PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP KARYAWAN YANG DIPUTUS HUBUNGAN KERJA SEPIHAK OLEH PERUSAHAAN BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN

(Analisis Putusan Nomor 423 K/Pdt.Sus-PHI/2019)

[1] Ricca Muliawati [2] Dodi Sugianto [3] Susanto
[1,2,3,4)] Magister Hukum, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Indonesia
[1] oksiyantir@gmail.com

ABSTRAK

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. Pada dasarnya, upaya penegasan oleh pemerintah tentang hak dan kewajiban pekerja dan pengusaha adalah bentuk upaya untuk meredukasi permasalahan yang sering terjadi dibidang ketenagakerjaan. Hubungan atntara pekerja dan pengusaha diperlukan hubungan yang harmonis yang dibingkai dalam sebuah kesepakatan bersama, agar meminimalisirterjadinya konflik dikemudian hari seperti Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Penulis ingin membahas peristiwa konkret atau realiata di lapangan *(das sein)* yang faktanya PHK sepihak yangdilakukan oleh pihak Pengusaha PT. Indonesia Stanley Electric kepada karyawan Riris Florence Apriwati berdasarkan putusan 423K/Pdt.Sus-PHI/2019 dengan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) pada tanggal 12 Oktober 2017 adalah tidak sesuai dengan Pasal 151 ayat (1), (2) dan (3) *jo.* Pasal 155 ayat (1) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan maka PHKyang demikian menjadi tidak sah dan batal demi hukum. Permasalahan yang akan di bahas adalahbagaimana perlindungan hukum terhadap karyawan yang di putus hubungan kerja sepihak oleh perusahaan berdasarkan undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan atas dugaan pelanggaran berat atau tindak pidana, Apakah pertimbangan hukum hakim terhadap putusan nomor 423K/Pdt.Sus-PHI/2019 sudah memenuhi rasa keadilan. Tujuan Penelitian adalah untuk mengetahui dan menganalisis bentuk perlindungan hukum terhadap karyawan yang diputushubungan kerja sepihak oleh Perusahaan berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan atas dugaan pelanggaran berat atau tindak pidana. Metode yang digunakan dalam penelitian ini dalah Yuridis Normatif dengan menggunakan bahan pustaka (bahan sekunder) atau penelitian hukum perpustakaan dan undang-undang. Hasil penelitian ini adalah Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan di Indonesia memberikanperlindungan hukum bagi karyawan yang di-PHK secara sepihak oleh perusahaan, termasuk dalamkasus dugaan pelanggaran berat atau tindak pidana. Perbuatan pelanggaran berat yang diduga oleh karyawati harus dibuktikan secara materiil di pengadilan pidana sehingga bisa mengambil suatu kesimpulan apakah karyawati tersebut terbukti secara sah dan meyakinkan bersalah atau tidak.

Kata Kunci: Perlindungan hukum, pekerja, pelanggaran berat.

ABSTRACT

The employment relationship between workers and employers is actually a civil relationship based on an agreement between the two parties to obtain rights and carry out their respective obligations. These rightsand obligations are stated in an employment agreement made in writing or verbally. Basically, the government's efforts to affirm the rights and obligations of workers and employers are a form of effort to reduce problems that often occur in the employment sector. The relationship between workers and employers requires a harmonious relationship that is framed in a mutual agreement, in order to minimize the occurrence of conflicts in the future such as Termination of Employment (PHK). The author wants to discuss concrete events or realities in the field (das sein) which in fact unilateral layoffs carried out by theEmployer PT. Indonesia Stanley Electric to employee Riris Florence Apriwati based on decision 423K / Pdt.Sus-PHI / 2019 with Termination of Employment (PHK) on October 12, 2017 is not in accordance withArticle 151 paragraph (1), (2) and (3) jo. Article 155 paragraph (1) of Law Number 13 of 2003 concerningManpower, then such layoffs are invalid and null and void by law. The problem that will be discussed is how legal protection is provided for employees who are unilaterally terminated by the company based on Law Number 13 of 2003 concerning Manpower on suspicion of serious violations or criminal acts, whetherthe judge's legal considerations regarding decision number 423K / Pdt.Sus-PHI / 2019 have fulfilled the sense of justice. The purpose of this research is to determine and analyze the form of legal protection for employees who are unilaterally terminated by the Company based on Law Number 13 of 2003

