

PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA KARENA KESALAHAN BERAT

Sofa Laela
Dosen Sekolah Tinggi Ilmu Hukum Iblam
syashofalaila@gmail.com

Naskah diterima: 05 Okt. 2020; Revisi: 23 Nov. 2020; disetujui: 16 Des. 2020



ABSTRACT

Issues regarding the rights of the workers who serve them are one of the main concerns of the government and the law. Manpower issues are a problem for every Indonesian citizen because everyone has the right to a decent job and welfare. Termination of employment carried out by employers against workers / laborers due to serious mistakes, workers/laborers will carry out dispute resolution through non-litigation and litigation to obtain their rights as a result of termination of employment. Issues regarding the rights of the workers who serve them are one of the main concerns of the government and the law. Manpower issues are a problem for every Indonesian citizen because everyone has the right to a decent job and welfare. The mistake is What is the positive law that establishes employment relationships because of serious mistakes? The method used is normative juridical. The data used are primary data and secondary data. In an effort to answer or solve the problems raised in this study, qualitative data analysis methods are used. Analysis: Judges in legal considerations issue a decision regarding th.e worker / laborer on the grounds of serious error namely in accordance with the provisions of Article 156 Law Number 13 Year 2003 Regarding Manpower, the plaintiff does not want to work again so it is entitled for severance pay, long service pay, compensation pay for entitlements, linked to Article 156 Law Number 13 Year 2003 and its legal implications arises with the issuance of a decision regarding termination of employment against workers / laborers due to serious mistakes, namely: Termination of employment must pay compensation in accordance with Article 156 Law Number 13 of 2003 concerning Manpower the plaintiff gets his rights consisting of severance pay, long service pay, money replacement.

Keywords: *Termination of Employment, Serious Offense, Employment*

Alamat Korespondensi:
Sekolah Tinggi Ilmu Hukum Iblam
E-mail: syashofalaila@gmail.com

I. LATAR BELAKANG

Di masa-masa perekonomian yang sulit di Indonesia, permasalahan ketenagakerjaan menjadi sesuatu yang krusial. Semakin tingginya kebutuhan lapangan kerja di Indonesia dihadapkan kepada sulitnya perekonomian yang pernah dilanda krisis moneter. Tidak hanya dihadapkan kepada masalah pengangguran, Indonesia juga dihadapkan pada kasus-kasus pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh berbagai perusahaan terhadap karyawannya. Tidak dapat dipungkiri, problematika hukum ketenagakerjaan di Indonesia telah tercatat, jauh sebelum negara ini memperoleh kemerdekaannya. Bergulirnya waktu telah melahirkan sosok hukum ketenagakerjaan yang jauh dari nuansa keteraturan dalam proses keberlangsungannya. Satu dari sekian besar permasalahan yang menjadi bagian dari keragaman kajian hukum ketenagakerjaan sejak dahulu adalah wujud keadilan yang dirasa tidak adil atau upaya terciptanya keterpaksaan penerimaan akan rasa ketidakadilan dalam sebuah bayang keadilan.¹

Dalam konsep hubungan industrial, hubungan kerja yang terjadi antara perusahaan dengan pekerja/buruh sedapat mungkin berlangsung kekal dan langgeng dengan perkataan lain masing-masing pihak berupaya sekuat tenaga agar tidak terjadi pemutusan hubungan kerja.² Posisi pekerja merupakan pihak yang lemah apabila dihadapkan pada pemberi kerja sebagai pihak yang memiliki kekuatan. Sebagai pihak yang selalu dianggap lemah, tidak jarang pula para tenaga kerja mengalami ketidakadilan apabila dihadapkan dengan kepentingan perusahaan.³

Secara sosiologis, pekerja/buruh merupakan pihak yang lemah dibandingkan dengan pihak pengusaha.⁴ Pihak yang terkait biasanya tidak bebas dalam menentukan kehendaknya terhadap pengusaha, karena dalam suatu hubungan kerja pengusaha telah memberikan batasan-batasan yang harus diikuti oleh pihak pekerja. Sangat sulit bagi pekerja/buruh untuk menentang atau menentukan pilihannya dalam menerima pekerjaan, karena bila bersikeras untuk menentang, maka akan terancam kehilangan mata pencaharian. Sementara itu, disisi pengusaha, kehilangan seorang pekerja bukan persoalan karena masih ada jutaan tenaga kerja yang mencari pekerjaan.⁵

Mengingat hal ini, maka hukum harus memberikan perlindungan kepada pekerja karena ketidakseimbangan kekuatan antara pengusaha dengan pekerja. Hukum diharapkan memberikan posisi yang setara pada kedua belah pihak agar tercipta keseimbangan dan keadilan dalam memutuskan tindakan PHK terhadap pekerja. Perlindungan hukum sangat penting perannya mengingat besarnya kemungkinan pihak pengusaha melakukan PHK terhadap pekerjanya hanya didasarkan atas pertimbangan-pertimbangan yang tidak tepat.

