

**ANALISIS PERTIMBANGAN HAKIM MENGENAI "ALASAN  
MENDESAK" DALAM SE MENAKERTRANS NO. SE-  
13/MEN/SJ/HK/I/2005 (STUDI KASUS PUTUSAN NOMOR  
139PK/PDT.SUS-PHI/2016)**

**Anastasia Prestika**

(Mahasiswa Program S1 Fakultas HUKUM Universitas Tarumanagara)  
(anastasia.205160137@stu.untar.ac.id)

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

(Corresponding Author)

(Dosen Fakultas Hukum Universitas Tarumanagara. Meraih Sarjana Hukum pada Fakultas Hukum Universitas Indonesia, Magister Hukum pada Fakultas Hukum Universitas Indonesia, Doktor (Dr.) pada Fakultas Hukum Universitas Indonesia)  
(E-mail: era.hukum.mahasiswa@fh.untar.ac.id)

**Abstract**

*In the Civil Code governing the Agreement in Book III, one of which is an agreement governing employment or what is known as an Employment Agreement (Article 1601 Civil Code) and further stipulated in Law Number 13 of 2003 concerning Employment (Labor Law). In work relations, disputes often arise between employers and workers, there are 4 types of disputes, namely rights disputes, disputes of interest, disputes of termination of employment and disputes between workers in one company. Disputes that most often occur are disputes about termination of employment because workers have made a grave mistake as stipulated in Article 158 Paragraph (1) of the Labor Law. Regarding termination of employment due to the mistakes of workers / laborers feeling there is injustice, a judicial review is submitted to the Constitutional Court, with decisions regarding these articles which do not have binding legal force. Then it was followed up by the Minister of Manpower and Transmigration by issuing Circular Letter Number: SE.13 / MEN / SJ-HK / I / 2005, that layoffs can be fixed after receiving a criminal court decision that is still legal force and if there is an "urgent reason" then it can directly apply to the settlement institution of industrial relations disputes.*

**Keywords:** work termination, industrial relations court, dispute

## **I. PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Dalam Hukum Positif yaitu Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUH Perdata) yang terbagi menjadi 4 buku, yaitu I mengatur mengenai Orang (*Van Personenrecht*); II mengatur mengenai Benda (*Van Zaken*); III mengatur mengenai Perikatan (*Van Verbintenessenrecht*); dan IV mengatur mengenai Pembuktian dan Daluwarsa (*Van Bewijs en Verjaring*). Dalam Buku III juga diatur mengenai Perjanjian Bernama (*Noominat*) dan Perjanjian

Tanpa Nama (*Innominat*). Perjanjian *Innominat* adalah perjanjian yang timbul dan berkembang dalam masyarakat. Perjanjian ini belum diatur secara khusus dalam KUH Perdata. Perjanjian Tanpa Nama antarlain, Perjanjian Sewa-Beli, Perjanjian Leasing, Perjanjian *Franchise*, Perjanjian *Joint Venture*, Perjanjian Kontrak Karya, dan lain-lain. Sementara itu, Perjanjian *Noominat* adalah perjanjian yang sudah ditentukan dalam KUH Perdata. Salah satu Perjanjian Bernama yaitu perjanjian menyelenggarakan jasa atau yang dikenal dengan Perjanjian Kerja (*employment agreement*). Dalam KUH Perdata Pasal 1601 diatur tentang perjanjian kerja. Tentang *employment agreement* diatur lebih lanjut dengan UU Ketenagakerjaan No. 13 tahun 2003.

Dalam UU Ketenagakerjaan, *employment agreement* dibagi menjadi dua: pertama, yang dibuat untuk jangka waktu tertentu (PKWT) dan kedua, untuk jangka waktu tidak tertentu (PKWTT). Untuk PKWT harus menuliskan mengenai jangka waktu bekerja. Sementara untuk, PKWTT mengharuskan *probation* (masa percobaan) dan jangka waktu perjanjian ini diatur di UU Ketenagakerjaan.

Dalam implementasinya sering timbul sengketa antara perusahaan dan pekerja yang ada dalam Undang-Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Nomor 2 Tahun 2004 (UU PPHI), mengelompokkan kedalam 4 jenis perselisihan, sebagai berikut:<sup>1)</sup>

1. Hak;
2. Kepentingan;
3. Pemutusan hubungan kerja (*work termination*);
4. Antar serikat pekerja dalam satu perusahaan.

