

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Untuk memenuhi kebutuhan hidup harus ditunjang dengan pendapatan atau penghasilan. Untuk mendapatkan pendapatan atau penghasilan salah satunya dengan cara bekerja, baik bekerja pada usaha sendiri atau bekerja dengan orang lain. Bekerja pada usaha yang dibangun dengan modal dan dikelola serta tanggungjawab sendiri dapat dikatakan bekerja pada usaha sendiri, sedangkan bekerja pada orang lain maksudnya adalah bekerja dengan bergantung pada orang lain yang memberi perintah dan mengutusnyanya, karena ia harus tunduk dan patuh pada orang lain yang memberikan pekerjaan tersebut.<sup>1</sup>

Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945 menyebutkan bahwa:“Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Sesuai dengan tujuan Negara Republik Indonesia sebagaimana yang tercantum dalam ketentuan Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945, hal tersebut menunjukkan bahwa menjadi tugas bersama untuk mengusahakan agar setiap orang yang mau dan mampu bekerja, mendapatkan pekerjaan sesuai dengan yang diinginkannya, dan setiap orang yang bekerja mampu memperoleh penghasilan yang cukup untuk hidup layak bagi si tenaga kerja sendiri maupun keluarganya.<sup>2</sup>

Hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh.<sup>3</sup> Perjanjian kerja pada prinsipnya dibuat secara tertulis, namun melihat kondisi masyarakat yang beragam dimungkinkan perjajian kerja secara lisan.<sup>4</sup> Perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis harus sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, antara lain perjanjian kerja waktu tertentu dan perjanjian kerja waktu tidak tertentu. Perjanjian kerja selain tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan juga tidak boleh

---

<sup>1</sup> Asikin Zainal, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada, 2004, hlm.1

<sup>2</sup> Sendjun Manulang, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Jakarta : Rineka Cipta, 1988, hlm. 19

<sup>3</sup> Republik Indonesia. *Undang-Undang Nomor 13/2003, Tentang Ketenagakerjaan*, Pasal 50

<sup>4</sup> *Ibid.*, Pasal 51

bertentangan dengan Peraturan Perusahaan dan Perjanjian Kerja Bersama. Tujuan dari dibuatnya aturan sedemikian rupa tentang hubungan kerja tentunya dalam rangka melindungi pekerja/buruh yang posisinya lemah dibandingkan dengan pengusaha serta untuk memberikan jaminan kepastian hak dan kewajiban antara pengusaha dengan pekerja/buruh, namun tidak semua pekerja/buruh menyadari akan posisinya tersebut. Berdasarkan pengertian hubungan kerja tersebut jelaslah bahwa hubungan kerja sebagai bentuk hubungan hukum lahir atau tercipta setelah adanya perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha.<sup>5</sup> Kesadaran membentuk organisasi serikat pekerja/buruh dalam memperjuangkan hak-haknya tidak dimiliki oleh semua pekerja/buruh.

Kehadiran serikat pekerja atau serikat buruh pada lingkungan perusahaan memang masih dianggap sebagai penghalang oleh sebagian pengusaha dalam menjalankan usahanya, padahal jika pengusaha mau mencoba untuk memahami tugas dan fungsi serikat pekerja atau serikat buruh sesungguhnya mereka dapat membantu bahkan sebagai alat untuk membangun hubungan industrial antara pengusaha dan pekerja/buruh. Hadirnya serikat pekerja/ serikat buruh di atur dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 21 tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh, dengan demikian keberadaan mereka dilindungi oleh Negara.

Dalam pelaksanaan kegiatan serikat pekerja/serikat buruh maupun pelaksanaan dalam menjalankan hak dan kewajiban antara Pengusaha dan pekerja/buruh sering terdapat perbedaan persepsi atau pun terjadi kelalaian yang sering disebut dengan perselisihan. Menyikapi permasalahan perbedaan pendapat/konflik antara Pengusaha, Pekerja/Buruh Pemerintah mengeluarkan Undang-Undang No.2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang mana apabila terjadi perselisihan antara pekerja dan pengusaha maka Undang-undang ini yang akan mengatur cara penyelesaiannya, sehingga kepastian dan perlindungan hukum dapat terwujud. Perselisihan yang banyak terjadi dalam perburuhan adalah Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja, Pemutusan Hubungan Kerja merupakan peristiwa yang tidak diharapkan, khususnya bagi pekerja/buruh, karena pemutusan hubungan kerja itu akan

---

<sup>5</sup> Lalu Husni, *Hukum Ketenagakerjaan*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2010, hlm.63

memberikan dampak *psycologis, economis-financiil* bagi pekerja/buruh dan keluarganya.<sup>6</sup> Dalam ketentuan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 tahun 2004 telah ditentukan lembaga yang berwenang untuk menyelesaikan perselisihan yaitu Pengadilan Hubungan Industrial, lembaga tersebut sudah ada di Indonesia sejak tahun 2005. Pengadilan Industrial merupakan Peradilan khusus yang berada pada Pengadilan Negeri. Peradilan ini hanya menangani khusus perkara perselisihan hubungan industrial, yaitu perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan antar serikat pekerja dan perselisihan PHK (pemutusan hubungan kerja).<sup>7</sup>

Perselisihan Hubungan Industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/buruh dalam satu perusahaan.<sup>8</sup>

