

## Tinjauan Yuridis Tentang Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja

Ujang Charda

Fakultas Hukum Universitas Subang

Email Korespondensi: [ujangch@unsub.ac.id](mailto:ujangch@unsub.ac.id)

### **Abstract**

*Article 158 of Law No. 13 of 2003 concerning Manpower states that Employers can terminate employment relations with workers/ laborers on the grounds that they have committed serious mistakes such as theft, fraud, embezzlement, and immoral acts in the work environment. However, the provisions of this article are considered unconstitutional and violate the presumption of innocence because there is no due process of law before the termination of employment. Therefore, the Constitutional Court issued a decision No.012/PUU-I/2003 which stated that the entrepreneur/employer and/or industrial relations dispute settlement institution could not use the provisions of the article to terminate the employment relationship due to a serious mistake before a criminal decision was made. which declares the worker/labourer guilty. This study aims to determine the extent to which the decision of the Constitutional Court is applied by both employers/employers and related industrial relations dispute settlement institutions in the settlement of termination of employment due to serious errors. The research method used is normative juridical by examining library materials or secondary data used to examine law as a positive norm in discussing doctrines or principles in positive law as outlined in the Manpower Act. The Ministry of Manpower and Transmigration issues a circular which states that employers/employers can terminate employment due to urgent reasons which in fact are the same as the provisions of Article 158. . Therefore, after the decision of the Constitutional Court, it was still found that the termination of employment was due to a serious error. The decision of the Constitutional Court is final and binding, therefore it must be immediately stated and/or strengthened by the revision of Law No. 13 of 2003 concerning Manpower, especially in terms of responding to termination of employment due to serious errors.*

**Keywords:** *Layoffs, Serious Errors, Unconstitutional, The Constitutional Court's Decision, Disharmony*

### **Abstrak**

Pasal 158 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa Pengusaha dapat memutuskan hubungan kerja terhadap para pekerja/buruh dengan alasan telah melakukan kesalahan berat seperti halnya pencurian, penipuan, penggelapan, dan tindakan asusila di lingkungan kerja. Namun ketentuan pasal tersebut dianggap inkonstitusional dan melanggar asas praduga tak bersalah (presumption of innocence) karena tidak adanya due process of law sebelum pemutusan hubungan kerja dilakukan. Oleh karena itu Mahkamah Konstitusi menerbitkan putusan No.012/PUU-I/2003 yang isinya menyatakan bahwa pengusaha/pemberi kerja dan/atau lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial tidak dapat menggunakan ketentuan pasal tersebut untuk melakukan pemutusan hubungan kerja karena kesalahan berat

sebelum ada putusan pidana yang menyatakan pekerja/buruh tersebut bersalah. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana putusan Mahkamah Konstitusi tersebut diterapkan baik itu oleh pengusaha/pemberi kerja maupun lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial terkait dalam penyelesaian pemutusan hubungan kerja karena kesalahan berat. Metode penelitian yang digunakan adalah yuridis normatif dengan cara meneliti bahan pustaka atau data sekunder yang digunakan untuk meneliti hukum sebagai norma positif dalam membahas doktrin-doktrin atau asas-asas dalam ilmu hukum positif yang dituangkan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan. Kemenakertrans menerbitkan surat edaran yang isinya menyatakan bahwa pengusaha/pemberi kerja dapat memutuskan hubungan kerja karena alasan mendesak yang notabene isinya sama dengan ketentuan Pasal 158, Mahkamah Agung menerbitkan surat edaran yang isinya menyatakan bahwa pemutusan hubungan kerja dapat dilakukan tanpa harus menunggu putusan pidana berkekuatan hukum tetap. Oleh karena itu pasca putusan Mahkamah Konstitusi tersebut masih ditemukan pemutusan hubungan kerja karena kesalahan berat. Putusan Mahkamah Konstitusi bersifat final and binding oleh karena itu harus segera dituangkan dan/atau diperkuat dengan adanya revisi Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan khususnya dalam hal menyikapi pemutusan hubungan kerja karena kesalahan berat.

**Kata Kunci:** PHK, Kesalahan Berat, Inskontitusional, Putusan MK, Disharmoni

## **Pendahuluan**

Pembangunan di bidang ketenagakerjaan adalah merupakan bagian dari pembangunan masyarakat Indonesia seutuhnya seperti yang diamanatkan oleh Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (selanjutnya ditulis UUD 1945). Pembangunan nasional tersebut memiliki tujuan untuk meningkatkan harkat, martabat dan harga diri serta mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil, makmur dan merata baik secara materiil maupun spiritual sepertihalnya yang termaktub dalam pertimbangan atas Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Dalam pelaksanaan pembangunan nasional, tenaga kerja mempunyai peranan serta kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan. Maka sesuai dengan peranan dan kedudukan tenaga kerja, diperlukan pembangunan ketenagakerjaan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja dan juga peran sertanya dalam pembangunan nasional serta peningkatan perlindungan tenaga kerja dan keluarganya sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan (Aidina, 2018). Oleh karena itu perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar para pekerja / buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja / buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha.

