

**TINJAUAN YURIDIS PHK TERHADAP PEKERJA YANG MELAKUKAN  
PELANGGARAN HUKUM  
(Studi Kasus Nomor. 476 K/PDT.SUS-PHI/2016)**

**Shanty Tias S.**

shantytiasasmita@gmail.com  
Fakultas Hukum, Universitas Nasional

**Masidin**

hardin\_nasrip@yahoo.com  
Fakultas Hukum, Universitas Nasional

**ABSTRAK**

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha diatur dalam Undang-Undang Nomer 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dalam pemutusan hubungan kerja kadang muncul perselisihan. Perselisihan ini cenderung terjadi karena tidak adanya kesamaan paham antara pekerja/buruh dengan pengusaha mengenai pengakhiran hubungan kerja. Perumusan masalah dalam penelitian ini Bagaimana pengaturan PHK bagi karyawan yang melakukan pelanggaran Hukum, bagaimana mekanisme PHK bagi karyawan yang melakukan pelanggaran hukum, bagaimana pertimbangan hakim dalam memutus perkara itu. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui jawaban atas permasalahan yang dibahas. Adapun Jenis Penelitian adalah yuridis normatif yaitu jenis penelitian yang dilakukan dengan mempelajari norma-norma yang ada atau peraturan perundang-undangan yang terkait dengan permasalahan yang dibahas dan dengan melakukan metode pendekatan perundang-undangan antara lain meninjau dari UU N0.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, UU No.2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dengan mengambil putusan yang terkait yaitu Putusan No. 476 K/Pdt.Sus-PHI/2016 untuk dianalisis.

Kata kunci: *pemutusan hubungan kerja, hubungan kerja, pelanggaran hukum*

**ABSTRACT**

*Termination of Employment (LAYOFFS) is termination of employment due to a matter that resulted in the expiration of rights and obligations between workers/workers and entrepreneurs is governed by the Law number 13 year 2003 on employment. In termination of employment sometimes arose disputes. This dispute tends to occur due to the lack of similarities between worker/labour and entrepreneurs regarding termination of employment. The formulation of the problem in this study how LAYOFFS for employees who commit violations of the law, how the LAYOFFS mechanism for employees who*

*commit violations of the law, how the judge's consideration in breaking the matter. The purpose of this research is to know the answers to the problems discussed. The type of research is the normative juridical type of research conducted by studying existing norms or legislation related to the issues discussed and by conducting a method of legislation approaches among others reviewing from ACT N 0.13 year 2003 about employment, ACT No. 2 of 2004 on the settlement of Industrial relations disputes by taking the related ruling of the decree No. 476 K/Pdt. Sus-PHI/2016 to be analyzed.*

*Keywords: termination of employment, employment relations, violation of the law*

## PENDAHULUAN

### 1. Latar Belakang

Dalam pelaksanaan pembangunan nasional, tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan. Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat.<sup>1</sup> Sesuai dengan peranan dan kedudukan tenaga kerja, diperlukan pembangunan ketenagakerjaan untuk meningkatkan kualitas dan peran sertanya dalam pembangunan serta peningkatan perlindungan tenaga kerja dan keluarganya sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan.<sup>2</sup> Perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha.

Di Indonesia sedang ditingkatkan pembangunan di berbagai sektor. Salah satunya adalah pembangunan dibidang ketenagakerjaan. Pembangunan tersebut merupakan upaya pemerintah untuk meningkatkan kualitas sumber daya para pekerja. Dalam Pasal 4 Undang-Undang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa pembangunan ketenagakerjaan bertujuan :

- a) Memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi;

---

<sup>1</sup> Abdussalam, *Hukum Ketenagakerjaan (Hukum Perburuhan)* Yang telah direvisi, Jakarta: Restu Agung, 2009, hal.2

<sup>2</sup> Lalu Husni, *Pengantar Hukum Tenaga Kerja Indonesia*. Raja Grafindo Persada. Jakarta. 2000 Hal. 21.

