



SKRIPSI

**PERBUATAN MELANGGAR HUKUM YANG MENAKIBATKAN
PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA DOSEN YAYASAN
(STUDI KASUS PUTUSAN MAHKAMAH AGUNG NOMOR 596
K/Pdt.Sus-PHI/2013)”.**

*TORT OF LAW CAUSING EMPLOYMENT TERMINATION DISPUTE OF
INSTITUTION'S LECTURER
(CASE STUDY OF THE SUPREME COURTS DECISION NUMBER 596
K/Pdt.Sus-PHI/2013)*

Oleh:

NING MEGA AYUNDA
NIM. 130710101264

**KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS JEMBER
FAKULTAS HUKUM
2018**

SKRIPSI

**PERBUATAN MELANGGAR HUKUM YANG MENAKIBATKAN
PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA DOSEN YAYASAN
(STUDI KASUS PUTUSAN MAHKAMAH AGUNG NOMOR 596
K/Pdt.Sus-PHI/2013)**

*“TORT OF LAW CAUSING EMPLOYMENT TERMINATION DISPUTE OF
INSTITUTION’S LECTURER
(CASE STUDY OF THE SUPREME COURTS DECISION NUMBER 596
K/Pdt.Sus-PHI/2013)”*

Oleh:

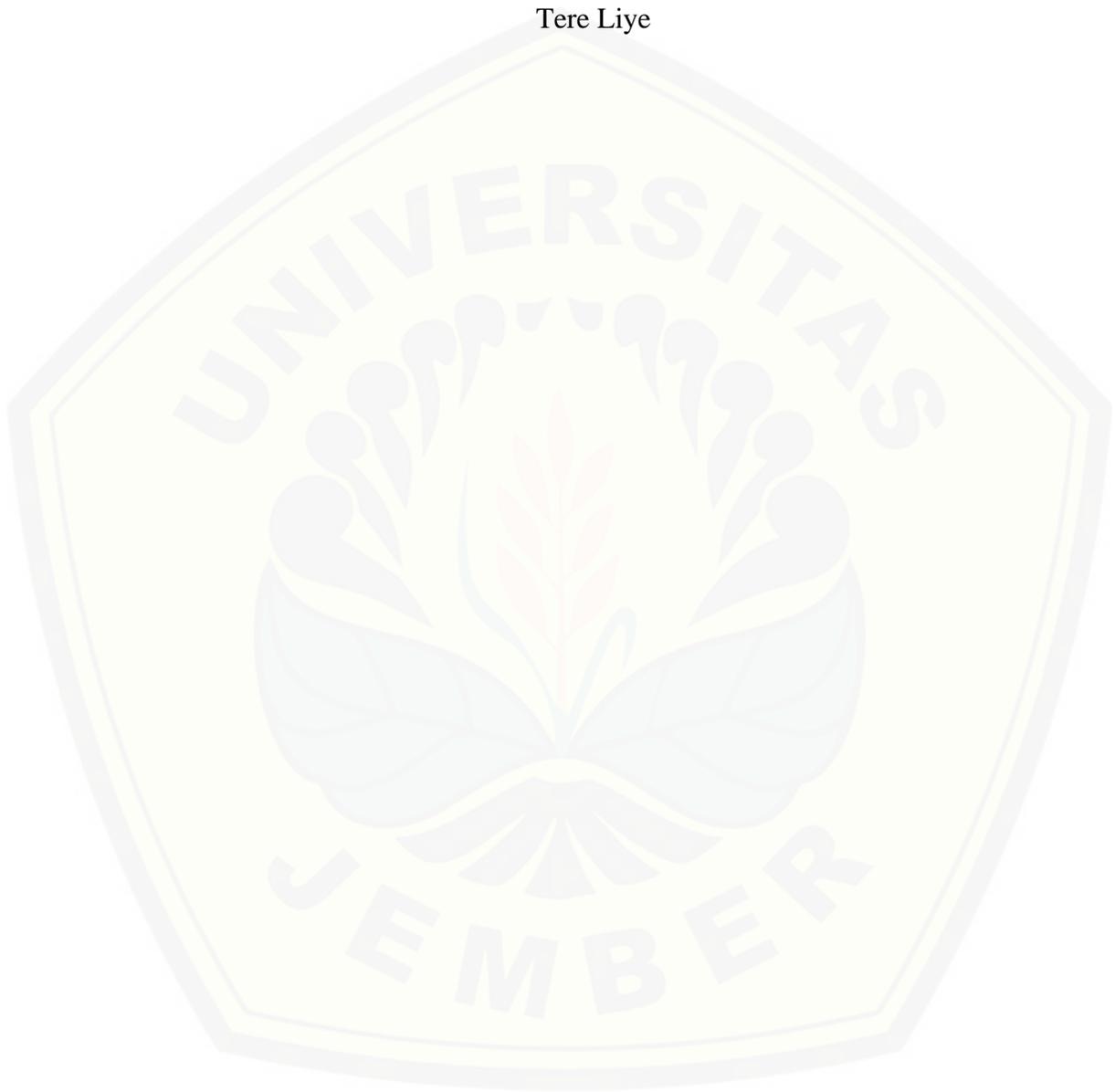
NING MEGA AYUNDA
NIM. 130710101264

**KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS JEMBER
FAKULTAS HUKUM
2018**

MOTTO

“Tidak ada kehilangan yang paling menyedihkan di dunia ini selain kehilangan kejujuran, harga diri dan martabat.”¹

Tere Liye



¹ <https://jagokata.com/kutipan/kata-kejujuran.html> (diakses pada tanggal 10 Januari 2018)

LEMBAR PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahkan untuk:

1. Kedua orang tua tercinta, ayahanda Drs. Tugiyono dan ibunda Saniyah, S.E., kakakku Bintang Praharani dan adikku Novie Fitrita Wulandari, atas untaian doa, curahan kasih sayang, segala perhatian dan dukungan yang diberikan dengan tulus ikhlas;
2. Almamater Fakultas Hukum Universitas Jember yang saya banggakan;
3. Seluruh Guru dan Dosen saya sejak Sekolah Dasar sampai Perguruan Tinggi yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu, yang telah memberikan dan mengajarkan ilmu-ilmunya yang sangat bermanfaat dan berguna serta membimbing dengan penuh kesabaran.

**PERBUATAN MELANGGAR HUKUM YANG MENAKIBATKAN
PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA DOSEN YAYASAN
(STUDI KASUS PUTUSAN MAHKAMAH AGUNG NOMOR 596
K/Pdt.Sus-PHI/2013)**

*“TORT OF LAW CAUSING EMPLOYMENT TERMINATION DISPUTE OF
INSTITUTION’S LECTURER
(CASE STUDY OF THE SUPREME COURTS DECISION NUMBER 596 K/Pdt.Sus-
PHI/2013)”*

SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh Gelar Sarjana Hukum pada
program Studi Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Jember

Oleh:

NING MEGA AYUNDA
NIM. 130710101264

**KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS JEMBER
FAKULTAS HUKUM
2018**

PERSETUJUAN

SKRIPSI INI TELAH DISETUJUI

TANGGAL 21 Desember 2017

Oleh :

Dosen Pembimbing Utama,



EDI WAHJUNI, S.H., M.Hum.

NIP:196812302003122001

Dosen Pembimbing Anggota



FIRMAN FLORANTA ADONARA, S.H., M.H.

NIP:198009212008011009

PENGESAHAN

PERBUATAN MELANGGAR HUKUM YANG
MENGAKIBATKAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA
DOSEN YAYASAN
(STUDI KASUS PUTUSAN MAHKAMAH AGUNG NOMOR
596 K/Pdt.Sus-PHI/2013)

Oleh :

NING MEGA AYUNDA
NIM : 130710101264

Dosen Pembimbing Utama,



EDI WAHJUNI, S.H., M.Hum.
NIP:196812302003122001

Dosen Pembimbing Anggota,



FIRMAN FLORANTA ADONARA, S.H., M.H.
NIP:198009212008011009

Mengesahkan,
Kementerian Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi
Universitas Jember
Fakultas Hukum
Dekan,



Dr. NUREL GHUFRON, S.H., M.H.
NIP : 197409221999031003

PENETAPAN PANITIA PENGUJI

Dipertahankan dihadapan Panitia Penguji pada :

Hari : Selasa
Tanggal : 9
Bulan : Januari
Tahun : 2018

Diterima oleh Panitia Penguji Fakultas Hukum
Universitas Jember,

PANITIA PENGUJI

Ketua,

Sekretaris,



IKARINI DANI WIDIANTI, S.H.,M.H.
NIP: 197306271997022001

PRATIWI PUSPITHO ANDINI, S.H., M.H.
NIP:198210192006042001

ANGGOTA PANITIA PENGUJI :

1. **EDI WAHJUNI, S.H.,M.Hum.**
NIP: 196812302003122001


: (.....)

2. **FIRMAN FLORANTA ADONARA S.H., M.H.**
NIP: 1980092120088011009


: (.....)

PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Ning Mega Ayunda

NIM : 130710101264

Menyatakan dengan sebenarnya, bahwa karya tulis dengan judul : **Perbuatan Melanggar Hukum Yang Mengakibatkan Pemutusan Hubungan Kerja Dosen Yayasan (Studi Kasus Putusan Mahkamah Agung Nomor 596 K/Pdt.Sus-PHI/2013)** adalah hasil karya sendiri, kecuali jika disebutkan sumbernya dan belum pernah diajukan pada institusi manapun, serta bukan karya jiplakan. Penulis bertanggung jawab atas keabsahan dan kebenaran isinya sesuai dengan sikap ilmiah yang harus di junjung tinggi.

Demikian pernyataan ini dibuat dengan sebenarnya tanpa ada tekanan dan paksaan dari pihak manapun serta bersedia mendapatkan sanksi akademik apabila ternyata dikemudian hari pernyataan ini tidak benar.

Jember, 9 Januari 2018

Yang menyatakan,



NING MEGA AYUNDA
NIM : 130710101264

UCAPAN TERIMA KASIH

Dengan memanjatkan puji syukur kehadirat Allah SWT atas rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“PERBUATAN MELANGGAR HUKUM YANG MENGAKIBATKAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA DOSEN YAYASAN (STUDI KASUS PUTUSAN MAHKAMAH AGUNG NOMOR 596 K/Pdt.Sus-PHI/2013).** Skripsi ini disusun guna memenuhi salah satu syarat menyelesaikan program studi ilmu hukum dan mencapai gelar Sarjana Hukum di Fakultas Hukum Universitas Jember.

Selama proses skripsi ini dikerjakan, banyak rintangan dan hambatan baik yang datang dari pribadi penulis sendiri maupun dari luar pribadi penulis. Alhamdulillah hal ini dapat dilewati dengan segala kekuatan yang diberikan oleh Allah Subhanallah Wata'ala. Ucapan terimakasih yang tulus dan sedalam-dalamnya penulis ucapkan kepada semua pihak yang telah membantu dan mendukung penulis dalam menyelesaikan skripsi ini, antara lain:

1. Ibu Edi Wahjuni, S.H., M.Hum., selaku Dosen Pembimbing Skripsi dengan kesabarannya yang luar biasa membimbing, meluangkan waktu, tenaga dan pikiran bagi penulis hingga selesai skripsi ini;
2. Bapak Firman Floranta Adonara, S.H.,M.H., selaku Dosen Pembantu Pembimbing Skripsi dengan kesabarannya yang luar biasa tidak pernah berhenti membantu memperjuangkan disela kesibukan yang sedang menempuh pendidikan S3 dan terus memberi kesempatan penulis untuk terus bersemangat dalam menyelesaikan skripsi ini;
3. Ibu Ikarini Dani Widiyanti, S.H.,M.H., selaku Ketua Panitia Penguji Skripsi atas kesabarannya yang luar biasa yang telah memberikan koreksi dan saran bagi penulis untuk memperbaiki skripsi ini;
4. Ibu Pratiwi Puspitho Andini, S.H.,M.H., selaku Sekretaris Panitia Penguji Skripsi dengan kesabarannya yang luar biasa yang telah memberikan koreksi dan saran untuk menyempurnakan skripsi ini;

5. Kedua Orang Tua tercinta, ayahanda Drs. Tugiyono dan ibunda Saniyah, S.E., kakakku Bintang Praharani, S.T., dan adikku Novie Fitri Wulandari, atas untaian doa, curahan kasih sayang, segala perhatian dan dukungan yang diberikan dengan tulus ikhlas demi terselesaikannya skripsi ini;
6. Dr. Nurul Ghufron, S.H., M.H., selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Jember;
7. Dr. Dyah Ochtorina, S.H., M.Hum, selaku Wakil Dekan I Fakultas Hukum Universitas Jember, Bapak Echwan Iriyanto, S.H., M.H. selaku Wakil Dekan II Fakultas Hukum Universitas Jember, dan Dr. Aries Hariyanto, S.H., M.H, selaku Wakil Dekan III Fakultas Hukum Universitas Jember;
8. Iwan Rachmad Soetijono, S.H., M.H selaku Dosen Pembimbing Akademis selama ini dengan kesabarannya yang luar biasa atas bimbingan dan motivasi yang diberikan selama ini;
9. Bapak dan Ibu dosen, civitas akademika, serta seluruh karyawan Fakultas Hukum Universitas Jember yang telah memberikan banyak ilmu dan pengetahuan yang bermanfaat bagi penulis;
10. Teman dekat saya Ade, Tasya, Triasita, Asrul, Hadyan Hutomo, S.H., Enis, Talita, Danik, Nicky, Risky, Veby, Anda, Vani, Silo, Anggi, Pandi, Cungkring, Yuly, Yulia Syanu, Della, Rena, Rere, Nico, Fikachu, Wifiqy, Irin, Dimas Purnayoga, S.H., Cita Yustisia S., S.H. M.H. yang selalu membantu, memberikan motivasi, dan semangat sehingga skripsi ini dapat terselesaikan;
11. Keluarga besar ALSA *Local Chapter* Universitas Jember dan ALSA *National Chapter* Indonesia yang selalu memberikan semangat.
12. Kepada para pihak yang telah membantu saya yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu dalam menyelesaikan pendidikan Sarjana Hukum di Fakultas Hukum Universitas Jember.

