



# Journal of Community Service

Volume 5, Issue 1, June 2023

P-ISSN 2715-2901

E-ISSN 2715-291X

Open Access at : <https://idm.or.id/JCS/index.php/JCS>

## PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA YANG MENGALAMI PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK) ATAS TUDUHAN MELAKUKAN TINDAK PIDANA YANG BELUM DIPROSES PUTUSAN PIDANA

## LEGAL PROTECTION FOR WORKERS EXPERIENCING TERMINATION OF EMPLOYMENT (PHK) FOR ACCUSATIONS OF CRIMES FOR WHICH CRIMINAL DECISIONS HAVE NOT BEEN PROCESSED

**Danang Sukarmanto**

*Sekolah Tinggi Ilmu Hukum Dharma Andigha*

Email: [danang338@gmail.com](mailto:danang338@gmail.com)

### INFO ARTIKEL

#### **Kata kunci**

Perlindungan  
Hukum, Pekerja  
yang Mengalami  
Pemutusan  
Hubungan Kerja,  
Dugaan Melakukan  
Tindak Pidana.

### ABSTRAK

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode penelitian yuridis normatif. Metode penelitian yuridis normatif adalah penelitian hukum kepustakaan yang dilakukan dengan meneliti bahan pustaka atau sekedar data sekunder. Metode pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan undang-undang (statute approach), dengan menelaah semua peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan permasalahan (legal issues) yang sedang dihadapi, serta metode pendekatan yuridis normatif/dogmatis. UU no.13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, UU no. 2 Tahun 2004 tentang Tata Cara Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan Putusan Mahkamah Konstitusi No.012/PPU-I/2003 mengatur penyelesaian perselisihan hubungan industrial akibat tindak pidana dimana dalam undang-undang hakim dalam memutus suatu perkara harus mencerminkan rasa keadilan bagi kedua belah pihak.

*Copyright © 2023 UJCS. All rights reserved.*

---

**ARTICLE INFO**

**Keywords:** *Legal protection, Workers Who Experiencing Termination of Employment, Allegation of Committing a Criminal Act.*

**ABSTRACT**

*In this study the authors used normative juridical research methods. Normative juridical research methods are library law research conducted by examining library materials or mere secondary data. The approach method used in this study is the statutory approach (statute approach), by examining all laws and regulations that are related to the problems (legal issues) that are being faced, as well as the method of normative/dogmatic juridical approaches. Law no.13 of 2003 concerning employment, Law no. 2 of 2004 concerning Procedures for Settlement of Industrial Relations Disputes and Constitutional Court Decision No.012/PPU-I/2003 regulates the settlement of industrial relations disputes resulting from criminal acts where in the Law the judge in deciding a case should reflect a sense of justice for both parties.*

*Copyright © 2023 UJCS. All rights reserved.*

---

**PENDAHULUAN**

Pertumbuhan penduduk yang tinggi dianggap oleh sebagian ahli ekonomi merupakan penghambat pembangunan (Rahmatullah, 2015; Nazifah & Mahila, 2021). Tingginya angka pertumbuhan penduduk yang terjadi di negara yang sedang berkembang seperti Indonesia dapat menghambat proses pembangunan dan dapat menyebabkan meningkatnya angka kriminal, tingginya angka kemiskinan, pengangguran meningkat, lapangan pekerjaan sempit dan sebagainya, hal tersebut yang menyebabkan semakin tingginya tingkat persaingan di kalangan masyarakat, mereka harus dapat bertahan hidup di tengah-tengah kondisi tersebut, salah satu cara untuk bertahan hidup tersebut dengan mencari pekerjaan baik sector formal maupun sektor informal (Rohendra, 2018; Permatasari & Putri, 2018).

Permasalahan pengangguran yang diakibat oleh kondisi tersebut membutuhkan campur tangan pemerintah, pemerintah diharapkan dapat memberikan solusi dalam mengatasi permasalahan pengangguran tersebut, salah satunya dengan membuka lapangan kerja yang seluas-luasnya untuk menyerap tenaga kerja dari generasi baru yang terlahirkan (Wibowo & Herwati, 2021; Agung, 2021). Secara yuridis formal, arah ketenagakerjaan sangatlah jelas termuat dalam UUD 1945, pasal 27 ayat 2 yang menyatakan bahwa; "Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan" hal tersebut menunjukkan bahwa menjadi tugas Bersama untuk mengusahakan agar setiap orang yang mau dan mampu bekerja, mendapatkan pekerjaan yang sesuai yang diinginkan, dan setiap orang yang mampu bekerja memperoleh penghasilan yang cukup untuk hidup layak bagi si tenaga kerja sendiri maupun keluarganya.