Menurut Judiantoro, hukum itu dibuat untuk masyarakat agar masyarakat tunduk padanya dan oleh karena itu hukum berbentuk aturan-aturan yang jelas-jelas menegaskan akan adanya sesuatu hal. Peranan hukum juga mempengaruhi hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja. Aturan-aturan yang dibuat pengusaha banyak tidak dipahami pekerja, khususnya hukum perburuhan, sehingga pekerja mudah dikelabui. Namun, jika pekerja mengetahui hukum perburuhan maka dapat dihindari kerugian yang timbul dikemudian hari.⁶

Selanjutnya, Anwar Budiman berpendapat: "Hukum nasional Indonesia yang responsif berlandaskan pada Pancasila mengemban dua fungsi, yakni fungsi ekspresif dan

¹ Sayid Mohammad Rifqi Noval, *Hukum Ketenagakerjaan Hakikat Cita Keadilan Dalam System Ketenagakerjaan*, Bandung: Refika Aditama, 2017, hal. 1.

² *Ibid*, hal. 112.

³ *Ibid*.

⁴ Pasal 1 ayat 5 butir 5 butir (a) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, Pengusaha adalah orang perorangan, persekutuan atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri, dan selanjutnya pada Pasal 1 angka 5 butir (b) menjelaskan pengusaha adalah orang perorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya.

⁵ Aloysius Uwiyono, Siti Hajati Hoesin, Widodo Suryandono, Melania Kiswandari, *Asas-Asas Hukum Perburuhan*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2014, hal. 300.

⁶ Judiantoro dan Hartono Widodo, *Mencari Hukum Suatu Pemikiran*, Bandung: Alumni, 1983, hal. 133.

fungsi instrumental. Menurut Arief Sidharta, fungsi ekspresif mengungkapkan pandangan hidup, nilai-nilai kebudayaan dan keadilan, sedangkan fungsi instrumental, hukum nasional sebagai sarana untuk menciptakan dan memelihara ketertiban, stabilitas dan prediktabilitas, sarana untuk melestarikan budaya-budaya dan mewujudkan keadilan, sarana pendidikan serta pengadaban masyarakat, dan sarana pembaruan masyarakat (mendorong, mengkanalisasi dan mengarahkan pada perubahan masyarakat). Dengan kedua fungsi tersebut, maka hukum nasional di Indonesia diharapkan akan menjadi hukum modern yang dapat menyesuaikan dengan keadaan dan dinamika yang terjadi di masyarakat lokal, regional maupun masyarakat Internasional".⁷

Perlindungan tenaga kerja menurut Imam Soepomo membagi perlindungan tenaga kerja menjadi 3 (tiga) macam:⁸ *Pertama*, Perlindungan Ekonomis, adalah perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk memberikan penghasilan yang cukup untuk memenuhi keperluan sehari-hari bagi dirinya beserta keluarganya, termasuk jika ia tidak mampu lagi bekerja karena sesuatu hal diluar kehendaknya. *Kedua*, Perlindungan Sosial, yaitu perlindungan agar tenaga kerja dapat melakukan kegiatan kemasyarakatan. Tujuannya untuk memungkinkan dirinya dapat mengembangkan kehidupan sebagai manusia pada umumnya dan sebagai anggota masyarakat dan keluarga pada khususnya. *Ketiga*, Perlindungan Teknis, yakni perlindungan untuk menjaga kaum buruh dari bahaya kecelakaan yang ditimbulkan oleh alat kerja atau bahan yang digunakan oleh perusahaan.⁹

Perlindungan hukum bagi buruh sangat diperlukan mengingat kedudukannya yang lemah, disebutkan oleh Zainal Asikin bahwa; "Perlindungan hukum dari kekuasaan majikan terlaksana apabila peraturan perundang-undangan dalam bidang perburuhan yang mengharuskan atau memaksa majikan bertindak seperti dalam perundang-undangan tersebut benar-benar dilaksanakan semua pihak karena keberlakuan hukum tidak dapat diukur secara yuridis saja, tetapi diukur secara sosiologis dai filosofis".¹⁰

