

**AKIBAT HUKUM KRIMINALISASI PENGURUS SERIKAT PEKERJA
ATAS TINDAK PIDANA PENCEMARAN NAMA BAIK TERHADAP
KEDUDUKAN SERIKAT PEKERJA DI DALAM PERUSAHAAN (STUDI
PUTUSAN PENGADILAN TINGGI DKI JAKARTA NOMOR:
95/PID/2018/PT.DKI)**

Jefahnia Octaviani

(Mahasiswa Program S1 Fakultas Hukum Universitas Tarumanagara)

(anyaoctaviani@gmail.com)

Dr. Andari Yurikosari, S.H., M.H.

(Corresponding Author)

(Dosen Hukum Ketenagakerjaan Fakultas Hukum Universitas Tarumanagara. Meraih Sarjana
Hukum pada Fakultas Hukum Universitas Indonesia, Magister Hukum pada Fakultas Hukum
Universitas Indonesia, dan Doktor (Dr.) pada Fakultas Hukum Universitas Indonesia)

(andari.yurikosari@gmail.com)

Abstract

One of the legal subjects in the employment sector is labor unions. Labor unions are considered as organizations that able to help workers fight for their rights. When there is an industrial relations dispute between employers and workers, labor unions can represent their members in the process of resolutions that includes three steps, which are Bipartite, Tripartite, and Court of Industrial Relations. Based on the applicable laws, in order to carry out their main duties and functions, labor unions must be independent and democratic. Referring to DKI Jakarta High Court Judgement No. 95/Pid/2018/PT.DKI, two of labor union officials in PT Damira are prosecuted by third party outside of Bipartite for criminal acts of defamation, and the prosecution itself build upon their statements on Bipartite. This kind of prosecution can be categorized as a form of criminalization of labor union officials, thus raises issues of how legal protections for labor union officials who are prosecuted by third party and the impact of the criminalization of labor unions officials to the standing of labor unions. The author analyzes both issues comprehensively using the normative legal research method. According to the research, can be councluded that the legal protections of labor union officials is not carried out as stipulated in the applicable laws. Furthermore, criminalization of labor union officials has important impact which includes two things, namely the legal uncertainty of labor union officials regarding their status as workers and the standing of labor unions within the company after the criminalization.

Keywords: *Criminalization of Labor Unions Officials, Defamation, Standing of Labor Unions*

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Negara Indonesia adalah negara hukum, artinya penyelenggaraan negara Indonesia harus berdasarkan atas hukum yang berlaku dan dengan cara yang telah diatur oleh hukum tersebut. Salah satu bidang hukum yang berkembang dalam kehidupan masyarakat adalah bidang hukum ketenagakerjaan. Hukum ketenagakerjaan adalah hukum mengenai pekerja. Hukum di bidang tenaga kerja hadir sebagai bentuk kesadaran bangsa Indonesia bahwa pekerjaan merupakan salah satu kebutuhan asasi warga negara, sebagaimana hal ini diamanatkan dalam Pasal 27 Ayat (2) dan Pasal 28D Ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (“UUD 1945”), yang menyatakan setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan negara mempunyai kewajiban untuk memberikan fasilitas atas perolehan hak tersebut.¹⁾ Implementasi dari pasal-pasal tersebut diwujudkan dengan adanya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (“UU Ketenagakerjaan”). UU Ketenagakerjaan dapat dikatakan sebagai kompilasi dari ketentuan Hukum Ketenagakerjaan Indonesia.²⁾

Setiap pekerja mempunyai hak untuk berkumpul serta mendirikan dan menjadi anggota daripada suatu organisasi, sehingga dalam hukum ketenagakerjaan terdapat istilah serikat pekerja. Mengenai serikat pekerja, diatur sendiri dalam Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja (“UU Serikat Pekerja”). Serikat pekerja merupakan sebuah organisasi yang berunding bagi karyawan tentang upah-upah, jam-jam kerja, dan syarat-syarat dan kondisi-kondisi pekerjaan lainnya.³⁾ Sehubungan dengan menjalankan tugas dan fungsinya yang diberikan oleh undang-undang, serikat pekerja harus bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis dan bertanggung jawab.

¹⁾ Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan* (Jakarta: Sinar Grafika, 2009), 1.

²⁾ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2003), 13.

³⁾ Henry Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Bagian Penerbitan STIE YKPN, 1999), 678.

Hubungan hukum yang timbul dalam hukum ketenagakerjaan disebut sebagai hubungan industrial. Hubungan industrial pada intinya merupakan pola hubungan interaktif yang terbentuk di antara pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah dalam suatu hubungan kerja.⁴⁾ Pada hubungan industrial sangat dimungkinkan untuk terjadi pertentangan, perbedaan atau konflik, sehingga menimbulkan yang disebut dengan perselisihan hubungan industrial. Jenis perselisihan hubungan industrial, meliputi perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.⁵⁾

Ketika terjadi suatu perselisihan hubungan industrial, perlu dilakukan upaya penyelesaian. Upaya penyelesaian perselisihan hubungan industrial diatur secara sistematis dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (“UU PPHI”). Penyelesaian atas masalah tersebut dapat dilakukan melalui proses di luar pengadilan dan/atau melalui Pengadilan Khusus Hubungan Industrial.⁶⁾ Proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial mencakup 3 (tiga) tahapan, yaitu:

1. Perundingan bipartit;
2. Penyelesaian di luar pengadilan (“Tripartit”);
3. Pengadilan Hubungan Industrial (“PHI”).

Perundingan bipartit adalah perundingan yang dilakukan antara pekerja atau serikat pekerja dengan pengusaha tanpa adanya campur tangan oleh pihak manapun dengan tujuan untuk mencapai penyelesaian perselisihan secara musyawarah dan mufakat. Mengenai tidak tercapainya suatu kesepakatan melalui upaya perundingan bipartit, maka dilanjutkan dengan upaya penyelesaian tripartit. Upaya tripartit dapat dilakukan melalui mediasi,

⁴⁾ Supomo Suparman, *Hukum Acara Peradilan Hubungan Industrial: Tata Cara Penyelesaian Sengketa Perburuhan* (Jakarta: Jala Permata Aksara, 2009), 3.

⁵⁾ Lilik Mulyadi dan Agus Subroto, *Penyelesaian Perkara Pengadilan Hubungan Industrial dalam Teori dan Praktik* (Bandung: PT Alumni, 2011), 63.

⁶⁾ Aloysius Uwiyono et al., *Asas-Asas Hukum Perburuhan* (Jakarta: Rajawali Pers, 2014), 141.

konsiliasi atau arbitrase. Apabila sudah melalui upaya tripartit dan tetap tidak ditemukan titik tengah dari perselisihan tersebut, maka perkara dapat dilanjutkan ke PHI.

Serikat pekerja memiliki peranan yang penting pada proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Mengenai pentingnya peran serikat pekerja, perlu diperhatikan beberapa pasal berikut:

1. Pasal 4 Ayat (2) UU Serikat Pekerja, menyebutkan serikat pekerja dibentuk dengan tujuan agar dapat menjadi sarana penyalur aspirasi dalam memperjuangkan hak dan kepentingan anggotanya;
2. Pasal 25 UU Serikat Pekerja, menyatakan hak daripada serikat pekerja adalah mewakili pekerja yang merupakan anggotanya dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial;
3. Pasal 27 UU Serikat Pekerja, mengatur kewajiban daripada serikat pekerja untuk melindungi dan membela anggotanya dari pelanggaran hak dan memperjuangkan kepentingannya.

