

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang.

Dalam kehidupan ini manusia mempunyai kebutuhan yang beraneka ragam, untuk memenuhi kebutuhan tersebut manusia bekerja baik bekerja yang diusahakan maupun bekerja pada orang lain.

Setiap orang memerlukan penghasilan agar dapat membeli, memperoleh atau membiayai segala benda atau sarana yang diperlukan dan juga untuk mempertahankan segala kekayaan dan sarana yang telah dimiliki untuk memenuhi segala kebutuhan hidupnya. Dalam usaha untuk mendapatkan penghasilan guna dapat memenuhi kebutuhan hidupnya itulah setiap orang pasti akan memerlukan orang lain dalam hubungan saling bantu-membantu dalam segala sesuatu yang telah dimiliki dan saling memberikan segala sesuatu yang masih diperlukan dari orang lain.¹

Seorang yang kurang memiliki modal atau penghasilan memerlukan pekerjaan yang dapat memberikan penghasilan kepadanya, sehingga ia dapat memenuhi keperluannya. Sebaliknya orang yang tergolong telah mampu dan bilapun dia sudah dapat dikatakan memenuhi keperluannya,

¹ A. Ridwan Halim dan Sri Subiandini Gultom, *Sari Hukum Perburuhan Aktual*. (Jakarta: Pradnya Pramita, 1987), hal 1.

namun jelas ia tidak dapat mempertahankan, memelihara atau merawatnya sendiri tanpa bantuan orang lain.

Tenaga kerja memiliki peran dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dalam mencapai tujuan pembangunan. Sejalan dengan itu pembangunan ketenagakerjaan diarahkan untuk meningkatkan kualitas dan kontribusinya dalam pembangunan serta melindungi hak dan kepentingannya sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan.² Pembangunan ketenagakerjaan diselenggarakan atas asas keterpaduan dan kemitraan.

Pekerja atau buruh adalah tulang punggung perusahaan³, pekerja dikatakan sebagai tulang punggung perusahaan ini dikarenakan pekerja mempunyai peranan yang penting. Tanpa ada pekerja tidak akan mungkin perusahaan itu bisa berjalan dan berpartisipasi dalam pembangunan. Hubungan antara pekerjaan dan pengusaha merupakan dua faktor yang tidak dapat dipisahkan satu sama lain. Jika kedua faktor tersebut bekerja sama dengan baik baru suatu perusahaan akan berjalan dengan baik. Pengusaha sebagai pemilik modal atau yang memiliki perusahaan tersebut berada di posisi yang kuat sebab didukung modal yang besar mempunyai tanggung jawab untuk membayar tenaga kerja yang dipakainya. Sedangkan pekerja hanya bermodalkan keahlian, intelektual, dan pekerja berada diposisi yang sangat lemah. Hal ini sering digunakan

² Siswanto Sastrohadiwiryono, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administratif dan Operasional* (Jakarta: Bumi Aksara, 2005), hal 1.

³ Zainal Asikin et al, *Dasar- dasar Hukum Perburuhan* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 1997), hal 75.

oleh pengusaha atau perusahaan yang nakal untuk berbuat semena-mena terhadap karyawannya.

Pengusaha hanya ingin mendapatkan untung sebanyak-banyaknya yang harus ditanggung oleh masyarakat yang menjadi kaki tangan usahanya, yakni pekerja. Sedikit ada guncangan, jumlah mereka bisa dikurangi. Dalam iklim usaha seperti ini, salah satu ukuran manajemen usaha yang baik adalah jika mampu menekan jumlah buruh sedikit mungkin, namun dengan kesetiaan dan keterampilan kerja yang tinggi. Buruh yang sedikit kurang ahli atau kurang setia harus segera dicarikan penggantinya, dan jika perlu diganti dengan robot atau sejenisnya. Fenomena ini kemudian melahirkan persepsi di pihak buruh bahwa perusahaan adalah 'mesin' pencetak uang dengan 'bahan bakar' keringat manusia.⁴ Dari situlah muncul pendapat bahwa kaum buruh hanyalah sekedar mendapatkan penghidupan minimal.

