

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Hubungan kerja merupakan hubungan hukum yang dibangun atas dasar keseimbangan hak dan kewajiban antara pekerja dan pemberi kerja. Dalam sistem hukum ketenagakerjaan Indonesia, hubungan tersebut tidak semata-mata dipandang sebagai hubungan privat yang lahir dari perjanjian kerja, melainkan juga sebagai instrumen perlindungan sosial yang menjamin kepastian kerja, keberlangsungan penghidupan pekerja, serta perlakuan yang adil dalam setiap tindakan ketenagakerjaan, termasuk pemutusan hubungan kerja (PHK). Oleh karena itu, negara melalui berbagai peraturan perundang-undangan membatasi kewenangan pengusaha dalam melakukan PHK agar tidak dilakukan secara sewenang-wenang dan tetap menjunjung asas perlindungan terhadap pekerja.

Pemutusan hubungan kerja pada hakikatnya merupakan tindakan hukum yang membawa konsekuensi besar bagi pekerja karena berimplikasi pada hilangnya sumber penghasilan, status sosial, hak ekonomi, serta hak-hak lain yang melekat selama hubungan kerja berlangsung. Oleh sebab itu, hukum ketenagakerjaan Indonesia sejak lama mengedepankan prinsip bahwa PHK merupakan upaya terakhir (*ultimum remedium*) yang hanya dapat dilakukan apabila terdapat alasan hukum yang sah dan prosedur yang sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Prinsip tersebut tercermin dalam rezim pengaturan ketenagakerjaan yang berkembang sejak berlakunya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan hingga perubahan melalui Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023.

Dalam praktiknya, salah satu bentuk PHK yang sering menimbulkan perdebatan adalah PHK karena dugaan pekerja melakukan tindak pidana atau melakukan kesalahan berat. Persoalan hukum muncul ketika pengusaha menjadikan status tersangka, terdakwa, penahanan, atau bahkan status daftar pencarian orang (DPO) sebagai dasar pemberhentian tanpa menunggu adanya putusan pidana yang berkekuatan hukum tetap. Di satu sisi, pengusaha memiliki kepentingan untuk menjaga reputasi dan kelangsungan usaha. Namun di sisi lain, pekerja tetap memiliki hak konstitusional atas asas praduga tidak bersalah (*presumption of innocence*) yang menjadi prinsip fundamental dalam negara hukum.

Secara historis, pengaturan mengenai PHK karena kesalahan berat mengalami

perubahan mendasar setelah lahirnya Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 012/PUU-I/2003. Putusan tersebut pada pokoknya menghapus praktik pemutusan hubungan kerja sepihak berdasarkan dugaan kesalahan berat tanpa adanya pembuktian melalui mekanisme peradilan pidana. Putusan tersebut kemudian dipertegas melalui Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor SE-13/MEN/SJ-HK/I/2005 yang menegaskan bahwa PHK karena alasan pekerja melakukan kesalahan berat baru dapat dilakukan setelah terdapat putusan pidana yang telah memperoleh kekuatan hukum tetap. Perkembangan ini menunjukkan adanya pergeseran paradigma dari orientasi kepentingan perusahaan menuju perlindungan hak prosedural pekerja.

Di sisi lain, perkembangan regulasi sektor badan usaha milik daerah juga menimbulkan dinamika tersendiri. Dalam perkara ini, kedudukan pegawai Perusahaan Umum Daerah Tirtanadi sebagai pekerja ditegaskan tunduk pada rezim ketenagakerjaan sebagaimana diatur dalam Peraturan Daerah Provinsi Sumatera Utara Nomor 2 Tahun 2022 dan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 23 Tahun 2024 yang menegaskan bahwa pengangkatan, pemberhentian, hak, dan kewajiban pegawai BUMD dilaksanakan berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan. Dengan demikian, pemberhentian pegawai BUMD tetap harus diuji berdasarkan norma hukum ketenagakerjaan nasional dan tidak semata-mata berdasarkan kebijakan internal perusahaan.