Pembangunan segala bidang tidak akan berhasil tanpa memperhatikan strategi pengembangan tenaga kerja, karena pada hakikatnya manifestasi kesejahteraan adalah terciptanya lapangan kerja sebagaimana dinyatakan dalam laporan Dag Hammerskjold Foundation yang berjudul "*What Now, Another Development*, yaitu;¹¹ "*Development is a whole. Its ecological, cultural, social, economic, institutional and political dimensions can only be understood in their systematic interrelationships, and action in its sevice must be integrated*".

Dalam ketentuan hubungan-kerja terdapat di dalam lingkup perlindungan terhadap pekerja didasarkan peraturan per-Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, meliputi;¹² (1) Perlindungan atas hak-hak dasar pekerja untuk berunding dengan pengusaha. (2) Perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja. (3) Perlindungan khusus bagi pekerja perempuan, anak, dan penyandang cacat. (4) Perlindungan tentang upah,

⁷ Anwar Budiman, *Op. Cit*, hal. 13.

⁸ Abdul khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Jakarta: Citra Aditya Bakti, 2003), hal. 61-62.

⁹ Imam Soepomo, *Hukum Perburuhan Bidang Kesehatan Kerja (Perlindungan Buruh)*, Jakarta: Pradnya Paramita, 1986, hal. 8.

¹⁰ Abdullah Sulaiman, *Hukum Ketenagakerjaan/Perburuhan di Indonesia*, Bahan-Materi Hukum Ketenagakerjaan, Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri (FSH-UIN) Jakarta Syarif Hidayatullah Tahun 2013-2017, hal. 57.

¹¹ Bahwa penempatan tenaga kerja Indonesia ke luar negeri untuk periode Pelita V adalah sebanyak 650.000 orang, dan periode Pelita VI 1.450.000 orang. Sebagian besar tenaga kerja itu mengisi pasar kerja di Malaysia dan Saudi Arabia, dan sebagian lainnya di Hongkong, Taiwan, Korea Selatan, Singapura, Brunei Darussalam, dan Persatuan Emirat Arab. Pada umumnya negara-negara tersebut membutuhkan tenaga sektor informal (penata laksana rumah tangga) yang jumlahnya lebih banyak dari pada di sektor formal (seperti: pekerja pabrik, industri, perkebunan, kesehatan, dan perhotelan). Sementara itu penempatan TKI ke Amerika Serikat, Masyarakat Eropa dan Australia relatif sedikit pada Agustus 2000, Abdullah Sulaiman dan Azhar Usman, *Hukum Tenaga Kerja Indonesia*, (Jakarta: Program Magister Ilmu Hukum Pascasarjana Univ. Islam Jakarta, 2011), hal. 3-4.

¹² Indonesia, *Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Log. Cit*.

kesejahteraan, dan jaminan sosial tenaga kerja.¹³ Perlindungan tenaga kerja bertujuan untuk menjamin berlangsungnya sistem hubungan kerja secara harmonis tanpa disertai adanya tekanan dari pihak yang kuat kepada pihak yang lemah.

Dalam hubungan industrial ini selanjutnya tidak jarang akan menimbulkan konflik atau perselisihan yang dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, yang biasa disebut dengan perselisihan hubungan industrial.¹⁴ Adanya perselisihan dalam hal ini antara pengusaha dengan pekerja merupakan masalah yang lumrah, yang terpenting adalah upaya untuk mencegah terjadinya perselisihan dan mendamaikan kembali jika terjadi adanya perselisihan.