- b) Mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah;
- c) Memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan; dan
- d) Meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarga.<sup>3</sup>

Suratin berpendapat “Perlindungan tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja atau buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tidak diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja atau buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha”.<sup>4</sup>

Dalam hubungan antara buruh dan majikan, secara yuridis buruh adalah bebas karena prinsip Negara kita tidak seorang pun boleh diperbudak maupundiperhamba.<sup>5</sup> Semua bentuk dan jenis perbudakan dilarang, tetapi secara sosiologis buruh itu tidak bebas sebagai orang yang tidak mempunyai bekal hidup yang lain selain tenaganya dan kadang-kadang terpaksa untuk menerima hubungan kerja dengan majikan meskipun memberatkan bagi buruh itu sendiri, lebih-lebih saat sekarang ini dengan banyaknya jumlah tenaga kerja yang tidak sebanding dengan lapangan pekerjaan yang tersedia.

Dalam kegiatan produksi faktor tenaga kerja (karyawan) mempunyai pengaruh besar, karena tenaga kerjalah yang melaksanakan proses produksi tersebut. Karyawan pada hakekatnya merupakan salah satu unsur yang menjadi sumber daya dalam perusahaan. Sumber daya manusia inilah yang menjalankan kegiatan sehari-hari. Karyawan merupakan living organism artinya manusia merupakan suatu organisme hidup terbentuknya pribadi seseorang dipengaruhi oleh lingkungan bahkan secara memungkinkan berfungsinya suatu organisasi atau perusahaan dan menjadi unsur penting dalam manajemen. Agar pekerja dapat melaksanakan tugasnya dengan baik,

---

<sup>3</sup> Pasal 4 Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

<sup>4</sup> Suratin, *Tanya Jawab Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*, Yrama Widya, Bandung, 2004. Hal. 5

<sup>5</sup> R. Joni Bambang S., *Hukum Ketenagakerjaan*, Pustaka Setia, Bandung, 2013, hlm. 75.

maka di dalam perusahaan diciptakan sistem manajemen yang dikenal dengan manajemen kepegawaian.

Dalam ketenagakerjaan tidak dapat dipisahkan hubungan antara pihak pekerja dengan pengusaha serta peraturan-peraturan yang mengatur hubungan tersebut, ketika pihak pekerja melakukan sebuah perjanjian dengan pihak pengusaha maka dimulailah sebuah hubungan industrial yang diatur dalam undang-undang.

Pemerintah telah menetapkan kebijakan peraturan dibidang ketenagakerjaan yang dirumuskan dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 (Selanjutnya disingkat menjadi UU N0.13 Tahun 2013). Berdasarkan ketentuan Pasal 2 UU No. 13 Tahun 2003 pembangunan ketenagakerjaan berlandaskan Pancasila dan Undang- Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945 (selanjutnya di singkat UUD NRI Tahun 1945). Pembangunan ketenagakerjaan dilaksanakan dalam rangka pembangunanIndonesia seutuhnya. Oleh sebab itu pembangunan ketenagakerjaan dilaksanakan untuk mewujudkan manusia dan masyarakat Indonesia yang sejahtera, adil, makmur dan merata baik materiil maupun spiritual.<sup>6</sup>

Salah satu permasalahan yang sering muncul dalam hubungan kerja adalah permasalahan Pemutusan Hubungan Kerja (selanjutnya di sebut PHK). Berakhirnya hubungan kerja bagi tenaga kerja berarti kehilangan mata pencaharian yang berarti pula permulaan masa pengangguran dengan segala akibatnya, sehingga untuk menjamin kepastian dan ketentraman hidup tenaga kerja seharusnya tidak ada pemutusan hubungan kerja. Akan tetapi dalam kenyataannya membuktikan bahwa PHK tidak dapat dicegah seluruhnya.

Selanjutnya perusahaan sering mengalami kesulitan dalam melakukan kebijakan PHK. Hal ini disebabkan kebijakan PHK diartikan sebagai kebijakan yang tidak

---

<sup>6</sup> Asri Wijayanti, Perlindungan Hukum bagi Pekerja yang di PHK karena Melakukan Kesalahan Berat, <http://boyyendratamin.blogspot.com/2012/03/perlindungan-hukum-bagi-pekerjayang-di.html>, Diakses pada hari Rabu tgl 16-10-2019

memperhatikan karyawan. Pada dasarnya kebijakan PHK oleh perusahaan tidak serta merta merupakan kebijakan yang merugikan karyawan. Permasalahan PHK ini sebenarnya dapat dilihat dari 2 konteks yaitu konteks pemahaman yang baik terhadap regulasi dan konteks manajemen modern dalam kebijakan PHK tersebut. Dua hal tersebut diatas sangat penting untuk menghindari perselisihan yang dapat merugikan bagi kedua belah pihak, baik perusahaan maupun pihak pekerja.<sup>7</sup>