Pada prakteknya, adanya putusan pengadilan dalam perkara pidana seringkali mempengaruhi putusan pengadilan dalam perkara lainnya. Ketika ada suatu perkara bukan pidana yang sedang berproses di pengadilan, dan beberapa saat berikutnya ditemukan adanya putusan perkara pidana yang berkaitan dengan perkara tersebut, maka putusan perkara pidana itu dapat dijadikan sebagai salah satu pertimbangan oleh hakim dalam memutus perkara bukan pidana tadi. Pada hukum ketenagakerjaan, adanya putusan perkara pidana dapat menjadi dasar alasan dalam melakukan suatu pemutusan hubungan kerja. Putusan perkara pidana terhadap pekerja dapat dikategorikan sebagai suatu kesalahan berat, yang diatur dalam Pasal 158 UU Ketenagakerjaan, diikuti dengan adanya Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor: 012/PUU-I/2003 (“Putusan MK No. 012/2003”), dan ditanggapi dengan dikeluarkannya Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Nomor: SE-13/MEN/SJ-HK/I/2005 (“SE Menakertrans No. 13/2005”).

Masih berkaitan dengan perkara pidana, salah satu tindak pidana yang diatur dalam hukum pidana adalah tindak pidana pencemaran nama baik, sebagaimana diatur dalam Pasal 310 Kitab Undang-Undang Hukum Pidana (“KUHP”), yang terdiri dari 3 (tiga) Ayat. Unsur-unsur dari tindak pidana pencemaran nama baik, meliputi:

1. Dengan sengaja;
2. Menyerang kehormatan atau nama baik;
3. Menuduh melakukan suatu perbuatan;
4. Menyiarkan tuduhan supaya diketahui umum.

Berdasarkan Putusan Pengadilan Tinggi DKI Jakarta Nomor: 95/Pid/2018/PT.DKI, Subhan Achmadiyah (“Terdakwa I”) dan Yunardi (“Terdakwa II”) sopir dari PT Daya Mitra Serasi (“PT Damira”), selaku Sekretaris dan Ketua Serikat Pekerja PT Damira mengajukan upaya perundingan bipartit terhadap PT Damira dengan tujuan untuk menyampaikan keluhan dan tuntutan dari sopir-sopir lainnya. Beberapa hal yang dikeluhkan di dalam perundingan bipartit, diantaranya adalah tidak diperpanjangnya kontrak kerja sopir akibat tidak diberikannya upeti dan adanya permainan order terhadap para sopir di dalam perusahaan yang dilakukan oleh oknum. Pada awalnya, keduanya tidak menyebutkan siapa oknum tersebut, namun atas tuntutan dari pihak manajemen PT Damira, terdakwa I akhirnya menyebutkan nama Saudara Rudi Riana sebagai oknum itu, dan terdakwa II ikut mengiyakan. Saudara Rudi Riana yang disebutkan namanya tetapi tidak hadir dalam perundingan tersebut, merasa tersinggung terhadap ucapan terdakwa I dan terdakwa II, sehingga melaporkan keduanya untuk tindak pidana pencemaran nama baik yang dilakukan secara bersama-sama berdasarkan Pasal 55 Ayat (1) Angka 1 dan Pasal 310 Ayat (1) KUHP. Setelah menjalani proses pemeriksaan pengadilan di tingkat pertama dan bahkan sampai dengan mengajukan upaya banding, keduanya dinyatakan bersalah dan dijatuhi hukuman masa percobaan selama 6 (enam) bulan.

Adanya putusan pengadilan atas tindak pidana pencemaran nama baik terhadap pengurus serikat pekerja berdasarkan apa yang diucapkannya dalam

perundingan bipartit, merupakan salah satu bentuk kriminalisasi pengurus serikat pekerja dan pembatasan tindakan serikat pekerja dalam menjalankan tugas dan fungsinya serta hak dan kewajibannya yang sudah jelas diatur dalam UU Serikat Pekerja. Bahkan jika ditelaah lebih jauh, penuntutan seperti ini dapat dikatakan sebagai suatu bentuk kriminalisasi terhadap pengurus serikat pekerja. Menjadi hal yang penting untuk diketahui bentuk perlindungan hukum terhadap pengurus serikat pekerja yang dikriminalisasi berdasarkan perundingan bipartit, dan akibat hukum dari putusan perkara pidana itu sendiri terhadap kedudukan serikat pekerja dalam perusahaan. Oleh sebab itu, guna mengkaji mengenai topik tersebut secara komprehensif, diangkatlah penelitian ini dengan judul “Akibat Hukum Kriminalisasi Pengurus Serikat Pekerja Atas Tindak Pidana Pencemaran Nama Baik terhadap Kedudukan Serikat Pekerja di Dalam Perusahaan (Studi Putusan Pengadilan Tinggi DKI Jakarta No. 95/Pid/2018/PT.DKI)”.

B. Perumusan Masalah

Pada penelitian ini, penulis akan membahas pokok-pokok permasalahan, yang meliputi:

1. Bagaimana perlindungan hukum terhadap pengurus serikat pekerja yang dikriminalisasi atas tindak pidana pencemaran nama baik oleh pihak ketiga di luar perundingan bipartit dalam Putusan Pengadilan Tinggi DKI Jakarta Nomor: 95/Pid/2018/PT.DKI?
2. Bagaimana akibat hukum dari kriminalisasi pengurus serikat pekerja atas tindak pidana pencemaran nama baik dalam Putusan Pengadilan Tinggi DKI Jakarta Nomor: 95/Pid/2018/PT.DKI terhadap kedudukan serikat pekerja di dalam perusahaan?

C. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Pada penelitian ini, penulis menggunakan metode penelitian hukum normatif atau metode penelitian hukum kepustakaan, yaitu metode atau

cara yang dipergunakan di dalam penelitian hukum yang dilakukan dengan cara meneliti bahan pustaka yang ada.⁷⁾

2. Sifat Penelitian

Sifat penelitian ini adalah preskriptif, yaitu bersifat memberikan preskripsi mengenai apa yang seyogyanya atas isu yang diajukan.⁸⁾

3. Pendekatan

Penelitian ini menggunakan pendekatan undang-undang (*statute approach*), yaitu pendekatan yang dilakukan dengan menelaah semua undang-undang dan regulasi yang bersangkutan paut dengan isu hukum yang diteliti.⁹⁾

4. Jenis Data

Penelitian hukum normatif dilakukan dengan cara meneliti bahan-bahan pustaka atau data sekunder yang terdiri dari bahan hukum primer, bahan hukum sekunder dan bahan hukum tersier.¹⁰⁾ Namun, menurut pandangan Peter Mahmud Marzuki tidak dikenal istilah bahan hukum tersier, melainkan adanya bahan non-hukum. Maka, bahan-bahan yang digunakan dalam penelitian ini, meliputi:

a. Bahan Hukum Primer

Bahan Hukum Primer merupakan bahan hukum yang bersifat autoratif atau mempunyai otoritas, yang terdiri dari perundang-undangan, catatan-catatan resmi atau risalah dalam pembuatan perundang-undangan dan putusan-putusan hakim.¹¹⁾ Bahan hukum primer yang digunakan, antara lain: UU Serikat Pekerja, UU Ketenagakerjaan, UU PPHI, KUHP, Putusan MK No. 012/ 2003, SE Menakertrans No. 13/ 2005, Surat Edaran Mahkamah Agung Nomor 03 Tahun 2015 tentang Pemberlakuan Rumusan Hasil Rapat Pleno Kamar

⁷⁾ Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2009), 13.

