

A. Pendahuluan

Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja yang memuat unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Hubungan kerja terjadi setelah pekerja dan pemberi kerja mencapai kesepakatan, yaitu ketika pekerja menyatakan kesanggupannya untuk bekerja pada pemberi kerja dengan imbalan berupa upah, dan pemberi kerja menyatakan kemampuannya untuk mempekerjakan pekerja dengan membayar upah.¹ Dalam hubungan kerja seringkali terjadi perselisihan dan tidak jarang perselisihan tersebut berakhir dengan pemutusan hubungan kerja.

Pada dasarnya Pemutusan Hubungan Kerja yang selanjutnya disebut PHK memang sah untuk dilakukan, selama memang ada kesepakatan dari pihak pengusaha/pemberi kerja dan pekerja, atau memang jika sudah ditentukan syarat dan ketentuan PHK sejak awal. Banyak faktor yang menyebabkan terjadinya PHK, seringkali alasan-alasan dibalik PHK disebabkan karena alasan tindakan personal pekerja. Salah satunya yaitu PHK karena alasan perselingkuhan yang terjadi antar pekerja di suatu tempat kerja yang sama. Menurut Mutiara S. Panggabean “PHK adalah pengakhiran hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha yang dapat disebabkan oleh berbagai macam alasan, sehingga berakhir pula hak dan kewajiban antara mereka.”² Sedangkan menurut Manulang, istilah PHK dapat dimaknai oleh beberapa pengertian, antara lain:

- a. Termination, yaitu putusnya hubungan kerja karena telah selesainya atau berakhirnya kontrak kerja yang telah disepakati.
- b. Dismissal, yaitu putusnya hubungan kerja karena karyawan melakukan tindakan pelanggaran disiplin yang sebelumnya telah ditetapkan.

¹ Iman Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, (Jakarta: Djambatan, 1985), hlm. 53.

² Made Indah Puspita, *Peran Serikat Pekerja Dalam Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak di Hotel Bali Hyatt*, (Denpasar: Skripsi Fakultas Hukum Universitas Udayana, 2015), hlm. 44-45.

- c. Redundancy, yaitu pelaksanaan PHK karena perusahaan melakukan pengembangan dengan menggunakan mesin berteknologi baru.
- d. Retrenchment, yaitu pelaksanaan PHK yang terjadi dengan dikaitkan permasalahan ekonomi yang muncul.³

Selain itu, menurut Umar Kasim, salah satu permasalahan yang sering terjadi dalam hubungan kerja adalah Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Ia mencontohkan bahwa pemutusan hubungan kerja dapat mengakibatkan pekerja kehilangan mata pencahariannya, hal tersebut merupakan permulaan dari pengangguran dengan segala konsekuensinya, sehingga untuk menjamin pekerja tetap mendapat kepastian dan ketentraman hidup perlu adanya pencegahan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja. Namun, pada faktanya pemutusan hubungan kerja bukanlah sesuatu yang selalu bisa dicegah.⁴ Atas keresahan tersebut UU Ketenagakerjaan pada pasal 151 menerangkan “bahwa baik pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja.”⁵

Alasan terjadinya PHK biasanya disebabkan karena tindakan personal pekerja. Tindakan personal tersebut bisa bermacam-macam salah satunya akibat tindakan perselingkuhan yang dilakukan oleh pekerja dengan sesama pekerja di suatu tempat kerja yang sama. Salah contoh perkara yang menggambarkan keadaan ini adalah pada Putusan MA Nomor 669K/Pdt.Sus-PHI/2016 yang berisi perkara pemutusan hubungan kerja terhadap Sukanto oleh PT. Tung Mung Textile Bintan.

³ Sri Zulhartati, *Pengaruh Pemutusan Hubungan Kerja Terhadap Karyawan Perusahaan*, [https://jurnal.untan.ac.id/index.php/JPSH/article/view/382\(2010\)](https://jurnal.untan.ac.id/index.php/JPSH/article/view/382(2010)), (diakses Jumat, 14 November 2020).

⁴ Umar Kasim, *Hubungan Kerja dan Pemutusan Hubungan Kerja*, Informasi Hukum Vol. 2 Tahun 2004, hlm. 26.

⁵ Lihat Pasal 151 Undang-Undang Nomor 2013 Tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279).

Dalam kasus tersebut, pengusaha/pemberi kerja melakukan PHK dengan alasan pekerja tidak bisa menjaga nama baik dan merusak reputasi perusahaan karena telah melakukan perbuatan tidak senonoh, yakni adanya dugaan selingkuh dan kekerasan terhadap rekan kerja perempuan yang seharusnya sebagai Kepala General Affair menjaga sikap dan perbuatannya baik dalam ruang lingkup perusahaan maupun diluar perusahaan. Sehingga perbuatan tersebut dianggap melanggar Pasal 59 ayat (9) Perjanjian Kerja Bersama yang menerangkan bahwa “Pekerja wajib menjaga nama baik Perusahaan serta senantiasa memperhatikan kepentingan Perusahaan menurut kemampuannya, walaupun untuk itu tidak diberikan tugas yang tegas”.

