

SKRIPSI

PHK TERHADAP PEKERJA YANG DISANGKA MELAKUKAN TINDAK PIDANA



OLEH :

MOHAMMAD ARIEF BUDIMAN

NIM. 039910563 U

**FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA
2005**

**PHK TERHADAP PEKERJA YANG DISANGKA
MELAKUKAN TINDAK PIDANA**

SKRIPSI

**DIAJUKAN UNTUK MELENGKAPI TUGAS DAN
MEMENUHI SYARAT MEMPEROLEH GELAR
SARJANA HUKUM**

Dosen Pembimbing

Penyusun


H. Machsoen Ali, S.H., M.S.
NIP. 130 355 366


Mohammad Arief Budiman
NIM. 039910563 U

**FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA
2005**

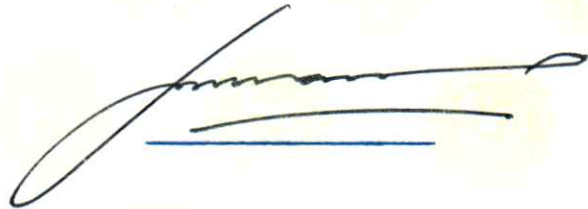
**Skripsi ini telah diuji dan dipertahankan dihadapan Panitia Penguji
Pada Tanggal 23 Desember 2004**

Panitia Penguji Skripsi :

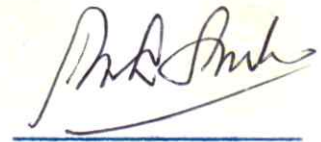
Ketua : Lanny Ramli, S.H., M.H.

Handwritten signature of Lanny Ramli in black ink, positioned above a blue horizontal line.

Anggota : 1. H. Machsoen Ali, S.H., M.S.

Handwritten signature of H. Machsoen Ali in black ink, positioned above a blue horizontal line.

2. DR. Martin L. Souhuka, S.H., M.S.

Handwritten signature of DR. Martin L. Souhuka in black ink, positioned above a blue horizontal line.

Aku tidak bermaksud melarangmu
Meninggalkan dunia bentuk dan bebauan;
Tidak, ini adalah kekayaanmu, tanahmu.
Pilihlah salah satu mutiara yang keluar dari
pasir ini
Keruklah seluruh gunung-gemunung dengan
kapakmu,
Nyalakan api dari dalam dirimu
Dan biarkan ia terlihat oleh cahayamu.
Tapi cerabutlah dirimu dari berhala-berhala
kuno:
Ukirlah dunia menurut hasrat hatimu
Jangan memuja warna dan bebauan,
Semua hanyalah jebakan belaka.
Hati adalah kuil bagi Tuhan
Persembahkan ia hanya pada-Nya

Mohammad Iqbal

Jika kau tak sanggup lagi bertanya
Kau akan ditenggelamkan keputusan-keputusan
Jika kau tahan kata-katamu
Mulutmu tak bisa mengucapkan apa maumu
Terampas
Kau akan diperlakukan seperti batu
Dibuang dipungut
Atau dicabut seperti rumput
Atau menganga
Diisi apa saja menerima
Tak bisa ambil bagian
Jika kau tak berani lagi bertanya
Kita akan jadi korban keputusan-keputusan
Jangan kau penjarakan ucapanmu
Jika kau menghamba kepada ketakutan
Kita memperpanjang barisan perbudakan

Ucapkan Kata-Katamu, Wiji Thukul,
IndonesiaTera, 2000

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Wr.Wb

Alhamdulillah, puji syukur penulis panjatkan kepada Yang Maha Segala, yang telah memberikan ridho dan hidayahnya kepada penulis, hingga akhirnya penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini yang berjudul **“PHK Terhadap Pekerja Yang Disangka Melakukan Tindak Pidana”** dan dapat mempertahankan serta mempertanggungjawabkannya di hadapan dosen penguji, pada Tanggal 23 Desember 2004.

Dengan segala hormat, penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada Bapak H. Machsoen Ali, S.H., M.S yang telah bersedia membimbing penulis hingga skripsi ini dapat terwujud.

Terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya juga penulis sampaikan, kepada yang terhormat :

1. Bapak H. Machsoen Ali, S.H.,M.S. selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Airlangga Surabaya.
2. Ibu Lanny Ramli, S.H.,M.H. dan Bapak DR. Martin L Souhuka, S.H.,M.S. selaku dosen penguji.
3. Dosen-dosen pengajar beserta staf di Fakultas Hukum Universitas Airlangga, Surabaya (*Biarkan aku menyimpan jejak kakimu dalam hatiku-Tagore*).
4. Ibundaku Tercinta, Kakakku Tersayang Nita, dan Almarhum Ayahandaku Tercinta, Istriku Tercinta beserta anaknda Aziz dan Anggra. (*Tanpa mu*

tiada—Aku tak bisa paham, bagaimana mungkin sesuatu bisa muncul begitu saja dari ketiadaan-Tagore).

5. Sahabatku T Gandung Pamungkas (*Jika otak kita cukup sederhana untuk memahaminya-Tagore*), A Ronny Indrayana, Panglima GAM Sugeng Intaro. (*Hidup mempertemukan kita dengan seseorang, lantas memisahkannya lagi-SenoGumiraAjidarma*)
6. Umat manusia; yang pernah ada, dan yang akan ada (*Kita adalah bagian dari keluarga yang sama-JosteinGaarder*).

Semoga skripsi ini dapat berguna bagi pihak-pihak yang berkecimpung dalam dunia pengusaha dan para buruh beserta pihak-pihak lainnya. Akhir kata, penulis memohon maaf apabila terucap kata-kata yang tidak berkenan baik yang di sengaja maupun yang tidak di sengaja.

Wassalamualaikum Wr.Wb

Surabaya, 23 Desember 2004

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN MOTTO	iii
HALAMAN PERSEMBAHAN	iii
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	vii
BAB I : PENDAHULUAN	1
1. Latar Belakang dan Rumusan Masalah.....	1
2. Penjelasan Judul.....	6
3. Alasan Pemilihan Judul.....	7
4. Tujuan Penulisan.....	7
5. Metodologi.....	8
6. Pertanggungjawaban Sistematika.....	9
BAB II : PHK DAN PUTUSAN PENGADILAN YANG	
MEMPUNYAI KEKUATAN HUKUM TETAP	11
1. Jenis - jenis PHK.....	11
2. Alasan - alasan PHK.....	18
3. Prosedur PHK.....	23

BAB III : PEMENUHAN HAK PEKERJA YANG DIPUTUSKAN HUBUNGAN KERJANYA SEBELUM ADANYA PUTUSAN PENGADILAN YANG MEMPUNYAI KEKUATAN HUKUM TETAP.....	26
1. Putusan Pengadilan Yang Mempunyai Kekuatan Hukum Tetap	26
2. Hak – Hak Pekerja Yang di PHK.....	32
BAB IV : PENUTUP.....	41
1. Kesimpulan	41
2. Saran.....	42
DAFTAR PUSTAKA	

DAFTAR ISI

BAB I : PENDAHULUAN 1

- 1. Latar Belakang dan Rumusan Masalah 1
- 2. Penjelasan Judul 6
- 3. Alasan Pemilihan Judul 7
- 4. Tujuan Penulisan 7
- 5. Metodologi 8
- 6. Pertanggungjawaban Sistematika 9

**BAB II : PHK DAN PUTUSAN PENGADILAN YANG
MEMPUNYAI KEKUATAN HUKUM TETAP 11**

- 1. Jenis-jenis PHK 11
- 2. Alasan-alasan PHK 18
- 3. Prosedur PHK 23

**BAB III : PEMENUHAN HAK PEKERJA YANG DIPUTUSKAN
KERJANYA SEBELUM ADANYA PUTUSAN
PENGADILAN YANG MEMPUNYAI KEKUATAN
HUKUM TETAP 26**

- 1. Putusan Pengadilan Yang Mempunyai
Kekuatan Hukum Tetap 26
- 2. Hak Hak Pekerja Yang di PHK 32

BAB IV : PENUTUP 41

- 1. Kesimpulan 41
- 2. Saran 42

DAFTAR PUSTAKA

BAB I

PENDAHULUAN

Cipta Karya

(031) 5941925

BAB I

PENDAHULUAN

1. Latar Belakang dan Rumusan Masalah

Pembangunan nasional dilaksanakan dalam rangka pembangunan seluruh masyarakat Indonesia. Pembangunan adalah usaha menciptakan kemakmuran dan kesejahteraan rakyat, oleh karena itu hasil-hasil pembangunan harus dapat dinikmati oleh seluruh rakyat sebagai peningkatan kesejahteraan lahir dan batin secara adil dan merata. Sebaliknya, berhasilnya pembangunan tergantung pada partisipasi aktif seluruh rakyat yang berarti pembangunan harus dilaksanakan.

