
**PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP KARYAWAN YANG MENGALAMI
PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA SETELAH PUTUSAN PENGADILAN
BERKEKUATAN HUKUM TETAP**

Abdul Hadi

Dosen Prodi Teknik Informatika, Universitas Pamulang
Email : hadi.unpam@gmail.com

ABSTRAK

Jaminan kepastian hukum yang diberikan Pasal 170 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan seakan belum mampu menjawab perlindungan hukum terhadap pekerja. Mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang diatur Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 seakan menjadi kontradiktif ketika putusan batal demi hukum dengan kewajiban pengusaha untuk mempekerjakan kembali pekerja yang telah dilakukan PHK sepihak banyak tidak dilaksanakan pengusaha termasuk putusan yang dikeluarkan oleh pengadilan sekalipun. Putusan melakukan perbuatan hukum di dalam kasus PHK sepihak seperti mempekerjakan kembali dan apabila pengusaha tidak dengan sukarela melaksanakan amar putusan untuk mempekerjakan kembali pekerja sulit untuk dilakukan eksekusi. Ini menjadi salah satu kelemahan dalam Pengadilan Hubungan Industrial selama ini di dalam menjamin perlindungan hukum terhadap pekerja.

Kata Kunci : *Perlindungan Hukum, Karyawan, Pemutusan Hubungan Kerja*

ABSTRACT

Guarantee of legal certainty given Article 170 of Act No. 13 Year 2003 on Manpower as if not yet able to answer the legal protection of workers. Mechanisms for settling industrial relations disputes of Act No. 2 Year 2004 becomes contradictory when the decision is null and void and the employers obligation to rework the worker who has been unilateral termination of employment, many are not carried out by employers including decisions issued by the court though. Decisions for legal action in the case of unilateral work termination to re-work the worker difficult to execute. This is one of the weaknesses in the Industrial Relations Court, so far in ensuring legal protection of workers. While the state has guaranteed every citizen entitled to decent work and livelihood, the unilateral work termination is act can not be justified as a constitutionally legitimate reason.

Keywords : *Legal Protection, Employment, Unilateral Termination of Employment*

Pendahuluan

Pertumbuhan penduduk yang semakin tinggi serta terjadinya penyebaran penduduk yang kurang seimbang, merupakan faktor yang amat mempengaruhi tentang masalah ketenagakerjaan di Indonesia. Dalam riwayat hukum perburuhan, sejarah hubungan perburuhan di Indonesia diawali dengan suatu masa yang sangat suram yakni zaman perbudakan. “Secara filosofis budak merupakan manusia yang kemerdekaannya terbatas. Sedangkan secara yuridis budak tidak lain daripada barang milik orang lain yang dapat dikuasai secara mutlak dan tidak terbatas, baik itu dalam kehidupan sosiologis maupun ekonomis bahkan sampai pada matinya”.¹ Sehingga apabila hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha tetap diserahkan sepenuhnya pada para pihak, maka tujuan hukum perburuhan untuk menciptakan keadilan sosial dibidang perburuhan akan sangat sulit tercapai. Pengusaha sebagai pihak yang kuat secara sosial ekonomi akan selalu menekan pihak pekerja yang berada pada posisi yang lemah atau rendah. Atas dasar tersebut pemerintah secara berangsur-angsur turut serta dalam menangani masalah ketenagakerjaan melalui berbagai peraturan yang dapat memberikan kepastian hukum terhadap hak dan kewajiban pengusaha maupun pekerja.

Campur tangan pemerintah di dalam bidang ketenagakerjaan diatur Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang membawa perubahan mendasar dengan menjadikan sifat hukum perburuhan menjadi ganda yakni sifat privat dan sifat publik.

“Sifat privat/perdata melekat pada prinsip dasar adanya hubungan antara orang perorangan, dalam hal ini yaitu hubungan kerja yang ditandai dengan adanya perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha. Dimana dalam hubungan kerja yang dilakukan, membuat perjanjian yang disebut dengan perjanjian kerja. Sedangkan sifat publik hukum perburuhan dapat dilihat dari sanksi pidana dalam setiap peraturan perundang-undangan perburuhan, sanksi administratif bagi pelanggar ketentuan di bidang perburuhan atau ketenagakerjaan dan dapat dilihat adanya ikut campur tangan pemerintah dalam menetapkan

¹ Soedarjadi, *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Pustaka Yustisia, Yogyakarta, 2008, hlm. 6.

besarnya standar upah (upah minimum), maupun dalam hal terjadinya pemutusan hubungan kerja (PHK).²

Berdasarkan Pasal 1 Angka 15 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah. Namun pada kenyataannya masih banyak pekerja yang tidak mengerti akan hak dan juga kewajibannya sehingga banyak pekerja yang merasa dirugikan oleh pengusaha yaitu dengan memaksakan kehendaknya pada pihak pekerja dengan mendiktekan perjanjian kerja tersebut pada pekerjaannya. Padahal isi penyelenggaraan hubungan kerja tidak boleh bertentangan dengan ketentuan yang diatur di dalam undang-undang yang berlaku, bersifat memaksa, atau yang bertentangan dengan ketatasusilaan yang berlaku di dalam masyarakat, ataupun ketertiban umum.