Perselisihan yang sering kali muncul dalam suatu perusahaan adalah *work termination* (pemutusan hubungan kerja). *Work termination* adalah keadaan krusial sehingga harus dihindari oleh kedua belah pihak karena kejadian ini dapat merugikan pekerja maupun perusahaan. Untuk itu, pihak-

---

<sup>1)</sup> ILO, *Manual Mediasi Konsiliasi Arbitrasi; Bahasa Indonesia and English*, (Jakarta: 2006), hal.13.

pihak yang ada dalam hubungan industrial harus berupaya supaya mencegah terjadinya pemutusan hubungan kerja.<sup>2)</sup>

*Work termination* berdasarkan ketentuan undang-undang hanya ada tiga macam terjadinya, yang salah satunya dilakukan oleh perusahaan, biasanya disebabkan pekerja melakukan kesalahan berat atau ringan.<sup>3)</sup> Mengenai klasifikasi kesalahan berat yang dilakukan pekerja/buruh dapat dilihat dalam UU Ketenagakerjaan Pasal 158 huruf a sampai j. Mengenai kesalahan berat yang dilakukan pekerja menjadi masalah baru, karena pekerja/buruh merasa adanya ketidakadilan. Adapun Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor: SE.13/MEN/SJ-HK/I/2005 (SEMENAKERTRANS 2005), yang berisi bahwa pengusaha dapat melakukan PHK kepada pekerja dengan alasan berat tetapi jika sudah ada putusan pengadilan pidana yaang inkracht yang menjelaskan bahwa pekerja secara sah dan meyakinkan terbukti sudah berbuat kesalahan berat.<sup>4)</sup> Dalam SEMENAKERTRANS 2005, dinyatakan juga mengenai apabila terdapat “alasan mendesak”, maka perusahaan bisa mengambil jalan penyelesaian melewati lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Dalam prakteknya putusan Mahkamah Konstitusi tersebut memberikan suatu problem mengenai wajib atau tidaknya pemutusan hubungan kerja kepada pekerja disebabkan oleh kesalahan berat harus didahului dengan putusan pengadilan pidana inkracht, seperti pada Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor: 139PK/Pdt.Sus-PHI/2016. Bahwa PT Bank Central Asia (PT BCA) melakukan PHK terhadap pekerjanya yang bernama Agus Irawan. PHK yang dilakukan PT BCA didasari dengan tindakan Agus Irawan yang telah memperbolehkan pembukaan rekening bank dengan menggunakan identitas (KTP) palsu. Dengan dasar ini PT BCA memutus hubungan kerja dengan Agus didasari kesalahan berat yang

---

<sup>2)</sup> Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2010), hal.195.

<sup>3)</sup> F.X. Djumaldji, *Perjanjian Kerja Edisi Revisi*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2010), hal.45.

<sup>4)</sup> Farianto dan Darmanto Law Firm, *Himpunan Putusan MA dalam Perkara PHI tentang PHK Disertai Ulasan Hukum*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2010), hal.100.

berkaitan dengan transaksi ilegal, penipuan, perjudian, pencucian uang dan atau terorisme. Pemutusan hubungan kerja dengan faktor kesalahan berat tersebut belum mendapat putusan pengadilan pidana yang inkraht. Sementara dalam SE Menakertrans apabila PHK ingin dilakukan karena kesalahan berat maka, harus lebih dahulu mendapat putusan pengadilan pidana yang telah inkraht yang menyatakan secara sah dan meyakinkan bahwa benar pekerja sudah melakukan kesalahan berat.

### **B. Perumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, maka yang menjadi rumusan masalah dari proposal ini adalah:

1. Apa yang menjadi dasar pertimbangan hakim mengenai “alasan mendesak” dalam memutus perkara Nomor 139PK/PDT.SUS-PHI/2016?
2. Bagaimana akibat hukum dari Putusan Nomor 139PK/PDT.SUS-PHI/2016 berdasarkan peraturan perundang-undangan?

### **C. Metode Penelitian**

Penelitian yang digunakan yakni penelitian hukum normatif, adalah penelitian memakai sistem menelaah peraturan perundangan yang ada atas suatu masalah hukum tertentu. Penelitian normatif, yang menjadi obyek telaahnya ialah peraturan perundangan dan bahan pustaka.<sup>5)</sup>

Penulis akan menggunakan pendekatan yang bersifat deskriptif analisis karena mendeskripsikan dan memberikan data seteliti mungkin tentang pemutusan hubungan kerja yang berlangsung di PT. BCA disebabkan faktor pekerja diduga berbuat kesalahan berat.<sup>6)</sup> Selain sifat di atas, Penulis juga menggunakan sifat penelitian dengan deskriptif, dalam menganalisis ingin memberi pemaparan atas obyek dan subyek yang diteliti tanpa melakukan validasi akan hasil peneltian.<sup>7)</sup> Lalu secara evaluatif yaitu Penulis akan

---

<sup>5)</sup> Soejono dan H. Abdurahman, *Metode Penelitian Huku*, cet ke-1, (Jakarta: Rineka Cipta, 2003), hal.56.

<sup>6)</sup> Disertasi Tundjung Herning Sitabuana, *Disertasi: Penyelesaian Masalah Diskriminasi Terhadap Etnis Cina (Studi Tentang Perkembangan Politik Hukum Di Bidang Kewarganegaraan Republic Indonesia)*, (Semarang: Universitas Diponegoro, 2011), hal.77.