Perselisihan Hubungan Industrial (PHI) biasanya terjadi dalam perselisihan antara pekerja dengan pengusaha atau antarorganisasi buruh dengan organisasi perusahaan. Perselisihan hubungan industrial biasanya terjadi karena adanya faktor hak-hak pekerja yang telah ditetapkan atau mengenai hak-hak yang belum ditetapkan sebagaimana yang tertuang dalam Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja atau Perjanjian Kerja Bersama maupun peraturan perundang-undangan serta dapat pula disebabkan oleh adanya pemutusan hubungan kerja. Berdasarkan ketentuan Undang-Undang No. 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial disebutkan dalam Pasal 1 angka 1 bahwa: Perselisihan hubungan industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antarserikat pekerja/serikat buruh dalam suatu perusahaan.¹⁵

Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja pada pekerja disebabkan adanya kesalahan berat yang dilakukan oleh pekerja. Peraturan mengenai pemutusan hubungan kerja tersebut telah diatur di dalam Pasal 158 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi sebagai berikut:¹⁶

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

¹³ Perlindungan buruh itu hanya menunjuk sifat peraturan perusahaan, bukanlah materi peraturan itu sendiri dan bukanlah norma-norma peraturan itu, Iman Soepomo, *Hukum Perburuhan Bidang Kesehatan Kerja (Perlindungan Buruh)*, Jakarta: Pradnya Paramita, 1986, hal. 8.

¹⁴ Zaeni Asyhadi, *Peradilan Hubungan Industrial*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2005), hal. 2.

¹⁵ Joni Bambang, *Hukum Ketenagakerjaan*, (Bandung: Pustaka Setia, 2013), hal. 209.

¹⁶ Indonesia, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Pasal 158.

- j. melakukan perbuatan lainnya di lingkungan perusahaan yang diancam pidana penjara 5 (lima) tahun atau lebih.
2. Kesalahan berat sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus didukung dengan bukti sebagai berikut:
 - a. pekerja/buruh tertangkap tangan;
 - b. ada pengakuan dan pekerja/buruh yang bersangkutan; atau
 - c. bukti lain berupa laporan kejadian yang dibuat oleh pihak yang berwenang di perusahaan yang bersangkutan dan didukung oleh sekurang-kurangnya 2 (dua) orang saksi.
3. Pekerja/buruh yang diputus hubungan kerjanya berdasarkan alasan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), dapat memperoleh uang penggantian hak sebagai dimaksud dalam Pasal 156 ayat (4).
4. Bagi pekerja/buruh sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) yang tugas dan fungsinya tidak mewakili kepentingan pengusaha secara langsung, selain uang penggantian hak sesuai dengan ketentuan Pasal 156 ayat (4) diberikan uang pisah yang besarnya dan pelaksanaannya diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

II. METODE PENELITIAN

Dalam penulisan ini metode yang digunakan adalah yuridis normatif. Data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Sebagai upaya untuk dapat menjawab atau memecahkan permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini, maka digunakan metode analisis data kualitatif.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hukum Positif yang Mengatur Pemutusan Hubungan Kerja

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja dan pengusaha Pasal 1 angka 25. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dijelaskan bahwa PHK dapat terjadi karena bermacam sebab. Untuk beberapa ketentuan, diperlukan adanya Penetapan dari lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial untuk sahnya PHK tersebut, namun terdapat juga ketentuan jenis PHK yang tidak memerlukan ketentuan penetapan Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.¹⁷

Peristiwa pemutusan hubungan kerja seringkali menimbulkan permasalahan yang tidak mudah terselesaikan, baik mengenai pengakhiran hubungan itu sendiri maupun akibat hukum dari pengakhiran hubungan kerja. Hubungan antara pekerja dan pengusaha akan terganggu jika salah satu pihak memaksakan kehendak ke hubungan pada pihak lainnya, sehingga pemenuhan kebutuhan ataupun kepentingan salah satu pihak dirugikan.¹⁸

Pengaturan ketentuan mengenai pemutusan hubungan kerja dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan meliputi; pemutusan hubungan kerja yang terjadi di badan usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara, maupun usahausaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.¹⁹

¹⁷<https://72legalogic.wordpress.com/2009/03/08/pemutusan-hubungan-kerja-phk-dalam-hukum-positif-indonesia/> di akses pada tanggal 05 April 2021.

¹⁸ I Made Udiana, *Kedudukan Dan Kewenangan Pengadilan Hubungan Industrial*, Denpasar, Udaya University Press, 2016, hal. 31.

¹⁹ Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 150.

Dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan diatur secara rinci mengenai tahapan-tahapan yang harus ditempuh sebelum PHK itu terjadi.²⁰ Menurut Undang-Undang RI No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Pasal 1 ayat 25, pemutusan hubungan kerja (PHK) adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja atau buruh dan pengusaha. Manulang (1988) mengemukakan bahwa istilah pemutusan hubungan kerja dapat memberikan beberapa pengertian:

- a. Termination, putusnya hubungan kerja karena selesainya atau berakhirnya kontrak kerja yang telah disepakati.
- b. Dismissal, putusnya hubungan kerja karena karyawan melakukan tindakan pelanggaran disiplin yang telah ditetapkan.
- c. Redundancy, karena perusahaan melakukan pengembangan dengan menggunakan mesin-mesin teknologi baru, seperti: penggunaan robot-robot industri dalam proses produksi, penggunaan alat berat yang cukup dioperasikan oleh satu atau dua orang untuk menggantikan sejumlah tenaga kerja. Hal ini berakibat pada pengurangan tenaga kerja.
- d. *Retrenchment*, yang dikaitkan dengan masalah-masalah ekonomi, seperti resesi ekonomi yang membuat perusahaan tidak mampu memberikan upah kepada karyawannya.

Maka dengan ini dapat disimpulkan bahwa Pemutusan Hubungan kerja (PHK) yang juga dapat disebut dengan Pemberhentian. Pemisahan memiliki pengertian sebagai sebuah pengakhiran hubungan kerja dengan alasan tertentu yang mengakibatkan berakhir hak dan kewajiban pekerja dan perusahaan.

Mahkamah Konstitusi (MK) menyatakan Pasal 158 UU Ketenagakerjaan inkonstitusional, maka pengusaha tidak lagi dapat langsung melakukan PHK apabila ada dugaan pekerja melakukan kesalahan berat. Berdasarkan asas praduga tak bersalah, pengusaha baru dapat melakukan PHK apabila pekerja terbukti melakukan kesalahan berat yang termasuk tindak pidana. Atas putusan MK ini, Depnaker mengeluarkan surat edaran yang berusaha memberikan penjelasan tentang akibat putusan tersebut. Yang termasuk kesalahan berat berdasar Pasal 158 UUTK ialah:

- a. Melakukan penipuan, pencurian, atau penggelapan barang dan/atau uang milik perusahaan.
- b. Memberikan keterangan palsu atau yang dipalsukan sehingga merugikan perusahaan.
- c. Mabuk, meminum minuman keras yang memabukkan, memakai dan/atau mengedarkan narkoba, psikotropika, dan zat adiktif lainnya di lingkungan kerja.
- d. Melakukan perbuatan asusila atau perjudian di lingkungan kerja.
- e. Menyerang, menganiaya, mengancam, atau mengintimidasi teman sekerja atau pengusaha di lingkungan kerja.
- f. Membujuk teman sekerja atau pengusaha untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan; dengan ceroboh atau sengaja merusak atau membiarkan dalam keadaan bahaya barang milik perusahaan yang menimbulkan kerugian bagi perusahaan.
- g. Dengan ceroboh atau sengaja membiarkan teman sekerja atau pengusaha dalam keadaan bahaya di tempat kerja.
- h. Membongkar atau membocorkan rahasia perusahaan yang seharusnya dirahasiakan kecuali untuk kepentingan negara.
- i. Melakukan perbuatan lainnya di lingkungan perusahaan yang diancam pidana penjara 5 (lima) tahun atau lebih.

²⁰ Libertus Jehani, *Hak-hak Pekerja Bila di-PHK, Tanggerang*: Agromedia Pustaka, 2007, hal. 14-16.

2. Pelaksanaan dari Ketentuan Pemutusan Hubungan Kerja yang Terjadi Akibat Kesalahan Berat

Hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan perusahaan ditandai dengan ditandatanganinya Surat Perjanjian Kerja oleh kedua belah pihak.²¹ Permasalahan antara pengusaha dan pekerja mungkin bisa terjadi di dalam hubungan kerja tersebut, baik sederhana maupun kompleks, baik yang dapat diselesaikan secara kekeluargaan maupun yang harus diselesaikan melalui jalur hukum. Terkait dalam hal tersebut, pemutusan hubungan kerja adalah salah satunya.²²