Salah satu prinsip dasar hubungan kerja adalah menciptakan hubungan kerja yang harmonis dan berkeadilan disertai dengan proteksi jaminan sosial yang memadai yang dapat menjamin kelangsungan bekerja dan berusaha. Harmonisasi hubungan kerja merupakan modal dasar untuk menciptakan produktifitas yang baik secara berkesinambungan.⁵

Hubungan Industrial merupakan sistem hubungan yang menempatkan kedudukan pengusaha dan pekerja sebagai hubungan

⁴ Abdul Jalil, *Teologi buruh* (Yogyakarta: LKIS Yogyakarta, 2008), hal 5.

⁵ Juanda Pangaribuan, *Tuntunan Praktis Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial* (Jakarta: Bumi Intitama Sejahtera, 2010), hal 1.

yang saling melengkapi dalam rangka mencapai tujuan bersama. Selain unsur di atas, dalam tatanan sistem ketenagakerjaan Indonesia terdapat pemerintah yang bersifat mengayomi dan melindungi para pihak. Pemerintah mengeluarkan rambu-rambu berupa aturan-aturan ketenagakerjaan demi terwujudnya hubungan kerja yang harmonis antara pengusaha dengan pekerja.⁶

Seiring dengan perkembangan jaman banyak perusahaan-perusahaan yang mengalami kemunduran. Hal ini terjadi karena adanya berbagai konflik antara pekerja dengan pengusaha didalam suatu perusahaan. Selain masalah besarnya upah, dan masalah-masalah terkait lainnya. Pemutusan hubungan kerja merupakan konflik laten dalam interaksi antara pekerja dengan pengusaha. Pekerja yang diputus hubungan kerja mencurigai perusahaan menekan haknya untuk mendapat uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak sebagai kompensasi pemutusan hubungan kerja.

Permasalahan seperti inilah yang banyak sekali terjadi saat ini dimana pada saat perusahaan yang bersangkutan mengalami kemunduran maka tidak ada jalan lain selain mengurangi jumlah pekerja atau buruh yang bekerja di perusahaan tersebut. Mengingat bahwa pekerja atau buruh itu merupakan tulang punggung dalam perusahaan, maka dalam hal ini perusahaan harus berhati-hati dalam mengambil langkah mengenai pengurangan jumlah pekerja atau melakukan

⁶ Sri Subiandini Gultom, *Aspek Hukum Hubungan Industrial. Cet. 2* (Jakarta: Inti Prima Promosindo, 2008), hal 14.

Pemutusan Hubungan Kerja. Bagi pekerja atau buruh Pemutusan Hubungan Kerja merupakan awal hilangnya mata pencaharian yang berarti bahwa pekerja atau buruh telah kehilangan pekerjaan dan penghasilan serta merupakan permulaan dari kesengsaraan.⁷

Pemutusan Hubungan Kerja diatur dalam Pasal 150 hingga dengan Pasal 172 Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, termasuk alasan-alasan Pemutusan Hubungan Kerja.⁸ Pemutusan Hubungan Kerja oleh pengusaha kepada pekerja/buruh bisa disebabkan beragam alasan, seperti pengunduran diri, mangkir, perubahan status perusahaan, perusahaan tutup, perusahaan pailit, pekerja meninggal dunia, pekerja pensiun atau karena pekerja/buruh telah mengerjakan kesalahan berat sebagaimana diatur dalam pasal 158 ayat (1) Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.⁹

Dikarenakan dampak Pemutusan Hubungan Kerja yang sangat kompleks dan cenderung menimbulkan perselisihan, maka mekanisme prosedur Pemutusan Hubungan Kerja harus diatur sedemikian rupa agar pekerja/buruh mendapatkan perlindungan yang layak dan memperoleh hak-haknya sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Perlindungan hukum terhadap pekerja merupakan pemenuhan hak dasar yang terdapat dalam Pasal 27 ayat (2) Undang Undang Dasar Negara republik Indonesia

⁷ Maimun, *Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar* (Jakarta: Pradnya Paramita, 2004), hal 71.