Mengenai PHK karena alasan tindakan perselingkuhan memang wajib dilihat Perjanjian Kerja Dan Peraturan Perusahaan/Perjanjian Kerja Bersama mengenai alasan-alasan PHK, sebelum masuk ke peraturan perundang-undangan. Dalam perjanjian kerja tersebut tidak secara spesifik menyatakan bahwa jika terjadi perselingkuhan maka bisa dikenakan pemutusan hubungan kerja. Kemudian, tindakan personal pekerja seperti perselingkuhan tidak serta-merta langsung dapat dikatakan merusak nama baik perusahaan. Harus dapat dibuktikan bahwa tindakan personal seperti perselingkuhan dilarang di dalam Perjanjian Kerja Dan Peraturan Perusahaan/Perjanjian Kerja Bersama. Lalu, ada korelasi langsung tindakan perselingkuhan tersebut dengan perusahaan dan ada kerugian langsung terhadap perusahaan yang dapat dikuantifikasi karena tindakan perselingkuhan tersebut.

Meskipun, majelis hakim Pengadilan Hubungan Industrial menerima dan mengabulkan gugatan tersebut serta menyatakan alasan pelanggaran Bab X Pasal 59 ayat (9) Perjanjian Kerja Bersama adalah tidak berdasar hukum. Kemudian, majelis hakim pada tingkat kasasi ternyata menguatkan putusan tersebut. Dalam hal ini permasalahan mengenai PHK karena alasan tindakan perselingkuhan akan terus terjadi. Hal tersebut juga tidak adil karena seringkali tidak ada pembuktian yang dilakukan oleh perusahaan mengenai tindakan personal tersebut sehingga rentan menimbulkan praktik PHK yang sewenang-wenang.

Perlu adanya suatu peraturan dalam undang-undang Ketenagakerjaan mengenai tindakan personal seperti perselingkuhan, sehingga aturan mengenai PHK karena alasan tindakan personal menjadi jelas dan tidak merugikan pihak pekerja. Berdasarkan latar belakang tersebut, maka permasalahan hukum yang diangkat adalah apakah tindakan personal perselingkuhan bisa dijadikan alasan oleh pengusaha/pemberi kerja untuk melakukan pemutusan hubungan kerja.

B. Permasalahan

Berdasarkan latar belakang di atas maka permasalahan yang akan dibahas adalah, *pertama*, apakah tindakan perselingkuhan antar pekerja sekantor bisa dijadikan alasan oleh pengusaha/pemberi kerja untuk melakukan pemutusan hubungan kerja; *kedua*, bagaimana perlindungan hukum terhadap pekerja yang terkena pemutusan hubungan kerja karena alasan perselingkuhan.

C. Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah yuridis normatif yang merupakan penelitian yang dilakukan atau ditujukan hanya pada peraturan-peraturan yang tertulis atau bahan-bahan hukum lain⁶ dengan berbasis pada data sekunder yang karakteristiknya adalah menemukan proses hukum yang tidak bersesuaian dengan teori-teori hukum, doktrin hukum yang tujuannya untuk menjawab masalah pokok pada penelitian ini.

Pendekatan Masalah yang digunakan dalam penelitian hukum ini yaitu pendekatan perundang-undangan yang dilakukan dengan menelaah pasal-pasal dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang berkaitan dengan pemutusan hubungan kerja sehingga dapat diketahui pasal-pasal yang mengatur hal tersebut. Pendekatan kasus dilakukan dengan menelaah kasus-kasus yang berkaitan dengan pemutusan hubungan kerja dengan alasan tindakan personal perselingkuhan yang telah menjadi putusan pengadilan berkekuatan

⁶ Bambang Waluyo, *Penelitian Hukum Dalam Praktek*, Edisi 1, (Jakarta: Sinar Grafika, 2008), hlm.13.

hukum tetap. Sumber bahan hukum primer dan sekunder dijadikan basis data dalam melakukan analisis secara normatif kualitatif.