concerningManpower for alleged serious violations or criminal acts. The method used in this research is Normative Jurisprudence using library materials (secondary materials) or library legal research and laws. The resultsof this research are that Law Number 13 of 2003 concerning Manpower in Indonesia provides legal protection for employees who are unilaterally terminated by the company, including in cases of alleged serious violations or criminal acts. The alleged serious violations committed by the employee must be proven materially in a criminal court so that a conclusion can be drawn whether the employee is proven legally and convincingly guilty or not.

Keywords: ***:*** *Legal protection, workers, serious violations.*

PENDAHULUAN

Hubungan kerja antara pekerja dengan majikan sesungguhnya adalah hubungan perdata yang didasarkan pada kesepakatanantara kedua belah pihak untuk mendapatkanhak dan menjalankan kewajiban masing- masing. Hak dan kewajiban tersebut tertuangdalam perjanjian kerja yang dibuat secaratertulis atau lisan. Dalam perjanjian kerja tersebut harus secara jelas mengatur jam danwaktu kerja, besarnya upah, upah lembur,perlindungan kesehatan, dan sebagainya.Juga diatur tentang hak dan kewajibanpengusaha bila hubungan kerja berakhir atau diakhiri oleh salah satu pihak.

Pemicu konflik tersebut ada yang disebabkan karena unsur kesengajaan pengusaha untuk menghindari tanggung jawab membayar kompensasi pemutusan hubungan kerja, tapi kadangkala juga disebabkan karena ketidak tahuan para pihak,baik pengusaha maupun pekerja yang di PHK.

Pembangunan nasional, khususnya dibidang ketenagakerjaan diarahkan untuk sebesar-besarnya bagi kemakmuran dan kesejahteraan masyarakat pekerja. Oleh karena itu hukum ketenagakerjaan harus dapat menjamin kepastian hukum, nilai keadilan, asas kemanfaatan, ketertiban,perlindungan dan penegakan hukum.[2]

Disamping itu, selaras dengan kemajuan zaman, pandangan harkat dan martabat antara karyawan dengan majikan kian hari tumbuh dan berkembang dalam kesadaran banyak orang, sehingga Dengan adanya ketentuan diatas, pada zaman lampau seringkali terjadi adanya sebagaimana kita harapkan dan sebagaimana pula kita saksikan bahwa kenyataan masih adannya majikan yang senang memperlakukan karyawannya dengan semena-mena, kian hari kian berkurang. Pada zaman ini pula kita mengenal pencanangan Hubungan Perburuhan Pancasila yang kemudian berkembang menjadi Hubungan industrial Pancasila, semua sila dari Pancasila itu benar-benar dituntut pengejewantahannya dalam setiap bentu dan wujud hubungan perburuhan di negeri kita ini.

Ketentuan tentang adanya petunjuk pengusaha dalam melaksanakan pekerjaan ini didasarkan atas ketentuan KUHPerdata, khususnya Pasal 1603 (b) yang menentukan bahwa:

"Pekerja wajib mentaati aturan tentanghal melaksanakan pekerjaan dan aturan yang ditunjukan kepada perbaikan tata tertib dalam perusahaan majikan yang diberikankepadanya oleh orang atau atas nama majikan dalam batas-batas aturan perundang-undangan, atau bila tidak ada menurutkebiasaan Artinya, sesuai dengan ketentuan diataspekerja wajib mentaati perintah pengusaha atau oleh orang lain yang atas nama pengusaha memberikan petunjuk demi kelancaran tata

tertib dalam perusahaan. Apabila petunjuk ini tidak ada, maka yang harus dilaksanakan oleh pekerja adalah pekerjaan yang biasa dilakukan diperusahaanitu.

