
**PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA KARENA KESALAHAN BERAT
DITINJAU DARI UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG
KETENAGAKERJAAN DAN UNDANG-UNDANG NOMOR 2 TAHUN 2004
TENTANG PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL**

Oleh: Dadan Herdiana

Dosen Universitas Pamulang

Jl. Surya Kencana Satu Pamulang, Tangerang Selatan

Email: daanthea@gmail.com

Abstrak

Hubungan kerja merupakan manifestasi dari perjanjian kerja. Pada praktiknya hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja/buruh sering mengalami masalah sehingga dapat menimbulkan Pemutusan Hubungan Kerja. Pemutusan hubungan kerja seringkali dilakukan secara sepihak oleh pengusaha terhadap pekerja. Berbagai macam alasan selalu dijadikan dalil bagi pengusaha untuk melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap karyawannya, salah satunya adalah ketika pekerja dianggap melakukan kesalahan berat seperti yang tercantum dalam pasal 158 ayat 1 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dalam hal pekerja melakukan kesalahan berat, pengusaha acapkali melakukan Pemutusan Hubungan Kerja secara sepihak, padahal menurut putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 012/PUU-I/2003, tertanggal 28 Oktober 2004 pasal 158 tersebut dinyatakan bertentangan dengan Undang-undang Dasar 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum yang mengikat. Pada dasarnya kesalahan berat yang diatur dalam pasal 158 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan di atas termasuk kategori perbuatan melanggar hukum atau kejahatan yang diatur dalam buku kedua Kitab Undang-undang Hukum Pidana (KUHP). Oleh karena itu penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja karena kesalahan berat ini harus memperhatikan dua hal. Yakni, pemutusan hubungan kerja dapat dilakukan setelah ada putusan pidana yang mempunyai kekuatan hukum tetap atau apabila pekerja ditahan dan tidak dapat melaksanakan pekerjaan maka berlaku ketentuan pasal 160 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Kata Kunci : Pemutusan Hubungan Kerja, Kesalahan Berat.

Abstract

Work relationships are a manifestation of an employment agreement. In practice, employment relations between employers and workers / laborers often experience problems that may lead to Termination of Employment. Termination of employment is often done unilaterally by employers against workers. Various reasons have always been proposed for employers to terminate the employment of their employees, one of which is when workers are considered to have committed grave mistakes as stated in article 158 paragraph 1 of Act No. 13 of 2003 about Manpower. In the case of workers making serious mistakes, employers often unilaterally dismiss, whereas pursuant to Decision of the Constitutional Court Number 012 / PUU-I / 2003 dated October 28, 2004 article 158 is declared contrary to the 1945 Constitution and has no legal force that is binding. Basically the grave errors set forth in article 158 of Law Number 13 Year 2003 regarding the Employment above are included in the category of delict or

crimes stipulated in the second book wetboek van strafrecht or the Criminal Code (KUHP). Therefore the settlement of Termination of Employment due to serious mistakes must pay attention to two things. That is, the termination of employment may take place after a criminal verdict having a permanent legal force or if the employee is detained and unable to perform the work, then the provisions of article 160 of Law Number 13 Year 2003 regarding Manpower shall apply.

Keywords: Termination of Employment, Serious Mistakes.

A. Pendahuluan

Dalam rangka meningkatkan perekonomian negara, Pemerintah telah mengeluarkan beberapa kemudahan kepada investor, baik investor dalam negeri maupun investor dari luar negeri untuk berinvestasi, tak pelak kebijakan tersebut telah mengakibatkan iklim investasi di Indonesia semakin meningkat. Hal tersebut dibuktikan dengan semakin banyaknya para pengusaha dari luar negeri melakukan investasi di Indonesia. Keberadaan Investor dengan membuat perusahaan-perusahaan baru di Indonesia secara tidak langsung mempengaruhi terhadap pengurangan tingkat pengangguran, karena telah menyerap ribuan tenaga kerja baru sehingga tingkat pengangguran dapat dikurangi.

Perkembangan dunia usaha sejatinya telah menciptakan suatu hubungan antara pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah, hubungan tersebut dinamakan Hubungan Industrial. Ketiga pihak dalam Hubungan Industrial tersebut memiliki peran masing-masing dan tidak dapat dipisahkan satu sama lain dan saling mempengaruhi.