Pelaksanaan ketentuan Pasal 158 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang ideal dalam mengatur pemutusan hubungan kerja karena kesalahan berat di Indonesia harus didasarkan pada ketentuan peraturan perundang-undang yang berlaku. Termasuk juga memperhatikan putusan Mahkamah Konstitusi. Keadilan setelah putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 012/PUU-I/2003 tentang Kesalahan Berat dalam putusan MK, adalah keadilan bagi pemohon. Namun, Pemerintah tidak sependapat dengan pernyataan Pemohon yang mengatakan bahwa ketentuan Pasal 158 UU Ketenagakerjaan bertentangan dengan Pasal 27 ayat (1) UUD 1945 karena rumusan Pasal 158 telah menetapkan secara limitatif jenis-jenis tindakan pekerja/buruh yang dikategorikan sebagai kesalahan berat menurut UU Ketenagakerjaan. Dengan adanya putusan MK No. 012/PPU-I/2003 tanggal 28 Oktober 2004 terdapat beban pengusaha, jika pekerja melakukan kesalahan berat, karena pemutusan hubungan kerja yang akan dilakukan disebabkan, pekerja melakukan kesalahan berat (teks Pasal 158 UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan) harus terlebih dahulu mendapatkan putusan hakim pidana yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap dan apabila dikaitkan dengan putusan MK No. 37/PUU-IX/2011 yang menyatakan, bahwa Frasa "belum ditetapkan" dalam Pasal 155 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai belum berkekuatan hukum tetap. Artinya pengusaha wajib membayar semua hak-hak pekerja yang biasa diterimanya selama proses pemutusan hubungan kerja masih berjalan, dengan kesalahan berat²³ banyak dilakukan pengusaha saat ini, meskipun kesalahan yang dikategorikan berat tersebut menimbulkan polemik dalam pelbagai putusan pengadilan. Pekerja/buruh yang di-PHK karena kesalahan berat ini, seharusnya diberikan kompensasi sesuai dengan harkat kemanusiaan dan profesinya. Hal demikian disebabkan hak dan kewajiban pekerja/buruh²⁴ tetap harus diberikan bagi kehidupan dan kemanusiaan.²⁵ Namun, menurut Anwar Budiman, dalam prakteknya pemutusan hubungan kerja, karena pelanggaran berat yang diajukan oleh pengusaha melalui pengadilan hubungan industrial dikabulkan oleh Majelis Hakim, bahkan diperkuat oleh putusan Mahkamah Agung dalam putusan kasasinya. Hal ini dibuktikan dengan putusan PPHI No. 40/G/2010/PHI.PN.TPI., tanggal 08 Juni 2011 juncto Putusan Mahkamah Agung R.I. No. 343 KPdt.Sus/2012 tanggal 18 Juli 2012. Dimana dalam kasus

²¹ Suhartoyo, Jurnal Masalah Hukum:Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja/Buruh Penyandang Disabilitas di Indonesia, Semarang : Fakultas Hukum Diponegoro, 2014, hal. 477

²² Sonhaji, Analisis Yuridis Pemutusan Hubungan Kerja Akibat Kesalahan Berat Pekerja, *Administrative Law & Governance Journal*, Volume 2 Issue 1, March 2019.

²³ Anwar Budiman, *Perselisihan Hubungan Industrial Pemutusan Hubungan Kerja*, Jakarta: Bidik-Phronesis Publishing, 2015, hal. 94-95.

²⁴ Berdasarkan ketentuan Pasal 156 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima. Komponen upah yang dipergunakan sebagai dasar perhitungan yaitu: upah pokok dan segala macam bentuk tunjangan yang bersifat tetap yang diberikan kepada pekerja/buruh secara cuma-cuma, yang apabila harus dibayar kepada pekerja/buruh dengan subsidi, upah dianggap selisih antara harga pembelian dengan harga yang harus dibayar oleh pekerja/buruh.

²⁵ Anwar Budiman, *Op.Cit.*, hal. 95.

posisi adalah Pekerja melakukan pencurian atau penggelapan yang kemudian dilakukan PHK oleh pengusaha sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Pengajuan PHK tersebut mendapatkan Putusan Hakim PPHI yang putusannya *Judex Facti* dengan mendasarkan kepada Pasal 161 Undang-Undang Republik Indonesia No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah membenarkan Tergugat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) kepada Penggugat, sedangkan yang dijadikan dasar Termohon Kasasi/Tergugat dalam perkara *a quo* melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap Pemohon Kasasi Penggugat karena pelanggaran berat, yakni penggelapan, dimana pelanggaran berat tersebut merupakan salah satu pelanggaran yang dapat dikenakan sanksi PHK berdasarkan Perjanjian Kerja Bersama di perusahaan tersebut.²⁶

Pasal 158 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur bahwa pekerja/buruh yang terbukti melakukan kesalahan berat tetap berhak mendapatkan uang penggantian hak sebagaimana yang tercantum dalam Pasal 156 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, didukung pula dengan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP-150/MEN/2000 mengatur bahwa pekerja/buruh yang dikenai pemutusan hubungan kerja karena kesalahan berat tetap berhak atas uang ganti kerugian dan uang jasa tanpa mendapat uang pesangon.