pemutusan hubungan kerja dengan alasan pekerja tidak mentaati petunjuk pengusaha Kenyataan ini tentu saja menunjukkan betapa mudahnya pekerja kehilangan pekerjaannya hanya semata-mata karena dikatakan telah menolak petunjuk pengusaha. Sedikit sajapekerja/buruh melakukan kesalahan, pengusaha langsung melakukan pemutusan hubungan kerja. Ini karena adanya ketentuan pasal 1603 (b) di atas.[3]

Dalam perlindungan tenaga kerja, pemerintah sudah menerbitkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Bentuk perlindungan tersebut juga mengatur akan hubungan pekerja dan pengusaha, dimana pekerja dan pengusaha memiliki kepentingan untukmendapatkan haknya masing-masing yaitupengusaha sejahtera dan pekerja jugasejahtera serta bahagia.[4]

Pada dasarnya, upaya penegasan oleh pemerintah tentang hak dan kewajiban pekerja dan pengusaha adalah bentuk upaya untuk meredukasi permasalahan yang seringterjadi dibidang ketenagakerjaan. Hubungan atntara pekerja dan pengusaha diperlukan hubungan yang harmonis yang dibingkai dalam sebuah kesepakatan bersama, agar meminimalisir terjadinya konflik dikemudian hari seperti PemutusanHubungan Kerja (PHK).

Pemutusan Hubungan Kerja dalam hukum ketenagakerjaan merupakan upaya terakhir setelah berbagai langkah telah dilakukan namun tidak membawa hasil seperti harapkan. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memberikan pengertian Pemutusan Hubungan Kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja dengan pengusaha Pasal 1 angka 25.

Sedangkan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mensyaratkan Pemutusan Hubungan Kerja setalah adanya penetapan dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan Perburuhan. Lembaga dimaksud adalah sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yakni diluar pengadilan mediator atau konsiliator, sedangkan melalui jalur pengadilan yakni Pengadilan Hubungan Industrial (PHI).

Bagi pekerja masalah PemutusanHubungan Kerja merupakan masalah yang kompleks, karena mempunyai hubungan dengan masalah ekonomi maupun psikologi.Masalah ekonomi karena Pemutusan Hubungan Kerja akan menyebabkan hilangnya pendapatan, sedangkan masalah psikologi berkaitan dengan hilangnya status seseorang.

Pemutusan Hubungan Kerja khususnyadari kalangan pekerja karena dengan yang bersangkutan akan kehilangan mata pencaharian untuk menghidupi diri dan keluarganya, karena itu semua pihak yang terlibat dalam hubungan industrial (pengusaha, pekerja, serikat pekerja, dan pemerintah), dengan segala upaya harusmengusahakan agar jangan terjadi Pemutusan Hubungan Kerja. Pasal 153

ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

METODE

Metode penulisan ini menggunakan metode *Yuridis Normatif.* Metode berarti penyelidikan yang berlangsung. Menurutsuatu rencana. Yuridis Normatif adalah penelitian yang difokuskan untuk mengkaji penerapan kaidah-kaidah atau norma-norma dalam hukum positif. Jenis penelitian yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah penelitian *deskriptif,* yang bertujuan untuk memperoleh gambaran tentang caramemecahkan masalah dan menarikkesimpulan. Sumber data yang digunakan peneliti adalah metode hukum dan data yang diperoleh adalah data sekunder. Menurut dokumen hukum, dokumen hukum adalah segala sesuatu yang digunakan atau diperlukan untuk menganalisis hukum yang berlaku, sehingga sumber datanya disebut dokumen hukum Dalam mengadakan penelitian perlu adanya metode atau pendekatan penelitian. Dari definisi konsep tersebut bisa diartikan bahwa diperlukan sebuah data yang berbentuk deskripsi serta menghendaki arti yang berbeda dari bahan hukum yang didapat. Berdasarkan definisi tersebut diatas, maka jenis penelitian yang dilakukan dalam penelitian tesis ini adalah penelitian hukum normatif, karena peneliti menggunakan bahan-bahan kepustakaan sebagai data utama untuk menganalisis kasus, dan penulis tidak melakukan penelitian lapangan. Penelitian ini diteliti dengan menggunakan bahan pustaka (bahan sekunder) atau penelitian hukum perpustakaan yang secara garis besar ditujukan kepada: penelitian asas-asas hukum, penelitian terhadap sistematika hukum, penelitian terhadap sinkronisasi hukum, penelitian terhadap sejarah hukum, dan penelitian terhadap perbandingan hukum.