⁸⁾ Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum* (Jakarta: Kencana, 2016), 35.

⁹⁾ *Ibid.*, 133.

¹⁰⁾ Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat.*, Cetakan Ke-11, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2009), 14.

¹¹⁾ Peter Mahmud Marzuki, *Op.Cit.*, 181.

Mahkamah Agung Tahun 2015 Sebagai Pedoman Pelaksanaan Tugas Bagi Pengadilan (“SEMA No. 03/2015”), Putusan Pengadilan Negeri Jakarta Utara Nomor: 857/Pid/2017/PN.Jkt.Utr dan Putusan Pengadilan Tinggi DKI Jakarta Nomor: 95/Pid/2018/PT.DKI.

b. Bahan Hukum Sekunder

Bahan Hukum Sekunder berupa semua publikasi tentang hukum yang bukan merupakan dokumen-dokumen resmi, yang terdiri dari buku-buku teks, kamus-kamus hukum, jurnal-jurnal hukum, dan komentar-komentar atas putusan pengadilan.¹²⁾

c. Bahan Non-Hukum

Dalam penelitian hukum untuk keperluan akademis, bahan non-hukum juga dapat membantu.¹³⁾ Bahan non-hukum diperoleh dengan melakukan wawancara terhadap narasumber berkaitan dengan isu yang diangkat dalam penelitian ini.

5. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian hukum normatif dilakukan dengan studi pustaka terhadap bahan-bahan hukum primer, bahan-bahan hukum sekunder, dan bahan non-hukum.¹⁴⁾

6. Teknik Analisis Data

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis normatif kualitatif, yaitu analisis yang dilakukan dengan menguraikan dan menginterpretasikan data dalam bentuk kalimat yang baik dan benar untuk memperoleh jawaban singkat yang dirumuskan secara deduktif.¹⁵⁾

II. PEMBAHASAN

A. Posisi Kasus

¹²⁾ *Ibid.*

¹³⁾ *Ibid.*, 205.

¹⁴⁾ Mukti Fajar dan Yulianto Achmad, *Dualisme Penelitian Hukum Normatif dan Empiris* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2015), 160.

¹⁵⁾ Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum* (Jakarta: UI Press, 1986), 10.

Perkara ini bermula ketika adanya banyak tuntutan dan keluhan dari para sopir/*driver* yang bekerja di PT Daya Mitra Serasi (“PT Damira”) mengenai hak-haknya yang merasa tidak terpenuhi sebagaimana mestinya dan juga beberapa hal lainnya berkaitan dengan kebijakan perusahaan. Serikat Pekerja PT Damira dalam rangka menindaklanjuti tuntutan dan keluhan pekerja tersebut, bermaksud mengadakan perundingan bipartit dengan pihak perusahaan guna menyelesaikan perselisihan hubungan industrial yang terjadi. Pengurus Serikat Pekerja yang menjadi perwakilan untuk perundingan tersebut adalah Subhan Achmadiyah Budi Samudra dan Yunardi. Subhan memegang jabatan selaku sekretaris Serikat Pekerja PT Damira, sedangkan Yunardi memegang jabatan selaku Ketua Serikat Pekerja PT Damira.

Perundingan yang pertama dilakukan pada hari Rabu tanggal 21 Desember 2016, dan pada perundingan tersebut tidak ditemukan kesepakatan antara Serikat Pekerja PT Damira dengan pihak manajemen PT Damira. Pengurus Serikat Pekerja PT Damira mengajukan kembali untuk pertemuan lanjutan atau perundingan bipartit yang kedua kalinya kepada pihak Manajemen PT Damira, yang diadakan pada hari Jumat tanggal 13 Januari 2017 sekira pukul 15.00 WIB – 16.55 WIB, bertempat di ruang rapat lantai 3 (tiga) Kantor PT Damira.¹⁶⁾

Pada tahapan perundingan bipartit, Subhan dan Yunardi menyampaikan tuntutan dan keluhan sopir/*driver* lainnya, yang diantaranya adalah adanya sopir/*driver* yang bernama Sumadi yang tidak diperpanjang kontraknya dikarenakan tidak memberikan upeti atau uang, diikuti dengan adanya dugaan tindakan permainan order oleh salah satu oknum sehingga order para sopir/*driver* tidak sesuai dengan jadwal yang seharusnya. Pada awalnya, keduanya enggan untuk menyebutkan nama pihak yang diduga sebagai oknum yang melakukan permainan order itu. Pihak manajemen PT Damira bersikukuh meminta Subhan untuk menjelaskan nama daripada oknum yang

¹⁶⁾ Subhan Achmadiyah Budi, dalam Berita Acara Pemeriksaan Kepolisian Sektor Tanjung Priok tertanggal 15 Maret 2017, hal.4.

dimaksud. Akhirnya, Subhan menyebutkan nama Saudara Rudi Riana sebagai pihak itu dan Yunardi sekedar ikut mengiyakan.

Beberapa waktu setelah perundingan bipartit dilakukan, PT Damira melakukan investigasi terhadap Saudara Rudi Riana sebagai bentuk tindak lanjut atas apa yang disampaikan oleh Subhan dan Yunardi dalam perundingan bipartit guna menyelesaikan perselisihan hubungan industrial terkait. Pihak manajemen PT Damira menuntut Saudara Rudi Riana untuk membuktikan benar atau tidaknya pernyataan Subhan dan Yunardi, sehingga Saudara Rudi Riana melaporkan keduanya ke pihak kepolisian atas dugaan tindak pidana pencemaran nama baik.

Berdasarkan pelaporan oleh Saudara Rudi Riana, dilakukanlah pemeriksaan terhadap Subhan dan Yunardi oleh Kepolisian Sektor Tanjung Priok. Saksi yang dihadirkan dalam pemeriksaan, antara lain Subhan dan Yunardi selaku Pengurus Serikat Pekerja, Saudara Rudi Riana selaku pelapor, Nyoman Cendra Orma, Ade Kurniawan, Yuniyanto Sutrisno dan Harta Sriyana selaku pihak manajemen PT Damira, serta Sumadi selaku sopir/*driver* kontrak PT Damira dan Wahono selaku sopir/*driver* tetap PT Damira. Kemudian, dibuatlah surat dakwaan oleh Kejaksaan Negeri Jakarta Utara terhadap Subhan dan Yunardi atas tindak pidana pencemaran nama baik yang dilakukan secara bersama-sama sebagaimana diatur dalam Pasal 55 Ayat (1) Angka 1 dan Pasal 310 Ayat (1) KUHP. Surat dakwaan diajukan ke Pengadilan Negeri Jakarta Utara.