Berdasar ketentuan dari Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 disebutkan bahwa tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Hal ini berarti menjadi tugas negara yang dilaksanakan oleh pemerintah untuk mengusahakan agar setiap orang yang mau dan mampu bekerja akan mendapatkan pekerjaannya sesuai dengan yang diinginkannya dan setiap orang yang bekerja dapat memperoleh penghasilan yang cukup untuk hidup layak, bagi pekerja sendiri maupun keluarganya.

Usaha pemerintah untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat, khususnya pekerja, terbentur pada kesempatan kerja. Yang menjadi kendala adalah pada masa sekarang jumlah angkatan kerja mengalami peningkatan yang melebihi kesempatan yang ada, sehingga menimbulkan persaingan yang ketat untuk mendapatkan pekerjaan yang layak. Pemerataan kesempatan kerja akan dapat tercapai apabila penciptaan lapangan kerja dan pelaksanaan kerja didasarkan

pada hubungan kerja yang baik antara pemerintah, pengusaha dan pekerja itu sendiri.

Sandang, pangan, papan merupakan kebutuhan primer yang harus dipenuhi keberadaannya demi kelangsungan hidup manusia. Guna memenuhi kebutuhan primer itu manusia harus bekerja untuk mendapatkan penghasilan, baik itu bekerja pada instansi pemerintah maupun di sektor swasta. Bagi mereka yang bekerja pada instansi pemerintah maka kehidupan sehari-hari dan tunjangan hari tua akan terjamin karena setidaknya gaji mereka cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari meskipun tidak semua dari mereka berpenghasilan besar. Begitu juga mereka yang mempunyai posisi penting pada sebuah perusahaan, misalnya para pengusaha, dan mereka yang bekerja secara mandiri (wiraswasta). Walaupun pihak-pihak ini tidak mendapat tunjangan hari tua namun setidaknya dengan pendapatan mereka, maka mereka sudah dapat hidup secara layak.

Bagi mereka yang bekerja di sektor swasta dan menduduki posisi rendah, dalam hal ini disebut pekerja atau sering disebut dengan buruh, maka kebutuhan sehari-hari hanya dapat dipenuhi dengan bekerja. Seiring dengan lajunya perkembangan pembangunan dan proses industrialisasi serta meningkatnya jumlah angkatan kerja, maka masalah perselisihan perburuhan atau industrial yang timbul antara pekerja dengan pengusaha merupakan suatu kejadian yang wajar. Hal ini mengingat adanya berbagai tipe manusia yang bekerja di perusahaan selalu akan berhadapan dengan kebijaksanaan tersebut mungkin dirasakan sebagai aktifitas yang sangat memuaskan tetapi di lain pihak akan dirasakan sebagai aktifitas yang kurang memuaskan.

Selain adanya perselisihan, tidak menutup kemungkinan adanya pemutusan hubungan kerja di perusahaan-perusahaan. Pemutusan hubungan kerja ini ada yang berdasarkan alasan sesungguhnya, ada juga yang berdasarkan alasan yang dicari-cari agar pihak perusahaan dapat mengganti pekerja lama dengan pekerja baru yang upahnya lebih kecil nominalnya daripada upah pekerja lama. Ada pula yang di PHK karena melakukan perbuatan pidana, baik di dalam perusahaan maupun terjadi di luar perusahaan.

Industrialisasi di Indonesia tentu tidak bisa dipisahkan dari peranan dan kedudukan pekerja. Peranan kedudukan pekerja sangat penting, Menurut Pasal 1 angka 3 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pengertian pekerja adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Maka tak dapat dipungkiri bahwa peranan dan kedudukan pekerja menjadi penting, karena ia adalah pelaku yang turut serta secara langsung dalam dunia industri sekaligus tujuan dari pembangunan nasional yang dicita-citakan. Dengan demikian penting maknanya adanya suatu perlindungan hukum bagi pekerja dan keluarganya sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan.

Perlindungan hukum bagi pekerja adalah mutlak perlu karena dunia industri yang menjadi pijakan ekonomi nasional tak selamanya berjalan harmonis dan dinamis sesuai nilai-nilai Pancasila. Adakalanya terjadi perselisihan hubungan industrial antara pekerja dan pengusaha berlandaskan Pancasila yang dicanangkan selama ini.

Ada empat istilah dalam pemutusan hubungan kerja yaitu¹ :

1. Termination yaitu putusnya hubungan kerja karena selesai atau berakhirnya kontrak kerja.
2. Dismissal yaitu putusnya hubungan kerja karena tindakan indisipliner.
3. Redundancy yaitu pemutusan hubungan kerja yang dikaitkan dengan perkembangan teknologi.
4. Retrechment yaitu pemutusan hubungan kerja yang dikaitkan dengan masalah ekonomi, masalah pemasaran dan lain sebagainya sehingga perusahaan tersebut tidak dapat atau tidak mampu memberikan upah kepada pekerjanya.

Bagi suatu perusahaan yang melakukan pemutusan hubungan kerja antara pihak perusahaan dengan pekerja sebenarnya merupakan suatu kerugian karena harus melepas pekerjanya yang selama ini sadar atau tidak sadar sudah dilatih dengan mengeluarkan ongkos yang banyak dan sudah mengetahui cara-cara kerja yang dibutuhkan oleh perusahaan. Berakhirnya hubungan kerja bagi tenaga kerja berarti pula kehilangan mata pencaharian yang berarti pula permulaan masa pengangguran dengan segala akibatnya, sehingga untuk menjamin kepastian dan ketentraman hidup kaum pekerja seharusnya tidak ada pemutusan hubungan kerja. Akan tetapi dalam kenyataannya membuktikan bahwa pemutusan hubungan kerja tidak dapat dicegah seluruhnya².

¹ Sendjun H Manulang, *"Pokok-pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia"*, Rineka Cipta, Jakarta, 2001, h. 64.

² *Ibid.*, h.106-107

Seperti telah diungkapkan oleh Iman Soepomo, jika setiap orang berhak atas pekerjaan, orang itu setelah mendapat pekerjaan harus berhak pula untuk terus bekerja, artinya tidak diputuskan hubungan kerjanya pada esok harinya setelah ia mendapatkan pekerjaan³.

Dengan diputusnya hubungan kerja oleh pengusaha berarti merupakan permulaan dari segala kesengsaraan sebab pekerja akan kehilangan mata pencahariannya. Dimana mata pencahariannya tersebut merupakan biaya hidup untuk dirinya sendiri beserta keluarganya. Jika mengalami pemutusan hubungan hukum maka pekerja akan kehilangan kesejahteraan dan memberi pengaruh buruk baik dari sisi psikologis, ekonomis, maupun finansial dan juga hal ini akan menimbulkan banyaknya pengangguran. Sebagaimana disebutkan oleh Iman Soepomo : “Pemutusan hubungan kerja bagi buruh merupakan permulaan segala pengakhiran, permulaan dari berakhirnya kemampuan menyekolahkan anaknya dan sebagainya”⁴.

Pemutusan hubungan kerja seringkali menyulut konflik hubungan industrial antara pekerja dengan pengusaha. Konflik di antara kedua belah pihak tersebut karena adanya perselisihan mengenai besarnya uang pesangon yang layak, uang penghargaan semasa kerja, ganti rugi dan lain sebagainya. Tetapi apabila diketahui bahwa pekerja melakukan tindak pidana, maka perusahaan tidak dapat mentoleransi tindakan pekerja tersebut.

Dari latar belakang ini timbullah permasalahan sebagai berikut :

³ Imam Soepomo, *“Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja”*, Djambatan, Jakarta, Cetakan IX, 2001, h. 164-165

⁴ *Ibid.*, h. 145

1. Apakah pemutusan hubungan kerja sebelum adanya Putusan Pengadilan Yang Mempunyai Kekuatan Hukum Tetap tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku ?
2. Bagaimanakah pemenuhan hak pekerja yang diputuskan hubungan kerjanya sebelum ada putusan pengadilan yang mempunyai kekuatan hukum tetap ?

2. Penjelasan Judul.

Judul skripsi ini adalah **“PHK Terhadap Pekerja Yang Disangka Melakukan Tindak Pidana”**.