Pengusaha sebagai investor, berperan menciptakan lapangan pekerjaan dan membantu meningkatkan perekonomian negara. Menurut Pasal 1 butir (4) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pengusaha di sebut juga Pemberi Kerja yaitu, “Orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain”. Pekerja/Buruh sebagai pelaku produksi berperan memberikan kontribusi kepada pengusaha dalam rangka meningkatkan pendapatan perusahaan. Pekerja/Buruh dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2013 pasal 1 butir (3) di definisikan sebagai berikut, “setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain”. Sedangkan Pemerintah sebagai regulator berperan penting mengatur regulasi tentang dunia usaha dan ketenagakerjaan agar hubungan Industrial kondusif dan saling menguntungkan.

Dalam Hubungan Industrial, peranan yang paling penting diambil oleh pengusaha dan pekerja. Keduanya berkolaborasi membangun suatu hubungan yang dinamakan hubungan kerja. Hubungan Kerja sendiri didefinisikan dalam pasal 1 butir (15) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagai “hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah”.

Idealnya suatu hubungan kerja harus didasari semangat kerjasama yang saling menguntungkan, baik pengusaha maupun pekerja/buruh sama-sama mempunyai kepentingan dalam hubungan kerja tersebut. Pengusaha sebagai pemilik modal berkepentingan mendapatkan keuntungan dari usahanya, sedangkan pekerja/buruh berkepentingan mendapatkan penghasilan dengan bekerja kepada pengusaha. Kedua belah pihak sudah barang tentu memerlukan hubungan yang baik untuk mewujudkan kepentingannya masing-masing. Pengusaha tidak akan mendapatkan keuntungan, bahkan tidak bisa menjalankan usahanya tanpa ada peran pekerja/buruh didalamnya, begitu juga pekerja/buruh tidak akan mendapatkan penghasilan jika tidak ada lapangan pekerjaan yang dibuat oleh pengusaha. Disinilah peran pemerintah mengatur dan mengawasi hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh dengan membuat suatu regulasi yang menguntungkan kedua belah pihak.

Pada kenyataannya tidak selamanya hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja/buruh tersebut berjalan mulus. Adakalanya hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja mengalami masalah. Masalah tersebut apabila tidak bisa diselesaikan secara arif dan bijaksana oleh kedua belah pihak dapat menimbulkan perselisihan. Biasanya ketika perselisihan mencapai puncaknya, dapat menimbulkan pemutusan hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja/buruh. Oleh karena itu diperlukan juga peran pemerintah dalam menangani perselisihan antara pengusaha dengan pekerja/buruh.

Ada beberapa alasan perusahaan melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap pekerja/buruh. Secara garis besar ada dua alasan terjadinya PHK yaitu alasan normatif dan alasan kepentingan. Alasan normatif terjadi karena pekerja/buruh melakukan pelanggaran hukum terhadap Perjanjian Kerja Bersama (PKB) dan atau Peraturan Perusahaan, sedangkan alasan kepentingan biasanya terjadi karena pekerja/buruh menuntut peningkatan kesejahteraan. Dalam melakukan Pemutusan

Hubungan Kerja, pengusaha tidak boleh melakukannya secara sepihak tetapi harus melalui mekanisme yang telah diatur dalam Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 yaitu harus melalui penetapan Pengadilan Hubungan Industrial (PHI).

B. Rumusan Masalah

Salah satu alasan Pemutusan Hubungan Kerja adalah karena pekerja melakukan kesalahan berat seperti mencuri, mabuk-mabukan, penganiayaan dan lain-lain. Pemutusan Hubungan Kerja karena melakukan kesalahan berat diatur dalam Pasal 158 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pelaku usaha baik pengusaha maupun pekerja/buruh tidak semua mengetahui/memahami mekanisme penyelesaian hubungan industrial, khususnya masalah Pemutusan Hubungan Kerja yang diakibatkan karena melakukan kesalahan berat. Pemecatan secara sepihak seringkali dilakukan oleh pengusaha karena pekerja dianggap melakukan kesalahan berat yang tidak dapat di toleransi. Pemecatan secara sepihak dapat berdampak buruk terhadap kelangsungan hidup pekerja sehingga pekerja yang mengalami hal tersebut memerlukan perlindungan hukum.

Berdasarkan uraian diatas dapat diambil rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimanakah mekanisme Pemutusan Hubungan Kerja karena Pekerja melakukan kesalahan berat ?
2. Bagaimanakah perlindungan hukum terhadap pekerja yang di putus hubungan kerja karena melakukan kesalahan berat ?

C. Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kualitatif. Menurut Saryono “penelitian kualitatif adalah penelitian yang digunakan untuk meneliti, menyelidiki, menemukan, menggambarkan, dan menjelaskan kualitas atau keistimewaan dari pengaruh sosial yang tidak dapat dijelaskan, diukur, atau digambarkan melalui pendekatan kuantitatif”.¹

Sedangkan menurut Sugiono² metode penelitian kualitatif adalah :

¹Saryono, *Metode Penelitian Kualitatif dalam Bidang Kesehatan*, (Yogyakarta: Nuha Medika : 2010), hal. 1.

²Sugiono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D.*,(Bandung: Alfabeta, 2011), hal. 15.

Metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat post positivisme, digunakan untuk meneliti pada konteks obyek yang alamiah, dimana peneliti adalah sebagai instrumen kunci. Pengambilan sampel sumber data dilakukan secara purposive dan snowball, teknik pengumpulan data triangulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif/kualitatif. Dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna daripada generalisasi.

Adapun pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan yuridis normatif. Pendekatan yuridis normatif adalah pendekatan yang dilakukan berdasarkan bahan hukum utama dengan cara menelaah teori-teori, konsep-konsep, asas-asas hukum serta peraturan perundang-undangan yang berhubungan dengan penelitian ini. Pendekatan ini dikenal pula dengan pendekatan kepustakaan, yakni dengan mempelajari buku-buku, peraturan perundang-undangan dan dokumen lain yang berhubungan dengan penelitian ini.

Sumber data yang diambil dalam memenuhi analisa penelitian ini adalah sumber data primer yaitu :

1. Undang-undang Dasar 1945
2. Undang-undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh
3. Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
4. Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Sumber data sekunder diambil dari beberapa literatur yang ada kaitannya dengan penelitian ini, baik berupa buku-buku, jurnal ilmiah, dan website, dan juga penulis mengaitkan permasalahan yang ada dengan beberapa teori para ahli.

D. Pembahasan

1. Referensi Teoritis

Hubungan Industrial dimulai sejak adanya perjanjian kerja antara pengusaha dengan pekerja/buruh, dalam praktiknya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh bukanlah perjanjian layaknya dua pihak yang berdiri dalam posisi yang sama. Pekerja/buruh selalu berada dalam posisi “ditindas” oleh pengusaha, oleh karena itu pekerja/buruh selalu berada dalam posisi yang lemah. Memperhatikan kondisi

demikian maka perlu ada perlindungan hukum terhadap pekerja dalam suatu hubungan industrial.

Teori perlindungan pihak yang lemah merupakan teori yang sangat penting untuk dikaji, karena fokus kajian teori ini pada perlindungan hukum yang diberikan kepada masyarakat yang lemah. Masyarakat yang disasarkan pada teori ini yaitu masyarakat yang berada pada posisi tawar yang lemah baik secara ekonomis maupun lemah dari aspek yuridis. Istilah teori perlindungan pihak yang lemah berasal dari bahasa Inggris yaitu *Social Weakness Protection Theory*, sedangkan dalam bahasa Jerman disebut dengan *Theorie Schutz der Sozial Schwache*.

Secara gramatikal, perlindungan adalah tempat berlindung atau hal (perbuatan) memperlindungi. Memperlindungi adalah menjadikan atau menyebabkan berlindung. Arti berlindung meliputi menempatkan dirinya supaya tidak terlihat, bersembunyi, atau minta pertolongan. Sedangkan pengertian melindungi meliputi menutupi supaya tidak terlihat atau tampak, menjaga, merawat atau memelihara, dan menyelamatkan atau memberikan pertolongan.³

Salah seorang tokoh yang mencetuskan teori perlindungan pihak yang lemah adalah Hugo Sinzheimer. Hugo Sinzheimer adalah seorang pengacara Jerman & ilmuwan hukum, Dia disebut 'bapak hukum perburuhan'. Dia menganggap bahwa otonomi relatif 'hukum perburuhan' sebagai bidang hukum adalah karakter khas dari hubungan hukum mengenai perburuhan 'tergantung'. Dia telah menjadi bapak pendiri dari undang-undang tentang kesepakatan bersama. Tidak hanya di Eropa, tetapi sejauh ini di Jepang dan Korea Selatan karyanya telah memiliki dampak yang mendalam pada hukum kerja bersama.⁴ Sebagaimana dicatat oleh Otto Kahn - Freund, Hugo Sinzheimer⁵ memandang relasi kerja sebagai sebuah relasi kekuasaan dari dominasi dan subordinasi, dengan mana hukum perburuhan menjadi dirinya sendiri sebagai sebuah disiplin baru dengan menolak asumsi liberal bahwa kontrak kerja adalah produk dari pilihan-pilihan otonom para pihak. Hugo Sinzheimer, mengikuti Karl Renner,

³Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia edisi 3 cetakan 4*, (Jakarta: Balai Pustaka, 2007), hal. 56.