⁸ Abdul R. Bodiono, *Hukum Perburuhan* (Jakarta: Indeks, 2009), hal 79.

⁹ Ibid. 80.

Tahun 1945 yang menyatakan bahwa “tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”, dan Pasal 33 ayat (1) yang menyatakan bahwa “Perekonomian disusun sebagai usaha bersama atas kekeluargaan”. Pelanggaran terhadap hak dasar yang dilindungi konstitusi merupakan pelanggaran hak asasi manusia.

Pemerintah sangat menaruh perhatian terhadap masalah perlindungan pekerja/buruh karena pada umumnya posisi pekerja masih lemah, sehingga perlindungan kerja dan keselamatan kerja akan dapat mewujudkan terpeliharanya kesejahteraan, kesehatan, kedisiplinan pekerja yang berada di bawah pimpinan pengusaha. Perhatian pemerintah tersebut tertuang dalam berbagai aturan hukum tertulis yang berlaku, baik yang berbentuk Undang-undang, Peraturan Pemerintah, dan Peraturan daerah di bidang ketenagakerjaan.

Pengusaha, Pekerja/Buruh termasuk Serikat Pekerja/Serikat Buruh dan Pemerintah dengan segala upaya menghindari agar tidak terjadi Pemutusan Hubungan Kerja. Pada awal diundangkannya Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, PHK dapat dilakukan oleh Pengusaha jika terdapat alasan-alasan tertentu sehingga Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja, baik yang telah diatur dalam Perjanjian Kerja (PK), Peraturan Perusahaan (PP), atau dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB), bahkan yang sudah diatur dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Salah satu alasan Pengusaha melakukan

pemutusan hubungan kerja Pekerja/Buruh yakni jika Pekerja/Buruh melakukan kesalahan berat. Pekerja tidak berhak mendapatkan Uang Pesangon dan Uang Penghargaan Masa Kerja karena sanksi yang akan dijatuhkan kepada Pekerja/Buruh bukan lagi berupa surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga sebagaimana diatur dalam ketentuan pasal 161 Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Sebelum adanya Putusan Mahkamah Konstitusi No.012/PUU-I/2003 Pekerja/Buruh yang melakukan pelanggaran berat berkualifikasi pidana di tempat kerja sebagaimana ketentuan pasal 158 ayat (1,2,3,4) Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, ada syarat-syarat tertentu, dan harus didukung dengan bukti-bukti bahwa Pekerja/Buruh tertangkap tangan, ada pengakuan atau bukti lain dari pihak perusahaan dengan didukung sekurang-kurangnya 2 (dua) orang saksi, Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja secara sepihak, tanpa harus melalui penetapan (izin) dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (LPPHI). Sebagaimana diatur dalam Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Namun sejak tanggal 28 Oktober 2004 atas Hak Uji Materiil Undang-undang Ketenagakerjaan, Mahkamah Konstitusi (MK) Dengan Putusan No.012/PUU-I/2003, yang intinya menyatakan pasal 158 tidak mempunyai kekuatan hukum yang mengikat, karena bertentangan dengan pasal 27 ayat (1) Undang-Undang Dasar

1945 yang berbunyi” Segala warga negara bersama kedudukannya di dalam hukum dan pemerintahan dan wajib menjunjung hukum dan pemerintahan itu dengan tidak ada kecuali”¹⁰, sehingga Pengusaha tidak dapat lagi melakukan pemutusan hubungan kerja kepada Pekerja/Buruh sebelum adanya Putusan Hakim Pidana yang berkekuatan hukum tetap bahwa, Pekerja/Buruh dinyatakan bersalah telah melakukan tindak pidana.