D. Pembahasan

1. Permasalahan Terhadap Tindakan Perselingkuhan antar Pekerja Sekantor dapat dijadikan Alasan Pegusaha Untuk Melakukan Pemutusan Hubungan Kerja

Sukanto adalah seorang pekerja (selanjutnya disebut Pekerja) adalah seorang pekerja (selanjutnya disebut Pekerja) telah bekerja untuk PT. Tung Mung Textile Bintan (selanjutnya disebut Pengusaha) sejak tanggal 25 Februari 2012 sampai dengan 31 Maret 2015, dengan jabatan terakhir sebagai Ka.General Affair. Berawal dari tuduhan Pengusaha kepada Pekerja yang dianggap telah mencemarkan nama baik Pengusaha dan telah melanggar PKB Bab X Pasal 59 ayat (9) yang mana Pekerja dianggap tidak bisa menjaga dan merusak nama baik Pengusaha. Atas dasar alasan tersebut, puncaknya pada tanggal 31 Maret 2015 Pengusaha melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap Pekerja berdasarkan pada Surat PHK No. 59/SK/PRS/TMTB/III/2015. Beberapa upaya penyelesaian secara damai antara Pekerja dengan Pengusaha sudah pernah dilakukan seperti bipartite akan tetapi, tetap tidak ada titik temu penyelesaiannya. Upaya Mediasi di Disnakertrans Kabupaten Tangerang pun sudah dilakukan dan tetap tidak menemukan titik temu penyelesaian permasalahannya, karena Pengusaha tetap berpendirian bahwa Pekerja telah melakukan kesalahan dan hanya akan memberikan kompensasi $\frac{1}{2}$ (setengah) dari pesangon 1 kali ketentuan, dan Pekerja menolaknya. Selanjutnya Pekerja membawa permasalahan ini ke Pengadilan Hubungan Industrial Serang. Dari sisi Pekerja menganggap bahwa alasan Pengusaha melakukan PHK sangatlah mengada-ada, karena Pekerja merasa tidak pernah melakukan tindakan-tindakan merusak nama baik/mencemarkan nama baik Pengusaha. Kalaupun ada, perlu dibuktikan apakah perbuatan Pekerja memang benar telah mencemarkan nama baik Pengusaha.

Terhadap gugatan yang diajukan oleh Pekerja, PHI Serang menjatuhkan Putusan Nomor 88/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.SRG tanggal 20 April 2016 yang

menyatakan bahwa pemutusan hubungan kerja oleh Pengusaha dengan alasan melanggar Bab X Pasal 59 ayat (9) Perjanjian Kerja Bersama adalah tidak berdasar hukum dan menyatakan putus hubungan kerja antara Pekerja dengan Pengusaha. Terhadap Putusan tersebut Pengusaha mengajukan kasasi ke Mahkamah Agung. Pada tingkat ini Pengusaha mengemukakan bahwa hakim telah menyampingkan fakta hukum bahwa Pekerja tidak bisa menjaga nama baik dan merusak reputasi Pengusaha karena Pekerja telah berperilaku tidak senonoh dengan adanya dugaan selingkuh dan kekerasan terhadap rekan kerja wanita yang bernama Fenny Taslimah.

Dari sisi Pengusaha berpendapat bahwa PHK tersebut dilakukan bukan karena adanya Petugas Polsek Serpong yang mendatangi Pekerja untuk mengklarifikasi persoalan pribadi antara Pekerja dengan Pekerja wanita yang bernama Fenny (yang kemudian Petugas Polsek Serpong menganjurkan untuk melakukan Perdamaian dan tidak melanjutkan permasalahan antara Pekerja dan pekerja wanita ke jalur hukum) tetapi karena perbuatan Pekerja telah mencoreng nama baik Pengusaha yang telah mengangkat Pekerja sebagai Kepala General Affair. Selain itu, setelah kedatangan pihak Polsek Serpong ke Perusahaan, mulai muncul omongan-omongan negatif dari para pekerja Pengusaha mengenai kedekatan atau hubungan spesial antara Pekerja dengan pekerja wanita yang bernama Fenny Taslimah dan kedekatan tersebut juga sudah diketahui oleh istri dari Pekerja.

Maka hal tersebut jelas telah memberikan preseden buruh bagi Pengusaha sehingga sudah cukup alasan bahwa pemutusan hubungan kerja oleh Pengusaha kepada Pekerja dilakukan karena Pekerja telah melanggar Pasal 59 ayat (9) Bab X Perjanjian Kerja Bersama yang tertera: "Pekerja wajib menjaga nama baik Perusahaan serta senantiasa memperhatikan kepentingan Perusahaan menurut kemampuannya, walaupun untuk itu tidak diberikan tugas yang tegas." Pada tingkat Kasasi MA, melalui putusan Nomor 669 K/Pdt.Sus-PHI/2016, tanggal 28 September 2016, membenarkan Putusan PHI Serang dengan pertimbangan hukum yaitu Pekerja terbukti melanggar ketentuan Perjanjian Kerja Bersama Pasal 59 ayat (9), karena melakukan perbuatan selingkuh dengan Pekerja wanita di luar

lokasi perusahaan dan menyatakan putus hubungan kerja antara Pekerja dengan Pengusaha. Selain itu, Pengusaha tetap harus membayarkan kewajibannya kepada pekerja berupa pesangon sebesar Rp26.800.000, Uang Penghargaan Masa Kerja sebesar Rp. 13.400.000,00 Penggantian Biaya Perumahan dan Pengobatan sebesar 15% sebesar Rp. 6.030.000, upah penggugat yang harus tetap dibayarkan Tergugat, berupa upah proses sebanyak 6 bulan sebesar Rp. 40.200.000,00, serta membayarTHR tahun 2015 kepada Pekerja sebesar Rp. 6.700.000,00

