Process of law* melalui putusan pengadilan yang independent bukan kewenangan pengusaha untuk memutuskan bahwa pekerja/buruh telah melakukan tindak pidana. Dengan adanya putusan mahkamah Konstitusi ini, maka tidak lagi mengenal adanya pemutusan hubungan kerja dengan alasan kesalahan berat.

Perlu dimengerti bahwa, walaupun ketentuan pasal 158 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tetap ada, namun untuk mengadakan pemutusan hubungan kerja pengusaha tetap perlu melakukan penetapan pengadilan dengan melampirkan bukti – bukti kesalahan berat tersebut. Dengan adanya ketentuan harus mendapatkan penetapan dari pengadilan sesuai dengan pasal 159 Undang – undang Nomor 13 Tahun 2003 hal ini tidak diperlukan karena pekerja/buruh dapat mengadakan upaya pembelaan ke pengadilan hubungan industrial. Demikian juga pasal 170 dan pasal 171 sepanjang menyangkut pasal 158 ayat (1) Undang – undang nomor 13 Tahun 2003 tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat.

2. Contoh Kasus : Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Mahkamah Agung Nomor 2K/Pdt.Sus/2012.

Kasus yang sama juga terjadi pada Boy chandra telah lalai dalam menjalankan tugasnya sebagai *compounder* sesuai dengan *general manual procedur* (GMP) yang berlaku di tempat tergugat dan menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat putus sejak tanggal 22 Agustus 2011. Atas pertimbangan bahwa Boy Chandra jelas melanggar *Standard Operation Procedur* (SOP) kerja sebagaimana diatur dan harus dipatuhi perkerja, sehingga kekeliruannya mengakibatkan kerugian Pemohon sebesar USD 64.000 atau Rp.617.600.000 dan telah sesuai

dengan Pasal 63 Peraturan Perusahaan. Dalam menjalankan produksi haruslah sesuai dengan *General Manual Procedur* (GMP) dan *Standard Operation Procedur* (SOP) yang telah diatur oleh perusahaan.

Apabila pekerja melakukan pekerjaan tidak berdasarkan GMP dan SOP dan menyebabkan kerugian pada perusahaan dapat dilakukan PHK meskipun sebelumnya tidak ada Surat Peringatan 1, Surat Peringatan 2, dan Surat Peringatan 3. PHK terhadap Boy Chandra oleh PT. Essence Indonesia tidaklah sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku karena berdasarkan hirarki perundang-undangan, seharusnya Peraturan Perusahaan tidak boleh bertentangan dengan peraturan yang berada di atasnya yaitu Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 012/PPU-1/2003 beradasrkan asas dalam hukum positif Indonesia yaitu asas *lex superiori derogat legi inferiori*. Dalam PHK karena pekerja melakukan kesalahan berat, PT. Essence Indonesia harus memasukkan perkara Boy Chandra atas kesalahan yang dilakukannya kedalam Pengadilan Pidana terlebih dahulu untuk dibuktikan kesalahan yang dilakukan Boy Chandra tersebut telah memenuhi unsur-unsur kesalahan dan kelalaian yang telah diatur dalam peraturan perundang-undangan atau tidak.¹⁰⁵

¹⁰⁵ Berdasarkan Pasal 3 huruf a dan b Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Nomor: SE- 13/MEN/SJ-HK/I/2005, sebelum masuk dalam Pengadilan Hubungan Industrial seharusnya kasus ini di masukkan dan diperiksa terlebih dahulu di pengadilan pidana untuk menentukan apakah Boy Chandra telah melakukan kesalahan berat atau tidak. Terutama untuk membuktikan, tindakan Boy Chandra tersebut telah lalai atau tidak dalam rnelaksanakan pekerjaannya berdasarkan putusan dari Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Mahkamah Agung. Dalam PHK terhadap Boy Chandra tidak terdapat putusan pengadilan pidana dan P.T. Essence Indonesia tidak pernah memasukkan permasalahan ini ke dalam

C. Upaya Perlindungan Hukum Melalui Pengadilan Hubungan Industrial

Undang-undang Nomor 22 Tahun 1957 yang selama ini digunakan sebagai dasar hukum penyelesaian hubungan industrial dirasakan tidak dapat lagi mengakomodasi perkembangan-perkembangan yang terjadi, karena hak-hak pekerja/buruh perseorangan belum terakomodasi untuk menjadi pihak dalam perselisihan hubungan industrial. Hal lain yang sangat mendasar adalah dengan ditetapkannya putusan P4P sebagai objek sengketa Tata Usaha Negara, sebagaimana diatur dalam Undang-undang Nomor 5 Tahun 1986 tentang Peradilan Tata Usaha Negara. Dengan adanya ketentuan ini, maka jalan yang harus ditempuh baik oleh pekerja/buruh maupun oleh pengusaha untuk mencari keadilan akan menjadi sangat panjang.¹⁰⁶

Sehingga belum mewujudkan penyelesaian perselisihan secara cepat, tepat, adil, dan murah. Perselisihan hubungan industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat/serikat buruh karena adanya perselisihan hak, perselisihan

ranah pidana. Maka pemutusan Hubungan Kerja oleh PT. Essence Indonesia terhadap Boy Chandra tidaklah mengikat dan pemutusan hubungan kerjanya batal demi hukum.
¹⁰⁶ Penjelasan Umum UU No.2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.¹⁰⁷

Dalam Pasal 2 UU No.2 Tahun 2004, diperjelas tentang jenis perselisihan hubungan industrial yakni meliputi:

- a. perselisihan hak;
- b. perselisihan kepentingan;
- c. perselisihan pemutusan hubungan kerja; dan
- d. perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.

Penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja¹⁰⁸ sebelum dilimpahkan kepada pengadilan hubungan industrial wajib dilakukan upaya penyelesaian terlebih dahulu melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mencapai mufakat.¹⁰⁹ Apabila upaya bipartit ini mengalami kegagalan¹¹⁰ maka instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan setempat wajib menawarkan kepada para pihak untuk menyepakati memilih penyelesaian melalui konsiliasi.¹¹¹ Dalam hal para pihak tidak menetapkan pilihan penyelesaian melalui konsiliasi dalam waktu, maka instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan

¹⁰⁷ Lihat: Pasal 1 angka 1 UU No.2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

¹⁰⁸ Perselisihan pemutusan hubungan kerja adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak. Lihat Pasal 1 angka 4 UU No.2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

¹⁰⁹ Lihat Pasal 3 ayat (1) UU No.2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

¹¹⁰ Kegagalan dapat terjadi oleh karena salah satu pihak menolak untuk berunding atau telah dilakukan perundingan tetapi tidak mencapai kesepakatan.

¹¹¹ Penyelesaian melalui konsiliasi dilakukan untuk penyelesaian perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, atau perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh.

melimpahkan penyelesaian tersebut kepada mediator. Selanjutnya, apabila juga penyelesaian melalui mediasi ini tidak mencapai kesepakatan, maka salah satu pihak dapat mengajukan gugatan kepada Pengadilan Hubungan Industrial.¹¹²

Gugatan perselisihan pemutusan hubungan kerja diajukan kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang daerah hukumnya meliputi tempat pekerja/buruh bekerja.¹¹³

Pengadilan Hubungan Industrial bertugas dan berwenang memeriksa dan memutus:¹¹⁴

- a. di tingkat pertama mengenai perselisihan hak;
Pengadilan Hubungan Industrial merupakan pengadilan khusus yang berada pada lingkungan pengadilan umum.
- b. di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan kepentingan;
- c. di tingkat pertama mengenai perselisihan pemutusan hubungan kerja;
- d. di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam suatu perusahaan.

Adapun hukum acara yang berlaku pada Pengadilan Hubungan Industrial adalah hukum acara perdata yang berlaku pada Pengadilan

¹¹² Lihat: Pasal 5 UU No.2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

¹¹³ Lihat: Pasal 5 UU No.2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

¹¹⁴ Lihat: Pasal 56 UU No.2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

dalam lingkungan Peradilan Umum, kecuali yang diatur secara khusus dalam Undang-undang No.2 Tahun 2004.¹¹⁵

Pengajuan yang tidak dilampiri risalah penyelesaian melalui mediasi atau konsiliasi, maka dapat berakibat hakim Pengadilan Hubungan Industrial wajib untuk mengembalikan gugatan kepada penggugat.¹¹⁶ Perselisihan hubungan yang sedang atau telah diselesaikan melalui arbitrase tidak dapat diajukan ke Pengadilan Hubungan Industrial.¹¹⁷

Dalam hal perselisihan hak dan/atau perselisihan kepentingan diikuti dengan perselisihan pemutusan hubungan kerja, maka Pengadilan Hubungan Industrial wajib memutus terlebih dahulu perkara perselisihan hak dan/atau perselisihan kepentingan.¹¹⁸

Majelis hakim wajib untuk memberikan putusan penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam waktu selambat-lambatnya 50 (lima puluh) hari kerja terhitung sejak sidang pertama.¹¹⁹

Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri mengenai perselisihan hak dan perselisihan pemutusan hubungan kerja mempunyai kekuatan hukum tetap apabila tidak diajukan permohonan

¹¹⁵ Lihat: Pasal 57 UU No.2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

¹¹⁶ Lihat: Pasal 83 ayat (1) UU No.2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Ketentuan yang demikian hampir sama dengan ketentuan yang terdapat dalam UU No.30 Tahun 1999 tentang Arbitrase dan APS, dimana dikatakan bahwa penyelesaian sengketa kepada Arbitrase harus berdasarkan adanya klausula arbitrase yang telah ada sebelumnya.

¹¹⁷ Lihat: Pasal 53 UU No.2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

¹¹⁸ Lihat: Pasal 87 ayat (1) UU No.2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

¹¹⁹ Lihat: Pasal 103 UU No.2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

kasasi kepada Mahkamah Agung dalam waktu selambat-lambatnya 14 (empat) belas hari kerja.¹²⁰

- a. bagi pihak yang hadir, terhitung sejak putusan dibacakan dalam sidang majelis hakim;
- b. bagi pihak yang tidak hadir, terhitung sejak tanggal menerima pemberitahuan putusan.