<sup>7)</sup> Mukti Fajar Nur Dewata dan Yulianto Achmad, *Dualisme Penelitian Hukum Normatif dan Empiris*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2017), hal.183.

memberikan justifikasi atas hasil penelitian.<sup>8)</sup> Dan terakhir secara preskriptif bermaksud buat menyampaikan alasan atas produk penelitian.<sup>9)</sup>

Sumber data yang digunakan untuk menjawab permasalahan hukum ini yaitu:

- a) Bahan hukum primer adalah bahan hukum yang mengikat, seperti peraturan perundang-undangan:
  - 1) Kitab Undang-Undang Hukum Perdata;
  - 2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
  - 3) SE Menakertrans 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;
- b) Bahan hukum sekunder ialah segala penerbitan yang menyangkut ilmu hukum yang bukan merupakan dokumen-dokumen resmi meliputi: Buku literatur; pendapat ahli; dan kamus hukum.
- c) Bahan non hukum adalah bahan yang memberikan arahan atau penjabaran tambahan atas bahan hukum primer dan sekunder yang ada di penelitian yaitu: KBBI; Ensiklopedia.

Analisis data dilakukan secara deskriptif kualitatif yakni metode analisa data yang mengklasifikasi dan memilah data yang telah didapatkan dari berbagai sumber kepustakaan dan kejadian konkret yang menjadi proyek penelitian, kemudian dianalisa menggunakan teori maupun hukum positif yang telah dituangkan, kemudian ditarik kesimpulan untuk menjawab permasalahan yang ada.<sup>10)</sup>

Berhubung dengan jenis penelitian yang dipakai, yaitu penelitian yuridis normatif, sehingga menggunakan pendekatan perundang-undangan (*Statute Approach*) dengan mempelajari segala pertauran perundangan yang

---

<sup>8)</sup> *Ibid.*

<sup>9)</sup> *Ibid.*, hal.184.

<sup>10)</sup> Missael David 205130092, *Tinjauan Yuridis Perjanjian Kerja Waktu Tertentu PT. Jogja Tugu Trans Ditinjau Berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang ketenagakerjaan (Contoh Kasus: Putusan No. 83K/Pdt.Sus-PHI/2015)*, (Jakarta: Universitas Tarumanagara)

bersangkutan dengan issue hukum yang ditangani<sup>11)</sup> dan pendekatan kasus (*Case Approach*) dengan mendalami masalah yang berhubungan dengan issue yang ditangani dan sudah sebagai putusan pengadilan inkrahct.<sup>12)</sup>

## II. PEMBAHASAN

### A. Hubungan Industrial

#### 1. Pengertian Hubungan Industrial

Manusia merupakan makhluk sosial, sehingga senantiasa bersinggungan dengan manusia lain untuk saling melengkapi kepentingan hidupnya. Dalam melaksanakan interaksi tersebut acap kali berjalan baik, tanpa masalah, tetapi juga adakalanya dalam hubungan tersebut terjadi pertentangan yang menimbulkan perselisihan dalam hubungan tersebut. Hal ini juga terjadi dalam hubungan industrial, dikaitkan dengan pekerja dan pengusaha, kadangkala hubungan tersebut berjalan baik, tetapi adakalanya juga terjadi perselisihan, disebut perselisihan hubungan industrial. Semua perselisihan yang timbul harus diselesaikan sesuai dengan aturan hukum yang ada. Dalam hal penyelesaian perselisihan hubungan industrial berdasarkan Undnag-Undang Nomor 2 Tahun 2004. Pertentang opini yang terjadi antara-pengusaha dan pekerja atau serikat pekerja, tentang hak, kepentingan, pemutusan hubunangan kerja dan antarserikat pekerja dalam satu perusahaan disebut perselisihan hubungan industrial.<sup>13)</sup>

#### 2. Jenis Perselisihan Hubungan industrial

Ada 4 macam perselisihan, yaitu:

##### a. Hak

---

<sup>11)</sup> Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, cet ke-1, (Jakarta: Prenada Media Group, 2006,) hal.93.

<sup>12)</sup> *Ibid.*, hal.96.

<sup>13)</sup> Indonesia, *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)*, Pasal 1 angka 1.

Sengketa ini lahir disebabkan tidak terpenuhinya hak, diakibatkan pertentangan mengenai implementasi atau pengertian peraturan perundangan, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.<sup>14)</sup> Perselisihan ini merupakan sengketa normatif, karena hal yang menjadi perselisihan sudah terdapat dasar hukumnya. Meski demikian, tidak jarang dilanggar.<sup>15)</sup>

b. Kepentingan

Sengketa ini lahir akibat ketidaksesuaian pemikiran berkenaan dengan penyusunan atau perubahan persyaratan kerja yang ditetapkan dalam perjanjian kerja bersama atau peraturan perusahaan.<sup>16)</sup> Biasanya karena perbedaan dalam hal menciptakan atau merubah satu aturan antara pekerja dan pengusaha. Hal yang menjadi pembeda antara perselisihan hak dan kepentingan adalah obyek yang disengketakan. Dalam perselisihan hak yang menjadi obyek sengketa ialah tidak dipenuhinya hak dari pekerja yang sudah ditentukan, sementara objek dari perselisihan kepentingan adalah terjadinya ketidaksepakatan dalam hal membuat atau merubah peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama. Sengketa ini mnyangkut pergantian dan atau pembuatan suatu isi hukum yang telah ada.<sup>17)</sup>

c. Pemutusan Hubungan Kerja (*work termination*)