⁴<http://www.hugo-sinzheimer-institut.de/hugo-sinzheimer.html>, diakses hari minggu tanggal 18 Februari 2018 jam 12.43, diterjemahkan melalui <https://translate.google.com>.

⁵Surya Candra, *Menemukan Kembali Hukum Perburuhan yang Sejati*, (Jakarta: Trade Union Rights Centre, 2006) diakses dari <http://www.turc.or.id> pada hari minggu tanggal 18 Februari 2018 jam 12.50.

mengadopsi ide Marxian bahwa subordinasi terhadap buruh adalah hasil dari kepemilikan perusahaan oleh pemilik modal (atau ‘alat produksi’ dalam kata-kata Marx).

Di bawah kapitalisme, kesetaraan kontrak yang diasumsikan antara pribadi-pribadi hukum dari majikan dan buruh pada kenyataannya adalah sebuah fiksi, yang kemudian dikuatkan lagi oleh dominasi majikan dan subordinasi buruh. Hugo Sinzheimer ingin mengoreksi mistifikasi dari situasi ketergantungan buruh yang nyata ini. Dalam hal ini, definisinya tentang kerja menjadi penting. Berangkat dari asumsi bahwa kontradiksi antara kerja dan hak milik, Hugo Sinzheimer selalu mengkontraskan ‘kontrak kerja’, di mana manusia menjual dirinya dalam kerja, dengan ‘kontrak pada umumnya’, di mana terjadi peralihan benda-benda atau pemanfaatan mereka sebagaimana diperjanjikan. Ia menegaskan bahwa dengan secara eksplisit mengakuinya dalam peraturan perundang-undangan, mistifikasi legal ini dapat dihapuskan pula. Pada titik ini, hukum perburuhan menjadi ‘hukum dari buruh yang tergantung’ (*the law of dependent labour*), yang muncul sebagai sebuah upaya untuk memoderasi kekuasaan majikan untuk memerintah menggunakan kombinasi unsur-unsur dari hukum.⁶

Inilah esensi dari apa yang oleh Otto Kahn-Freund disebut ‘anthropologi’ dari Hugo Sinzheimer, yaitu:⁷

Keyakinan bahwa tujuan sesungguhnya dari legislasi perburuhan adalah untuk meningkatkan kebebasan, harga diri dan kepribadian buruh secara individual dan secara keseluruhan, untuk membantu emansipasi manusia sebagai yang berbeda dari ‘pribadi hukum’ yang merupakan khayalan. Tujuan praktis dari hukum perburuhan akademis adalah untuk mempromosikan reformasi legislative ke arah itu.

Metode pendekatan yang dipakai dalam tulisan ini adalah pendekatan yuridis normatif yaitu pendekatan yang menggunakan legis positivis, yang menyatakan bahwa hukum identik dengan norma-norma tertulis yang dibuat dan diundangkan oleh lembaga atau pejabat yang berwenang. Selain itu konsepsi ini memandang hukum sebagai suatu sistem normatif yang bersifat otonom, tertutup dan terlepas dari kehidupan masyarakat.⁸

⁶*Ibid.*

⁷*Ibid.*

⁸Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, (Jakarta : Kencana Prenada Media Group, 2005), hal.37.

Metode ini digunakan untuk menganalisis permasalahan Pemutusan Hubungan Kerja karena Pekerja melakukan kesalahan berat dikaitkan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku sebagai bahan primer. Selain itu diambil pula referensi dari literatur-literatur sebagai data sekunder.