PHK adalah pemutusan hubungan kerja menurut Pasal 1 angka 25 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003, tentang Ketenagakerjaan adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja dan pengusaha. Pekerja menurut Pasal 1 angka 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu : setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Disangka melakukan tindak pidana adalah dikira, belum pasti melakukan perbuatan yang melawan hukum. Seseorang selalu dianggap tidak bersalah selama belum ada putusan pengadilan yang menyatakan bahwa dia memang bersalah dan melakukan tindak pidana.

3. Alasan Pemilihan Judul

Indonesia sekarang sedang giat-giatnya membangun dimana industrialisasi tak terelakkan lagi sebagai tumpuan ekonomi. Apalagi saat ini kita sedang berusaha keluar dari krisis ekonomi. Hal ini tentulah tak bisa lepas dari peranan dan kedudukan pekerja. Pekerja adalah alat penggerak dunia industri dan tujuan pembangunan nasional yang dicita-citakan. Tanpa kehadiran pekerja di dunia industri adalah mustahil terwujudnya pembangunan nasional yang termaktub dalam Pancasila dan Undang Undang Dasar 1945.

Pekerja memegang peranan yang penting yang antara lain berperan untuk memastikan berjalan tidaknya sektor industri. Tak bisa dipungkiri bahwa sebagian besar pekerja buta akan hukum. Dengan penulisan skripsi ini, pekerja akan tahu akan hak-haknya apabila diputuskan hubungan kerjanya oleh majikan dengan alasan yang sebenarnya maupun dengan alasan yang mengada-ada.

4. Tujuan Penulisan

- a. Memenuhi persyaratan untuk menyelesaikan studi di Fakultas Hukum Universitas Airlangga dalam rangka mendapatkan gelar Sarjana Hukum.
- b. Mengkaji lebih dalam tentang PHK yang dijatuhkan sebelum adanya putusan pengadilan yang mempunyai kekuatan hukum tetap.
- c. Mencari tahu tentang pemenuhan hak pekerja yang diputuskan hubungan kerjanya sebelum adanya putusan pengadilan yang mempunyai kekuatan hukum tetap.

- d. Menambah wawasan dan pengetahuan penulis tentang hukum perburuhan berikut permasalahan dan penyelesaiannya.
- e. Sebagai bahan masukan dan wacana bagi para praktisi hukum maupun mahasiswa hukum dalam menyikapi permasalahan perselisihan yang timbul di dunia industri.

5. Metodologi

Metode yang digunakan dalam skripsi ini adalah sebagai berikut :

a. Pendekatan Masalah.

Pendekatan masalah yang digunakan dalam skripsi ini ialah yuridis normatif. Artinya pendekatan yang dilakukan dari aspek hukum melalui pembahasan terhadap peraturan-peraturan yang berkenaan dengan perlindungan hukum bagi pekerja yang disangka melakukan tindak pidana guna menyelesaikan permasalahan hukum (*legal issue*) yang menjadi pokok pembahasan. Penggunaan yuridis normatif dalam skripsi ini lebih diarahkan pada pendekatan konsep (*conceptual approach*) yaitu pendekatan yang digunakan untuk menganalisa permasalahan hukum (*legal issue*) melalui pembahasan konsep yang dianut oleh peraturan perundang-undangan.

b. Bahan Hukum.

Bahan hukum yang diperlukan dalam penulisan skripsi ini meliputi bahan hukum primer, seperti peraturan perundang-undangan yang berlaku tentang PHK dan tentang perbuatan pidana serta bahan sekunder yaitu kajian kepustakaan, literatur, pendapat sarjana hukum.

c. **Prosedur Pengumpulan dan Pengolahan Bahan Hukum.**

Bahan hukum yang diperoleh, dikumpulkan, diseleksi dengan cara mengambil bahan yang sekiranya relevan dengan permasalahan yang hendak dibahas. Kemudian dilakukan pengolahan terhadap bahan hukum primer maupun sekunder guna menajamkan keakuratannya untuk selanjutnya diuraikan dan dibahas secara sistematis sesuai dengan pembahasan tiap bab.

d. **Analisis Bahan Hukum.**

Analisis bahan hukum dilakukan dengan cara menelaah dan memilah keterkaitan bahan hukum yang satu dengan yang lainnya untuk dipadukan kekonsistennannya dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Dari situlah lantas disusun, diuraikan, dikaji permasalahannya berdasarkan aturan-aturan hukum positif dan terakhir ditarik kesimpulan.

6. Pertanggungjawaban Sistematika

Skripsi ini terdiri atas 4 bab, dimana antara bab yang satu dengan bab lainnya terdapat keterkaitan dan saling melengkapi. Untuk lebih jelasnya, bab-bab tersebut adalah sebagai berikut :

- a. Bab I sebagai pendahuluan memuat latar belakang permasalahan, penjelasan dan alasan pemilihan judul, tujuan penulisan metodologi, serta pertanggungjawaban sistematika. Bab I merupakan dasar pijakan untuk melangkah ke bab-bab selanjutnya.
- b. Bab II menjabarkan tentang PHK yang dilakukan sebelum adanya putusan pengadilan yang mempunyai kekuatan hukum tetap, yang untuk lebih jelasnya

akan dibagi dalam 3 (tiga) topik (sub bahasan) yaitu jenis-jenis PHK, alasan-alasan PHK dan prosedur PHK.

- c. Bab III menjabarkan pemenuhan hak pekerja yang diputuskan hubungan kerjanya sebelum adanya putusan pengadilan yang mempunyai kekuatan hukum tetap, yang untuk lebih jelasnya akan dibagi dalam 2 (dua) topik (sub bahasan) yaitu putusan pengadilan yang mempunyai kekuatan hukum tetap dan hak-hak pekerja yang di PHK.
- d. Bab IV sebagai Penutup memuat kesimpulan dari bab sebelumnya serta saran-saran sebagai upaya perbaikan dan pemecahan permasalahan di masa mendatang.

BAB II

PHK DAN PUTUSAN PENGADILAN YANG MEMPUNYAI KEKUATAN HUKUM TETAP

1. Jenis-jenis PHK

Manusia adalah makhluk sosial yang selalu berinteraksi dan bergantung pada sesamanya. Manusia harus bekerja untuk mempertahankan kelangsungan hidupnya. Tanpa bekerja, manusia tidak akan dapat mempertahankan hidupnya dengan baik. Bekerja termasuk salah satu cara bagi manusia untuk mencukupi kebutuhan hidupnya. Pada zaman lalu yang terjadi adalah perbudakan. Pada zaman perbudakan ini, para budak tidak mempunyai hak apapun, bahkan hak atas hidupnya. Mereka hanya memiliki kewajiban melakukan pekerjaan, kewajiban menuruti segala perintah, menuruti segala petunjuk dan aturan dari pihak pemilik budak. Pemilik budak adalah satu-satunya pihak dalam hubungan kerja antara pekerja dan pemberi kerja, yang mempunyai segala hak, hak mengatur pekerjaan, hak memberi perintah dan semua hak lainnya. Pemeliharaan para budak ini hanya berupa pemberian pemondokan dan makan, bukan kewajiban bagi pihak pemilik budak, melainkan kebijaksanaan yang timbul dari “keluhuran budi”, walaupun kebanyakan terdorong oleh kepentingan pribadi agar tidak kehilangan pekerjaan yang bermanfaat baginya. Pemeliharaan para budak bukan kewajiban pemilik budak, karena baik secara sosiologis maupun yuridis tidak ada aturan yang menetapkan demikian. Persoalan hubungan antara para budak dengan pemiliknya, memang tidak terletak pada baik atau buruknya perlakuan para pemiliknya. Oleh

karena itu, persoalannya juga tidak terletak pada peraturan yang baik mengenai hubungan itu, tetapi pada hakekat perbudakan itu sendiri. Satu-satunya penyelesaian, ialah mendudukan para budak pada kedudukan manusia merdeka, baik sosiologis maupun yuridis dan ekonomis.

Bekerja itu sendiri⁵ mempunyai beberapa makna antara lain :

1. Bekerja untuk kepentingan pribadi, dilakukan sendiri atau dengan anggota keluarganya (anak, istri, kemenakan dan lain-lain) kerja yang demikian tidak diatur dalam hukum perburuhan, karena tidak ada hubungan kerja antara majikan dengan tenaga kerja tersebut, juga tidak ada unsur pemberian upah.
2. Bekerja dalam arti hubungan kerja. Tenaga kerja mendapatkan nafkahnya dari pemberian orang lain yaitu majikannya yang biasanya memberikan upah atau imbalan atas jerih payah pengerahan tenaganya untuk kepentingan orang yang memerintahkannya.

Jadi, makna bekerja yang kedualah yang mengandung suatu hubungan kerja seperti yang diatur dalam perburuhan.