Tahapan penyelesaian sebelum masuk pada tingkat pengadilan harus ada upaya penyelesaian pada tingkat *bipartite*, yang harus diselesaikan dalam jangka waktu 30 (tiga puluh) hari, namun apabila dalam jangka waktu tersebut diatas salah satu pihak menolak untuk berunding atau telah dilakukan perundingan tetapi tidak tercapai kesepakatan, maka perundingan bipartite dianggap gagal.<sup>9</sup> Tetapi jika dalam perundingan para pihak mencapai sepakat maka dapat dibuat perjanjian bersama yang wajib didaftarkan pada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri diwilayah diadakannya perjanjian tersebut agar mengikat dan wajib dilaksanakan oleh para pihak dan mempunyai kekuatan eksekusi. Dalam hal perundingan bipartite gagal, maka para pihak dapat melanjutkan ke tahap tripartite dengan beberapa pilihan mekanisme. Pertama, mekanisme mediasi yang dapat dipilih untuk penyelesaian tiap jenis perelisihan hubungan industrial. Kedua, mekanisme konsiliasi yang dapat dipilih untuk penyelesaian kepentingan,

---

<sup>6</sup> F.X. Djumialdji, Wiwoho Soejono, *Perjanjian Perburuhan dan Hubungan Perburuhan Pancasila*, Jakarta: Bina Aksara, 1985, hlm.88

<sup>7</sup> Syahrul Machmud, *Hukum Acara Khusus Pada Pengadilan Hubungan Insdustrial*, Yogyakarta : Graha Ilmu, 2014, hlm. 1

<sup>8</sup> Koesparmono Irsan & Armansyah, *Hukum Tenaga Kerja Suatu Pengantar*, Jakarta: Erlangga, 2016,hlm. 96

<sup>9</sup> Muhamad Isnu, *Et al., Membaca Pengadilan Hubungan Industrial Di Indonesia*, Jakarta : Lembaga Bantuan Hukum Jakarta, 2014. Hlm. 31

perselisihan PHK atau perselisihan antar serikat pekerja/buruh. Ketiga, mekanisme arbitrase yang dapat dipilih untuk penyelesaian perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja/ buruh.<sup>10</sup>

Pada tingkat *tripartite* masing-masing mekanisme dibutuhkan waktu paling lama 30 (tiga puluh) hari untuk penyelesaiannya. Mediasi dan konsiliasi menghasilkan produk berupa anjuran yang dapat diterima atau tidak diterima (tolak) oleh para pihak. Dalam hal para pihak sepakat dengan anjuran tersebut maka dibuatkan perjanjian bersama yang wajib didaftarkan pada pengadilan hubungan industrial setempat, sehingga perjanjian tersebut mengikat dan wajib dilaksanakan oleh para pihak, tetapi jika salah satu pihak menolak anjuran tersebut maka anjuran tersebut tidak mengikat dan salah satu pihak (baik yang menolak ataupun yang menerima) dapat mengajukan gugatan pada pengadilan hubungan industrial, sesuai dengan ketentuan pasal 57 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan hukum acara yang berlaku pada pengadilan dalam lingkungan peradilan umum dalam hukum acara perdata, kecuali diatur secara khusus dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004. Gugatan Pengadilan Hubungan Industrial diperiksa dan diputus paling lambat 50 (lima puluh) hari. Putusan pengadilan hubungan industrial bersifat *final and binding* (terakhir dan mengikat) terhadap gugatan perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja/buruh dalam satu perusahaan, sedangkan putusan pengadilan hubungan industrial terhadap gugatan perselisihan hak dan perselisihan PHK dapat diajukan upaya kasasi ke Mahkamah Agung.<sup>11</sup>

Pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha terhadap pekerja dapat disebabkan berbagai macam alasan seperti pengunduran diri, mangkir, perubahan status perusahaan, perusahaan tutup, perusahaan pailit, pekerja meninggal dunia, pekerja pensiun atau karena kesalahan berat yang diatur dalam ketentuan pasal 158 ayat (1), Undang-Undang No.13/2003.<sup>12</sup>

Fenomena yang terjadi pada PT. Oriental Electronics Indonesia, seorang pekerja yang dituduh oleh pihak pengusaha dengan dalih telah melakukan

---

<sup>10</sup> *Ibid.*

<sup>11</sup> *Ibid.*, hlm. 31-32

<sup>12</sup> Ferianto & Darmanto, *Himpunan Putusan Mahkamah Agung dalam Perkara PHI tentang Pemutusan Hubungan Kerja Disertai Alasan Hukum*, Jakarta : PT RajaGrafindo Persada, 2010, hlm. 99

kesalahan berat yaitu, melakukan komentar di jejaring *sosial facebook* pada *wall* Front Perjuangan Buruh Jabodetabek (FPBJ) yang bersifat menghasut/menimbulkan rasa kebencian bertuliskan **“ga, seru Oriental ga di sweeping padahal berharap Oriental bisa diacak-acak”**. Akibat perbuatan pekerja tersebut, pengusaha melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) karena dianggap melanggar UU No.13/2003 pasal 158 ayat (1), walaupun pekerja tersebut belum terbukti karena belum diproses dipidana, akhirnya upaya penyelesaian dilakukan melalui lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kelas 1A Khusus Bandung, pada tanggal 18 Maret 2015, Majelis Hakim memutus perkara tersebut dengan putusan Nomor 178/Pdt.Sus-PHI/2014/PN.BDG, dalam amar putusannya memerintahkan kepada Tergugat (pengusaha) untuk mempekerjakan kembali Penggugat (pekerja) pada jabatan semula, dan memanggil penggugat (pekerja) dalam tenggang waktu 14 (empat belas) hari terhitung sejak putusan dibacakan, dalam jabatan dan posisi semula karena tidak terbukti melakukan pelanggaran berat (tidak terbukti melakukan tindak pidana serta belum mempunyai hukum pidana yang berkekuatan hukum tetap) putusan hakim tersebut menurut penggugat (pekerja) telah mengandung kepastian hukum dan memenuhi rasa keadilan.<sup>13</sup>