“Banyaknya kasus-kasus Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang terjadi disebabkan oleh karena adanya tuntutan dari pihak buruh / pekerja untuk memperjuangkan hak normatifnya yang berbuntut Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Karena itu kondisi yang terjadi saat ini adalah masih banyak diantara para buruh / pekerja yang tidak berani menuntut hak-hak mereka meskipun belum sesuai dengan aturan yang ada karena alasan klasik takut di lakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).³

Meskipun perjanjian kerja telah mengikat para pihak namun pelaksanaannya sering berjalan tidak seperti apa yang diharapkan misalnya masalah waktu kerja, masalah upah dan sebagainya bahkan menimbulkan perselisihan hubungan kerja yang berakhir dengan pemutusan hubungan kerja (PHK). “Dua pandangan yang berbeda antara pengusaha dan pekerja dimana satu sisi pekerja ingin mendapatkan pekerjaan yang ringan dengan pendapatan yang banyak disisi lain pengusaha ingin memberikan upah sedikit dan berharap produktifitas yang tinggi dan memperoleh keuntungan yang sebesar-besarnya”.⁴

² Zainal Asikin, et.al, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2008, hlm. 6.

³ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, RajaGrafindo Persada, Jakarta , 2012, hlm. 5.

⁴ Soedarjadi, *Op. Cit*, hlm. 2.

Adanya peraturan perundang-undangan ditujukan untuk pengendalian baik untuk pemberi pekerja maupun yang diberi pekerjaan, masing-masing harus terkendali dan menundukan diri pada segala ketentuan dan peraturan yang berlaku. Dimana masing-masing pihak harus dapat bertanggungjawab dalam melaksanakan kegiatannya masing-masing sesuai tugas dan wewenangnya sehingga keserasian dan keselarasan akan selalu terwujud.⁵

Penyelesaian perselisihan yang diatur dalam UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial baik melalui Bipartit, Mediasi atau Konsiliasi atau Arbitrase bahkan melalui Pengadilan Hubungan Industrial dirasa belum cukup untuk memberikan perlindungan hukum kepada pekerja. Banyaknya putusan lembaga penyelesaian perselisihan yang tidak berpihak kepada pekerja, misalnya saja putusan memperkerjakan kembali pekerja sesuai dengan jabatan dan posisinya semula apabila pekerja dilakukan Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak. Oleh karena itu sudah saatnya pemerintah untuk memikirkan bagaimana untuk menciptakan sistem hubungan industrial yang baik, yang tidak hanya harus adil di dalam penyelesaian perselisihan ketenagakerjaan akan tetapi juga sensitif terhadap persoalan-persoalan ketenagakerjaan kedepan yang dapat menguntungkan semua pihak (*win-win solutions*).

Penelitian ini menarik menurut penulis karena beberapa hal, pertama, ketidak pastian di dalam pelaksanaan putusan pengadilan yang berkekuatan hukum tetap terhadap karyawan yang telah di pulihkan statusnya; kedua, hambatan yang dialami karyawan pada proses pengembalian kerugian yang telah diputuskan oleh pengadilan, di mana aspek daya paksa perlindungan hukum dapat dijalankan terhadap karyawan tersebut.

Rumusan Masalah

Dari beberapa pemaparan pada latar belakang tersebut di atas maka penulis dapat merumuskan rumusan masalah sebagai berikut, *Pertama*, Bagaimana perlindungan hukum terhadap karyawan yang mengalami pemutusan hubungan kerja setelah putusan pengadilan berkekuatan hukum tetap ? *kedua*, Bagaimana hambatan-hambatan di dalam melaksanakan putusan hakim terhadap karyawan yang dipulihkan statusnya oleh pengadilan ?

⁵ G. Kartasapoetra, *Hukum Perburuhan Indonesia Berdasarkan Pancasila*, Sinar Grafindo, Jakarta, 1998, hlm. 13.

Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah yuridis normatif dengan berbasis pada data sekunder yang karakteristiknya adalah menemukan proses hukum yang tidak bersesuaian dengan teori-teori hukum, doktrin hukum yang tujuannya untuk menjawab masalah pokok pada penelitian ini.

Pendekatan penelitian ini adalah statuta approach dan studi kepustakaan dengan penguatan pada basis data putusan pengadilan yang berkekuatan hukum tetap. Sumber bahan hukum primer dan sekunder dijadikan basis data dalam melakukan analisis secara normatif kualitatif.