Mengenai sengketa ini diatur dalam UU Ketenagakerjaan yang merupakan hukum materiil, dan diatur juga dalam UUPPHI yang merupakan hukum formil. PHK menurut UU Ketenagakerjaan, *work termination* ialah pengakhirna hubungan kerja karna perihal khusus yang menyebabkan berhentinya kewajiban dan hak, pengusaha dan

---

<sup>14)</sup> Indonesia, *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)*, Pasal 1 angka 2.

<sup>15)</sup> Ugo dan Pujiyo, *Hukum Acara Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Tata Cara dan Proses Penyelesaian Sengketa Perburuhan*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2012), hlm. 27.

<sup>16)</sup> Indonesia, *Undang-undang Nomor 2 Thun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4356)*, Pasal 1 angka 3.

<sup>17)</sup> Ugo dan Pujiyo, *Op.Cit.*, hlm. 34.

pekerja. Perselisihan ini umumnya muncul karna tidak adanya kecocokan pendapat/opini akan keputusan penghentian hubungan kerja diantara perusahaan dan pekerja yang diambil salah satu pihak.<sup>18)</sup> Perselisihan PHK biasanya perihal sah tidaknya faktor pemutusan hubungan kerja dan besaran remunerasi. Sengketa ini sering terjadi dalam kenyataannya.

d. Antara Serikat Pekerja/Serikat Buruh hanya dalam satu perusahaan.

Serikat pekerja merupakan wadah yang di bentuk dari, oleh, dan untuk pekerja/buruh baik di dalam ataupun diluar perusahaan. Sifat dari organisasi ini adalah mandiri, liabel, independen, demokratis, dan bertanggung jawab untuk mengupayakan, menjaga serta mempertahankan kepentingan dan hak pekerj serta menumbuhkan kesejahteraan pekerj dan keluarganya. Masalah ini bisa berlangsung karena tidak ada kesamaan tentang keanggotan, perwujudan dari hak dan kewajiban serikat pekerja/serikat buruh.

### 3. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial terdapat dalam UU PPHI mungkin dilakukan secara non-litigasi atau litigasi. Penyelesaian perselisihan diselesaikan hanya dalam periode 140 hari, hal ini tergolong cepat jika dibandingkan dengan penyelesaian perselisihan umumnya.<sup>19)</sup> Dalam waktu 140 hari penyelesaian perselisihan hubunagn industrial sebagai berikut: 30 hari kerja melalui bipartit, 30 hari kerja melalui mediasi/konsiliasi/arbitrase, 50hari kerja dipengadilan hubungan industrial dan 30hari kerja penyelesaian di Mahkamah Agung.<sup>20)</sup>

a. Diluar Pengadilan (Non-Litigasi)

Proses penyelesaian diluar pengadilan atau dikenal sebagai Alternatif Penyelesaian Sengketa (APS). Cara penyelesaian dengan musyawarah

---

<sup>18)</sup> Indonesia, *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)*, Pasal 1 angka 4.

<sup>19)</sup> Ugo dan Pujiyo, *Op.Cit.*, hlm. 53.

<sup>20)</sup> *Ibid.*



untuk mencapai kesepakatan. Tujuannya yaitu agar tercapai *win-win solution*, namun isi kesepakatan yang dicapai mengikat para pihak jika dituangkan dalam bentuk perjanjian. Ada 2 cara penyelesaian yaitu:

1) Bipartit

Menurut UUPPHI, perundingan bipartit dilakukan dengan pekerja/serikat pekerja dan perusahaan untuk menuntaskan sengketa yang ada. Setiap perselisihan hubungan industrial diwajibkan untuk melewati perundingan bipartit secara musyawarah untuk mufakat.<sup>21)</sup> Hasil musyawarah wajib dibuat dalam risalah prundingan dan ditandatangani oleh kedua belah pihak, yang merupakan perjanjian perdamaian. Apabila musyawarah gagal, salah 1 pihak bisa memajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial.

