

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pasal 1 ayat (3) Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945 menyatakan bahwa Indonesia merupakan negara hukum bukan berdasarkan kekuasaan belaka yang kemudian diwujudkan dalam Pasal 27 Ayat (1) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (UUD 1945) hasil amandemen ke-2 pada tanggal 18 Agustus 2002 menyatakan :

“Setiap warga negara bersamaan kedudukannya di dalam hukum dan pemerintahan dan wajib menjunjung hukum dan pemerintahan itu dengan tidak ada kecualinya”.

Pasal 27 Ayat (1) UUD 1945 tersebut menyatakan secara eksplisit bahwa setiap warga Negara Indonesia mempunyai kedudukan yang sama di depan hukum dan pemerintahan serta wajib menjunjung tinggi hukum yang berlaku tanpa dibeda-bedakan baik status sosial, agama dan ras maupun jenis kelaminnya. Pasal 27 Ayat (1) UUD 1945 yang menjadi dasar konstitusional Negara Republik Indonesia yang sudah sejak awal berdirinya negara ini ditetapkan sebagai hak asasi warga negara yang secara khusus. Dengan demikian, pemerintah selaku pelaksana utama konstitusi berkewajiban melaksanakan amanat ini dengan semaksimal mungkin mengusahakan agar warga negara Indonesia bisa sungguh mendapatkan pemenuhan hak asasinya ini.¹

¹ Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia, *Putusan Perkara No.012/PUU-I/2003 Mengenai Pengujian Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Terhadap Undang*

Amanat tersebut juga sangat terkait dengan tujuan umum bangsa Indonesia sebagaimana termuat di dalam Pembukaan UUD 1945 untuk memajukan kesejahteraan umum berdasarkan Pancasila dan untuk terciptanya keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia.²

Pembangunan ketenagakerjaan berlandaskan Pancasila dan UUD 1945 dilaksanakan dalam rangka membentuk manusia Indonesia seutuhnya. Oleh sebab itu, pembangunan ketenagakerjaan dilaksanakan untuk mewujudkan manusia dan masyarakat Indonesia yang sejahtera, adil, makmur dan merata baik materil maupun spiritual. Pembangunan ketenagakerjaan harus diatur sedemikian rupa sehingga terpenuhinya hak-hak dan perlindungan yang mendasar bagi tenaga kerja/buruh serta pada saat yang bersamaan dapat mewujudkan kondisi yang kondusif bagi pembangunan dunia usaha.³

Perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar (*basic right*) pekerja dan menjamin kesamaan kesempatan (*equal opportunity*) dari perlakuan tanpa diskriminasi untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dalam rangka hubungan industrial yang berkeadilan.⁴ Indonesia telah menempuh langkah penting menuju pembentukan sistem hubungan industrial seperti mengadopsi undang-undang serikat pekerja serta membentuk Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Hubungan Industrial. Hal tersebut bertujuan untuk mempromosikan kebebasan berserikat dan

¹ *Undang Dasar Tahun 1945*, Jakarta : Mahkamah Konstitusi, 2003, hlm. 6.

² *Ibid.*

³ Koesparmono Irsan, *Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar*, Jakarta : Tanpa Penerbit, 2005, hlm. 1.

hak untuk mengadakan perundingan bersama serta mengatur hubungan dikalangan para mitra sosial.⁵

Dalam hubungan kerja antara buruh dengan majikan kadangkala terjadi benturan, misalnya buruh diputuskan hubungan kerjanya atau buruh melakukan pelanggaran berat di lingkungan kerjanya. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) merupakan masalah yang biasa terjadi di berbagai perusahaan di Indonesia, dalam berbagai kasus, PHK sering menjadi pemacu konflik atau permasalahan hubungan industrial antara buruh dengan pengusaha. Dalam hal ini, PHK dapat diartikan sebagai pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja atau buruh dan pengusaha.

Para Mitra Sosial dalam suatu perusahaan (Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh dan pemerintah) diharapkan untuk menghindari terjadinya pemutusan hubungan kerja, akan tetapi bila terjadinya PHK tidak dapat dihindari maka PHK wajib dirundingkan oleh pengusaha dan serikat pekerja atau dengan pekerja/buruh yang bersangkutan apabila tidak menjadi anggota serikat pekerja tersebut, akan tetapi apabila dalam perundingan antara pekerja atau buruh dan pengusaha tidak menghasilkan persetujuan maka pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja tersebut setelah memperoleh penetapan dari lembaga perselisihan hubungan industrial, mengenai hal tersebut diatur dalam Pasal 151 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Asas yang terkandung dalam Pasal 27 UUD 1945 lebih dikukuhkan dalam

⁴ *Ibid*, hlm. 3.