Pada tahap persidangan tingkat pertama di Pengadilan Negeri Jakarta Utara, dihadirkan saksi dan saksi ahli, yang meliputi Rudi Riana selaku pelapor, Sumadi selaku sopir/*driver* PT Damira, Harta Sriyana dan Nyoman Cendra Orma selaku pihak manajemen PT Damira, Wahono selaku sopir/*driver* tetap di PT Damira, Sophianto selaku Laskar Pengamanan dan Pengawalan Pimpinan Serikat Pekerja PT Damira, Ahli Pidana Ahmad Sofian, S.H., M.H.¹⁷⁾ Subhan dan Yunardi dituntut pidana penjara masing-

¹⁷⁾ Putusan Pengadilan Negeri Jakarta Utara Nomor: 857/Pid/2017/PN.Jkt.Utr tertanggal 18 Januari 2018, hal.7.

masing 6 (enam) bulan penjara dengan perintah agar keduanya segera ditahan.¹⁸⁾ Bukti yang dihadirkan di dalam persidangan, meliputi 1 (satu) lembar surat pernyataan, 1 (satu) lembar risalah Perundingan Bipartit antara PT Damira dengan Perwakilan Driver Karyawan Tetap, 1 (satu) lembar daftar hadir peserta pertemuan, dan 3 (tiga) lembar e-mail yang berisi Complain Customer.¹⁹⁾ Pengadilan Negeri Jakarta Utara, menyatakan Subhan dan Yunardi terbukti bersalah dan dijatuhi hukuman pidana penjara 4 (empat) bulan, yang kemudian ditetapkan untuk tidak dijalani, tetapi digantikan dengan pergantian masa percobaan selama 6 (enam) bulan.

Keduanya mengajukan upaya hukum banding ke Pengadilan Tinggi DKI Jakarta, dengan memori banding yang pada pokoknya menyatakan bahwa persidangan di Pengadilan Negeri Jakarta Utara berjalan tidak seimbang, tidak objektif dan tidak adil, dipenuhi dengan pelanggaran Hukum Acara, maupun pelanggaran peraturan perundang-undangan yang berlaku, hal tersebut mengakibatkan fakta-fakta hukum dalam perkara terkait menjadi kabur, kebenaran materiil menjadi tertutupi, sehingga dimohonkan untuk pembatalan Putusan Pengadilan Negeri Jakarta Utara Nomor: 857/Pid.B/2017/PN.Jkt.Utr dan pembebasan para terdakwa atau setidaknya melepaskan para terdakwa dari segala tuntutan hukum.²⁰⁾ Putusan akhir Pengadilan Tinggi DKI Jakarta No. 95/Pid/2018/PT.DKI adalah menguatkan putusan Pengadilan Negeri Jakarta Utara.

B. Perlindungan Hukum Terhadap Pengurus Serikat Pekerja yang Dikriminalisasi Atas Tindak Pidana Pencemaran Nama Baik Oleh Pihak Ketiga di Luar Perundingan Bipartit

Perlindungan hukum terhadap pengurus serikat pekerja di dalam suatu perundingan bipartit sangat diperlukan, terutama perlindungan dari adanya

¹⁸⁾ Surat Tuntutan Kejaksaan Negeri Jakarta Utara terhadap Subhan dan Yunardi tertanggal 21 November 2017.

¹⁹⁾ *Ibid.*

²⁰⁾ Putusan Pengadilan Tinggi DKI Jakarta Nomor: 95/Pid/2018/PT.DKI tertanggal 16 Mei 2018, hal.8.

tuntutan secara pidana oleh pihak ketiga di luar perundingan. Perlindungan hukum berarti perlindungan yang diberikan oleh hukum terhadap sesuatu.²¹⁾ UU Ketenagakerjaan merupakan implementasi dari perlindungan hukum terhadap pekerja, di mana berkaitan dengan kedudukannya sebagai pengurus serikat pekerja, tercantum dalam Pasal 104 Ayat (1) yang menyatakan bahwa serikat pekerja mempunyai hak untuk menjadi anggota serikat pekerja. Tindak lanjut daripada pasal tersebut adalah dibentuknya UU Serikat Pekerja sebagai wadah perlindungan hukum terhadap serikat pekerja.

Kepastian memiliki arti “ketentuan, ketetapan”, sedangkan jika kata kepastian itu digabungkan dengan kata hukum menjadi kepastian hukum, memiliki arti “perangkat hukum suatu negara yang mampu menjamin hak dan kewajiban setiap warga negara”.²²⁾ Adanya peraturan perundang-undangan yang mengatur mengenai serikat pekerja merupakan suatu perwujudan dari adanya kepastian hukum terhadap keberadaan serikat pekerja, sehingga apabila terjadi suatu sengketa sehubungan dengan serikat pekerja peraturan perundang-undangan tersebut yang akan dijadikan sebagai suatu acuan dalam penyelesaian permasalahannya.

Pada Putusan Pengadilan Tinggi DKI Jakarta Nomor 95/Pid/2018/PT.DKI, kedua pekerja yang merupakan pengurus serikat pekerja dituntut atas tindak pidana pencemaran nama baik oleh pihak ketiga di luar perundingan bipartit, di mana pihak ketiga masih merupakan bagian dari pihak manajemen perusahaan. Penuntutan tersebut didasarkan atas ucapan keduanya di dalam perundingan bipartit, dengan alat bukti yang dihadirkan adalah risalah bipartit serta lampiran tuntutan dan keluhan pekerja yang disampaikan di dalam perundingan bipartit. Alasan pihak ketiga mengajukan tuntutan, dikarenakan pihak ketiga itu merasa tersinggung dengan perkataan para terdakwa di dalam perundingan tersebut. Amar putusannya menyatakan keduanya bersalah memenuhi unsur delik Pasal 310

²¹⁾ Sudikno Mertokusumo, *Penemuan Hukum* (Bandung: Citra Aditya Bakti, 2009), 38.

²²⁾ I Nyoman Putu Budiarta, *Hukum Outsourcing: Konsep Alih Daya, Bentuk Perlindungan, dan Kepastian Hukum* (Malang: Setara Press, 2016), 35.

Ayat (1) KUHP dan dihukum dengan pidana percobaan selama 6 (enam) bulan.

Penulis sependapat dengan Reytman Aruan, yang menyatakan bahwa sebenarnya tidak tepat jika perkara tersebut diajukan ke Pengadilan Negeri sebagai suatu perkara pidana, dikarenakan perkara itu sendiri berawal dari adanya suatu perselisihan hubungan industrial sehingga masih berada di dalam ranah hubungan kerja.²³⁾ Perselisihan hubungan industrial dalam perkara ini dapat dikategorikan sebagai suatu perselisihan hak. Perselisihan hak yang terjadi dikarenakan tidak terpenuhinya hak pekerja PT Damira akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran mengenai DOO (*Driver of Order*) terhadap ketentuan peraturan perusahaan.²⁴⁾

Dasar pelaporan dan penuntutan dalam Putusan Pengadilan Tinggi Nomor: 95/Pid/2018/PT.DKI adalah perkataan terdakwa di dalam perundingan bipartit, di mana esensi daripada suatu perundingan sendiri adalah penyampaian pendapat dan sudut pandang daripada kedua belah pihak untuk menemukan jalan terhadap suatu permasalahan, bukan dengan bagaimana hukumnya melainkan dengan bagaimana baiknya bagi para pihak. Alat bukti yang dihadirkan di persidangan juga merupakan berkas-berkas terkait dengan perundingan, seperti risalah bipartit, tuntutan dan keluhan pekerja, serta daftar hadir perundingan. Seharusnya yang berwenang adalah Pengadilan Hubungan Industrial bukan Pengadilan Negeri, dikarenakan ini sebenarnya adalah perkara yang terjadi antara para pekerja dalam ruang lingkup perusahaan.