HASIL DAN PEMBAHASAN

PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP KARYAWAN YANG DI PUTUS HUBUNGAN KERJA SEPIHAK OLEH PERUSAHAAN BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003) ATAS DUGAAN PELANGGARAN BERAT ATAU TINDAK PIDANA

Ketentuan Hukum mengenai Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 angka (25) menjelaskan bahwa defenisi pemutusan hubungan kerja (PHK) adalah: "Pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara perusahaan dan pekerja." Mengenai PHK itu sendiri secara khusus juga diatur dalam Undang Berdasarkan uraian diatas bahwa perselihan hubungan industrial terhadap putusan nomor 423K/Pdt.Sus- PHI/2019 telah memutus bahwa karyawan yang memohon kasasi tidak dikabulkan denganpermohonan mengajukan haknya yaitu pesangon dan upah yang tidak diberikan selama satu tahun. berdasarkan pertimbangan hakim Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap Riris Florence Apriwati dengan alasan terbukti telah melakukan kesalahan/pelanggaran berat sebagaimana diatur dalam ketentuan Pasal 28 dan Pasal 31 Romawi VII huruf b angka (14) Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang berlaku di Perusahaan PT Indonesia Stanley Electric. Namun demikian, oleh karena pelanggaran berat yang dilakukan oleh Sdri. Riris Florence

Apriwati tersebut belum dikuatkan oleh Putusan Hakim dari Pengadilan Negeri terkait tindak pidana yang telah berkekuatan hukum tetap, maka dengan merujuk pada Surat Edaran Mahkamah Agung (SEMA) Nomor 3 Tahun 2015 atas Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) tersebut Sdri, Riris Florence Apriwati berhak memperoleh uang kompensasi sesuai ketentuan Pasal 161 ayat (3) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dikurangi dengan uang perusahaan PT Indonesia Stanley Electric yang masih dikuasai oleh Sdri. Riris Florence Apriwati secara melawan hukum sebagaimana telah dipertimbangkan dengan cermat dan tepat oleh Judex Facti dalam putusannya;

Menurut pendapat penulis bahwa hakim tidak memberikan keadilan terhadap karyaawan yang diduga melakukan pelanggaran berat terkait tindak pidana penggelapan. Karyawan yang diduga melakukan tindak pidana belum tentu melakukan perbuatan atas perbuatannya. Perbuatan karyawan harus dibuktikan bersalah yang meyakinkan hakim pengadilan pidana yang menyatakan secara sah dan meyakinkan bersalah.

Perlindungan hukum menjadi hal utama dalam kehidupan bermasyarakat. Tanpa adanya Perlindungan hukum, hak dan kewajiban seseorang dapat diabaikan hingga dilanggar, sehingga hal tersebut dapat mengganggu keharmonisan dalam lingkungan. Ketentuan di atas tidak cukup untuk memberikan perlindungan hukum yang kuat dan tanpa syarat bagi karyawan yang terkena dampak pemutus hubungan kerja sepihak.

Philipus M. Hadjon mendefinisikan perlindungan hukum sebagai perlindungan akan harkat dan martabat,serta pengakuan terhadap hak-hak asasi manusia yang dimiliki oleh subyek hukum berdasarkan ketentuan umum dari kesenangan atau sebagai kumpulan peraturan atau kaidah yang akan dapat melindungi suatu hal lainnya.

Perlindungan hukum sangatlah penting, mengingat posisi Pekerja tidak setara dengan Pengusaha, meskipun hukum telah berperan dalam menyetarakan kedudukan kedua belah pihak, namun kenyataannya tetap banyak Pekerja yang dieksploitasi haknya karena kurangnya pengetahuan tentang hak yang dijamin oleh hukum bahkan terkesan untuk dipolitisi oleh pihak perusahaan.