Putusan Mahkamah Konstitusi tersebut telah ditindak lanjuti oleh Pemerintah melalui Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi dengan dikeluarkannya Surat Edaran No. 13/MEN/SJ-HK/I/2005 tanggal 7 Januari 2005 yang isi pasalnya adalah bahwa pasal 158 UU Ketenagakerjaan “tidak dapat digunakan lagi sebagai dasar/acuan dalam menyelesaikan hubungan industrial”, namun dalam butir keempat dinyatakan bahwa “Dalam hal terdapat alasan mendesak yang tidak memungkinkan hubungan kerja dilanjutkan, maka pengusaha dapat menempuh upaya penyelesaian melalui lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial”.¹¹

Sudah sewajarnya semua pihak mengimplementasikan Putusan Mahkamah Konstitusi No.012/PUU-I/2003 dan mengikuti Surat Edaran No.

¹⁰ Undang Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

¹¹ Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 13/MEN/SJ-HK/I/2005 Tanggal 7 Januari 2005 Tentang Putusan Mahkamah Konstitusi atas Hak uji materil Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan terhadap Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

13/MEN/SJ-HK/I/2005 dalam menyelesaikan permasalahan pelanggaran berat berkualifikasi pidana yang dilakukan pekerja di tempat kerja.

Bila dalam isi Perjanjian Kerja (PK), Peraturan Perusahaan (PP), Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang dibuat nilainya lebih rendah dari Undang-undang Ketenagakerjaan maka Perjanjian Kerja (PK), Peraturan Perusahaan (PP), Perjanjian Kerja Bersama (PKB) tersebut batal demi hukum dan yang berlaku peraturan perundang-undangan. Hal ini telah diatur dalam pasal 54 ayat (2), pasal 111 ayat (2) dan pasal 124 ayat (1e), dan (2) Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Kajian penelitian ini terkait studi kasus Pemutusan Hubungan Kerja karena pelanggaran kesalahan berat yang tergolong tindak pidana, dimana 2 (dua) orang Pekerja PT. Masindo Karya Prima, telah melakukan pelanggaran berat dengan berselisih paham terhadap sesama teman kerja. Tanggal 22 Mei 2017, jam 15.³⁰ WIB atas kejadian tersebut diatas Pekerja dikenakan sanksi Skorsing dengan alasan melakukan kesalahan / pelanggaran berat yaitu melakukan perkelahian dengan sesama karyawan pada tanggal 22 Maret 2017 dengan surat tertanggal 5 Agustus 2017. Bahwa kesalahan berat ini sudah diatur dalam Perjanjian Kerja Bersama PT. Masindo Karya Prima pada pasal 37 ayat 3 huruf e. dengan kategori penganiayaan. Kemudian perusahaan melakukan Pemutusan Hubungan Kerja pada tanggal 26 Agustus 2017 tanpa pesangon sebelum ada

keputusan hukum yang bersifat tetap dan belum adanya putusan dari pengadilan pidana.

Para pekerja, melalui serikat pekerja yang ada di perusahaan yaitu Gabungan Serikat Pekerja Manufaktur Independen Indonesia (GSPMII) melakukan proses penyelesaian masalah tersebut yang dimulai dari Bipartit di perusahaan, Mediasi Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi, dan Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) pada Pengadilan Negeri Kelas 1A Bandung. Akhirnya Majelis Hakim pada Pengadilan Hubungan Industrial Bandung mengeluarkan amar putusan menolak gugatan penggugat (pekerja) untuk seluruhnya, dimana penggugat (pekerja) menggugat sebagai berikut:

1. Surat PHK atas nama penggugat batal dan tidak sah karena bertentangan dengan aturan yang berlaku.
2. Menyatakan hubungan kerja antara penggugat dengan tergugat tidak terputus.
3. Menghukum dan memerintahkan tergugat untuk mempekerjakan kembali para penggugat.
4. Menghukum tergugat (Pengusaha) untuk membayar upah dan hak-hak lainnya kepada para penggugat.
5. Menghukum tergugat membayar uang paksa (dwangsom) sebesar Rp. 300,000,- (tiga ratus ribu rupiah) untuk setiap harinya jika tergugat lalai dalam menjalankan putusan ini.