Dalam pelaksanaan pembangunan nasional, pemerintah sebagai regulator dan pemegang kepentingan sudah pasti akan melibatkan tenaga kerja atau buruh massal sebagai komponen sumber daya manusia, guna mendukung proses keberlangsungan kegiatan pembangunan (Kusumaweningrat, 20210. Keberlangsungan ini, harus ada pengelolaan yang baik oleh pemerintah, baik itu secara langsung maupun tidak langsung supaya pemerintah bisa dikatakan berhasil, namun di sisi lain pemerintah

akan dikatakan gagal jika ia tidak bisa melakukan pengelolaan yang baik (Pamungkas & Irawan, 2021; Matantu, 2021).

Makna bekerja ditinjau dari segi kemasyarakatan adalah melakukan pekerjaan untuk menghasilkan barang-barang atau jasa guna memuaskan kebutuhan masyarakat, untuk itu manusia membutuhkan usaha yaitu dengan bekerja, tanpa adanya usaha yang dapat dilakukan maka hal tersebut akan mustahil dapat mencapai kesejahteraan (Hatane et al., 2021; Wijayanti, 2022).

Pengertian pekerja berbeda dengan pengertian tenaga kerja sebagaimana yang terdapat di dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Dalam Pasal 1 angka 2 menentukan bahwa Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Sedangkan, dalam Pasal 1 angka 3 menentukan bahwa pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dalam menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Berdasarkan pengertian tersebut maka pekerja adalah setiap orang yang melakukan pekerjaan dan mendapatkan upah atau imbalan lain. Pekerjaan secara umum di definisikan sebagai sebuah kegiatan aktif yang dilakukan oleh manusia. Istilah pekerjaan digunakan untuk suatu tugas atau kerja yang menghasilkan sebuah karya yang bernilai imbalan dalam bentuk uang atau bentuk lainnya. maka dalam konteks ketenagakerjaan hal yang menjadikan adanya hubungan antara pekerja dan pemberi (pengusaha).

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Suwantari (2018) dan Juaningsih (2020), pengertian hubungan kerja adalah suatu hubungan antara seorang buruh dengan seorang majikan, dimana hubungan kerja itu terjadi setelah adanya perjanjian kerja antara kedua belah pihak. Mereka terikat dalam suatu perjanjian, disatu pihak pekerja/buruh bersedia bekerja dengan menerima upah dan pengusaha mempekerjakan pekerja/buruh dengan memberi upah.

Hubungan pekerja/ buruh dengan pengusaha yang menjalankan suatu perusahaan di ikat dalam suatu perjanjian yang biasa di sebut dengan perjanjian kerja, yang dibuat oleh kedua belah pihak antara pengusaha dengan pekerja/buruh harus memenuhi syarat sahnya perjanjian seperti yang tercantum dalam Pasal 1320 KUHPerdara yaitu: adanya kata sepakat, kecakapan para pihak untuk membuat suatu perikatan, suatu hal tertentu, sebab yang halal (Yitawati et al., 2021; Mogi, 2017).

Perjanjian kerja diperlukan untuk mengetahui hak dan kewajiban antara pekerja dan pengusaha. Hak adalah kepentingan yang dilindungi oleh hukum, hak memberi kenikmatan dan keleluasaan kepada individu dalam melaksanakannya. Kewajiban merupakan norma hukum positif yang memerintahkan perilaku individu dengan menetapkan sanksi atas perilaku sebaliknya. Konsep kewajiban hukum pada dasarnya terkait dengan konsep sanksi. Subyek dari suatu kewajiban hukum adalah individu yang perilakunya bisa menjadi syarat pengenaan sanksi sebagai konsekuensinya (Putri, 2020; Sugiyono & Pardede, 2021).