Dalam hal ini PT. Oriental Electronics Indonesia melakukan upaya hukum Kasasi ke Mahkamah Agung atas putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung No. 178/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.BDG, kemudian pada tanggal 12 Agustus 2015, Mahkamah Agung pada Putusan Perkara No. 367K/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.BDG, yang amar Putusannya Membatalkan Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung No. 178/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.BDG, dan mengadili sendiri dengan amar Putusannya Menyatakan Hubungan Kerja antara Pemohon Kasasi dahulu Tergugat (pengusaha) dan Termohon Kasasi dahulu Penggugat (pekerja) berakhir dengan memberi pesangon 2 x Pasal 156 ayat (2), (3), dan (4) tanpa mempertimbangkan

---

<sup>13</sup> Slamet, *“Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Atas Tuduhan Melakukan Tindak Pidana Yang Belum DiProses Putusan Pidana,”* Skripsi (untuk memperoleh gelar sarjana dalam ilmu hukum pada Universitas Bhayangkara Jakarta Raya di Jakarta), 2017, hlm. 5

proses hukum pidananya sesuai putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 012/PUU-I/2003.<sup>14</sup>

Fenomena yang lain pun terjadi, setelah Mahkamah Konstitusi menyatakan ketentuan pasal 158, UU No.13/2003, tidak memiliki kekuatan hukum mengikat, telah memacu pelaku usaha maupun pemerintah untuk mencari alternatif alasan PHK karena kesalahan berat. Sebab, para pelaku para pelaku usaha merasa telah terjadi ketidakadilan, karena proses PHK terhadap pekerja yang secara nyata terbukti melakukan kesalahan berat, pada akhirnya oleh pengadilan di PHK dengan diberikan kompensasi berupa uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak. Sedangkan terhadap pekerja yang berprestasi di perusahaan, tapi karena suatu sebab, harus mengundurkan diri, hanya berhak atas uang penggantian hak dan uang pisah.<sup>15</sup>

Beberapa perbuatan yang dikategorikan sebagai kesalahan berat, antara lain adalah perjudian, pencurian, penggelapan, penipuan, memberikan keterangan palsu, mengedarkan narkoba, melakukan perbuatan asusila, dan lain-lain. Dalam hal pekerja/buruh melakukan kesalahan berat, maka pengusaha dapat melakukan PHK terhadap pekerja/buruh tanpa penetapan dari pengadilan hubungan industrial, namun kesalahan berat tersebut harus didukung dengan bukti seperti pekerja/buruh tertangkap tangan, adanya pengakuan dari pekerja yang bersangkutan, atau ada bukti lain berupa laporan kejadian yang dibuat oleh pihak berwenang di perusahaan yang bersangkutan dan didukung oleh sekurang-kurangnya 2 (dua) orang saksi.<sup>16</sup>

Kategori kesalahan berat yang diatur dalam ketentuan pasal 158 ayat (1) UU No 13/2003, ternyata merupakan perbuatan pidana yang telah diatur oleh Kitab Undang-Undang Hukum Pidana, sehingga ketentuan pasal 158 dinilai telah melanggar asas praduga tak bersalah, selain itu ketentuan pasal 159 jo pasal 170 UU No.13/2003, yang memberikan dasar untuk melakukan PHK sepihak oleh perusahaan, juga menjadi faktor pendorong permohonan *judicial review* terhadap beberapa ketentuan pasal-pasal dalam UU No.13/2003, tentang ketenagakerjaan.<sup>17</sup>

---

<sup>14</sup> *Ibid*, hlm. 6

<sup>15</sup> *Op. Cit.*, hlm. 101-102

<sup>16</sup> *Ibid.*, hlm. 99

<sup>17</sup> *Ibid.*, hlm. 99-100

Makamah Konstitusi (MK) sebagai badan peradilan yang memiliki yurisdiksi untuk memeriksa dan mengadili permohonan *Judicial review*, dalam putusan No.012/PUU-I/2003, tanggal 28 Oktober 2004, atas hak uji materiil Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Terhadap UUD 1945, memutuskan, bahwa pasal 158, pasal 159 dan beberapa anak kalimat dalam pasal lain yang merujuk pada ketentuan pasal 158 UU No.13 Tahun 2003, dinyatakan bertentangan dengan UUD RI Tahun 1945 sehingga tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat.<sup>18</sup>

Dalam kasus Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) karena kesalahan berat tidak dapat diputus pada Pengadilan Hubungan Industrial sebelum adanya putusan pengadilan tentang pidana yang berkekuatan hukum tetap. Namun dalam praktiknya masih ditemukan perkara-perkara seperti fenomena yang terjadi pada PT. Oriental Electronics Indonesia. Berdasarkan fenomena-fenomena tersebut, penulis tertarik untuk menganalisa kasus/perkara yang serupa seperti yang terjadi pada Perum Peruri.