Permasalahan tersebut tampak secara konkret dalam Putusan Nomor 136/Pdt.Sus-PHI/2025/PN Mdn. Dalam perkara tersebut, Penggugat merupakan pegawai PDAM Tirtanadi yang bekerja sejak tahun 1999 dan diberhentikan dengan tidak hormat pada tanggal 2 Maret 2020 berdasarkan keputusan direksi karena dianggap terlibat tindak pidana korupsi dan berstatus DPO. Penggugat mendalilkan bahwa tindakan tersebut bertentangan dengan hukum karena dilakukan sebelum adanya putusan pidana yang berkekuatan hukum tetap, sedangkan putusan pidana baru dijatuhkan kemudian melalui Putusan Nomor 17/Pid.Sus-TPK/2021/PN Mdn.

Persoalan hukum dalam perkara tersebut tidak berhenti pada keabsahan PHK, melainkan juga berkembang pada persoalan perlindungan hak pekerja pasca pemberhentian. Penggugat menuntut pembayaran bantuan keluarga selama masa penahanan, uang penghargaan masa kerja, uang penggantian hak, serta manfaat asuransi tabungan hari tua yang menurut dalil gugatan telah diterima perusahaan namun belum diserahkan kepada pekerja.

Total tuntutan mencapai Rp550.533.319. Sengketa ini menunjukkan adanya hubungan yang kompleks antara rezim hukum ketenagakerjaan, hukum administrasi perusahaan daerah, dan akibat hukum dari proses pidana terhadap pekerja.

Pada tingkat pertama, Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan menolak seluruh eksepsi tergugat dan mengabulkan gugatan untuk sebagian. Pengadilan menyatakan hubungan kerja putus dan menghukum perusahaan membayar sejumlah hak pekerja berupa bantuan keluarga, penggantian hak, dan manfaat asuransi dengan total Rp318.028.353. Namun putusan tersebut kemudian mengalami perubahan pada tingkat kasasi.

Dalam Putusan Nomor 216 K/Pdt.Sus-PHI/2026, Mahkamah Agung membatalkan putusan PHI dengan pertimbangan bahwa gugatan telah diajukan melewati tenggang waktu satu tahun sejak diterimanya keputusan PHK. Mahkamah Agung menerima eksepsi daluwarsa dan menyatakan gugatan tidak dapat dipertahankan sehingga pokok perkara tidak lagi dipertimbangkan. Putusan ini menarik karena Mahkamah Agung tidak secara substantif menilai apakah PHK sebelum putusan pidana inkracht telah sesuai dengan prinsip perlindungan pekerja, melainkan menyelesaikan perkara melalui pendekatan formal berupa batas waktu pengajuan gugatan.

Secara akademik, isu ini masih menimbulkan perdebatan. Sebagian penelitian terdahulu lebih banyak menitikberatkan pada analisis perlindungan pekerja terhadap PHK sepihak, implementasi asas praduga tidak bersalah dalam hubungan industrial, serta akibat hukum pemberhentian karena kesalahan berat. Namun penelitian tersebut umumnya membahas pekerja sektor swasta secara umum dan belum secara khusus mengkaji persinggungan antara status kepegawaian BUMD, dugaan tindak pidana korupsi, penerapan batas waktu pengajuan gugatan PHK, dan perlindungan hak pekerja setelah pemberhentian.

Selain itu, masih terdapat ruang perdebatan mengenai apakah hak-hak normatif pekerja tetap dapat dituntut ketika gugatan mengenai keabsahan PHK telah dianggap daluwarsa, serta bagaimana kedudukan manfaat pensiun atau tabungan hari tua apabila pekerja kemudian terbukti bersalah dalam perkara pidana. Ketidakjelasan batas antara sanksi hubungan kerja dan akibat hukum pidana berpotensi menimbulkan ketidakpastian hukum serta praktik yang berbeda dalam penyelesaian sengketa hubungan industrial.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini menjadi penting untuk dilakukan guna menganalisis secara normatif keabsahan pemutusan hubungan kerja karena dugaan tindak pidana serta mengkaji sejauh mana perlindungan hukum terhadap hak pekerja tetap diberikan dalam kerangka hukum ketenagakerjaan Indonesia, khususnya berdasarkan Putusan Nomor 136/Pdt.Sus-PHI/2025/PN Mdn juncto Putusan Nomor 216 K/Pdt.Sus-PHI/2026. Dengan demikian, penelitian ini akan diarahkan untuk menjawab rumusan masalah yang berkaitan dengan keabsahan PHK dan perlindungan hak pekerja dalam perkara a quo.