Akhir kata, penulis menyadari bahwa skripsi ini tentunya tidak terlepas dari segala kekurangan baik dari segi teknis maupun materi penulisan. Oleh karena itu, penulis terbuka terhadap saran dan/atau kritik yang dapat menyempurnakan skripsi ini dari semua pihak. Akhirnya penulis mengharapkan, mudah-mudahan skripsi ini minimal dapat menambah referensi serta bermanfaat

bagi pembaca sekalian terutama untuk masa depan dunia Ketenagakerjaan di Indonesia.

Jember, 21 Desember 2017

Penulis



RINGKASAN

Perbuatan Melanggar Hukum berarti perbuatan yang dilakukan oleh seseorang dan menimbulkan kerugian bagi orang lain. Masalah terkait dengan perbuatan melanggar hukum yang diatur di dalam Pasal 1365 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata) yang intinya adalah perbuatan melanggar hukum yang membawa kerugian kepada seorang lain, mewajibkan orang yang menerbitkan kerugian untuk mengganti kerugian tersebut. Sesuai dengan Pasal 1365 KUHPerdata, suatu tindakan dikatakan sebagai perbuatan melanggar hukum harus memenuhi unsur pasal tersebut. Unsur pasalnya berlaku kumulatif, yang berarti semua unsur dalam suatu pasal harus terpenuhi seluruhnya.

Rumusan masalah dalam penelitian skripsi ini ada 2 (dua) yaitu, Apakah tindakan Para Penggugat dalam Putusan Mahkamah Agung Nomor 596 K/Pdt.Sus-PHI/2013 telah memenuhi kriteria perbuatan melanggar hukum?, Apakah dasar pertimbangan Majelis Hakim dalam Putusan Mahkamah Agung Nomor 596 K/Pdt.Sus-PHI/2013 telah sesuai dengan ketentuan dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial?.

Tujuan Penelitian dalam penelitian skripsi ini ada dua yaitu, tujuan umum dan tujuan khusus. Tujuan umum dari penelitian skripsi ini adalah melengkapi dan memenuhi tugas sebagai persyaratan pokok yang bersifat akademis guna meraih gelar Sarjana Hukum pada Fakultas Hukum Universitas Jember. Tujuan khusus dari penelitian skripsi ini adalah untuk mengetahui dan menjelaskan perbuatan melanggar hukum yang dilakukan Para Penggugat dalam Putusan Mahkamah Agung Nomor 596 K/Pdt.Sus-PHI/2013, untuk mengetahui dan memahami dasar pertimbangan hukum Majelis Hakim Mahkamah Agung dalam Putusan Nomor 596 K/Pdt.Sus-PHI/2013 kesesuaiannya dengan ketentuan dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Metode penelitian dalam penulisan skripsi ini menggunakan tipe penelitian yuridis normatif. Pendekatan masalah yang digunakan yaitu pendekatan perundang-undangan dan pendekatan kasus. Bahan hukum menggunakan bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, dan bahan non hukum. Analisa bahan hukum yaitu secara preskripsi.

Hasil penelitian dalam penulisan skripsi ini *Pertama*, pada dasarnya terkait dengan perbuatan melanggar hukum tidak memenuhi unsur Pasal 1365 KUHPerdata, *Kedua*, pertimbangan Hakim Mahkamah Agung tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan karena tidak menghiraukan ketentuan dalam Pasal 161 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Kesimpulan dalam skripsi ini adalah *Pertama*, unsur Pasal 1365 KUHPerdara terkait dengan perbuatan melanggar hukum tidak terpenuhi, sesuai dengan yurisprudensi perkara Nomor 1081 K/Pdt/2000 *jo.* Nomor 624/Pdt/1998/PT. DKI *jo.* Nomor 401/Pdt.G/1997/PN Jak.Sel. Meskipun terbukti perbuatan melanggar peraturan dan ketentuan perundang-undangan, akan tetapi Tergugat tidak menuntut Para Penggugat untuk membayar kerugian yang diderita oleh Tergugat dengan imbalan sejumlah uang akibat perbuatannya dan tidak menuntut Para Penggugat untuk mempertanggungjawabkan perbuatannya. Maka perbuatan tersebut tidak dapat dikatakan sebagai perbuatan melanggar hukum. *Kedua*, Putusan Majelis Hakim Mahkamah Agung Nomor 596 K/Pdt.Sus-PHI/2013 tidak menghiraukan ketentuan Pasal 161 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang pada intinya apabila pekerja melakukan pelanggaran, pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja setelah diberikan Surat Peringatan pertama, kedua, dan ketiga secara berturut-turut. Namun sebaliknya, Majelis Hakim Mahkamah Agung menyatakan dalam petimbangannya sekalipun Para Penggugat tidak dikenai Surat Peringatan I,II,dan III namun ternyata terbukti melakukan beberapa pelanggaran yang melanggar statuta Yayasan, maka patut dan adil hubungan kerjanya diputus. Sehingga putusan Majelis Hakim Mahkamah Agung tidak sesuai dengan ketentuan penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Saran dalam skripsi ini adalah *Pertama*, hendaknya seorang hakim harus teliti, cermat dan jeli dalam memperhatikan permasalahan yang terjadi diantara para pihak, Majelis Hakim pada pengadilan tingkat pertama yang seharusnya melakukan pembuktian terlebih dahulu apabila terjadi suatu pelanggaran yang dilakukan salah satu pihak. Karena pada pengadilan tingkat kasasi tidak memiliki wewenang untuk memeriksa dan memberi pertimbangan penilaian hasil pembuktian yang bersifat penghargaan tentang suatu kenyataan. *Kedua*, hendaknya bagi pekerja ataupun pengusaha menaati rambu-rambu berupa aturan-aturan ketenagakerjaan demi terwujudnya hubungan kerja yang harmonis. *Ketiga*, hendaknya bagi Pemerintah lebih memperhatikan terkait dengan isi Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan dan Perjanjian Kerja Bersama yang menjadi ketentuan yang mengatur syarat-syarat dan tata tertib dalam perusahaan yang dibuat secara sepihak oleh pengusaha tanpa pengawasan dari Lembaga Hubungan Industrial agar mengurangi terjadinya penyimpangan dan pelanggaran. Sehingga, perlunya pengawasan dari Lembaga Hubungan Industrial agar dapat mencapai tujuan perlindungan terhadap tenaga kerja untuk menjamin hak-hak dasar dan menjamin

kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi dari Undang-Undang Ketenagakerjaan.



DAFTAR ISI

HALAMAN SAMBUNG DEPAN.....	i	
HALAMAN SAMBUNG DALAM.....	ii	
HALAMAN MOTTO	iii	
HALAMAN PERSEMBAHAN	iv	
HALAMAN PERSYARATAN GELAR	v	
HALAMAN PERSETUJUAN	vi	
HALAMAN PENGESAHAN.....	vii	
HALAMAN PENETAPAN PENGUJI.....	viii	
HALAMAN PERNYATAAN.....	ix	
HALAMAN UCAPAN TERIMAKASIH	x	
HALAMAN RINGKASAN	xiii	
HALAMAN DAFTAR ISI	xvi	
HALAMAN DAFTAR LAMPIRAN	xix	
BAB I PENDAHULUAN		
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1	
1.2 Rumusan Masalah	6	
1.3 Tujuan Penelitian	6	
1.3.1 Tujuan Umum.....	6	
1.3.2 Tujuan Khusus.....	6	
1.4 Metode Penelitian	7	
1.4.1 Tipe Penelitian.....	7	
1.4.2 Pendekatan Masalah	7	
1.4.3 Bahan Hukum.....	8	
1.4.3.1 Bahan Hukum Primer.....	9	
1.4.3.2 Bahan Hukum Sekunder	10	
1.4.3.1 Bahan Non Hukum	10	
1.4.4 Analisis Bahan Hukum.....	10	
BAB II TINJAUAN PUSTAKA		12
2.1 Pemutusan Hubungan Kerja.....	12	
2.1.1 Pengertian Pemutusan Hubungan Kerja.....	12	

2.1.2 Syarat Pemutusan Hubungan Kerja.....	14
2.2 Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial	19
2.2.1 Pengadilan Hubungan Industrial	21
2.2.2 Mahkamah Agung	22
2.3 Melanggar Hukum	23
2.3.1 Pengertian Melanggar Hukum.....	23
2.3.2 Kriteria Melanggar Hukum.....	24
2.4 Dosen.....	26
2.4.1 Pengertian Dosen.....	26
2.4.2 Hak dan Kewajiban Dosen	27
2.4.3 Kode Etik Dosen.....	28
2.5 Yayasan.....	30
2.5.1 Pengertian Yayasan	30
2.5.2 Statuta Yayasan	31
2.6 Putusan	33
2.6.1 Pengertian Putusan	33
2.6.2 Jenis Putusan.....	33
2.6.3 Isi Putusan.....	36
BAB III PEMBAHASAN	37
3.1. Pemenuhan Unsur Pasal Perbuatan Melanggar Hukum Penggugat dalam Putusan Mahkamah Agung Nomor 596 K/Pdt.Sus-PHI/2013.....	37
3.1.1 Kasus Posisi Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Nomor 14/G/2013/PHI.Sby	37
3.1.2 Putusan Mahkamah Agung Nomor 596 K/Pdt.Sus-PHI/2013.....	44
3.1.3 Pemenuhan Unsur Pasal Perbuatan Melanggar Hukum Penggugat Putusan Mahkamah Agung Nomor 596 K/Pdt.Sus-PHI/2013.....	46
3.2 Kesesuaian Pertimbangan Hukum Hakim Mahkamah Agung Nomor 596 K/Pdt.Sus-PHI/2013 dengan ketentuan ketentuan dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial.....	55
BAB IV PENUTUP	61
4.1 Kesimpulan	61

4.2 Saran..... 61

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN



DAFTAR LAMPIRAN

1. Putusan Nomor: 14/G/2013/PHI.Sby
2. Putusan Nomor: 596 K/Pdt.Sus-PHI/2013



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Hubungan Industrial merupakan sistem hubungan yang menempatkan kedudukan pengusaha dan pekerja/buruh sebagai hubungan yang saling melengkapi dalam rangka mencapai tujuan bersama. Selain unsur di atas, dalam tatanan sistem ketenagakerjaan Indonesia terdapat pemerintah yang bersifat mengayomi dan melindungi para pihak.

Pengertian dari pekerja dan buruh menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) berbeda. Pekerja diartikan sebagai seseorang yang bekerja pada perusahaan maupun instansi. Sedangkan buruh adalah seseorang pekerja kasar pada pabrik. Akan tetapi perbedaan tersebut hanya pada istilah saja, secara prinsip, keduanya memiliki arti yang sama. (yang selanjutnya penulis menggunakan istilah pekerja)

Proses Hubungan Industrial antara pengusaha dan pekerja tidak selamanya berjalan sesuai dengan harapan, kemungkinan timbul perselisihan diantara keduanya sangat mungkin terjadi. Baik berupa perselisihan mengenai hak, kepentingan para pihak, dan pemutusan hubungan kerja (selanjutnya disebut PHK). Hubungan keduanya, antara pengusaha dan pekerja akan tetap berlangsung apabila kedua belah pihak saling menjaga keharmonisan dan saling membutuhkan.

PHK pada dasarnya merupakan masalah yang kompleks karena mempunyai kaitan dengan pengangguran, kriminalitas, dan kesempatan kerja.¹ PHK dapat terjadi atas inisiatif dari pihak pengusaha maupun pekerja. Dari pengusaha dilakukan karena pekerja melakukan berbagai tindakan atau pelanggaran. Demikian sebaliknya, PHK juga dapat dilakukan atas permohonan pekerja karena

¹ Broto Suwiryo 2017, *Hukum Ketenagakerjaan (Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Berdasarkan Asas Keadilan)*, Surabaya, Laksbang Pressindo, hlm.97.

pihak pengusaha tidak melaksanakan kewajiban yang telah disepakati atau berbuat sewenang-wenang kepada pekerja.²

Perselisihan hubungan industrial dapat dihindari apabila pengusaha atau pekerja tidak melakukan pelanggaran terhadap Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang merupakan perubahan dari Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan, Perjanjian Kerja (PK), Peraturan Perusahaan (PP), dan Perjanjian Kerja Sama (PKB) yang menjadi dasar pengusaha dan pekerja dalam menjalankan Hubungan Industrial guna melindungi hak dan kewajiban kedua belah pihak berdasarkan sanksi yang telah diatur didalamnya sesuai dengan tingkat pelanggarannya. Sanksi pelanggaran bagi pekerja, yang terberat adalah PHK yang menyebabkan berakhirnya hak dan kewajiban diantara pengusaha dan pekerja. Dalam PHK dapat terjadi atas kehendak pengusaha, permohonan pekerja, atau demi hukum karena Putusan Pengadilan.