Untuk menjamin penyelesaian yang cepat, tepat, adil serta murah sebagaimana maksud diundangkannya UU No.2 Tahun 2004, maka penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui Pengadilan Hubungan Industrial yang berada pada lingkungan peradilan umum dibatasi proses dan tahapannya dengan tidak membuka kesempatan untuk mengajukan upaya banding ke Pengadilan Tinggi. Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang menyangkut perselisihan hak dan perselisihan pemutusan hubungan kerja dapat langsung dimintakan kasasi ke Mahkamah Agung.¹²¹

Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial telah mengakomodir perlindungan hukum kepada para pihak yang bersengketa, baik pekerja/buruh perorangan maupun serikat pekerja/serikat buruh. Perselisihan kepentingan pada tingkat pertama dan terakhir diputus oleh Pengadilan

¹²⁰ Lihat: Pasal 110 UU No.2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

¹²¹ Sedangkan putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang menyangkut perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikatpekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan merupakan putusan tingkat pertama dan terakhir yang tidak dapat dimintakan kasasi ke Mahkamah Agung.

Hubungan Industrial pada Pengadilan Umum (tidak dapat dimintakan kasasi ke Mahkamah Agung), hal ini dimaksudkan untuk menjamin penyelesaian yang cepat, tepat, adil, dan murah.

Perselisihan mengenai Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) merupakan perselisihan yang terjadi karena para pihak atau salah satu pihak tidak sepaham mengenai PHK yang dilakukan. Sebelumnya pengaturan mengenai penyelesaian PHK diatur dalam Undang-Undang No. 12 Tahun 1964 yang prosedur penyelesaiannya cukup panjang serta memakan waktu yang cukup lama, yaitu mulai dari tingkat pegawai perantara kantor Dinas Tenaga Kerja Kabupaten/ Kota, P4D, P4P, sampai Menteri Tenaga Kerja. Setelah ditetapkannya putusan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat (P4P) sebagai objek sengketa tata usaha negara sebagaimana diatur dalam Undang-Undang No. 5 Tahun 1986 tentang Peradilan Tata Usaha Negara, maka jalan yang harus ditempuh oleh para pihak untuk mencari keadilan semakin panjang.

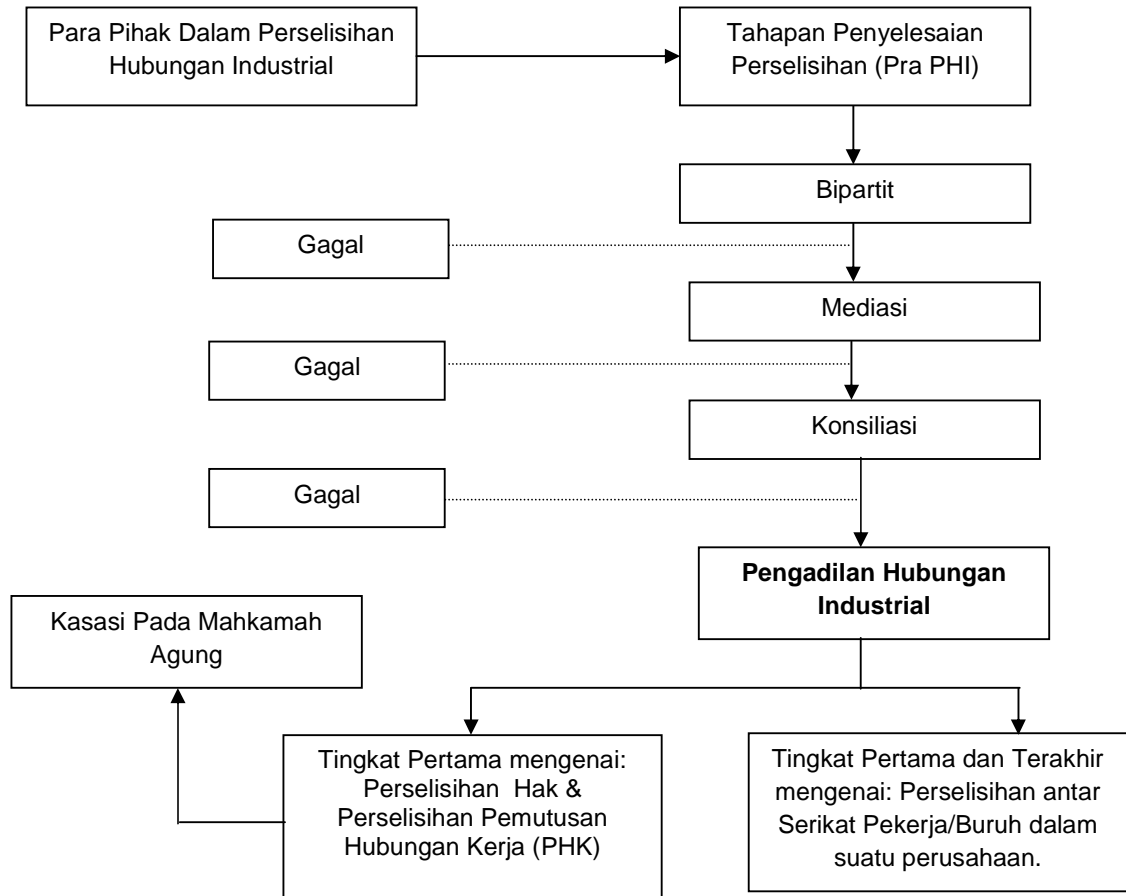
Prosedur yang panjang tersebut sekarang ini disederhanakan dengan penanganan pertama pada Peradilan Perselelisihan Industrial pada Peradilan Umum, dan dimungkinkan mengajukan Kasasi pada Mahkamah Agung. Hal ini dimaksudkan untuk memberikan kesempatan bagi para pihak yang tidak puas dengan putusan Pengadilan Perselisihan Hubungan Industrial untuk memeriksa kembali sengketa tersebut pada peradilan yang lebih tinggi karena persoalan PHK merupakan persoalan yang kompleks. Untuk itu landasan pengujiannya selain ketentuan dalam