Pembahasan

Perlindungan hukum menjadi sesuatu yang penting karena merupakan unsur yang harus ada di dalam suatu negara dan tidak terkecuali dalam hal perlindungan hukum terhadap pekerja. Dalam kehidupan bernegara sudah pasti terjadinya suatu hubungan baik antara sesama warga negara maupun antara negara dengan warga negaranya. Hubungan ini yang kemudian dapat menimbulkan hak dan kewajiban, perlindungan hukum adalah menjadi hak warga negara dan memberi perlindungan hukum adalah menjadi kewajiban negara. Menurut Roscoe Pound, “di dalam teori perlindungan hukum (*Sociological Jurisprudence*) disebutkan bahwa kepentingan manusia terbagi menjadi 3 (tiga) kepentingan yaitu, “*public interest* (kepentingan umum), *sosial interest* (kepentingan masyarakat), dan *privat interest* (kepentingan individual)”.⁶ Kepentingan umum (*public interest*) yang paling utama “meliputi kepentingan negara sebagai badan hukum di dalam mempertahankan kepribadian dan juga substansinya meliputi kepentingan negara sebagai penjaga kepentingan masyarakat”.⁷

Ada 6 (enam) kepentingan masyarakat (*sosial interest*) yaitu kepentingan masyarakat, kepentingan keselamatan umum, kepentingan lembaga sosial, kepentingan masyarakat terhadap kerusakan moral, kepentingan masyarakat terhadap pemeliharaan sumber sosial, kepentingan masyarakat terhadap kemajuan umum dan kepentingan masyarakat di dalam kehidupan manusia secara individual.⁸

⁶ Salim HS dan Erlis Septiana Nurbani, *Penerapan Teori Hukum Pada Penelitian Tesis dan Disertasi*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2013, hlm. 266.

⁷ *Ibid*, hlm. 267.

⁸ *Ibid*, hlm. 268.

Ada 3 (tiga) kepentingan individu (*privat interest*) antara lain “kepentingan kepribadian (*interests of personality*) misalnya seperti kebebasan mengemukakan pendapat, kepentingan hubungan rumah tangga (*interests in domestic*) seperti perlindungan perkawinan dan juga kepentingan substansi (*interests of substance*) seperti kemerdekaan industri dan kontrak”.⁹

“Dalam fungsinya sebagai perlindungan kepada kepentingan manusia hukum mempunyai tujuan dan hukum mempunyai sasaran yang hendak dicapai. Tujuan pokok hukum yaitu menciptakan tatanan masyarakat yang tertib, membuat ketertiban dan keseimbangan. Dengan tercapainya ketertiban di dalam masyarakat diharapkan kepentingan manusia akan terlindungi. Dalam mencapai tujuannya itu hukum bertugas membagi hak dan kewajiban antar perorangan di dalam masyarakat, membagi wewenang dan mengatur cara memecahkan masalah hukum serta memelihara kepastian hukum.”¹⁰

Di dalam teori perlindungan masyarakat lemah (*social weakness protection theory*) Hugo Sinzheimer yang dalam bahasa Jerman disebut *Theorie Schutz der Sozial Schwache*.

“Akan selalu ada subordinasi dalam masyarakat yaitu di antara mereka yang memerintahkan (*command*) dan juga mereka yang mematuhi (*obey*). Antara mereka yang membuat peraturan dan juga keputusan, dengan mereka yang mematuhi aturan dan keputusan tersebut. Kekuasaan untuk memerintah ini dalam arti kemampuan untuk memastikan kebijakan, aturan, keputusan yang dibuat dipatuhi sebagai adanya kekuatan sosial (*social power*).”¹¹

Kebebasan berkontrak dalam melakukan suatu perjanjian adalah merupakan bentuk dari adanya kedaulatan hukum yang dimiliki individu di dalam melakukan hubungan hukum. Individu secara otonom berhak dan dapat melakukan perjanjian dengan individu maupun dengan kelompok masyarakat lain. Kekuatan mengikat perjanjian tersebut setara dengan hukum yang dibuat oleh negara antara legislatif dan pemerintah, dan siapa yang mengingkarinya

⁹ *Ibid*, hlm. 269.

¹⁰ Sudikno Mertokusumo, *Mengenal Hukum Suatu Pengantar*, Liberty, Yogyakarta, 1999, hlm. 71.

¹¹ Surya Candra, *Menemukan Kembali Hukum Perburuhan yang Sejati*, <http://www.turc.or.id>, diakses 21 november 2016.

maka dapat dituntut pertanggung jawabannya di hadapan hukum. Inilah yang disebut sebagai *Pacta Sunt Servanda* yaitu dimana perjanjian yang telag dibuat secara sah maka berlaku sebagai undang undang bagi mereka yang membuatnya.

“Dalam teori *Pacta Sunt Servanda*, suatu kontrak yang mengikat para pihak mengikatnya sama dengan kekuatan undang-undang yang dibuat parlemen (bersama dengan pemerintah) tetapi *pacta sunt servanda* berlaku hanyalah sebagai sebuah teori dasar (*grand theory*) artinya ketika diwujudkan dalam praktik maka diperlukan berbagai penafsiran dan penyesuaian.¹²

Teori *Pacta Sunt Servanda* yang diajarkan Hugo Grotius bersifat universal yaitu dimana wadah dari mengikatnya sebuah kontrak tidak lain ialah dari hukum alam sendiri. Menurut Mariam Darus Badruzaman bahwa “keterikatan para pihak pada suatu perjanjian tidak semata terbatas pada apa yang diperjanjikan tetapi juga terhadap unsur lain sepanjang dikehendaki oleh kebiasaan dan kepatutan secara moral”.¹³ Sejak zaman Yunani dimana Plato dan Aristoteles hingga Romawi telah disadarkan bahwa prinsip kepatutan sangat diperlukan untuk menjaga pelaksanaan undang-undang yang sudah tentu menuntut keadilan.