Pemutusan hubungan kerja menurut Pasal 1 Butir 25 UU Ketenagakerjaan yaitu “Pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja atau buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja.”⁷ Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh pengusaha terhadap pekerja yang melakukan tindakan perselingkuhan antar pekerja sekantor tidak jarang terjadi saat ini. Pekerja yang tidak sukarela terkena PHK karena alasan tindakan perselingkuhan dengan teman sekantor, kemudian membawa perselisihan tersebut ke lembaga perselisihan hubungan industrial yaitu pada Pengadilan Hubungan Industrial untuk diselesaikan apabila dalam mediasi tidak tercapai kesepakatan.

Dalam hal ini untuk mengetahui mengenai dapat atau tidaknya perusahaan melakukan PHK karena alasan tindakan perselingkuhan yang terjadi antar pekerja sekantor, pertama-tama memang wajib dilihat Perjanjian Kerja dan Peraturan Perusahaan/Perjanjian Kerja Bersama mengenai alasan-alasan PHK, sebelum masuk ke peraturan perundang-undangan. Jika dilihat pada putusan kasus PT. Tung Mung Textile, pekerja yang melakukan perbuatan selingkuh dengan pekerja wanita di luar lokasi perusahaan memang tidak terikat dengan Perjanjian Kerja spesifik yang menyatakan bahwa jika terjadi perselingkuhan dengan pekerja sekantor, maka pekerja bisa diberhentikan secara sepihak oleh perusahaan.

⁷ Lihat Pasal 1 Butir 25 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279).

Namun, pekerja sudah terikat dengan Perjanjian Kerja Bersama yang menyatakan bahwa pekerja wajib menjaga nama baik perusahaan. Perjanjian kerja Bersama itu lah yang menjadi pertimbangan hakim untuk memutuskan bahwa pekerja dianggap terbukti melanggar ketentuan Perjanjian Kerja Bersama Pasal 59 ayat(9), yang berisi “Pekerja wajib menjaga nama baik Perusahaan serta senantiasa memperhatikan kepentingan Perusahaan menurut kemampuannya walaupun untuk itu tidak diberikan tugas yang tegas.”

Perlu diketahui bahwa tindakan personal seperti perselingkuhan, tidak serta-merta langsung dapat dikategorikan sebagai perbuatan merusak nama baik perusahaan. Tindakan perselingkuhan yang dilakukan oleh pekerja sekantor merupakan tindakan personal yang dalam kualifikasi moral, pembuktiannya bersifat subjektif. Penilaian baik buruk dari tindakan perselingkuhan oleh pekerja merupakan bagian dari tatanan moral subjektif yang pertama-tama perlu dipahami sebagai urusan subjek. Apabila suatu perbuatan memiliki karakter subjektif maka perbuatan tersebut masuk dalam kualifikasi moral. Keanekaragaman penilaian ini menunjukkan bahwa setiap perbuatan manusia itu merupakan hal yang kompleks⁸ termasuk perbuatan selingkuh.

Selain itu, perlu adanya pembuktian terhadap pekerja yang dianggap tidak dapat menjaga nama baik perusahaan karena telah melakukan tindakan perselingkuhan dengan teman sekantor. Oleh karena tidak adanya aturan yang jelas mengenai larangan melakukan perselingkuhan dengan teman sekantor dalam Perjanjian Kerja ataupun Peraturan Perusahaan/Perjanjian Kerja Bersama PT. Tung Mung Textile maka pembuktian yang perlu dilakukan pertama, terkait dengan adanya korelasi langsung tindakan perselingkuhan tersebut dengan nama baik perusahaan. Kedua, pembuktian mengenai adanya kerugian langsung terhadap perusahaan yang dapat dikuantifikasikan akibat tindakan perselingkuhan yang dilakukan oleh pekerja.

⁸ Agustinus W. Dewantara, *Filsafat Moral Pergumulan Etis Keseharian Hidup Manusia*, (Yogyakarta: PT Kanisius, 2017), hlm. 17-18.