Pengusaha, pekerja termasuk serikat pekerja dan pemerintah dengan segala upaya menghindari agar tidak terjadi PHK. Dan apabila PHK tidak bisa dihindari lagi, keputusan pengusaha melakukan PHK harus memuat alasan-alasan tertentu yang telah diatur dalam Perjanjian Kerja (PK), Peraturan Perusahaan (PP), atau dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB), bahkan yang sudah diatur dalam eks Pasal 158 ayat (1), Pasal 163 ayat (1) dan ayat (2), Pasal 164 ayat (1) dan ayat (3), Pasal 167 ayat (1), dan Pasal 169 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial merupakan pengakhiran perselisihan yang timbul dalam hubungan industrial antara pekerja dan pengusaha. Salah satu prosedur penyelesaian hubungan industrial dapat melalui Pengadilan Hubungan Industrial. Pengadilan Hubungan Industrial merupakan pengadilan khusus yang berada di lingkungan peradilan umum. Kewenangan Pengadilan Hubungan Industrial dalam Pasal 56 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial memiliki sifat khusus

² Lalu Husni 2007, *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan dan Di Luar Pengadilan*, Jakarta, Raja Grafindo Persada, hlm. 46.

yaitu menyangkut kewenangan dalam memeriksa, mengadili perkara dan memutus sengketa di bidang hubungan industrial.

Perselisihan Hubungan Industrial terjadi akibat perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha dengan pekerja ataupun dengan serikat pekerja. Perselisihan yang timbul karena salah satu pihak pada perjanjian kerja atau perjanjian perburuhan tidak memenuhi isi perjanjian tersebut atau pun menyalahi hukum.³ Tindakan yang menyalahi hukum tersebut, mengakibatkan timbulnya PHK oleh pengusaha kepada pekerja. Perselisihan yang terjadi dalam perkara perdata pada Putusan Hakim Pengadilan Hubungan Industrial Nomor 14/G/2013/PHI.Sby antara penggugat:

1. Dwi Widi Hariyanto, SE., MM. sebagai mantan Pembantu Dekan I /mantan Dosen tetap Universitas Merdeka Surabaya yang bertempat tinggal di Jalan Kutisari Selatan IV A Nomor 3, Kota Surabaya;
2. H. Moch Anang Firmansyah, SE., MM. sebagai mantan Pembantu Dekan III / mantan Dosen tetap Universitas Merdeka Surabaya yang bertempat tinggal di Jalan Bhakti Husada II Nomor 9, Kota Surabaya.

Melawan Yayasan Perguruan Tinggi Merdeka Surabaya yang berkedudukan di Jalan Ketintang Madya VII No 2 Surabaya, sebagai Tergugat. Bahwa perselisihan terjadi karena Para Penggugat diduga melakukan pelanggaran yang atas laporan kepada pihak Tergugat. Sehingga Tergugat, membentuk tim investigasi untuk melakukan penyelidikan terhadap dugaan penyimpangan yang dilakukan oleh Para Penggugat. Pelanggaran yang ditemukan oleh tim invesigasi berupa:

1. Laporan penyimpangan akademik, yaitu penggabungan 2 (dua) mata kuliah yang berbeda menjadi 1 (satu) kelas dengan pengajuan honorarium yang tetap sendiri-sendiri;
2. Nomor Pokok Mahasiswa (NPM) saling tumpang tindih, bahkan terdapat mahasiswa yang belum mendapat NPM;
3. Terdapat mahasiswa yang belum mendapat Kartu Tanda Mahasiswa (KTM);
4. Terdapat mahasiswa yang belum mendapat jas almamater;

³ Broto Suwiryo, *Op. Cit.*, hlm. 47.

5. Pembayaran administrasi keuangan yang tidak tertib, sehingga rekapitulasi keuangan tidak jelas.

Menurut hasil tim investigasi tersebut menjadi dasar bagi pihak Tergugat untuk melakukan pengakhiran hubungan kerja kepada Para Penggugat. Selanjutnya, Para Penggugat yang tidak puas dengan keputusan tersebut, melakukan Permohonan Pencatatan Perselisihan Hak dan Tindak Pidana kepada Kepala Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya. Penyelesaian perselisihan dengan cara mediasi tersebut tidak mencapai kata sepakat, sebelum akhirnya mengajukan gugatan pada Pengadilan Hubungan Industrial.

Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial dalam pertimbangannya menyatakan, seseorang dapat dinyatakan telah melakukan perbuatan melanggar hukum dengan melanggar kewajiban dalam Undang-Undang dan peraturan suatu Yayasan atau yang biasa disebut statuta Yayasan. Para Penggugat yang merasa keberatan dan tidak puas dengan vonis hakim Pengadilan Hubungan Industrial akhirnya melakukan upaya hukum kasasi.

Majelis Hakim Mahkamah Agung yang menjatuhkan Putusan Nomor 596 K/Pdt.Sus-PHI/2013 di tingkat kasasi, menguatkan putusan pengadilan di tingkat pertama. Dalam pertimbangan hukumnya menyatakan bahwa apabila seseorang telah terbukti melakukan perbuatan melanggar hukum berupa pelanggaran yang melanggar statuta Yayasan, maka patut dan adil hubungan kerjanya diputus sekalipun tidak dikenai Surat Peringatan I, II, III.

Perbuatan Melanggar Hukum atau dalam istilah bahasa belanda disebut dengan *Onrechtmatige Daad* diatur oleh ketentuan atau dasar hukum, di dalam Pasal 1365 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (yang selanjutnya disebut KUHPerdata) yakni “Tiap perbuatan melanggar hukum, yang membawa kerugian kepada orang lain, mewajibkan orang yang karena salahnya menerbitkan kerugian itu, mengganti kerugian tersebut.”

Berdasarkan Pasal 1365 KUHPerdara, terdapat lima unsur perbuatan melanggar hukum yang berlaku kumulatif yang berarti unsur Pasal tersebut harus terpenuhi seluruhnya;⁴

- 1) adanya perbuatan;
- 2) perbuatan itu melanggar hukum;
- 3) adanya kerugian;
- 4) adanya kesalahan;
- 5) adanya hubungan sebab akibat (kausalitas) antara perbuatan melanggar hukum dengan akibat yang ditimbulkan.

PHK yang timbul diawali dengan perselisihan antara pengusaha dan pekerja atas dasar perbuatan melanggar hukum yang dilakukan pekerja pada perkara Nomor 596 K/Pdt.Sus-PHI/2013, yang telah dijatuhkan putusan oleh Majelis Hakim tersebut mempertanyakan bagaimanakah suatu perbuatan yang dapat dikatakan sebagai perbuatan melanggar hukum. Berdasarkan latar belakang tersebut maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul skripsi : **“Perbuatan Melanggar Hukum yang Mengakibatkan Pemutusan Hubungan Kerja Dosen Yayasan (Studi Kasus Putusan Mahkamah Agung Nomor 596 K/Pdt.Sus-PHI/2013)”**.

⁴ Munir Fuady 2005, *Perbuatan Melawan Hukum, Pendekatan Kontemporer*, Bandung, Citra Aditya Bakti, hlm. 3.

1.2. Rumusan Masalah

Bertitik tolak dari latar belakang masalah dan pemilihan judul sebagaimana tersebut di atas maka pembahasan selanjutnya akan bertumpu pada rumusan masalah yaitu :

1. Apakah tindakan para penggugat dalam Putusan Mahkamah Agung Nomor 596 K/Pdt.Sus-PHI/2013 telah memenuhi kriteria perbuatan melanggar hukum?
2. Apakah dasar pertimbangan Majelis Hakim dalam Putusan Mahkamah Agung Nomor 596 K/Pdt.Sus-PHI/2013 telah sesuai dengan ketentuan dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial?

1.3. Tujuan penelitian

1.3.1 Tujuan Umum

Tujuan penelitian ini secara umum adalah :

1. Melengkapi dan memenuhi tugas sebagai persyaratan pokok yang bersifat akademis guna meraih gelar Sarjana Hukum pada Fakultas Hukum Universitas Jember.
2. Mengembangkan ilmu dan pengetahuan hukum dari perkuliahan yang bersifat teoritis dengan praktik yang terjadi dalam masyarakat.
3. Menambah pengalaman dan memberikan sumbangan pemikiran yang berguna bagi kalangan umum, bagi para mahasiswa Fakultas Hukum dan almamater.

1.3.2 Tujuan Khusus

Tujuan khusus yang hendak dicapai dari penulisan skripsi ini, yaitu:

1. Untuk mengetahui dan memahami perbuatan melanggar hukum yang dilakukan Para Penggugat dalam Putusan Majelis Hakim Mahkamah Agung Nomor 596 K/Pdt.Sus-PHI/2013.
2. Untuk mengetahui dan memahami dasar pertimbangan hukum Majelis Hakim Mahkamah Agung dalam Putusan Nomor 596 K/Pdt.Sus-PHI/2013 kesesuaiannya dengan ketentuan dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

1.4. Metode Penelitian

Metodologi merupakan bentuk jaminan suatu kebenaran ilmiah, karena hal tersebut sebagai pedoman dalam rangka mengadakan penelitian termasuk analisis terhadap data hasil penelitian. Metodologi merupakan cara untuk menemukan atau memperoleh hasil yang kongkrit. Penggunaan metodologi penelitian hukum dalam penulisan skripsi ini dapat digunakan untuk menggali, mengolah, dan merumuskan bahan-bahan hukum yang diperoleh sehingga mendapatkan kesimpulan yang sesuai dengan kebenaran ilmiah untuk menjawab isu hukum yang dihadapi. Mengadakan suatu penelitian ilmiah mutlak menggunakan metode, karena dengan menggunakan metode tersebut berarti penyelidikan yang berlangsung menurut suatu rencana tertentu.⁵ Berikut metode penelitian yang dipergunakan :

1.4.1. Tipe Penelitian

Tipe penelitian yang digunakan dalam penyusunan skripsi ini adalah Yuridis Normatif, artinya permasalahan yang diangkat, dibahas dan diuraikan dalam penelitian ini difokuskan dengan menerapkan kaidah-kaidah atau norma dalam hukum positif. Tipe penelitian yuridis normatif dilakukan dengan mengkaji berbagai macam aturan hukum yang bersifat konsep teoritis yang kemudian dihubungkan dengan permasalahan yang menjadi pokok pembahasan.⁶

1.4.2. Pendekatan Masalah

Di dalam suatu penelitian hukum terdapat beberapa macam pendekatan, yang dengan pendekatan tersebut, penulis mendapat informasi dari berbagai aspek mengenai isu hukum yang diangkat dalam permasalahan untuk kemudian dicari jawabannya. Di dalam penyusunan skripsi ini, penulis menggunakan 2 (dua) macam pendekatan, yaitu:

⁵ Jony Ibrahim 2006, *Teori dan Metodologi Penelitian Hukum Normatif Edisi Revisi*, Bandung, Banyumedia, Hlm.294

⁶ Peter Mahmud Marzuki 2016, *Penelitian Hukum (Edisi Revisi)*, Jakarta, Kencana Prenada media Group, hlm.194.

1. Pendekatan Undang-Undang (*Statute Approach*)

Pendekatan ini dilakukan dengan menelaah semua Undang-Undang dan regulasi yang bersangkutan paut dengan isu hukum yang sedang ditangani. Hasil dari telaah tersebut merupakan suatu argumen untuk memecahkan isu yang dihadapi.⁷ Terkait dengan isu hukum yang menjadi topik bahasan, yaitu perbuatan melanggar hukum yang mengakibatkan pemutusan hubungan kerja dosen Yayasan (studi kasus Putusan Mahkamah Agung Nomor 596 K/Pdt.Sus-PHI/2013) maka digunakan pendekatan perundang-undangan yang diharapkan mampu menjawab isu hukum tersebut.

2. Pendekatan Konseptual (*Conceptual Approach*)

Pendekatan konseptual, peneliti perlu merujuk prinsip-prinsip hukum yang dapat ditemukan dalam pandangan-pandangan para sarjana hukum ataupun doktrin-doktrin hukum.⁸ Selain dari pendekatan perundang-undangan konsep hukum yang dapat menjawab isu hukum lainnya yaitu dengan menggunakan pendekatan konseptual. Guna dapat menjawab isu hukum yang menjadi pokok permasalahan, maka pendekatan konseptual digunakan untuk memahami lebih mendalam terkait dengan prinsip-prinsip, baik melalui doktrin-doktrin hukum maupun pandangan-pandangan hukum. Konsep-konsep yang berkaitan dengan perbuatan melanggar hukum yang mengakibatkan pemutusan hubungan kerja dosen Yayasan (studi kasus Putusan Mahkamah Agung Nomor 596 K/Pdt.Sus-PHI/2013) akan mampu membantu menjawab isu hukum yang menjadi topik permasalahan.

1.4.3. Bahan Hukum

Bahan hukum merupakan sarana dari suatu penulisan yang digunakan untuk memecahkan permasalahan yang ada sekaligus memberikan preskripsi mengenai apa yang seharusnya. Sumber bahan hukum yang digunakan dalam penulisan skripsi ini meliputi sumber-sumber penelitian hukum yang berupa bahan hukum primer, bahan hukum sekunder dan bahan non hukum, yaitu:

⁷ *Ibid*, hlm 93.