Upaya hukum yang dilakukan oleh pihak Sdri. Riris Florence Apriwati sebagai karyawati di PT. Indonesia Stanley Electric untuk memperjuangkan keadilan masih belum memberikan rasa keadilan. Atas tuduhan perusahaan yang mengatakan bahwa Sdri. Riris Florence Apriwati menggunakan atau menggelapkan uang perusahaan belum bisa dibuktikan di meja pengadilan pidana. Seharusnya pihak perusahaan melakukan upaya hukum dengan melaporkan adanya dugaan tindak pidana ke pihak yang berwenang. Seseorang yang diduga melakukan tindak pidana, maka aparat penegak hukum, dalam hal ini penyidik berwenang memanggil yang bersangkutan berdasarkan ketentuan dalam Kitab Undang Undang Hukum Acara Pidana ("KUHAP") dan Undang- Undang Nomor 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia.

Pemisahan atas dua perbuatan hukum yang dilakukan oleh pihak perusahaan PT. Indonesia Stanley Electric dan perbuatan hukum yang dilakukan kayawati Sdri. Riris Florence Apriwati adalah dua hal yang berbeda. Hubungan

antara pekerja dan perusahaan adalah hubungan perdata yang didasarkan pada perjanjian kerja. Sedangkan perbuatan yang dilakukan oleh karyawati yang diduga melakukan perbuatan tindak pidana adalah perbuatan yang melawan hukum. Perbuatan tindak pidana dugaan penggelapan yang dilakukan oleh sdri.

ANALISIS ATAS PUTUSAN PENGADILAN NOMOR 50 PK/PDT.SUS-HKI/2022 TENTANG PENGUNAAN HAK MEREK LOGO KELAS 41 (JASA) DAN KELAS 25 (BARANG)

Bahwa melalui kuasa hukum karyawan Sdri. Riris Florence Apriwati Advokat dan Pengacara pada LBH Pembela Keadilan Banten telah melakukan upaya hukum baik biparti, tripartit, dan gugatan ke penggadilan Perselisihan Hubungan Industrial. Upaya mediasi di Tingkat perusahaan dan Dinas Tenaga Kerja dan transmigrasi sudah dilalui namun tidak ada penyelelesaian.

Secara normatif upaya yang dilakukan telah memenuhi prosedur dalam ketentuan yang diatur dalam peraturan perundang undangan. Pihak perusahan tidak mau memberikan hak-hak karyawan dan melakukan pemutusan hubungan kerja sepihak. Berdasrkan pertimbangan hakim yang memutus dalam permohonan kasasi yang menyatakan bahwa: "Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap

Penggugat/Pemohon Kasasi/ Karyawati Sdri. Riris Florence Apriwati melalui kuasa hukumnya dengan alasan karena Penggugat/Sdri. Riris Florence Apriwati terbukti telah melakukan kesalahan/pelanggaran berat sebagaimana diatur dalam ketentuan Pasal 28 dan Pasal 31 Romawi VII huruf b angka (14) Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang berlaku di Perusahaan. Namun demikian oleh karena pelanggaran berat yang dilakukan oleh Penggugat tersebut belum dikuatkan oleh Putusan Hakim dari pengadilan pidana yang telah berkekuatan hukum tetap, maka dengan merujuk pada Surat Edaran Mahkamah Agung (SEMA) Nomor 3 Tahun 2015 atas Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) tersebut Penggugat berhak memperoleh uang kompensasi sesuai ketentuan Pasal 161 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dikurangi dengan uang perusahaan Tergugat/Termohon Kasasi yang masih dikuasai oleh Penggugat secara melawan hukum sebagaimana telah dipertimbangkan dengan cermat dan tepat oleh Judex Facti dalam putusannya."

Hal ini sangat kontradiktif dan tidak memberikan keadilan atas pertimbangan hakim Hubungan Industrial. Hak-hak yang tidak tidak dibayarkan oleh perusahaan serta belum adanya pembuktian yang dilakukan oleh peradilan pidana sehingga hakim memutuskan bahwa Sdri. Karyawati telah terbukti secara sah dan meyakinkan terbukti bersalah yang tidak didasarkan pada pengadilan pidana.