⁵ *Ibid*, hlm. 152.

pasal-pasal yang termuat dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan khususnya mengenai BAB tentang Pemutusan Hubungan Kerja. Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 150 s/d Pasal 172 secara jelas apakah memberikan proteksi atau perlindungan yang optimal bagi pekerja/buruh dalam hal PHK antara lain sebagai berikut :

1. PHK pada prinsipnya merupakan sesuatu yang harus dihindarkan dan merupakan jalan terakhir apabila upaya-upaya lain tidak dapat dihindari;
2. Apabila akan dilakukan PHK disyaratkan harus ada penetapan (sebagai pengganti dari istilah “ijin”). Lembaga Pengadilan sebelum pengusaha dapat mem-PHK pekerjanya/buruhnya;
3. Apabila belum ada penetapan PHK, maka para pihak tetap melaksanakan tugasnya artinya pengusaha harus tetap memenuhi kewajibannya membayar hak-hak pekerja/buruh.⁶

Pasal 27 ayat (1) UUD 1945 secara tegas mengatakan mengenai persamaan kedudukan di depan hukum dan pemerintahan serta menjunjung tinggi hukum tanpa terkecuali. Akan tetapi, Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan terutama Pasal 158 *Juncto* Pasal 170 yang menjadi sorotan penulis dirasakan bertentangan dengan ketentuan Pasal 27 ayat (1) UUD 1945 tersebut, yang dikarenakan telah bersifat diskriminatif secara hukum, sebagaimana terlihat dalam ketentuan Pasal 158 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, yang menyebutkan :

- 1) Pengusaha dapat memutuskan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh dengan alasan pekerja atau 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 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
- 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 dari pekerja/buruh yang bersangkutan; atau

⁶ Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia, *Op. cit.*, hlm. 43.

- 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.

Pasal 158 ayat (1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan berisi perbuatan-perbuatan yang karenanya buruh dapat diputuskan hubungan kerjanya karena telah melakukan kesalahan berat. Perbuatan-perbuatan dalam pasal tersebut masuk dalam kualifikasi tindak pidana. Pasal 158 ayat (2) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan mensyaratkan bukti untuk menuduh telah terjadi kesalahan berat yaitu :

- 1) tertangkap tangan;
- 2) pengakuan buruh yang bersangkutan;
- 3) laporan kejadian yang dibuat pihak yang berwenang di perusahaan dan didukung oleh minimal 2 saksi.

Pasal 170 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menegaskan kembali bahwa PHK yang disebabkan kesalahan berat seperti dalam Pasal 158 ayat (1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan tidak perlu mengikuti ketentuan Pasal 151 ayat (3) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yaitu “bisa tanpa penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial”, adapun bunyi Pasal 170 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan adalah sebagai berikut :

“Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan tidak memenuhi ketentuan Pasal 151 ayat (3) dan Pasal 168, kecuali Pasal 158 ayat (1), Pasal 160 ayat (3), Pasal 162, dan Pasal 169 batal demi hukum dan pengusaha wajib mempekerjakan pekerja/buruh yang bersangkutan serta membayar seluruh upah dan hak yang seharusnya diterima”.

Ketentuan pasal-pasal di atas jelas telah melanggar prinsip-prinsip pembuktian terutama asas praduga tak bersalah (*presumption of innocence*) dan kesamaan di depan hukum sebagaimana dijamin oleh UUD 1945. Seharusnya bersalah tidaknya seseorang diputuskan lewat pengadilan dengan hukum pembuktian yang sudah pula ditentukan sesuai dengan Undang-Undang No. 8 Tahun 1981 Tentang Hukum Acara Pidana. Oleh karena itu, pembuktian di luar mekanisme dan aturan tersebut harus dipandang sebagai tidak dapat membuktikan kesalahan apa pun.⁷

Pasal 158 *Juncto* Pasal 170 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan selain melegalisasi pembuktian tindak pidana di luar jalur pengadilan dan aturan pembuktian berdasarkan undang-undang juga melanggar asas praduga tak bersalah, karena begitu pengusaha dapat memenuhi pembuktian sepihak berdasarkan Pasal 158 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan maka buruh langsung dapat di PHK tanpa ada kesempatan untuk mengajukan pembelaan diri, karena PHK dapat dilakukan tanpa melalui penetapan seperti pada PHK karena alasan lainnya. PT. STANDARD CHARTERED BANK PUSAT, SIMON MORRIS, IRENE WUISAN dan REGIONAL HEAD SUMATERA REGION PT. STANDARD CHARTERED BANK MEDAN telah melakukan PHK sepihak terhadap TRISNA RAHAYU yakni karyawan di PT. STANDARD CHARTERED BANK PUSAT dengan masa kerja terhitung sejak 10 Februari 1992 sampai dengan tanggal 13 Februari 2007 (kurang lebih 15 tahun) dengan alasan merugikan perusahaan, di mana dalam

⁷ *Ibid*, hlm. 21.