Pelaksanaan pekerjaan dalam hubungan kerja ini diatur dengan Hukum Perdata, yaitu dalam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata Bab 7 A, Buku III Pasal 1601 sampai Pasal 1603, yang dimaksud dengan pekerjaan adalah segala sesuatu yang dijalankan oleh tenaga kerja untuk majikannya dalam suatu hubungan kerja dengan menerima upah.

⁵ Lanny Ramli, "*Pengaturan Ketenagakerjaan di Indonesia*", Airlangga University Press, Cet I, Surabaya, 1998, h 1.

Dengan demikian pelaksanaan pekerjaan atau bekerja adalah : Pengerahan tenaga kerja atas jasa seseorang yang telah terikat oleh suatu perjanjian dengan orang lain dengan tunduk kepada perintah-perintah dan kepentingan orang lain tersebut, dengan maksud memperoleh imbalan atau upah.

Hubungan kerja jika dikaitkan dengan pengertian di atas, mempunyai arti : kegiatan-kegiatan pengerahan tenaga/jasa seseorang, yaitu pekerja secara terus-menerus dalam waktu tertentu dan secara teratur demi kepentingan orang yang memerintahkannya “majikan” sesuai dengan perjanjian kerja yang disepakati bersama. Jadi, hubungan kerja adalah pelaksanaan dari perjanjian kerja yang telah dibuat oleh pekerja dan majikan. Di dalam hubungan kerja ini masing-masing pihak memperoleh hak-hak dan harus menjalankan kewajiban-kewajiban tertentu.

Majikan, dalam hubungan kerja ini, sebagai orang yang berhak memerintah pekerjanya, tidak dapat memerintah secara sewenang-wenang. Perintah-perintahnya hanya terbatas pada bidang pekerjaan tertentu yang tercantum dalam perjanjian kerja yang telah disepakati oleh pekerja dan majikan tersebut. Demikian pula pekerja dalam hubungan kerja ini tidak boleh melakukan tuntutan upah melebihi jumlah seperti yang telah ditentukan dalam perjanjian kerja dan telah disepakati bersama.

Apabila hubungan kerja yang tercipta antara pekerja dengan pengusaha selaku majikannya berjalan harmonis, maka semangat dan etos kerja yang dibangun akan menjadi sempurna. Akan tetapi apabila yang terjadi sebaliknya maka yang terjadi adalah PHK.

Dalam skripsi ini akan dibahas tentang pekerja yang disangka melakukan perbuatan pidana kemudian pekerja yang bersangkutan langsung di PHK tanpa menunggu putusan pengadilan yang mempunyai kekuatan hukum tetap.

Sebelum membahas tentang jenis-jenis PHK, akan dibahas terlebih dahulu pengertian PHK yang antara lain diatur dalam :

- a. Pasal 1 huruf d Peraturan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor PER-03/MEN/1996 tentang Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja dan Penetapan Uang Pesangon, Uang Jasa dan Ganti Kerugian di Perusahaan Swasta, PHK adalah pengakhiran hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja berdasarkan izin Panitia Daerah atau Panitia Pusat.
- b. Pasal 2 angka 4 Keputusan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor Kep-150/Men/2000, PHK merupakan pengakhiran hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja berdasarkan izin Panitia Daerah dan Panitia Pusat.
- c. Pasal 1 angka 25 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, PHK adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha.

Pada dasarnya definisi PHK tersebut adalah sama, yaitu suatu pengakhiran hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja yang mengakibatkan putusannya hubungan hukum diantara mereka serta mengakhiri segala kewajiban dan hak diantara keduanya.

Pemutusan hubungan kerja sebenarnya merupakan masalah yang kompleks karena berkaitan dengan masalah pengangguran, kriminalitas dan

kesempatan kerja. Seiring dengan laju perkembangan industri dan meningkatnya jumlah angkatan kerja dalam hubungan kerja, maka permasalahan pemutusan hubungan kerja merupakan suatu topik permasalahan karena menyangkut masalah kehidupan manusia.

Dalam praktek, pemutusan hubungan kerja yang terjadi karena berakhirnya waktu yang telah ditetapkan dalam perjanjian, tidak menimbulkan permasalahan terhadap kedua belah pihak (pekerja dan pengusaha) karena pihak-pihak yang bersangkutan sama-sama telah menyadari atau mengetahui saat berakhirnya hubungan kerja tersebut, sehingga masing-masing telah berupaya mempersiapkan diri dalam menghadapi kenyataan itu. Berbeda halnya dengan pemutusan yang terjadi karena adanya perselisihan, keadaan ini akan membawa dampak terhadap kedua belah pihak, lebih-lebih bagi pekerja yang dipandang dari sudut ekonomis mempunyai kedudukan yang lemah jika dibandingkan dengan pengusaha. Pemutusan hubungan kerja bagi pihak pekerja akan memberi pengaruh psikologis, ekonomis, finansial (keuangan) sebab⁶ :

- a) Dengan adanya pemutusan hubungan kerja, bagi pekerja telah kehilangan mata pencaharian.
- b) Untuk mencari pekerjaan yang baru sebagai penggantinya, harus banyak mengeluarkan biaya (keluar masuk perusahaan, di samping biaya-biaya lain seperti pembuatan surat-surat untuk keperluan lamaran dan fotokopi surat-surat lain).

⁶ Zainal Asikin, "*Dasar-dasar Hukum Perburuhan*", Raja Grafindo Persada, Jakarta, Cetakan IV, 2002, h. 140.

- c) Kehilangan biaya hidup untuk diri sendiri dan keluarganya sebelum mendapat pekerjaan yang baru sebagai penggantinya.

Jika ditilik dari cara terjadinya maka jenis-jenis PHK dapat dibedakan sebagai berikut⁷ :

- a. PHK demi hukum, yaitu bila hukumnya telah mengatur demikian. Misalnya, pekerjaan untuk waktu tertentu, pekerja tiba-tiba meninggal dunia, dll.

Bagi pekerja waktu tertentu, apabila telah habis waktu yang ditentukan dalam perjanjian kerjanya, maka berarti hubungan kerjanya juga berakhir.

Demikian juga apabila pekerja meninggal dunia, maka otomatis hubungan kerjanya berakhir.

Hubungan kerjanya tidak boleh digantikan oleh anaknya, saudaranya ataupun pihak lain yang bermaksud meneruskan hubungan kerja tadi.

Tetapi apabila pengusaha yang meninggal dunia, maka hubungan kerja tidak berakhir. Dari pihak pengusaha bisa diteruskan oleh pengganti pengusaha yang meninggal dunia, maka hubungan kerja tetap akan berlangsung.

- b. PHK oleh buruh, disini pekerja yang berinisiatif untuk berhenti bekerja.

Adapun alasan pekerja berinisiatif untuk berhenti bekerja adalah dengan adanya beberapa alasan.

Alasan itu adalah :

- menganiaya, menghina secara kasar atau mengancam pekerja/buruh ;
- membujuk dan menyuruh pekerja/buruh untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan ;

⁷ Sendjun H Manulang, *Op Cit*, h. 120

- tidak membayar upah tidak tepat pada waktu yang telah ditentukan selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih ;
- tidak melakukan kewajiban yang telah dijanjikan kepada pekerja/buruh ;
- memerintahkan pekerja/buruh untuk melaksanakan pekerjaan di luar yang diperjanjikan ;
- memberikan pekerjaan yang membahayakan jiwa, keselamatan, kesehatan dan kesusilaan pekerja/buruh sedangkan pekerjaan tersebut tidak dicantumkan pada perjanjian kerja.

Pemutusan hubungan kerja yang berdasarkan alasan ini berhak atas pesangon 2 (dua) kali ketentuan yang diatur dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku, uang penghargaan masa kerja satu kali ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan uang penggantian hak sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

- c. PHK oleh majikan, disini majikan yang berinisiatif untuk memutuskan hubungan kerja.

Mengamati adanya perselisihan perburuhan yang terjadi adalah pemutusan hubungan kerja oleh majikan. Penyebabnya bisa terjadi karena berbagai sebab, antara lain pekerja yang sering melakukan kesalahan baik itu kesalahan dalam katagori besar ataupun kecil dan bisa juga karena kondisi perusahaan itu sendiri.

Pemutusan Hubungan Kerja oleh majikan ini sering membawa dampak negatif khususnya terhadap pekerja dan keluarganya dalam mempertahankan kelangsungan hidupnya. Sehubungan dengan akibat yang ditimbulkan

Pemutusan Hubungan Kerja ini, maka dalam era pembangunan nasional yang menghendaki tercapainya masyarakat adil dan makmur secara merata baik materiil maupun spirituil seharusnya Pemutusan Hubungan Kerja ini tidak perlu terjadi⁸.