Dalam hubungan kerja pun akan memasuki suatu tahap dimana hubungan kerja akan berakhir atau diakhiri oleh salah satu pihak. Berdasarkan hal tersebut seringkali terjadi perselisihan antara pengusaha dengan pekerja. Perselisihan antara para pihak biasanya disebabkan adanya perasaan kurang puas. Pemutusan hubungan kerja merupakan peristiwa yang tidak diharapkan terjadinya, khususnya bagi

pekerja/buruh, karena pemutusan hubungan kerja itu akan memberikan dampak *psycologis, economis-financiil* bagi pekerja/buruh dan keluarganya

Pemutusan hubungan kerja yang terjadi karena berakhirnya waktu yang telah ditetapkan dalam perjanjian kerja, tidak menimbulkan permasalahan terhadap kedua belah pihak (pekerja/buruh maupun pengusaha) karena pihak yang bersangkutan sama-sama telah menyadari akan hal itu. Berbeda halnya dengan pemutusan yang terjadi karena adanya perselisihan, keadaan ini akan membawa dampak terhadap kedua belah pihak, lebih-lebih yang dipandang dari sudut ekonomis mempunyai kedudukan yang lemah jika dibandingkan dengan pihak pengusaha (Tering, 2014).

Pemutus hubungan kerja dalam kondisi normative masih bisa dianggap pemutusan hubungan kerja yang didasarkan pada perselisihan beda pemahaman masih dianggap biasa, berbeda dengan kondisinya apabila pemutusan kerja yang didasarkan adanya tuduhan telah melakukan perbuatan pidana seperti tuduhan telah melakukan perbuatan di media social Facebook berupa komentar yang dianggap oleh pengusaha perbuatan yang bersifat menghasut dan menimbulkan rasa kebencian, sehingga perusahaan tidak bisa beroperasi dan menimbulkan kerugian bagi pengusaha, tentu hal ini menjadi permasalahan serius yang harus di cari jalan dalam penyelesaiannya. Penelitian ini bertujuan untuk melakukan Analisa hukum terkait dengan putusan hakim berdasarkan Putusan Nomor 367 K/Pdt.SUSPHI/2015/PN.BDG

Berangkat dari permasalahan tersebut maka, penulis tertarik untuk melakukan Analisa hukum terkait dengan permasalahan tersebut, dengan mengambil judul penelitian“ Perlindungan Hukum terhadap Pekerja yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) atas Tuduhan Melakukan Tindak Pidana yang Belum Diproses Putusan Pidana

## **METODE PENELITIAN**

Metode penelitian adalah cara melakukan sesuatu dengan menggunakan pikiran secara seksama untuk mencapai suatu tujuan dengan cara mencari, mencatat, merumuskan, dan menganalisis sampai menyusun laporan hal penelitian. Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode penelitian Yuridis normatif, Metode penelitian yuridis normatif adalah penelitian hukum kepustakaan yang dilakukan dengan cara meneliti bahan-bahan kepustakaan atau data sekunder belaka. Metode pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan perundang-undangan (*statute approach*), dengan menelaah semua peraturan perundang-undangan yang bersangkut paut dengan masalah (isu hukum) yang sedang di hadapi, serta metode pendekatan yuridis normatif/yuridis dogmatic. Artinya, dalam mengkaji dan meneliti masalah tersebut mengacu kepada peraturan perundang-undangan dan kasus atau hasil putusan pengadilan. Dalam kontek penelitian ini untuk melakukan Analisa konsep perlindungan hukum dalam Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang No. 2 tahun 2004 tentang Tata cara Penyelesaian Perselisihan Hubungan industrial serta Putusan Mahkamah Konstitusi No.012/PPU-I/2003, sehingga analisis dilakukan untuk mengungkap realita yang ada. Hasil penelitian yang diperoleh disajikan dalam bentuk deskripsi dan penjelasan mengenai permasalahan yang dibahas.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Perlindungan Hukum**

Perlindungan hukum menurut Philipus, selalu berkaitan dengan kekuasaan, ada dua kekuasaan yang selalu menjadi perhatian yakni kekuasaan pemerintah dan kekuasaan ekonomi. Dalam hubungan dengan kekuasaan pemerintah, permasalahan perlindungan hukum bagi rakyat (yang diperintah), terhadap pemerintah (yang memerintah). Dalam hubungan dengan kekuasaan ekonomi, permasalahan perlindungan hukum adalah perlindungan bagi silemah (ekonomi) terhadap sikuat (ekonomi), misalnya perlindungan bagi pekerja terhadap pengusaha.

Perlindungan hukum bagi buruh sangat diperlukan mengingat kedudukannya yang lemah, sebagaimana hal tersebut yang di sampaikan oleh Zaenal Asikin 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 dan filosofis.