Dalam hal ini seandainya tidak terbukti bersalah Sdri. Riris Florence Apriwati yang dibuktikan di pengadilan Pidana maka perusahaan harus membayarkan semua atas hak-hak karyawan dan memperkerjakan Kembali dan mengembalikan nama baik terhadap dugaan yang di tuduhkan kepada karyawati Sdri. Riris Florence Apriwati.

Perlakuan diskriminatif baik substansi kebijakan, substansi perundangan, penegakkan hukumnya, dan juga budaya hukumnya telah dilarang oleh konstitusi, karena perlakuan yang diskriminatif dapat menimbulkan rasa ketidakadilan yang dirasakan oleh masyarakat yang terus berlanjut dan meningkat, dan karena hal tersebut bisa menjadi pemicu kehancuran suatu negara, untuk menjaga hal tersebut pemerintah dalam membuat kebijakan di bidang hukum, ekonomi pelayanan publik, serta pembangunan harus berdasarkan prinsip proporsionalitas, kesetaraan, keadilan dan kesejahteraan sosial tanpa diskriminatif.26 Kebijakan yang tidak diskriminatif dalam sistem hukum nasional di Indonesia sebagaimana menganut konsepsi negara hukum harus dapat menjadi kekuatan yang memberikan keseimbangan di antara nilai-nilai yang bertentangan di dalam masyarakat, yakni tentang persamaan dihadapan hukum atau equality before Tahune law, karena konsep persamaan dihadapan hukum merupakan wajah negara hukum.

Peran Serikat pekerja dapat berperan dalam melindungi hak karyawan, memberikan dukungan, dan melakukan negosiasi atas nama karyawan yang terkena pemutusan hubungan kerja sepihak. Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang ada di perusahaan dapat memberikan perlindungan tambahan dan mengatur prosedur pemutusan hubungan kerja.

Lembaga pemerintah yang berwenang, seperti Dinas Tenaga Kerja atau pengadilan hubungan industrial, memainkan peran penting dalam mengawasi dan menegakkan hukum ketenagakerjaan dalam melakukan perlindungan terhadap karyawan. Mekanisme penyelesaian sengketa yang efektif, seperti pengadilan hubungan industrial, dapat membantu menyelesaikan perselisihan antara karyawan dan perusahaan secara adil.

Pertimbangan Hukum hakim putusan nomor 423k/Pdt.Sus- PHI/2019. Berdasarkan pertimbangan hakim bahwa keberatan-keberatan yang tersebut tidak dapat dibenarkan, oleh karena setelah meneliti secara saksama memori kasasi tanggal 31 Desember 2018 dan kontra memori kasasi tanggal 1 Maret 2019 dihubungkan dengan pertimbangan Judex Facti, dalam hal ini Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Serang tidak salah menerapkan hukum dengan pertimbangan sebagai berikut:

Berdasarkan pertimbangan hakim bahwa Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap Penggugat/Pemohon Kasasi dengan alasan karena Penggugat terbukti telah melakukan kesalahan/pelanggaran berat sebagaimana diatur dalam ketentuan Pasal 28 dan Pasal 31 Romawi VII huruf b angka (14) Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang berlaku di Perusahaan Tergugat. Namun demikian oleh karena pelanggaran berat yang dilakukan oleh Penggugat tersebut belum dikuatkan oleh Putusan Hakim dari pengadilan pidana yang telah berkekuatan hukum tetap, maka dengan merujuk pada Surat Edaran Mahkamah Agung (SEMA) Nomor 3 Tahun 2015 atas Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) tersebut Penggugat berhak memperoleh uang kompensasi sesuai ketentuan Pasal 161 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dikurangi

dengan uang perusahaan Tergugat/Termohon Kasasi yang masih dikuasai oleh Penggugat secara melawan hukum sebagaimana telah dipertimbangkan dengan cermat dan tepat oleh Judex Facti dalam putusannya.