kasus ini semestinya dapat dilakukan penyelidikan terlebih dahulu oleh pihak Kepolisian karena menyangkut kehilangan uang Perusahaan, tetapi Manajemen PT. STANDARD CHARTERED tidak melaporkan peristiwa ini kepada Polisi dan hanya dilakukan klarifikasi secara internal antara pihak Manajemen dengan karyawan/karyawati, sehingga pada tanggal 13 Februari 2007 PT. STANDARD CHARTERED yang diwakili IRENE WUISAN memutuskan hubungan kerja sepihak atau tanpa ada kesalahan dan PT. STANDARD CHARTERED yang diwakili IRENE WUISAN tidak pernah memberikan peringatan-peringatan dengan surat resmi sesuai Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Bertitik tolak pada uraian di atas, maka penulis untuk meneliti lebih lanjut dan untuk itu penulis menyelaraskan judul skripsi ini dengan judul **“PENERAPAN KETENTUAN PASAL 158 UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN TERHADAP TENAGA KERJA YANG TELAH MERUGIKAN PERUSAHAAN (MELAKUKAN KESALAHAN BERAT).” (STUDI KASUS PUTUSAN MA NOMOR. 843 K/PDT. SUS/2008)**

B. Rumusan Masalah

Bertitik tolak dari uraian latar belakang masalah yang dikemukakan sebelumnya ada beberapa rumusan masalah yang akan dibahas. Rumusan-rumusan masalah tersebut yaitu :

1. Bagaimana pelaksanaan ketentuan Pasal 158 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terhadap pekerja yang telah merugikan

perusahaan (melakukan kesalahan berat)?

2. Apakah upaya hukum yang dapat dilakukan oleh pekerja yang diduga telah merugikan perusahaan (melakukan kesalahan berat) menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

Jika bertitik tolak dari rumusan masalah yang dikemukakan di atas dapat disebutkan bahwa penelitian ini mempunyai 2 (dua) tujuan pokok. Dua tujuan pokok penelitian ini yaitu :

1. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pelaksanaan ketentuan Pasal 158 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terhadap pekerja yang telah merugikan perusahaan (melakukan kesalahan berat);
2. Penelitian ini juga bertujuan untuk mengetahui apakah upaya hukum yang dapat dilakukan oleh pekerja yang diduga telah merugikan perusahaan (melakukan kesalahan berat) menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Selain mempunyai 2 (dua) tujuan pokok seperti tersebut di atas, penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat, yaitu manfaat teoritis dan manfaat praktis. Manfaat teoritis penelitian ini adalah sebagai karya ilmiah untuk pengembangan ilmu hukum ketenagakerjaan.

Manfaat praktis penelitian ini adalah sebagai masukan ilmiah kepada MPR, DPR dan Pemerintah agar dalam membuat suatu undang-undang tidak boleh bertentangan dengan *Staatsgrundgesetz* bangsa Indonesia yaitu UUD Negara RI

agar memperhatikan hak-hak buruh atau keluarganya..

D. Kerangka Teoritis, Kerangka Konsepsional dan Kerangka Pemikiran

1. Kerangka Teoritis

a) Tinjauan Umum Hukum Perburuhan

Lahirnya hukum perburuhan terkait erat dengan Revolusi Industri yang terjadi di Eropa, khususnya di Inggris, pada abad 19.⁸ Upaya pemerintah melindungi kesehatan dan keselamatan kerja melalui hukum tidak berjalan dengan mulus. Saat maraknya Revolusi Industri, teori sosial yang dominan adalah paham liberalisme dengan doktrin *laissez-faire*. Dalam doktrin ini negara tidak intervensi ke bidang ekonomi selain menjaga keamanan dan ketertiban. Konsep negara yang dominan waktu itu adalah Negara Penjaga Malam (*the night-watchman-state*). Oleh karena itu, upaya pemerintah dalam rangka perlindungan buruh mendapat perlawanan keras dari kelompok pengusaha dan para intelektual pendukung *laissez-faire*, terutama Adam Smith. Mereka menuduh intervensi pemerintah mengganggu kebebasan mereka dalam perdagangan dan asas kebebasan berkontrak.⁹

Inilah yang mendasari dimuatnya Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 mengenai pekerjaan dan penghidupan yang layak tersebut, yang terkait amat erat dengan Pasal 28 mengenai hak untuk berorganisasi dan berkumpul. Keduanya termuat di dalam Bab X UUD 1945 yang bertajuk

⁸ Tim Pengajar Hukum Perburuhan, *Hukum Perburuhan, Buku A*, Depok : Fakultas Hukum Universitas Indonesia, 2000, hlm. 87.