### **Pengertian Tenaga kerja**

Tenaga kerja merupakan faktor yang sangat penting dalam pembangunan, karena tenaga kerja di samping sebagai pelaksana pembangunan juga penentu keberhasilan pembangunan. Tenaga kerja sebagai pelaksana pembangunan harus dilindungi haknya, diatur kewajibannya dan dikembangkan daya gunanya. Dalam Pasal 1 angka 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, istilah tenaga kerja mengandung pengertian yang bersifat umum, yaitu setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/ atau jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat

Menurut Payaman J. Simajuntak bahwa pengertian tenaga kerja atau manpower adalah mencakup penduduk yang sudah atau yang sedang bekerja, yang sedang mencari kerja dan yang melakukan pekerjaan lain seperti sekolah dan yang mengurus rumah tangga. Pengertian tenaga kerja harus dibedakan dengan pengertian pekerja, karena keduanya mengandung arti yang berbeda. "R.G. Kartasapoetra menyebutkan bahwa yang dimaksud dengan buruh adalah para tenaga kerja yang bekerja pada perusahaan, dimana para tenaga kerja itu harus tunduk kepada perintah dan peraturan kerja yang diadakan oleh pengusaha (majikan) yang bertanggung jawab atas lingkungan perusahaannya, untuk tenaga kerja itu akan memperoleh upah dan atau jaminan hidup lainnya yang wajar."

Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan membedakan pengertian antara pekerja, pengusaha, pemberi kerja dan perusahaan. Konsep tenaga kerja tercantum dalam Pasal 1 angka 2 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang dimaksud tenaga kerja adalah "setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat". Sedang konsep pekerja/buruh adalah definisi sebagaimana tertuang dalam ketentuan Pasal 1 angka 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi "Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain."

Dari pengertian diatas konsep pekerja/buruh adalah setiap pekerja/buruh yang terikat dalam hubungan kerja dengan orang lain atau majikan, jadi pekerja/buruh adalah mereka yang telah memiliki status sebagai pekerja, yang diperoleh setelah adanya hubungan kerja dengan orang lain.

### **Hubungan Industrial**

Menurut Hartono Widodo dan Judiantoro pengertian Hubungan kerja adalah: kegiatan-kegiatan pengerahan tenaga/jasa seseorang secara teratur demi kepentingan orang lain yang memerintahnya (pengusaha/majikan) sesuai dengan perjanjian kerja yang telah disepakati.

Hubungan kerja pada dasarnya meliputi hal-hal yang terkait dengan hubungan pekerja dengan pemberi kerja mengenai: a) Pembuatan Perjanjian Kerja (merupakan titik tolak adanya suatu hubungan kerja); b) Kewajiban Pekerja (yaitu melakukan pekerjaan, sekaligus merupakan hak dari pengusaha atas pekerjaan tersebut); c) Kewajiban Pengusaha (yaitu membayar upah kepada pekerja, sekaligus merupakan hak dari si pekerja atas upah); d) Berakhirnya Hubungan Kerja; dan e) Cara Penyelesaian Perselisihan antara pihak-pihak yang bersangkutan

### **Perjanjian Kerja**

Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan berbunyi: "Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak". Sementara dalam ketentuan Pasal 1601a KUHPerduta dinyatakan bahwa : "Perjanjian kerja disebut dengan perjanjian perburuhan,yaitu persetujuan dengan mana pihak yang satu, si buruh mengikatkan dirinya untuk dibawah perintah pihak yang lain si majikan, untuk suatu waktu tertentu, melakukan pekerjaan dengan menerima upah".

Menurut Subekti yang dikutip Abdul Hakim Perjanjian Kerja adalah sebagai berikut :

Perjanjian Kerja adalah perjanjian antara seorang buruh dan seorang majikan, perjanjian mana ditandai dengan ciri adanya suatu upah, atau gaji tertentu yang diperjanjikan dan adanya suatu hubungan diperatas

(*dienstverhoeding*) dimana pihak majikan berhak memberikan perintah yang harus ditaati oleh pihak lain. Perjanjian kerja dibuat berdasarkan prinsip-prinsip sebagaimana diatur dalam pasal 52 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, jo pasal 1320 KUHPerduta sebagai syarat matriil dalam perjanjian kerja sebagai berikut: a) Sepakat untuk mengikatkan diri, kemampuan atau kecakapan dalam membuat perjanjian; b) Adanya pekerjaan yang perjanjikan; dan c) Suatu sebab yang halal.

