

KONSEPSI PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK) KARENA “KESALAHAN BERAT” DALAM *BURGERLIJK WETBOEK* (BW) DAN PERKEMBANGANNYA DALAM PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN KETENAGAKERJAAN

Oleh: Umar Kasim, SH.,MH

I. PENDAHULUAN

Salah satu persoalan yang dikhawatirkan dan bahkan ditakuti oleh hampir sebagian besar tenaga kerja, termasuk tenaga kerja di Indonesia, khususnya bagi pekerja atau *buruh* (dalam hal ini -tenaga kerja-) yang bekerja dalam *hubungan kerja* berdasarkan *perjanjian kerja*, adalah *pemutusan hubungan kerja* (PHK) atau pengakhiran *perjanjian kerja*. Lebih menakutkan lagi jika PHK yang alasannya -terjadi- karena kehendak perusahaan (pengusaha) atau atas putusan pengadilan (sebab adanya soal perselisihan PHK).

Penyebab kekhawatiran atau ketakutan terjadinya PHK, karena -hampir seluruhnya- menjadi saat berakhirnya sumber nafkah, atau merupakan saat berakhirnya sumber penghasilan seorang tenaga kerja, dan demikian itu, berakhirnya sumber penghidupan -yang menjadi- tumpuan kehidupan tenaga kerja dan keluarganya.

Pandangan seperti itu, akan lebih mengerikan lagi bagi *tenaga kerja* yang tidak mempunyai wawasan dan optimisme untuk mencari sumber-sumber nafkah lainnya, selain dari bekerja pada “orang lain”. Ditambah lagi jika PHK terjadi karena adanya kehendak sepihak dari pengusaha yang terkadang -dalam PHK tersebut- diwarnai dengan intimidasi, penindasan, terlebih terhadap PHK -inisiatif- sepihak dari perusahaan (pengusaha/pemberi kerja).

Oleh karena itulah beberapa ketentuan PHK yang -telah- diatur dalam peraturan perundang-undangan memberikan perlindungan dalam bentuk kewajiban-kewajiban pihak lainnya sehingga terjadi posisi yang seimbang antara perusahaan dengan tenaga kerja, khususnya pekerja/buruh dalam hubungan kerja tersebut.

Pengertian dan Makna PHK

Menurut Suwarta¹ (2003), *pemutusan hubungan kerja (PHK)*, adalah pengakhiran hubungan kerja (berdasarkan *perjanjian kerja*) yang seharusnya masih

¹ Suwarta, *Hubungan Industrial Dalam Praktek*, Penerbit Asosiasi Hubungan Industrial Indonesia, Jakarta 2003, hal. 142.

tetap berlangsung terus. Dengan demikian menurut -konsepsi- Suwanto, PHK sebenarnya ``hanya terjadi antara perusahaan dengan pekerja / buruh yang berstatus tetap (*permanent* melalui *perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu*, PKWTT) yang telah melewati masa percobaan (*probation*).

Sehingga, -ia (Suwanto) berpendapat, bahwa dalam hal pekerja/buruh -misalnya- memasuki masa pensiun -atau memasuki hari tua- sebenarnya tidak dapat diklasifikasikan sebagai PHK. Lebih lanjut, konsepsi PHK menurut Suwanto, bahwa PHK adalah merupakan tindakan memutuskan *hubungan kerja* yang mengakhiri *perjanjian kerja* sehingga berakhir juga hak/kewajiban atau prestasi dan kontra-prestasi diantara para pihak (pengusaha “majikan” dengan pekerja/buruh) secara bertimbal balik.

Namun pendapat tersebut berbeda dengan konsepsi PHK dalam peraturan perundang-undangan. Dalam Pasal 1 angka 25 UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan, bahwa pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja -yang disebabkan- karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dengan pengusaha.

Penyebab pemutusan hubungan kerja tersebut, bisa terjadi karena berbagai alasan, seperti yang dikemukakan oleh Pro. Iman Soepomo, S.H.², meliputi :

- a. Pemutusan hubungan kerja karena *putus demi hukum*;
- b. Pemutusan hubungan kerja oleh *buruh*;
- c. Pemutusan hubungan kerja oleh *majikan*;
- d. Pemutusan hubungan kerja karena *putusan pengadilan*;

Permasalahannya, bagaimanakah konsep dan pengaturan PHK dalam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (*Burgerlijk Wetboek*) ?.

Konsepsi PHK Dalam *Burgerlijk Wetboek*

Pada bagian awal dari Bagian Kelima Bab Ketujuh A *Burgerlijk Wetboek* (BW) mengenai cara berakhirnya perhubungan kerja (*termination of employment* atau *cessation d'emploi*, *dientsbetrekking*, *dientsverhouding*) dalam Pasal 1603e supra 1 BW mengenai pengakhiran hubungan kerja secara umum yang dalam pasal tersebut dikatakan, bahwa *perhubungan kerja berakhir demi hukum dengan lewatnya waktu yang ditetapkan dalam persetujuan* (perjanjian kerja) *maupun reglemen* (peraturan perusahaan/perjanjian kerja bersama) *atau dalam ketentuan undang-undang atau lagi -jika itu tidak ada- oleh kebiasaan*.