Pada kasus ini pengusaha memberikan pembuktian yaitu munculnya omongan-omongan negatif dari para pekerja pengusaha yang lain tentang kedekatan atau hubungan spesial antara pekerja dengan pekerja wanita yang bernama saudari Fenny Taslimah, kedekatan tersebut juga diketahui oleh istri pekerja. Menurut pengusaha hal tersebut telah memberikan citra buruk bagi perusahaan. Namun, pengusaha tidak memberikan bukti berupa kerugian yang dapat dikuantifikasi terkait dengan tindakan perselingkuhan yang dilakukan oleh pekerja yang kemudian dianggap sebagai tindakan tidak menjaga nama baik perusahaan.

Sebagaimana dikemukakan oleh Manulang tentang jenis-jenis pemutusan hubungan kerja, jenis pemutusan hubungan kerja pada kasus PT. Tung Mung Textile ini merupakan jenis pemutusan hubungan kerja Dismissal yaitu putusnya hubungan kerja karena karyawan melakukan tindakan pelanggaran disiplin yang telah ditetapkan. Sedangkan menurut Flippo hal tersebut merupakan jenis pemutusan hubungan kerja discharge yaitu pemutusan hubungan kerja berdasarkan kenyataan bahwa karyawan kurang mempunyai sikap dan perilaku kerja yang memuaskan.⁹

Melakukan pemutusan hubungan kerja tentu merupakan hak pengusaha atau perusahaan terhadap pekerja sebagaimana telah diatur dalam Perjanjian Kerja Dan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) karena semua perjanjian tersebut pasti memuat mengenai PHK sebagai bagian dari perjanjian tersebut. Permasalahan yang muncul jika berbicara mengenai PHK dengan alasan tindakan perselingkuhan antar pekerja sekantor yang kemudian dikategorikan sebagai tindakan tidak dapat menjaga dan merusak nama baik perusahaan yaitu, seringkali tidak adanya kesempatan bagi pekerja untuk memberikan argumentasi atau bantahannya terkait dengan alasan pemutusan hubungan kerja tersebut.

Lemahnya posisi pekerja membuat kedudukan posisi antara pekerja dengan pengusaha menjadi tidak seimbang. Posisi yang tidak seimbang tersebut

⁹ Sri Zulhartati, *Pengaruh Pemutusan Hubungan Kerja Terhadap Karyawan Perusahaan*, (Universitas Tanjungpura Pontianak: Jurnal Pendidikan IPS, FKIP, 2012), hlm. 82.

menimbulkan kekhawatiran mengenai praktik PHK yang sewenang-wenang. Hal tersebut menjadi masalah karena akan menimbulkan suatu ketidakadilan terhadap pekerja. UU Ketenagakerjaan sendiri telah mengatur mengenai pemutusan hubungan kerja. Namun, UU Ketenagakerjaan tidak mengatur secara spesifik terkait pemutusan hubungan kerja karena alasan tindakan personal pekerja seperti perselingkuhan antar pekerja sekantor, yang kemudian pada akhirnya terkait pemutusan hubungan kerja karena alasan tersebut akan dikembalikan lagi ke Peraturan Perusahaan dan Perjanjian Kerja Bersama

Hal ini nantinya akan memicu ketidakadilan bagi nasib para pekerja, karena dalam praktiknya hakim pada pengadilan hubungan industrial tidak memiliki kesamaan dalam memutus perkara tindakan perselingkuhan antar pekerja sekantor. Jika pekerja yang diputus hubungan kerjanya tidak memperoleh keadilan maka tujuan dari hukum itu sendiri tidak tercapai, yaitu hukum ada untuk memenuhi rasa keadilan dalam masyarakat. Keadilan dalam arti legalitas adalah suatu kualitas yang tidak berhubungan dengan isi tata aturan positif, tetapi berhubungan dengan penerapannya.

Dapat dikatakan adil jika suatu aturan diterapkan pada semua kasus dimana menurut isinya memang aturan tersebut harus diaplikasikan. Kemudian, menjadi tidak adil jika suatu aturan diterapkan pada satu kasus tetapi tidak pada kasus lain yang sama. Menurut Legalitas, pernyataan tentang tindakan tersebut sesuai atau tidak dengan norma hukum yang valid untuk menilai sebagai bagian dari tata hukum positif. Inilah keadilan berdasarkan hukum.¹⁰

Dalam konteks ini, hakim harus memastikan bahwa terhadap alasan-alasan mengenai rusaknya nama baik perusahaan akibat terjadinya perselingkuhan antar pekerja sekantor, Pengusaha/pemberi kerja telah melakukan upaya-upaya lain sebelumnya untuk mencegah terjadinya pemutusan hubungan kerja, sesuai dengan Pasal 151 UU Ketenagakerjaan bahwa pemutusan hubungan kerja harus menjadi pilihan terakhir. Hakim juga perlu menggali mengenai bukti-bukti terkait dengan

¹⁰ I Dewa Gede Atmadja, *Filsafat Hukum Dimensi Tematis dan Historis*, (Malang: Setara Press, 2013), Hlm. 80-81.

rusaknya nama baik perusahaan dan kerugian yang ditimbulkan akibat dari tindakan perselingkuhan yang dilakukan oleh pekerja tersebut.