Syarat subyektif, sebagaimana ketentuan pasal 1329 KUHPerduta "setiap orang adalah cakap dalam membuat perikatan jika oleh undangundang tidak dinyatakan tidak cakap". Jika perjanjian kerja yang dibuat bertentangan dengan ketentuan point 1 dan point 2 akibat hukumnya perjanjian kerja tersebut dapat dibatalkan. Jika perjanjian kerja yang dibuat bertentangan dengan ketentuan point 3 dan point 4 maka akibat hukum dari perjanjian kerja itu batal demi hukum.

### **Pemutusan Hubungan Kerja**

Pemutusan hubungan kerja menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pemutusan Hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah mengatur bagaimana tata cara melakukan pemutusan hubungan kerja kepada pekerja/buruh. Salah satunya adalah Pengusaha mempunyai kewajiban untuk melakukan skorsing dan membayar upah pekerja yang dimaksudkan untuk memberikan ruang yang cukup bagi pekerja/buruh dalam menjalani proses hukum. Tindakan skorsing diperbolehkan oleh undang-undang, asalkan tetap membayarkan upah beserta hak-hak lain yang biasa diterima oleh pekerja/buruh<sup>45</sup>. Hal tersebut diatur dalam ketentuan Pasal 155 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003, pasal 158, ayat 1 tentang Ketenagakerjaan disebutkan alasan untuk melakukan pemutusan hubungan kerja ada 2 katagori yaitu karena kesalahan berat dan adanya kesalahan ringan.

### **Perselisihan Hubungan Kerja**

Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial maka pengertian dari 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 hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan. Didalam Perselisihan Hubungan Industrial ada 4 (empat) jenis perselisihan yaitu: a) Perselisihan Hak; b) Perselisihan Kepentingan; c) Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja; dan d) Perselisihan antar Serikat Buruh/Pekerja

Perselisihan di bidang hubungan industrial yang selama ini dikenal dapat terjadi mengenai hak yang telah ditetapkan atau mengenai keadaan ketenagakerjaan yang belum ditetapkan baik dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama maupun peraturan perundang-undangan. Perselisihan hubungan industrial dapat pula disebabkan karena perbedaan pendapat mengenai pemutusan hubungan kerja. Tata cara penyelesaian perselisihan hubungan industrial saat ini telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Dalam hal salah satu pihak tidak menghendaki lagi untuk terikat dalam hubungan kerja tersebut, maka sulit bagi para pihak untuk tetap mempertahankan hubungan yang harmonis dan hal ini di perparah lagi dari kebijakan pemerintah yang tidak tegas dan keterpihakan pemerintah kepada Pengusaha sehingga tidak mampu bersikap adil sehingga apabila terjadi perselisihan antara Pengusaha dan Pekerja maka pihak pekerja yang selalu dirugikan maka disinilah peran Hakim yang paling krusial yaitu memberikan kepastian hukum yang benar-benar adil yang tidak memihak sehingga dengan begitu tercipta keadilan untuk semua pihak.

Sejalan dengan bunyi pasal 151 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa: 1) Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja; 2) 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; dan 3) Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) benar-benar tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Sementara itu dalam ketentuan Pasal 153 UU 13 tahun 2003, bahwa:

1. Pengusaha dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan : a) Pekerja/buruh berhalangan masuk kerja karena sakit menurut keterangan dokter selama waktu tidak melampaui 12(dua belas) bulan secara terus-menerus; b) Pekerja/buruh berhalangan menjalankan pekerjaannya karena memenuhi kewajiban terhadap negara sesuai dengan ketentuan Perundang-undangan yang berlaku; Pekerja/buruh menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya; c) Pekerja/buruh menikah; d) Pekerja/buruh perempuan hamil, melahirkan, gugur kandungan atau menyusui bayinya; e) Pekerja/buruh mempunyai pertalian darah dan/atau ikatan perkawinan dengan pekerja/buruh lainnya di dalam satu perusahaan, kecuali telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama; f) Pekerja/buruh mendirikan, menjadi anggota dan atau pengurus serikat pekerja/serikat buruh, pekerja/buruh melakukan kegiatan serikat pekerja/serikat buruh di luar jam kerja, atau di dalam jam kerja atas kesepakatan pengusaha, atau berdasarkan ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama; g) Pekerja/buruh yang mengadukan pengusaha kepada yang berwajib mengenai perbuatan pengusaha yang melakukan tindak pidana kejahatan; h) Karena perbedaan paham, agama, aliran politik, suku, warna kulit, golongan, jenis kelamin, kondisi fisik, atau status perkawinan; dan i) Pekerja/buruh dalam keadaan cacat tetap, sakit akibat kecelakaan kerja, atau sakit karena hubungan kerja yang menurut surat keterangan dokter yang jangka waktu penyembuhannya belum dipastikan.
2. Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan dengan alasan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) batal demi hukum dan pengusaha wajib mempekerjakan kembali pekerja/buruh yang bersangkutan.