² Soepomo, S.H., Prof. Iman, Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja, Penerbit Djambatan, Jakarta 2001, hal. 162.

Maksudnya, pemutusan hubungan kerja tersebut, bisa terjadi karena:

- a. -telah- diperjanjikan dalam *perjanjian kerja* atau *peraturan perusahaan/perjanjian kerja bersama*;
- b. bisa juga terjadi karena mekanismenya serta hak dan kewajiban para pihak -telah- diatur dalam peraturan perundang-undangan, seperti PHK karena *corporate action*, *punishment*, atau telah mencapai batas usia pensiun (BUP) -yang- ditentukan undang-undang-; atau
- c. PHK sesuai kebiasaan -yang- dapat dicontohkan, misalnya berakhirnya suatu jenis (paket) pekerjaan, atau seseorang tenaga kerja telah mencapai batas usia pensiun sesuai dengan kelaziman (tanpa ditentukan undang-undang atau tidak dan belum diperjanjikan oleh para pihak).

Selanjutnya konsepsi PHK dalam KUH Perdata (Burgerlijk Wetboek, BW), menyebut 3 (tiga) jenis alasan terjadinya *pemutusan hubungan kerja* (PHK), yakni ³:

- PHK karena alasan mendesak, *dringende reden* (Pasal 1603n BW), meliputi:
 - Alasan mendesak bagi “majikan”

- pengusaha, *dringende redenen voor de werkgevers*; dan
- alasan mendesak oleh “buruh” atau pekerja, *dringende redenen voor de arbeide* (*werknemer*).

- PHK karena alasan penting, *gewichtige reden* (Pasal 1603v BW); dan
- PHK karena ingkar-janji/wanprestasi (Pasal 1603w BW).

Penjelasan masing-masing alasan PHK tersebut, adalah sebagai berikut:

1. PHK karena alasan mendesak (*dringende redenen*)⁴

Menurut Prof. Iman Soepomo, S.H. alasan mendesak, adalah alasan yang sedemikian mendesaknya sehingga buruh dibolehkan mengakhiri hubungan kerja secara mendadak (*dringende reden*)⁵.

Ketentuan mengenai *alasan mendesak* tersebut, diatur dalam Pasal 1603n BW yang menyebutkan, bahwa “masing-masing pihak (*pengusaha* atau *buruh*) dapat mengakhiri perhubungan-kerjanya tanpa pemberitahuan penghentian atau

³ “Diktat Lepas” Hukum Perburuahan Dalam KUH Perdata (Bab II Pemutusan Hubungan Kerja Yang Berlawanan Dengan Hukum) h.70

⁴ Menurut *Kamus Hukum Umum* oleh Badan Pembinaan Hukum Nasional, Departemen Hukum dan HAM RI, Jakarta, 2004, hal. 71, bahwa *dringende redenen*, adalah alasan yang dapat menjadi sebab pemutusan hubungan kerja (PHK) dengan seketika.

⁵ Soepomo, S.H., Prof. Iman, *Hukum Perburuahan -Bidang Hubungan Kerja-*, Penerbit Djambatan, Cetakan Kesembilan (edisi revisi), Jakarta, 2001, hal. 218.

dengan tidak mengindahkan ketentuan-ketentuan yang berlaku untuk pemberitahuan-pemberitahuan penghentian, tetapi pihak yang melakukan (pengakhiran perhubungan-kerja) ini, jika pihak lawan (pihak lainnya) tidak menyetujuinya, -maka- (dianggap) berbuat berlawanan dengan hukum, kecuali apabila ia (:si yang mengakhiri perhubungan kerja) pada waktu itu juga *membayar ganti rugi* atas dasar yang ditentukan dalam Pasal 1603q BW ⁶, atau apabila ia (:salah satu pihak) mengakhiri perhubungan kerja secara demikian itu, karena suatu alasan yang *mendesak* yang seketika (-itu) diberitahukan kepada *pihak lawan* (pihak lainnya)".

Dengan demikian, dalam Pasal 1603n tersebut, dikenal adanya pengakhiran perhubungan kerja melalui *kesepakatan* (para pihak), dan ada pengakhiran perhubungan kerja dengan suatu alasan mendesak.

Pengakhiran perhubungan kerja dengan alasan mendesak dimaksud, meliputi *alasan mendesak oleh "majikan" pengusaha* atau *dringende redenen voor de werkgevers* (vide Pasal 1603o ayat (2) BW)

dan *alasan mendesak oleh "buruh"* atau *pekerja* atau *dringende redenen voor de arbeide* ⁷ (vide Pasal 1603p ayat (2) BW). Masing-masing disebutkan, bahwa:

- a. bagi si majikan, dianggap sebagai *alasan-alasan mendesak (dringende reden)* dalam arti Pasal (1603n) yang lalu, perbuatan-perbuatan, sifat-sifat, atau tingkah laku *si buruh* yang demikian hingga karenanya (menyebabkan) dari pihaknya si majikan tidak sepatutnya dapat diminta untuk meneruskan perhubungan kerjanya. (vide Pasal 1603o ayat (1) BW).