Perselisihan Hubungan Industrial di Perum Percetakan Uang Republik Indonesia, terjadi kepada 3 (tiga) orang pekerja/buruh dan sekaligus sebagai pengurus Serikat Pekerja PERURI, yaitu Sdr. Tri Haryanto, Sdr. Idang Mulyadi, dan Sdr. Marion Kova, mereka dituduh telah melakukan penyebaran isu negatif berupa mengirimkan surat ke beberapa lembaga/instansi dan Kadiv Produksi Uang, isi surat tersebut terkait pada mesin Komori (mesin cetak uang) yang baru dibeli oleh PERURI, yang menurut mereka tidak sesuai dengan kebutuhan, dan diduga ada pemufakatan jahat terkait laporan hasil uji coba mesin tersebut yang tidak sesuai dengan standar.

Akibat perbuatan para pekerja/buruh, mereka diberhentikan dengan cara tidak hormat/diputus hubungan kerjanya (PHK), karena dianggap telah terbukti dan sah melakukan penyebaran isu negatif berdasarkan hasil keputusan Pejabat Yang Berwenang Menghukum (PYBM), sebagaimana tertuang dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB) pasal 108 ayat (45) *junto* pasal 109 ayat (1) a butir 3 huruf j. Berikut kutipan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) Pasal 108 ayat (45) “Dilarang melakukan tindakan atau perbuatan membalas dendam, memfitnah, menyebarkan

---

<sup>18</sup> *Ibid.*, hlm. 100

isu negatif dan mengadu domba, yang mengakibatkan timbulnya kerugian bagi karyawan/karyawati dan/atau pekerja lain atau perusahaan.”

Kutipakan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) Pasal 109 ayat (1) a butir 3 huruf j “(1) Jenis hukuman disiplin terdiri dari hukuman pokok dan hukuman tambahan, sebagai berikut:

- a. Hukuman pokok;
  1. Hukuman ringan;
  2. Hukuman sedang;
  3. Hukuman berat;
    - a) ...
    - j) Pemberhentian tidak dengan hormat.

Kutipan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) Pasal 109 ayat (3) huruf c “Hukuman berat diberikan jika karyawan/karyawati melanggar ketentuan pasal 107 ayat (16) sampai dengan ayat (29) dan pasal 108 ayat (15) sampai dengan ayat (49).”

Dalam proses persidangan di Pengadilan Hubungan Industrial (PHI), dan berdasarkan fakta-fakta dipersidangan, Majelis Hakim dalam putusan nomor 09/Pdt.Sus-PHI/2016/PN.Bdg, dengan pertimbangannya, oleh karena para tergugat terbukti melakukan pelanggaran terhadap pasal 108 ayat (45) PKB berupa “MENYEBAR ISU NEGATIF” maka berdasarkan ketentuan pasal 109 ayat (1) a butir 3 huruf j, *junto* pasal 109 ayat (3) huruf c PKB adalah beralasan hukum Majelis Hakim menyatakan putus hubungan kerja penggugat dengan para tergugat dihitung sejak tanggal putusan ini diucapkan karena tergugat melakukan “PELANGGARAN BERAT”.

Atas Putusan Nomor 09/Pdt.Sus-PHI/2016/PN.Bdg para pekerja/buruh melakukan upaya hukum Kasasi ke Mahkamah Agung. Majelis Hakim pada pengadilan di Mahkamah Agung dengan Perkara Nomor 536K/Pdt.Sus-PHI/2016 dengan amar putusannya menolak permohonan Kasasi dari para pemohon.

Berdasarkan latar belakang tersebut diatas, penulis bermaksud untuk menggali perkaranya menjadi sebuah karya tulis, adapun judul dari karya tulis tersebut adalah **“ANALISA YURIDIS PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA BAGI PEKERJA YANG MELAKUKAN KESALAHAN BERAT TANPA MELAUl PROSES HUKUM PIDANA DITINJAU DARI PUTUSAN**

**MAHKAMAH KONSTITUSI NOMOR 012/PUU-I/2003” (Studi Kasus Putusan Pengadilan Nomor : 536K/Pdt.Sus-PHI/2016 Junto 09/Pdt.Sus-PHI/2016/PN.Bdg)**

**1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah**

**1.2.1 Identifikasi Masalah**

Pada latar belakang, bahwa penulis mengidentifikasi adanya pertentangan antara fakta pada Putusan Mahkamah Agung nomor 536K/Pdt.Sus-PHI/2016 dengan Putusan Mahkamah Konstitusi nomor 012/PUU-I/2003, yaitu bahwa perkara tersebut adalah perkara pemutusan hubungan kerja dengan kesalahan berat, sebagaimana diatur dalam pasal 158 Undang-Undang Nomor 13/2003 Tentang Ketenagakerjaan, berkaitan dengan pasal tersebut sudah dilakukan *Judicial Review* (uji materi) pada Mahkamah Konstitusi karena dianggap bertentangan dengan UUD 1945. Dalam Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 012/PUU-I/2003 menyatakan bahwa pasal 158 tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat, sehingga tidak dapat dijadikan dasar untuk melakukan pemutusan hubungan kerja tanpa adanya Putusan Pengadilan Pidana yang menyatakan para pekerja bersalah dan telah mempunyai kekuatan hukum tetap. Pertentangannya adalah bahwa dalam Putusan Mahkamah Agung Nomor 536K/Pdt.Sus-PHI/2016 yang menyatakan menolak permohonan kasasi, yang artinya memperkuat putusan sebelumnya, yaitu putus hubungan kerja antara penggugat dengan para tergugat. Pada fakta-fakta persidangan tidak ada bukti/ peristiwa yang menyatakan perkara tersebut sudah dilakukan prosedur *Due Process of Law* sesuai dengan Putusan Mahkamah Konstitusi nomor 012/PUU-I/2003.