Pada tahun 2015 telah terjadi PHK yang dilakukan oleh perusahaan PT.Soci Mas terhadap seorang karyawannya yaitu Yasser Arafat. Yasser yang telah berkerja kurang lebih 15 tahun terpaksa harus di PHK karena telah melakukan pelanggaran hukum yaitu menggunakan narkoba saat sedang bekerja. Akan tetapi hak-haknya yang seharusnya diterima seperti yang tertera dalam pasal 156 ayat (2),(3),(4) UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak diberikan.

Dalam Pasal 158 ayat (2) UU No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan juga disebutkan bahwa apabila pengusaha ingin melakukan PHK terhadap pekerjanya yang melakukan pelanggaran berat, maka pelanggaran berat tersebut harus bisa dibuktikan dengan 3 pembuktian berikut ini:

- 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.

Jika dalam segala hal telah diupayakan, namun PHK tidak dapat dihindarkan, maka maksud PHK wajib dimusyawarahkan oleh pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh atau dengan pekerja (apabila pekerja yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh). Pada hakikatnya pihak pekerja atau buruh wajib mendapatkan

---

<sup>7</sup> Jurnal Ilmu Hukum Legal Opinion Edisi 3, tentang TINJAUAN YURIDIS PELAKSANAAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK) SECARA SEPIHAK OLEH PERUSAHAAN MENURUT UNDANG-UNDANG NO. 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN , Volume 3, Tahun 2015

haknya tanpa terkecuali dan sesuai dengan undang-undang yang ada dan pihak pengusaha wajib memfasilitasi hak-hak pekerja atau buruh itu, tetapi pada kenyataannya dalam setiap hubungan industrial tidak selamanya harmonis selalu terjadi perselisihan-perselisihan, atau kesalah pahaman para pihak pekerja dengan pihak pengusaha.

Hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja yang kurang kondusif dapat menimbulkan perselisihan hak serta kepentingan karena kebuntuan komunikasi yang bersifat mendasar mengenai kewajiban, hak dan tanggung jawab. Hukum ketenagakerjaan dibangun untuk menciptakan ketertiban, kepastian hukum dan keadilan bagi masyarakat industri. Hal ini tidak terlepas dari teori hukum sebagai konsep hukum positif. Hal ini berdasarkan anggapan bahwa hukum sebagai kaidah berfungsi mengatur tingkah laku manusia ke arah yang dikehendaki pembaharuan. Selain itu hukum sebagai sarana guna menjaga ketertiban agar proses pembaharuan berjalan sesuai dengan yang di cita-citakan.

Sementara itu dalam UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan merupakan salah satu solusi dalam perlindungan buruh maupun majikan tentang hak dan kewajiban masing-masing pihak. Perlindungan buruh diatur di dalam UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 67-101. Dengan demikian maka UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur hak dan kewajiban bagi para tenagakerja maupun para pengusaha didalam melaksanakan suatu mekanisme proses produksi. Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul, **”Tinjauan Yuridis PHK Terhadap Pekerja Yang Melakukan Pelanggaran Hukum Studi Kasus No.476 K/Pdt.Sus-PHI/2016.”**

## **2.Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana Aturan-Aturan Yang Mengatur Mengenai Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Bagi Karyawan Yang Melakukan Pelanggaran Hukum?

2. Bagaimana Mekanisme Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Bagi Karyawan Yang Melakukan Pelanggaran Hukum?
3. Bagaimana Pertimbangan Hakim Dalam Memutus Perkara No.476 K/Pdt.Sus-PHI/2016 ?

### **3. Tujuan dan Kegunaan Penelitian**

#### **a. Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan permasalahan yang telah dirumuskan, maka tujuan yang hendak dicapai dari penelitian ini adalah:

Untuk mengetahui dan menganalisis Aturan-Aturan Yang Mengatur Mengenai Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Bagi Karyawan Yang Melakukan Pelanggaran Hukum, Mekanisme Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Bagi Karyawan Yang Melakukan Pelanggaran Hukum, dan Pertimbangan Hakim Dalam Memutus Perkara No.476 K/Pdt.Sus-PHI/2016.