Alasan-alasan yang mendesak bagi si majikan (dalam Pasal 1603o (2) BW), antara lain dapat dianggap ada:

- 1) apabila *si buruh* -pada waktu menutup persetujuannya- telah menyesatkan si majikan dengan memperlihatkan **surat-surat pernyataan yang palsu atau dipalsukan**, atau kepada si majikan ini dengan sengaja telah memberikan keterangan-keterangan palsu tentang cara bagaimana perhubungan kerja yang lama telah berakhir;

⁶ Pasal 1603q BW, bahwa *ganti rugi yang dimaksudkan dalam Pasal-pasal 1601k dan Pasal 1603n, adalah dalam halnya suatu perhubungan kerja yang dibuat -atau dianggap telah dibuat- untuk suatu waktu tak-tertentu (PKWTT), sama dengan jumlah upah yang harus dibayar sampai pda hari berikutnya -hari pada mana- perhubungan kerja sedianya akan dapat diakhiri dengan pemberitahuan penghentian dalam halnya suatu perhubungan kerja yang dibuat untuk suatu waktu tertentu (PKWT); ganti rugi tersebut adalah sama dengan jumlah upah untuk lamanya waktu yang perhubungan kerjanya itu menurut Pasal-pasal 1603e dan Pasal 1603f sedianya harus berlangsung terus.*

⁷ Lihat Kamum Hukum Umum, Op.Cit. hal. 71.

- 2) apabila ia ternyata telah amat kurang mempunyai kecakapan atau kesanggupan untuk pekerjaan untuk mana ia telah mengikatkan dirinya;
- 3) apabila ia -meskipun telah diperingatkan- masih saja gemar akan mabuk, madat atau berbuat tingkah-laku yang buruk lainnya;
- 4) apabila ia telah melakukan pencurian, penggelapan, penipuan, atau lain-lain kejahatan, yang menyebabkan ia tidak patut lagi mendapat kepercayaan dari si majikan;
- 5) apabila ia menganiaya, menghina secara kasar, atau mengancam sungguh-sungguh si majikan, sanak keluarga atau teman-teman serumah si majikan, atau teman-temannya sekerjanya;
- 6) apabila ia membujuk atau mencoba membujuk si majikan, sanak keluarga, atau teman-teman serumah si majikan, atau teman-teman sekerjanya, untuk melakukan perbuatan-perbuatan yang bertentangan dengan undang-undang, atau kesusilaan baik;
- 7) apabila ia dengan sengaja, atau -meskipun telah diperingatkan- secara sembrono merusakkan milik si majikan, atau menerbitkan bahaya yang sungguh-sungguh mengancam milik itu;

- 8) apabila ia dengan sengaja -atau meskipun telah diperingatkan- menerbitkan bahaya yang sungguh-sungguh mengancam pada dirinya sendiri atau orang-orang lain;
- 9) apabila ia mengumumkan hal-hal istimewa (baik) mengenai rumah tangga -atau perusahaan- si majikan yang ia diwajibkan merahasiakannya;
- 10) apabila ia -berkeras kepala- menolak akan memenuhi perintah-perintah yang patut yang diberikan kepadanya oleh -atau atas nama- si majikan.
- 11) apabila ia -dengan cara lain- sangat melalaikan kewajiban-kewajiban yang oleh persetujuannya (dalam PK) dibebankan padanya;
- 12) apabila ia -karena sengaja atau sembrono- telah menjadi tak-mampu melakukan pekerjaannya.

Dalam Pasal 1603o ayat (3), ditegaskan, *bahwa janji-janji yang menetapkan bahwa kepada si majikan akan diserahkan untuk menentukan, apakah ada suatu alasan yang mendesak -dalam arti Pasal 1603n-, adalah batal (null and void).*

Sebagian besar substansi *dringende-reden* dalam Pasal 1603o ayat (2) tersebut, telah diadap ke dalam (eks) Pasal 158 ayat (1) UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan), dan bahkan sebelumnya dalam Pasal 18

Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 150/Men/2000. Namun ketentuan dalam Pasal 158 UU Ketenagakerjaan dimaksud, kemudian dinyatakan oleh Mahkamah Konstitusi dalam Putusannya Reg.No. 012/PUU-I/2003, bahwa (Pasal 158) bertentangan dengan UUD 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat karena - antara lain- melanggar azas dan prinsip *due process of law*.

Ketentuan “kesalahan berat” dalam Pasal 158 dan Kepmenakertrans No. Kep-150/Men/2000 yang diadopsi dari alasan mendesak (*dringende reden*) dalam Pasal-pasal 1603o dan 1603p BW, masing-masing sebagai berikut:

Eks Pasal 158	Kepmenakertrans No.Kep-150/Men/2000
Pengusaha dapat memutuskan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh dengan alasan pekerja/buruh telah melakukan <i>kesalahan berat</i> , sebagai berikut:	Ijin PHK dapat diberikan karena pekerja melakukan <i>kesalahan berat</i> , sebagai berikut:
a. melakukan penipuan, pencurian atau penggelapan barang dan/atau uang milik perusahaan;	a. penipuan, pencurian dan penggelapan barang/uang milik pengusaha atau milik teman sekerja, atau milik teman pengusaha; atau
b. memberikan keterangan palsu atau yang dipalsukan sehingga merugikan perusahaan;	b. memberikan keterangan palsu atau yang dipalsukan sehingga merugikan pengusaha atau kepentingan Negara; atau
c. mabuk, meminum-minuman keras yang memabukkan, memakai dan atau mengedarkan narkotika, psikotropika, dan zat adiktif lainnya di lingkungan kerja;	c. mabok, minum-minuman keras yang memabukkan, madat memakai obat bius atau menyalah-gunakan obat-obatan terlarang, atau obat-obatan perangsang lainnya yang dilarang oleh peraturan perundang-undangan di tempat kerja, dan di tempat-tempat yang ditetapkan perusahaan; atau
d. melakukan perbuatan a-susila atau perjudian di lingkungan kerja;	d. melakukan perbuatan asusila atau melakukan perjudian di tempat kerja; atau