Hal ini diperlukan agar maksud buruk dari pemutusan hubungan kerja dapat dihindari, misalnya pemutusan hubungan kerja yang dilakukan karena alasan perselingkuhan oleh pekerja, padahal ada itikad buruk di belakang alasan tersebut, yakni pengusaha memutus hubungan kerja karena tidak suka dengan kinerja atau pribadi pekerja.¹¹ Walaupun, alasan tindakan perselingkuhan tidak diatur secara spesifik dalam UU Ketenagakerjaan, namun bukan berarti hal tersebut tidak ada hukumnya. Sudikno mengemukakan “peraturan perundang-undangan itu sifatnya tidak lengkap. Tidak ada dan tidak mungkin ada peraturan perundang-undangan yang sifatnya lengkap selengkap-lengkapannya serta jelas-sejelasnya. Ketidaklengkapan, ketidakjelasan, kekosongan hukum tersebut diatasi oleh sistem hukum itu sendiri melalui penemuan hukum.”¹²

Berdasarkan pembahasan pada Pasal 151 dan 153 UU Ketenagakerjaan dapat diketahui bahwa alasan tindakan personal pekerja bukan merupakan alasan yang dilarang untuk digunakan dalam melakukan pemutusan hubungan kerja, karena setiap tindakan personal pekerja akan merujuk kepada nama baik perusahaan yang menjadi tanggung jawab pekerja untuk menjaganya. Dalam konteks substansi UU Ketenagakerjaan, sekali lagi, hal mengenai pemutusan hubungan kerja dengan alasan tindakan perselingkuhan yang dilakukan oleh pekerja sekantor dapat dilakukan dan bukan merupakan larangan bagi pengusaha atau perusahaan untuk melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan tersebut.

Jenis-jenis pemutusan hubungan kerja yang menjadi larangan bagi pengusaha untuk melakukan pemutusan hubungan kerja yang terdapat dalam Pasal 153 UU Ketenagakerjaan hanya merupakan larangan karena “alasan

¹¹ Budi Santoso, *Justifikasi Efisiensi Sebagai Alasan Pemutusan Hubungan Kerja*, Vol. 25 No.3, (Universitas Brawijaya Malang: Mimbar Hukum, 2013), hlm. 409.

¹² Sudikno Mertokusumo, *Penemuan Hukum: Sebuah Pengantar*, (Yogyakarta: Liberty, 2007), hlm. 26.

kesehatan, kewajiban sebagai warga negara, agama, ikatan perkawinan/keluarga, reproduksi, kebebasan berserikat, ras, gender, dan politik”. Oleh karena itu, pemutusan hubungan kerja karena alasan tindakan personal pekerja seperti perselingkuhan dapat dilakukan jika memang tertulis larangan spesifik mengenai hal tersebut di dalam perjanjian kerja atau peraturan perusahaan/ perjanjian kerja Bersama, dan jika tidak tertulis maka perusahaan perlu membuktikan dan memberikan kesempatan bagi pekerja untuk memberikan bantahannya.

2. Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Yang Terkena Pemutusan Hubungan Kerja Karena Alasan Perselingkuhan

Jika melihat dari aspek sejarah, menurut Erick Tucker “hukum perburuhan dibuat agar dapat memberikan perlindungan lebih kepada pekerja dalam menentang pasar kerja yang kapitalis”.¹³ Pentingnya perlindungan hukum bagi pekerja disebabkan karena posisi tawar pekerja yang lebih lemah dibandingkan pengusaha. Oleh karena itu, pekerja harus memperoleh jaminan pekerjaan, sehingga pekerja dapat terhindar dari pemutusan hubungan kerja yang sewenang-wenang. Pemutusan hubungan kerja harus didasari oleh alasan yang adil.¹⁴ Perlu adanya campur tangan negara dalam menjamin perlindungan hukum bagi para pekerja. Campur tangan tersebut dalam bentuk kebijakan yang mana nantinya dapat digunakan untuk melindungi hak-hak pekerja dari potensi kesewenang-wenang oleh Pengusaha. Sebagaimana tujuan dari hukum perburuhan yaitu untuk melindungi pekerja sehingga akan tercipta keadilan sosial bagi para pekerja.¹⁵

Pengusaha memiliki hak untuk melakukan pemutusan hubungan kerja, namun hak tersebut dibatasi oleh kewajiban Pengusaha untuk berlaku adil. Dalam Pasal 151 ayat (1) UU Ketenagakerjaan dijelaskan bahwa pengusaha harus sedapat mungkin dengan segala upaya menghindarkan terjadinya pemutusan

¹³Erick Tucker, *Renorming Labour Law: Can We Escape Labour Law's Reccuring Regulatory Dilemmas?*, (Industrial Law Journal, Vol.39 No. 2, 2010), hlm. 99.