#### **b. Kegunaan Penelitian**

Secara teoritis, tulisan ini diharapkan bisa menjadi bahan acuan bagi Pemerintah terkait Mengenai Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Bagi Karyawan Yang Melakukan Pelanggaran Hukum. Secara praktis diharapkan hasil penelitian dapat memberikan masukan secara khusus kepada lembaga yang terkait mengenai Mengenai Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Bagi Karyawan Yang Melakukan Pelanggaran Hukum

### **4. Metode Penelitian**

#### **a. Objek Penelitian**

Objek penelitian ini yaitu pekerja yang melakukan pelanggaran hukum

#### **b. Sumber dan Jenis Data**

Disini penulis menggunakan sumber data dari kepustakaan dan jenis data yang dibutuhkan meliputi data primer, data sekunder dan data tersier. Data primer yang meliputi UUD NRI Tahun 1945, Putusan Pengadilan, UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, UU No.2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, UU No.21 Tahun 2000 tentang Serikat Buruh. Sedangkan data sekunder adalah

data yang diperoleh dan studi kepustakaan seperti buku-buku hukum termasuk skripsi, tesis dan disertasi hukum dan jurnal-jurnal hukum Bagian ini menjelaskan sumber dan jenis data yang digunakan dalam penelitian. Sedangkan data tersier Bahan hukum tersier merupakan bahan hukum yang mendukung bahan hukum primer dan sekunder dengan memberikan pemahaman dan pengertian atas bahan hukum lainnya

### **c. Metode Analisis**

Metode pendekatan dalam penelitian ini adalah pendekatan yuridis normatif, peneliti juga melakukan pendekatan perundang-undangan antara lain meninjau dari UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, UU No.2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, selain itu juga menggunakan pendekatan kasus yaitu Putusan Mahkamah Agung No.476 K/Pdt.Sus-PHI/2016.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Teori yang Berkaitan dengan Penelitian**

Dalam penulisan ini, terdapat 2 (tiga) teori yang digunakan, yaitu teori perlindungan hukum, kepastian hukum berikut merupakan teori yang digunakan dalam penelitian ini:

#### **a. Teori Perlindungan Hukum**

Perlindungan hukum adalah suatu perlindungan yang diberikan pada subjek hukum dalam bentuk perangkat hukum baik yang bersifat preventif, maupun represif, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Dengan kata lain, perlindungan hukum adalah suatu gambaran dari fungsi hukum yaitu dimana konsep dapat memberikan suatu keadilan, ketertiban, kepastian, kemanfaatan, dan kedamaian.<sup>8</sup>

#### **b. Teori Kepastian Hukum**

Menurut Utrecht, kepastian hukum mengandung dua pengertian, yaitu pertama, adanya aturan yang bersifat umum membuat individu mengetahui perbuatan apa yang boleh atau tidak boleh dilakukan, dan kedua, berupa keamanan hukum bagi

---

<sup>8</sup> Zaeni Asyhadie, Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja, (Jakarta: Grafindo Persada, 2007), hal, 85.

individu dari kesewenangan pemerintah karena dengan adanya aturan yang bersifat umum itu individu dapat mengetahui apa saja yang boleh dibebankan atau dilakukan oleh Negara terhadap individu.<sup>9</sup>

## PEMBAHASAN

### 1. Aturan-Aturan Yang Mengatur Mengenai Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Bagi Karyawan Yang Melakukan Pelanggaran Hukum

Berdasarkan kasus Perkara No.476K/Pdt.Sus-PHI/2016 Pengadilan Negeri Medan bahwa penulis akan menganalisis mengenai aturan-aturan mengenai pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja yang melakukan pelanggaran hukum. Dalam hal ini Yasser Arafat di PHK karena melanggar Peraturan Kerja Bersama yang selanjutnya disebut (PKB). Ia melanggar pasal 78 dan pasal 79 ayat 2 point 7 PKB tentang kesalahan berat. Pasal 79 ayat 2 point 7. Dalam pasal 161 ayat (1) UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan juga menjelaskan bahwa “Dalam hal pekerja/buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja, setelah kepada pekerja/buruh yang bersangkutan diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga secara berturut-turut”. Menurut pendapat penulis bahwa dalam PKB pasal 79 ayat (2) sudah sesuai dengan UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan karena sama-sama membahas tentang pekerja yang melakukan kesalahan berat. Maka dari situ terlihat adanya kepastian hukum bagi pekerja dan pemberi kerja, bahwa jika melakukan kesalahan berat maka ia akan dikenakan sanksi yang bisa berupa PHK. Karena kepastian hukum merupakan aturan yang bersifat umum membuat individu mengetahui perbuatan apa yang boleh atau tidak boleh dilakukan, dan kedua, berupa keamanan hukum bagi individu dari kesewenangan pemerintah karena dengan adanya aturan yang bersifat umum itu individu dapat mengetahui apa saja yang boleh dibebankan atau dilakukan oleh Negara terhadap individu.

