

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pasal 27 ayat 2 di dalam UUD1945 berbunyi “*setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemamusiaan*”. Ayat dalam pasal tersebut memberi arti bahwa tujuan Negara ini menunjukkan untuk memastikansetiap warganya yang mau dan mampu bekerja, memperoleh pekerjaan sesuai dengan yang diinginkan, sesuai kemampuannya demi memenuhi kebutuhan sehari-hari baik dirisendiri dan keluarganya. Namun hak-hak tersebut tidak dapat dirasakan disaat pekerja atau buruh kehilangan pekerjaannya. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) adalah permasalahan yang sering terjadi dan cukup menarik perhatian. Hal ini karna PHK menyangkut kelangsungan hidup para pekerja/buruh dalam mencukupi kebutuhan diri sendiri dan keluarganya. PHK ialah langkah yang diharapkan tidak akan diambil oleh pengusaha ataupun pekerja. Akibat PHK akan langsung bisa dirasakan khususnya kepada pekerja yang bekerja dalam perusahaan.

Sebuah perusahaan perlu adanya faktor produksi modal dan tenaga kerja atau pekerja. Pengertian pekerja juga diatur dalam Undang-Undang No 3 Tahun 2003 yang menyatakan :

“tiap-tiap orang yang dapat melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/ ataupun jasa baik untuk penuhi kebutuhan sendiri ataupun untuk masyarakat”.

Hubungan antara seorang pekerja dengan pemberi kerja atau majikan ialah hubungan kerja. Dengan adanya perjanjian kerja, sehingga akan lahir perikatan maksudnya perikatan yang lahir karna adanya perjanjian kerja inilah yang merupakan hubungan kerja yang dituangkan dalam kontrak kerja. Kontrak kerja merupakan surat perjanjian yang dibuat oleh pengusaha dan pekerja yang sudah disepakati dan ditandatangani tiap- tiap pihak. Surat perjanjian kerja ini sebagai dasar bagaimana hak serta kewajiban kedua pihak terpenuhi. Dalam pemenuhan hak serta kewajiban akan terjadi suatu permasalahan antara kedua belah pihak. Permasalahan yang terjadi antara pengusaha dengan pekerja diakibatkan oleh perbedaan pendapat yang berujung pertentangan ataupun sengketa. Penyelesaian sengketa antara pengusaha serta pekerja sangat diperlukan demi terciptanya hubungan industrial yang harmonis serta kondusif. Dalam Sistem hukum di Indonesia, penyelesaian sengketa yang terjalin antara pengusaha serta pekerja dikenal dengan perselisihan hubungan industrial. Pasal 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Sengketa yang Berkaitan dengan Hubungan Industrial. Perselisihan dalam hubungan bisnis disebut dengan “perbedaan pendapat” yang mengakibatkan perselisihan antara pengusaha atau karyawan dengan persatuan karyawan / karyawan atau karyawan / karyawan dalam bisnis tersebut, karena terdapat perbedaan hak, perselisihan hak, perselisihan sewenang-wenang dan perselisihan. di kalangan pekerja / serikat pekerja. Dalam perusahaan ”.

PHK yang terjadi dalam suatu perusahaan terjadi karna keinginan individu sendiri dan keinginan dari perusahaan. Pemutusan Hubungan Kerja atas keinginan diri sendiri terjadi dengan alasan berharap menerima upah atau gaji lebih tinggi

daripada diperusahaan sebelumnya sehingga meningkatkan taraf hidup yang lebih baik lagi. Bagi pengusaha industri, PHK adalah kerugian karena mereka tahubahwa pekerja / karyawan telah dilatih, melakukan investasi besar dan mengetahui pekerjaan apa yang dibutuhkan perusahaan, tetapi pada titik tertentu mereka perlu berhenti bekerja untuk melindungi perusahaan dan mencegah lebih lanjut.