**1.2.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka rumusan permasalahan yang akan dibahas dalam penulisan ini adalah :

1. Apakah perbuatan pengurus Serikat Pekerja Peruri berupa mengirimkan surat kepada Kadiv Produksi Uang, Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia (BPKRI), Ketua dan Anggota Dewan Peruri, Direksi Peruri dan Menteri Negara BUMN dapat dikategorikan sebagai Penyebaran Isu Negatif yang bertentangan dengan Perjanjian Kerja Bersama (PKB)?

2. Apakah Pertimbangan Hakim Makamah Agung dalam memutus perkara Nomor 536K/Pdt.Sus-PHI/2016 telah memenuhi unsur keadilan dan kepastian hukum terhadap pekerja yang melakukan kesalahan berat?

### **1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian**

#### **1.3.1 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan perumusan masalah diatas, maka karya tulis dan penelitian ini memiliki tujuan sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui perbuatan pengurus Serikat Pekerja Peruri berupa mengirimkan surat kepada Kadiv Produksi Uang, Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia (BPKRI), Ketua dan Anggota Dewan Peruri, Direksi Peruri dan Menteri Negara BUMN dikategorikan sebagai Penyebaran Isu Negatif yang bertentangan dengan Perjanjian Kerja Bersama (PKB);
2. Untuk mengetahui apakah Pertimbangan Majelis Hakim dalam Putusan Makamah Agung Nomor 536K/Pdt.Sus-PHI/2016 telah memenuhi unsur keadilan dan kepastian hukum terhadap pekerja yang melakukan kesalahan berat.

#### **1.3.2 Manfaat Penelitian**

Penulis berharap karya tulis ini mempunyai 3 (tiga) manfaat, yaitu :

1. Manfaat Praktis  
Manfaat Praktis yang diharapkan penulis adalah dapat membantu menambah pengetahuan bagi para pengurus Serikat Pekerja dan Advokad dibidang hukum acara perdata pada umumnya dan bidang hukum ketenagakerjaan pada khususnya;
2. Manfaat Teoritis  
Manfaat Teoritis yang diharapkan penulis adalah dapat menambah pengetahuan dibidang teori hukum acara perdata pada umumnya dan ketenagakerjaan pada khususnya;
3. Manfaat Akademis  
Manfaat Akademis yang penulis harapkan adalah dapat menjadi bahan rujukan serta bacaan bagi mahasiswa ilmu hukum serta dapat

membantu perkembangan ilmu pengetahuan dibidang hukum perdata secara umum dan bidang ilmu hukum ketenagakerjaan khususnya.

#### **1.4 Kerangka Teoritis, Kerangka Konseptual, dan Kerangka Pemikiran**

##### **1.4.1 Kerangka Teoritis**

Analisa terhadap pokok permasalahan dalam penelitian perkara ini, tentunya dibutuhkan kerangka teori agar memudahkan penulis dalam penyusunan karya tulis. Yang menjadi *Grand Theory* (teori dasar/besar) dalam penyusunan karya tulis adalah Teori Pemutusan Hubungan Kerja, sedangkan *Middle Range Theory* yang digunakan adalah Teori Ketenagakerjaan, dan terakhir *Applied Theory* merupakan teori yang berada dilevel mikro dan siap diaplikasikan dalam konseptualisasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah Teori Keadilan.

###### **1.4.1.1 Teori Pemutusan Hubungan Kerja (*Grand Theory*)**

Menurut Suwanto menjelaskan bahwa Pemutusan hubungan kerja hanya dapat dilakukan setelah adanya penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dengan ketentuan bahwa pengusaha telah berupaya sejauh mungkin melakukan perundingan dengan serikat pekerja/buruh yang bersangkutan bahwa mereka tidak dapat mencapai suatu kesepakatan.<sup>19</sup>

###### **1.4.1.2 Teori Hukum Ketenagakerjaan (*Middle Range Theory*)**

Hukum ketenagakerjaan adalah seluruh peraturan-peraturan yang dibuat oleh pihak berwenang, mengenai segala sesuatu yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, mengenai segala sesuatu yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja. Disiplin hukum ini mencakup persoalan-persoalan seperti pengaturan hukum atau kesepakatan kerja, hak dan kewajiban bertimbal-balik dari buruh/pekerja dan majikan, penetapan upah, jaminan kerja, kesehatan dan keamanan kerja dalam lingkungan kerja, non-diskriminasi, kesepakatan kerja bersama, peran-serta pekerja, hak mogok, jaminan pendapatan/penghasilan dan penyelenggaraan jaminan kesejahteraan bagi pekerja dan keluarga mereka.<sup>20</sup>

Berikut pendapat ahli tentang hukum ketegakerjaan:

---

<sup>19</sup> Suwanto, *Undang-Undang Ketenagakerjaan*, Jakarta : Departemen Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Indonesia, 2015, hlm. 35

<sup>20</sup> Agus Midah, *Et al.*, *Bab-Bab Tentang Hukum Perburuhan Di Indonesia*, Jakarta : Pustaka Larasan, 2012, hlm. 1

1. Hukum ketenagakerjaan menurut Molenaar, hukum ketenagakerjaan adalah bagian hukum yang berlaku, yang pokoknya mengatur hubungan antara tenaga kerja dan pengusaha, antara tenaga kerja dan tenaga kerja;
2. Hukum ketenagakerjaan menurut Soetikno, hukum ketenagakerjaan adalah keseluruhan peraturan hukum mengenai hubungan kerja yang mengakibatkan seseorang secara pribadi ditempatkan dibawah perintah/pimpinan orang lain dan mengenal keadaan-keadaan kehidupan yang langsung bersangkutan paut dengan hubungan kerja tersebut.

#### 1.4.1.3 Teori Keadilan dan Kepastian hukum (*Applied Theory*)

Asas kepastian hukum adalah asas yang bertujuan untuk menghormati hak-hak yang telah dimiliki seseorang berdasarkan keputusan badan atau pejabat administrasi negara.<sup>21</sup>

Beberapa pendapat para ahli mengenai teori keadilan:

1. Keadilan menurut Aristoteles adalah merupakan suatu bentuk kondisi kebenaran ideal secara moral akan sesuatu hal, baik itu menyangkut benda ataupun orang. Aristoteles membedakan keadilan menjadi 2 (dua) yaitu keadilan distributif dan keadilan korektif.<sup>22</sup>
2. Keadilan menurut Notonegoro, keadilan ialah suatu keadaan yang dikatakan adil apabila sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku.
3. Keadilan menurut W.J.S Poerwadarminto, keadilan ialah tidak berat sebelah yang artinya seimbang, dan yang sepatutnya tidak sewenang-wenang.

#### 1.4.2 Kerangka Konseptual

Dalam kerangka konseptual akan dijelaskan beberapa istilah yang berhubungan dengan penulisan karya tulis ini, adalah sebagai berikut :

##### 1. Analisis Yuridis

Analisis adalah kegiatan merangkum sejumlah data besar yang masih mentah, kemudian mengelompokan atau memisahkan komponen-

---

<sup>21</sup> Hotma P. Sibuea, *Asas Negara Hukum, Peraturan Kebijakan & Asas-Asas Umum Pemerintahan Yang Baik*, Jakarta: Erlangga, 2010, hlm. 159

<sup>22</sup> Carl Joachim Friedrich, *Filsafat Hukum Perspektif Historis*, Bandung: Nuansa dan Nusamedia, 2004, hlm. 24

komponen serta bagian-bagian yang relevan untuk kemudian mengkaitkan data yang dihimpun untuk menjawab permasalahan. Analisis merupakan usaha untuk menggambarkan pola-pola secara konsisten dalam data sehingga hasil analisis dapat dipelajari dan diterjemahkan dan memiliki arti.<sup>23</sup> Sedangkan kata yuridis berasal dari kata *Yuridisch* yang berarti menurut hukum atau dari segi hukum.<sup>24</sup>

2. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja dan perusahaan/majikan. Istilah pemutusan hubungan kerja (PHK) (*sparation*) memiliki kesamaan dengan pengertian atau pemisahan karyawan dari suatu organisasi, para ahli pun memberikan pandangan tersendiri terkait PHK. Menurut Tulus, pemutusan hubungan kerja (*sparation*) adalah pengembalian karyawan ke masyarakat, sedangkan menurut Hasibuan pemberhentian adalah pemutusan hubungan kerja seorang karyawan dengan suatu organisasi (perusahaan). Dari beberapa pengertian diatas dapat diambil kesimpulan bahwa pemutusan hubungan kerja (PHK) merupakan pemberhentian karyawan dari suatu perusahaan sehingga antara karyawan dan perusahaan (organisasi) tidak ada hubungan kerja.<sup>25</sup>
3. Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.<sup>26</sup>
4. Kesalahan Berat, penulis tidak menemukan definisi yang pasti tentang “Kesalahan Berat”. Namun jika ditelusuri Pasal 158 UU No.13/2003 Tentang Ketenagakerjaan yang telah dibatalkan oleh Mahkamah Konstitusi dalam Perkara Nomor 012/PUU-I/2003, maka penulis menyimpulkan, kesalahan berat adalah perbuatan pekerja/buruh yang merupakan tindak pidana sebagaimana telah diatur dalam Kitab Undang-Undang Hukum Pidana (KUHP)

---

<sup>23</sup> Surayin, *Kamus Umum Bahasa Indonesia, Analisis*, Yrama Widya. Bandung, 2001, hlm. 10

<sup>24</sup> M. marwan dan Jimmy, *Kamus Hukum*, Reality Publisher. Surabaya, 2009, hlm. 651

<sup>25</sup> “Pemutusan Hubungan Kerja,” <https://brankaseverest.wordpress.com/artikel/pemutusan-hubungan-kerja/>, 7 Februari 2018, 21:37 wib.