2) Tripartit, upaya penyelesaian dapat ditempuh melalui:

a) Mediasi, setiap permasalahan hubungan industrial harus melewati jalur penyelesaian mediasi yang di bantu dengan mediator. Mediator akan menganjurkan anjuran tertulis, apabila anjuran diterima maka akan dibuat menjadi Kesepakatan Bersama yang ditandatangani kedua pihak dan kemudia akan dicatatkan ke Pengadilan Hubungan Industrial. Apabila anjuran tertulis tidak diterima perselisihan dapat dilanjutkan ke Pengadilan Hubungan Industrial.

b) Konsiliasi, lembaga ini hanya dapat memutus perselisihan kepentingan, pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja. Dalam menyelesaikan oerselisihan akan dibantu oleh konsiliator. Apabila kesepakatan tercapai, akan di buat perikatan bersama dan ditandatangani kedua pihak dan dicatatkan ke Pengadilan Hubungan Industrial. Apabila kesepakatan tidak tercapai dapat dilanjutkan kePengadilan Hubungan Industrial.

---

<sup>21)</sup> Indonesia, *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)*, Pasal 3.

c) Arbitrase, menangani perselisihan kepentingan dan perselisihan antara serikat pekerja dengan bantuan seorang atau lebih arbiter. Penyelesaian melalui lembaga ini harus berdasarkan kata sepakat tertulis para pihak, selain itu putusannya memiliki sifat final dan mengikat kedua pihak. Bila perdamaian tercapai, maka akan dibuat dalam bentuk Akta Perdamaian yang ditandatangani para pihak lalu didaftarkan ke Pengadilan Hubungan Industrial. Sehingga, apabila salah satu pihak tidak melaksanakan dan merasa dirugikan maka dapat diajukan permohonan eksekusi ke Pengadilan Hubungan Industrial. Apabila perdamaian tidak tercapai, maka dapat lanjut ke sidang arbitrase.

b. Melalui Pengadilan Hubungan Industrial

Pengadilan Hubungan Industrial berada dilingkungan pengadilan negeri, khusus untuk menyelesaikan sengketa hubungan industrial. Pengadilan hubungan industrial mempunyai tanggung jawab dan wewenang yaitu mengawasi serta memutuskan:<sup>22)</sup>

- 1) Tingkat pertama untuk sengketa hak dan pemutusan hubungan kerja
- 2) Tingkat pertama dan akhir untuk sengketa kepentingan; dan perselisihan antara serikat pekerja/ buruh dalam 1 perusahaan.

Untuk poin 1, apabila kedua pihak yang bersengketa tidak setuju dengan putusan pengadilan hubungan industrial, bisa mengajukan upaya hukum kasasi atau peninjauan kembali. Sementara itu, untuk poin 2, apabila ada yang tidak menyetujui putusan pengadilan hubungan industrial, tidak bisa dilakukan upaya hukum lagi karena bersifat final. Hukum acara yang berlaku adalah hukum Acara Perdata. Dalam memeriksa perselisihan hubungan industrial termuat 2 cara yaitu melalui acara biasa dan acara cepat.<sup>23)</sup>

---

<sup>22)</sup> Indonesia, *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)*, Pasal 56.

<sup>23)</sup> Lalu Husni, *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2007), hlm. 99.

## **B. Pemutusan Hubungan Kerja**

### **1. Pengertian Pemutusan Hubungan Kerja**

Pemutusan hubungan kerja terjadi karena berakhirnya waktu yang sudah di sepakati atau di perjanjikan sebelumnya dan bisa terjadi juga lantaran adanya pertentangan pendapat antara pekerja dengan perusahaan yang menjadi sebab perselisihan, pekerja/buruh meninggal atau bisa disebabkan karena hal lain.<sup>24)</sup> Dalam UU Ketenagakerjaan, pemutusan hubungan kerja yaitu berakhirnya hubungan kerja dikarenakan perihal khusus yang menjadi penyebab berhentinya juga hak kewajiban para pihak. Sementara itu menurut UUPPHI, sengketa mengenai penghentian hubungan kerja adalah sengketa yang lahir karena pertentangan pemikiran tentang cara mengakhiri hubungan kerja yang dilaksanakan oleh salah satu pihak.

### **2. Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja**

- a. Bipartit, bahwa setiap perselisihan yang terjadi wajib melewati bipartite. Jika berhasil sepakat akan dibuat perjanjian bersama kemudian di catatkan ke pengadilan hubungan industrial serta akan mendapat akta buktipendaftaran. Apabila dalam melaksanakan perundingan tetap tidak memperoleh kata sepakat, para pihak dapat melanjutkan perkara ke tahap berikut.
- b. Tripartit, para pihak diberikan kebebasan untuk memilih wadah apa yang akan digunakan untuk penyelesaian perselisihan. Dalam tahap ini ada 3 lembaga penyelesaian perselisihan yaitu mediasi, konsiliasi, ataupun arbitrase. Jika dalam perundingan mediasi atau konsiliasi mencapai perdamaian, kemudian akan dibuat dalam perjanjian bersama yang kemudian di daftarkan ke pengadilan hubungan industrial. Apabila melalui arbitrase, para pihak mencapai kesepakatan maka akan di buat akta perdamaian dan diregister ke pengadilan hubungan industrial dengan maksud jikalau ada pihak tidak memenuhi

---

<sup>24)</sup> Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2007), hlm. 180.

dapat dilakukan eksekusi. Dalam hal perdamaian gagal, maka mediator atau konsiliator membuat anjuran tertulis. Apabila anjuran tersebut di setuju dijadikan perjanjian bersama, yang bilamana ke-2 pihak menolak anjuran tertulis tersebut, salah 1 pihak bisa untuk memajukan gugatan ke pengadilan hubungan industrial.