⁸ Peter Mahmud Marzuki, *op.cit*, hlm. 115

1.4.3.1 Bahan Hukum Primer

Bahan hukum primer merupakan bahan hukum yang bersifat autoritatif, artinya mempunyai otoritas. Bahan-bahan hukum primer terdiri dari perundang-undangan, catatan-catatan resmi atau risalah dalam pembuatan perundang-undangan dan putusan hakim.⁹

- 1) Kitab Undang-Undang Hukum Perdata.
- 2) Undang-Undang Nomor 16 Tahun 2001 tentang Yayasan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2001 Nomor 112; Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4132).
- 3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39 ; Tambahan Lebaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) .
- 4) 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 4247).
- 5) Undang-Undang Nomor 28 Tahun 2004 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 16 Tahun 2001 Tentang Yayasan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 115; Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4430).
- 6) Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 10; Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4586).
- 7) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 4 Tahun 2004 tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi.
- 8) Surat Edaran Menakertrans No. SE-13/MEN/SJ-HK/I/2005 tertanggal 7 Januari 2005.
- 9) Yurisprudensi Nomor 1081 K/Pdt/2000 *jo.* Nomor 624/Pdt/1998/PT. DKI *jo.* Nomor 401/Pdt.G/1997/PN Jak.Sel.
- 10) Putusan Hakim Pengadilan Hubungan Industrial Nomor 14/G/2013/PHI.Sby.
- 11) Putusan Mahkamah Agung Nomor: 596K/Pdt.Sus-PHI/2013.

⁹ Peter Mahmud Marzuki, *Op. Cit.* hlm 181.

Bahan hukum diatas akan dijadikan acuan atau dasar utama dalam penulisan skripsi ini. Permasalahan yang dikaji dalam skripsi ini akan ditinjau penyelesaiannya berdasarkan bahan hukum diatas.

1.4.3.2 Bahan Hukum Sekunder

Bahan-bahan hukum sekunder merupakan semua publikasi tentang hukum yang bukan merupakan dokumen-dokumen resmi. Publikasi tentang hukum meliputi buku-buku teks, kamus-kamus hukum, jurnal-jurnal hukum, dan komentar-komentar atas putusan pengadilan.¹⁰ Dalam bahan hukum sekunder yang terutama adalah buku teks, karena buku teks berisi mengenai prinsip-prinsip dasar ilmu hukum dan pandangan-pandangan klasik para sarjana yang mempunyai klasifikasi tinggi. Kegunaan bahan hukum sekunder adalah memberikan kepada peneliti semacam “petunjuk” ke arah mana peneliti melangkah.¹¹

1.4.3.3 Bahan Non Hukum

Selain sumber-sumber penelitian bahan hukum primer dan sekunder, penulis juga menggunakan bahan non hukum. Bahan-bahan non hukum berupa buku-buku mengenai ilmu politik, ekonomi, sosiologi, filsafat, kebudayaan ataupun laporan-laporan penelitian non hukum dan jurnal-jurnal non hukum sepanjang mempunyai relevansi dengan topik penelitian. Bahan non hukum dimaksudkan untuk memperkaya dan memperluas wawasan peneliti.¹²

1.4.4. Analisis Bahan Hukum

Proses analisa hukum merupakan proses menemukan jawaban dari pokok permasalahan hukum yang diangkat dalam skripsi ini. Proses tersebut dimulai dari pengumpulan bahan-bahan untuk disusun secara sistematis dan dilanjutkan

¹⁰ *Ibid.* hlm. 181.

¹¹ *Ibid.*, hlm. 196.

¹² *Ibid.*, hlm. 183.

dengan menganalisa bahan penelitian secara cermat. Proses menemukan jawaban atas permasalahan yang mana dilakukan dengan tahap-tahap sebagai berikut¹³:

1. Mengidentifikasi fakta hukum dan mengeliminasi hal-hal yang tidak relevan untuk menetapkan permasalahan yang hendak diajukan;
2. Pengumpulan bahan-bahan hukum dan sekiranya dipandang memiliki relevan juga bahan-bahan non hukum;
3. Melakukan telaah atas permasalahan yang diajukan berdasarkan bahan-bahan yang telah dikumpulkan;
4. Menarik kesimpulan dalam bentuk argumentasi yang menjawab permasalahan yang diajukan;
5. Memberikan preskripsi atau hal yang sebenarnya harus dilakukan berdasarkan argumentasi yang telah dibangun dalam kesimpulan.

Dalam membuat skripsi ini, berdasarkan analisa dari bahan-bahan hukum yang sesuai dari langkah-langkah penelitian hukum tersebut, agar mendapatkan hasil analisa yang memberikan pemahaman atas isu hukum yang dibahas sebagai permasalahan dalam skripsi ini yaitu terhadap Perbuatan Melanggar Hukum dalam Putusan Mahkamah Agung Nomor 596 K/Pdt.Sus-PHI/2013. Melalui langkah-langkah tersebut maka akan didapatkan hasil analisa yang memberikan pemahaman atas isu hukum yang dihadapi, sehingga penelitian hukum ini dapat menemukan kesimpulan yang tepat.

¹³*Ibid*, hlm. 213.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Pemutusan Hubungan Kerja

2.1.1 Pengertian Pemutusan Hubungan Kerja

Proses Hubungan Industrial antara pengusaha dan pekerja tidak selamanya berjalan sesuai dengan harapan, kemungkinan timbul perselisihan diantara keduanya sangat mungkin terjadi. Baik berupa perselisihan mengenai hak, kepentingan para pihak, maupun PHK. Hubungan keduanya, antara pengusaha dan pekerja akan tetap berlangsung apabila kedua belah pihak saling menjaga keharmonisan dan saling membutuhkan.

PHK atau suatu pengakhiran hubungan kerja, dapat timbul karena berakhirnya waktu tertentu yang telah disepakati oleh pengusaha dan pekerja, dan dapat terjadi karena kondisi alamiah seperti meninggalnya pekerja, sukarela mengundurkan diri, pensiun, dan tidak jarang PHK diawali dengan adanya perselisihan hubungan industrial. Pemerintah mengeluarkan rambu-rambu berupa aturan-aturan ketenagakerjaan demi terwujudnya hubungan kerja yang harmonis antara pengusaha dengan pekerja.¹⁴

Pengertian PHK terdapat pada Pasal 1 Ketentuan Umum Angka 25 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah “Pengakhiran hubungan kerja karena satu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara buruh/pekerja dan pengusaha.” Penyelesaian PHK secara khusus diatur didalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI).

Berakhirnya hubungan kerja bagi pekerja berarti hilangnya mata pencaharian. Karena PHK bagi pihak pekerja/buruh memberi pengaruh

¹⁴ Sri Subiandini Gultom 2008, *Aspek Hukum Hubungan Industrial*, Jakarta, Inti Prima Promosindo, hlm. 14.

psikologis, ekonomis dan finansial.¹⁵ Sehubungan dengan akibat yang ditimbulkan dengan adanya PHK khususnya bagi pekerja dan keluarganya.

Pemerintah berupaya untuk mencegah terjadinya PHK bagi pekerja. Bahwa tidak ada yang mengharapkan terjadinya PHK, mengingat akibat yang ditimbulkan berdampak besar bagi kehidupan. Ditegaskan didalam Pasal 151 ayat (1), ayat (2), dan ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan:

- 1) Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi PHK.
- 2) Dalam hal segala upaya telah dilakukan, tetapi PHK tidak dapat dihindari, maka maksud PHK wajib dirundingkan oleh pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh atau dengan pekerja/buruh apabila pekerja/buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh.
- 3) Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud benar-benar tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Hubungan industrial yang tidak harmonis akibat timbulnya perselisihan diantara para pihak, apabila dibiarkan kondisi tersebut akan menciptakan suasana kerja yang tidak kondusif, akan sulit bagi para pihak untuk tetap mempertahankan hubungan diantara pengusaha dan pekerja. Salah satu cara yang dapat ditempuh adalah melalui Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Pengertian perselisihan hubungan industrial pada Pasal 1 Angka 22 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan “Perselisihan hubungan industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, dan perselisihan pemutusan hubungan kerja serta perselisihan antar

¹⁵ *Ibid*, , hlm. 174.

serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.” Berdasarkan pengertian tersebut, unsur perselisihan hubungan industrial terdiri atas:¹⁶

1. Subyeknya
 - a. Pengusaha atau gabungan pengusaha
 - b. Pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh
2. Obyek

Pertentangan pendapat yang terjadi diantara pengusaha dan pekerja yang mencakup empat jenis perselisihan, yaitu perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, serta perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh dan serikat pekerja/serikat buruh lainnya dalam satu perusahaan.

2.1.2 Syarat Pemutusan Hubungan Kerja

PHK tidak hanya terbatas pada pemberhentian pekerja saja, akan tetapi membatasi kesewenang-wenangan pengusaha dalam melakukan pemberhentian kepada pekerja. PHK harus didasarkan pada alasan-alasan pada ketentuan perundang-undangan yang berlaku, dalam rangka melindungi pekerja dan mewujudkan kesejahteraan pekerja sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan.

Pengusaha, pekerja termasuk serikat pekerja dan pemerintah dengan segala upaya menghindari agar tidak terjadi PHK. Apabila PHK tidak bisa dihindari lagi, keputusan pengusaha melakukan PHK harus memuat alasan-alasan tertentu yang telah diatur dalam Perjanjian Kerja (PK), Peraturan Perusahaan (PP), atau dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB), bahkan yang sudah diatur dalam eks Pasal 158 ayat (1), Pasal 163 ayat (1) dan ayat (2), Pasal 164 ayat (1) dan ayat (3), Pasal 167 ayat (1), dan Pasal 169 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dalam PHK dapat terjadi atas kehendak pengusaha, permohonan pekerja, atau demi hukum karena Putusan Pengadilan.

¹⁶ Abdul Khakim 2015, *Aspek Hukum Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Antara Peraturan dan Pelaksanaan)*, Bandung, Citra Aditya Bakti, hlm.90.

Berikut yang menjadi alasan untuk menunjang pembenaran PHK yang dilakukan oleh pengusaha/majikan atas diri seorang atau beberapa orang karyawan/pekerja/buruh pada dasarnya ialah:¹⁷

a. Alasan ekonomis, umpamanya:

Menurunnya hasil produksi yang dapat pula disebabkan oleh berbagai faktor, misalnya:

- a) Merosotnya kapasitas produksi perusahaan yang bersangkutan.
- b) Menurunnya permintaan masyarakat atas hasil produksi perusahaan yang bersangkutan.
- c) Menurunnya persediaan bahan dasar.
- d) Tidak lakunya hasil produksi yang lebih dahulu dilempar ke pasar dan sebagainya.

Yang semua ini secara langsung maupun tidak langsung jelas akan mengakibatkan:

- 1) Merosotnya penghasilan perusahaan.
- 2) Merosotnya kemampuan perusahaan tersebut untuk membayar upah atau gaji atau/imbalan kerja lain dalam keadaan yang sama dengan sebelumnya.
- 3) Maka perlu dilaksanakan rasionalisasi atau penyederhanaan yang berarti pengurangan karyawan dalam jumlah besar dalam perusahaan yang bersangkutan.

b. Alasan tentang diri pribadi karyawan/pekerja/buruh yang bersangkutan, umpamanya:

- 1) Tidak memiliki kemampuan kerja dan prestasi yang memadai selaras dengan target yang ditentukan, meskipun berbagai usaha dan waktu yang diberikan untuk memperbaikinya sudah cukup banyak.
- 2) Tidak memiliki tingkah laku yang baik, misalnya:
 - a) Tidak jujur/tidak dapat dipercaya.

¹⁷ Ridwan Halim dan Sri Subiandini 1987, *Sari Hukum Perburuhan Aktual*, Jakarta, Pradnya Paramita, hlm. 83.

- b) Kurang mempunyai rasa tanggung jawab terhadap pelaksanaan tugasnya.
 - c) Tidak sopan/suka atau pernah bertindak kurang ajar kepada majikan.
 - d) Sering mangkir tanpa alasan.
 - e) Suka bertindak menjadi pengacau/penyebab huru-hara atau penghasut para karyawan lainnya untuk melakukan berbagai macam tindakan melanggar hukum, baik diluar apalagi di dalam yang harusnya diembannya.
 - f) Tidak memiliki jiwa kesetiaan yang sepadan dengan beratnya tugas yang harus diembannya.
 - g) Sering tidak mematuhi tugas/perintah yang selayaknya ditaati.
 - h) Terkena hukuman penjara yang cukup lama sebagai akibat kesalahan yang telah dilakukannya baik di dalam maupun diluar kerja dan sebagainya.
- c. Alasan lain yang bersumber dari keadaan yang luar biasa, umpamanya:
- 1) Karena keadaan perang yang tidak memungkinkan diteruskannya hubungan kerja.
 - 2) Karena bencana alam yang menghancurkan tempat kerja dan sebagainya.
 - 3) Karena perusahaan lain yang menjadi penyelenggara pekerjaan yang bersangkutan ternyata tidak mampu lagi meneruskan pengadaan lapangan kerja yang selama ini ada, sedangkan perusahaan/majikan yang secara langsung mempekerjakan para karyawan selama ini hanyalah merupakan kuasa yang bertindak untuk dan atas nama perusahaan lain yang menjadi penyelenggara atau pengadaan lapangan pekerjaan tersebut.
 - 4) Karena meninggalnya majikan dan tidak adanya ahli waris yang mampu melanjutkan hubungan kerja dengan karyawan yang bersangkutan.