Pemutusan Hubungan Kerja karena pekerja dianggap melakukan kesalahan berat diatur berdasarkan Berdasarkan ketentuan Pasal 158 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan 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 minuman keras yang memabukkan, memakai dan/atau mengedarkan narkotika, psikotropika dan zat

adiktif lainnya di lingkungan kerja; d) Melakukan perbuatan asusila atau perbuatan 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; dan j) Melakukan perbuatan lainnya di lingkungan perusahaan yang diancam pidana penjara 5 (lima) tahun atau lebih

Kriteria kesalahan berat yang diatur dalam Pasal 158 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan itu pada dasarnya dapat disejajarkan dengan delict (perbuatan melanggar hukum) kejahatan, yang diatur dalam KUHP (Wetboek van strafrecht) buku kedua.

Diputuskannya pekerja telah melakukan kesalahan berat, haruslah didasarkan pada prosedur yang diatur dalam Pasal 158 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yaitu: a) Pekerja/buruh tertangkap tangan; b) Ada pengakuan dari 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.

Berdasarkan hal tersebut maka jika syarat yang ditetapkan dalam Pasal 158 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan harus bersifat kumulatif, tidak boleh alternatif. Maksudnya adalah kesemua syarat yang ditetapkan dalam Pasal 158 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Ketenagakerjaan itu harus ada, tidak adanya salah satu syarat dari ketiga syarat itu menjadikan Putusan pengadilan bahwa pekerja telah melakukan kesalahan berat tidak dapat diterima.

Hal ini berlainan dengan rumusan dari ketentuan Pasal 158 ayat (2) yang dapat ditafsirkan hanya menentukan ketiga syarat itu sebagai syarat alternatif dan bukan sebagai syarat kumulatif, dikatakan secara penafsiran bahwa itu menunjukkan sebagai syarat alternatif karena antara Pasal 158 ayat (2) b dan Pasal 158 ayat (2) huruf c Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan kata (atau bukan dan)

Penggunaan kata dan dengan kata atau dalam konteks bahasa hukum membawa akibat yang berlainan. Seharusnya redaksional Pasal 158 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan itu tertulis, dan kekhawatiran akan terjadinya penyalahgunaan yang akan terjadi di masyarakat dapat dipahami. Mengingat apabila syarat yang terdapat dalam Pasal 158 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dapat hanya dipakai salah satu saja. Misalnya A pekerja di PT X, pada saat akan pulang dan menjalani *check body* (pemeriksaan oleh petugas keamanan di pintu keluar tempat kerja) kedapatan telah membawa barang milik perusahaan tanpa alasan yang dapat dibenarkan.

Atas dasar telah terpenuhinya syarat pertama yaitu pekerja telah tertangkap tangan dengan tanpa diikuti syarat kedua dan ketiga maka A saat itu juga dapat diputus

hubungan kerja (PHK) secara sepihak. Misalnya kenyataannya A tidak pernah mengambil barang milik perusahaan. Atau karena ada orang lain yang sengaja ingin mencelakakan A supaya ia dapat di putus hubungan kerja (PHK). Tidak adan gunanya apabila A bersikeras menolak tuduhan itu. Begitu juga apabila A tidak pernah mau mengakui bahwa ia telah mencuri apalagi mau membuat surat pengakuan bahwa ia telah mencuri.

Kekurang cermatan dalam merumuskan norma hukum tanpa memahami konsep bahasa hukum memang dapat berpengaruh pada keberlakuan hukum. Apabila dilakukan analisis maka ketentuan Pasal 158 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan itu tidak memenuhi syarat keberlakuan yuridis.