e. menyerang, menganiaya, mengancam atau mengintimidasi teman sekerja, atau pengusaha di lingkungan kerja;	e. menyerang, mengintimidasi, atau menipu pengusaha atau teman sekerja dan memperdagangkan barang terlarang, baik dalam lingkungan perusahaan maupun di luar lingkungan perusahaan; atau
f. membujuk teman sekerja atau pengusaha untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan;	f. menganiaya, mengancam secara fisik atau mental, menghina secara kasar pengusaha atau keluarga pengusaha atau teman sekerja; atau
g. dengan ceroboh atau sengaja merusak atau membiarkan dalam keadaan bahaya barang milik perusahaan yang menimbulkan kerugian bagi perusahaan;	g. membujuk pengusaha atau teman sekerja untuk melakukan suatu perbuatan yang bertentangan dengan hukum atau kesusilaan serta peraturan perundangan yang berlaku; atau
h. dengan ceroboh atau sengaja membiarkan teman sekerja atau pengusaha dalam keadaan bahaya di tempat kerja;	h. membujuk pengusaha atau teman sekerja untuk melakukan sesuatu perbuatan yang bertentangan dengan hukum atau kesusilaan serta peraturan-perundangan yang berlaku; atau
i. membongkar atau membocorkan rahasia perusahaan yang seharusnya dirahasiakan, kecuali untuk kepentingan Negara; atau	i. membujuk pengusaha atau teman sekerja untuk melakukan sesuatu perbuatan yang bertentangan dengan hukum atau kesusilaan serta peraturan-perundangan yang berlaku; atau
j. melakukan perbuatan lainnya di lingkungan perusahaan yang diancam pidana penjara 5 (lima) tahun atau lebih.	j. membongkar atau membocorkan rahasia perusahaan, atau mencemarkan nama baik pengusaha dan/atau keluarga pengusaha yang seharusnya dirahasiakan, kecuali untuk kepentingan Negara; dan
	k. hal-hal lain yang diatur dalam perjanjian kerja atau peraturan perusahaan atau kesepakatan kerja bersama.

Menurut pandangan Hakim Konstitusi, ketentuan alasan PHK dalam Pasal 158 UU Ketenagakerjaan -dan juga -sebelumnya- dalam Pasal 18 Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Nomor Kep-150/Men/2000- tersebut, adalah berbagai macam tindak pidana dan/atau pelanggaran yang terkait dengan kriminal atau pelanggaran dalam KUHP. Dengan demikian harus terlebih dahulu dibuktikan kebenarannya melalui putusan hakim yang berwenang. Dalam arti bukan menjadi domein -internal- perusahaan untuk menentukannya dan menyatakan (terbukti) bersalah atau tidaknya pekerja atau buruh.

b. Bagi si *buruh*, dianggap sebagai *alasan-alasan mendesak (gewichtige reden)* untuk mengakhiri perhubungan kerja dalam arti Pasal 1603n, adalah keadaan-keadaan yang demikian sehingga karenanya (menyebabkan) tidak sepantasnya dapat diharapkan dari si buruh untuk meneruskan perhubungan kerjanya (*vide* Pasal 1603p ayat (1) BW). Dalam *Kamus Hukum Umum* terbitan BPHN Departemen Hukum Dan HAM RI (2004, h.71) alasan-alasan mendesak bagi pekerja, disebut dengan istilah *dringende redenen voor de arbeide*, yakni *alasan mendesak* bagi pekerja -atau- *alasan mendesak* yang dapat dipakai oleh

pekerja untuk memutuskan hubungan kerja dengan majikan, yang menyangkut perbuatan, sifat atau tingkah laku majikan itu;

Lebih lanjut ditegaskan oleh Prof. Iman Soepono, S.H.⁸, bahwa **alasan mendesak** (bagi buruh) adalah keadaan yang sedemikian rupa sehingga mengakibatkan bahwa dari pihak buruh adalah tidak layak mengharapakan untuk meneruskan hubungan kerja.

Alasan mendesak -oleh *buruh*- (*gewichtige reden*) sebagaimana tersebut dalam Pasal 1603p ayat (2) BW, harus dianggap ada :

- 1) apabila si *majikan* menganiaya, menghina secara kasar, atau mengancam sungguh-sungguh si buruh, atau membiarkan bahwa perbuatan-perbuatan semacam itu dilakukan oleh salah seorang temannya-serumah atau bawahannya;
- 2) apabila ia membujuk atau mencoba membujuk si buruh, sanak keluarga atau teman-teman serumah si buruh untuk melakukan perbuatan-perbuatan yang bertentangan dengan undang-undang – atau kesusilaan baik, atau membiarkan bahwa pembujukan atau percobaan membujuk yang demikian itu, dilakukan oleh salah seorang teman serumah atau bawahannya;

⁸ Soepomo, S.H., Prof. Iman, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Penerbit Djambatan, Cetakan kesepuluh, Jakarta 1992, hal. 93.