¹⁴ ILO, Labour Market Indicators Questionnaire, *Employment Security: a Coceptual Exploration*, Reflecc T, Tilburg University, Tilburg, (2010).

¹⁵ Lulu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, edisi revisi, (Jakarta: Raja Grafindo Persada), hlm. 11.

hubungan kerja. Ini menunjukkan bahawa pemutusan hubungan kerja harus menjadi jalan terakhir yang diambil oleh pengusaha. Aturan tersebut merupakan perwujudan dari pandangan bahwa pekerja harus diperlakukan sebagai manusia dan pengusaha harus berlaku adil serta tidak boleh melakukan pemutusan hubungan kerja secara sewenang-wenang.

Pengusaha diharapkan dapat melakukan tindakan-tindakan positif seperti pembinaan kepada pekerja yang melakukan tindakan perselingkuhan dengan teman sekantor untuk dapat menghindari terjadinya pemutusan hubungan kerja. Pada Pasal 151 (2) UU Ketenagakerjaan juga mengatur lebih lanjut apabila segala upaya telah dilakukan, tetapi pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maka pengusaha wajib merundingkan maksud pemutusan hubungan kerja kepada pekerja. Dalam hal ini pekerja diberikan kesempatan untuk berunding serta memberikan argumentasinya kepada pengusaha terkait dengan maksud pemutusan hubungan kerja.

Selanjutnya pada Pasal 151 (3) apabila segala perundingan tidak menghasilkan kata sepakat, pengusaha tetap hanya dapat melakukan pemutusan hubungan kerja setelah memperoleh penetapan dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Jadi aturan-aturan dalam Pasal 151 UU Ketenagakerjaan dibuat untuk memberikan batasan terhadap hak pengusaha untuk melakukan pemutusan hubungan kerja yang nantinya menjadi persyaratan prosedur yang harus dipenuhi oleh pengusaha sebelum melakukan pemutusan hubungan kerja.

Pentingnya perlindungan hukum bagi pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja, yaitu menyangkut mengenai status pekerja dalam hubungan kerja dan alasan terjadinya pemutusan hubungan kerja. Pada Pasal 153 UU Ketenagakerjaan yang memuat mengenai alasan-alasan yang dilarang digunakan oleh pengusaha dalam melakukan pemutusan hubungan kerja, yaitu alasan kesehatan, kewajiban sebagai warga negara, agama, ikatan perkawinan/keluarga, reproduksi, kebebasan berserikat, ras, gender, dan politik. Ketentuan tersebut bersifat memaksa, yakni jika pemutusan hubungan kerja dilakukan dengan alasan

tersebut maka batal demi hukum dan Pengusaha wajib mempekerjakan kembali Pekerja yang bersangkutan.

Terdapat aspek hak asasi manusia dalam pasal 153 UU Ketenagakerjaan yang harus dipatuhi oleh pengusaha. Segala pemutusan hubungan kerja yang berkaitan dengan alasan hak asasi manusia harus dilarang. Pengusaha harus tunduk kepada aturan dalam Pasal 151 dan Pasal 153 UU Ketenagakerjaan sebagai aspek syarat prosedur dan aspek alasan yang dilarang dalam melakukan pemutusan hubungan kerja. Jika segala upaya telah dilakukan oleh pekerja dan pengusaha namun tidak terjadi kesepakatan, maka berdasarkan Pasal 152 UU Ketenagakerjaan dapat mengajukan permohonan penetapan pemutusan hubungan kerja ke lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial sebagai lembaga yang berwenang untuk mengadili perkara pemutusan hubungan kerja.

Berdasarkan Pasal 1 Undang-undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang menyatakan: “Perselisihan Hubungan Industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja atau buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.”¹⁶

Jadi pekerja maupun pengusaha dapat mengajukan gugatan pemutusan hubungan kerja kepada pengadilan hubungan industrial untuk mendapatkan kepastian hukum. Namun, sebelum itu pekerja atau pengusaha harus terlebih dahulu melakukan upaya bipartite dan mediasi. Jika upaya bipartite dan mediasi tidak menemukan titik temu, maka baik pengusaha atau pemberi kerja ataupun pekerja dapat mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada wilayah dimana sengketa itu terjadi antara pengusaha dan pekerja.¹⁷

¹⁶ Lihat Pasal 1 Undang-Undang No 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Hubungan Industrial (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 6).