PHK terjadi karna adanya permasalahan antara pengusaha dan pekerja. PHK yang dilakukan oleh perusahaan terjadi salah satunya dengan alasan Pekerja/Buruh telah melakukan kesalahan, baik itu kesalahan ringan ataupun kesalahan besar yang tidak bisa di tolelir lagi. Kesalahan karyawan dapat diklasifikasikan menjadi 2, yaitu. Kesalahan ringan dan kesalahan berat. Cobalah untuk memperbaiki kesalahan ringan dengan peringatan bersahabat dan lisan dan / atau tertulis. Adalah kesalahan berat bahwa perusahaan dan pengusahamemiliki kekurangan yang sangat besar. dan para pengusahayakin bahwa kerugiannya cukupbesar dan menghambat keberlangsungan perusahaan. PHK oleh pengusaha dilakukan karena pengusaha bertanggungjawab atas efisienserta berjalannya perusahaan denganbaik.

Pemutusan kontrak kerja dan pemutusan kontrak kerja setelah kontrak kerja berarti bahwa pengendalian karyawan akan dilakukan oleh pemberi kerja sesuai dengan ketentuan kontrak bersama serta sesuai dengan ketentuan perundangan-undangan. Jika ketenagakerjaan mengganggu perlindungan hukum hak-hak pekerja, hal ini dilakukan melalui negosiasi antara pengusaha dan serikat pekerja atau pekerja / pekerja. Pemberi kerja tidak dapat melakukan pemutusan hubungan

kerja dengan karyawan / karyawan setelah pemberi kerja menerima perintah untuk bernegosiasi dengan bisnis. pekerjaan, upah.

Secara teori Pemutusan Hubungan Kerja mempunyai 4 jenis diantaranya : PHK oleh pengadilan, PHK oleh majikan/pengusaha, PHK oleh Pekerja dan PHK karna putus demi hukum. Pemutusan Hubungan Kerja oleh pengadilan Pada prinsipnya kesalahan berat yang dilakukan pekerja dapat dilakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) setelah memperoleh putusan yang berkekuatan hukum tetap dalam perselisihan antara para pihak. Pada Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 3 Tahun 2003 pasal 155 ayat (2) menjelaskan :“Slama keputusan dari badan penyelesaian perselisihan ketenagakerjaan belum ditetpkan, baik pengusaha maupun pekerja harus memenuhi semua kewajibannya..”

PHK dapat dicegah apabila pengusaha serta pekerja tidak melanggar bsyarat yang sudah diatur dalam Undang- Undang Ketenagakerjaan No 13 Tahun 2003 beserta peraturan penerapannya, Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, serta Perjanjian Kerja Bersama yang menjadi dasar pengusaha serta pekerja ataupun buruh dalam melaksanakan hubungan kerja yang melindungi hak serta kewajiban kedua belah pihak.

Apabila pekerja melakukan kesalahanberat (tindakpidana) di tempat kerja sebagaimana syarat Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor. 13/ 2003Pasal 158 UU, sehingga dengan syarat bukti: karyawan diikat merah, ada permintaan atau didukung oleh minimal 2 orang saksi, pengusaha dapatmemberhentikan sesuatu tanpa prosedur menjalin hubungan industrial.(Suprayogi, 2016)

Pasal 158 (1) "UU Ketenagakerjaan" mengatur bahwa pengusaha dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja berdasarkan kesalahan berat berikut:

- a. Melakukan tindakan penipuan, pencurian atau penyalahgunaan properti dan / uang perusahaan;
- b. Memberikan/membuat informasi palsu/plagiat atau tidak benar untuk merugikan perusahaan;
- c. Diketahui Mabuk, menggunakan dan atau mengedarkan golongan narkoba, dan zat adiktif lainnya di lingkungan kerja.
- d. Terlibat dalam perilaku tidak etis atau melakukan tindakan perjudian di lingkungan kerja;
- e. Melakukan tindakan penyerangan, penyalahgunaan, tindakan ancaman atau mengintimidasi rekan kerja atau pemberi kerja di tempat kerja;
- f. Membujuk/mengajak rekan kerja atau pengusaha untuk melanggar hukum dan peraturan;
- g. Dengan sengaja melakukan kerusakan atau cedera karena kelalaian atau disengaja pada property di lingkungan perusahaan;
- h. Dengan ceroboh atau sengaja menempatkan teman sekerja atau majikan dalam keadaan beresiko di tempat kerja;
- i. Pengungkapan rahasia perusahaan yang harus dirahasiakan, kecuali untuk kepentingan nasional; atau
- j. Melakukan perbuatan lainnya di lingkungan perusahaan diancam dengan sanksi pidana penjara 5 tahun atau lebih.