3) apabila ia tidak membayar upah pada waktu yang ditentukan; 4) apabila -dalam hal telah diperjanjikan makan dan perumahan- ia (si majikan) tidak menyelenggarakan hal-hal (makan dan perumahan) itu sepantasnya; 5) apabila ia (si majikan) tidak memberikan pekerjaan secukupnya kepada si buruh yang upahnya digantungkan pada hasil pekerjaan yang dilakukan; 6) apabila jika upah si buruh digantungkan pada hasil pekerjaan yang harus dilakukan, si majikan tidak memberikan bantuan yang diperjanjikan atau tidak memberikannya secukupnya; 7) apabila ia (si majikan) terlalu amat melalaikan kewajiban-kewajiban yang -oleh persetujuan- dibebankan kepadanya; 8) apabila ia -jika sifat perhubungan kerja tidak mengharuskannya, sedangkan si buruh menolaknya- memerintahkan kepada si buruh itu supaya ia melakukan pekerjaan dalam perusahaan seorang majikan lain (<i>second man</i>);	9) apabila terus berlangsungnya perhubungan kerja bagi si buruh akan membawa bahaya yang sungguh-sungguh untuk jiwa, kesehatan, kesusilaan atau nama baiknya, sedangkan itu tidak ternyata (tidak diperjanjikan) sewaktu persetujuan dibuat; 10) apabila si buruh karena sakit, atau lain-lain sebab -di luar salahnya- menjadi tak-mampu melakukan pekerjaan yang diperjanjikan. Dalam Pasal 1603p ayat (3) BW disebutkan, bahwa janji-janji yang <u>menetapkan</u> bahwa kepada si buruh akan diserahkan untuk menentukan, apakah ada suatu <i>alasan yang mendesak</i> -dalam arti Pasal 1603n-, adalah batal (<i>null and void</i>). Kemudian, sebagian substansi <i>gewichtige reden</i> dalam Pasal 1603p ayat (2) tersebut di-<i>adop</i> ke dalam Pasal 169 ayat (1) UU Ketenagakerjaan.
--	--

Pasal 169 (1) dan Pasal 20 Kepmen 150	
Pekerja/buruh dapat mengajukan permohonan PHK kepada <i>lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial</i> dalam hal pengusaha melakukan perbuatan sebagai berikut:	Dengan memperhatikan azas keseimbangan dan keadilan, pekerja dapat mengajukan permohonan <i>pengakhiran hubungan kerja</i> kepada Panitia Daerah dan/atau Panitia Pusat, apabila pengusaha:

a. menganiaya, menghina secara kasar atau mengancam pekerja/buruh (<i>harassment</i>);	a. melakukan penganiayaan, menghina secara kasar atau mengancam pekerja;
b. membujuk atau menyuru pekerja/buruh untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan;	b. membujuk dan/atau menyuruh pekerja untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan undang-undang kesusilaan;
c. tidak membayar upah tepat pada waktu yang telah ditentukan selama 3 (tiga) bulan berturut-turut, atau lebih (<i>wanprestasi</i>) ⁹	c. 3 (tiga) kali berturut-turut atau lebih tidak membayar upah tepat pada waktu yang telah ditentukan;
d. tidak melakukan kewajiban yang telah dijanjikan kepada pekerja/buruh;	d. melalaikan kewajiban yang telah dijanjikan kepada pekerja;
e. memerintahkan pekerja/buruh untuk melakukan pekerjaan di luar yang diperjanjikan; atau	e. tidak memberikan pekerjaan secukupnya kepada pekerja yang upahnya berdasarkan hasil pekerjaan;
f. memberikan pekerjaan yang membahayakan jiwa, keselamatan, kesehatan dan kesusilaan pekerja/buruh, sedangkan pekerjaan tersebut tidak dicantumkan pada perjanjian kerja.	f. memerintahkan pekerja untuk melaksanakan pekerjaan di luar yang diperjanjikan;
	g. memberikan pekerjaan yang membahayakan jiwa, keselamatan, kesehatan dan kesusilaan pekerja, sedangkan pekerjaan tersebut tidak diketahui pada waktu perjanjian kerja di buat.

⁹ Lihat Putusan MK Reg.Nomor 58/PUU-IX/2011 mengenai penegasan makna dan pengertian *wanprestasi* atas pembayaran upah dalam 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih. Selanjutnya dalam Pasal 17 Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 tentang Pengupahan, ada sanksi dan denda atas upah yang terlambat.

2. PHK karena alasan penting (*gewichtige reden*¹⁰),

Alasan penting, menurut Prof. Iman Soepomo, S.H.¹¹, adalah alasan yang sedemikian pentingnya, baik buruh maupun majikan boleh minta kepada Pengadilan (permohonan “penetapan”) agar hubungan kerja diputuskan (*gewichtige reden*).