⁹ *Ibid*, hlm. 100.

berkumpul. Keduanya termuat di dalam Bab X UUD 1945 yang bertajuk warganegara dan penduduk. Keduanya sekaligus menjadi jaminan konstitusional bagi warga negara umumnya dan buruh khususnya, untuk mendapatkan hak konstitusional penghidupan yang layak yang dapat diperolehnya dari pekerjaan, dan kebebasan untuk berorganisasi guna menaikkan posisi tawarnya.¹⁰ Perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja dan menjamin kesamaan kesempatan dari perlakuan tanpa diskriminasi untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dalam rangka hubungan industrial yang berkeadilan.¹¹

Komitmen bangsa Indonesia terhadap penghargaan pada hak asasi manusia di tempat kerja antara di wujudkan dengan meratifikasi kedelapan konvensi ILO (*International Labour Organization*) tersebut. Sejalan dengan ratifikasi konvensi mengenai hak dasar tersebut maka dibentuklah Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang harus mencerminkan ketaatan dan penghargaan kepada konvensi tersebut.¹² Menurut Molenaar, mengakui bahwa batas-batas yang membidangi hukum perburuhan adalah sulit diberikan dalam satu definisi yang tepat, menurutnya hukum perburuhan adalah bagian dari hukum positif yang hakekatnya mengatur hubungan antara buruh dan pemberi kerja (majikan), antara buruh dengan buruh dan antara buruh dengan pengusaha, inti dari definisi ini adalah menekankan pada hukum positif yang berlaku bagi

¹⁰ *Ibid*, hlm. 7.

orang yang berdasarkan perjanjian kerja, bekerja pada orang lain.¹³

Iman Soepomo dalam bukunya Pengantar Hukum Perburuhan menulis bahwa hukum perburuhan adalah sebagai suatu yang meliputi hukum yang berkenaan dengan hubungan kerja, di mana pekerjaan itu dilakukan dibawah pimpinan dan dengan keadaan penghidupan yang langsung bersangkutan-paut dengan hubungan kerja itu. Selanjutnya dijelaskan yang dimaksud dengan hukum yang berkenaan dengan penghidupan yang langsung ada sangkut pautnya dengan hubungan kerja (yaitu penempatan dalam arti kata yang luas, latihan dan soal magang), mengenai kelanjutan dari hubungan kerja yang berupa jaminan sosial buruh serta peraturan-peraturan mengenai badan-badan dan organisasi-organisasi di lapangan perburuhan.¹⁴ Senjun H Manulang menyebutkan bahwa hukum perburuhan adalah hukum yang berkenaan dengan hubungan kerja, dimana pekerjaan itu dilakukan di bawah pimpinan dan dengan keadaan penghidupan yang langsung bersangkutan paut dengan hubungan kerja itu.¹⁵

b) Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dan Macam-Macamnya

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) merupakan pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja dan pengusaha. Apabila kita mendengar istilah PHK, yang biasa terlintas adalah pemecatan sepihak oleh pihak pengusaha

¹³ *Ibid*, hlm. 17.

¹⁴ Imam Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, cetakan ke-12, edisi revisi, Jakarta : Djambaran, 1999, hlm. 2.

¹⁵ Senjun H Manulang, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*, cetakan II, Jakarta :

PHK, yang biasa terlintas adalah pemecatan sepihak oleh pihak pengusaha karena kesalahan pekerja, sehingga singkatan PHK tersebut memiliki konotasi negatif. Padahal kalau kita teliti definisi PHK di atas yang diambil dari Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menjelaskan PHK dapat terjadi karena bermacam sebab. Oleh sebab itu, terdapat bermacam-macam alasan PHK, mulai pekerja dari mengundurkan diri, tidak lulus masa percobaan hingga perusahaan pailit.

Selain itu terdapat pula alasan :

- 1) Selesainya PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu);
 - 2) Pekerja melakukan kesalahan berat;
 - 3) Pekerja melanggar perjanjian kerja, perjanjian kerja bersama atau peraturan perusahaan;
 - 4) Pekerja mengajukan PHK karena pelanggaran pengusaha;
 - 5) Pekerja menerima PHK meski bukan karena kesalahannya;
 - 6) Pernikahan antar pekerja (jika diatur oleh perusahaan)
 - 7) PHK massal, karena perusahaan rugi, force majeure atau melakukan efisiensi;
 - 8) Peleburan, penggabungan, perubahan status;
 - 9) Perusahaan pailit;
 - 10) Pekerja meninggal dunia;
 - 11) Pekerja mangkir 5 hari atau lebih dan telah dipanggil 2 kali secara patut;
 - 12) Pekerja sakit berkepanjangan; dan
 - 13) Pekerja memasuki usia pensiun.¹⁶
- c) Perselisihan Hubungan Industrial

Sejalan dengan perkembangan zaman era globalisasi sudah barang tentu tuntutan perkembangan penyelesaian sengketa perburuhan juga memerlukan payung dalam berbagai produk perundang-undangan yang dapat mengantisifasinya. Sebelum Reformasi dalam pembaharuan

Rineka Cipta, 1995, hlm. 1.

¹⁶ <http://makalahdanskripsi.blogspot.com/2008/08/sumber-hukum-perburuhan.html>, diakses pada tanggal 28 Juli 2010.

penyelesaian sengketa buruh masih memakai undang-undang lama antara lain :

- 1) Undang-Undang No. 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan.
- 2) Undang-Undang No. 12 Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta.