¹⁷ Deden Muhammad Surya, *Pemutusan Hubungan Kerja Akibat Menolak Mutasi Ditinjau Dari Prespektif Asas Kepastian Hukum Dan Asas Keadilan*, Vol. 2 No. 2,

Dalam konvensi ILO No. 58 juga memberikan penegasan bahwa pekerja yang telah diputus pekerjaannya berhak, sesuai dengan hukum dan praktik nasionalnya atas:¹⁸

- a. Pesangon atau tunjangan pemisah lainnya, jumlah yang harus didasarkan antara lain pada masa kerja dan tingkat upah, dan dibayarkan langsung oleh pengusaha atau oleh dana yang dibentuk oleh iuran pengusaha;
- b. Tunjangan dari asuransi pengangguran atau bantuan atau bentuk jaminan sosial lainnya, seperti tunjangan hari tua atau kecacatan, di bawah kondisi normal yang tunjangan tersebut berlaku atasnya; atau
- c. Kombinasi pesangon dan tunjangan semacam itu.

Hukum dapat dikatakan baik apabila aplikasi norma hukum memberikan kemanfaatan yang baik bagi masyarakat serta menciptakan kesejahteraan bagi masyarakat lainnya. Dilihat dari aspek kemanfaatan, jika tindakan perselingkuhan oleh pekerja sekantor digunakan sebagai alasan pemutusan hubungan kerja, hal tersebut dirasa kurang memberikan perlindungan kepada pekerja dan bisa memberikan dampak sosial ekonomi kepada pekerja.¹⁹

Oleh karena itu berdasarkan penjelasan di atas, pekerja yang terkena pemutusan hubungan kerja, dalam kasus ini diputus hubungannya karena alasan perselingkuhan berhak untuk memperoleh perlindungan hukum berdasarkan dengan aturan hukum yang berlaku. Beberapa perlindungan hukum yang diperoleh oleh pekerja dalam bentuk pemenuhan hak-hak karena telah diputus hubungannya diantaranya yaitu, pemberian upah sebesar Rp. 40.200.000; pesangon sebesar Rp. 26.800.000; uang penghargaan masa kerja sebesar Rp. 13.400.000; Penggantian Biaya Perumahan dan Pengobatan sebesar Rp. 6.030.000; THR sebesar 6.700.000.

(Fakultas Hukum Universitas Katolik Parahyangan Bandung: Wawasan Yuridika, 2018), hlm. 184-185.

¹⁸ Lihat Pasal 12 Konvensi ILO No. 158 Tahun 1982.

¹⁹ Suwardi Sagama, *Analisis Konsep Keadilan: Kepastian Hukum dan Kemanfaatan Dalam Pengelolaan Lingkungan*, Vol. XV No. 1, (Faculty of Sharia IAIN Samarinda: Mazahib, 2016), hlm. 35.

E. Kesimpulan

Pemutusan hubungan kerja karena alasan perselingkuhan dapat dilakukan dengan syarat alasan yang dilarang tersebut tertulis secara spesifik dalam Perjanjian Kerja atau Perjanjian Kerja Bersama/Peraturan Perusahaan, karena jika merujuk ke Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 memang tidak mengandung aturan secara spesifik mengenai pemutusan hubungan kerja karena alasan perselingkuhan jadi hal tersebut dikembalikan lagi kepada aturan yang ada dalam Perjanjian kerja atau Perjanjian Kerja Bersama/Peraturan Perusahaan. jika melihat dari aspek kemanfaatan, pengusaha seharusnya dapat melakukan upaya-upaya pembinaan terhadap pekerja sebelum memutuskan untuk melakukan PHK. Pekerja yang terkena pemutusan hubungan kerja, dalam kasus ini diputus hubungan kerjanya karena alasan perselingkuhan berhak untuk memperoleh perlindungan hukum berdasarkan dengan aturan hukum yang berlaku. Beberapa perlindungan hukum yang diperoleh oleh pekerja dalam bentuk pemenuhan hak-hak karena telah diputus hubungan kerjanya diantaranya yaitu, pemberian upah sebesar Rp. 40.200.000; pesangon sebesar Rp. 26.800.000; uang penghargaan masa kerja sebesar Rp. 13.400.000; Penggantian Biaya Perumahan dan Pengobatan sebesar Rp. 6.030.000; THR sebesar 6.700.000.

Saran

Kepada pekerja harus teliti dalam melihat perjanjian kerja di awal dan negosiasi terkait perjanjian kerja, untuk menghindari hal-hal yang dapat merugikan pekerja dikemudian hari. Kepada pengusaha perlu mempertimbangkan lagi, pemutusan hubungan kerja akan membuat pekerja kehilangan pekerjaannya, serta akan menambah masalah baru yaitu pengangguran. Pengusaha perlu terlebih dahulu memberikan teguran kepada pekerja atau memberikan pembinaan kepada pekerja, selama kesalahan yang dilakukan oleh pekerja tersebut tidak menimbulkan kerugian secara langsung kepada perusahaan.