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan uraian tersebut di atas, maka kesimpulannya adalah Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja dan pengusaha. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dijelaskan bahwa PHK dapat terjadi karena bermacam sebab. Pemutusan hubungan kerja karena kesalahan berat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 158 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Jo Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 012/PUU-I/2003, pekerja/buruh yang terbukti melakukan kesalahan berat tetap berhak mendapatkan uang penggantian hak. Pemutusan hubungan kerja karena kesalahan berat dapat pula ditentukan melalui peraturan perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama dan tidak perlu ditentukan dengan adanya Putusan Pengadilan (pidana) yang telah berkekuatan hukum tetap.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Abdul khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta: Citra Aditya Bakti, 2003.
- Abdullah Sulaiman dan Azhar Usman, *Hukum Tenaga Kerja Indonesia*, Jakarta: Program Magister Ilmu Hukum Pascasarjana Univ. Islam Jakarta, 2011.
- Abdullah Sulaiman, *Hukum Ketenagakerjaan/Perburuhan di Indonesia*, Bahan-Materi Hukum Ketenagakerjaan, Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri (FSH-UIN) Jakarta Syarif Hidayatullah Tahun 2013-2017.
- Aloysius Uwiyono, Siti Hajati Hoesin, Widodo Suryandono, Melania Kiswandari, *Asas-Asas Hukum Perburuhan*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2014.
- Anwar Budiman, *Perselisihan Hubungan Industrial Pemutusan Hubungan Kerja*, Jakarta: Bidik-Phronesis Publishing, 2015.
- I Made Udiana, *Kedudukan Dan Kewenangan Pengadilan Hubungan Industrial*, Denpasar, Udaya University Press, 2016.
- Imam Soepomo, *Hukum Perburuhan Bidang Kesehatan Kerja (Perlindungan Buruh)*, Jakarta: Pradnya Paramita, 1986.

²⁶ *Ibid*, hal, 96.

- Joni Bambang, *Hukum Ketenagakerjaan*, Bandung: Pustaka Setia, 2013.
- Judiantoro dan Hartono Widodo, *Mencari Hukum Suatu Pemikiran*, Bandung: Alumni, 1983.
- Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2008.
- Libertus Jehani, *Hak-hak Pekerja Bila di-PHK, Tangerang: Agromedia Pustaka*, 2007.
- Perlindungan buruh itu hanya menunjuk sifat peraturan perusahaan, bukanlah materi peraturan itu sendiri dan bukanlah norma-norma peraturan itu, Iman Soepomo, *Hukum Perburuhan Bidang Kesehatan Kerja (Perlindungan Buruh)*, Jakarta: Pradnya Paramita, 1986.
- Sayid Mohammad Rifqi Noval, *Hukum Ketenagakerjaan Hakikat Cita Keadilan Dalam System Ketenagakerjaan*, Bandung: Refika Aditama, 2017.
- Zaeni Asyhadi, *Peradilan Hubungan Industrial*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2005.

Internet

<https://72legalogic.wordpress.com/2009/03/08/pemutusan-hubungan-kerja-phk-dalam-hukum-positif-indonesia/> di akses pada tanggal 05 April 2021.

Undang – Undang

- Undang – Undang Dasar 1945.
- Pasal 1 ayat 5 butir 5 butir (a) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003.
- Pasal 156 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 150.
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Pasal 158.
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Jurnal

- Laeli Elviyani Marsanti, Siti Kunarti, dan Supriyanto, Pemutusan Hubungan Kerja Terhadap Pekerja/Buruh Karena Kesalahan Berat (Studi Putusan Nomor 3/Pdt. Sus-PHI/2019/PN.Amb), *Jurnal S.L.R*, Vol.2,No.2.
- Suhartoyo, *Jurnal Masalah Hukum: Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja/Buruh Penyandang Disabilitas di Indonesia*, Semarang: Fakultas Hukum Diponegoro, 2014.
- Sonhaji, Analisis Yuridis Pemutusan Hubungan Kerja Akibat Kesalahan Berat Pekerja, *Administrative Law & Governance Journal*, Volume 2 Issue 1, March 2019.