Menurut ketentuan tersebut di atas, kesalahan serius yang ditetapkan dalam Ps 158 ayat-1 "UU Ketenagakerjaan" adalah tindakan pelanggaran yang dikenai sanksi pidana. Di dalam hukum pidana, asas praduga tidak bersalah sudah dikenal luas. Implikasi dari asas ini adalah seseorang yang diduga melakukan tindakan pidana harus dianggap tidak bersalah sampai pengadilan mengeluarkan putusan bahwa ia telah melakukan tindakan pidana tersebut. Undang - Undang No 48 Tahun 2009 tentang kekuasaan kehakiman menjelaskan konsep asas praduga tidak bersalah: *"Siapapun yang disangka, ditahan, dituduh atau dibawa ke persidangan, mereka harus dianggap tidak bersalah sampai adanya pembuktian kesalahannya dan memperoleh kekuatan hukum tetap"*.

Kenyatannya yang terjadi ialah perusahaan melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh yang melakukan kesalahan berat yaitu pelanggaran tindak pidana tanpa ada penetapan dari pengadilan terkait kasus tindak pidana tersebut. Tindakan perusahaan melakukan Pemutusan Hubungan Kerja akibat kesalahan yang dilakukan oleh pekerja tanpa ada putusan pengadilan bahwa pekerja tersebut benar dan terbukti melakukan kesalahan disebabkan kurangnya pengetahuan pengusaha dan pekerja terhadap mekanisme penyelesaian hubungan industrial. Sama halnya dengan hakim di pengadilan Mahkamah Agung dalam memutuskan perkara yang telah membenarkan perusahaan yang melakukan PHK terhadap pekerjanya akibat melakukan kesalahan berat. Hal ini dapat dilihat dalam perkara yang di laporkan ke pengadilan Mahkamah Agung.

Kasus seorang pekerja bernama Robert Immanuel Marpaung, Warga Negara Indonesia, karyawan swasta, alamat : Perum Sumbersari Permai 1 Blok K/2.

Lingkungan Kramat. Kelurahan Kranjingan, KecamatanSumbersari, Kabupaten Jember. Robert mulai bekerja di PT Bank Perkreditan Rakyat yang berkedudukan di Jl. Gajah Mada 187 Kav A17-18 Jember dengan jabatan terakhir sebagai Pimpinan Kantor Kas Kalisat pertanggal 20 Agustus 2003. Dirugikan dengan adanya Pemberian Surat Pemberitahuan Pemutusan Hubungan Kerja secara sepihak oleh PT PT Bank Perkreditan Rakyat dengan alasan telah melakukan pelanggaran berat yaitu telah meminta atau menerima hadiah dari nasabah sehingga dapat mempengaruhi pertimbangan .penilaianmaupun yang dapat menimbulkan perasaan berhutang budi kepada sipemberi. Yang mana disebutkan dalam putusanPengadilan Mahkamah Agung perkaraNomor 684K/Pdt. Sus-PHI/2015(<http://putusan.mahkamahagung.go.id/>)

Mengingat sebagian besar penerapan penyelesaian perselisihan ketenagakerjaan di Indonesia tidak memenuhi harapan dan bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, maka penyelesaian perselisihan ketenagakerjaan dengan perusahaan dan perlindungan hak dan hokum tidak berjalan mulus. Oleh sebabitu, pada kesempatan ini Penulis akan membahas dalam penulisan skripsi hokum dengan judul”**ANALISIS YURIDIS PENYELESAIAN SENGKETA PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA AKIBAT PELANGGARAN BERAT YANG DILAKUKAN PEKERJA**”

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan dengan apa yang sudah Penulis paparkan diatas sebelumnya terdapat beberapa permasalahan yang akan menjadi pokok pembahasan sebagai materi dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Adanya kasus Pemutusan Hubungan Kerja akibat pelanggaran beratterhadap hukum pidana tanpa ada putusan pengadilan pidana.
2. Ada hakim membenarkan PHK kesalahan berat tanpa putusan pengadilan pidana.