- c. Pengadilan Hubungan Industrial, apabila tidak mendapatkan kat asepakat dalam proses tripartit, salah stau pihak boleh mengajukan gugatan ke pengadilan hubungan industrial dengan menyertakan risalah tripartite.

### C. PHK karena Kesalahan Berat

Pengertian mengenai kesalahan berat dalam Pasal 158 (1) a sampai j UU Ketenagakerjaan merinci macam-macam kesalahan berat yang bisa memicu pemutusan hubungan kerja oleh perusahaan terhadap pekerja. Akan tetapi, perlu didukung dengan bukti, tertangkap tangan, atau pernyataan kejadian yang di buat oleh pihak berwajib di perusahaan dan di dukung dengan sekurangnya dua alatbukti atau saksi.<sup>25)</sup> Tetapi hal ini dirasa tidak sesuai dengan Pasal 27 UUD NRI Tahun 1945, sehingga diajukan *judicial review* ke Mahkamah Konstitusi, dengan putusan bahwa Pasal 158 UU Ketenagakerjaan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat. Kemudian ditindaklanjuti oleh Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Menakertrans) dengan membuat Surat edaran No. SE13/MEN/SJ-HKI/I/2005, mengharuskan pengusaha yang akan mem-PHK pekerja dengan alasan kesalahan berat baru bisa dilakukan sesudah mendapat putusan pengadilan inkraht dan apabila karena “alasan mendesak” maka tidak perlu adanya putusan pengadilan yang inkraht.

### D. Prinsip Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

#### 1. Musyawarah Untuk Mufakat

Dalam menyelesaikan perselisihan harus terlebih dahulu dilakukan musyawarah untuk mufakat. Hal ini dapat ditemukan di

---

<sup>25)</sup> Sonhaji, “Analisis Yuridis Pemutusan Hubungan Kerja Akibat Kesalahan Berat Pekerja”, *Administrative Law & Governance Journal. Volume 2 Issue 1*, March 2019, hal. 70.

UU Ketenagakerjaan Pasal 136 (1), Pasal 3 Ayat 1 UUPPHI, dan bagian Penjelasan Umum UUPPHI angka 3. Pada intinya, semua perselisihan hubungan industrial yang terjadi harus diusahakan penyelesaian dengan cara musyawarah demi mencapai mufakat.<sup>26)</sup>

## 2. Bebas Memilih Lembaga Penyelesaian Perselisihan

Sebelum para pihak memilih jalur penyelesaian gugatan ke pengadilan hubungan industrial, berdasarkan kesepakatan kedua pihak bebas untuk menentukan penyelesaian melalui arbitrase, konsiliasi, atau mediasi. Prinsip bebas memilih lembaga penyelesaian, dapat dilihat dalam Pasal 136 (2) UU Ketenagakerjaan dan Pasal 4 (2) dan (4) UUPPHI, yang pada intinya para pihak diberikan.<sup>27)</sup>

## 3. Cepat, Adil dan Murah

Prinsip ini dapat dilihat dalam konsideran menimbang huruf b UUPPHI dan Penjelasan Umum angka 10 UUPPHI. Prinsip cepat, dapat dilihat dari waktu penyelesaian yaitu: 30 hari kerja melalui Bipartite, 30 hari kerja pada tahap Tripartite, 50 hari kerja di Pengadilan Hubungan Industrial, dan 30 hari kerja untuk kasasi ke Mahkamah Agung. Prinsip adil, dapat dilihat dari penyelesaian harus didahului dengan musyawarah dan putusan pengadilan dibuat dengan harapan dapat mencerminkan rasa keadilan.<sup>28)</sup> Prinsip murah, bahwa para pihak yang berselisih tidak dikenakan biaya perkara sampai saat akan dilaksanakannya eksekusi yang nilai gugatannya dibawah Rp. 150.000.000,- (seratus limapuluh juta rupiah). Selain itu, tidak ada upaya banding ke Pengadilan Tinggi dan pembatasan perselisihan yang dapat dilakukan kasasi ke Mahkamah Agung.<sup>29)</sup>

## E. Pertimbangan Hukum Hakim

---

<sup>26)</sup> Sugeng Santoso PN, "Karakteristik Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial", *Mimbar Yustitia Vol. 2 No. 1*, Juni 2018, hlm. 92.

<sup>27)</sup> *Ibid.*, hlm. 95.