Di dalam kedua produk perundang-undangan tersebut memberikan jalan penyelesaian sengketa buruh lebih di titik beratkan pada musyawarah mufakat antara buruh dan majikan melalui Lembaga Bepartie dan bila tidak terselesaikan dapat dilanjutkan ke Lembaga Tripartie dan seterusnya dapat dilanjutkan ke Pengadilan. Akan tetapi, pada zaman sekarang ini di mana semakin kompleksnya permasalahan perburuhan undang-undang tersebut di atas tidak dapat lagi memberikan jalan keluar dalam menyelesaikan sengketa perburuhan, sehingga di undang-kanlah undang-undang lain seperti Undang-Undang No. 39 Tahun 1999 tentang Hak Azasi Manusia, Undang-Undang No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja dan Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Industrial.¹⁷

Perselisihan PHK termasuk kategori perselisihan hubungan industrial bersama perselisihan hak, perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja. Perselisihan PHK timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat antara pekerja dan pengusaha mengenai pengakhiran hubungan

¹⁷ Lalu Husni, *Komisi Nasional Hak Azasi Manusia, Jurnal HAM Vol. 1 No. 1*, Oktober 2003,

kerja yang dilakukan salah satu pihak, perselisihan PHK antara lain mengenai sah atau tidaknya alasan PHK dan besaran kompensasi atas PHK. 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 antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.¹⁸ Perselisihan perburuhan merupakan perselisihan yang lahir di dalam hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja, karena perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan baik antara pekerja itu dengan pengusaha atau serikat pekerja dengan pengusaha.

Perselisihan kepentingan atau seringkali disebut perselisihan non normatif merupakan sebuah bentuk perselisihan yang timbul di dalam hubungan kerja karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pembuatan, penafsiran dan atau perubahan syarat-syarat kerja yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama. Undang-Undang Ketenagakerjaan menempatkan buruh/pekerja sebagai faktor produksi semata, dengan begitu mudah dipekerjakan bila dibutuhkan untuk kemudian di-PHK ketika tidak dibutuhkan lagi.

d) Asas Praduga Tak Bersalah

Hak seseorang tersangka untuk tidak dianggap bersalah sampai ada

Penerbit Komisi Nasional Hak Asasi Manusia, 2003.

putusan pengadilan yang menyatakan sebaliknya (praduga tak bersalah) sesungguhnya juga bukan hak yang bersifat absolut, baik dari sisi formil maupun sisi materil, karena hak ini tidak termasuk *non-derogable rights*, seperti halnya hak untuk hidup atau hak untuk tidak dituntut dengan hukum yang berlaku surut (*non-retroaktif*). UUD 1945 dan Perubahannya, sama sekali tidak memuat hak praduga tak bersalah, asas ini hanya dimuat dalam Pasal 8 Undang-Undang No. 4 Tahun 2004 Tentang Kekuasaan Kehakiman dan di dalam Penjelasan Umum Undang-Undang No. 8 Tahun 1981 Tentang Hukum Acara Pidana.¹⁹ Rumusan kalimat dalam Pasal 8 Undang-Undang No. 4 Tahun 2004 Tentang Kekuasaan Kehakiman dan Penjelasan Umum angka 3 huruf c KUHAP menyebutkan setiap orang yang disangka, ditangkap, ditahan, dituntut dan/atau dihadapkan di depan pengadilan wajib dianggap tidak bersalah sebelum ada putusan pengadilan yang menyatakan kesalahannya, dan telah memperoleh kekuatan hukum tetap. Ruang lingkup atas tafsir hukum "hak untuk dianggap tidak bersalah", yang meliputi 8 (delapan) hak, yaitu :

- 1) hak untuk diberitahukan jenis kejahatan yang didakwakan;
- 2) hak untuk disediakan waktu yang cukup dalam mempersiapkan pembelaannya dan berkomunikasi dengan penasehat hukum yang bersangkutan;
- 3) hak untuk diadili tanpa ditunda-tunda;
- 4) hak untuk diadili yang dihadiri oleh yang bersangkutan;
- 5) hak untuk didampingi penasehat hukum jika yang bersangkutan tidak mampu;
- 6) hak untuk diperiksa dan memeriksa saksi-saksi yang berlawanan dengan yang bersangkutan;
- 7) hak untuk memperoleh penerjemah jika diperlukan oleh yang

¹⁸ Sehat Damanik, *Perjanjian Kerja*, Jakarta : DSS Publishing, 2007, hlm. 101.

¹⁹ http://library.usu.ac.id/RomliAtmasasmita.GuruBesarHukumPidanaUNPAD/perkembangan-asaspradugatakbersalah/modules.php?diakses_pada_tanggal_12_Februari_2010.

- bersangkutan;
- 8) hak untuk tidak memberikan keterangan yang merugikan dirinya atau hak untuk tidak dipaksa mengakui perbuatannya.²⁰

2. Kerangka Konseptual

- a) Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja (Pasal 1 angka 1 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan). Sedangkan, Tenaga Kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat (Pasal 1 angka 2 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan).
- b) Pekerja atau Buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain (Pasal 1 angka 3 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan).
- c) Pemberi Kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain (Pasal 1 angka 4 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan).
- d) Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha (Pasal 1 angka 25 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan).