Pengusaha mempunyai tanggung jawab dalam suatu perusahaan yang ia jalankan. Pengusaha berusaha mengambil keputusan terhadap persoalan yang dapat menimbulkan ketidakharmonisan kerja sehingga dapat mempengaruhi produktivitas perusahaannya. Pekerja di sini harus memiliki kebebasan dalam menjalankan pekerjaan untuk tetap bekerja di perusahaan itu. Akan tetapi, terjadinya pemutusan hubungan kerja bukan tidak mungkin dapat dihindari oleh pengusaha (majikan). Kalau tenaga pekerja sudah tidak dibutuhkan lagi oleh pengusaha, harus dinyatakan secara jelas alasan yang mendasari dilakukannya pemutusan hubungan kerja.

- d. PHK karena putusan pengadilan. Pemutusan Hubungan Kerja seperti ini biasanya terjadi pada perusahaan yang bangkrut atau pailit.

2. Alasan-alasan PHK

Setelah membahas mengenai jenis-jenis PHK, maka akan dibahas mengenai alasan-alasan PHK. Menurut Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja, PHK adalah pengakhiran hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja yang terjadi karena berbagai sebab dan harus

⁸ Zainal Asikin, *Op Cit*, h.144-145.

mendapat izin dari Panitia Daerah dan Panitia Pusat. PHK dapat dilakukan oleh pengusaha tanpa meminta izin dari P4D atau P4P dalam hal :

- a. Pekerja dalam masa percobaan.
- b. Pekerja mengajukan permintaan pengunduran diri secara tertulis atau kemauan sendiri tanpa mengajukan syarat.
- c. Pekerja telah mencapai usia pensiun yang ditetapkan dalam perjanjian kerja atau peraturan perusahaan atau kesepakatan kerja bersama.
- d. Pekerja yang hubungan kerjanya berdasarkan kesepakatan kerja waktu tertentu dikarenakan masa berlakunya telah berakhir atau karena pekerjaan yang diperjanjikan telah selesai.
- e. Pekerja meninggal dunia.

PHK dilarang apabila :

- a. Selama pekerja berhalangan menjalankan pekerjaannya karena sakit menurut keterangan dokter selama waktunya tidak melampaui masa 12 (dua belas) bulan berturut-turut.
- b. Selama pekerja berhalangan menjalankan pekerjaannya karena memenuhi kewajibannya terhadap negara sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- c. Pekerja menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya dan disetujui pemerintah.
- d. Pekerja wanita melaksanakan kewajiban menyusui bayinya yang telah diatur dalam perjanjian kerja atau peraturan perusahaan atau kesepakatan kerja bersama atau peraturan perundang-undangan.

- e. Pekerja mempunyai ikatan pertalian darah dan atau ikatan perkawinan dengan pekerja lainnya didalam suatu perusahaan, kecuali telah diatur dalam peraturan perusahaan atau kesepakatan kerja bersama.

Adapun alasan yang membenarkan pemberhentian hubungan kerja dapat digolongkan dalam tiga golongan⁹ :

- a. Alasan-alasan yang berhubungan atau yang melekat pada pribadi buruh.
- b. Alasan-alasan yang berhubungan dengan tingkah laku buruh.
- c. Alasan-alasan yang berkenaan dengan jalannya perusahaan, artinya demi kelangsungan jalannya perusahaan.

Pemberhentian dianggap tidak layak apabila :

- a. Tidak menyebut alasannya
- b. Alasannya dicari-cari atau alasan yang palsu
- c. Bertentangan dengan ketentuan dalam undang-undang atau kebiasaan

Alasan untuk hubungan kerja yang putus demi hukum adalah :

- Pekerja dalam masa percobaan
- Pekerja mengundurkan diri tanpa syarat atau karena memasuki usia pensiun
- Pekerja meninggal dunia
- Khusus untuk hubungan kerja yang didasarkan pada perjanjian kerja yang diadakan untuk waktu tertentu dan waktu itu telah berakhir lampau, jadi dengan selesainya suatu "kontrak kerja" tersebut maka hubungan kerja putus dengan sendirinya.

⁹ Lalu Husni, "*Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*", Raja Grafindo Persada, Cet 4, Jakarta, 2003, h. 132.

Alasan untuk hubungan kerja yang diputus oleh pekerja adalah alasan mendesak yaitu suatu keadaan sedemikian rupa sehingga mengakibatkan pekerja tersebut tidak sanggup untuk meneruskan hubungan kerjanya.

Alasan-alasan mendesak dimaksud di antaranya ialah :

- Apabila majikan menganiaya, menghina secara kasar atau melakukan ancaman yang membahayakan pekerja atau anggota keluarganya.
- Apabila majikan membujuk pekerja atau anggota keluarganya untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan undang-undang atau tata susila.
- Majikan tidak membayar upah sebagaimana mestinya/tidak tepat waktunya.

Alasan untuk pemutusan hubungan kerja oleh pengadilan adalah karena adanya alasan penting atau alasan mendesak. Alasan penting itu antara lain karena perubahan keadaan pribadi atau kekayaan pemohon atau perubahan keadaan dimana pekerjaan yang dilakukan sedemikian rupa sifatnya, sehingga adalah layak untuk memutuskan hubungan kerja. Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh pengadilan atas permintaan pihak majikan tidak memerlukan izin dari P4D atau P4P. Demikian juga halnya dengan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh Balai Harta Peninggalan untuk kepentingan majikan yang dinyatakan pailit dan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh perwakilan Indonesia di luar negeri untuk kepentingan pengusaha kapal.

Alasan untuk pemutusan hubungan kerja oleh majikan yang permohonan izinnya diberikan dalam hal pekerja melakukan kesalahan berat sebagai berikut :

- Pada saat perjanjian kerja diadakan, memberikan keterangan palsu atau dipalsukan.
- Mabuk, madat, pemakai obat bius atau narkotika di tempat kerja.
- Melakukan perbuatan asusila di tempat kerja.
- Melakukan tindak kejahatan.
- Melakukan penganiayaan, menghina secara kasar atau mengancam pengusaha/keluarga pengusaha/teman sekerja.
- Membujuk pengusaha, teman sekerja untuk melakukan sesuatu yang bertentangan dengan hukum atau kesusilaan.
- Dengan sengaja atau ceroboh merugikan atau membiarkannya dalam keadaan bahaya barang-barang milik perusahaan.
- Dengan sengaja atau ceroboh merugikan atau membiarkan diri atau teman sekerja dalam keadaan bahaya.
- Membongkar rahasia perusahaan atau mencemarkan nama baik pemimpin perusahaan atau keluarganya yang seharusnya dirahasiakan kecuali untuk kepentingan negara.
- Melakukan perbuatan lainnya di lingkungan perusahaan yang diancam pidana penjara 5 (lima) tahun atau lebih.

Kesalahan berat sebagaimana dimaksud tadi harus didukung dengan bukti sebagai berikut :

- a) pekerja tertangkap tangan
- b) ada pengakuan dari pekerja 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 alasan pekerja telah melakukan tindak kejahatan, acapkali pengusaha melakukan PHK terhadap pekerja. Padahal pekerja yang bersangkutan belum dijatuhi vonis oleh pengadilan dan belum ada putusan pengadilan yang mempunyai kekuatan hukum tetap.