Perselisihan Hubungan Industrial

Perselisihan yang sering disebut dengan *conflict* atau *dispute* adalah “situasi atau keadaan dimana dua atau lebih pihak yang memperjuangkan tujuan mereka masing-masing yang tidak dapat dipersatukan dan masing-masing pihak mencoba menyakinkan pihak lain mengenai kebenaran tujuan masing-masing tersebut”.¹⁴ Menurut Pasal 1 Angka 16 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang dimaksud hubungan industrial ialah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku proses produksi barang dan jasa yang terdiri atas unsur pengusaha, pekerja, dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Dari definisi diatas yang dimaksud dengan perselisihan hubungan industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha ataupun gabungan pengusaha

¹² Munir Fuady, *Teori-Teori Besar (Grand Theory) Dalam Hukum*, Kencana, Jakarta, 2013, hlm. 226.

¹³ Mariam Darus Badruzaman, *Kompilasi Hukum Perikatan*, Citra Adytia Bakti, Bandung, 2001, hlm. 88.

¹⁴ Lalu Husni, *Op. Cit*, hlm. 132.

dengan pekerja ataupun serikat pekerja karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antara serikat pekerja dalam satu perusahaan.

a. Perselisihan Hak

Pasal 1 Angka 2 UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, perselisihan hak adalah perselisihan yang ditimbulkan karena tidak terpenuhinya hak, akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau perbedaan penafsiran ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

b. Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja

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

Adapun mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang diatur UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial adalah sebagai berikut :

a. Bipartit

Berdasarkan Pasal 1 Angka 10 UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, perundingan Bipartit adalah perundingan antara pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial. Dengan kata lain, bipartit adalah “perundingan antara pekerja dan pengusaha tanpa campur tangan pihak lain untuk dapat menyelesaikan perselisihan PHK”.¹⁵

b. Mediasi Hubungan Industrial

Berdasarkan Pasal 1 Angka 11 UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial bahwa mediasi hubungan industrial adalah penyelesaian perselisihan hak, perselisihan kepentingan, dan perselisihan pemutusan hubungan kerja serta perselisihan serikat pekerja di dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih mediator yang netral.

c. Konsiliasi Hubungan Industrial

Berdasarkan Pasal 1 Angka 13 UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, konsiliasi hubungan industrial adalah

¹⁵ Pujiyo, *Hukum Acara Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*, Sinar Grafika, Jakarta, 2010, hlm. 53.

penyelesaian perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, perselisihan serikat pekerja hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi seorang atau lebih Konsiliator yang netral.

d. Arbitrase Hubungan Industrial

Berdasarkan Pasal 1 Angka 15 UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Arbitrase Hubungan Industrial adalah penyelesaian perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja hanya dalam satu perusahaan, diluar Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) melalui kesepakatan tertulis para pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihan pada arbiter yang putusannya mengikat para pihak dan bersifat final dan mengikat.

e. Pengadilan Hubungan Industrial

Pengadilan hubungan industrial dibentuk di setiap pengadilan negeri yang berada disetiap ibu kota provinsi yang daerah hukumnya meliputi provinsi yang bersangkutan. Pasal 56 UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial bahwa proses pemeriksaan Perselisihan Hubungan Industrial di Pengadilan Hubungan Industrial sebagai berikut :

- 1). Tingkat pertama untuk perselisihan hak serta perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja sehingga para pihak masih dapat mengajukan kasasi ke Mahkamah Agung.
- 2). Tingkat pertama dan terakhir (final) untuk perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

Dalam Pasal 1 Angka 25 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pemutusan hubungan kerja harus dijadikan upaya atau tindakan terakhir oleh semua pihak saat terjadi perselisihan hubungan industrial di dalam hubungan ketenagakerjaan.

a. PHK Demi Hukum

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) demi hukum hanya dapat terjadi karena alasan batas waktu kerja yang disepakati telah habis atau apabila pekerja meninggal dunia, berdasarkan Pasal 61 Ayat 1 UU Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, perjanjian kerja berakhir apabila:

- a) Pekerja meninggal dunia ;
- b) Berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja ;