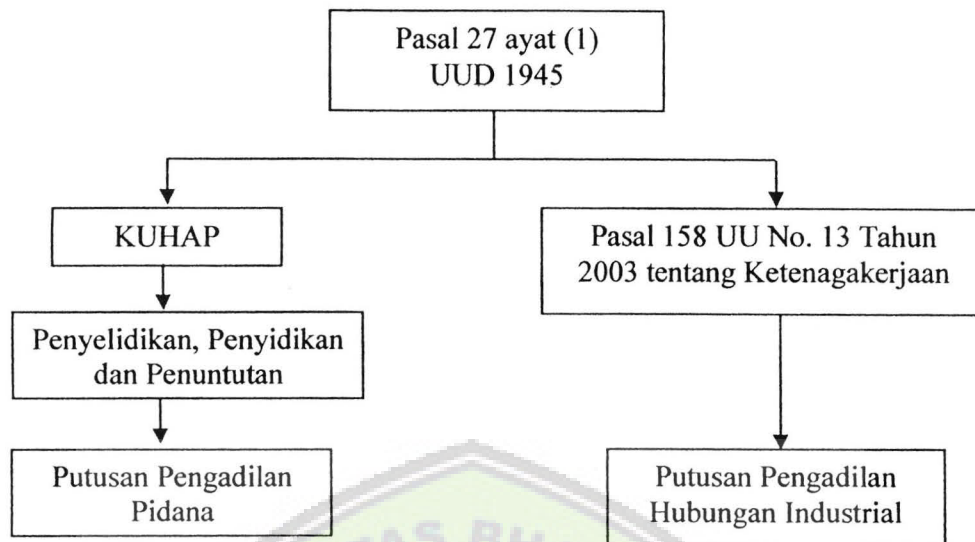
²⁰ *Ibid.*

Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan).

- e) Pelanggaran atau kesalahan berat adalah perbuatan yang dilarang oleh ketentuan undang-undang yang dapat menimbulkan kerugian bagi orang atau badan hukum, misalnya tertangkap tangan dalam suatu perbuatan pidana, membongkar rahasia perusahaan dan/atau melakukan perbuatan lainnya dilingkungan perusahaan yang diancam pidana selama 5 (lima) tahun.

3. Kerangka Pemikiran

Bertitik tolak dari uraian yang telah dikemukakan sebelumnya dan dengan memperhatikan rumusan masalah yang akan diteliti. Penulis dapat membuat suatu kerangka pemikiran untuk memecahkan masalah dalam penelitian ini. Kerangka pemikiran penulis sebagai berikut : konsepsi negara hukum mempunyai suatu sistem peradilan yang berlaku yang bertujuan untuk menjamin kepastian hukum dan suatu sistem peradilan pasti memberlakukan asas praduga tak bersalah untuk melindungi hak asasi manusia. Di sisi lain negara hukum juga mengutamakan keadilan. Konsekuensi negara hukum adalah banyaknya peraturan perundang-undangan dan setiap peraturan perundangan-undangan mempunyai derajat yang berbeda, yang di dalamnya menegaskan bahwa peraturan yang dibawah tidak boleh bertentangan dengan peraturan yang diatasnya. Jika kerangka pemikiran tersebut digambarkan dalam suatu bagan, sebagai berikut :



E. Metode Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penelitian hukum dilakukan dengan metode penelitian yuridis normatif. Ronny Hanitijo mengemukakan “Penelitian Hukum Normatif merupakan penelitian kepustakaan yaitu penelitian terhadap data sekunder.”²¹ Data sekunder adalah yang sudah siap pakai.²² Contoh data sekunder antara lain peraturan perundang-undangan dan buku-buku ilmiah. Oleh karena itu, penelitian yuridis normatif tidak memerlukan lokasi penelitian. Sebab, bahan-bahan hukum sudah didokumentasikan dalam perpustakaan, pengadilan, kantor-kantor pemerintah, kantor-kantor lembaga negara atau tempat-tempat lain yang berfungsi untuk menyimpan data kepustakaan. Data sekunder tersebut penulis dapatkan dari Perpustakaan Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia dan Perpustakaan Universitas Bhayangkara Jakarta Raya.

²¹ Hotma P Sibuea, *Diktat Metode Penelitian Hukum*, Jakrta : Tanpa Penerbit, 2007, hlm. 76.

²² *Ibid.*

2. Pendekatan

Sebagai penelitian hukum dengan metode penelitian yuridis normatif, pendekatan penelitian yang dipergunakan adalah pendekatan perundang-undangan (*statute approach*) dan pendekatan sejarah (*historical approach*).²³ Penelitian hukum dengan pendekatan perundang-undangan dilakukan dengan cara memahami, mengungkap dan menafsirkan makna norma-norma hukum yang menjadi bahan hukum penelitian. Norma-norma hukum itu dipahami, diungkap dan ditafsirkan maknanya dengan penafsiran yang ada dalam ilmu hukum.