<sup>26</sup> Republik Indonesia, *Op. Cit.*, Pasal 1 ayat (3)

5. Proses hukum pidana/hukum acara pidana, dalam Kitab Undang-Undang Hukum Acara Pidana tidak dijelaskan apakah hukum acara pidana itu. Hanya diberi definisi-definisi beberapa bagian hukum acara pidana seperti penyidikan, penuntutan, mengadili, praperadilan, putusan pengadilan, upaya hukum, penyitaan, penggeledahan, penangkapan, penahanan, dan lain-lain (lihat pasal 1 KUHAP).<sup>27</sup>
6. Isu adalah berbagai perkembangan, biasanya didalam area publik, yang jika berlanjut dapat secara signifikan mempengaruhi operasional atau kepentingan jangka panjang dari organisasi. **Harrison**<sup>28</sup> sedangkan pengertian Negatif menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) adalah kurang baik; menyimpang dari ukuran umum.<sup>29</sup>



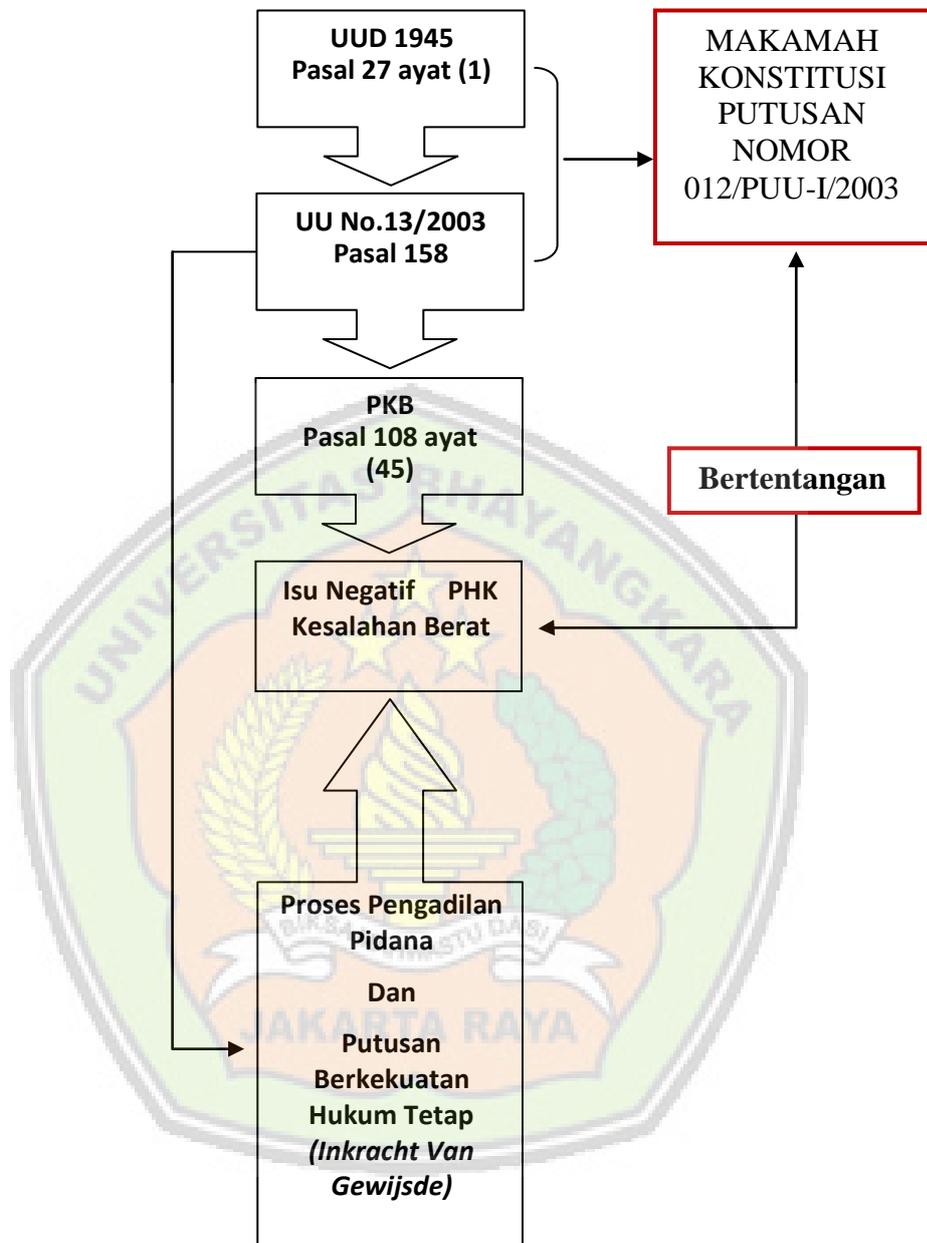
---

<sup>27</sup> Muhammad Taufik Makaro & Suhasril, *Hukum Acara Pidana Dalam Teori Dan Praktek*, Cet. 2, Bogor : Ghalia Indonesia, 2010, hlm. 1

<sup>28</sup> "Pengertian Isu Serta Mengenal Jenis-Jenis Isu," [www.duniapublicrelations.com/2016/12/pengertian-isu-serta-mengenal-jenis.html?m=1](http://www.duniapublicrelations.com/2016/12/pengertian-isu-serta-mengenal-jenis.html?m=1), 21 Maret 2018, 23:13 wib.

<sup>29</sup> "Negatif," <http://www.google.co.id/amp/s/kbbi.web.id/negatif.html>. 21 Maret 2018, 23:47 wib.