Dalam Pasal 1603v BW menyebutkan, bahwa “masing-masing pihak, adalah setiap waktu berhak -juga sebelum pekerjaan dimulai karena alasan-alasan penting-, memajukan *permohonan* tertulis kepada Pengadilan Negeri dari *tempat kediaman yang sesungguhnya* supaya persetujuan perburuhan dinyatakan bubar¹². Tiap janji yang mungkin berakibat bahwa kekuasaan ini akan dikecualikan atau dibatasi, adalah batal.

Dalam Pasal 1603v ayat (2) BW, disebutkan bahwa sebagai alasan-alasan penting, -kecuali *alasan-alasan mendesak* sebagai dimaksud dalam *Pasal 1603n*, harus dianggap juga- *perubahan-perubahan keadaan pribadi* atau kekayaan

si pemohon (majikan/buruh) atau pihak lawan maupun perubahan-perubahan *keadaan-keadaan* dalam mana pekerjaannya dilakukan yang sedemikian sifatnya, hingga sepantasnya perhubungan kerjanya harus berakhir seketika atau setelah suatu waktu yang pendek.

Selanjutnya dalam ayat (3) dari Pasal 1603v BW, bahwa hakim takkan meluluskan permohonan, selain setelahnya mendengar pihak lawan atau memanggilnya secara sah.

Pada bagian akhir pasal tersebut -ayat (4)- menyebutkan, bahwa kedua ayat terakhir (ayat (3) dan (4)) dari Pasal 1603m, adalah berlaku, yakni:

- Jika Hakim mengabulkan permohonan, ia (Hakim) menetapkan pada waktu mana *perhubungan-kerjanya* akan berakhir (*penetapan* atau “izin” PHK);
- Terhadap penetapan (mengenai berakhirnya perhubungan kerja) tersebut, tidak ada jalan untuk melawannya (tidak bisa di-appeal), kecuali adanya kekuasaan Jaksa Agung untuk semata-mata -demi kepentingan undang-undang-, memajukan permintaan kasasi terhadap penetapan (Hakim) tersebut.

¹⁰ Terjemahan diambil dari Daftar Istilah Prof. Iman Soepomo, S.H. dalam buku *Pengantar Hukum Perburuhan*, Penerbit Djambatan, hal. 161.

¹¹ Soepomo, S.H., Prof. Iman, *Hukum Perburuhan -Bidang Hubungan Kerja-*, Penerbit Djambatan, Cetakan Kesembilan (edisi revisi), Jakarta, 2001, hal. 218 (Op.Cit. hal.218).

¹² Berdasarkan ketentuan tersebut, demikian lembaga perizinan PHK sebenarnya telah dikenal dalam BW (sebagaimana tersebut dalam Pasal 1603v). Hal ini terkait dengan Pasal 1266 dan 1267 BW.

a. menganiaya, menghina secara kasar atau mengancam pekerja/buruh (<i>harassment</i>);	a. melakukan penganiayaan, menghina secara kasar atau mengancam pekerja;
b. membujuk atau menyuruh pekerja/buruh untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan;	b. membujuk dan/atau menyuruh pekerja untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan undang-undang kesusilaan;
c. tidak membayar upah tepat pada waktu yang telah ditentukan selama 3 (tiga) bulan berturut-turut, atau lebih (<i>wanprestasi</i>) ⁹	c. 3 (tiga) kali berturut-turut atau lebih tidak membayar upah tepat pada waktu yang telah ditentukan;
d. tidak melakukan kewajiban yang telah dijanjikan kepada pekerja/buruh;	d. melalaikan kewajiban yang telah dijanjikan kepada pekerja;
e. memerintahkan pekerja/buruh untuk melakukan pekerjaan di luar yang diperjanjikan; atau	e. tidak memberikan pekerjaan secukupnya kepada pekerja yang upahnya berdasarkan hasil pekerjaan;
f. memberikan pekerjaan yang membahayakan jiwa, keselamatan, kesehatan dan kesusilaan pekerja/buruh, sedangkan pekerjaan tersebut tidak dicantumkan pada perjanjian kerja.	f. memerintahkan pekerja untuk melaksanakan pekerjaan di luar yang diperjanjikan;
	g. memberikan pekerjaan yang membahayakan jiwa, keselamatan, kesehatan dan kesusilaan pekerja, sedangkan pekerjaan tersebut tidak diketahui pada waktu perjanjian kerja di buat.

⁹ Lihat Putusan MK Reg.Nomor 58/PUU-IX/2011 mengenai penegasan makna dan pengertian *wanprestasi* atas pembayaran upah dalam 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih. Selanjutnya dalam Pasal 17 Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 tentang Pengupahan, ada sanksi dan denda atas upah yang terlambat.

2. PHK karena alasan penting (*gewichtige reden*¹⁰),

Alasan penting, menurut Prof. Iman Soepomo, S.H.¹¹, adalah alasan yang sedemikian pentingnya, baik buruh maupun majikan boleh minta kepada Pengadilan (permohonan “penetapan”) agar hubungan kerja diputuskan (*gewichtige reden*).

Dalam Pasal 1603v BW menyebutkan, bahwa “masing-masing pihak, adalah setiap waktu berhak -juga sebelum pekerjaan dimulai karena alasan-alasan penting-, memajukan *permohonan* tertulis kepada Pengadilan Negeri dari *tempat kediaman yang sesungguhnya* supaya persetujuan perburuhan dinyatakan bubar¹². Tiap janji yang mungkin berakibat bahwa kekuasaan ini akan dikecualikan atau dibatasi, adalah batal.