3. Bahan Hukum

Penelitian hukum bertujuan untuk mengumpulkan bahan-bahan hukum dengan maksud untuk menjawab masalah hukum yang sudah diidentifikasi sebelumnya. Bahan-bahan hukum adalah bahan-bahan yang mempunyai kekuatan mengikat dari sudut pandang hukum.²⁴ Bahan-bahan hukum dapat dibagi atas 3 (tiga) macam jika ditinjau dari sudut kekuatan mengikatnya masing-masing, yaitu:

- a) Bahan hukum primer, seperti UUD 1945, Undang-undang atau Perpu, Peraturan Pemerintah, Putusan Mahkamah Konstitusi, dan lain-lain.
- b) Bahan hukum sekunder, misalnya buku dan jurnal ilmiah yang berisi pendapat para pakar hukum;
- c) Bahan hukum tersier, misalnya kamus bahasa, kamus hukum, ensiklopedia, dan lain-lain.²⁵

Bahan-bahan hukum yang disebutkan di atas dibedakan atas dasar

²³ Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, Jakarta : Kencana, 2005 hlm. 96.

²⁴ *Ibid*, hlm. 66.

²⁵ Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif*, Jakarta : Raja Grafindo

kekuatan mengikatnya masing-masing.²⁶ Bahan hukum primer seperti UUD 1945, undang-undang, peraturan pemerintah, dan lain-lain mempunyai kekuatan mengikat yang lebih kuat dari pada bahan hukum sekunder dan tersier. Sebab, bahan hukum primer adalah norma-norma hukum positif yang ditetapkan dan ditegakkan oleh negara yang memiliki kekuasaan untuk memaksakan berlakunya peraturan perundang-undangan itu kepada setiap orang.

Bahan-bahan hukum sekunder mempunyai kekuatan yang lebih lemah dari pada bahan-bahan primer, Sebab kekuatan mengikat bahan-bahan hukum sekunder tidak dipaksakan oleh negara seperti halnya bahan-bahan hukum primer. Kekuatan mengikat bahan-bahan hukum sekunder terletak pada sikap penerimaan dan keyakinan akan kebenaran dari pendapat atau teori yang dikemukakan dalam buku-buku ilmiah dan jurnal-jurnal ilmiah tersebut.²⁷ Isi buku-buku ilmiah dan jurnal-jurnal ilmiah adalah pendapat para pakar hukum di bidangnya masing-masing. Oleh karena itu kekuatan mengikat pendapat atau teori yang tercantum dalam buku ilmiah atau jurnal ilmiah tersebut terletak pada sikap penerimaan atau penolakan orang banyak terhadap pendapat tersebut. Fungsi dari bahan-bahan hukum sekunder adalah memberikan penjelasan terhadap bahan-bahan hukum primer.

Bahan-bahan hukum tersier merupakan bahan hukum yang terlemah kekuatan mengikatnya diantara ketiga bahan hukum. Kekuatan mengikat bahan-bahan hukum tersier hanya didasarkan pada suatu kesepakatan

Persada, 2006, hlm. 33.

²⁶ Hotma P. Sibuea, *Op.cit*, hlm. 66.

bahan-bahan hukum tersier hanya didasarkan pada suatu kesepakatan (konvensi).²⁸ Bahan hukum tersier berfungsi untuk memberikan penjelasan atau keterangan terhadap bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder.

4. Teknik Pengumpulan Bahan Hukum

Teknik pengumpulan bahan hukum dalam penelitian ini menggunakan studi kepustakaan (*library research*). Studi kepustakaan adalah suatu teknik (prosedur) pengumpulan atau penggalian data kepustakaan. Data kepustakaan adalah data yang sudah didokumentasikan sehingga penggalian data kepustakaan tidak perlu dilakukan secara langsung kemasyarakat (lapangan),²⁹ akan tetapi dilakukan dimana data kepustakaan itu berada.

Data kepustakaan tidak selalu tersimpan di perpustakaan tetapi bisa ada di mana saja sehingga penggalian data kepustakaan secara praktis tidak harus dilakukan di perpustakaan. Data kepustakaan bisa terdapat di pengadilan, kantor-kantor lembaga negara atau tempat-tempat lain yang berfungsi untuk menyimpan data kepustakaan tersebut.

5. Teknik Pengolahan Bahan Hukum

Pengolahan bahan-bahan hukum dalam rangka penelitian yuridis normatif meliputi berbagai aktivitas intelektual (aktivitas akal budi), sebagai berikut :

- a. Memaparkan hukum yang berlaku;
- b. Menginterpretasi hukum yang berlaku;

²⁶ Hotma P. Sibuea, *Op.cit*, hlm. 66.

²⁷ *Ibid*, hlm. 67.

²⁸ *Ibid*, hlm. 69.