3. Prosedur PHK

Pada dasarnya PHK itu dilarang. Oleh karena itu dalam melakukan PHK harus memenuhi tata cara sebagai berikut :

- a. Pengusaha harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja
- b. Setelah diadakan segala usaha dimana pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindarkan, maka pengusaha harus merundingkan maksudnya untuk mengadakan pemutusan hubungan kerja dengan organisasi pekerja yang bersangkutan/yang ada di perusahaan atau dengan pekerja sendiri dalam hal pekerja tersebut tidak menjadi anggota salah satu organisasi pekerja.
 - Bila perundingan tersebut nyata-nyata tidak menghasilkan persetujuan paham, pengusaha hanya dapat melakukan PHK dengan pekerja setelah mendapat izin dari Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah (P4D) bagi pemutusan hubungan kerja perseorangan dan Panitia

Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat (P4P) bagi pemutusan hubungan kerja secara besar-besaran

- P4D dan P4P menyelesaikan permohonan izin pemutusan hubungan kerja dalam waktu sesingkat-singkatnya menurut tata cara yang berlaku untuk penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Dalam hal P4D atau P4P memberikan izin, maka dapat ditetapkan pula kewajiban pengusaha untuk memberikan kepada pekerja yang bersangkutan uang pesangon, uang jasa dan ganti kerugian lainnya
 - Hal-hal yang harus dimuat dalam permohonan izin PHK oleh pengusaha adalah :
 - a. Nama dan tempat kedudukan perusahaan
 - b. Nama orang yang bertanggung jawab di perusahaan
 - c. Nama pekerja yang dimintakan PHK
 - d. Umur dan jumlah keluarga si pekerja
 - e. Jumlah masa kerja dari setiap pekerja yang dimintakan PHK
 - f. Penghasilan terakhir berupa uang dan catu tiap bulannya
 - g. Alasan-alasan pengusulan pemutusan hubungan kerja secara terperinci
- Permohonan izin PHK tidak dapat diberikan apabila PHK didasarkan atas :
- Hal-hal yang berhubungan dengan keanggotaan serikat pekerja atau dalam rangka pembentukan Serikat Pekerja dan melaksanakan tugas-tugas atau fungsi Serikat Pekerja di luar jam kerja
 - Pengaduan pekerja kepada yang berwajib mengenai tingkah laku pengusaha yang terbukti melanggar peraturan negara

- Paham agama, aliran, suku, golongan atau jenis kelamin

Bagi pekerja yang disangka melakukan perbuatan pidana tetap harus melalui prosedur sebagaimana telah dijelaskan tadi. Jadi mengenai PHK tergantung pada izin yang diberikan oleh P4D atau P4P. Pengusaha tidak bisa dengan seenaknya mem-PHK pekerja dengan alasan pekerja melakukan perbuatan pidana dengan dasar Berita Acara yang dibuat oleh perusahaan dalam hal ini disaksikan oleh SATPAM perusahaan dengan pihak pekerja, tanpa minta izin dari P4D atau P4P.

BAB III

PEMENUHAN HAK PEKERJA YANG DIPUTUSKAN HUBUNGAN KERJANYA SEBELUM ADANYA PUTUSAN PENGADILAN YANG MEMPUNYAI KEKUATAN HUKUM TETAP

1. Putusan Pengadilan Yang Mempunyai Kekuatan Hukum Tetap

Setiap pekerja berhak atas perlindungan hukum bagi dirinya meskipun dia disangka melakukan perbuatan pidana. Terlebih lagi khususnya dalam kasus pidana terkenal adanya *azas praesumptio of innocent* (praduga tak bersalah). Jadi sebelum ada putusan pengadilan yang mempunyai kekuatan hukum tetap yang menyatakan bahwa ia bersalah, maka ia akan selalu dianggap tidak bersalah.

Apalagi dalam Pasal 3 Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia dalam ayat (2) nya menyatakan setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan dan perlakuan hukum yang adil serta mendapat kepastian hukum dan perlakuan yang sama di depan hukum. Kemudian dalam Pasal 18

ayat (1) Setiap orang yang ditangkap, ditahan atau dituntut karena disangka melakukan sesuatu tindak pidana berhak dianggap tidak bersalah, sampai dibuktikan kesalahannya secara sah dalam suatu sidang pengadilan dan diberikan segala jaminan hukum yang diperlukan untuk pembelanya, sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

- ayat (2) Setiap orang tidak boleh dituntut untuk dihukum atau dijatuhi pidana, kecuali berdasarkan suatu peraturan perundang-undangan yang sudah ada sebelum tindak pidana itu dilakukannya.
- ayat (3) Setiap ada perubahan dalam peraturan perundang-undangan, maka berlaku ketentuan yang paling menguntungkan bagi tersangka.
- ayat (4) Setiap orang yang diperiksa berhak mendapatkan bantuan hukum sejak saat penyidikan sampai adanya putusan pengadilan yang telah memperoleh kekuatan hukum tetap.
- ayat (5) Setiap orang tidak dapat dituntut untuk kedua kalinya dalam perkara yang sama atas suatu perbuatan yang telah memperoleh putusan pengadilan yang berkekuatan hukum tetap.

Demikian juga bagi pekerja yang disangka melakukan perbuatan pidana, seharusnya tidak boleh di PHK sebelum adanya putusan pengadilan yang mempunyai kekuatan hukum tetap.

Sedangkan dalam Bab III KUHP Pidana tentang Hal Hal Yang Menghapuskan, Mengurangkan atau Memberatkan Pengenaan Pidana Pasal 44 nya mengenai tak mampu bertanggung jawab pada ayat (1) nya dinyatakan Barang siapa melakukan perbuatan yang tidak dapat dipertanggung jawabkan padanya, disebabkan karena jiwanya cacat dalam tumbuhnya (*gebrekkige ontwikkeling*) atau terganggu karena penyakit (*ziekelijke storing*), tidak dipidana ; ayat (2) Jika ternyata bahwa perbuatan tidak dapat dipertanggung jawabkan

padanya disebabkan karena jiwanya cacat dalam tumbuhnya atau terganggu karena penyakit, maka hakim dapat memerintahkan supaya orang itu dimasukkan ke dalam rumah sakit jiwa, paling lama satu tahun sebagai waktu percobaan.

Kemudian mengenai daya paksa (*overmacht*) dalam Pasal 48 dinyatakan barangsiapa melakukan perbuatan karena pengaruh daya paksa, tidak dipidana.

Pasal 49 ayat (1) Barangsiapa terpaksa melakukan perbuatan untuk pembelaan, karena ada serangan atau ancaman serangan ketika itu yang melawan hukum, terhadap diri sendiri maupun orang lain; terhadap kehormatan kesusilaan (*eerbaarheid*) atau harta benda sendiri maupun orang lain, tidak dipidana; ayat (2) Pembelaan terpaksa yang melampaui batas, yang langsung disebabkan oleh kegoncangan jiwa yang hebat karena serangan atau ancaman serangan itu, tidak dipidana.

Mengenai ketentuan undang-undang dalam Pasal 50 dinyatakan barangsiapa melakukan ketentuan undang-undang, tidak dipidana.

Jadi bagi pekerja yang memenuhi pasal-pasal KUH Pidana tersebut, meskipun dituntut secara pidana tetapi nantinya dalam putusan tidak akan dijatuhi pidana.

Ada perbedaan pandangan mengenai pekerja yang di PHK karena disangka melakukan perbuatan pidana karena di Pasal 158 ayat (2) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 prosesnya adalah harus didukung dengan bukti lain sebagai berikut :

- a. pekerja/buruh tertangkap tangan ;
- b. ada pengakuan dari pekerja/buruh yang bersangkutan ; atau

- c. bukti lain berupa laporan kejadian yang dibuat oleh para pihak yang berwenang di perusahaan yang bersangkutan dan didukung oleh sekurang-sekurangnya 2 (dua) orang saksi.

Dalam hal pekerja/buruh ditahan pihak yang berwajib karena diduga melakukan tindak pidana bukan atas pengaduan pengusaha, maka pengusaha tidak wajib membayar upah tetapi wajib memberikan bantuan kepada keluarga pekerja dengan ketentuan sebagai berikut :

- a. untuk 1 (satu) orang tanggungan : 25 % dari upah ;
- b. untuk 2 (dua) orang tanggungan : 35 % dari upah ;
- c. untuk 3 (tiga) orang tanggungan : 45 % dari upah ;
- d. untuk 4 (empat) orang tanggungan : 50 % dari upah.

Bantuan tersebut diberikan untuk paling lama 6 bulan takwim terhitung sejak pertama pekerja ditahan oleh pihak yang berwajib.

Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja yang setelah 6 bulan tidak dapat melakukan pekerjaan sebagaimana mestinya karena dalam proses perkara pidana.

Dalam hal pengadilan memutuskan perkara pidana sebelum masa 6 bulan sebagaimana dimaksud dan pekerja dinyatakan tidak bersalah, maka pengusaha wajib memperkerjakan pekerja kembali.

Dalam hal pengadilan memutuskan perkara pidana sebelum masa 6 bulan berakhir dan pekerja dinyatakan salah, maka pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja kepada pekerja yang bersangkutan.

Pemutusan hubungan kerja ini dilakukan tanpa penetapan lembaga penyelesaian perselisihan perburuhan (sekarang masih ditangani oleh Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah).

Tetapi menurut hemat saya untuk melakukan PHK terhadap pekerja yang disangka melakukan perbuatan pidana haruslah pekerja tersebut sudah dijatuhi putusan yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap.