Di dalam eks Pasal 158 ayat (1) dan Pasal 161 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menjadi syarat pengusaha/majikan dapat melakukan PHK, sebagai berikut:

a) Karena kesalahan berat

Kesalahan berat atau kesalahan besar ini adalah suatu kesalahan yang menimbulkan suatu alasan mendesak bagi pengusaha untuk melakukan PHK sebagaimana diatur didalam eks Pasal 158 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Bahwa pengusaha dapat memutuskan hubungan kerja dengan alasan pekerja/buruh telah melakukan kesalahan berat yang meliputi:

- 1) Melakukan penipuan, pencurian atau penggelapan barang dan/atau uang milik perusahaan;
- 2) Memberikan keterangan palsu atau keterangan yang dipalsukan sehingga merugikan perusahaan;
- 3) Mabok, meminum minuman keras yang memabukkan, memakai dan/atau mengedarkan obat bius atau narkoba, psikotropika dan zat adiktif lainnya di lingkungan kerja;
- 4) Melakukan perbuatan asusila atau perjudian di lingkungan kerja;
- 5) Menyerang, menganiaya, mengancam, atau mengintimidasi teman sekerja atau pengusaha dilingkungan kerja;
- 6) Membujuk teman sekerja atau pengusaha untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan;
- 7) Dengan ceroboh atau sengaja membiarkan teman sekerja atau pengusaha dalam keadaan bahaya di tempat kerja;
- 8) Membongkar atau membocorkan rahasia perusahaan yang harusnya dirahasiakan kecuali untuk kepentingan negara; atau
- 9) Melakukan perbuatan lainnya dilingkungan perusahaan yang diancam pidana penjara 5 (lima) tahun atau lebih.

b) Karena kesalahan ringan

Merupakan kesalahan yang terjadi bukan karena kemauan dari pekerja, akan tetapi akibat kurang pengetahuan dan kemampuan dalam mengerjakan sesuatu yang menjadi tanggung jawabnya. Ketentuan ini diatur didalam Pasal 161 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yaitu:

“Dalam hal pekerja/buruh melakukan pelanggaran yang diatur di dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, pengusaha dapat melakukan PHK, setelah kepada pekerja/buruh yang bersangkutan diberikan surat peringatan pertama, kedua dan ketiga secara berturut-turut”.

Surat Peringatan yang telah diberikan sebanyak 3 (tiga) kali, secara berturut-turut kepada pekerja yang bersangkutan, masing-masing berlaku untuk paling lama 6 (enam) bulan, pekerja akan mendapat sanksi terakhir berupa PHK.

Ketentuan yang menjadi syarat PHK, selain diatur di dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, diatur juga didalam Bagian 5 Berbagai Cara Berakhirnya Hubungan Kerja yang Terjadi Karena Perjanjian Kerja Pasal 1603 huruf e dan Pasal 1603 huruf j KUHPerduta yang menyebutkan bahwa:

a. Pasal 1603 huruf e KUHPerduta

“Hubungan kerja berakhir demi hukum dengan lewatnya waktu yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, Undang-Undang atau kebiasaan.”

b. Pasal 1603 huruf j KUHPerduta

“Hubungan kerja berakhir dengan meninggalnya pekerja/buruh.”

Di dalam Pasal 1603 huruf k KUHPerduta menyebutkan bahwa hubungan kerja tidak berakhir dengan meninggalnya majikan, kecuali perjanjian kerja menyimpulkan sebaliknya.

PHK yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat antara pekerja dan pengusaha/majikan mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak. Perselisihan PHK antara lain mengenai sah atau tidaknya alasan PHK yang dijadikan dasar, dan juga mengenai besaran kompensasi atau pesangon atas PHK tersebut.

Selain syarat-syarat yang menjadi alasan penjatuhan PHK bagi pekerja, terdapat prosedur lanjutan untuk melakukan PHK. Akan tetapi pengusaha tidak dapat semerta-merta melakukan PHK, sesuai dengan Pasal 152 ayat (1) yaitu, “Permohonan penetapan pemutusan hubungan kerja diajukan secara tertulis

kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial disertai alasan yang menjadi dasarnya”.

Prosedur PHK bagi Pekerja Negeri Sipil (PNS) dan Pekerja Swasta sangatlah berbeda. Negara mengatur penuh terkait dengan prosedur PHK bagi PNS yang diatur di dalam Peraturan Pemerintah (PP) Nomor: 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Berbeda halnya bagi Pekerja swasta yang menggunakan Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, dan Perjanjian Kerja Bersama sebagai aturan tertulis yang memuat syarat-syarat kerja dan tata tertib perusahaan termasuk prosedur PHK.

2.2 Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Penyelesaian perselisihan hubungan kerja haruslah melalui beberapa mekanisme/tahapan sebelum mengajukan gugatan melalui Pengadilan Hubungan Industrial dan melalui kasasi ditingkat Mahkamah Agung. Wajib mengupayakan terlebih dahulu penyelesaian perselisihan dengan melalui musyawarah mufakat sesuai dengan Pasal 136 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Pasal 3 ayat (1) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Perselisihan PHK termasuk kategori perselisihan hubungan industrial bersama dengan perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan antar serikat pekerja dalam satu perusahaan. PHK timbul karena pertentangan atau ketidaksesuaian pendapat antara pekerja dan pengusaha/majikan mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak.

Ketentuan Undang-Undang yang memerintahkan untuk menempuh penyelesaian perselisihan dalam memecahkan suatu masalah dengan musyawarah mufakat merupakan jalan terbaik bagi para pihak untuk mencari jalan keluar menyelesaikan setiap permasalahan atau perselisihan yang dihadapi. Berikut mekanisme perundingan yang dapat ditempuh bagi para pihak:

1. Perundingan Bipartit

Perundingan Bipartit menurut Pasal 1 Angka 10 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yaitu “Perundingan antara pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha untuk menyelesaikan hubungan industrial.”

Perundingan bipartit disebut sebagai forum perundingan dua kaki antar pengusaha dan pekerja atau serikat pekerja. Dengan tujuan agar supaya kedua belah pihak dapat mencapai kesepakatan dalam penyelesaian masalah mereka sebagai langkah awal dalam penyelesaian perselisihan.

Apabila tercapai kesepakatan diantara keduanya, maka para pihak membuat perjanjian bersama yang mereka tandatangani. Apabila gagal mencapai kesepakatan, maka pekerja dan pengusaha harus menghadapi prosedur penyelesaian melalui Perundingan Tripartit.

2. Perundingan Tripartit

Perundingan ini merupakan penyelesaian perselisihan hubungan industrial dengan 3 (tiga) forum yang dapat dipilih oleh kedua belah pihak berupa:

a. Mediasi

Mediasi menurut Pasal 1 Angka 11 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perburuhan adalah “Penyelesaian perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih mediator yang netral.”

b. Konsiliasi

Konsiliasi menurut Pasal 1 Angka 13 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perburuhan adalah “Penyelesaian perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja atau perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih konsiliator netral.”

c. Arbitrase

Arbitrase menurut Pasal 1 Angka 15 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perburuhan adalah “Penyelesaian suatu perselisihan kepentingan, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan, di luar Pengadilan Hubungan Industrial melalui kesepakatan tertulis dari para pihak yang berselisih untuk menyerahkan penyelesaian perselisihan kepada arbiter yang putusannya mengikat para pihak dan bersifat final.”

2.2.1. Pengadilan Hubungan Industrial

Pengadilan Hubungan Industrial adalah pengadilan khusus yang dibentuk di lingkungan pengadilan negeri yang berwenang memeriksa, mengadili dan memberi putusan terhadap perselisihan hubungan industrial.¹⁸ Bagi para pihak yang menolak anjuran mediator dalam proses mediasi ataupun menolak anjuran konsiliator dalam proses konsiliasi, maka dapat mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial. Pada Pasal 56 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Pengadilan Hubungan Industrial bertugas dan berwenang memeriksa dan memutus:

- 1) Di tingkat pertama mengenai perselisihan hak;
Berupa perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak, akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.
- 2) Di tingkat pertama mengenai perselisihan PHK;
Berupa perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak.
- 3) Di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan kepentingan;

¹⁸ Agn. B. Nemen dan Florenciaoy Gloria 2008, *Panduan Praktis Menghitung Pesangon*, Jakarta, Forum Sahabat, hlm. 38.

Berupa perselisihan yang timbul dalam hubungan kerja karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai perbuatan, dan/atau perubahan syarat-syarat kerja yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, atau peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

- 4) Di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan antar serikat pekerja/dalam satu perusahaan.

Yaitu perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh dengan serikat pekerja/serikat buruh lain yang dalam satu perusahaan, karena tidak adanya penyesuaian paham mengenai keanggotaan, pelaksanaan hak dan kewajiban keserikatan pekerjaan.

2.2.2. Mahkamah Agung

Dalam rangka menjamin proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang cepat, tepat, adil dan murah, sesuai dengan ketentuan Pasal 4 ayat (2) Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2004 tentang Kekuasaan Kehakiman, dalam prosesnya tidak dikenal lembaga banding. Di dalam perselisihan ini dapat langsung dimintakan kasasi ke Mahkamah Agung. Jika Pengadilan Hubungan Industrial memutuskan perselisihan hak atau perselisihan PHK, maka pihak yang tidak puas atas putusan tersebut dapat mengajukan kasasi ke Mahkamah Agung. Putusan Pengadilan Hubungan Industrial di dalam perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja dalam satu perusahaan merupakan putusan yang mempunyai kekuatan hukum tetap.

Dalam tingkat kasasi, Mahkamah Agung berwenang untuk membatalkan putusan yang disebabkan antara lain:¹⁹

- 1) Pengadilan tidak berwenang atau melampaui batas wewenangnya;
- 2) Majelis hakim salah menerapkan atau melanggar hukum yang berlaku;
- 3) Majelis hakim lalai memenuhi syarat-syarat yang diwajibkan Undang-Undang yang mengancam kelalaian itu dengan batalnya perbuatan yang bersangkutan.

¹⁹ *Ibid*, hlm. 43.

2.3 Melanggar Hukum

2.3.1 Pengertian Melanggar Hukum

Hukum berperan sebagai penjamin kepastian hukum dalam masyarakat yang memiliki sifat mengatur dan memaksa serta memberikan sanksi yang tegas terhadap siapa yang tidak mau menaatinya. Inilah semua akibat dari suatu perbuatan melanggar hukum, dilihat dari sudut kemasyarakatan.²⁰ Pengertian perbuatan melanggar hukum dalam arti materiil pada Pasal 1365 KUHPerdara adalah “Tiap perbuatan melanggar hukum yang membawa kerugian kepada seorang lain, mewajibkan orang yang karena salahnya menerbitkan kerugian itu mengganti kerugian tersebut.”

Di dalam Pasal 1365 KUHPerdara tidak membedakan hal kesengajaan dari hal kurang berhati-hati, melainkan hanya mengatakan, bahwa harus ada kesalahan (*schuld*) di pihak pembuat perbuatan melanggar hukum, agar si pembuat itu dapat diwajibkan membayar ganti kerugian. Maka dalam hukum perdata menurut KUHPerdara tidak perlu sangat dihiraukan, apa ada kesengajaan atau kurang berhati-hati.”²¹

Di dalam bukunya, Wirjono Prodjodikoro menyebutkan pengertian perbuatan melanggar hukum, bahwa perbuatan itu mengakibatkan keguncangan dalam neraca keseimbangan dari masyarakat. Dan keguncangan ini tidak hanya terdapat, apabila peraturan-peraturan hukum dalam suatu masyarakat dilanggar (langsung), melainkan juga, apabila peraturan-peraturan kesusilaan, keagamaan dan sopan santun dalam masyarakat dilanggar (langsung).²²

Terminologi perbuatan melanggar hukum merupakan terjemahan dari kata *onrechtmatige daad* (bahasa Belanda) atau dalam bahasa Inggris dikenal dengan istilah ‘*tort*’. Beberapa sarjana ada yang menggunakan istilah ‘melanggar’ ada juga yang menggunakan istilah ‘melawan’ dalam menerjemahkan *onrechtmatige*

²⁰ Wirjono Prodjodikoro 1967, *Perbuatan Melanggar Hukum Dipandang Dari Sudut Hukum*, Jakarta, Sumur Bandung, hlm. 10.

²¹ *Ibid.*, hlm.28

²² *Ibid.*, hlm. 12.

daad. Wirjono Projodikoro, menterjemahkan kata *onrechtmatige daad* menjadi ‘perbuatan melanggar hukum’ sementara M.A. Moegni Djojodordjo, Mariam Darus Badruzaman, Sri Soedewi Masjchoen Sofwan, I.S. Adiwimarta, dan Setiawan, menerjemahkannya menjadi ‘perbuatan melawan hukum’.²³ Pada dasarnya, perbuatan melanggar hukum yang dilakukan oleh seseorang timbul dari kesalahan yang menimbulkan kerugian, sehingga perlu ada pertanggungjawaban dalam penggantian kerugian tersebut yang disebut dengan ganti rugi.