6. Membebaskan biaya perkara kepada tergugat.¹²

Dikarenakan putusan yang dikeluarkan Majelis Hakim dirasa sangat jauh dari nilai keadilan dan hukum positif yang berlaku, serta pertimbangan hukum yang dipergunakan oleh Majelis Hakim dirasa sangat timpang, maka pekerja melalui serikat pekerja mengajukan Kasasi ke Mahkamah Agung. Hasil Putusan Kasasi Mahkamah Agung pun hampir senada dengan Putusan PHI dimana pertimbangan hukum yang dipakai hanya berdasarkan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) perusahaan saja sehingga PHK terhadap pekerja tetap diputuskan dan pekerja mendapatkan mendapatkan uang penggantian hak.

Berdasarkan uraian tersebut diatas maka penulis tertarik untuk menulis skripsi dengan judul, "ANALISA PENEGAKAN HUKUM TERHADAP PUTUSAN PENGADILAN DALAM KASUS PHK KARENA PELANGGARAN BERAT (Studi kasus Putusan Perkara Nomor 58/Pdt.Sus-PHI/2018/PN.Bdg dan Putusan Kasasi No. 66 K/Pdt.Sus-PHI/2019)".

B. Rumusan Masalah.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka yang menjadi rumusan permasalahan dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah pertimbangan Hukum Majelis Pengadilan Hubungan industrial dalam putusan Nomor: 58/Pdt.Sus-PHI/2018/PN.Bdg.

¹² Petitum dalam pokok perkara PHI Nomor:58/Pdt.Sus-PHI/2018/PN.Bdg hal. 10

dan Putusan Mahkamah Agung No. 66 K/Pdt.Sus-PHI/2019 Tentang Kasus PHK dengan alasan kesalahan berat telah sesuai dengan aturan yang berlaku?

2. Bagaimana implikasi putusan Nomor: 58/Pdt.Sus-PHI/2018/PN.Bdg dan Putusan Mahkamah Agung No. 66 K/Pdt.Sus-PHI/2019 Tentang Kasus PHK dengan alasan kesalahan berat bagi pekerja?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian.

Tujuan penelitian ini adalah:

1. Menjelaskan dan menganalisa apakah pertimbangan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan industrial dalam putusan Nomor: 58/Pdt.Sus-PHI/2018/PN.Bdg. dan Putusan Mahkamah Agung No. 66 K/Pdt.Sus-PHI/2019 Tentang Kasus PHK dengan alasan kesalahan berat sesuai dengan aturan yang berlaku.
2. Menjelaskan dan menganalisa implikasi atau dampak kedepan yang akan dihadapi pekerja atas keputusan tersebut.
3. Menggambarkan bagaimana langkah yang harus dilakukan pekerja atau serikat pekerja selanjutnya sehubungan dengan keluarnya putusan Mahkamah Agung No. 66 K/Pdt.Sus-PHI/2019 tersebut.

Tiap penelitian terhadap satu permasalahan harus mempunyai kegunaan atau manfaat, baik secara praktik maupun dari segi akademik. Adapun dengan penelitian ini, diharapkan dapat dapat memberikan manfaat:

a. Manfaat akademis

- a) Untuk mengembangkan ilmu pengetahuan yang didapat dalam perkuliahan dan membandingkan praktek di lapangan.
- b) Sebagai wahana untuk mengembangkan kemampuan meneliti bagi peneliti.

- c) Untuk mengetahui secara mendalam mengenai hukum ketenagakerjaan.
- d) Menambah *literature* atau bahan-bahan informasi ilmiah yang dapat digunakan untuk melakukan kajian dan penelitian selanjutnya.

b. Manfaat Praktis

- a) Diharapkan dapat memberikan wawasan dan pengetahuan bagi para pihak yang terkait dengan masalah yang diteliti.
- b) Untuk memberikan informasi dan masukan bagi masyarakat luas khususnya di bidang ketenagakerjaan.