Apabila suatu perbuatan memenuhi semua unsur dari delik pada rumusan delik yang diatur dalam KUHP, maka perbuatan tersebut dapat dikatakan sebagai suatu tindak pidana.²⁵⁾ Mengacu pada pernyataan itu dan beranjak

²³⁾ Peneliti, *Wawancara*, dengan Dr. Reytman Aruan, S.H., M.Hum selaku Kepala Sub Bidang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia (Jakarta: Kantor Kasubbid PPHI Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia, 06 Mei 2019).

²⁴⁾ *Driver of Order* di sini diartikan sebagai pemesanan terhadap sopir/driver, di mana pemesanan ditentukan dengan adanya jadwal antrian yang sudah diatur sistem dan prosedurnya oleh Pihak Manajemen Pengusaha.

²⁵⁾ Juhaya S. Praja, *Teori Hukum dan Aplikasinya* (Bandung: Pustaka Setia, 2011), 183.

dari kacamata pidana, tuntutan pencemaran nama baik dalam perkara ini tidak memenuhi unsur delik dalam Pasal 310 Ayat (1) KUHP, sehingga seharusnya para terdakwa tidak dapat diputus bersalah dan dijatuhi hukuman masa percobaan. Unsur pertama yang tidak terpenuhi adalah “dengan sengaja”, dikarenakan pada awalnya, para terdakwa hanya mengatakan bahwa ada pihak yang diduga telah melakukan permainan DOO, tetapi tidak menyebutkan nama seseorang tertentu ataupun dengan sengaja merujuk pada pihak manapun. Para terdakwa menyebutkan nama pihak ketiga di dalam perundingan itu, atas paksaan dan tuntutan dari pihak manajemen perusahaan.²⁶⁾ Kedua, unsur “menyerang kehormatan atau nama baik seseorang”, hal ini merujuk pada pernyataan Ahmad Sofian selaku Ahli Pidana yang dihadirkan dalam persidangan, bahwa perlu dibedakan antara menyampaikan keluhan dengan menyerang kehormatan. Para terdakwa menyampaikan keluhan, di mana keluhan untuk suatu perbaikan, sedangkan menyerang berarti ada niat untuk memang mencemarkan nama baik pihak ketiga tersebut. Terakhir, unsur “supaya hal itu diketahui umum”, tidak terpenuhi dikarenakan hal ini diucapkan dalam suatu perundingan, di mana menurut Pasal 1 Angka 10 UU PPHI, perundingan bipartit adalah suatu perundingan yang melibatkan hanya pekerja atau serikat pekerja dan pihak pengusaha, dengan tujuan untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial, sehingga sifatnya adalah tertutup dan rahasia. Perundingan bipartit hanya melibatkan pihak yang hadir di dalam perundingan. Ahmad Sofian dalam pernyataannya di persidangan juga mengungkapkan bahwa suatu perundingan atau rapat tidak dapat dikategorikan sebagai “muka umum”, karena terbatas orang yang hadir.²⁷⁾

Putusan Pengadilan Tinggi DKI Jakarta Nomor 95/Pid/2018/PT.DKI dapat dikatakan sebagai bentuk kriminalisasi terhadap pengurus serikat

²⁶⁾ Peneliti, *Wawancara*, dengan Oky Wiratama, S.H. selaku Kuasa Hukum Pengurus Serikat Pekerja PT Damira (Jakarta: Kantor Lembaga Bantuan Hukum Jakarta, 27 Maret 2019).

²⁷⁾ Putusan Pengadilan Negeri Jakarta Utara Nomor: 857/Pid/2017/PN.Jkt.Utr tertanggal 18 Januari 2018, 13.

pekerja,²⁸⁾ dikarenakan penuntutan secara pidana atas pencemaran nama baik terhadap pengurus serikat pekerja yang dilakukan pihak ketiga di luar perundingan bipartit berdasarkan perkataan keduanya dalam perundingan tersebut bertentangan dengan Pasal 28 UU Serikat Pekerja, yang menyatakan bahwa *siapapun dilarang untuk menghalang-halangi atau memaksa pekerja/buruh untuk menjadi pengurus atau tidak menjadi pengurus dan/atau menjalankan atau tidak menjalankan kegiatan serikat pekerja dengan cara-cara tertentu*. Pasal 28 UU Serikat Pekerja, secara eksplisit memberikan hak imunitas terhadap pengurus serikat pekerja, di mana hak imunitas ini bersifat limitatif atau bersifat membatasi. Merujuk pada pernyataan Mohammad Fandrian, frasa “siapapun” dalam pasal tersebut tidak merujuk pada suatu subjek hukum tertentu, berarti “siapapun” di sini mencakup baik pihak yang berkepentingan di dalam perkara perselisihan hubungan industrial maupun pihak di luar perselisihan hubungan industrial itu, sepanjang memang benar pengurus serikat pekerja saat itu sedang melaksanakan tugas dan fungsinya.²⁹⁾

Penuntutan secara pidana terhadap pengurus serikat pekerja dapat dikategorikan bentuk pelanggaran terhadap hak imunitas pengurus serikat pekerja pada Pasal 28 Huruf (c) UU Serikat Pekerja, yaitu “melakukan intimidasi dalam bentuk apapun”. Pada risalah bipartit terdakwa mengatakan adanya dugaan permainan DOO oleh pihak ketiga, hal ini sesuai dengan lampiran tuntutan serta keluhan dari pekerja yang menyebutkan bahwa adanya order sopir/*driver* yang tidak sesuai jadwal dan juga adanya dugaan kecurangan yang dilakukan oleh oknum tertentu. Mengacu pada risalah bipartit serta lampiran tuntutan dan keluhan pekerja yang dihadirkan sebagai alat bukti tersebut, penulis berpendapat bahwa benar yang dikatakan para terdakwa di dalam perundingan adalah suatu hal yang menjadi keluhan

²⁸⁾ Kriminalisasi adalah menentukan suatu tindakan sebagai tindak pidana dan memberlakukan ancaman sanksi pidana atas tindak pidana tersebut, maka kriminalisasi pengurus serikat pekerja dapat diartikan menentukan suatu tindakan yang dilakukan oleh pengurus serikat pekerja sebagai tindak pidana.

²⁹⁾ Peneliti, *Wawancara*, dengan Mohammad Fandrian H., S.H., M.H. selaku Advokat Lembaga Bantuan Hukum Nasional Federasi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (Jakarta: Kantor PP FSP KEP SPSI, 26 April 2019).

daripada pekerja, sehingga perkataan itu masih merupakan bentuk pelaksanaan atas tugas dan fungsinya sesuai dengan Pasal 4 Ayat (2) Huruf (d) UU Serikat Pekerja yang menyatakan salah satu fungsi daripada serikat pekerja adalah sebagai sarana penyalur aspirasi dalam memperjuangkan hak dan kepentingan anggotanya, serta Pasal 25 Ayat (1) UU Serikat Pekerja yang menyatakan hak daripada serikat pekerja untuk mewakili pekerja yang merupakan anggotanya di dalam proses penyelesaian perselisihan industrial sehingga pengurus serikat pekerja berhak untuk menghadiri dan melakukan perundingan bipartit untuk dan atas nama pekerja lainnya.