2. Mekanisme Pemutusan Hubungan Kerja karena Pekerja melakukan kesalahan berat

Undang-undang ketenagakerjaan tidak mengatur pengertian tentang kesalahan berat, sehingga sulit memastikan apakah suatu perbuatan yang dilakukan dalam situasi kerja merupakan kesalahan berat atau bukan. Undang undang ketenagakerjaan hanya mengatur yang termasuk perbuatan yang dapat dikualifikasikan sebagai kesalahan berat termuat dalam pasal 158 ayat 1 Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu :

- 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 dilingkungan kerja
- d. Melakukan perbuatan asusila atau perjudian dilingkungan 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

- j. Melakukan perbuatan lainnya dilingkungan perusahaan yang diancam pidana penjara 5 (lima) tahun atau lebih

Pada praktiknya banyak pengusaha menggunakan pasal ini sebagai alasan untuk memecat pekerja secara sepihak. Hal ini dilakukan dengan alasan bahwa sesuai pasal 170 Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, pemutusan hubungan kerja karena melakukan kesalahan berat tidak perlu mengikuti ketentuan pasal 151 Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yaitu melalui penetapan pengadilan hubungan industrial. Oleh karena itu kemudian sebanyak 37 (tiga puluh tujuh) orang aktivis serikat pekerja/serikat buruh melakukan uji materi pasal 158 Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan terhadap Undang-undang Dasar 1945 khususnya pasal 27 ayat 1 yang menyatakan “segala warga negara bersamaan kedudukannya di mata hukum dan pemerintahan dan wajib menjunjung hukum dan pemerintahan itu dengan tidak ada kecualinya”.

Pada dasarnya semua kualifikasi kesalahan berat sebagaimana dimaksud pada pasal 158 ayat 1 Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan merupakan kualifikasi perbuatan melanggar hukum (*delict*) atau kejahatan atau perbuatan pidana sebagaimana diatur dalam buku kedua *Wetboek Van Strarfrecht* atau Kitab Undang-undang Hukum Pidana (KUHP), oleh karena itu penyelesaiannya harus mengikuti mekanisme yang diatur dalam Kitab Undang-undang Hukum Acara Pidana (KUHAP). Perbuatan pidana adalah perbuatan yang oleh suatu aturan hukum dilarang dan diancam pidana.⁹

Pemutusan hubungan kerja secara sepihak dengan alasan pekerja melakukan kesalahan berat nyata-nyata telah melanggar asas *Equality Before The Law* dan asas praduga tak bersalah (*Presumption Of Innocence*) dimana seseorang tidak dapat dinyatakan bersalah sebelum ada putusan hakim yang *Incracht* dan menyatakan pekerja tersebut melakukan kesalahan berat.

Atas dasar permohonan uji materi tersebut maka kemudian Mahkamah Konstitusi (MK) menjatuhkan putusan nomor 012/PUU-I/2003 tertanggal 28 oktober 2004 yang salah satu amar putusannya menyatakan bahwa ketentuan pasal 158 Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan bertentangan dengan Undang-undang Dasar 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat.

⁹Moeljatno, *Asas-asas Hukum Pidana*, (Jakarta: PT Bina Aksara, 1985), hal. 54.

Dalam pertimbangan hukumnya, Mahkamah Konstitusi berpandangan bahwa ketentuan pasal 158 Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan mengandung diskriminasi secara hukum, karena pasal tersebut membenarkan pemutusan hubungan kerja dengan alasan melakukan kesalahan berat yang masuk kualifikasi tindak pidana, yang menurut pasal 170 Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan mekanismenya tidak perlu mengikuti ketentuan pasal 151 ayat 3 yaitu bisa tanpa penetapan Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Ketentuan ini telah melanggar prinsip pembuktian dalam hukum acara pidana terutama asas praduga tak bersalah (*presumption of innocence*) dan kesamaan didepan hukum (*Equality Before The Law*) sebagaimana dijamin dalam Undang-undang Dasar 1945. Seharusnya bersalah atau tidak seseorang diputuskan melalui pengadilan dengan hukum pembuktian yang sudah ditentukan dalam Undang-undang nomor 8 tahun 1981 tentang Hukum Acara Pidana. Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan telah melegalisasi tindak pidana diluar pengadilan. Lebih jauh lagi ketentuan pasal 159 Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa “ apabila pekerja/buruh tidak menerima pemutusan hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam pasal 158 ayat 1, pekerja/buruh yang bersangkutan dapat mengajukan gugatan ke Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial “ sehingga dengan demikian mengalihkan/mencampuradukkan wewenang peradilan pidana ke peradilan perdata, yang seharusnya diselesaikan melalui peradilan pidana.¹⁰

Pasca putusan Mahkamah Konstitusi, muncul banyak penafsiran dalam hal terjadi perselisihan hubungan industrial mengenai pemutusan hubungan kerja karena pekerja melakukan kesalahan berat. Perbedaan Penafsiran tersebut setidaknya terjadi pada 3 (tiga) lembaga yaitu Pengusaha, Mediator, dan Pengadilan Hubungan Industrial sebagai berikut :¹¹

Pengusaha :

- a. Menerapkan Pasal 158 seperti sebelum adanya putusan Mahkamah Konstitusi, yakni melakukan Pemutusan Hubungan Kerja sepihak tanpa membayarkan pesangon dan penghargaan masa kerja.