²⁹ Hotma P. Sibuea, *Op.cit*, hlm. 70.

Hukum itu merupakan produk manusia atau bangsa sebagai bentuk ungkapan isi hati, pikiran, dan perasaan manusia. Oleh karena itu untuk memahami ilmu hukum salah satu cara yang paling penting adalah dengan melakukan interpretasi atau penafsiran hukum.

Bahan-bahan hukum yang telah dikumpulkan kemudian ditafsirkan dengan cara-cara penafsiran yang ada dalam ilmu hukum. Penafsiran pada hakikatnya adalah usaha atau aktivitas untuk menetapkan atau menentukan makna atau mengungkap makna yang terkandung dalam norma-norma hukum.³¹ Logemann menyatakan “Dalam melakukan penafsiran hukum, seorang hakim wajib untuk mencari maksud dan kehendak pembuat undang-undang dan tidak dapat melakukan penafsiran terhadap undang-undang sedemikian rupa sehingga menyimpang dari yang dikehendaki oleh pembuat undang-undang itu.” Dengan kata lain, seorang penafsir terikat kepada kehendak pembentuk undang-undang. Hal ini berarti bahwa dalam melakukan penafsiran, penafsir harus berusaha mengungkap kembali ke permukaan kehendak pembuat undang-undang yang tercantum dalam teks undang-undang. Penafsiran yang demikian dapat disebut sebagai penafsiran yang bersifat reproduktif.³²

6. Analisis Bahan Hukum

Analisis hukum dalam pengertian Dogmatika Hukum adalah suatu aktivitas akal budi yang pada dasarnya bertujuan untuk mengurai norma-

³¹ *Ibid*, hlm. 29.

³² *Ibid*, hlm. 31.

aktivitas akal budi yang pada dasarnya bertujuan untuk mengurai norma-norma hukum agar kandungan norma yang terdapat dalam suatu kaidah hukum dapat diketahui.³³ Dalam Dogmatika Hukum yang dianalisa adalah norma hukum dan bukan data empiris. Alat bantu (sarana berpikir ilmiah) yang dapat dipergunakan untuk menganalisis norma-norma hukum adalah logika dan bahasa.³⁴ Oleh karena itu, dalam Dogmatika Hukum tidak lazim dikenal istilah analisis kualitatif atau analisis kuantitatif. Jadi, tujuan melakukan analisis hukum adalah untuk dapat mengungkap kandungan norma hukum sehingga dapat diketahui :

- a) Kaidah-kaidah hukum yang berisikan suruhan (*gebod*);
- b) Kaidah-kaidah hukum yang berisikan larangan (*verbod*); atau
- c) Kaidah-kaidah hukum yang berisikan kebolehan (*mogen*).³⁵

Jika sudah berhasil mengungkap isi dan sifat dari suatu kaidah (norma) hukum seperti dikemukakan diatas, masih ada langkah yang harus dilakukan dalam rangka analisis hukum tersebut.³⁶ Tindakan yang harus dilakukan yaitu melihat hubungan antara kandungan norma hukum yang sedang diteliti dengan kandungan norma hukum yang lain. Hubungan norma-norma hukum itu meliputi kandungan norma-norma hukum di antara pasal-pasal dalam suatu undang-undang maupun kandungan norma hukum antara pasal-pasal dari undang-undang yang berbeda.

Norma-norma hukum yang dianalisis kemudian disistematisasi atau disusun secara sistematis. Sistematisasi hukum artinya menata norma-norma

³² *Ibid*, hlm. 31.

³³ *Ibid*, hlm. 33.

³⁴ *Ibid*.

³⁵ *Ibid*.

meneguhkan) dan sistematis.³⁷ Beberapa undang-undang dari suatu bidang yang sama atau dari berbagai bidang yang berbeda dapat ditata dalam suatu tatanan sehingga tampak hubungannya.

F. Sistematika Penulisan

BAB I PENDAHULUAN

- A. Latar Belakang Masalah
- B. Rumusan Masalah
- C. Tujuan dan Manfaat Penelitian
- D. Kerangka Teoritis, Kerangka Konseptual dan Kerangka Pemikiran
- E. Metode Penelitian
- F. Sistematika Penelitian

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

- A. Tinjauan Umum Hukum Perburuhan
- B. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dan Macam-Macamnya
- C. Perselisihan Hubungan Industrial
- D. Asas Praduga Tak Bersalah

BAB III HASIL PENELITIAN

BAB IV PEMBAHASAN

- A. Pelaksanaan Ketentuan Pasal 158 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Terhadap Pekerja Yang Telah Merugikan Perusahaan (Melakukan Kesalahan Berat)
- B. Upaya Hukum Yang Dapat Dilakukan Oleh Pekerja Yang Diduga Telah Merugikan Perusahaan (Melakukan Kesalahan Berat) Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

³⁷ *Ibid.*

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

- A. Kesimpulan
- B. Saran

DAFTAR PUSTAKA