<sup>28)</sup> Muzni Tambusai, *Serial Pembinaan Hubungan Industrial, Seri 1: Kepastian Hukum; Seri 2: Penyelesaian perselisihan Hubungan Industrial*, (Jakarta: Kantor Perburuhan Internasional, 2005), hlm. 15.

<sup>29)</sup> *Ibid.*

Suatu tahap dimana majelis hakim memikirkan fakta yang ada dalam proses sidang, mulai sejak gugatan hingga pembuktian dan mencapai batas minimal pembuktian. Dalam pertimbangan mencantumkan juga pasal yang menjadi dasar putusan.<sup>30)</sup> Hakim dalam memutus perkara harus didasarkan pemikiran yang dapat diterima semua pihak dan tidak melantur dari pedoman hukum yang ada, disebut *Legal reasoning*. *Legal reasoning* merupakan dasar bagi seorang hakim untuk memutus perkara hukum.<sup>31)</sup> Hal ini dilakukan oleh hakim berdasarkan berbagai aspek yang mencerminkan kepastian hukum, keadilan dan kemanfaatan.

### III. PENUTUP

#### A. Kesimpulan

##### 1. Dasar Pertimbangan Hakim Mengenai “Alasan Mendesak” Dalam Memutus Perkara Nomor 139PK/PDT. SUS-PHI/2016

Dari penjelasan diatas, dapat disimpulkan bahwa “alasan mendesak” merupakan sebuah keadaan atau kondisi genting yang dianggap berbahaya, sehingga dipakailah alasan tersebut untuk dilakukannya PHK terhadap pekerja/buruh karena keadaan atau kondisi yang sudah dianggap tidak dapat dipertahankan lagi. Dalam hubungan kerja memang sangat potensial untuk terjadinya pelanggaran, karena itulah harus diantisipasi. Kategori atau klasifikasi perbuatan yang termasuk “alasan mendesak” itu sendiri, dapat ditentukan atau dirumuskan secara internal oleh pihak pengusaha atau perusahaan, yang dapat ditemukan di dalam Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama. Apabila perusahaan tidak mampu menyebutkan secara rinci, maka dapat disebut secara global atau secara umum, karena hal ini berkaitan nantinya untuk menjadi dasar hukum dilakukannya PHK. Untuk “alasan mendesak” itu sendiri tidak harus selalu berkaitan dengan pidana tetapi juga bisa terkait dengan

---

<sup>30)</sup> Damang Averroes, <https://www.negarahukum.com/hukum/pertimbangan-hukum.html>, “Pertimbangan Hukum”, diakses pada tanggal 20 April 2020, 18.20 WIB.

<sup>31)</sup> Nur Iftitah Isnantiana, “Legal Reasoning Hakim dalam Pengambilan Putusan Perkara di Pengadilan”, *Islamadina Jurnal Pemikiran Islam*, Vol. XVIII, No. 2, Juni 2017, hlm. 41.

perbuatan non-pidana, selama diatur secara internal dalam Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama. Yang menjadi tolak ukur mengenai “alasan mendesak” adalah perbuatan atau tindakan si pekerja yang melanggar peraturan atau syarat kerja dan tindakan atau perbuatan yang dilakukan si pekerja merugikan perusahaan baik secara materiil maupun immaterial.

## **2. Akibat Hukum dari Putusan Nomor 139PK/PDT.SUS-PHI/2016 Berdasarkan Peraturan Perundang-undangan**

Perlu dilihat mengenai penyelesaian perselisihan hubungan industrial haruslah tetap berpedoman pada Undang-Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Nomor 2 Tahun 2004. Dalam hal hukum materiil, pengusaha atau perusahaan masih diberikan kebebasan untuk mengatur lebih rinci atau lebih spesifik selama peraturan yang ada dalam Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama, tidak berlawanan dengan aturan materiil yang telah ada. Tetapi dalam hal prosedur penyelesaian atau hukum formil maka tetap harus mengikut cara penyelesaian yang ada dalam UU PPHI. Apabila harus melalui proses pidana terlebih dahulu maka tidak sesuai dengan prinsip penyelesaian perselisihan, yaitu Prinsip Cepat, Adil dan Murah. Hal lainnya adalah, menjadi tidak adil karena dalam hal pekerja hanya indisipliner seperti masuk kerja telat akan langsung di-PHK tanpa pesangon dan tidak diberikan kesempatan untuk membuktikan, sementara untuk pekerja yang melakukan kesalahan berat tidak langsung di-PHK karena harus melalui proses pidana yaitu pembuktian dan mendapat pesangon seperti yang ada dalam UU Ketenagakerjaan.