¹⁰Refandi dkk, *Himpunan Peraturan Perundang-undangan Republik Indonesia tentang Ketenagakerjaan*, (Jakarta : CV Timur Putra Mandiri, 2005), hal. 141.

¹¹<http://www.hukumonline.com/berita/baca/lt4fde49d6569fc/penerapan-phk-karena-kesalahan-berat-pasca-putusan-mk-broleh--willy-fariato->, diakses pada hari jumat tanggal 16 februari 2018 jam 09.00.

- b. Hanya melaporkan tindak pidana yang dilakukan pekerja ke Polisi sedangkan proses ketenagakerjaannya di biarkan atau menunggu putusan pidana.
- c. 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 Pemutusan Hubungan Kerja sepihak sesuai Pasal 160 Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.
- d. Tidak melaporkan kesalahan berat pekerja ke polisi akan tetapi langsung melakukan proses Pemutusan Hubungan Kerja sesuai Undang-undang Nomor.2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (bipartite, mediasi, PHI)
- e. Tidak melaporkan kesalahan berat pekerja ke polisi asalkan pekerja bersedia mengundurkan diri atau diakhiri hubungan kerjanya tanpa pesangon dan penghargaan masa kerja.
- f. Membuat pengakhiran hubungan kerja terlebih dahulu dengan pekerja setelah itu melakukan proses pidana dengan melaporkan kesalahan berat pekerja.

Mediator :

- a. Menolak melakukan mediasi tanpa memberikan anjuran apabila belum ada putusan pidana.
- b. Melakukan mediasi dan menerbitkan anjuran, apabila dalam proses mediasi pengusaha menyatakan bersedia memberikan kompensasi sebesar 1 x ketentuan pasal 156 ayat (2), (3) & (4) Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.
- c. 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) Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.

Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) :

- a. Menyatakan gugatan tidak dapat diterima (*niet ontvankelijke verklaard*) apabila gugatan pemutusan hubungan kerja karena kesalahan berat belum memiliki putusan pidana yang berkekuatan hukum tetap.
- b. 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. Dalam hal ini pengadilan akan memberikan hukuman kepada pengusaha untuk membayarkan kompensasi sebesar 1 x ketentuan pasal 156 ayat (2), (3) & (4) Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Namun sebagian pengadilan ada yang memutuskan tanpa memberikan hak pesangon dan penghargaan masa kerja.
- c. 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 Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, dan apabila pengusaha dinilai telah kehilangan kepercayaan dan hubungan kerja menjadi disharmonis maka pengusaha akan dihukum untuk membayarkan pesangon sebesar 2 x ketentuan pasal 156 ayat (2) Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.

Menanggapi hal tersebut Kementrian Tenaga Kerja dan Transmigrasi pada tanggal 7 Januari 2005 menerbitkan Surat Edaran Nomor. SE.13/MEN/SJ-HK/I/2005. Isi pokok dari surat edaran menteri tersebut adalah bahwa penyelesaian perkara pemutusan hubungan kerja karena pekerja melakukan kesalahan berat harus memperhatikan dua hal, yaitu :

Pertama, Pemutusan hubungan kerja dapat dilakukan setelah ada putusan pidana yang mempunyai kekuatan hukum tetap.

Kedua, Apabila pekerja ditahan dan tidak dapat melaksanakan pekerjaan maka berlaku ketentuan pasal 160 Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.

Berdasarkan surat edaran menteri tersebut maka mekanisme pemutusan hubungan kerja karena pekerja melakukan kesalahan berat tidak boleh lagi dilakukan secara sepihak, tetapi harus menunggu putusan pidana dari hakim pengadilan, dan apabila pekerja dinyatakan secara sah dan meyakinkan pekerja terbukti melakukan kesalahan berat baru kemudian pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja tersebut.

3. Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja yang diputus hubungan kerja karena melakukan kesalahan berat

Perlindungan hukum menurut Philipus sebagaimana dikutip Asri Wijayanti, yakni selalu berkaitan dengan kekuasaan. Ada dua kekuasaan yang selalu menjadi perhatian yakni kekuasaan pemerintah dan kekuasaan ekonomi. Dalam hubungan dengan kekuasaan pemerintah, perlindungan hukum adalah bagi rakyat (yang diperintah) dari pemerintah (yang memerintah). Dalam hubungan dengan kekuasaan ekonomi, perlindungan hukum diberikan kepada si lemah dari si kuat, misalnya perlindungan bagi pekerja dari pengusaha.¹²

Perlindungan terhadap pekerja dari pengusaha sejalan dengan teorinya Hugo Daniel Sinzheimer yang terkenal yaitu teori Perlindungan Pihak yang Lemah (*Social Weakness Protection Theory*). Teori ini didasarkan pada asumsi bahwa selalu ada 'subordinasi' dalam masyarakat, antara mereka yang 'memerintah' (*command*) dan mereka yang 'mematuhi' (*obey*), antara mereka yang membuat peraturan dan keputusan, dan mereka yang mematuhi aturan-aturan dan keputusan-keputusan itu. Kekuasaan untuk memerintah ini, dalam arti kemampuan untuk memastikan bahwa kebijakan, aturan dan keputusan yang dibuat dipatuhi, sebagaimana Otto Kahn-Freund menyebutnya, adalah sebuah 'kekuatan sosial' (*social power*). Dan hukum perburuhan, sebagaimana Otto Kahn-Freund kembali mencatat, 'khususnya menaruh perhatian pada fenomena elementer dari kekuatan sosial'.¹³

Perlindungan terhadap pekerja/buruh dimaksudkan untuk menjamin terpenuhinya hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan

¹²Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi Cetakan Ke 3*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2013), hal 10.

¹³Surya Candra, *Op. Cit.*

pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha.

Menurut Adrian Sutedi hanya ada dua cara melindungi pekerja/buruh, yaitu:¹⁴

Pertama, melalui Undang-undang perburuhan, karena undang-undang berarti adanya jaminan negara untuk memberikan pekerjaan yang layak, melindunginya ditempat kerja (kesehatan, keselamatan kerja, dan upah layak) sampai dengan pemberian jaminan sosial setelah pensiun.

Kedua, melalui serikat pekerja/serikat buruh, karena melalui serikat pekerja/serikat buruh pekerja/buruh dapat menyampaikan aspirasinya, melakukan perundingan dan menuntut hak-hak yang semestinya mereka terima. Serikat pekerja/serikat buruh juga dapat mewakili pekerja/buruh dalam membuat Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang mengatur hak-hak dan kewajiban pekerja/buruh dengan pengusaha melalui suatu kesepakatan umum yang menjadi pedoman dalam hubungan industrial.

Pandangan Adrian Sutedi diatas apabila kita kaitkan kedalam konteks pemutusan hubungan kerja karena pekerja melakukan kesalahan berat, maka pekerja/buruh harus mendapatkan perlindungan agar pekerja/buruh tetap mendapatkan hak-haknya sesuai aturan yang berlaku terutama hak mendapatkan kesamaan didepan hukum. Perlindungan melalui Undang-undang yaitu lahirnya Putusan Mahkamah Konstitusi nomor 012/PUU-I/2003 tertanggal 28 oktober 2004 yang menyatakan bahwa ketentuan pasal 158 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat yang sejatinya merupakan perlindungan hukum bagi pekerja. Sebelum terbit Putusan Mahkamah Konstitusi tersebut, Pemutusan hubungan kerja karena pekerja melakukan kesalahan berat acapkali dilakukan secara sepihak oleh pengusaha, sehingga pekerja/buruh selalu dalam posisi sulit, tidak memiliki ruang dan waktu untuk membela diri. Adanya putusan Mahkamah Konstitusi yang membatalkan pasal 158 membuat pekerja memiliki ruang dan waktu untuk melakukan pembelaan di muka pengadilan.