KUHPerdata khususnya menyangkut perjanjian, juga ketentuan-ketentuan hukum publik (Undang-undang Ketenagakerjaan). Perselisihan antarserikat pekerja di perusahaan sebagaimana sudah dijelaskan di atas merupakan jenis perselisihan baru yang tidak ditemukan dalam perundang-undangan sebelumnya.

Perselisihan ini lahir untuk mengantisifasi perselisihan yang terjadi antar Serikat Pekerja/Serikat Buruh Tingkat Perusahaan (SPTP/SBTP) yang timbul karena lahirnya Undang-Undang No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Buruh/Serikat Pekerja. Lingkup perselisihan yang terjadi tidak akan terlalu kompleks, yakni berkisar mengenai keanggotaan, keabsahan atau kewenangan dari serikat pekerja/serikat buruh tersebut dalam membuat Perjanjian Kerja Bersama dengan pihak pengusaha.

Untuk itu, sama halnya dengan perselisihan kepentingan, perselisihan antarserikat pekerja ini ditingkat pertama dan terakhir ditangani oleh Pengadilan Hubungan Industrial pada Peradilan Umum. Hal ini dimaksudkan untuk tercapainya peradilan yang cepat, mudah dan biaya ringan. Berikut digambarkan alur penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui Pengadilan Hubungan Industrial berdasarkan Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Bagan: Alur Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial



Pengadilan Hubungan Industrial diperlukan sebagai sarana dalam memutus perselisihan hubungan industrial, khususnya dalam perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK) oleh salah satu pihak. Perselisihan pemutusan hubungan kerja menurut penulis merupakan sebagai puncak dari perselisihan yang ada dalam perselisihan hubungan industrial. Dikatakan demikian oleh karena pemutusan hubungan kerja merupakan suatu persengketaan yang dapat memutuskan hubungan kerja di antara

kedua pihak, dan perselisihan pemutusan hubungan kerja terjadi secara sepihak baik dilakukan oleh pihak pemberi kerja maupun oleh pihak penerima kerja. Untuk menilai sah atau tidaknya pemutusan hubungan kerja ini, maka lembaga yang berwenang untuk memeriksa dan memutus perselisihan itu adalah Pengadilan Hubungan Industrial. Dalam kaitannya dengan perlindungan hukum bagi karyawan yang terkena Pemutusan Hubungan Kerja diketahui Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah memberikan perlindungan hukum kepada masing-masing pihak, hal ini ditandai dengan adanya berbagai persyaratan yang tegas dan jelas menyangkut tentang syarat-syarat pemutusan kerja serta hak dan kewajiban masing-masing pihak jika terjadi pemutusan hubungan kerja yang sebelumnya telah diputuskan oleh Pengadilan Hubungan Industrial.

D. Analisis

Lahirnya undang-undang ketenagakerjaan sebagai salah satu upaya pemerintah untuk meningkatkan perekonomian rakyat menuju masyarakat yang berkesejahteraan (*welfare state*), mandiri dan berkelanjutan (*sustainable*) sebagaimana pula diatur dalam konstitusi pasal 28 h Jo. pasal 33 (1) UUD' 1945 tidak begitu efektif berjalan setelah hampir satu dasawarsa berjalan. Bahkan, pemberlakuan undang-undang ketenagakerjaan secara kasat mata jika ditelisik cenderung justru menimbulkan berbagai persoalan baru dari sekian banyak persoalan

ketenagakerjaan yang ada dewasa ini, seperti pengaturan kerja paruh waktu (*freelance*), sistem kontrak (*work of contract*) melalui lembaga “*outsourcing*”, penempatan tenaga kerja asing, sistem pengupahan dan masih banyak lagi permasalahan lainnya, sehingga tidak menjamin adanya kepastian hukum sebagai konsekwensi diterapkannya UU No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.¹²²

Selain permasalahan ketenagakerjaan sebagaimana yang disebutkan di atas, pemberhentian kerja dengan alasan kesalahan berat juga sangat krusial dan lebih menempatkan pengusaha daripada pekerja. Praktek pemberhentian kerja dengan alasan kesalahan berat yang dilakukan secara sepihak oleh pengusaha telah banyak terjadi dan tentu menimbulkan dampak bagi perlindungan hukum atas pekerja. Sementara itu undang-undang ketenagakerjaan dapat dikatakan tidak mengatur secara jelas menyangkut dengan perlindungan hukum atas pemberhentian secara sepihak tersebut.