### 1.4.3 Kerangka Pemikiran (*frame of mind*)



## 1.5 Metode Penelitian

### 1.5.1 Teknik Pengumpulan Data

Teknik Pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah studi dokumen atas data sekunder. Tata cara dalam melakukan penelitian dilakukan dengan cara menganalisa dokumen-dokumen dimana hal tersebut akan mendukung penelusuran data literatur. Sehingga hasil (*output*) yang didapatkan

berupa data kualitatif deskriptif, dalam bentuk tertulis. Alat pengumpulan data lainnya yang penulis gunakan adalah melalui pengamatan masalah, dengan mengamati permasalahan yang ada dari luar masalah tersebut, yang artinya bahwa penulis tidak terlibat dari obyek masalah.<sup>30</sup>

### 1.5.2 Teknik Analisis Data

Metode penelitian yang penulis gunakan dalam penulisan ini bersifat normatif yang dapat diteliti dengan metode penelitian Yuridis-Normatif (yuridis dogmatis). Analisa penelitian hukum normatif menggunakan logis normatif yaitu berdasarkan logika dan peraturan perundang-undangan. Selain itu menggunakan logika silogisme yaitu menarik kesimpulan yang sudah ada, kemudian data tersebut diolah melalui metode kualitatif yaitu kesimpulan yang dituangkan dalam bentuk pernyataan dan tulisan.<sup>31</sup>

Teknik analisis yang digunakan adalah kualitatif, sehingga hasil penelitian yang diperoleh akan bersifat deskriptif analitis. Menurut Gregory Churchill, dalam sebuah penelitian hukum, penggunaan data sekunder mencakup bahan-bahan, yang apabila dilihat dari sudut kekuatannya, mengikat ke dalam, yaitu: macam bahan hukum, yang terdiri dari bahan hukum primer, bahan hukum sekunder dan bahan hukum tersier.<sup>32</sup>

Bahan hukum yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari 3 (tiga) bahan hukum yaitu :<sup>33</sup>

1. Bahan hukum primer, berupa :
  - a. Undang-Undang Dasar 1945;
  - b. Undang-Undang Republik Indonesian Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
  - c. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;
  - d. Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 012/PUU-I/2003;
  - e. Kitab Undang-Undang Hukum Pidana.

---

<sup>30</sup> Soekanto Soejono, *Pengantar Penulisan Hukum*, Jakarta : UI Press, 1985, hlm. 45

<sup>31</sup> Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, *Pedoman Teknis Penulisan Tugas Akhir Universitas Bhayangkara Jakarta Raya*, Jakarta : FH-Ubhara Press, 2017, hlm. 11

<sup>32</sup> Mukti Fajar & Yulianto Achmad, *Dualisme Penelitian Hukum*, Yogyakarta : Pustaka Pelajar, 2013, hlm. 183

<sup>33</sup> *Op. cit.*, hlm. 12

2. Bahan hukum sekunder, adalah bahan-bahan yang erat hubungannya dengan bahan hukum primer dan dapat membantu serta menganalisis, seperti Rancangan Undang-Undang, buku-buku tentang hukum, jurnal hukum, hasil penelitian hukum, makalah hukum, dan sebagainya.
3. Bahan hukum tersier, yaitu bahan-bahan yang memberikan informasi tentang bahan hukum primer dan sekunder, contoh : Koran, kliping, majalah, data dari internet, dan sebagainya.

## **1.6 Sistematika Penulisan**

Sistematika penulisan skripsi ini terdiri dari 5 (lima) bab berdasarkan pedoman teknis penulisan tugas akhir Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, yang diterbitkan oleh FH-Ubahara Press, meliputi :<sup>34</sup>

### **BAB I PENDAHULUAN**

Pada bab ini diuraikan mengenai latar belakang masalah, identifikasi masalah dan perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, kerangka teoritis, kerangka konseptual, dan kerangka pemikiran, metode penelitian, serta sistematika penulisan.

### **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Pada bab ini menguraikan tentang sejarah hukum ketenagakerjaan, pengertian hukum ketenagakerjaan, kesalahan berat, perselisihan hubungan industrial, dan pemutusan hubungan kerja baik tentang pengertiannya maupun sebab terjadinya pemutusan hubungan kerja.

### **BAB III HASIL PENELITIAN**

Dalam bab ini dibahas mengenai jenis-jenis kesalahan berat serta fakta-fakta peristiwa sehingga terjadinya pemutusan hubungan kerja. Selain itu dibahas pula tentang upaya hukum yang telah dilakukan, mulai dari mediasi hubungan industrial, pengadilan hubungan industrial sampai dengan kasasi.

### **BAB IV PEMBAHASAN DAN ANALISIS HASIL PENELITIAN**

Pada bab ini menjelaskan tentang penyelesaian berdasarkan pada putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 012/PUU-I/2003 dan Apakah

<sup>34</sup> Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, *Op. Cit.*, hlm. 13

Putusan Mahkamah Agung Nomor 536 K/Pdt.Sus–PHI/2016 sudah adil.

## BAB V PENUTUP

Berisi kesimpulan dan saran dari hasil Penelitian.

Pada umumnya kontribusi Bab I s/d Bab V saling berhubungan dalam lingkup kajiannya, sehingga maknanya tetap utuh sebagaimana layaknya sebuah karya ilmu.