### **B. Saran**

#### **1. Dasar Pertimbangan Hakim Mengenai “Alasan Mendesak” Dalam Memutus Perkara Nomor 139PK/PDT.SUS-PHI/2016**

Walau tindakan PHK karena kesalahan berat dapat dibenarkan, sedapat mungkin perusahaan mengatur secara internal yaitu dalam Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama jenis tindakan apa

yang tergolong dalam kategori kesalahan berat yang dapat menyebabkan diakhirinya hubungan kerja tanpa kompensasi, karena Pasal 158 UU Ketenagakerjaan sudah tidak berlaku lagi. Apabila perusahaan atau pengusaha sulit untuk menyebut secara rinci jenis perbuatannya, maka dapat menyebutkan secara global. Hal ini dimaksudkan supaya dapat digunakan sebagai dasar hukum untuk mengambil keputusan. Nantinya keputusan yang diambil oleh Majelis Hakim akan terlihat objektif karena sudah ada dasar hukum yang diatur secara internal oleh perusahaan.

Mengenai “alasan mendesak”, masing-masing perusahaan dapat merumuskan sesuai dengan kebutuhan, kepentingan dan ukuran perusahaan tersebut. Oleh sebab itu, kategori “alasan mendesak” setiap perusahaan akan berbeda antara perusahaan yang satu dengan perusahaan yang lain, dan perusahaan tersebut sebisa mungkin merumuskan kesalahan apa saja yang menjadi kriteria untuk dijadikan “alasan mendesak”.

## **2. Akibat Hukum dari Putusan Nomor 139PK/PDT.SUS-PHI/2016 Berdasarkan Peraturan Perundang-undangan**

Setiap penyelesaian perselisihan hubungan industrial harus tetap mengacu pada hukum acara yang berlaku yaitu Undang-Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Nomor 2 Tahun 2004 tentang. Perlu pengaturan yang jelas mengenai alasan-alasan PHK dalam Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama, apabila telah jelas diatur maka proses pidana dapat dikesampingkan.

## **IV. DAFTAR PUSTAKA**

### **A. Buku**

Asyhadie, Zaeni. *Hukum Kerja*. (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2007).

Budiono, Abdul R. *Hukum Perburuhan*. (Jakarta: PT Indeks, 2009).



- Dewata, Mukti Fajar Nur dan Yulianto Achmad. *Dualisme Penelitian Hukum Normatif dan Empiris*. (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2017).
- Djumialdji, F.X. *Perjanjian Kerja Edisi Revisi*. (Jakarta: Sinar Grafika, 2010).
- Farianto dan Darmanto Law Firm. *Himpunan Putusan MA dalam Perkara PHI tentang PHK Disertai Ulasan Hukum*. (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2010).
- Husni, Lalu. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2010).
- Husni, Lalu. *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*. (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2007).
- Indonesia, *Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 6)*.
- International Labour Organization. *Manual Mediasi Konsiliasi Arbitrase: Bahasa Indonesia and English*. (Jakarta: 2006).
- Marzuki, Peter Mahmud. *Penelitian Hukum, cetakan ke-1*. (Jakarta: Kencana, 2006).
- Mertokusumo, Soedikno. *Hukum Acara Perdata Indonesia*. (Yogyakarta: Liberty, 2002).
- Soejono dan H. Abdurahman, *Metode Penelitian Huku, cetakan ke-1*. (Jakarta: Rineka Cipta, 2003).
- Soepomo, Iman. *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*. (Jakarta: Djambatan, 1975).
- Tambusai, Muzni. *Serial Pembinaan Hubungan Industrial, Seri 1: Kepastian Hukum; Seri 2: Penyelesaian perselisihan Hubungan Industrial*. (Jakarta: Kantor Perburuhan Internasional, 2005).
- Ugo dan Pujiyo. *Hukum Acara Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Tata Cara dan Proses Penyelesaian Sengketa Perburuhan*. (Jakarta: Sinar Grafika, 2011).

**B. Artikel**

Sitabuana, Tundjung Herning. *Disertasi: Penyelesaian Masalah Diskriminasi Terhadap Etnis Cina (Studi Tentang Perkembangan Politik Hukum Di Bidang Kewarganegaraan Republic Indonesia)*. (Semarang: Universitas Diponegoro, 2011).

David, Missael. *Tinjauan Yuridis Perjanjian Kerja Waktu Tertentu PT. Jogja Tugu Trans Ditinjau Berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Contoh Kasus: Putusan No. 83K/Pdt.Sus-PHI/2015)*. (Jakarta: Universitas Tarumanagara).

Iftitah Isnantiana, Nur. "Legal Reasoning Hakim dalam Pengambilan Putusan Perkara di Pengadilan". *Islamadina Jurnal Pemikiran Islam*. Vol. XVIII, No. 2. Juni 2017.

Santoso PN, Sugeng. "Karakteristik Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial". *Mimbar Yustitia* Vol. 2 No. 1. Juni 2018.

Sonhaji. "Analisis Yuridis Pemutusan Hubungan Kerja Akibat Kesalahan Berat Pekerja". *Administrative Law & Governance Journal*. Volume 2 Issue 1, March 2019.

**C. Website**

Averroes, Damang,  
<https://www.negarahukum.com/hukum/pertimbangan-hukum.html>, "Pertimbangan Hukum". 17 Desember 2011.