2.3.2 Kriteria Melanggar Hukum

Perbuatan Melanggar Hukum (*Onrechtmatige Daad*) diatur oleh ketentuan atau dasar hukum, di dalam Pasal 1365 KUHPerdara yaitu “Tiap perbuatan melanggar hukum, yang membawa kerugian kepada orang lain, mewajibkan orang yang karena salahnya menerbitkan kerugian itu, mengganti kerugian tersebut.” Berdasarkan Pasal di atas, terdapat lima unsur gugatan perbuatan melanggar hukum yang harus dipenuhi;

1. adanya perbuatan;

Suatu perbuatan melanggar hukum diawali oleh perbuatan si pelakunya. Umumnya diterima anggapan bahwa dengan perbuatan disini dimaksudkan, baik berbuat sesuatu (secara aktif) maupun tidak berbuat sesuatu (dalam arti pasif), misalnya tidak berbuat sesuatu padahal ia berkewajiban untuk membantunya, kewajiban mana timbul dari hukum yang berlaku (karena ada juga kewajiban yang timbul dari kontrak). Karena itu terhadap perbuatan melanggar hukum tidak ada unsur persetujuan atau kata sepakat dan tidak ada juga unsur “kausalitas yang diperbolehkan” sebagai mana yang terdapat dalam kontrak.²⁴

²³ Rosa Agustina dkk 2012, *Hukum Perikatan (Law of Obligations)*, Denpasar, Pustaka Larasan, hlm. 3.

²⁴ Syahrul Machmud 2008, *Penegakan Hukum dan Perlindungan Hukum bagi Dokter yang Diduga Melakukan Medikal Malpraktek*, Bandung, Mandar Maju, hlm. 185.

2. perbuatan itu melanggar hukum;

Suatu perbuatan yang melanggar hak subyektif orang lain atau yang bertentangan dengan kewajiban hukum dari si pembuat sendiri yang telah diatur dalam Undang-Undang.²⁵

3. adanya kerugian;²⁶

1) Kerugian materiil, dimana kerugian materiil dapat terdiri dari kerugian yang nyata-nyata diderita dan keuntungan yang seharusnya diperoleh. Jadi pada umumnya diterima bahwa si pembuat perbuatan melanggar hukum harus mengganti kerugian tidak hanya untuk kerugian yang nyata-nyata diderita, juga keuntungan yang seharusnya diperoleh.

2) Kerugian idiil, dimana perbuatan melanggar hukum pun dapat menimbulkan kerugian yang bersifat idiil seperti ketakutan, sakit dan kehilangan kesenangan hidup

4. adanya kesalahan;²⁷

1) Objektif, yaitu dengan dibuktikan bahwa dalam keadaan seperti itu manusia yang normal dapat menduga kemungkinan akan timbulnya akibat dan kemungkinan ini akan mencegah manusia yang baik untuk berbuat atau tidak berbuat.

2) Subyektif, yaitu dengan dibuktikan bahwa apakah si pembuat berdasarkan keahlian yang ia miliki dapat menduga akan akibat dari perbuatannya.

5. adanya hubungan sebab akibat (kausalitas) antara perbuatan melanggar hukum dengan akibat yang ditimbulkan.

Untuk memecahkan hubungan kausalitas antara perbuatan melanggar hukum dengan kerugian, terdapat dua teori yaitu:²⁸

1) *Condition sine qua non*, dimana menurut teori ini orang yang melakukan perbuatan melanggar hukum selalu bertanggung jawab jika perbuatannya *condition sine qua non* menimbulkan kerugian (yang dianggap sebagai

²⁵ *Ibid*, hlm 185.

²⁶ *Ibid*, hlm 186

²⁷ *Ibid*, hlm. 186.

²⁸ *Ibid*, hlm. 186.

sebab dari pada suatu perubahan adalah semua syarat-syarat yang harus ada untuk timbulnya akibat).

- 2) *Adequate veroorzaking*, dimana menurut teori ini si pembuat hanya bertanggung jawab untuk kerugian yang selayaknya dapat diharapkan sebagai akibat daripada perbuatan melanggar hukum.

Suatu perbuatan dikatakan melanggar hukum, harus memenuhi unsur-unsur tersebut diatas dan berlaku kumulatif yaitu harus terpenuhi seluruhnya. Karena apabila perbuatan itu tidak memenuhi salah satu unsur yang ditetapkan oleh ketentuan hukum, maka perbuatan itu tidak dapat dikatakan sebagai perbuatan melanggar hukum.

2.4 Dosen

2.4.1 Pengertian Dosen

Pengertian dosen menurut Pasal 1 Angka 2 Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, “Dosen adalah pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarkan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat.”

Dosen sebagai tenaga kerja profesional bertanggung jawab untuk meningkatkan mutu pendidikan nasional dan pelestarian nilai moral. Tanggung jawab dosen diwujudkan dalam bentuk perilaku dan keteladanan yang mencitrakan sebagai profesi pendidik terhormat. Profesi sendiri adalah suatu bentuk pekerjaan yang mengharuskan pelakunya memiliki pengetahuan tertentu yang diperoleh melalui pendidikan formal. Apabila dosen dipandang sebagai sebuah profesi maka akan menuntut seorang dosen untuk memiliki pengetahuan dan keahlian khusus. Sehingga dalam menjalankan profesinya dibutuhkan etika yang mengatur pelaksanaan tugas dosen.²⁹

²⁹ Arum Ardianingsih dan Siti Yunitarini 2012, *Etika, Profesi Dosen dan Perguruan Tinggi: Sebuah Kajian Konseptual*.www.media.neliti.com/media/publications/5150-ID-etika-profesi-dosen-dan-perguruan-tinggi-sebuah-kajian-konseptual.pdf (diakses pada tanggal 8 Juli 2017)

2.4.2. Hak dan Kewajiban Dosen

Hak merupakan sesuatu yang harus diperoleh. Dalam kaitannya mengenai kewajiban yang telah dijalankannya. Dalam teori *Joel Feinberg* dinyatakan bahwa pemberian hak penuh adalah kesatuan dari klaim yang absah (keuntungan yang didapat dari pelaksanaan hak yang disertai pelaksanaan kewajiban). Dengan demikian keuntungan dapat diperoleh dari pelaksanaan hak bila disertai dengan pelaksanaan kewajiban. Hal itu berarti antara hak dan kewajiban merupakan dua hal yang tidak dapat dipisahkan perwujudannya.

Dosen memiliki tanggung jawab besar untuk menjadi tenaga pendidik yang profesional sekaligus seorang ilmuwan. Sebagai pihak yang turut andil di dalam penyelenggaraan pendidikan, dosen memiliki hak dan kewajiban menyangkut dunia pendidikan yang digeluti. Hak dan kewajiban dosen ini dituangkan dalam Pasal 51 ayat (1) dan Pasal 60 Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen sehingga setiap dosen mendapatkan perlindungan terhadap hak yang dimiliki dan melaksanakan sesuatu yang telah menjadi kewajibannya.

Menurut Pasal 51 ayat (1) Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, dalam melaksanakan tugas keprofesionalan, dosen berhak:

- a. memperoleh penghasilan di atas kebutuhan hidup minimum dan jaminan kesejahteraan sosial;
- b. mendapatkan promosi dan penghargaan sesuai dengan tugas dan prestasi kerja;
- c. memperoleh perlindungan dalam melaksanakan tugas dan hak atas kekayaan intelektual;
- d. memperoleh kesempatan untuk meningkatkan kompetensi, akses sumber belajar, informasi, sarana dan prasarana pembelajaran, serta penelitian dan pengabdian kepada masyarakat;
- e. memiliki kebebasan akademik, mimbar akademik, dan otonomi keilmuan;
- f. memiliki kebebasan dalam memberikan penilaian dan menentukan kelulusan peserta didik; dan

- g. memiliki kebebasan untuk berserikat dalam organisasi profesi/organisasi profesi keilmuan.

Menurut Pasal 60 Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, dalam melaksanakan tugas keprofesionalan, dosen berkewajiban:

- a. melaksanakan pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat;
- b. merencanakan, melaksanakan proses pembelajaran, serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran;
- c. meningkatkan dan mengembangkan kualifikasi akademik dan kompetensi secara berkelanjutan sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni;
- d. bertindak objektif dan tidak diskriminatif atas dasar pertimbangan jenis kelamin, agama, suku, ras, kondisi fisik tertentu, atau latar belakang sosio ekonomi peserta didik dalam pembelajaran;
- e. menjunjung tinggi peraturan perundang-undangan, hukum, dan kode etik, serta nilai-nilai agama dan etika; dan memelihara dan memupuk persatuan dan kesatuan bangsa.

2.4.3 Kode Etik Dosen

Kode etik merupakan kata yang berasal dari etika, dalam bahasa latin “*ethica*”, yang berarti falsafah moral. Secara etimologi kode etik berasal dari dua kata kode dan etik. Kode berasal dari bahasa Prancis *Code* yang artinya norma atau aturan. Bahwa pengertian tersebut, menyatakan kode etik adalah ilmu tentang norma atau tentang tingkah laku kehidupan manusia dalam masyarakat, yang dituangkan dalam suatu aturan tertulis. Kode etik tersebut menentukan tingkah laku itu benar atau salah, baik atau buruk atau sesuatu semacamnya. Etika memiliki peranan atau fungsi diantaranya yaitu:³⁰

- 1) Dengan etika seseorang atau kelompok dapat menegemukakan penilaian tentang perilaku manusia;

³⁰ www.media.neliti.com/media/publications/5150-ID-etika-profesi-dosen-dan-perguruan-tinggi-sebuah-kajian-konseptual.pdf (diakses pada tanggal 8 Juli 2017)

- 2) Menjadi alat kontrol atau menjadi rambu-rambu bagi seseorang atau kelompok dalam melakukan suatu tindakan atau aktivitasnya sebagai mahasiswa;
- 3) Etika dapat memberikan prospek untuk mengatasi kesulitan moral yang kita hadapi sekarang;
- 4) Etika dapat menjadi prinsip yang mendasar bagi mahasiswa dalam menjalankan aktivitas kemahasiswaanya
- 5) Etika menjadi penuntun agar dapat bersikap sopan, santun, dan dengan etika kita bisa dicap sebagai orang baik di dalam masyarakat.

Dosen yang tugas utamanya dalam bidang pengajaran dituntut memiliki empat kompetensi, yaitu kompetensi bidang studi, kompetensi pemahaman tentang peserta didik, kompetensi penguasaan pembelajaran yang mendidik, dan kompetensi pengembangan kepribadian dan keprofesionalan. Dalam rangka terselenggaranya kompetensi tersebut dengan baik, maka perlu dibuat ketentuan atas dasar nilai-nilai atau norma-norma sebagai suatu ketentuan yang mengikat, yang disebut kode etik akademik dan integritas moral.

Kode Etik Dosen diberlakukan untuk dosen dalam rangka mengemban tugas dan kewajibannya sebagai pribadi maupun sivitas akademika sesuai dengan sifat dan hakikatnya yang semenjak dahulu seorang pendidik mempunyai tempat yang terhormat, karena menjadi panutan dan teladan bagi para peserta didiknya. Untuk mewujudkan keluhuran profesi dosen maka diperlukan suatu pedoman sikap, tingkah laku, dan perbuatan di dalam melaksanakan tugas dan kehidupan sehari-hari yang berupa Kode Etik Dosen.

Kode etik dosen diatur dalam Pasal 7 ayat (2) Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen yaitu “Pemberdayaan profesi guru atau pemberdayaan profesi dosen diselenggarakan melalui pengembangan diri yang dilakukan secara demokratis, berkeadilan, tidak diskriminatif, dan berkelanjutan dengan menjunjung tinggi hak asasi manusia, nilai keagamaan, nilai kultural, kemajemukan bangsa, dan kode etik profesi.” Berbeda halnya dengan kode etik guru yang diatur untuk seluruh guru di Indonesia, kode etik dosen diatur lebih lanjut dengan keputusan masing-masing perguruan tinggi negeri maupun swasta.

Etika dalam berprofesi ini keberadaannya sangat penting dalam memberikan pedoman seorang dosen dalam menjalankan tugasnya dengan baik, sebagaimana dalam menjalankan tanggung jawabnya yang disebut dengan Tri Dharma perguruan tinggi, meliputi pendidikan dan pengajaran, penelitian dan pengabdian. Dosen juga dipandang sebagai kelompok yang profesional yang berarti seorang ahli dibidangnya. Sehingga seorang dosen wajib menjunjung tinggi perilaku dan keteladanan.

2.5 Yayasan

2.5.1 Pengertian Yayasan

Yayasan di dalam era ini sangat berkembang pesat di Indonesia dengan berbagai kegiatan, maksud, dan tujuan. Landasan hukum terkait dengan Yayasan diatur dalam Undang-Undang Nomor 16 Tahun 2001 tentang Yayasan, yang kemudian telah diperbaharui dengan Undang-Undang Nomor 28 Tahun 2004, dan masih berlaku sampai dengan sekarang. Pengertian Yayasan yang tertuang diadalam Pasal 1 ketentuan umum, Undang-Undang Nomor 16 Tahun 2001 tentang Yayasan yaitu “Badan hukum yang terdiri atas kekayaan yang dipisah dan di peruntukkan untuk mencapai tujuan tertentu di bidang sosial, keagamaan dan kemanusiaan, yang tidak mempunyai anggota.”