Dalam kontek terkait dengan permasalahan adanya dugaan terhadap salah satu karyawan yang melakukan tindak pidana melakukan penghasutan melalui komentar yang di muat dalam media social facebook yang dianggap oleh pengusaha perbuatan tersebut bersifat menghasut dan menimbulkan rasa kebencian, hingga mengakibatkan pemutusan hubungan kerja (pemecatan) menurut penulis hal tersebut kurang tepat, karena menurut hemat penulis dalam perkara Nomor: 367/Pdt.SusPHI/2015/PN.Bdg seharusnya hakim dalam memutuskan suatu perkara, hakim tidak hanya berpatokan kepada satu Undang-undang saja tetapi juga tidak mempertimbangkan undang-undang dan peraturan yang lain yang berlaku contoh seperti SK Makamah kontitusi dan SE-Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi yang mana kedua-duanya merupakan penjabaran dan teknis pelaksanaan Undang-undang No.13 tahun 2003 pasal 158 yang menjadi dasar hukum Hakim dalam memutus perkara Nomer: 367/Pdt.SusPHI/2015/PN.Bdg, hal tersebut terlihat dalam pertimbangan hakim dalam memutus perkara yang mana hakim tidak mempertimbangkan Putusan - putusan hakim sebelumnya yang bisa di jadikan sebagai *yurisprudensi* dalam memutus perkara, Dan dalam ini seharusnya fungsi seorang hakim seharusnya lebih teliti dalam menangani suatu perkara dan harus bisa mengali fakta yang tersimpan dalam suatu pesidangan termasuk juga mempertimbangkan aspek *sosiologis* dan *fiskologis*, sehingga dalam memutus suatu perkara dapat memberikan rasa adil bagi kedua belah pihak bukan hanya satu pihak saja tetapi juga pihak yang lain.

Berdasarkan hal tersebut penulis berpendapat bahwa putusan Mahkamah Agung No 367/Pdt.SusPHI/2015/PN.Bdg, belum adil bagi Pekerja/Buruh yang dituduh telah melakukan tindak pidana jika dilihat dari proses peradilanya, dikarenakan proses peradilanya jelas-jelas tidak sesuai dengan ketentuan yang terdapat pada Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 012/PUU-1/2003 dan Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: SE-13/MEN/SJ-HK/I/2005 yang mana mewajibkan kesalahan Pekerja/Buruh harus diproses dulu di peradilan pidana.

## KESIMPULAN

Majelis Hakim Mahkamah Agung dalam pertimbangan Hukumnya memutus Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) kesalahan berat sebelum dilakukannya proses pembedaan tanpa mengikuti ketentuan Pasal 3 Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor : SE-13/MEN/SJ-HK/I/2005 tentang Putusan Mahkamah Konstitusi Atas Hak Uji Materiil Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Terhadap Undang-Undang Dasar Negara

Republik Indonesia Tahun 1945, yang pada intinya apabila terjadi Pemutusan Hubungan Kerja karena kesalahan berat tanpa melalui proses peradilan pidana, sampai dengan adanya Putusan Pengadilan yang menyatakan pekerja bersalah melakukan tindak pidana, hal tersebut bertentangan dengan asas *presumption of innocent* yang berlaku dalam hukum pidana serta Undang-Undang Nomor 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman, asas praduga tak bersalah diatur dalam Pasal 8 ayat 1, serta Penjelasan Umum Kitab Undang-Undang Hukum Acara Pidana butir ke 3 huruf c. Majelis Hakim pada Putusan Mahkamah Agung Nomor 367 K/Pdt.Sus-PHI/2015 belum mencerminkan adanya penegakan hukum, dikarenakan majelis hakim pada Putusan Mahkamah Agung Nomor 367 K/Pdt.Sus-PHI/2015, menjatuhkan putusan yang membenarkan argumentasi PT. Oriental Electronics Indonesia yang menjatuhkan pemutusan hubungan kerja terhadap buruh tersebut yang dianggap melakukan kesalahan berat, tanpa melalui proses pemidanaan atau peradilan pidana sampai dengan adanya Putusan *Incracht* yang menyatakan bahwa buruh tersebut melakukan tindak pidana sebagaimana yang dituduhkan oleh perusahaan dimana dia bekerja.