---

<sup>9</sup>Riduan Syahrani, *Rangkuman Intisari Ilmu Hukum*, Penerbit Citra Aditya Bakti, Bandung, 1999, hal.23.

Dalam Putusan Pertama dan Putusan Kasasi terdapat perbedaan yaitu dalam putusan pertama Penggugat yang jelas-jelas sudah melakukan kesalahan berat masih diberikan hak 2 (dua) kali pesangon, hal ini tentunya akan berdampak buruk bagi pekerja lain yang akan meniru dan mencontoh langkah dan tindakan dari Penggugat untuk memperoleh juga hak 2(dua) kalipesangon. Sedangkan dalam Putusan Kasasi uang pesangon bagi Penggugat hanya di berikan 1 kali uang pesangon.

Dalam hal ketenagakerjaan sangat di perlukan nya juga perlindungan hukum dan tidak hanya dalam ruang lingkup ketengakerjaan saja, dalam hal ini perlindungan hukum sangat di perlukan bagi karyawan yang mengalami PHK secara sepihak agar apa yang menjadi hak-hak nya bisa di berikan. Perlindungan hukum bagi ketenagakerjaan dapat disimpulkan dari ketentuan pasal 27 ayat (2) yang berbunyi “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.” dan pasal 28 D ayat (2) UUD 1945 yang berbunyi “Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”.

Tujuan nya perlindungan kepada tenaga kerja yaitu untuk menjamin berlangsungnya hubungan kerja yang harmonis. Tujuan perlindungan hukum juga berlangsung saat hubungan kerja berakhir untuk memberikan hak-hak pekerja setelah berakhirnya hubungan kerja tersebut. Dari aturan-aturan hukum yang mengatur tentang PHK, menimbulkan ada nya hak-hak buruh yang harus di laksanakan. Hak buruh tersebut meliputi uang pesangon, uang pernghargaan masa kerja, uang penggantian hak yang seharusnya diterima.

## **2. Mekanisme Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Bagi Karyawan Yang Melakukan Pelanggaran Hukum**

Di dalam UU jika ingin melakukan PHK makah harus mealalui beberapa tahap dahulu seperti melakukan musyawarah bipartite namun jika tidak terjadi kesepakatan maka di lanjutkan ke tripartit yaitu konsiliasi, arbitrase dan kemudia mediasi. Dalam hal tidak tercapai kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi,

maka Mediator mengeluarkan anjuran tertulis. Bilabipartit dan tripartite sudah dilalui tetapi tidak mencapai hasil, maka penggugat berhak menggugat ke Pengadilan industrial berdasarkan surat anjuran yang dikeluarkan oleh Dinas Ketenagakerjaan setempat. Dalam hal ini penulis berpendapat bawa PHK sepihak yang dilakukan oleh PT. SOCI MAS terhadap Penggugat yaitu YASSER ARAFAT merupakan tidak sesuai dengan peraturan UU No.13 Tahun 2003 yaitu bahwa dalam UUK jika pekerja/buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja, setelah kepada pekerja/buruh yang bersangkutan diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga secara berturut-turut. Akan tetapi tergugat tidak memberikan SP 1, SP 2 dan SP 3. Tergugat langsung memberikan surat skorsing kepada penggugat yang artinya tergugat tidak menjalankan mekanisme dan tidak sesuai dan bertentangan dengan yang ada pada UU Ketenagakerjaan. Namun dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor : Kep-150/Men/2000 menjelaskan bahwa dalam pasal 18 ayat (3) Terhadap kesalahan pekerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dapat dilakukan tindakan skorsing sebelum ijin pemutusan hubungan kerja diberikan Panitia Daerah atau Panitia Pusat.