Dalam Pasal 1603v ayat (2) BW, disebutkan bahwa sebagai alasan-alasan penting, -kecuali *alasan-alasan mendesak* sebagai dimaksud dalam *Pasal 1603n*, harus dianggap juga- *perubahan-perubahan keadaan pribadi* atau kekayaan

si pemohon (majikan/buruh) atau pihak lawan maupun perubahan-perubahan *keadaan-keadaan* dalam mana pekerjaannya dilakukan yang sedemikian sifatnya, hingga sepantasnya perhubungan kerjanya harus berakhir seketika atau setelah suatu waktu yang pendek.

Selanjutnya dalam ayat (3) dari Pasal 1603v BW, bahwa hakim takkan meluluskan permohonan, selain setelahnya mendengar pihak lawan atau memanggilnya secara sah.

Pada bagian akhir pasal tersebut -ayat (4)- menyebutkan, bahwa kedua ayat terakhir (ayat (3) dan (4)) dari Pasal 1603m, adalah berlaku, yakni:

- Jika Hakim mengabulkan permohonan, ia (Hakim) menetapkan pada waktu mana *perhubungan-kerjanya* akan berakhir (*penetapan* atau “izin” PHK);
- Terhadap penetapan (mengenai berakhirnya perhubungan kerja) tersebut, tidak ada jalan untuk melawannya (tidak bisa di-appeal), kecuali adanya kekuasaan Jaksa Agung untuk semata-mata -demi kepentingan undang-undang-, memajukan permintaan kasasi terhadap penetapan (Hakim) tersebut.

¹⁰ Terjemahan diambil dari Daftar Istilah Prof. Iman Soepomo, S.H. dalam buku *Pengantar Hukum Perburuhan*, Penerbit Djambatan, hal. 161.

¹¹ Soepomo, S.H., Prof. Iman, *Hukum Perburuhan -Bidang Hubungan Kerja-*, Penerbit Djambatan, Cetakan Kesembilan (edisi revisi), Jakarta, 2001, hal. 218 (Op.Cit. hal.218).

¹² Berdasarkan ketentuan tersebut, demikian lembaga perizinan PHK sebenarnya telah dikenal dalam BW (sebagaimana tersebut dalam Pasal 1603v). Hal ini terkait dengan Pasal 1266 dan 1267 BW.

Terhadap putusan Pengadilan Negeri (mengenai PHK karena *alasan penting*) tersebut, -sebagaimana dimaksud Pasal 1603v BW- tidak ada jalan untuk melawannya (dalam arti tidak ada upaya banding/kasasi, *inkracht van gewijsde*) kecuali untuk kepentingan umum yang menyatakan bahwa dengan tidak mengurangi wewenang Jaksa Agung untuk semata-mata demi kepentingan undang-undang -dapat- mengajukan permintaan kasasi terhadap putusan tersebut¹³

Terkait dengan uraian dan ketentuan ketentuan tersebut di atas, Prof. Iman Soepomo, S.H.¹⁴, menjelaskan lebih jauh, bahwa masing-masing pihak (*majikan* dan *buruh*) setiap waktu -termasuk- juga sebelum pekerjaan dimulai, berwenang -berdasarkan *alasan penting*- mengajukan permintaan (:permohonan) tertulis kepada Pengadilan Negeri (sekarang *Pengadilan Hubungan Industrial*) di tempat kediamannya yang sebenarnya untuk menyatakan perjanjian kerja putus (PHK). Selanjutnya dijelaskan (oleh Prof. Iman Soepomo, S.H.), bahwa yang dipandang sebagai alasan penting, -ada dua hal,

yakni- selain *alasan mendesak* (sebagaimana telah diuraikan pada bagian awal), juga adalah *perubahan keadaan pribadi atau kekayaan* dari pemohon atau pihak lainnya, atau perubahan dalam hal pekerjaan dilakukan yang sedemikian rupa sifatnya, sehingga adalah layak segera -atau dalam waktu pendek- dapat diputuskannya hubungan kerja itu. Walaupun demikian, pengadilan -dapat- meluluskan (mengabulkan) permintaan -permohonan- itu, hanya setelah mendengar atau memanggil secara sah pihak lainnya. Dan jika Pengadilan mengabulkan pemutusan (PHK) tersebut, -maka- Pengadilan (harus) menetapkan saat-nya hubungan kerja itu akan berakhir. Di era Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan *jo* Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja Di Perusahaan Swasta, PHK yang dilakukan (ditetapkan/diputuskan) oleh Pengadilan atas permintaan (permohonan) pihak *majikan*, dengan sendirinya tidak memerlukan izin “penetapan” lagi dari Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan (P4D / P4P) -yang saat ini izin tersebut diberikan oleh *lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial*- dalam hal

¹³ Soepomo, S.H., Prof. Iman, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Penerbit Djambatan, Cetakan kesepuluh, Jakarta 1992, hal. 95. (Soepomo, S.H., Op.Cit.)