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang sertai identifikasi permasalahan yang ada, tidak semua dapat diteliti secara intensif oleh Penulis. Sebagai bentuk antisipasi agar pembahasan dan permasalahan tidak melebar, untuk itu penelitian ini akan dibatasi pada analisa Pemutusan Hubungan Kerja akibat kesalahan berat dalam putusan Pengadilan Mahkamah Agung Nomor 684K/Pdt. Sus-PHI/2015. Fokus pembahasannya akan dijabarkan lebih lanjut pada bagian perumusan masalah.

1.4 Rumusan Masalah

Untuk mencapai hasil pembahasan yang diinginkan, pernyataan masalah diperlukan dalam penelitian ini, berikut rumusan masalah yang penulis kaji sebagai berikut:

1. Bagaimanakah keabsahan Pemutusan Hubungan Kerja sehubungan dengan pelanggaran berat berdasarkan Putusan Pengadilan Nomor 684K/Pdt. Sus-PHI/2015 berdasarkan hukum positif di Indonesia ?
2. Bagaimanakah penyelesaian perselisihan hubungan industrial akibat pemutusan hubungan kerja (PHK) berdasarkan Putusan Pengadilan Nomor 684K/Pdt. Sus-PHI/2015 ?

1.5 Tujuan penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini antarlain sebagai berikut, yaitu:

1. Mengetahui aturan hukum dalam memutuskan perkara pemutusan hubungan kerja akibat kesalahan berat pekerja/buruh.
2. Untuk menganalisa penyelesaian perselisihan hubungan industrial akibat pemutusan hubungan kerja (PHK) yang dilakukan PT Bank Perkreditan Rakyat akibat pelanggaran berat yang dilakukan oleh karyawan akibat membantu melakukan tindak kejahatan.

1.6 Manfaat Penelitian

1.6.1 Manfaat Teoritis

Peneliti berharap dapat memperoleh pemahaman dan memberikan manfaat bagi pembaca dalam mengetahui bagaimana aturan hukum dalam perkara pemutusan hubungan kerja (PHK) yang dilakukan perusahaan akibat kesalahan berat yang dilakukan pekerja.

1.6.2 Manfaat Praktis

Adapun manfaat praktis yang ingin penulis sampaikan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Pengadilan Hubungan Industrial

Dengan penelitian ini, diharapkan dapat memberikan saran dan pertimbangan untuk menilai dalam memutuskan hukuman agar dapat memberikan rasa keadilan bagi pekerja atau perusahaan dalam perkara pemutusan hubungan kerja akibat kesalahan berat.

2. Bagi Pekerja/buruh

Sebagai pekerja yang bekerja di suatu perusahaaa, penelitian ini diharapkan dapat mampu memberi pengetahuan seperti apa sistem hukum yang ada di Indonesia dan apa hak-hak yang diperoleh jika melakukan suatu kesalahan berat sehingga dilakukan pemutusan hubungan kerja oleh perusahaan.

3. Bagi Perusahaan

Sebagai perusahaan atau pemberi kerja, penelitian ini diharapkan dapat memberi sumbangsih pemikiran bagi perusahaan dalam memahami dan menerapkan Undang-Undang Ketenagakerjaan agar hak dan kewajiban antara pekerja dengan perusahaan terpenuhi.

4. Bagi Universitas Putera Batam

Universitas Putera Batam sebagai bagian yang mampu bekerja sebagai lembaga kontrol sosial dengan sistem pendidikan formal dilaksanakan dan diharapkan dapat memberikan gambaran dan kontribusi yang membantu institusi fungsional terkait dengan hubungan antar negara dan masyarakat tentang pokok-

pokok bahasan didalam penelitian ini. Diharapkan juga untuk memberikan pengetahuan dan menambah wawasan bagi siswa.

5. Bagi Penulis

Hasil yang diperoleh oleh penulis selama membuat penelitian ini dapat membuka wawasan dan pemahaman peneliti mengenai dinamika dan permasalahan yang terjadi pekerja, perusahaan dan pengadilan hubungan industrial dalam perkara pemutusan hubungan kerja akibat kesalahan berat.