### **3. Pertimbangan Hakim Dalam Memutus Perkara No.476 K/Pdt.Sus-PHI/2016**

Menurut pendapat penulis bahwa penulis kurang setuju dengan putusan hakim karna dalam UU ketenagakerjaan jika melakukan kesalahan berat maka dapat memperoleh uang penggantian hak sebagaimana dimaksud dalam Pasal 156 ayat (4). Dalam pasal 161 jika melakukan pelanggaran dalam PKB maka memperoleh uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4). Akan tetapi dalam Keputusan Menteri menjelaskan bahwa pekerja yang melakukan kesalahan berat tidak berhak atas uang pesangon tetapi berhak atas uang penghargaan masa kerja apabila masa kerjanya telah memenuhi syarat untuk mendapatkan uang penghargaan masa kerja dan uang ganti kerugian. Dalam putusan

nomor.476 K/Pdt.Sus-PHI/201 hakim memberikan putusannya sudah melampaui apa yang di inginkan penggugat karna dalam putusan Tergugat membayar hak-hak Penggugat berupa uang pesangon satu kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), Uang Penghargaan Masa Kerja sesuai dengan ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan Uang Penggantian Hak sesuai dengan ketentuan Pasal 156 ayat (4) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003, serta Upah Proses yang jumlah keseluruhannya Rp58.125.000,00 (lima puluh delapan juta seratus dua puluh lima ribu rupiah. penulis kurang setuju dengan putusan ini karna akan berdampak buruk bagi pekerja yang lain yang akan mengikuti kesalahan berat tersebut. Akan tetapi Penulis setuju dengan apa yang tertuang dalam UU Ketenagakerjaan jika melakukan kesalahan berat maka hanya di berikan uang penggantian hak saja dan dalam putusan Menteri hanya di berikan uang penghargaan masa kerja. Karna bagi penulis itu sudah cukup setelah apa yang di perbuat oleh pekerja karena melakukan kesalahan berat. Karna jika

Dalam hal ini tidak ada nya kepastian hukum antara UU Ketenagakerjaan dengan Keputusan Menteri karna keduanya berbeda. Karena Kepastian hukum secara normatif yaitu ketika suatu peraturan dibuat dan diundangkan secara pasti karena mengatur secara jelas dan logis. Jelas dalam artian tidak menimbulkan keragu-raguan (multi tafsir) dan logis. Jelas dalam artian ia menjadi suatu sistem norma dengan norma lain sehingga tidak berbenturan atau menimbulkan konflik norma. Kepastian hukum menunjuk kepada pemberlakuan hukum yang jelas, tetap, konsisten dan konsekuen yang pelaksanaannya tidak dapat dipengaruhi oleh keadaan-keadaan yang sifatnya subjektif. Menurut Utrecht, kepastian hukum mengandung dua pengertian, yaitu pertama, adanya aturan yang bersifat umum membuat individu mengetahui perbuatan apa yang boleh atau tidak boleh dilakukan, dan kedua, berupa keamanan hukum bagi individu dari kesewenangan pemerintah karena dengan adanya aturan yang bersifat umum itu individu dapat mengetahui apa saja yang boleh dibebankan atau dilakukan oleh Negara terhadap individu.

## PENUTUP

## 1. Kesimpulan

1. Pemutusan hubungan kerja atau PHK secara sepihak yang dilakukan oleh pengusaha/perusahaan adalah tidak dibenarkan oleh undang-undang yang mana sudah jelas tertuang di dalam undang-undang terkait dengan ketenagakerjaan. Akan berdampak kepada prinsip kepastian dan perlindungan hukum yang menyangkut dengan hak-hak pekerja selama bekerja di dalam suatu perusahaan. Pekerja di PHK karena melakukan kesalahan berat yaitu melanggar pasal yang ada di PKB serta yang ada pada UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Namun walaupun ia di PHK tetapi di dalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ia tetap mendapat hak hak nya sesuai dalam UU tersebut.
2. Pelaksanaan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh perusahaan PT. Soci Mas tidak sesuai dengan mekanisme yang ada di UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Karena yang di lakukan oleh perusahaan yaitu langsung memberikan surat skorsing tanpa memberikan surat peringatan pertama, kedua dan ketiga. Dalam UU tersebut menyatakan bahwa pemutusan hubungan kerja dilakukan dalam beberapa proses yaitu mengadakan musyawarah antara pekerja dengan perusahaan, bila menemui jalan buntu maka jalan terakhir adalah melalui pengadilan untuk memutuskan perkara. Mekanisme pemutusan hubungan kerja akibat kesalahan berat pekerja/buruh menggunakan dasar hukum Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yaitu melalui proses bipartit, tripartit dan Pengadilan Hubungan Industrial. Proses bipartit dan tripartit harus dilakukan terlebih dahulu sebelum salah satu atau kedua belah pihak mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial. Dalam proses beracara di Pengadilan Hubungan Industrial berlaku hukum acara perdata khusus
3. Putusan Pengadilan Perselisihan Hubungan Industrial pada PN. Medan dan Putusan MA RI tentang PHK secara sepihak karena pekerja melakukan pelanggaran hukum yaitu
  - 1) Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebahagian;