PHK berupa kesalahan berat yang dimaksud pada Pasal 158, ayat 1 harus didukung dengan bukti misalnya,

¹²² Bercermin dari permasalahan diatas, yang menarik pada saat diberlakukannya UU No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan adalah tidak adanya upaya pemerintah untuk mengimbangi pemberlakuan aturan normatif dibidang ketenagakerjaan dengan kontrol. Padahal, salah satu politik hukum yang mendasari lahirnya UU No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan ini sebagaimana yang dinyatakan pada butir b pada bagian menimbang yang menyebutkan bahwa pelaksanaan pembangunan nasional, tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan. Jika melihat problematika tersebut diatas, dimana antara cita-cita hukum yang ingin dicapai dengan realitas yang terjadi dalam masyarakat sangat ironis dan berbanding terbalik, mengingat antara pelaksanaan undang-undang dengan hasil yang dicapai tidak mencerminkan adanya keharmonisan. Oleh karena itu, tidak heran apabila kemudian muncul berbagai arus demonstrasi yang menentang berbagai peraturan pemerintah yang berkenaan dengan kebijakan dibidang ketenagakerjaan.

- 1) pekerja/buruh tertangkap tangan;
- 2) ada pengakuan dari pekerja/buruh yang bersangkutan; atau
- 3) bukti lain berupa laporan kejadian yang dibuat oleh pihak yang berwenang di perusahaan yang bersangkutan dan didukung oleh sekurang-kurangnya 2 (dua) orang saksi.

Pada Pasal 158 ayat 1 poin 1 (satu) Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang berbunyi sebagai berikut: "Pengusaha dapat memutuskan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh dengan alasan pekerja/buruh telah melakukan kesalahan berat sebagai berikut:

- 1). melakukan penipuan, pencurian, atau penggelapan barang dan/atau uang milik perusahaan;
- 2). memberikan keterangan palsu atau yang dipalsukan sehingga merugikan perusahaan;
- 3). mabuk, meminum minuman keras yang memabukkan, memakai dan/atau mengedarkan narkotika, psikotropika, dan zat adiktif lainnya di lingkungan kerja;
- 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 atau pengusaha untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan;
- 7). dengan ceroboh atau sengaja merusak atau membiarkan dalam keadaan bahaya barang milik perusahaan 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 dirahasiakan kecuali untuk kepentingan negara; atau melakukan perbuatan lainnya di lingkungan perusahaan yang diancam pidana penjara 5 (lima) tahun atau lebih."

Dalam pasal 158 ayat (2) juga disebutkan bahwa apabila pengusaha ingin melakukan PHK terhadap pekerjanya yang melakukan pelanggaran berat, maka pelanggaran berat tersebut harus bisa dibuktikan dengan 3 pembuktian berikut ini:

- 1). pekerja/buruh tertangkap tangan,
- 2). ada pengakuan dari pekerja/buruh yang bersangkutan; atau
- 3). bukti lain berupa laporan kejadian yang dibuat oleh pihak yang berwenang di perusahaan yang bersangkutan dan didukung oleh sekurang-kurangnya 2 (dua) orang saksi.

Pasal 158 ini telah dianulir oleh putusan Mahkamah Konstitusi No 012/PUU-1/2003 tanggal 28 Oktober 2004, karena Dengan adanya ketentuan tersebut, telah terjadi pergeseran penilaian bersalah tidaknya pekerja, khususnya yang menyangkut perbuatan Pidana (kesalahan berat yang dituduhkan kepada pekerja pada dasarnya adalah menyangkut perbuatan tindak pidana) adalah merupakan kewenangan pengadilan, tetapi apabila memenuhi salah satu alat bukti diatas, pengusaha dapat mengadakan pemutusan hubungan kerja tanpa melalui ijin Panitia Daerah/Pusat atau penetapan. Sehingga pengusaha dalam hal ini telah menjalankan kewenangan pengadilan.¹²³

Jadi perlu ditambahkan disini, bahwa PHK oleh pengusaha terhadap pekerja karena melakukan kesalahan berat sebagaimana dimaksud pada pasal 158 tsb hanya boleh dilakukan setelah adanya putusan yang berkekuatan hukum tetap dari pengadilan bahwa sipekerja tersebut telah melakukan kesalahan berat. Hal ini karena pasal 158 yang mengatur tentang kesalahan berat sudah tidak digunakan lagi sebagai acuan dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial berdasarkan Putusan Mahkamah Konstitusi No. 012/PUU-1/2003 tanggal 28 Oktober 2004 dan Surat Edaran Menakertrans No. 13/Men/SJ-HK/I/2005 tanggal 07 Januari 2005.