Dalam pasal tersebut menegaskan bahwa Yayasan merupakan suatu badan hukum yang dijalankan bukanlah semata-mata untuk mencari keuntungan (*non profit oriented*). Asas *nirlaba* atau *non profit* adalah tidak mencari laba atau keuntungan. Suatu keuntungan dapat terjadi jika suatu modal jika diusahakan ternyata memperoleh hasil yang melebihi modal tersebut. Untuk *nirlaba* atau *non profit*, modal yang ada tidak diolah untuk memperoleh keuntungan, melainkan untuk melakukan kegiatan yang bermanfaat bagi masyarakat.³¹

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, istilah Yayasan adalah badan hukum yang tidak mempunyai anggota, dikelola oleh sebuah pengurus dan didirikan untuk tujuan sosial (mengusahakan layanan dan bantuan seperti sekolah,

³¹ Gatot Suparmono, 2008, *Hukum Yayasan di Indonesia*, Rineka Cipta, Jakarta, hlm. 110.

rumah sakit).³² Sebelum Undang-Undang Nomor 16 Tahun 2001 *jo* Undang – Undang Nomor 28 Tahun 2004 ada, tidak ada yang mengatur tentang badan hukum Yayasan, hanya dalam beberapa Pasal pada KUHPerdara yang menyinggung adanya Lembaga Yayasan seperti Pasal 365, Pasal 899, Pasal 900, dan Pasal 1680.

Menurut Scholten, Yayasan adalah badan hukum yang mempunyai harta kekayaan sendiri yang bersal dari suatu perbuatan pemisahan, mempunyai tujuan tertentu, dan mempunyai organ Yayasan. Menurutnya Yayasan adalah badan hukum yang memenuhi unsur – unsur :³³

- a. Mempunyai harta kekayaan sendiri, yang berasal dari suatu perbuatan hukum pemisahan;
- b. Mempunyai tujuan sendiri (tertentu);
- c. Mempunyai alat perlengkapan (organisasi).

Di dalam Pasal 11 ayat (1) s/d ayat (6) dan Pasal 24 ayat (1) s/d ayat (6) Undang-Undang Nomor 28 Tahun 2004 menyatakan bahwa, untuk mendapatkan status badan hukum maka suatu Yayasan memerlukan suatu proses untuk memperoleh pengesahan dari Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia dan diumumkan dalam Tambahan Berita Negara Republik Indonesia. Dengan dilaksanakan pengesahan dari Menteri Hukum Dan Hak Asasi Manusia maka resmilah Yayasan sebagai Badan Hukum karena ini merupakan syarat mutlak Yayasan untuk diakui sebagai badan hukum. Fungsi pengesahan ini yaitu untuk keabsahan suatu badan hukum sehingga badan hukum tersebut tidak bertentangan dengan Perundang-undangan yang ada, hal ini dimaksudkan agar tidak ada penipuan.

2.5.2 Statuta Yayasan

Pengertian statuta menurut Pasal 1 Angka 16 Peraturan Pemerintah Nomor 4 Tahun 2014 tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan

³² www.kbbi.web.id/Yayasan (diakses pada tanggal 1 Juli 2017)

³³ Rochmat Soemitro 1993, *Hukum Perseroan terbatas, Yayasan dan Wakaf*, Bandung, Eresco, hlm. 165.

Perguruan Tinggi, yaitu “Peraturan dasar Pengelolaan Perguruan Tinggi yang digunakan sebagai landasan penyusunan peraturan dan prosedur operasional Perguruan Tinggi.” Perguruan tinggi yang dimaksud di dalam Pasal 1 Peraturan Pemerintah Nomor 4 Tahun 2014 tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi adalah “Jenjang pendidikan tinggi setelah pendidikan menengah yang mencakup program diploma, program sarjana, program magister, program doktor, dan program profesi, serta program spesialis, yang diselenggarakan oleh Perguruan Tinggi berdasarkan kebudayaan bangsa Indonesia.”

Perguruan tinggi yang ada di Indonesia berupa perguruan tinggi negeri dan perguruan tinggi swasta. Dalam hal ini perguruan tinggi swasta yang memiliki peraturan yang mengatur keberlangsungan suatu perguruan tinggi swasta yang disebut Statuta perguruan tinggi swasta (selanjutnya disebut Statuta Yayasan) merupakan dasar acuan dalam rangka pengelolaan penyelenggaraan Tridharma perguruan tinggi swasta. Statuta Yayasan menjadi sistem penyelenggaraan pendidikan tinggi di perguruan tinggi yang bersangkutan berdasarkan Standar Nasional Pendidikan Tinggi. Statuta Yayasan di bentuk berdasarkan regulasi perundang-undangan pada masing-masing perguruan tinggi.

Peraturan Pemerintah Nomor 4 Tahun 2014 tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi yang mengatur terkait dengan Statuta Yayasan ini menegaskan bahwa, perguruan tinggi memiliki otonomi sendiri untuk mengelola sendiri lembaganya sebagai pusat penyelenggaraan Tridharma Perguruan Tinggi. Otonomi dimaksud terdiri atas:³⁴

- 1) Otonomi di bidang akademik (meliputi penetapan norma dan kebijakan operasional serta pelaksanaan pendidikan, penelitian, dan pengabdian masyarakat);

³⁴ Kemenristekdikti Maluku, 2014, *Pemerintah Terbitkan Aturan Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi*www.kopertis12.or.id/2014/02/26/pp-no-4-Tahun-2014-tentang-penyelenggaraan-pendidikan-tinggi-dan-pengelolaan-perguruan-tinggi.html (diakses pada tanggal 8 Juli 2017)

- 2) Otonomi di bidang non akademik (meliputi penetapan norma dan kebijakan operasional serta pelaksanaan organisasi, keuangan, kemahasiswaan, ketenagakerjaan, dan sarana prasarana).

Statuta sebagai suatu landasan aturan, yang merupakan salah satu bentuk keputusan sebagai pedoman yang harus ditaati dan dilaksanakan, agar terciptanya suatu ketertiban dan kehidupan yang teratur.

2.6 Putusan

2.6.1 Pengertian Putusan

Putusan yang diucapkan oleh hakim karena jabatannya dalam persidangan perkara pidana yang terbuka untuk umum setelah melalui proses dan prosedural hukum acara pidana pada umumnya berisikan amar pemidanaan atau bebas atau pelepasan dari segala tuntutan hukum dibuat dalam bentuk tertulis dengan tujuan menyelesaikan perkara.³⁵ Suatu Putusan diambil untuk memutus suatu perselisihan atau sengketa (perkara), yang merupakan tindakan akhir dari Hakim di dalam persidangan, menentukan seseorang bersalah atau tidak. Putusan yang dijatuhkan oleh Hakim, memiliki kekuatan hukum tetap.

2.6.2 Jenis Putusan

Berikut yang merupakan perbedaan terkait dengan putusan yang dijatuhkan oleh Majelis Hakim, yaitu:

1. Putusan Sela (*Interlocutoir vonis*) adalah Putusan yang belum merupakan Putusan akhir. Putusan sela (*Interlocutoir vonis*) dapat berupa:³⁶

³⁵ Lilik Mulyadi 2007, *Kompilasi Hukum Pidana dalam Perspektif Teoritis dan Praktek Peradilan*, Bandung, Mandar Maju, hlm. 127.

³⁶ Darwan Prinst 1996, *Strategi Menangani Gugatan Perdata*, Bandung, Citra Aditya Bakti, hlm. 26

a) Putusan *Provisional*

Putusan *provisional* adalah Putusan yang diambil segera mendahului Putusan akhir tentang pokok perkara karena adanya alasan-alasan yang mendesak.

b) Putusan *Preparator*

Putusan sebagai persiapan putusan akhir, tanpa mempunyai pengaruhnya atas pokok perkara atau putusan akhir, putusan *preparator* adalah putusan untuk menggabungkan dua perkara atau untuk menolak dimundurnya pemeriksaan saksi.³⁷ Dalam praktek seringkali terjadi perbedaan pendapat tentang pengunduran sidang antara Penggugat dengan Tergugat, maka dalam keadaan demikian hakim harus mengambil keputusan mengenai pengunduran sidang itu.

c) Putusan *Incidental*

Putusan *incidental* adalah Putusan sela yang diambil secara *incidental*. Hal ini terjadi misalnya karena kematian kuasa dari salah satu pihak (penggugat/Tergugat) dan peristiwa yang menghentikan prosedur peradilan biasa.

Putusan sela atau yang merupakan bukan Putusan akhir, maka tidak dapat dimintakan banding secara tersendiri, harus diajukan bersama-sama dengan permohonan banding terhadap Putusan akhir (Pasal 7 Undang-Undang Darurat No. 1 Tahun 1951 tentang Tindakan-Tindakan Sementara Untuk Menyelenggarakan Kesatuan Susunan Kekuasaan dan Acara Pengadilan-Pengadilan Sipil, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1951 Nomor 9, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 81). Logika pelarangan permohonan banding terhadap Putusan sela secara terpisah dari perkara pokok, adalah untuk menghindarkan berlarut-larutnya perkara di pengadilan.

2. Putusan Akhir

Putusan Akhir dapat berupa:

³⁷ Sudikno Mertokusumo 1985, *Hukum Acara Perdata Indonesia*, Yogyakarta, Liberty, hlm. 190

a) *Niet Ontvankelijk Verklaart*

Niet ontvankelijk verklaart berarti tidak dapat diterima, yakni putusan pengadilan yang menyatakan bahwa gugatan adapun alasan pengadilan mengambil keputusan menyatakan suatu gugatan tidak dapat diterima. Adapun alasan-alasan pengadilan mengambil keputusan menyatakan tidak dapat diterima, adalah sebagai berikut:³⁸

- 1) Gugatan tidak berdasarkan hukum;
- 2) Gugatan tidak patut;
- 3) Gugatan itu bertentangan dengan kesusilaan/ketertiban umum;
- 4) Gugatannya salah;
- 5) Gugatannya kabur;
- 6) Gugatan tidak memenuhi persyaratan;
- 7) Objek gugatan tidak jelas;
- 8) Subjek gugatan tidak lengkap;
- 9) Dan lain-lain.

b) Tidak berwenang mengadili

Suatu gugatan yang diajukan kepada pengadilan yang tidak berwenang baik menyangkut kompetensi absolut ataupun kompetensi relatif, akan diputus oleh pengadilan tersebut dengan menyatakan dirinya tidak mengadili gugatan itu. Maka oleh karena itu gugatan tidak dapat diterima.

c) Gugatan dikabulkan

Suatu gugatan yang terbukti kebenarannya di pengadilan akan dikabulkan seluruhnya, gugatan hanya terbukti sebagian, akan dikabulkan sebagian pula sepanjang yang dapat dibuktikan itu ada.

d) Gugatan ditolak

Suatu gugatan yang tidak dapat dibuktikan kebenarannya didepan pengadilan, maka gugatan tersebut akan ditolak. Penolakan itu dapat terjadi untuk seluruhnya atau hanya sebagian saja.

Jenis-jenis putusan menurut uraian diatas adalah substansi-substansi yang merupakan alasan-alasan hakim untuk menjatuhkan putusan dalam suatu gugatan.

³⁸ Darwan Prinst, *Op. Cit.*, hlm. 208

Putusan Hakim berkekuatan hukum tetap, suatu Putusan Hakim tidak dapat diubah lagi, namun putusan Pengadilan Negeri pada tingkat pertama tidak berlaku mutlak, karena pihak yang kalah dalam persidangan dapat mengajukan banding di pengadilan tinggi.

2.6.3 Isi Putusan

Suatu Putusan pengadilan akan memuat hal-hal yang bersifat formalitas dan substansi. Adapun hal-hal tersebut adalah sebagai berikut:³⁹

1) Syarat Formal

Suatu Putusan selalu diawali dengan kalimat “Demi Keadilan Berdasarkan Ketuhanan Yang Maha Esa”. Putusan yang tidak memuat kalimat tersebut adalah batal. Formalitas kedua, bahwa setiap Putusan harus memuat tanggal Putusan diambil dan diucapkan didepan pengadilan. Formalitas ketiga, bahwa Putusan harus dibacakan dalam sidang pengadilan yang dinyatakan terbuka untuk umum. Putusan yang dibacakan dalam sidang yang tidak terbuka untuk umum adalah batal.