Dalam pertimbangan tersebut sudah dibahas oleh penulis bahwa pertimbangan hakim tidak memberikan rasa keadilan yang mana perbuatan yang dilakukan oleh karyawati tidak di buktikan di pengadilan pidana. Hakim tidak melihat asas praduga tak bersalah atas karyawati yang belum terbukti secara sah dan meyakinkan melakukan perbuatan yang melanggar ketentuan hukum yanitu melakukan pelanggaran tidak pidana di dalam perusahaan.

Manifestasi terwujudnya dari perlakukan-perlakuan yang dijamin oleh ketentuan hukum yang terlaksana dengan baik, antara lain ialah persamaan di muka hukum, hak atas pemeriksaan pengadilan yang tidak memihak, demikian pula tentang hak untuk tidak dianggap bersalah sebelum diputuskan oleh hakim. Berbicara tentang hakim dan putusan hakim di Indonesia tidak bisa dilepaskan dari pembicaraan tentang keadilan dan kepastian hukum, karena keduanya merupakan unsur yang ensensial dalam hukum, termasuk putusan hakim. Idealnya dalam sebuah putusan hakim harus dijiwai oleh ketiga nilai dasar hukum yaitu keadilan, kepastian dan kemanfaatan.

Namun realitas menunjukkan bahwa seringkali terjadi pertentangan antara nilai- nilai yang satu dengan yang lainnya, misalnya antara keadilan dan kepastian hukum atau antara kemanfaatan dan kepastian hukum unsur ensensial hukum tersebut sulit terwujud secara bersama-sama, dan bahkan lebih sering terjadi konflik antara ketiganya, dimana pada kenyataan hal ini disebabkan peraturan undang-undang cenderung mengabaikan realitas sosial dan bahkan adanya ketentuan undang-undang yang tidak relevan lagi dengan perkembangan masyarakat.

Berdasarkan pertimbangan hakim, bahwa oleh karena nilai gugatan dalam perkara ini Rp150.000.000,00 (seratus lima puluh juta rupiah) ke atas, sebagaimana ditentukan dalam Pasal 58 Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004, maka biaya perkara dalam tingkat kasasi ini dibebankan kepada Pemohon Kasasi.

Atas dasar pertimbangan hakim tersebut diatas dalam putusan Nomor 423K/Pdt.Sus-PHI/2019, maka penilaian mengenai putusan yang dibuat oleh hakim itu harus bertanggung jawab dicocokkan dengan tingkat kepuasan masyarakat selaku pemberi kebebasan sosial dengan menilai apakah putusan itu telah memenuhi rasa keadilan atas kebebasan sosial yang dilanggar oleh orang yang dikenai putusan. Salah satu teori kebebasan Hakim dikemukakan oleh Franz Magnis-Suseno yang menyatakan putusan hukum yang dibuat oleh hakim harus didasarkan pada pertimbangan-pertimbangan yang matang dengan berangkat dari kebebasan eksistensialnya yang mendapat tempat dalam kebebasan sosial yang diberikan.

Jadi, menurut penulis perbuatan pelanggaran berat yang diduga oleh karyawati harus dibuktikan secara materiil di pengadilan pidana sehingga bisa

mengambil suatu kesimpulan apakah karyawati tersebut terbukti secara sah dan meyakinkan bersalah atau tidak. Apabila tidak terbukti bersalah maka pihak perusahaan harus mengembalikan hak-hak karyawan yang di tuduh telah melakukan pelanggaran berat melakukan tindak pidana. Namun sebaliknya jika karyawan terbukti bersalah maka pihak karyawanti yang melakukan pelanggaran berat di hukum sesuai ketentuan yang berlaku dengan memberikan hak-hak karyawati tersebut sebagaimana yang diatur dalam ketentuan peraturan perundang-undangan tentang ketenagakerjaan.

Pertimbangan selanjutnya adalah bahwa putusan hakim tersebut harus dapat dipertanggungjawabkan dengan memperhatikan suara hati dan moral otonom yang ada pada dirinya sendiri. Berdasarkan pertimbangan- pertimbangan tersebut, hakim akan dapat menghasilkan putusan yang "Pelatihan Penggunaan Aplikasi E-Court Untuk Paralegal memuaskan kebebasan eksistensialnya maupun kebebasan sosialnya serta rasa keadilan secara keseluruhan.30 Undang-Undang Kekuasaan Kehakiman menggariskan sebuah ketentuan bahwa pengadilan harus membantu pencari keadilan dan berusaha mengatasi segala hambatan dan rintangan untuk dapat tercapainya peradilan yang sederhana, cepat dan biaya ringan.