Berkaitan dengan hal tersebut, maka seharusnya pengurus serikat pekerja tidak dapat dituntut secara pidana oleh pihak manapun, baik oleh pihak yang hadir di dalam perundingan maupun oleh pihak ketiga di luar perundingan tersebut. Pengurus serikat pekerja tidak dapat dituntut secara pidana dengan dasar penuntutannya adalah perkataan atau ucapannya di dalam suatu perundingan bipartit, di mana segala perkataan dan perbuatannya di dalam perundingan tersebut merupakan bentuk pelaksanaan fungsi dan haknya yang diatur oleh UU Serikat Pekerja. Putusan Pengadilan Tinggi DKI Jakarta Nomor 95/Pid/2018/PT.DKI menggambarkan tidak terlaksananya perlindungan hukum terhadap pengurus serikat pekerja sebagaimana yang telah diatur di dalam peraturan perundang-undangan, dikarenakan dengan adanya putusan pidana itu, maka di masa yang akan datang akan menjadi suatu hal yang diperbolehkan dan sah secara hukum untuk pengurus serikat pekerja dituntut secara individu atas suatu tindak pidana, yang didasarkan pada pelaksanaan tugas dan fungsi serta hak dan kewajiban organisasi serikat pekerja. Putusan pidana tersebut menimbulkan ketidakpastian hukum mengenai kedudukan perkara yang terjadi, dikarenakan suatu perselisihan hubungan industrial yang seharusnya berada dalam ranah Pengadilan Hubungan Industrial dapat sewaktu-waktu diajukan ke Pengadilan Negeri, bahkan diajukan untuk banding di Pengadilan Tinggi sebagai suatu perkara dalam kamar pidana.

C. Akibat Hukum dari Kriminalisasi Pengurus Serikat Pekerja Atas Tindak Pidana Pencemaran Nama Baik Terhadap Kedudukan Serikat Pekerja di Dalam Perusahaan

Akibat hukum dari kriminalisasi pengurus serikat pekerja atas tindak pidana pencemaran nama baik terhadap kedudukan serikat pekerja di dalam perusahaan mencakup 2 (dua) hal, yakni akibat terhadap pengurus serikat pekerja yang dituntut secara pidana tersebut dalam hal kedudukannya sebagai pekerja, dan akibat terhadap keberadaan serikat pekerja itu sendiri di dalam perusahaan. Pekerja yang menjadi pengurus serikat pekerja perlu diberikan perlindungan sehingga tidak terjadi konflik kepentingan antara kedudukannya sebagai pekerja dengan kewajibannya untuk melaksanakan suatu kegiatan sebagai pengurus serikat pekerja. Perlindungan terhadap serikat pekerja dalam UU Serikat Pekerja, berlaku juga terhadap pengurus serikat pekerja selama berkaitan dengan pelaksanaan tugas dan fungsi organisasi serikat pekerja.

Berdasarkan Pasal 158 Ayat (1) UU Ketenagakerjaan, pekerja yang dianggap telah melakukan kesalahan berat dapat diputus hubungan kerjanya secara sepihak oleh pengusaha. Kesalahan berat di dalam pasal ini dimaksudkan sebagai kesalahan-kesalahan yang merupakan suatu tindak pidana, seperti melakukan perbuatan asusila, penipuan, penggelapan, menyerang atau mengintimidasi teman sekerja, membocorkan rahasia perusahaan, dan sebagainya. Putusan MK No. 012/ 2003, menyatakan bahwa Pasal 158 Ayat (1) UU Ketenagakerjaan tidak lagi berkekuatan hukum tetap, akan tetapi tidak lama setelah itu dikeluarkan SE Menakertrans No. 13/ 2005 yang mempertegas bahwa Pasal 158 Ayat (1) UU Ketenagakerjaan tetap dapat diberlakukan selama ada putusan pengadilan dalam kamar pidana yang telah berkekuatan hukum tetap.

Adanya Putusan Pengadilan Tinggi DKI Jakarta No. 95/Pid/2018/PT.DKI yang menyatakan bahwa Subhan dan Yunardi selaku pengurus serikat pekerja telah terbukti bersalah atas tindak pidana pencemaran nama baik sebagaimana diatur pada Pasal 310 Ayat (1) KUHP,

dapat berdampak pada terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja (“PHK”) oleh pengusaha terhadap para terdakwa, mengingat berlakunya Pasal 158 Ayat (1) UU Ketenagakerjaan dan SE Menakertrasn No. 13/ 2005. PHK yang dilakukan atas dasar kesalahan berat dapat menyebabkan para terdakwa kehilangan haknya untuk menerima uang pesangon pada saat pengakhiran hubungan kerja.

Pada faktanya, setelah dikeluarkannya putusan pidana tersebut PT Damira memang tidak melakukan PHK terhadap para terdakwa, dan bahkan sampai saat ini keduanya masih bekerja sebagai sopir/*driver* di perusahaan tersebut. Mengacu pada SEMA No. 03/2015, PHK atas kesalahan berat sebagaimana diatur Pasal 158 Ayat (1) UU Ketenagakerjaan, pada akhirnya dapat dilakukan tanpa harus menunggu dan/atau tanpa harus ada putusan pengadilan dalam kamar pidana yang berkekuatan hukum tetap. Hal ini dapat diartikan bahwa pengusaha sebenarnya dapat melakukan PHK terhadap para terdakwa, baik sebelum ataupun sesudah diputusnya perkara tersebut di pengadilan. Pengusaha bahkan dapat langsung melakukan PHK terhadap para terdakwa ketika keduanya telah menerima surat dakwaan oleh Jaksa Penuntut Umum atas tindak pidana pencemaran nama baik. Tindak pidana pencemaran nama baik sebagaimana diatur di dalam Pasal 310 Ayat (1) KUHP, dapat dikategorikan sebagai kesalahan berat, khususnya pada frasa “menyerang” dalam poin (e) Pasal 158 Ayat (1) UU Ketenagakerjaan, yakni *menyerang, menganiaya, mengancam atau mengintimidasi teman sekerja atau pengusaha di lingkungan kerja*.³⁰⁾ Penuntutan pidana dan/atau putusan pidana terhadap pengurus serikat pekerja yang didasarkan atas tindakannya di dalam perundingan bipartit, mengakibatkan para terdakwa mengalami ketidakpastian hukum berkaitan dengan statusnya sebagai pekerja di dalam perusahaan.

Berdasarkan Pasal 3 UU Serikat Pekerja, serikat pekerja mempunyai beberapa sifat, di antaranya bebas dan demokratis. Bebas artinya dalam

³⁰⁾ Sahala Aritonang, *Tindak Pidana di Bidang Ketenagakerjaan* (Bekasi: Permata Aksara, 2019), 28.

melaksanakan fungsi dan haknya tidak di bawah pengaruh atau tekanan dari pihak lain, sedangkan demokratis artinya serikat pekerja dalam memperjuangkan dan menjalankan fungsi serta haknya dilakukan sesuai dengan prinsip demokrasi. Penulis berpendapat bahwa pasal ini juga berlaku bagi pengurus serikat pekerja yang menjalankan tugas dan fungsi organisasi serikat pekerjanya, yang artinya pengurus serikat pekerja juga bersifat bebas dan demokratis dalam menjalankan kepentingan organisasi serikat pekerja. Kepentingan daripada organisasi serikat pekerja itu, termasuk dengan mewakili pekerja di dalam perundingan bipartit dan menyampaikan aspirasi, tuntutan dan keluhan daripada pekerja di dalam perundingan tersebut.