D. Landasan Teoritis.

Teori sangat penting dalam proses penelitian karena teori digunakan sebagai dasar pijakan penelitian dalam pencarian kebenaran suatu hukum. Adapun teori yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah teori kepastian hukum. Menurut Kelsen hukum adalah sebuah sistem norma. Norma adalah pernyataan yang menekankan aspek “seharusnya” atau *das sollen*, dengan menyertakan beberapa peraturan tentang apa yang harus dilakukan. Norma-norma adalah produk dan aksi manusia yang *deliberatife*. Undang-Undang yang berisi aturan-aturan yang bersifat umum menjadi pedoman bagi individu bertingkah laku dalam bermasyarakat, baik dalam hubungan dengan sesama individu maupun dalam hubungannya dengan masyarakat. Aturan-aturan itu menjadi batasan bagi masyarakat dalam membebani atau melakukan tindakan terhadap individu. Adanya aturan itu dan pelaksanaan aturan tersebut menimbulkan kepastian hukum.¹³

Kepastian hukum secara normatif adalah ketika suatu peraturan dibuat dan diundangkan secara pasti karena mengatur secara jelas dan logis. Jelas dalam artian tidak menimbulkan keragu-raguan (multi tafsir) dan logis. Jelas dalam artian ia menjadi suatu system norma dengan norma lain sehingga tidak berbenturan atau menimbulkan konflik norma. Kepastian hukum menunjuk kepada pemberlakuan hukum yang jelas, tetap, konsisten dan konsekuen yang pelaksanaannya tidak dapat

¹³ Peter Mahmud Marzuki, *Pengantar Ilmu Hukum* (Jakarta: Kencana, 2008), hal 158.

dipengaruhi oleh keadaan-keadaan yang sifatnya subjektif. Kepastian dan keadilan bukanlah sekedar tuntutan moral, melainkan secara faktual mencirikan hukum. Suatu hukum yang tidak pasti dan tidak mau adil bukan sekedar hukum yang buruk.¹⁴

Kepastian hukum menurut Jan Michiel Otto mendefinisikan sebagai kemungkinan bahwa dalam situasi tertentu:

1. Tersedia aturan-aturan yang jelas (jernih), konsisten dan mudah diperoleh, diterbitkan oleh dan diakui karena (kekuasaan) Negara.
2. Instansi-instansi penguasa (pemerintah) menerapkan aturan-aturan hukum tersebut secara konsisten dan juga tunduk dan taat kepadanya.
3. Warga secara prinsipil menyesuaikan perilaku mereka terhadap aturan-aturan tersebut.
4. Hakim-hakim (peradilan) yang mandiri dan tidak berpikir menerapkan aturan-aturan hukum tersebut secara konsisten sewaktu mereka menyelesaikan sengketa hukum.
5. Keputusan peradilan secara kongkrit dilaksanakan¹⁵

Menurut Satjipto Raharjo penegakan hukum pada hakikatnya merupakan penegakan ide-ide atau konsep-konsep tentang keadilan, kebenaran, kemanfaatan sosial, dan sebagainya. Jadi penegakan hukum lebih mengutamakan pada nilai-nilai moral yang berlaku dan kegunaan

¹⁴ Cst Kansil et al., *Kamus Istilah Hukum* (Jakarta: Jala Permata Aksara, 2009), hal 385.

¹⁵ Jan Michiel Otto, *Moralitas Profesi Hukum Suatu Tawaran Kerangka Berfikir*, Terjemahan Tristam Moeliono (Bandung: Revika Aditama, 2006), hal 85.

aturan positif dalam kehidupan masyarakat. Penegakan hukum ialah suatu rangkaian kegiatan dalam rangka usaha pelaksanaan ketentuan-ketentuan pelaksanaan hukum yang berlaku, baik yang bersifat penindakan secara teknis maupun administratif yang dilaksanakan oleh aparat penegak hukum, sehingga dapat tercipta suasana aman, damai dan tertib demi untuk pemanfaatan kepastian hukum dalam masyarakat.