Perlindungan selanjutnya dapat dilakukan oleh serikat pekerja/serikat buruh yang ada didalam perusahaan. Berdasarkan hak dan kewajiban dari Serikat Pekerja, maka peran Serikat Pekerja dalam penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja

¹⁴Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2009), hal. 23.

menjadi sangat penting karena dituntut untuk dapat melindungi dan membela anggotanya dari pelanggaran hak-haknya dan memperjuangkan kepentingannya. Juanda Pangaribuan mengatakan¹⁵ kekuatan pekerja/buruh terletak pada solidaritas komunitas. Jika dalam satu perusahaan pekerja/buruh terdaftar dalam serikat pekerja/serikat buruh dan memiliki loyalitas serta militansi yang baik, maka realitas itu merupakan modal yang kuat bagi serikat pekerja/serikat buruh, dari sana bisa melahirkan strategi yang efektif untuk mempengaruhi bahkan menekan pengusaha. Penyelesaian perselisihan tidak harus menggunakan instrumen hukum yang ada. Dalam hukum ketenagakerjaan Bipartit adalah forum perundingan untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial.¹⁶ Disinilah peran serikat pekerja/serikat buruh dalam membela kepentingan anggotanya mulai dilaksanakan.

Serikat pekerja dapat meminimalisir terjadinya pemutusan hubungan kerja dengan melakukan lobi maupun perundingan untuk mencegah terjadinya pemutusan hubungan kerja. Pasal 151 ayat 1 Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengamanatkan bahwa “Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja”. Pada ayat 2 dinyatakan “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”.

Serikat pekerja diberi kewenangan oleh Undang-undang untuk sekuat tenaga memperjuangkan hak-hak anggotanya dengan tetap memperhatikan produktivitas kerja. Bahkan sesuai dengan Pasal 25 Undang-undang No. 21 Tahun 2000, Serikat Pekerja/Serikat Buruh sebagai wakil pekerja di perusahaan tersebut dituntut peran aktifnya untuk memperjuangkan serta mewakili tenaga kerja/buruh dalam mendapatkan hak-haknya.

E. Kesimpulan

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

¹⁵Juanda Pangaribuan, *Tuntunan Praktis Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Edisi Revisi*, (Jakarta: PT. Bumi Intitama Sejahtera, 2010), hal. 12.

¹⁶*Ibid*, hal. 13.

1. Kesalahan berat sebagaimana diatur dalam pasal 158 Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan pada dasarnya adalah merupakan perbuatan pidana yang penyelesaiannya harus mengikuti hukum acara pidana yang berlaku, oleh karena itu mekanisme pemutusan hubungan kerja karena pekerja melakukan kesalahan berat tidak boleh dilakukan secara sepihak oleh pengusaha tetapi harus menunggu proses peradilan pidana sampai terbit putusan pengadilan yang mempunyai kekuatan hukum tetap dan menyatakan bahwa pekerja telah terbukti secara sah dan meyakinkan telah melakukan kesalahan berat.
2. Pada dasarnya pemutusan hubungan kerja apapun alasan penyebabnya sangat merugikan untuk pekerja, oleh karena itu diperlukan perlindungan terhadap pekerja agar terhindar dari pemutusan hubungan kerja, perlindungan dapat dilakukan dengan membuat regulasi yang memproteksi pekerja dari potensi pemutusan hubungan kerja maupun melalui advokasi dari serikat pekerja yang ada di perusahaan dengan memperjuangkan agar sedapat mungkin tidak terjadi pemutusan hubungan kerja tetapi jika pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindarkan maka serikat pekerja/serikat buruh didalam perusahaan harus memperjuangkan agar pekerja yang di putus hubungan kerja mendapatkan hak-haknya.

Daftar Pustaka

Buku

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

Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi Cetakan Ke 3*, (Jakarta : Sinar Grafika, 2013).

Juanda Pangaribuan, *Tuntunan Praktis Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Edisi Revisi*, (Jakarta : PT. Bumi Intitama Sejahtera, 2010).

Moeljatno, *Asas-asas Hukum Pidana*, (Jakarta : PT Bina Aksara, 1985).

Refandi dkk, *Himpunan Peraturan Perundang-undangan Republik Indonesia tentang Ketenagakerjaan*, (Jakarta : CV Timur Putra Mandiri, 2005).

Saryono, *Metode Penelitian Kualitatif dalam Bidang Kesehatan*, (Yogyakarta : Nuha Medika : 2010).

Sugiono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*, (Bandung : Alfabeta : 2011).

Kamus

Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia edisi 3 cetakan 4*, (Jakarta: Balai Pustaka, 2007).

Peraturan Perundangan

Undang-undang Dasar 1945.

Undang-undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh.

Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Website

www.hugo-sinzheimer-institut.de

www.hukumonline.com

www.turc.org