- 2) Menyatakan putus hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat sejak putusan diucapkan;
- 3) Menghukum Tergugat untuk membayar hak-hak Penggugat berupa uang pesangon satu kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), Uang Penghargaan Masa Kerja sesuai dengan ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan Uang Penggantian Hak sesuai dengan ketentuan Pasal 156 ayat (4) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003, serta Upah Proses yang jumlah keseluruhannya Rp58.125.000,00 (lima puluh delapan juta seratus dua puluh lima ribu rupiah);
- 4) Menolak gugatan Penggugat selebihnya;
- 5) Membebaskan biaya perkara kepada Negara.

## 2. Saran

1. Adapun saran yang dapat saya berikan yaitu perlindungan terhadap tenaga kerja selama ini belum maksimal yang bisa dilakukan oleh pemerintah namun kitamengapresiasi adanya aturan-aturan hukum yang bisa melindungi kepentingan para pekerja. Kita berharap kedepannya peraturan perundang-undangan yang dibuat semakin sempurna sehingga kesejahteraan dan perlindungan kepada para pekerja/buruh lebih dapat terpenuhi. Dan hendaknya perusahaan dalam melakukan Pemutusan hubungan kerja harus sesuai dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan yang berlaku di Indonesia agar tidak akan ada pihak-pihak yang merasa dirugikan.
2. Pengusaha diharapkan lebih mentaati ketentuan peraturan perundang-undangan tentang ketenagakerjaan yang mengatur mengenai hubungan kerja dan pemutusan hubungan kerja yang berlaku, sehingga tidak terjadi perselisihan pemutusan hubungan kerja di kemudian hari dan alangkah lebih baik jika di selesaikan secara kekeluargaan. Bagi pekerja agar mentaati peraturan kerja bersama yang ada di perusahaan.
3. Bagi pekerja sebaiknya lebih mentaati pertaturan PKB yang ada dan segala peraturan yang berlaku, sehingga memperkecil kemungkinan pengusaha dalam melakukan pemutusan hubungankerja. Bagi perusahaan agar lebih mentaati pada peraturan UU yang ada.

## DAFTAR PUSTAKA

### Buku

Abdussalam. *Hukum Ketenagakerjaan (Hukum Perburuhan)* Yang telah direvisi, (Jakarta: Restu Agung, 2009)

Asyhadie, Zaeni. *Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, (Jakarta: Grafindo Persada, 2007)

Bambang, R. Joni. *Hukum Ketenagakerjaan*. Pustaka Setia, Bandung. 2013

Husni, Lalu. *Pengantar Hukum Tenaga Kerja Indonesia*. Raja Grafindo Persada. Jakarta: 2000.

Khakim, Abdul. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta, PT Citra Aditya Bakti, cetakan ke dua, 2007.

Syahrani, Riduan. *Rangkuman Intisari Ilmu Hukum*, Penerbit Citra Aditya Bakti, Bandung, 1999.

Suratin, 2004. "Tanya Jawab Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan". Yrama Widya, Bandung.

### Internet

Asri Wijayanti, Perlindungan Hukum bagi Pekerja yang di PHK karena Melakukan Kesalahan Berat, <http://boyendratamin.blogspot.com/2012/03/perlindungan-hukum-bagi-pekerjayang-di.html>, Diakses pada hari Rabu tgl 16-10-2019

### Jurnal

JAAN. Jurnal Ilmu Hukum Legal Opinion Edisi 3, Volume 3, Tahun 2015

### Peraturan Perundang-undangan

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945

Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Undang-Undang No.2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Hubungan Industrial