Penegakan hukum merupakan sebuah tugas yang diemban oleh aparat penegak hukum. Hal ini dapat dikatakan sebagai “kewajiban kategoris” atau “kewajiban mutlak”. Disini tidak mengenal istilah “dengan syarat”. Tugas adalah tugas, wajib dilaksanakan.¹⁶ Jadi tugas penegakan hukum merupakan tugas resmi yang diemban oleh petugas yang merupakan alat Negara berupa orang-orang yang bekerja di instansi Negara yang diberi wewenang oleh Negara untuk mengawasi pelaksanaan aturan hukum yang berlaku.

Dalam penegakan hukum diperlukan adanya unsur moral. Hubungan moral dengan penegakan hukum ini yang menentukan suatu keberhasilan atau ketidakberhasilan dalam penegakan hukum sebagaimana yang diharapkan oleh tujuan hukum. Jika berbicara moral dalam penegakan hukum, maka hal ini mengacu pada pihak-pihak yang terlibat langsung dalam pelaksanaan hukum tersebut, yaitu masyarakat. Jika masyarakat menggunakan unsur moral dalam penegakan hukum maka akan dipastikan bahwa hukum akan berjalan dengan baik. Akan tetapi jika

¹⁶ Bernartd I Tanya, *Penegakan hukum dalam terang etika*, (Yogyakarta: Genta Publishing, 2001) hal. 35.

unsur moral dikesampingkan dalam hidup dan kehidupan, maka peran aparat yang berwenang mengawasi pelaksanaan hukum menjadi hal yang sentral dan menentukan.

Hakikatnya penegakan hukum mewujudkan nilai atau kaedah-kaedah yang memuat keadilan dan kebenaran, penegakan hukum bukan hanya menjadi tugas dari para penegak hukum yang sudah dikenal secara konvensional, tetapi tugas dari setiap orang. Meskipun demikian dalam kaitannya dengan hukum publik, pemerintahlah yang bertanggung jawab.

Kehidupan dalam masyarakat agar banyak berjalan dengan tertib dan teratur tidak terlepas dari adanya dukungan dalam bentuk suatu tatanan. Karena dengan adanya tatanan inilah kehidupan menjadi tertib, hukum disini merupakan bagian dari integrasi kehidupan manusia. Hukum mengatur dan menguasai manusia dalam kehidupan bersama. Dari situlah, maka perlindungan hukum sangat dibutuhkan bagi manusia demi perkelakuan di masyarakat untuk memberi suatu nilai keadilan dalam masyarakat. Jadi perlindungan hukum adalah perlindungan akan harkat dan martabat serta pengakuan terhadap hak asasi manusia yang diikuti oleh subjek hukum dalam negara hukum, berdasarkan ketentuan hukum dari kesewenangan.¹⁷

Fungsi pemerintah adalah menyusun, membuat peraturan atau kebijakan mengawasi pelaksanaan peraturan, memberi pelayanan menyelenggarakan peradilan dan tindakan terhadap pelanggaran

¹⁷ Philipus M. Hadjon, *Perlindungan Hukum Bagi Masyarakat Indonesia*, (Surabaya: Bina Ilmu, 1987) hal. 105.

peraturan perundang-undangan dan melakukan pembinaan hubungan industrial.¹⁸

Penegakan hukum dalam ketenagakerjaan adalah suatu upaya dalam menegakkan hukum yang ditujukan pada pekerja dan pengusaha. Tujuan dari penegakan hukum adalah memberikan perlindungan bagi para pihak yang terlibat dalam ketenagakerjaan yakni pekerja dan pengusaha.