Apabila terjadi pemutusan hubungan kerja dengan alasan pekerja melakukan tindakan pidana padahal belum ada putusan hukum yang mempunyai kekuatan hukum tetap, maka yang terjadi adalah suatu kemunduran besar-besaran dalam bidang hak asasi manusia dan hukum. Hal ini karena apabila kita bandingkan dengan peraturan yang mengatur budak pada tahun 1825 yaitu antara lain mengatur :

- a. barang siapa yang dipandang sebagai budak ;
- b. membatasi bertambahnya jumlah budak ;
- c. melarang perdagangan budak dan mendatangkannya dari luar ;
- d. menjaga agar anggota keluarga budak bertempat tinggal bersama-sama yaitu seorang budak yang telah kawin tidak boleh dipisahkan dari isteri dan anaknya ;
- e. memungkinkan pembebasan budak, misalnya seorang budak yang mengikuti pemiliknya ke benua lain, menjadi merdeka sepulangnya kembali ;
- f. seorang budak yang menolong tuannya atau anaknya dari bahaya maut menjadi merdeka ;

- g. mengatur kewajiban dan tindakan pada pemilik terhadap para budak mereka, misalnya para pemilik diwajibkan bertindak baik terhadap para budak mereka dan mengurus mereka dengan seksama ;
- h. kepada mereka ini harus diberi cukup makan dan pakaian ;
- i. jika seorang budak mencapai usia sepuluh tahun, kepadanya harus diberi upah berupa uang sedikit-dikitnya dua rupiah ;
- j. mengancam dengan pidana penganiayaan terhadap budak, berupa denda antara Rp 10,00 dan Rp 500,00 dan pidana lain yang ditetapkan oleh pengadilan atas penganiayaan biasa ;
- k. mengatur kewajiban para budak, yaitu: para budak tidak boleh meninggalkan pekerjaan mereka, tidak boleh menolak pekerjaan yang layak ;
- l. pelanggaran diancam dengan pidana pukulan dengan rotan sebanyak-banyaknya 30 kali atau pidana penjara selama-lamanya 14 hari ;
- m. pelarian diancam dengan perantaraan (*kettingarbeid*) untuk pertama kali tidak lebih lama dari enam bulan dan sebagai ulangan tidak lebih lama dari dua tahun ;
- n. mengenai kejahatan, para budak diadili oleh pengadilan umum.

Jadi, pada jaman dulu saja, yaitu tahun 1825 sudah dipikirkan mengajukan hal-hal yang berkaitan dengan tindakan pidana ke pengadilan. Tidak terjadi “main hakim sendiri”.

Kalaupun pada saat ini, untuk pekerja yang disangka melakukan perbuatan pidana sudah dapat diputuskan hubungan kerjanya tanpa menunggu putusan

pengadilan yang mempunyai kekuatan hukum tetap, berarti telah terjadi “main hakim sendiri”. Tahun 1825 saja sudah tidak terjadi “main hakim sendiri”, ternyata kalau sekarang ada PHK tanpa menunggu putusan pengadilan yang mempunyai kekuatan hukum tetap, maka hal ini adalah suatu kemunduran yang sangat “pesat”.

2. Hak – Hak Pekerja Yang di PHK

Jika P4D atau P4P memberikan izin PHK, maka dapat ditetapkan pula kewajiban pengusaha untuk memberikan kepada pekerja yang bersangkutan uang pesangon, uang jasa dan uang ganti kerugian.

Ketentuan mengenai tata cara PHK dan penetapan besarnya uang pesangon, uang jasa/penghargaan masa kerja dan ganti kerugian diatur dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja (Kepmenaker) Nomor 150 Tahun 2000. Kepmenaker ini pernah direvisi dengan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Kepnemaketras) Nomor 78 Tahun 2001, karena alasan kurang menguntungkan bagi dunia usaha, namun revisi tersebut ditolak oleh kalangan pekerja dengan melakukan berbagai aksi. Karena itu Kepmenaker Nomor 150 Tahun 2000 diberlakukan kembali.

Beberapa ketentuan yang mengalami revisi adalah pekerja yang mengundurkan diri secara baik-baik dalam Kepmenaker Nomor 150 Tahun 2000 berhak mendapatkan uang penghargaan masa kerja dan ganti kerugian direvisi menjadi hanya berhak atas uang ganti kerugian saja, itupun melalui mekanisme permohonan tertulis yang diajukan 30 hari sebelum pengunduran diri dan tetap

bekerja sampai saat pengunduran diri. PHK karena kesalahan berat hanya berhak atas uang ganti kerugian saja, dalam Kepmenaker Nomor 150 Tahun 2000 berhak atas uang penghargaan masa kerja dan ganti kerugian.

Selain itu yang direvisi dalam Kepmenakertrans adalah pekerja yang mengikuti program pensiun tidak mendapat uang penghargaan masa kerja tetapi mendapat uang pesangon dan ganti rugi. Bila besar manfaat pensiun lebih kecil dari uang penghargaan masa kerja, maka selisihnya harus dibayarkan oleh pengusaha. Sementara pekerja yang terkena PHK karena mencapai usia pensiun tidak berhak mendapat uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan sebagian ganti rugi. Namun apabila manfaat pensiun lebih kecil dibandingkan dua kali uang pesangon, satu kali uang penghargaan masa kerja, satu kali uang ganti kerugian, selisihnya dibayarkan oleh pengusaha. Pekerja yang tidak kerja minimal 5 hari karena ikut aksi mogok kerja yang tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan, yang bersangkutan dianggap mangkir. Ketentuan mogok kerja ini dalam Kepmenaker Nomor 150 Tahun 2000 tidak diatur.

Adapun besarnya uang pesangon, uang jasa/penghargaan masa kerja dan ganti kerugian adalah :

a. Uang Pesangon

Uang pesangon adalah pembayaran dalam bentuk uang dari pengusaha kepada pekerja sebagai akibat adanya PHK yang jumlahnya disesuaikan dengan masa kerja pekerja.

Berdasarkan Pasal 22 Kepmenaker Nomor 150 Tahun 2000 tentang Penyelesaian PHK dan Penetapan Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa

Kerja dan Ganti Kerugian disebutkan bahwa besarnya uang pesangon sebagai berikut :

1. Masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun 1 (satu) bulan upah.
2. Masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 2 (dua) tahun sebesar 2 (dua) bulan upah.
3. Masa kerja 2 (dua) tahun atau lebih tetapi kurang dari 3 (tiga) tahun sebesar 3 (tiga) bulan upah.
4. Masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 4 (empat) tahun sebesar 4 (empat) bulan upah.
5. Masa kerja 4 (empat) tahun atau lebih tetapi kurang dari 5 (lima) tahun sebesar 5 (lima) bulan upah.
6. Masa kerja 5 (lima) tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 (enam) tahun sebesar 6 (enam) bulan upah.
7. Masa kerja 6 (enam) tahun ke atas mendapatkan 7 (tujuh) bulan upah.

b. Uang Penghargaan Masa Kerja

Uang penghargaan masa kerja atau dalam peraturan sebelumnya disebut dengan uang jasa adalah yang penghargaan pengusaha kepada pekerja yang besarnya dikaitkan dengan lamanya masa kerja. Besarnya uang penghargaan masa kerja/uang jasa ditetapkan dalam Pasal 23 Kepmenaker Nomor 150 Tahun 2000 tentang Penyelesaian PHK dan Penetapan Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja dan Ganti Kerugian adalah :

1. Masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 (enam) tahun sebesar 2 (dua) bulan upah.
2. Masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 9 (sembilan) tahun sebesar-besar 3 (tiga) bulan upah.
3. Masa kerja 9 (sembilan) tahun atau lebih tetapi kurang dari 12 (dua belas) tahun sebesar 4 (empat) bulan upah.
4. Masa kerja 12 (dua belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 15 (lima belas) tahun sebesar 5 (lima) bulan upah.
5. Masa kerja 15 (lima belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 18 (delapan belas) tahun sebesar 6 (enam) bulan upah.
6. Masa kerja 18 (delapan belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 21 (dua puluh satu) tahun sebesar 7 (tujuh) bulan upah.
7. Masa kerja 21 (dua puluh satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 24 (dua puluh empat) tahun sebesar 8 (delapan) bulan upah.
8. Masa kerja 24 (dua puluh empat) tahun ke atas sebesar 10 (sepuluh) bulan upah.

c. Uang Ganti Rugi

Ganti kerugian adalah pemberian berupa uang dari pengusaha kepada pekerja sebagai pengganti dari hak-hak yang belum diambil seperti istirahat tahunan, istirahat panjang, biaya perjalanan pulang ke tempat di mana pekerja diterima bekerja, fasilitas pengobatan, fasilitas perumahan dan hal-hal lain yang ditetapkan oleh P4D atau P4P sebagai akibat adanya PHK. Dalam Pasal