- c) Adanya putusan pengadilan dan/atau putusan atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang memiliki kekuatan hukum tetap ;
 - d) Adanya keadaan tertentu yang dicantumkan di dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama (PKB) yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.
- b. PHK Oleh Pekerja / Buruh
- Pemutusan oleh pihak pekerja/buruh merupakan pemutusan yang dilakukan sebelum berakhirnya perjanjian kerja yang merupakan hak dan wewenang pekerja baik atas persetujuan ataupun dilakukan secara sepihak oleh pekerja. “Pihak pekerja berhak untuk memutuskan hubungan kerja dengan pihak pengusaha, karena pada prinsipnya pekerja tidak boleh dipaksa untuk terus bekerja bila pekerja tidak menghendakinya”.¹⁶ Pekerja yang mengundurkan diri harus memenuhi syarat sebagai berikut:
- a. Mengajukan permohonan pengunduran diri secara tertulis selambatnya 30 hari sebelum tanggal mulai pengunduran diri.
 - b. Tidak terikat dalam ikatan kedinasan.
 - c. Tetap melaksanakan kewajiban sampai tanggal mulai pengunduran diri.
- c. PHK Oleh Pengusaha / Majikan
- Dalam Pasal 163 sampai Pasal 165 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, alasan pengusaha boleh melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap pekerja/buruh adalah sebagai berikut :
- a. PHK masal karena perusahaan tutup akibat mengalami kerugian terus-menerus disertai dengan bukti keuangan yang telah diaudit oleh akuntan publik paling sedikit 2 (dua) tahun terakhir, atau keadaan memaksa (*force majeure*) ;
 - b. PHK masal karena perusahaan tutup karena dengan alasan perusahaan melakukan efisiensi ;
 - c. PHK karena perubahan status atau perubahan kepemilikan perusahaan sebagian atau seluruhnya atau perusahaan pindah lokasi dengan syarat-syarat kerja baru yang sama dengan syarat-syarat kerja lama dan pekerja tidak bersedia melakukan hubungan kerja ;
 - d. PHK karena perubahan status atau perubahan kepemilikan sebagian atau seluruhnya atau perusahaan pindah lokasi dengan pengusaha

¹⁶ Lalu Husni, *Op. Cit*, hlm. 203.

tidak bersedia menerima pekerja diperusahaannya dengan alasan apapun.

Adapun alasan yang lainnya dimana pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja karena adanya kesalahan dari pekerja itu sendiri, baik itu kesalahan ringan maupun kesalahan berat yang dilakukan pekerja di dalam menjalankan kewajibannya sebagai pekerja. Adapun kesalahan ringan yang dilakukan pekerja/buruh sebagaimana yang diatur dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Kepmenaker No. Kep-150/Men/2000, tetapi diatur dalam pasal 18 ayat (1) Permenaker No. Per-4/men/1986, yaitu :

- a. Setelah 3 (tiga) kali berturut-turut pekerja tetap menolak untuk menaati perintah ataupun penugasan yang layak sebagaimana tercantum dalam perjanjian kerja, kesepakatan kerja bersama (PKB/KKB) atau peraturan perusahaan yang telah disepakati.
- b. Dengan sengaja atau karena lalai mengakibatkan dirinya dalam keadaan demikian, sehingga tidak dapat menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya.
- c. Tidak cakap melakukan pekerjaan walaupun sudah dicoba dibidang tugas yang ada.
- d. Melanggar ketentuan yang telah ditetapkan di dalam kesepakatan kerja bersama, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja.

Adapun kesalahan berat yang dilakukan pekerja/buruh, yang dapat dijadikan alasan pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja pada pekerja sebagaimana yang diatur dalam Pasal 158 Ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, adalah sebagai berikut:

- a. Penipuan, pencurian, dan penggelapan barang / uang milik pengusaha atau milik teman sekerja atau milik teman pengusaha ;
- b. Memberikan keterangan palsu dan/atau dipalsukan sehingga merugikan perusahaan atau kepentingan Negara ;
- c. Mabuk, minum-minuman keras yang memabukan, madat, memakai obat bius atau menyalahgunakan obat-obatan terlarang atau perangsang lainnya yang dilarang oleh peraturan perundang-undangan di tempat kerja dan di tempat-tempat yang ditetapkan perusahaan ;
- d. Melakukan perbuatan asusila melakukan perjudian di tempat kerja; atau
- e. Menyerang, menganiaya, mengancam, mengintimidasi pengusaha atau teman sekerja di lingkungan kerja ;

- f. Membujuk pengusaha atau teman sekerja untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
- g. Dengan ceroboh sengaja merusak, merugikan atau membiarkan dalam keadaan bahaya barang milik perusahaan yang menimbulkan kerugian bagi perusahaan ;
- h. Dengan ceroboh sengaja merusak, merugikan, atau membiarkan teman sekerja atau pengusaha dalam keadaan bahaya ditempat kerja ;
- i. Membongkar atau membocorkan rahasia perusahaan yang seharusnya dirahasiakan kecuali untuk kepentingan Negara ;
- j. Melakukan perbuatan lainnya di lingkungan perusahaan yang diancam pidana penjara 5 (lima) tahun atau lebih.

Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan dengan alasan kesalahan berat harus benar-benar memperhatikan Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No. SE-13/MEN/SJ-HK/I/2005 tentang putusan Mahkamah Konstitusi (MK) atas uji materil UU Ketenagakerjaan terhadap UUD 1945 sebagai berikut :

1. Mahkamah Konstitusi menyatakan bahwa Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan khusus Pasal 158; Pasal 159; Pasal 160 Ayat (1) sepanjang mengenal anak kalimat “bukan atas pengaduan pengusaha”; Pasal 170 sepanjang mengenal anak kalimat “... Pasal 158 Ayat (1)”; Pasal 171 sepanjang menyangkut anak kalimat “.... Pasal 158 Ayat (1)” Pasal 186 sepanjang mengenal anak kalimat “.... Pasal 137 dan Pasal 138 Ayat (1)” Maka tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat.
2. Sehubungan hal tersebut pada butir 1 maka Pasal-pasal Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang dinyatakan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat, dianggap tidak pernah ada dan tidak dapat digunakan lagi sebagai dasar atau acuan dalam penyelesaian hubungan industrial.
3. Sehubungan dengan hal tersebut butir 1 dan 2 diatas, maka penyelesaian kasus Pemutusan Hubungan Kerja karena pekerja melakukan kesalahan berat perlu memperhatikan hal-hal sebagai berikut:
 - a. Pengusaha yang akan melakukan Pemutusan Hubungan Kerja dengan alasan pekerja/buruh melakukan kesalahan berat (eks. Pasal 158 Ayat (1)), maka perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja dapat dilakukan setelah ada putusan hakim pidana yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap.

- b. Apabila pekerja ditahan pihak yang berwajib dan pekerja/buruh tidak dapat melaksanakan pekerjaan sebagaimana mestinya maka berlaku ketentuan Pasal 160 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
4. Dalam hal terdapat “alasan mendesak” yang mengakibatkan tidak memungkinkan hubungan kerja dilanjutkan, maka pengusaha dapat menempuh upaya penyelesaian melalui lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
- d. PHK Karena Putusan Pengadilan
PHK karena putusan pengadilan baik pengadilan hubungan industrial atau termasuk putusan yang dikeluarkan pengadilan negeri karena kasus pidana. Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja melalui pengadilan negeri dengan alasan pekerja telah melakukan kesalahan berat yang diatur pada Pasal 158 Ayat 1 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Adapun Kesalahan yang dimaksud berdasarkan ketentuan dalam Pasal 158 Ayat (2) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang harus didukung dengan bukti antara lain:
 - a. Pekerja/buruh tertangkap tangan ;
 - b. Adanya pengakuan dari pekerja/buruh yang bersangkutan ;
 - c. Bukti lain yaitu berupa laporan kejadian yang dibuat pihak berwenang diperusahaan yang bersangkutan dan didukung sekurang-kurangnya dua orang saksi.

Semenjak Mahkamah Konstitusi (MK) telah menyatakan Pasal 158 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dianggap Inkonstitusional maka berdasarkan putusan Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia Perkara Nomor: 012/PUUI/2003 Tanggal 28 Oktober 2004, maka pengusaha tidak lagi dapat langsung melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap pekerja apabila hanya ada dugaan pekerja melakukan kesalahan berat. Berdasarkan asas praduga tidak bersalah (*Presumption of innocence*), pengusaha baru dapat melakukan pemutusan hubungan kerja apabila pekerja telah terbukti melakukan kesalahan berat termasuk tindak pidana, dengan dikeluarkannya putusan pengadilan negeri yang sudah memiliki kekuatan hukum tetap.

Perlindungan Hukum Pekerja Dalam Terjadi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Sepihak Oleh Pengusaha

Secara yuridis pada dasarnya kedudukan antara pengusaha dengan pekerja adalah sama sesuai dengan ketentuan Pasal 5 dan Pasal 6 UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pasal 5 menyatakan bahwa setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan. Pasal 6 menyetakan bahwa pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha. Namun pada praktiknya hubungan antara pengusaha dengan pekerja tidak hanya ditinjau secara yuridis tetapi juga ditinjau dari sosial ekonomis. Secara sosial ekonomis inilah kedudukan antara pengusaha dan pekerja menjadi tidak sama, khususnya pada pekerja yang minim akan keterampilan atau *unskillabour* sehingga perlu mendapatkan perhatian.

“Kedudukan buruh dan majikan atau antara pengusaha dan pekerja berbeda dengan kedudukan seperti antara penjual dan pembeli. Penjual dan pembeli mempunyai kedudukan serta kebebasan yang sama untuk menentukan ada atau tidaknya perjanjian. Kedudukan di antara pengusaha dengan pekerja adalah tidak sama. Secara yuridis kedudukan buruh adalah bebas, tetapi secara sosial ekonomis kedudukan buruh adalah tidak bebas”.¹⁷

Pada hakikatnya perlindungan hukum dalam pemutusan hubungan kerja yang penting adalah menyangkut kebenaran status pekerja dalam hubungan kerja dan kebenaran alasan dalam terjadi pemutusan hubungan kerja. “Alasan yang digunakan untuk menjatuhkan pemutusan hubungan kerja dibagi ke dalam dua kelompok yaitu alasan yang diizinkan dan alasan yang tidak diizinkan untuk menjatuhkan pemutusan hubungan kerja”.¹⁸ Seperti yang sudah diuraikan diatas, bahwa pengusaha baru bisa melakukan pemutusan hubungan kerja manakala pekerja melakukan kesalahan ringan atau kesalahan berat yang telah diatur dalam Pasal 163 sampai Pasal 165 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Adapun mekanisme dan prosedurnya ialah sebagaimana yang diatur Pasal 156 Ayat 2, Ayat 3 dan Ayat 4 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengenai hak-hak normatif pekerja karena akibat pemutusan hubungan kerja yang meliputi uang pesangon, uang

¹⁷ Abdul Khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2003, hlm. 6.