E. Metodologi Penelitian.

1. Tipe Penelitian

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

2. Sifat Penelitian

Sifat penelitian yang dipakai dalam penelitian ini adalah deskriptif analitis yaitu penelitian yang bertujuan untuk memberikan gambaran secara rinci, sistematis dan menyeluruh mengenai segala sesuatu yang berhubungan dengan masalah Pemutusan Hubungan Kerja karena kesalahan berat berkualifikasi tindak pidana dengan menggambarkan peraturan

¹⁸ Aloysius Uwiyo Et al, *Asas-asas Hukum Perburuhan*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2014) hal. 71.

perundang-undangan yang berlaku dikaitkan dengan teori-teori hukum dan praktek pelaksanaan hukum positif.

3. Jenis Data

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

a. Bahan Hukum Primer

Bahan hukum primer merupakan bahan hukum yang bersifat autoritatif, artinya mempunyai otoritas. Bahan-

bahan hukum primer terdiri dari perundang-undangan, catatan-catatan resmi atau risalah dalam pembuatan perundang-undangan dan putusan-putusan hakim.¹⁹ Yakni Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan peraturan perundang-undangan yang terkait, Undang-undang No.2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Putusan Mahkamah Konstitusi No.012/PUU-I/2003, dan Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Bandung Nomor 58/Pdt.Sus-PHI/2018/PN.Bdg.

¹⁹ Peter Mahmud Marzuki, S.H., M.H., LL.M., *Penelitian Hukum* (Jakarta: Prenadamedia Group, 2014), hal 181.

b. Bahan Hukum Sekunder

Yaitu data yang diperoleh dari buku-buku atau literatur-literatur juga media massa yang ada seperti, majalah jurnal hukum yang berkaitan dengan penelitian ini.

c. Bahan Hukum Tersier

Bahan hukum tersier yaitu bahan hukum yang didapat dari internet yang berkaitan dengan penelitian.

4. Metode Pengumpulan Data

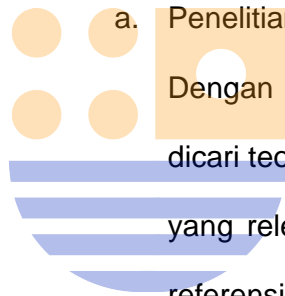
Didalam metode pengumpulan data ini ada beberapa cara yang peneliti lakukan antara lain:

a. Penelitian Kepustakaan

Dengan metode ini, permasalahan yang telah dirumuskan dicari teori-teori, konsepsi-konsepsi, pandangan-pandangan yang relevan dengan pokok masalah dari sumber-sumber referensi umum (buku literatur) serta referensi khusus (dokumen).

b. Penelitian Dokumentasi

Adalah penelitian segala macam bentuk sumber informasi yang berhubungan dengan dokumen, baik dalam bentuk sebuah laporan, surat-surat resmi maupun harian, buku-buku harian dan sebagainya, baik yang diterbitkan maupun tidak diterbitkan.



5. Metode Analisis Data

Analisis merupakan langkah terakhir dalam kegiatan penelitian ini, data yang telah terkumpul dianalisis untuk mendapatkan kejelasan masalah yang akan dibahas. Analisis data dilakukan secara Normatif Kualitatif yaitu :

a. Normatif : penelitian ini dilakukan dengan menggunakan peraturan-peraturan yang ada. Penelitian ini merupakan penelitian kepustakaan, yaitu penelitian terhadap data sekunder.²⁰

b. Kualitatif : penelitian ini dilakukan dengan menggunakan data, mengorganisasikan data, memilah-milahnya menjadi satuan yang dapat dikelola, mensintesiskannya, mencari dan menemukan pola, menemukan apa yang dipelajari, dan memutuskan apa yang dapat diceritakan kepada orang lain.²¹

²⁰ Ronny Hanitidjo Soemitro, *Metodologi Penelitian Hukum Dan Jurimetri* (Jakarta: Ghalia Indonesia, 1988), hal 97.

²¹ Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif Edisi Revisi* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2004), hal 45.