24 Kepmenaker Nomor 150 Tahun 2000 disebutkan bahwa ganti rugi meliputi :

1. Istirahat tahunan yang belum diambil dan belum gugur
2. Ganti kerugian atau istirahat panjang bilamana perusahaan yang bersangkutan berlaku peraturan istirahat panjang dan pekerja belum mengambil istirahat itu menurut perbandingan antara masa kerja pekerja dengan masa kerja yang ditentukan untuk dapat mengambil istirahat panjang
3. Biaya atau ongkos pulang untuk pekerja dan keluarganya ke tempat di mana pekerja diterima bekerja
4. Penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan sebesar 15% (lima belas persen) dari uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja/jasa, apabila masa kerjanya memenuhi syarat untuk mendapatkan uang penghargaan masa kerja/jasa
5. Hal Hal lain yang ditetapkan oleh P4D atau P4P

Sedangkan dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan khususnya Pasal 156 mengatur :

ayat (1) :

Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima

ayat (2) :

Perhitungan uang pesangon sebagaimana dimaksud dalam ayat

(1) paling sedikit sebagai berikut :

- a. masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun, 1 (satu) bulan upah ;
- b. masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 2 (dua) tahun, 2 (dua) bulan upah ;
- c. masa kerja 2 (dua) tahun atau lebih tetapi kurang dari 3 (tiga) tahun, 3 (tiga) bulan upah ;
- d. masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 4 (empat) tahun, 4 (empat) bulan upah ;
- e. masa kerja 4 (empat) tahun atau lebih tetapi kurang dari 5 (lima) tahun, 5 (lima) bulan upah ;
- f. masa kerja 5 (lima) tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 6 (enam) bulan upah ;
- g. masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 7 (tujuh) tahun, 7 (tujuh) bulan upah ;
- h. masa kerja 7 (tujuh) tahun atau lebih tetapi kurang dari 8 (delapan) tahun, 8 (delapan) bulan upah ;
- i. masa kerja 8 (delapan) tahun atau lebih, 9 (sembilan) bulan upah.

Komponen upah yang digunakan sebagai dasar perhitungan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang pengganti hak yang seharusnya diterima yang tertunda, terdiri atas :

- a. Upah pokok ;
- b. Segala macam bentuk tunjangan yang bersifat tetap yang diberikan kepada pekerja/buruh dan keluarganya, termasuk harga pembelian dari catu yang diberikan kepada pekerja/buruh secara Cuma-Cuma, yang apabila catu harus dibayar pekerja/buruh dengan subsidi, maka sebagai upah dianggap selisih antara harga pembelian dengan harga yang harus dibayar oleh pekerja/buruh.

Dalam hal penghasilan pekerja/buruh dibayarkan atas dasar perhitungan harian, maka penghasilan sebulan adalah sama dengan 30 kali penghasilan sehari.

Dalam hal upah pekerja/buruh dibayarkan atas dasar perhitungan satuan hasil, potongan/borongan atau komisi, maka penghasilan sehari adalah sama dengan pendapatan rata-rata perhari selama 12 (dua belas) bulan terakhir, dengan ketentuan tidak boleh kurang dari ketentuan upah minimum provinsi atau kabupaten/kota.

Dalam hal pekerjaan tergantung pada keadaan cuaca dan upahnya didasarkan pada upah borongan, maka perhitungan upah sebulan dihitung dari upah rata-rata 12 (dua belas) bulan terakhir.

Dalam praktek, apabila pekerja sedang mengalami tuduhan melakukan perbuatan pidana, maka yang bersangkutan tetap akan di PHK, padahal belum diajukan ke pengadilan. Bisa juga terjadi, pekerja dituduh melakukan perbuatan pidana, yang bersangkutan di PHK, padahal sidang pengadilan belum memutuskan yang bersangkutan memang benar-benar melakukan tindakan atau perbuatan pidana.

Dalam hal demikian, pekerja hanya mendapatkan pesangon. Mengenai besarnya pesangon, biasanya tidak sebesar yang ada di ketentuan peraturan perundang-undangan. Besarnya uang pesangon hanya tergantung pada “kemurahan hati” si pengusaha.

Sebagaimana diatur dalam Pasal 158 ayat (3) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 bahwa bagi pekerja yang diputuskan hubungan kerjanya karena telah melakukan :

- a. melakukan penipuan, pencurian , atau penggelapan barang dan/atau uang milik perusahaan ;
- b. memberikan keterangan palsu atau yang dipalsukan sehingga merugikan perusahaan ;
- c. mabuk, meminum minuman keras yang memabukkan, memakai dan atau mengedarkan narkoba, psikotropika dan zat adiktif lainnya di lingkungan kerja ;
- d. melakukan perbuatan asusila atau perjudian di lingkungan kerja ;
- e. menyerang, menganiaya, mengancam atau mengintimidasi teman sekerja atau pengusaha di lingkungan kerja ;
- f. membujuk teman sekerja atau pengusaha untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan ;
- 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 ; maka pekerja tersebut akan mendapatkan uang penggantian hak saja.

BAB IV

PENUTUP

1. Kesimpulan

- a. Pemutusan hubungan kerja untuk pekerja yang disangka melakukan perbuatan pidana ada dua macam. Pekerja disangka melakukan tindak pidana kemudian dilaporkan ke pihak yang berwajib oleh pengusaha atau pekerja memang disangka melakukan perbuatan pidana tetapi diprosesnya bukan karena dilaporkan oleh pihak pengusaha.

Malah ada yang lebih “sadis” lagi yaitu pekerja hanya dituduh melakukan perbuatan pidana tetapi tidak diproses ke pihak yang berwajib tetapi langsung di PHK. PHK dilakukan tanpa menunggu putusan pengadilan yang mempunyai kekuatan hukum tetap adalah tindakan yang benar-benar melanggar peraturan perundang-undangan yang telah ada, khususnya Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003.

- b. Bagi pekerja yang perbuatan pidananya diproses bukan atas laporan pengusaha berhak atas bantuan (bukan upah) kepada keluarga pekerja dengan ketentuan :
 - untuk satu orang tanggungan : 25 % dari upah ;
 - untuk dua orang tanggungan : 35 % dari upah ;
 - untuk tiga orang tanggungan : 45 % dari upah ;
 - untuk empat orang tanggungan : 50 % dari upah.

Kemudian pekerja yang bersangkutan berhak atas uang penggantian hak sesuai dengan ketentuan Pasal 156 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

2. Saran

Dari keseluruhan penulisan ini dapat diberikan saran-saran sebagai berikut :

- 1) Penyelesaian kasus PHK hendaknya memenuhi prosedur sesuai yang ditentukan perundang-undangan. Untuk menjamin efektifitas pelaksanaannya, perlu diberikan sanksi yang tegas bagi pelanggarnya.
- 2) Hendaknya meskipun pekerja diduga melakukan kesalahan berat, hak asasi tiap manusia yaitu mendapat mendapat perlakuan yang sama dihadapan hukum harus tetap diberlakukan. Asas praduga tak bersalah juga berlaku dalam kasus ini, sehingga tidak mudah dilakukan PHK bagi pekerja yang diduga melakukan kesalahan berat. Dengan begitu pemenuhan hak pekerja yang diduga melakukan kesalahan berat dapat dipenuhi.

DAFTAR PUSTAKA

Cipta Karya

1987-2012

DAFTAR PUSTAKA

Buku-Buku

- Asikin, Zainal, *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*, P.T Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2002.
- Husni, Lalu, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*, P.T. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2003.
- Manulang, Sendjun H, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*, Rineka Cipta, Jakarta, 2001.
- Ramli, Lanny, *Pengaturan Ketenagakerjaan di Indonesia*, Airlangga University Press, Surabaya, 1998.
- Soepomo, Imam, *Hukum Bidang Hubungan Kerja*, Djambatan, Jakarta, 2001.

Peraturan Perundang-undangan

- Undang-Undang Dasar 1945.**
- Burgelijk Wetboek (BW).**
- Kitab Undang-Undang Hukum Pidana.**
- Undang-undang No. 12 tahun 1964** tentang Pemutusan Hubungan Kerja.
- Undang-undang No. 13 tahun 2003** tentang Ketenagakerjaan.
- Undang-undang No. 39 tahun 1999** tentang Hak Asasi Manusia.
- Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor : Per-03/Men/1996** tentang Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja.
- Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor : Kep-150/Men/2000** tentang Penyelesaian PHK dan Penetapan Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja dan Ganti Kerugian.