## **B. Rumusan Masalah**

1. Bagaimanakah keabsahan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja karena dugaan tindak pidana ditinjau berdasarkan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan dan pertimbangan hukum dalam Putusan Nomor 136/Pdt.Sus-PHI/2025/PN Mdn juncto Putusan Nomor 216 K/Pdt.Sus-PHI/2026?
2. Bagaimanakah bentuk perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja yang diberhentikan karena dugaan tindak pidana berdasarkan hukum ketenagakerjaan Indonesia dalam Putusan Nomor 136/Pdt.Sus-PHI/2025/PN Mdn juncto Putusan Nomor 216 K/Pdt.Sus-PHI/2026?

## **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan pada penelitian ini adalah

1. Untuk menganalisis keabsahan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan terhadap pekerja karena dugaan tindak pidana sebelum adanya putusan pidana yang berkekuatan hukum tetap ditinjau berdasarkan hukum ketenagakerjaan Indonesia serta pertimbangan hukum hakim dalam Putusan Nomor 136/Pdt.Sus-PHI/2025/PN Mdn juncto Putusan Nomor 216 K/Pdt.Sus-PHI/2026.
2. Untuk menganalisis bentuk perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja yang diberhentikan karena dugaan tindak pidana berdasarkan ketentuan hukum ketenagakerjaan Indonesia serta penerapannya dalam Putusan Nomor 136/Pdt.Sus-PHI/2025/PN Mdn juncto Putusan Nomor 216 K/Pdt.Sus-PHI/2026.

## **D. Manfaat Penelitian**

Manfaat yang dapat diambil dalam penelitian ini adalah :

1. **Manfaat Teoritis**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu hukum, khususnya dalam bidang hukum ketenagakerjaan dan hukum acara penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya kajian mengenai keabsahan pemutusan hubungan kerja karena dugaan tindak pidana, terutama dalam menafsirkan hubungan antara asas praduga tidak bersalah, perlindungan hak pekerja, dan kewenangan pengusaha dalam melakukan pemberhentian. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan kajian akademik mengenai penerapan norma ketenagakerjaan melalui analisis putusan pengadilan sebagai bentuk konkret penegakan hukum dalam penyelesaian sengketa hubungan industrial.

## 2. **Manfaat praktik**

### **Bagi Pekerja/Buruh**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman mengenai batasan hukum dalam pelaksanaan pemutusan hubungan kerja karena dugaan tindak pidana serta memberikan pemahaman mengenai hak-hak normatif yang tetap dapat diperoleh pekerja berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

### **Bagi Perusahaan/Pemberi Kerja**

Penelitian ini diharapkan menjadi bahan pertimbangan dalam mengambil kebijakan pemberhentian pekerja agar tetap memperhatikan prosedur hukum, asas kepastian hukum, dan perlindungan terhadap hak-hak pekerja sehingga dapat meminimalkan potensi sengketa hubungan industrial.

### **Bagi Aparat Penegak Hukum dan Praktisi Hukum**

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan dalam memahami penerapan hukum terkait sengketa pemutusan hubungan kerja yang berkaitan dengan dugaan tindak pidana, khususnya dalam menilai hubungan antara aspek ketenagakerjaan, hukum pidana, dan perlindungan hukum terhadap pekerja.

### **Bagi Akademisi dan Peneliti Selanjutnya**

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dan bahan pengembangan penelitian lanjutan yang berkaitan dengan keabsahan pemutusan hubungan kerja, perlindungan hak pekerja, serta perkembangan praktik peradilan hubungan industrial di Indonesia.