¹⁴ Soepomo, S.H., Prof. Iman, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Penerbit Djambatan, Cetakan kesepuluh, Jakarta 1992, hal. 95. (Soepomo, S.H., Op.Cit. ha.95)

ini (dhi.) Pengadilan Hubungan Industrial (PHI)¹⁵. Namun Pasal 169 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003 tidak menjelaskan mengenai hal ini.

Demikian juga halnya dengan PHK yang dilakukan oleh *Balai Harta Peninggalan* (BHP, *Weskamer*) dhi selaku *Kurator* - sebagaimana dimaksud Pasal 1 angka 5 UU Nomor 37 Tahun 2004- yang berwenang melakukan PHK (baca: *memberhentikannya*) sebagaimana disebutkan dalam Pasal 39 ayat (1) UU Nomor 37 Tahun 2004. PHK oleh Kurator tersebut, dilakukan untuk kepentingan *majikan* yang dinyatakan *pailit* (*debitor pailit*).

3. PHK karena alasan inkar-janji (*wanprestas*), tersebut dalam Pasal 1603w BW, yakni kekuasaan (hak/kewenangan) para pihak untuk menuntut pembatalan persetujuan (PK) berdasarkan Pasal 1267 BW¹⁶ disertai penggantian *biaya*, -ganti-rugi dan *bunga*, tidak dikecualikan oleh ketentuan-ketentuan dalam bagian ini (Bagian Kelima tentang *Beragam-macam Cara Berakhirnya Perhubungan Kerja yang Diterbitkan dari Persetujuan*).

Mengenai “inkar-janji” -ini- sebagai alasan untuk mengadakan PHK sebenarnya adalah berdasarkan Pasal 1266 BW, yakni:

- (1) “*Syarat-batal dianggap selalu dicantumkan dalam persetujuan-persetujuan yang bertimbang balik, manakala salah satu pihak tidak memenuhi kewajibannya (wanprestasi).*”
- (2) *Dalam hal yang demikian, persetujuan tidak batal demi hukum (tidak null and void, dalam arti voidable), tetapi pembatalan harus dimintakan (dimohonkan) kepada Hakim (:voidable, vernietigbaar, artinya dapat dibatalkan).*
- (3) *Permintaan (pembatalan, canceling) ini juga harus dilakukan, meskipun syarat-syarat batal mengenai tidak dipenuhinya kewajiban -tegas-dinyatakan didalam persetujuan.*
- (4) *Jika syarat-batal tidak dinyatakan dalam persetujuan, Hakim adalah leluasa untuk menuntut keadaan -atas permintaan si Tergugat (Termohon)- memberikan suatu jangka waktu untuk -masih juga- memenuhi kewajibannya,*

¹⁵ Pasal 151 ayat (3) dan Pasal 154 jo Pasal 155 ayat (3) UU Nomor 13 Tahun 2003 terkait dengan Pasal 98 ayat (3) UU Nomor 2 Tahun 2004.

¹⁶ Pasal 1267 BW, “Pihak terhadap siapa perikatan tidak dipenuhi, dapat memilih apakah ia -jika hal itu masih dapat dilakukan- akan memaksa pihak yang lain untuk memenuhi persetujuan (perjanjian/PK), ataukah ia akan menuntut pembatalan persetujuan, disertai penggantian *biaya*, kerugian dan *bunga*..”

-jangka waktu mana-, namun (jangka waktu) itu tidak boleh lebih dari satu (1) bulan ”.

Pada bagian akhir tulisan ini, dapat disimpulkan bahwa ketentuan “kesalahan berat” sebagaimana tercantum dan eks Pasal 158 telah -pernah- diatur dalam berbagai peraturan perundang-undangan, termasuk -yang terakhir dalam Kepmenakertrans No. Kep-150/Men/2000 sebagai pelaksanaan dari Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1964, juga -awalnya- meng-*adop* dari BW. Namun demikian, ketentuan dalam eks Pasal 158 UU No.13 Tahun 2003 dimaksud menjadi tidak mempunyai arti apa-apa karena dinyatakan tidak mempunyai kekuatan hukum yang mengikat oleh karena bertentangan dengan Undang-Undang Dasar 1945.

Demikian, semoga tulisan ini dapat menambah wawasan pembaca dan bermanfaat bagi semua pihak yang terkait.

Referensi

1. Prof. Iman Soepomo, S.H., *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*, Penerbit Djambatan, Jakarta 2001;
2. Prof. Iman Soepomo, S.H., *Pengantar Perburuhan*, Penerbit Djambatan, Jakarta 1992;
3. Suwanto, *Hubungan Industrial Dalam Praktek*, AHIL, Jakarta 2003;

4. Abdurrachmad Boediono, S.H., M.H., *Hukum Perburuhan Di Indonesia*, PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta 1999;
5. Badan Pembinaan Hukum Nasional, Departemen Hukum dan HAM RI, *Kamus Hukum Umum*, Jakarta, 2004

Peraturan Perundang-undangan

- a. Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (Burgerlijke Wetboek, Stbl. 1847 Nr.23);
- b. Republik Indonesia, UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
- c. Republik Indonesia, UU Nomor 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan;
- d. Republik Indonesia, UU Nomor 12 Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja Di Perusahaan Swasta;
- e. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Nomor Kep-150/Men/2000 tentang Pemutusan Hubungan Kerja dan Penetapan Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja, dan Ganti Kerugian di Perusahaan.

___ooOoo___