Hakim memberikan pertimbangan yang tidak jelas, serta bertentangan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dengan pertimbangan hukumnya menggunakan "lebih baik dan bermanfaat bagi Pekerja maupun Pengusaha apabila Pekerja untuk di Putus Hubungan Kerja". Putusan Mahkamah Agung Nomor 367 K/Pdt.Sus-PHI/2015 belum mencerminkan adanya penegakan hukum sehingga tidak/belum mencerminkan keadilan dalam kasus ini, karena belum adanya proses hukum pidana yang sesuai dengan peraturan Perundang-undangan khususnya Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 012/PUU-1/2003 dan Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: SE-13/MEN/SJ-HK/I/2005.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Agung, A. P. W. (2021). Perlindungan Hukum terhadap Pekerja dalam Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dengan Alasan Efisiensi Akibat Pandemi Covid 19. *Tora*, 7(1), 135-153.
- Fatimah, U. D., & Winayanti, N. K. (2023). Legal Protection of Children's Survival Rights in the Perspective of the Principles of Justice. *Ministrate: Jurnal Birokrasi dan Pemerintahan Daerah*, 5(1), 29-34.
- Hatane, K., Alfons, S. S., & Matitaputty, M. I. (2021). Perlindungan Hukum terhadap Pekerja di Masa Pandemi Covid-19. *TATOHI: Jurnal Ilmu Hukum*, 1(3), 265-275.
- Juaningsih, I. N. (2020). Analisis Kebijakan PHK bagi Para Pekerja pada Masa Pandemi Covid-19 di Indonesia. *Adalah*, 4(1), 189-196.
- Kusumaweningrat, A. S. (2021). Perlindungan Hukum kepada Pekerja yang Terkena PHK Akibat dari Pandemi Covid-19. *Jurnal Riset Ilmu Hukum*, 80-85.
- Matantu, K. T. (2021). Perlindungan Hukum terhadap Pekerja yang di PHK Akibat Pandemi Covid 19 Berdasarkan UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. *Lex Administratum*, 9(2).
- Mogi, E. G. (2017). Perlindungan Hukum terhadap Tenaga Kerja yang di PHK Sepihak

oleh Perusahaan Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. *Lex Administratum*, 5(2).

- Nazifah, N., & Mahila, S. (2021). Perlindungan Hukum Pekerja yang Terkena Pemutusan Hubungan Kerja di Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 21(3), 1112-1115.
- Pamungkas, F. A. S., & Irawan, A. D. (2021). Perlindungan Hukum terhadap Pekerja Akibat Pemutusan Hubungan Kerja dimasa Pandemi Covid-19. *Ajudikasi: Jurnal Ilmu Hukum*, 5(1), 99-108.
- Pamungkas, S. Y. (2021). *Perlindungan Hukum terhadap Pekerja yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (HK) Dampak Pandemi Covid-19* (Doctoral dissertation, Universitas Jenderal Soedirman).
- Permatasari, R. A., & Putri, A. (2018). Perlindungan Hukum bagi Pekerja Kontrak yang di PHK saat Masa Kontrak Sedang Berlangsung. *Mimbar Keadilan*, 265551.
- Putri, C. P. (2020). Perlindungan Hukum terhadap Hak Pekerja Perempuan di Masa Pandemi Covid-19. *Legalitas: Jurnal Hukum*, 12(2), 226-230.
- Rahmatullah, R. (2019). Aplikasi Model Statistika Inferensia dalam Pembelajaran Matematika Ekonomi. *Numeracy Journal*, 6(1).
- Rohendra Fathammubina, S. H. (2018). Perlindungan Hukum terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak bagi Pekerja. *Jurnal Ilmiah Hukum DE'JURE: Kajian Ilmiah Hukum*, 3(1), 108-130.
- Sugiyono, H., & Pardede, J. (2021). Perlindungan Hukum terhadap Hak-Hak Pekerja Outsourcing atas Tindakan Pemutusan Hubungan Kerja oleh Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja. *Al Qodiri: Jurnal Pendidikan, Sosial dan Keagamaan*, 19(2), 453-472.
- Suwantari, I. G. A. D., & Astariyani, N. L. G. (2018). Perlindungan Hukum terhadap Para Pekerja yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja Karena Dampak Digitalisasi. *Jurnal Kertha Semaya*, 6(7), 4.
- Tering, V. H. (2014). Perlindungan Hukum terhadap Pekerja yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja. *Lex Privatum*, 2(1).
- Wibowo, R. F., & Herawati, R. (2021). Perlindungan bagi Pekerja atas Tindakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara Sepihak. *Jurnal Pembangunan Hukum Indonesia*, 3(1), 109-120.
- Wijayanti, A. (2022). Perlindungan Hukum bagi Pekerja yang di PHK karena Melakukan Kesalahan Berat. *Legality: Jurnal Ilmiah Hukum*.
- Yitawati, K., Triharyani, A., & Purwati, Y. (2021). Perlindungan Hukum Pekerja Terdampak Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dalam Masa Pandemi Covid 19. *Yustisia Merdeka: Jurnal Ilmiah Hukum*, 7(2), 106-116.