2) Syarat Substansi

Syarat Substansi (*material*) yang harus dipenuhi oleh suatu Putusan pengadilan, adalah sebagai berikut:

a. Tentang Duduknya Perkara

Dalam Putusan akan dimuat intisari dari gugatan, jawaban, replik dan duplik dari para pihak yang berperkara. Putusan juga memuat keterangan alat-alat bukti, baik tertulis maupun tidak tertulis, keterangan saksi, persangkaan, ataupun sumpah, baik untuk kepentingan penggugat ataupun Tergugat.

b. Tentang Hukumnya

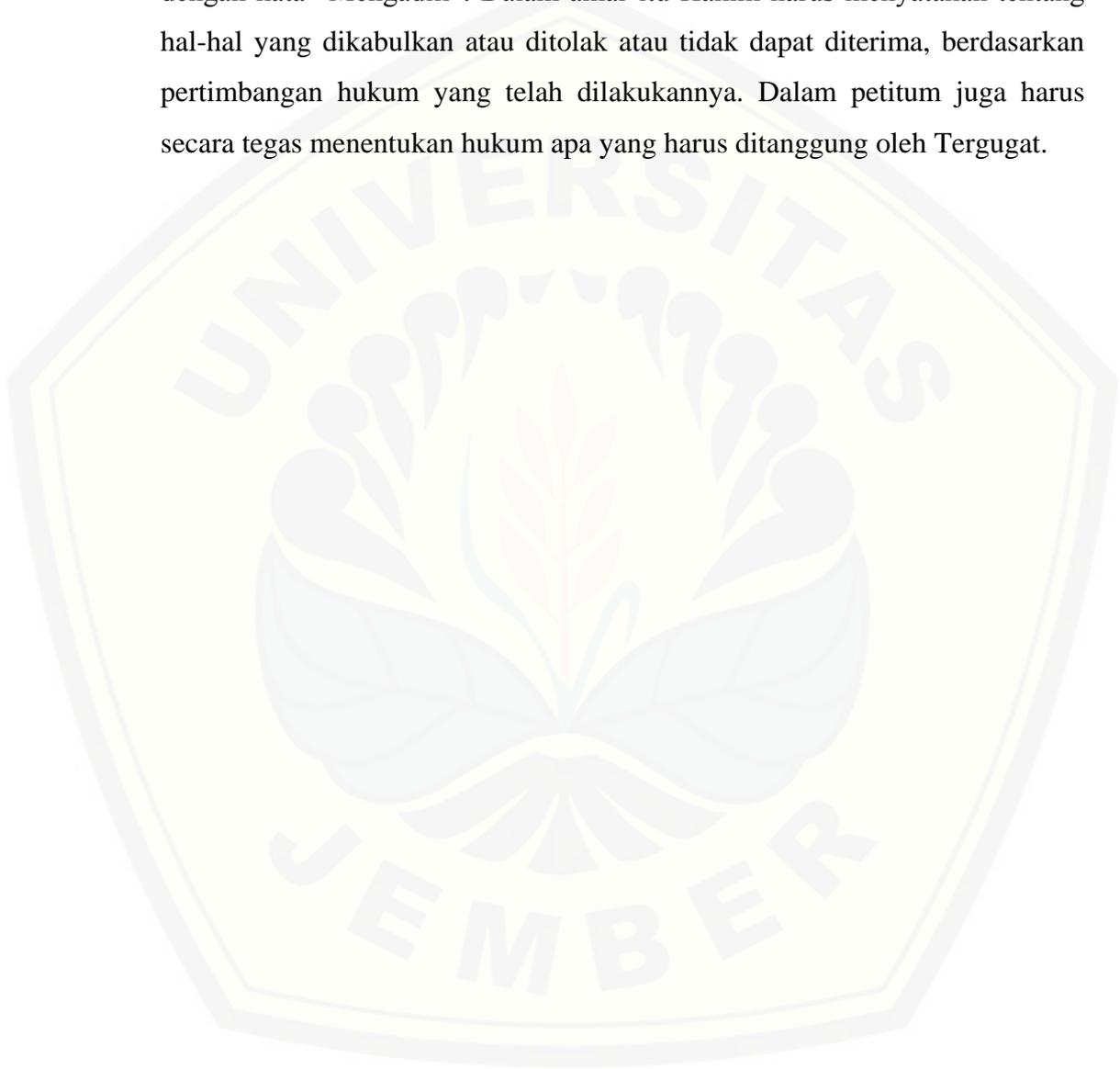
Dalam Putusan Hakim juga harus memberikan pertimbangan hukumnya terhadap perkara. Pertimbangan hukum itu biasanya dimulai dengan kata-kata “Menimbang.....dan seterusnya. Dalam pertimbangan hukum ini Hakim akan mempertimbangkan dalil gugatan, bantahan/eksepsi dari Tergugat serta

³⁹ Darwan Prinst, *Ibid*, hlm. 209

dihubungkan dengan alat-alat bukti yang ada. Dari pertimbangan itu Hakim menarik kesimpulan tentang terbukti atau tidaknya gugatan itu.

c. Amar Putusan

Amar Putusan adalah isi dari Putusan itu sendiri, yang biasanya dimulai dengan kata “Mengadili”. Dalam amar itu Hakim harus menyatakan tentang hal-hal yang dikabulkan atau ditolak atau tidak dapat diterima, berdasarkan pertimbangan hukum yang telah dilakukannya. Dalam petitum juga harus secara tegas menentukan hukum apa yang harus ditanggung oleh Tergugat.



BAB IV

PENUTUP

4.1 Kesimpulan

Berdasarkan uraian rumusan masalah dan pembahasan yang telah disampaikan, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Unsur Pasal 1365 KUHPerdata terkait dengan perbuatan melanggar hukum tidak terpenuhi, sesuai dengan yurisprudensi perkara Nomor 1081 K/Pdt/2000 *jo.* Nomor 624/Pdt/1998/PT. DKI *jo.* Nomor 401/Pdt.G/1997/PN Jak.Sel. Meskipun terbukti perbuatan melanggar peraturan dan ketentuan perundang-undangan, akan tetapi Tergugat tidak menuntut Para Penggugat untuk membayar kerugian yang diderita oleh Tergugat dengan imbalan sejumlah uang akibat perbuatannya dan tidak menuntut Para Penggugat untuk mempertanggungjawabkan perbuatannya. Maka perbuatan tersebut tidak dapat dikatakan sebagai perbuatan melanggar hukum.
2. Putusan Majelis Hakim Mahkamah Agung Nomor 596 K/Pdt.Sus-PHI/2013 tidak menghiraukan ketentuan Pasal 161 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang pada intinya apabila pekerja melakukan pelanggaran, pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja setelah diberikan Surat Peringatan pertama, kedua, dan ketiga secara berturut-turut. Namun sebaliknya, Majelis Hakim Mahkamah Agung menyatakan dalam pertimbangannya sekalipun Para Penggugat tidak dikenai Surat Peringatan I,II,dan III namun ternyata terbukti melakukan beberapa pelanggaran yang melanggar statuta Yayasan, maka patut dan adil hubungan kerjanya diputus. Sehingga putusan Majelis Hakim Mahkamah Agung tidak sesuai dengan ketentuan penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

4.2 Saran

1. Hendaknya seorang hakim harus teliti, cermat dan jeli dalam memperhatikan permasalahan yang terjadi diantara para pihak, Majelis

Hakim pada pengadilan tingkat pertama yang seharusnya melakukan pembuktian terlebih dahulu apabila terjadi suatu pelanggaran yang dilakukan salah satu pihak. Karena pada pengadilan tingkat kasasi tidak memiliki wewenang untuk memeriksa dan memberi pertimbangan penilaian hasil pembuktian yang bersifat penghargaan tentang suatu kenyataan.

2. Hendaknya bagi pekerja ataupun pengusaha menaati rambu-rambu berupa aturan-aturan ketenagakerjaan demi terwujudnya hubungan kerja yang harmonis.
3. Hendaknya bagi Pemerintah lebih memperhatikan terkait dengan isi Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan dan Perjanjian Kerja Bersama yang menjadi ketentuan yang mengatur syarat-syarat dan tata tertib dalam perusahaan yang dibuat secara sepihak oleh pengusaha tanpa pengawasan dari Lembaga Hubungan Industrial agar mengurangi terjadinya penyimpangan dan pelanggaran. Sehingga, perlunya pengawasan dari Lembaga Hubungan Industrial agar dapat mencapai tujuan perlindungan terhadap tenaga kerja untuk menjamin hak-hak dasar dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi dari Undang-Undang Ketenagakerjaan.

DAFTAR PUSTAKA

BUKU

- Agn. B. Nemen dan Florencianoy Gloria, 2008, *Panduan Praktis Menghitung Pesangon*, Jakarta:, Forum Sahabat.
- A. Ridwan Halim dan Sri Subiandini, 1987, *Sari Hukum Perburuhan Aktual*, Jakarta, Pradnya Paramita.
- Abdullah, 2010, *MA Judex Juris Ataukah Judex Factie, Pengkajian Asas, Teori, Norma, dan Praktik*, Puslitbang Hukum dan Peradilan MA RI, Jakarta.
- Broto Suwiryo, 2017, *Hukum Ketenagakerjaan (Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Berdasarkan Asas Keadilan)*, Surabaya, Laksbang Pressindo.
- Darwan Prinst, 1996, *Strategi Menangani Gugatan Perdata*, Bandung, Citra Aditya Bakti.
- Gatot Suparmono, 2008, *Hukum Yayasan di Indonesia*, Rineka Cipta, Jakarta.
- H. Abdul Manan, 2006, *Penerapan Hukum Acara Perdata di Lingkungan Peradilan Agama*, Prenada Media Group, Jakarta.
- J. Satrio, 1993, *Hukum Perikatan yang Lahir dari Undang-Undang*, Citra Aditya Bakti, Bandung.
- Jony Ibrahim, 2006, *Teori dan Metodologi Penelitian Hukum Normatif Edisi Revisi*, Malang, Banyumedia.
- Lalu Husni, 2007, *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan dan Di Luar Pengadilan*, Jakarta, Raja Grafindo Persada.
- Lilik Mulyadi, 2007, *Kompilasi Hukum Pidana dalam Perspektif Teoritis dan Praktek Peradilan*, Bandung, Mandar Maju.
- Lilik Mulyadi, 2015, *Seraut Wajah Putusan Hakim dalam Hukum Acara Perdata Indonesia (Perspektif Teoritis, Praktik, Teknik Membuat, dan Permasalahannya)*, Citra Aditya Bakti, Bandung.
- Mukti Arto, 1998, *Praktek Perkara Perdata Pada Pengadilan Agama*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta.

- Munir Fuady, 2005, *Perbuatan Melawan Hukum, Pendekatan Kontemporer*, Citra Aditya Bakti, Bandung.
- Peter Mahmud Marzuki, 2016, *Penelitian Hukum (Edisi Revisi)*, Jakarta, Kencana Prenada media Group.
- Rochmat Soemitro, 1993, *Hukum Perseroan terbatas, Yayasan dan Wakaf*, Bandung, Eresco.
- Rosa Agustina dkk, 2012, *Hukum Prikatan (Law of Obligations)*, Denpasar, Pustaka Larasan.
- Sri Subiandini Gultom, 2008, *Aspek Hukum Hubungan Industrial*, Jakarta, Inti Prima Promosindo.
- Sudikno Mertokusumo, 1985, *Hukum Acara Perdata Indonesia*, Yogyakarta, Liberty.
- Syahrul Machmud, 2008, *Penegakan Hukum dan Perlindungan Hukum bagi Dokter yang Diduga Melakukan Medikal Malpraktek*, Bandung, Mandar Maju.
- Wirjono Prodjodikoro, 1967, *Perbuatan Melanggar Hukum Dipandang Dari Sudut Hukum*, Jakarta, Sumur Bandung.

PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN:

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata.

Undang-Undang Nomor 16 Tahun 2001 tentang Yayasan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2001 Nomor 112; Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4132).

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39 ; Tambahan Lebaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) .

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 6; Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4247).

Undang-Undang Nomor 28 Tahun 2004 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 16 Tahun 2001 Tentang Yayasan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 115; Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4430).

Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen(Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 10; Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4586).

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 4 Tahun 2004 tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi.

Surat Edaran Menakertrans No. SE-13/MEN/SJ-HK/I/2005 tertanggal 7 Januari 2005.

Yurisprudensi Nomor 1081 K/Pdt/2000 *jo.* Nomor 624/Pdt/1998/PT. DKI *jo.* Nomor 401/Pdt.G/1997/PN Jak.Sel.

PUTUSAN:

1. Putusan Hakim Pengadilan Hubungan Industrial Nomor 14/G/2013/PHI.Sby.
2. Putusan Mahkamah Agung Nomor: 596K/Pdt.Sus-PHI/2013.

INTERNET:

Aspek Hukum dalam Bisnis,Modul E-learning. www.elearning.gunadarma.ac.id/docmodul/aspek_hukum_dalam_bisnis/bab1-pengertian_dan_tujuan_hukum.pdf (diakses pada tanggal 3 Juli 2017, pukul 18:30).

Arum Ardianingsih, Siti Yunitarini, 2012, *Etika, Profesi Dosen dan Perguruan Tinggi: Sebuah Kajian Konseptual.* www.media.neliti.com/media/publications/5150-ID-etika-profesi-dosen-dan-perguruan-tinggi-sebuah-kajian-konseptual.pdf (diakses pada tanggal 8 Juli 2017, pukul 06:49)

Damang Al-Khawarizmi, 2012, *Konsep Hukum dalam Metode Penelitian Hukum* <http://www.Damang.web.id/2012/01/konsep-hukum-dalam-metode-penelitian.html>, (diakses pada hari Selasa, 22 Agustus 2017, pada pukul 19.00)

Kemenristekdikti Maluku, 2014, *Pemerintah Terbitkan Aturan Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi* www.kopertis12.or.id/2014/02/26/pp-no-4-Tahun-2014-tentang-penyelenggaraan-pendidikan-tinggi-dan-pengelolaan-perguruan-tinggi.html (diakses pada tanggal 8 Juli 2017, pada pukul 08:05)

www.kbbi.web.id (diakses pada tanggal 1 Juli 2017 pukul 11:29)

Klinik Hukum, Dalil PHK yang mengada-ada, <http://www.hukumonline.com/klinik/detail/lt4b2083abc9e92/dalil-phk-yang-mengada-ada> (diakses pada tanggal 8 November 2017 pukul 15.00)

Willy Farianto, Penerapan PHK Karena Kesalahan Berat Pasca Putusan MK, <http://www.hukumonline.com/berita/baca/lt4fde49d6569fc/penerapan-phk-karena-kesalahan-berat-pasca-putusan-mk-broleh--willy-farianto>-(diakses pada tanggal 10 November 2017 pukul 19.00)

Klinik Hukum, Hak Pesangon Jika di PHK Karena Kesalahan Berat, <http://www.hukumonline.com/klinik/detail/lt4e8e67959c64c/hak-pesangon-jika-di-phk-karena-kesalahan-berat> (diakses pada tanggal 11 November 2017 pukul 22.06)