¹⁸ Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta, 2013, hlm. 167.

penghargaan masa kerja atau uang jasa, uang ganti rugi perumahan dan pengobatan, dan uang pisah. Semua timbul berkaitan dengan status pekerja, upah pekerja dan alasan terjadinya pemutusan hubungan kerja.

Dalam hal terjadinya kesalahan berat pekerja maka perlu ditelusuri dahulu kebenaran alasan-alasan yang menyebabkan terjadinya pemutusan hubungan kerja sesuai surat edaran menteri tenaga kerja dan transmigrasi Republik Indonesia No. SE-13/MEN/SJ-HK/I/2005 tentang putusan Mahkamah Konstitusi atas uji materil UU Ketenagakerjaan terhadap UUD 1945 bahwa pengusaha tidak dapat langsung melakukan pemutusan hubungan kerja apabila hanya dugaan pekerja melakukan kesalahan berat. Pengusaha hanya dapat melakukan pemutusan hubungan kerja apabila pekerja telah terbukti melakukan kesalahan berat termasuk tindak pidana, setelah dikeluarkannya putusan pengadilan yang sudah memiliki kekuatan hukum tetap dan mengikat.

Alasan yang tidak diizinkan kepada pengusaha untuk melakukan pemutusan hubungan kerja yaitu berkaitan dengan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan secara sepihak diluar Pasal 163 sampai Pasal 165 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

“Adapun yang termasuk ke dalam pemutusan hubungan kerja sepihak antara lain pihak pengusaha tidak menyebutkan alasan pemutusan hubungan kerja (PHK), alasan pemutusan hubungan kerja (PHK) itu dicari-cari (*pratex*) atau alasannya palsu, akibat pemberhentian itu kerugian pekerja lebih berat dari pada keuntungan pemberhentian bagi pengusaha dan pekerja diberhentikan bertentangan dengan ketentuan dalam undang-undang atau kebiasaan, dan tidak ada alasan penting untuk tidak memenuhi ketentuan tersebut.¹⁹

Dalam UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, upaya hukum yang dapat dilakukan dalam kasus pemutusan hubungan kerja secara sepihak dapat dilakukan secara Bipartit, Mediasi/Konsiliasi/Arbitrase, hingga Pengadilan Hubungan Industrial. Bahkan tidak jarang dari sekian banyak kasus pemutusan hubungan kerja secara sepihak yang dilakukan oleh pengusaha diputus batal demi hukum dan pengusaha wajib mempekerjakan kembali pekerja pada jabatan dan tempat kerja semula oleh Pengadilan Hubungan Industrial. Akan tetapi di dalam pelaksanaannya terjadi kesulitan dalam penerapan putusan tersebut apabila pengusaha tidak menjalankan putusan Pengadilan Hubungan Industrial.

¹⁹ G. Kartasapoetra, *Hukum perburuhan, Pancasila Bidang Pelaksanaan Hubungan Kerja*, Armico, Bandung, 1983, hlm. 13.

Putusan melakukan perbuatan hukum di dalam kasus Pemutusan Hubungan Kerja sepihak seperti mempekerjakan kembali pekerja pada jabatan dan tempat kerja semula sulit untuk dilakukan eksekusi apabila pengusaha tidak dengan sukarela melaksanakan amar putusan tersebut.

Dalam Pasal 57 UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dijelaskan bahwa hukum acara yang berlaku pada pengadilan hubungan industrial adalah hukum acara perdata yang berlaku pada pengadilan dilingkungan peradilan umum kecuali yang diatur secara khusus dalam undang-undang ini. Sumber hukum acara perdata utama yang berlaku untuk pengadilan negeri adalah *Het Herziene Indonesisch Reglement* (HIR) untuk di wilayah jawa serta madura dan *Rechtsreglement Buitengewesten* (RBg) untuk wilayah luar jawa dan madura. Dalam kedua peraturan ini tidak mengatur secara khusus mengenai cara eksekusi putusan untuk melakukan perbuatan hukum. Dengan demikian sama artinya eksekusi putusan melakukan perbuatan hukum di dalam kasus pemutusan hubungan kerja secara sepihak seperti mempekerjakan kembali pekerja sesuai jabatan dan tempat kerja semula sulit untuk dilakukan eksekusi apabila Pengusaha tidak dengan sukarela melaksanakan amar putusan.