KESIMPULAN

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan di Indonesia memberikan perlindungan hukum bagi karyawan yang di-PHK secara sepihak oleh perusahaan, termasuk dalam kasus dugaan pelanggaran berat atau tindak pidana. Perusahaan yang menganggap seorang karyawan melakukan pelanggaran berat atau tindak pidana, perusahaan harus mengikuti prosedur yang ditetapkan dengan memberikan peringatan atau kesempatan untuk membela diri, serta memberikan bukti yang cukup mengenai pelanggaran yang diduga yang dilakukan karyawan. Dalam dugaan pelanggaran berat atau tindak pidana, perusahaan harus membuktikan tuduhan tersebut di hadapan pengadilan atau pihak berwenang. Dan Karyawan yang merasa dirugikan dapat mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI). PHI akan memeriksa dan memutuskan kasus tersebut berdasarkan bukti dan argumen yang ada. Atas dasar pertimbangan hakim dalam putusan Nomor 423K/Pdt.Sus-PHI/2019, maka penilaian mengenai putusan yang dibuat oleh hakim itu harus bertanggung jawab dicocokkan dengan tingkat kepuasan masyarakat selaku pemberi kebebasan sosial dengan menilai apakah putusan itu telah memenuhi rasa keadilan atas kebebasan sosial yang dilanggar oleh orang yang dikenai putusan. Perbuatan pelanggaran berat yang diduga oleh karyawati harus dibuktikan secara materiil di pengadilan pidana sehingga bisa mengambil suatu kesimpulan apakah karyawati tersebut terbukti secara sah dan meyakinkan bersalah atau tidak. Apabila tidak terbukti bersalah maka pihak perusahaan harus mengembalikan hak-hak karyawan yang di tuduh telah melakukan pelanggaran berat melakukan tindak pidana. Namun sebaliknya jika karyawan terbukti bersalah maka pihak karyawanti yang melakukan pelanggaran berat di hukum sesuai ketentuan yang berlaku dengan memberikan

hak- hak karyawati tersebut sebagaimana yang diatur dalam ketentuan peraturan perundang- undangan tentang ketenagakerjaan.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

Ahmad Kamil, *Filsafat Kebebasan Hakim*, Jakarta: Kencana Prenadia Media Group, 2012.

Aloysius Uwiyono, Dkk. *Asas-Asas Hukum Perburuhan,* Jakarta: Rajagrafindo, 2018.

Ediwarman*, Monograf, Metode Penelitian Hukum,* Medan: Panduan Penulisan Tesis dan Disertasi, 2011.

H. Zaeni Asyhadie, Rahmawati Kusuma. *Hukum Ketenagakerjaan Dalam Teoridan Praktik di Indonesia*, (Jakarta; Prenamedia. 2019.

Hadjon, P. M. *Perlindungan Hukum BagiRakyat Indonesia,* Surabaya: PT. Bina Ilmu, 1987.

Jurnal

Edi, Ahmad Ulil. 2013. "REKONSTRUKSI ASAS KESAMAAN DI HADAPAN HUKUM (EQUALITY BEFORE TAHUNE LAW) (Suatu Kajian Khusus Putusan Mahkamah Konstitusi Perkara 21-22/PUUV/2007 Dalam Perspektif Filsafat Hukum." *LAW REFORM* 8(2).

Eko Wahyudi, "Aspek Perjanjian KerjaBersama Dalam Hubungan Kerja", *Jurnal Liga Hukum,* Vol 1, hlm. 33.

Herdiana, Dadan, et al. "Pelatihan Penggunaan Aplikasi E-Court Untuk Paralegal Di Lembaga Bantuan Hukum" Unggul." *Abdi Laksana: Jurnal Pengabdian KepadaMasyarakat* 2.1 (2021): 110-115.