Berdasarkan putusan MK dan SE tersebut Pengusaha merasa terbebani untuk melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap

¹²³ Muzni Tambusai, *Pelaksanaan Keputusan Mahkamah Konstitusi Terhadap Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*, Direktorat Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi, 2005, hal. 21.

karyawan yang melakukan kesalahan berat. Oleh karena itu perusahaan mengatur pelanggaran kesalahan berat di dalam PKB dan PP sebagai acuan Perusahaan melakukan tindakan cepat proses Pemutusan Hubungan kerja tanpa harus terlebih dahulu proses Pengadilan terhadap tindak pidana.

Berakhirnya hubungan kerja bagi tenaga kerja berarti kehilangan mata pencaharian yang berarti pula permulaan masa pengangguran dengan segala akibatnya, sehingga untuk menjamin kepastian dan ketentraman hidup tenaga kerja seharusnya tidak ada pemutusan hubungan kerja. Akan tetapi dalam kenyataannya membuktikan bahwa pemutusan hubungan kerja tidak dapat dicegah seluruhnya.¹²⁴

Ketenagakerjaan sejatinya dibuat untuk menggantikan produk hukum yang lama karena dianggap menempatkan pekerja pada posisi kurang menguntungkan dalam hubungan industrial. Kenyataan menunjukkan hal berbeda. Beberapa pasal UU Ketenagakerjaan justru dibatalkan Mahkamah Konstitusi karena dinilai merugikan buruh.

Permasalahan lain dalam hubungan hukum berupa hubungan kerja adalah mengenai sanksi. UU No. 13 Tahun 2003 tidak memuat mengenai sanksi terhadap pelanggaran ketentuan pasal-pasal yang mengatur mengenai perjanjian kerja. Hal ini secara yuridis disadari amat rawan bagi pekerja untuk menuntut hak-haknya secara hukum, apabila terjadi

¹²⁴ Yuhari Robingu, Hak Normatif Pekerja Akibat Pemutusan Hubungan Kerja, ejournal.umm.ac.id/index.php/legality/article/view/291/303 diakses tanggal 1 Juli 2013.

pelanggaran terhadap ketentuan perjanjian kerja dalam undang-undang tersebut.

Oleh karenanya wajar apabila terjadi pekerja yang bekerja terus menerus dengan sistem kontrak yang diperbaharui, atau bahkan kemudian dialihkan menjadi pekerja outsourcing yang konsekuensi sanksi hukumnya lebih mudah dihindari oleh perusahaan pengguna.

Apabila menelusuri berbagai literatur dan begitu pula dalam praktek maka akan diketahui, perlindungan hukum pekerja tercantum di dalam suatu perjanjian kerjabersama yang terdiri dari kewajiban-kewajiban dan hak-hak kedua belah pihak (pekerjadan pengusaha).¹²⁵ Kemudian untuk dapat memperjelas perlindungan hukum yang harusnya diterima oleh pekerja dapat dipisahkan antara lain :

1. Perlindungan Hukum Pekerja Dalam Proses Pemutusan Hubungan Kerja

Proses pemutusan hubungan kerja yang berarti pemutusan hubungan belum terjadi, ini berarti pekerja masih tetap pada kewajibannya dan pekerja masih berhak mendapatkan hak-haknya sesuai dengan yang diatur di dalam peraturan perundangundangan yaitu pekerja dalam pasal 155 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

¹²⁵ Koko Kosidin, *Perjanjian Kerja Perburuhan dan Peraturan Perusahaan*, (Bandung: Mandar Maju, 1999), hal.25.

2. Perlindungan Hukum Pekerja Setelah Terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja, dimana setelah terjadinya pemutusan hubungan kerja tersebut, selain upah atau uang pesangon tersebut ada hak-hak pekerja lain yang harus diterima oleh pekerja yaitu :
 - a. Imbalan kerja (gaji, upah dan lainnya) sebagaimana yang telah diperjanjikan bila ia telah melaksanakan kewajibannya.
 - b. Fasilitas dan berbagai tunjangan atau dana bantuan yang menurut perjanjian dan akan diberikan oleh majikan atau perusahaan kepadanya.
 - c. Perlakuan yang baik atas dirinya melalui penghargaan dan penghormatan yang layak, selaras dengan harkat dan martabatnya sebagai manusia.
 - d. Perlakuan yang adil dan seimbang antara dirinya dan kawan-kawannya, dalam tugas dan penghasilannya masing-masing dalam angka perbandingan yang sehat.
 - e. Jaminan kehidupan yang wajar dan layak dari pihak majikan.
 - f. Jaminan perlindungan dan keselamatan diri dan kepentingannya selama hubungan kerja berlangsung.
 - g. Penjelasan dan kejelasan status, waktu dan cara kerjanya pada majikan perusahaan.¹²⁶

¹²⁶ Ridwan Halim, 1985, *Hukum Perburuhan Dalam Tanya Jawab*, (Jakarta: Gahlia Indonesia, 1985), hal.45.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat diambil suatu kesimpulan sebagai berikut:

1. Ketentuan Pasal 158 dalam UU Ketenagakerjaa, khususnya yang mengatur tentang pemutusan hubungan kerja dengan alasan kesalahan berat telah dianulir oleh putusan Mahkamah Konstitusi No 012/PUU-1/2003 tanggal 28 Oktober 2004, karena Dengan adanya ketentuan tersebut, telah terjadi pergeseran penilaian bersalah tidaknya pekerja, khususnya yang menyangkut perbuatan Pidana (kesalahan berat yang dituduhkan kepada pekerja pada dasarnya adalah menyangkut perbuatan tindak pidana) adalah merupakan kewenangan pengadilan, tetapi apabila memenuhi salah satu alat bukti diatas, pengusaha dapat mengadakan pemutusan hubungan kerja tanpa melalui ijin Panitia Daerah/Pusat atau penetapan. Sehingga pengusaha dalam hal ini telah menjalankan kewenangan pengadilan. Jadi perlu ditambahkan disini, bahwa PHK oleh pengusaha terhadap pekerja karena melakukan kesalahan berat sebagaimana dimaksud pada pasal 158 tersebut hanya boleh dilakukan setelah adanya putusan yang berkekuatan hukum tetap dari pengadilan bahwa sipekerja tersebut

telah melakukan kesalahan berat. Hal ini karena pasal 158 yang mengatur tentang kesalahan berat sudah tidak digunakan lagi sebagai acuan dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial berdasarkan Putusan Mahkamah Konstitusi No. 012/PUU-1/2003 tanggal 28 Oktober 2004 dan Surat Edaran Menakertrans No. 13/Men/SJ-HK/I/2005 tanggal 07 Januari 2005.

2. Dalam rangka perlindungan hukum kepada para pekerja/buruh, Pemerintah telah menetapkan kebijakan dibidang ketenagakerjaan yang dirumuskan dalam UU No. 13 Tahun 2003. Berdasarkan ketentuan pasal 2 UU No. 13 Tahun 2003 pembangunan ketenagakerjaan berlandaskan Pancasila dan Undang- Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945. Pembangunan ketenagakerjaan dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya. Oleh sebab itu pembangunan ketenagakerjaan dilaksanakan untuk mewujudkan manusia dan masyarakat Indonesia yang sejahtera, adil, makmur dan merata baik materiil maupun spiritual. Salah satu permasalahan yang sering muncul dalam hubungan kerja adalah permasalahan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sepihak dengan alasan kesalahan berat, sebagaimana diatur sebelumnya dalam Pasal 158 UU Ketenagakerjaan. Dapat dikatakan bahwa sebelum adanya putusan Mahkamah Konstitusi No 012/PUU-1/2003 yang membatalkan ketentuan Pasal 158 UU Ketenagakerjaan,

kepentingan pekerja/buruh belum mendapatkan perlindungan hukum, sebagaimana yang telah penulis sampaikan dalam temuan penelitian.

Agar tercapainya hubungan industrial yang harmonis, upaya yang harus dilakukan untuk mendapatkan kepastian hukum dan kenyamanan berinvestasi untuk pengusaha bekerja untuk bekerja untuk pekerja/buruh. Perlu di atur secara jelas hak dan kewajiban yang dituangkan dalam perjanjian kerja bersama (PKB) atau Peraturan Perusahaan (PP) termasuk peraturan pemutusan hubungan kerja (PHK). Harus lebih baik di bandingkan sebelum Mahkamah Konstitusi No. 12/PUU-1/2003 dan surat edaran No. 13/Men/Sj-HK/I/2005.

B. Saran

Pada kesempatan ini penulis menyampaikan sumbang sarannya yakni sebagai berikut:

1. Demi tercapainya efektifitas keberadaan Pengadilan Hubungan Industrial, maka seyogayanya pula terhadap persengketaan PHK secara sepihak atas dasar adanya kesalahan berat tidak diterima oleh Pengadilan Industrial. Kecuali, terhadap perkara tersebut sudah ada putusan Pengadilan yang telah memperoleh kekuatan hukum tetap, dan putusan tersebut menjadi bukti kuat di Pengadilan Hubungan Industrial untuk mengabulkan tuntutan pemberhentian hubungan kerja atas dasar putusan yang menyatakan telah ada dan terbukti unsur kesalahan berat yang dilakukan. Terhadap pekerja yang diduga melakukan kesalahan berat tersebut, seharusnya pengusaha menempuh upaya hukum pidana dengan melaporkan perbuatan pekerja tersebut ke Kepolisian, dengan mempersiapkan bukti-bukti yang dapat membuktikan kesalahan pekerja seperti keterangan saksi dan bukti-bukti tertulis. Terkait hal tersebut, untuk menghindari pekerja menghilangkan barang bukti yang berada di tempat kerja, pengusaha dapat menerbitkan skorsing terhadap pekerja dengan tetap membayarkan upah dan hak lainnya yang biasa diterima pekerja, namun apabila setelah tahap pemeriksaan, ternyata

pekerja dinyatakan sebagai Tersangka oleh Kepolisian yang mengakibatkan penahanan terhadap pekerja yang bersangkutan, maka pengusaha dapat mencabut skorsing tersebut dengan tetap memberikan bantuan kepada keluarga pekerja yang menjadi tanggungannya, sesuai ketentuan Pasal 160 UUTK.