Misalnya dalam sistem hukum acara perdata dikenal dengan istilah uang paksa (*Dwangsom*). Dalam Pasal 606 a *Recht Verordering* (RV) bahwa yang dimaksud dengan *Dwangsom* adalah sepanjang putusan hakim mengandung hukuman untuk sesuatu yang lainnya dari pada pembayaran sejumlah uang maka dapat ditentukan bahwa sepanjang ataupun setiap kali terhakum tidak memenuhi hukuman tersebut olehnya harus diserahkan sejumlah uang yang besarnya ditetapkan dalam putusan hakim dan uang tersebut dinamakan uang paksa (*Dwangsom*).

“Putusan No. 18/G/2006/PHI/SRG antara PT. Tifico (Pengusaha/Tergugat) melawan Gatot Purwanto (Pekerja/Penggugat). Salah satu amar putusannya berbunyi: “menghukum tergugat untuk membayar uang paksa (*Dwangsom*) sebesar Rp. 400.000,00 per hari apabila lalai melaksanakan putusan ini. Sejak putusan ini dibacakan sampai mempunyai kekuatan hukum tetap”. Alasan majelis hakim Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) mengabulkan permohonan uang paksa (*Dwangsom*) yaitu adalah demi terjaminnya dan perlindungan terhadap hak-hak Penggugat”.²⁰

²⁰ Surya Tjandra, et. al, *Praktek Pengadilan Hubungan Industrial Panduan Bagi Serikat Buruh*, Trade Union Right Centre, Jakarta, 2007, hlm. 39.

Penutup simpulan :

Pertama, Konsep perlindungan hukum terhadap karyawan yang telah dipulihkan melalui putusan pengadilan belum dapat dilaksanakan sepenuhnya, karena pemenuhan hak pekerja yang dipulihkan bergantung pada perusahaan yang mentaati putusan pengadilan. Pemutusan hubungan kerja dikatakan sah sepanjang sesuai dengan ketentuan hukum yang mengaturnya bahkan termasuk pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha. Alasan pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha bisa dilakukan dengan 2 (dua) cara yaitu alasan yang diizinkan dan alasan yang tidak diizinkan. Alasan yang diizinkan ketika pekerja melakukan kesalahan ringan atau kesalahan berat yang diatur Pasal 163 sampai Pasal 165 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Kedua, hambatan-hambatan di dalam pelaksanaan putusan hakim dalam pemenuhan hak-hak karyawan karena pertama, belum optimalnya pengadilan karena objek sengketa masuk pada wilayah privat; kedua, kurangnya kesadaran hukum bagi perusahaan untuk melaksanakan hasil putusan hakim yang sudah berkekuatan hukum tetap; ketiga, kurangnya pemahaman pekerja di dalam pemenuhan hak-haknya berdasarkan putusan pengadilan tersebut.

Saran :

Pertama, Kepada pengadilan harus andil di dalam eksekusi pemenuhan hak-hak karyawan dengan memberikan konfirmasi terhadap perusahaan dan memastikan hak karyawan terpenuhi. Kementerian ketenagakerjaan mempunyai andil dalam penyelesaian sengketa hubungan industrial dengan memastikan hak karyawan terpenuhi pasca putusan pengadilan berkekuatan hukum tetap.

Kedua, Perusahaan harus taat terhadap putusan pengadilan dengan memberikan pemenuhan hak terhadap karyawan yang telah dipulihkan statusnya oleh pengadilan dan pemenuhan hak kerugian yang telah ditentukan dalam putusan pengadilan. Karyawan mempunyai andil dalam memastikan hak-hak nya sudah terpenuhi dan memberikan informasi kepada pihak terkait jika pemenuhan hak nya belum terpenuhi.

Daftar Pustaka

Buku :

- Abdul Khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2003.
- Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta, 2013.
- G. Kartasapoetra, *Hukum Perburuhan Indonesia Berdasarkan Pancasila*, Sinar Grafindo, Jakarta, 1998.
- G. Kartasapoetra, *Hukum perburuhan, Pancasila Bidang Pelaksanaan Hubungan Kerja*, Armico, Bandung, 1983
- Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, RajaGrafindo Persada, Jakarta , 2012.
- Mariam Darus Badruzaman, *Kompilasi Hukum Perikatan*, Citra Adytia Bakti, Bandung, 2001.
- Munir Fuady, *Teori-Teori Besar (Grand Theory) Dalam Hukum*, Kencana, Jakarta, 2013.
- Pujiyo, *Hukum Acara Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*, Sinar Grafika, Jakarta , 2010.
- Salim HS dan Erlis Septiana Nurbani, *Penerapan Teori Hukum Pada Penelitian Tesis dan Disertasi*, Raja Grafindo Persada, Jakarta , 2013.
- Soedarjadi, *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Pustaka Yustisia, Yogyakarta, 2008.
- Sudikno Mertokusumo, *Mengenal Hukum Suatu Pengantar*, Liberty, Yogyakarta, 1999.
- Surya Tjandra, et. al, *Praktek Pengadilan Hubungan Industrial Panduan Bagi Serikat Buruh*, Trade Union Right Centre, Jakarta, 2007
- Zainal Asikin, et.al, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2008.