Adanya putusan pidana terhadap pengurus serikat pekerja atas pencemaran nama baik berdasarkan ucapannya di dalam suatu perundingan bipartit, menunjukkan suatu tindakan pembatasan terhadap serikat pekerja, sehingga serikat pekerja tidak lagi bersifat bebas dan demokratis. Hal ini juga bertentangan dengan Pasal 3 Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja, yang telah mengatur secara jelas mengenai sifat daripada organisasi serikat pekerja. Tindakan pembatasan serikat pekerja dapat mempengaruhi kedudukan serikat pekerja di dalam perusahaan, terutama pengurus lainnya. Adanya putusan pidana terhadap pengurus serikat pekerja dapat mendorong pengurus serikat pekerja lainnya menjadi khawatir dan takut untuk melakukan tindakan lainnya, sehingga timbul sifat apatis di dalam serikat pekerja terkait, yang selanjutnya bisa berdampak terhadap berkurangnya anggota serikat pekerja dan bahkan sampai dengan bubarnya serikat pekerja itu sendiri. Pengaruh ini dapat menjadi sangat fatal, dikarenakan serikat pekerja dapat dikatakan sebagai satu-satunya lembaga yang diakui dan dianggap cukup kuat untuk memperjuangkan hak-hak dan kesejahteraan pekerja anggotanya dan keluarganya.³¹⁾

³¹⁾ Peneliti, *Wawancara*, dengan Mohammad Fandrian H., S.H., M.H. selaku Advokat Lembaga Bantuan Hukum Nasional Federasi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (Jakarta: Kantor PP FSP KEP SPSI, 26 April 2019).

Menurut Oky Wiratama selaku Kuasa Hukum dari pengurus serikat pekerja atau para terdakwa, setelah dikeluarkannya Putusan Pengadilan DKI Jakarta Nomor: 95/Pid/2018/PT.DKI, aktivitas Serikat Pekerja PT Damira menjadi menurun. Serikat pekerja merasa dengan adanya putusan pidana ini maka seharusnya serikat pekerja berhenti berkegiatan sementara waktu, berhenti sementara untuk memperjuangkan hak-hak pekerja lainnya, mengingat juga bahwa ada masa percobaan terhadap pengurus serikat pekerjanya, yang artinya jika suatu waktu mereka melakukan kesalahan kecil saja yang berkaitan dengan pidana maka pengurus terkait bisa saja dipenjarakan. Putusan pidana terhadap pengurus serikat pekerja melemahkan kinerja Serikat Pekerja PT Damira, Serikat Pekerja dapat dikatakan terhitung vakum. Serikat pekerjanya masih ada dan berdiri, tetapi tidak ada aktivitasnya lagi.³²⁾

Oky Wiratama juga menjelaskan bahwa perselisihan hak yang sebelumnya sedang berada dalam proses penyelesaian bersama dengan PT Damira pada akhirnya menjadi terhambat, dikarenakan serikat pekerja harus menunda lanjutan perundingan terlebih dulu akibat masih dibayangi dengan putusan pidana tersebut. Hasil dari perundingan bipartit yang diajukan sebagai bukti persidangan sampai saat ini tidak menemukan kata sepakat, bahkan tidak diajukan untuk tripartit. Ketika dicarikan pengganti untuk maju dalam perundingan dan pengajuan tripartit, pengurus serikat pekerja lainnya tidak ada yang berani untuk menggantikan dikarenakan takut ada pihak yang akan dituntut pidana lagi. Perselisihan hubungan industrial yang terjadi sebelumnya ini menjadi gantung, tidak ada titik temu dan kepastian penyelesaiannya.³³⁾

Adanya Putusan Pengadilan Tinggi DKI Jakarta Nomor: 95/Pid/2018/PT.DKI, yakni putusan pidana terhadap pengurus serikat pekerja atas tindakannya di dalam suatu perundingan bipartit, dapat menyebabkan

³²⁾ Peneliti, *Wawancara*, dengan Oky Wiratama, S.H. selaku Kuasa Hukum Pengurus Serikat Pekerja PT Damira (Jakarta: Kantor Lembaga Bantuan Hukum Jakarta, 27 Maret 2019).

³³⁾ Peneliti, *Wawancara*, dengan Oky Wiratama, S.H. selaku Kuasa Hukum Pengurus Serikat Pekerja PT Damira (Jakarta: Kantor Lembaga Bantuan Hukum Jakarta, 27 Maret 2019).

tidak terlaksananya perlindungan hukum terhadap pengurus serikat pekerja dalam kedudukannya sebagai pekerja di dalam perusahaan. Putusan pidana tersebut juga dapat menyebabkan tidak adanya kepastian hukum terhadap kedudukan serikat pekerja yang telah diatur di dalam UU Serikat Pekerja. Kepastian hukum adalah jaminan bahwa hukum dijalankan, bahwa yang berhak menurut hukum dapat memperoleh haknya. Ketidakpastian hukum terhadap kedudukan serikat pekerja, dapat diartikan bahwa hukum yang berlaku berkaitan dengan serikat pekerja tidak dijalankan dan serikat pekerja beserta pengurus serikat pekerja tidak dapat memperoleh haknya. Kedudukan serikat pekerja di dalam perusahaan tidak berjalan sebagaimana seharusnya, serikat pekerja tidak dapat melaksanakan tugas dan fungsinya yang telah diatur secara jelas di dalam peraturan perundang-undangan.

Berdasarkan pemaparan berikut, Penulis berpendapat bahwa dengan adanya putusan pidana tersebut maka pekerja yang memiliki jabatan sebagai pengurus serikat pekerja dapat sewaktu-waktu diputus hubungan kerjanya oleh pengusaha, jika tindakannya yang berkaitan dengan tugas dan fungsi organisasi serikat pekerja dapat dikategorikan sebagai kesalahan berat.³⁴⁾ Apabila perlindungan hukum terhadap pekerja yang memiliki jabatan sebagai pengurus serikat pekerja tidak terlaksana sebagaimana telah diatur di dalam peraturan perundang-undangan, maka dapat mengakibatkan kedudukan serikat pekerja di dalam perusahaan juga tidak dapat lagi berjalan selaras dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, mengingat serikat

³⁴⁾ PHK berdasarkan kesalahan berat diatur di dalam Pasal 158 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang telah dilakukan *Judicial Review* dan ditetapkan sudah tidak berlaku lagi melalui Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor: 012/PUU-I/2003. Menanggapi hal tersebut, dikeluarkan Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Nomor: SE-13/MEN/SJ-HK/I/2005, yang menyatakan bahwa Pasal 158 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tetap dapat diberlakukan selama ada Putusan Pengadilan dalam Kamar Pidana yang berkekuatan hukum tetap. Akhirnya, Mahkamah Agung dalam Surat Edaran Mahkamah Agung Nomor 03 Tahun 2015 tentang Pemberlakuan Rumusan Hasil Rapat Pleno Kamar Mahkamah Agung Tahun 2015 Sebagai Pedoman Pelaksanaan Tugas Bagi Pengadilan menyatakan bahwa PHK berdasarkan kesalahan berat dalam Pasal 158 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dapat dilakukan tanpa menunggu Putusan Pengadilan dalam Kamar Pidana yang berkekuatan hukum tetap.

pekerja merupakan wadah bagi para pekerja dalam menyampaikan aspirasi dan memperjuangkan hak-haknya.

III. PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan pokok permasalahan yang telah diuraikan sebelumnya, penulis dapat menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Perlindungan hukum terhadap pengurus serikat pekerja yang dikriminalisasi atas tindak pidana pencemaran nama baik oleh pihak ketiga di luar perundingan bipartit dalam Putusan Pengadilan Tinggi DKI Jakarta Nomor: 95/Pid/2018/PT.DKI tidak terlaksana sebagaimana yang telah diatur di dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku. Putusan pidana tersebut merupakan suatu bentuk kriminalisasi pengurus serikat pekerja dan pembatasan tindakan serikat pekerja. Hal ini bertentangan dengan ketentuan Pasal 28 Huruf (c) UU Serikat Pekerja, mengingat bahwa pengurus serikat pekerja pada saat diduga melakukan tindak pidana tersebut sedang menjalankan tugas serta kewajibannya berdasarkan Pasal 4 Ayat (2) Huruf (d) dan Pasal 25 Ayat (1) UU Serikat Pekerja.
2. Akibat hukum dari kriminalisasi pengurus serikat pekerja atas tindak pidana pencemaran nama baik dalam Putusan Pengadilan Tinggi DKI Jakarta Nomor: 95/Pid/2018/PT.DKI terhadap kedudukan serikat pekerja di dalam perusahaan mencakup 2 (dua) hal. *Pertama*, bahwa Putusan Pengadilan Tinggi DKI Jakarta Nomor: 95/Pid/2018/PT.DKI menyebabkan ketidakpastian hukum terhadap pengurus serikat pekerja dalam kedudukannya sebagai pekerja, dikarenakan dapat sewaktu-waktu diputus hubungan kerjanya oleh pihak pengusaha, dengan alasan kesalahan berat berdasarkan Pasal 158 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. *Kedua*, bahwa setelah dikeluarkannya Putusan Pengadilan DKI Jakarta Nomor: 95/Pid/2018/PT.DKI aktivitas Serikat Pekerja PT Damira menjadi menurun. Serikat pekerja berhenti berkegiatan sementara waktu untuk

memperjuangkan hak-hak pekerja lainnya. Putusan pidana terhadap pengurus serikat pekerja melemahkan kinerja Serikat Pekerja di dalam perusahaan, sehingga menunda proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang pada saat itu sedang berlangsung. Apabila terus berlanjut, maka dapat berakhir pada pembubaran serikat pekerja.

B. Saran

Berdasarkan permasalahan dan analisis yang telah dikemukakan, saran yang dapat diberikan oleh Penulis sebagai berikut:

1. Hakim seharusnya dalam memutus perkara pada Putusan Pengadilan Tinggi DKI Jakarta Nomor: 95/Pid/2018/PT.DKI, tidak hanya mempertimbangkan KUHP, tetapi juga memperhatikan peraturan perundang-undangan lain berkaitan dengan ketenagakerjaan. Hal ini dikarenakan awal mula perkara tersebut adalah adanya suatu perselisihan hubungan industrial, dengan kategori perselisihan hak. Perselisihan hubungan industrial merupakan kompetensi absolut atau kewenangan mutlak Pengadilan Hubungan Industrial.
2. Perlu diadakannya suatu perlindungan oleh pihak perusahaan terhadap pengurus serikat pekerja, khususnya dalam konteks dilakukan suatu perundingan. *Pertama*, bahwa tidak boleh diinformasikannya hasil perundingan, terhadap pihak lain yang tidak berkepentingan sehingga tidak ada yang merasa dirugikan. *Kedua*, pengurus serikat pekerja harus dapat secara bebas menyampaikan hal-hal yang berkaitan dengan pokok permasalahan di dalam perundingan.

IV. DAFTAR PUSTAKA

A. Buku

- Aritonang, Sahala. *Tindak Pidana di Bidang Ketenagakerjaan*. Bekasi: Permata Aksara, 2019.
- Budiartha, I Nyoman Putu. *Hukum Outsourcing: Konsep Alih Daya, Bentuk Perlindungan, dan Kepastian Hukum*. Malang: Setara Press, 2016.

- Fajar, Mukti dan Yulianto Achmad. *Dualisme Penelitian Hukum Normatif dan Empiris*. Cetakan Ke-3. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2015.
- Husni, Lalu. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2003.
- Marzuki, Peter Mahmud. *Penelitian Hukum*. Cetakan Ke-12. Jakarta: Kencana, 2016.
- Mertokusumo, Sudikno. *Penemuan Hukum*. Bandung: Citra Aditya Bakti, 2009.
- Mulyadi, Lilik dan Agus Subroto. *Penyelesaian Perkara Pengadilan Hubungan Industrial dalam Teori dan Praktik*. Bandung: PT Alumni, 2011.
- Praja, Juhaya S. *Teori Hukum dan Aplikasinya*. Bandung: Pustaka Setia, 2011.
- Salim H.S. dan Erlies Septiani Nurbani. *Penerapan Teori Hukum pada Penelitian Tesis dan Disertasi*. Jakarta: Rajawali Pers, 2003.
- Henry Simamora. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Bagian Penerbitan STIE YKPN, 1999.
- Soekanto, Soerjono. *Pengantar Penelitian Hukum*. Jakarta: UI Press, 1986.
- Soekanto, Soerjono dan Sri Mamudji. *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat*. Cetakan Ke-11. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2009.
- Suparman, Supomo. *Hukum Acara Peradilan Hubungan Industrial: Tata Cara Penyelesaian Sengketa Perburuhan*. Jakarta: Jala Permata Aksara, 2009.
- Sutedi, Adrian. *Hukum Perburuhan*. Jakarta: Sinar Grafika, 2009.
- Uwiyono, Aloysius et al. *Asas-Asas Hukum Perburuhan*. Jakarta: Rajawali Pers, 2014.

B. Peraturan Perundang-undangan

- Indonesia. *Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945*.
_____. *Kitab Undang-Undang Hukum Pidana*.

- _____. *Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2000 Nomor 131, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3989).*
- _____. *Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia 4279).*
- _____. *Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4356).*
- _____. *Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 012/PUU-I/2003 (Berita Negara Republik Indonesia Nomor 92 Tahun 2004, Terbit Hari Rabu Tanggal 7 November 2004).*
- _____. *Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: SE-13/MEN/SJ-HK/I/2005 tentang Putusan Mahkamah Konstitusi Atas Hak Uji Materil Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Terhadap Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.*
- _____. *Surat Edaran Mahkamah Agung Nomor 03 Tahun 2015 tentang Pemberlakuan Rumusan Hasil Rapat Pleno Kamar Mahkamah Agung Tahun 2015 Sebagai Pedoman Pelaksanaan Tugas Bagi Pengadilan.*