2. Upaya perlindungan hukum yang maksimal harus diberikan kepada pihak pekerja/buruh tentunya dengan mengedepankan asas persamaan di depan hukum. Pengaturan lebih lanjut, terkait dengan putusan Mahkamah Konstitusi yang membatalkan ketentuan-ketentuan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, harus dicarikan jalan keluar berupa pengaturan lebih lanjut, khususnya tentang syarat-syarat PHK kepada pekerja/buruh agar lebih rinci dan jelas. Untuk supaya tercapainya hubungan industrial yang harmonis Pihak perusahaan harus mengatur secara jelas terhadap hak dan kewajiban Pekerja dan Pengusaha dengan menuangkannya didalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB) atau Peraturan Perusahaan (PP) sebagai perlindungan hukum terhadap pekerja untuk penerapan hukum "*rule of law* " dan selalu mengedepankan musyawarah dan mufakat secara Bipartit.

Perusahaan yang membuat peraturan perusahaan dan perjanjian kerja bersama seharusnya harus diketahui oleh pejabat yang berwenang dalam hal ini kementerian ketenagakerjaan, pada

masing-masing wilayah seyogyanya tidak mensyahkan perjanjian kerja bersama atau peraturan perusahaan apabila, substansi dalam ketentuan peraturan perusahaan dan perjanjian kerja bersama tersebut terdapat kesalahan pengaturan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Dan PKB atau PP tersebut dibagikan kesetiap pekerja/buruh agar tercapai hubungan kerja yang harmonis.

DAFTAR PUSTAKA

Buku-buku

- Abdul Rachmad Budiono, *Pengantar Hukum Perburuhan di Indonesia*, Jakarta: Indeks, 1999.
- Abdul Khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003*, Bandung: Citra Aditya Bakti, 2003.
- Abu Daud Busroh dan Abubakar Busro, *Asaz-Asaz Hukum Tata Negara*, Jakarta: Ghalia Indonesia, 1991.
- Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, Jakarta: Sinar Grafika, Jakarta, 2009.
- A. Sonny Keraf, *Pasar Bebas Keadilan dan Peran Pemerintah*, Yogyakarta: Kanisius, 1996.
- Bentham, Jeremy, *The Theory of Legislation (Teori Perundang-undangan: Prinsip-prinsip Legislasi, Hukum Perdata dan Hukum Pidana)*, diterjemahkan oleh Nurhadi, Bandung: Nusamedia & Nuansa, 2006.
- C.S.T. Kansil, *Pengantar Ilmu Hukum dan Tata Hukum Indonesia*, Jakarta: Balai Pustaka, 1989.
- Fx. Djumaldi dan Wiwoho Soejono, *Perjanjian Perburuhan dan Hubungan Perburuhan Pancasila 1987*. Jakarta: Bina Aksara, 1987.
- Hadari Nawawi, *Metode Penelitian Bidang Sosial*, Yogyakarta : Gajahmada University Press, 1995.

- H. Zainal Asikin, *Pengertian, Sifat dan Hakikat Hukum Perburuhan dalam Dasar-dasar Hukum Perburuhan*. Jakarta: Raja Grasindo Persada, 1993.
- Iman Soepomo, *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*, Jakarta: Djambatan, 1974.
- Muzni Tambusai, *Pelaksanaan Keputusan Mahkamah Konstitusi Terhadap Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*, Direktorat Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi, 2005.
- Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif-Suatu Tinjauan Singkat*, Jakarta: Rajawali, 1985.
- Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, Jakarta: UI.Press, 1986.
- Sri Gambir Melati Hatta, *Beli Sewa Sebagai Perjanjian Tak Bernama: Pandangan Masyarakat dan Sikap Mahkamah Agung Indonesia*, Bandung: Alumni, 2000.
- Sudikno Mertokusumo, *Mengenal Hukum Suatu Pengantar*, Yogyakarta: Liberty, 1990.
- Sudikno Mertokusumo, *Penemuan Hukum Sebuah Pengantar*, Yogyakarta: Liberty, 1996.
- Suwarto, *Hubungan Industrial Dalam Praktek Asosiasi Hubungan Industrial Indonesia*, Jakarta: Asosiasi Hubungan Industrial Indonesia, 2003.

Yatim Kelana,dkk, *Sorotan Pers Tentang Ketenagakerjaan*, Jakarta, Wijayam 1993.

Jurnal, Makalah, Hasil Penelitian, dll

Sri Gambir Melati Hatta, *Peranan Itikad Baik Dalam Hukum Kontrak dan Perkembangannya, Serta Implikasinya Terhadap Hukum dan Keadilan*, Pidato diucapkan pada Upacara Pengukuhan Jabatan Guru Besar Tetap Madya pada

Umar Kasim, *Hubungan Kerja dan Pemutusan Hubungan Kerja*, Informasi Hukum Vol. 2 Tahun VI, 2004.

Internet

<http://www.bps.go.id/> Periode bulan Agustus 2012. Diakses tanggal 26 Mei 2013, jam: 13.30 WIB.

<http://www.beritasatu.com>. Diakses tanggal 26 Mei 2013, jam: 13.40 WIB.

Peraturan Perundang-undangan

Republik Indonesia, Undang-Undang Dasar 1945

Republik Indonesia, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004

Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Republik Indonesia, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003

Tentang Ketenagakerjaan

Republik Indonesia, Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000

Tentang Serikat Pekerja.