Menurut Al Majid (2021) pembangunan ketenagakerjaan mempunyai banyak dimensi dan keterkaitan, dimana keterkaitan itu tidak hanya semata melindungi kepentingan para pekerja / buruh selama, sebelum, dan sesudah masa kerja tetapi juga

keterkaitan dengan kepentingan pengusaha / pemberi kerja, pemerintah, dan masyarakat. Maka dari itu diperlukan peraturan yang menyeluruh dan komprehensif, antara lain mencakup pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM), peningkatan produktivitas dan daya saing tenaga kerja Indonesia, upaya perluasan kesempatan kerja, pelayanan penempatan kerja, dan pembinaan hubungan industrial (Alifya, 2021).

Pada hakekatnya UUD 1945 telah merumuskan bidang ketenagakerjaan sebagai upaya perlindungan negara terhadap penegakan HAM dan rumusannya dituangkan dalam Pasal 27 ayat (2) yang berbunyi bahwa "Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan." Pasal 38 UU No.39 Tahun 1999 Tentang Hak Asasi Manusia menyatakan pula bahwa, Pertama; "Setiap warga negara, sesuai dengan bakat, kecakapan, kemampuan, berhak atas pekerjaan yang layak." Kedua; "Setiap orang berhak dengan bebas memilih pekerjaan yang disukainya dan berhak pula atas syarat-syarat ketenagakerjaan yang adil."

Berdasarkan landasan hukum tersebut, jelaslah bahwa salah satu kewajiban konstitusional dari negara / pemerintah adalah menyediakan lapangan pekerjaan bagi warga negaranya karena bekerja merupakan bagian dari hak asasi warga negara dalam rangka mempertahankan eksistensi kehidupannya (Andreanto, 2014). Dan landasan yuridis tersebut pula secara tegas menyatakan bahwa bekerja merupakan HAM yang wajib dihormati, dijunjung tinggi, dilindungi serta dijamin oleh hukum. Menurut hasil penelitian Herdiana (2018) pengawasan ketenagakerjaan juga merupakan kegiatan yang sangat penting dalam upaya melaksanakan perundang-undangan ketenagakerjaan dalam rangka perlindungan atas hak dan kewajiban para pekerja / buruh, serta perlindungan atas hak dan kewajiban pengusaha / pemberi kerja. Kebijakan atau pendekatan yang bersifat edukatif persuasif perlu dilengkapi dengan pendekatan yang bersifat represif yustisial.

Dalam jurnal Manurung (2019) menjelaskan bahwa, pada akhirnya reformasi di bidang hukum ketenagakerjaan ditandai dengan diundangkannya UU No.21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja / Serikat Buruh, UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, serta UU No.2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Sedangkan menurut NUGRAHA (2021) pemerintah telah bekerjasama dengan organisasi pekerja / buruh dan organisasi pengusaha untuk mencapai tujuan dan menciptakan kerangka hukum dasar yang mengatur hubungan antara pekerja / buruh dengan pengusaha / pemberi kerja agar sejalan dengan aspirasi dan kepentingan internasional yang bertujuan untuk meningkatkan hubungan industrial yang baik dan harmonis sekaligus menghormati hak-hak kedua belah pihak serta memastikan efisiensi, stabilitas dan kesetaraan di lingkungan kerja.

Salah satu kewenangan PHI dalam hubungan industrial adalah memeriksa, mengadili, dan memberikan putusan dalam menyelesaikan perselisihan PHK antara pengusaha / pemberi kerja dengan pekerja / buruh (Raisa, 2021). Dalam prakteknya, dikenal ada PHK biasa dan PHK yang disebabkan karena adanya kesalahan berat. Berdasarkan pandangan hukum tersebut maka pada tanggal 18 Juni 2003, beberapa perwakilan dari serikat pekerja / serikat buruh melakukan permohonan hak uji materiil (judicial review) UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terhadap UUD 1945 ke

Mahkamah Konstitusi (MK). Selanjutnya berdasarkan permohonan tersebut, MK menjatuhkan putusan Nomor : 012/PUU-I/2003 tertanggal 28 Oktober 2004 yang salah satu amar putusan pada pokoknya menyatakan bahwa ketentuan Pasal 158 UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bertentangan dengan UUD 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum yang mengikat.

Menyikapi hal tersebut Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI pada tanggal 07 Januari 2005 menerbitkan Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor : SE-13/MEN/SJ-HK/I/2005. Isi pokok dari surat edaran Menteri tersebut adalah penyelesaian perselisihan PHK karena pekerja / buruh melakukan kesalahan berat harus memperhatikan 2 (dua) hal, yaitu PHK dapat dilakukan setelah ada putusan pidana yang mempunyai kekuatan hukum tetap atau apabila pekerja ditahan dan tidak dapat melaksanakan pekerjaan maka berlaku ketentuan Pasal 160 UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Shanty & Masidin, 2020).

Menurut Siahaan (2020) bagi para pekerja / buruh, tidak ada perubahan mendasar baik sebelum putusan MK maupun pasca putusan MK. Sebab faktanya, alasan kesalahan berat masih dapat digunakan oleh pengusaha / pemberi kerja untuk melakukan PHK, tanpa adanya due process of law dalam pembuktian pidananya. Dan jika kerancuan ini masih belum cukup, alasan "Indisipliner", dan "disharmoni" (tidak harmonis) masih menjadi landasan favorit bagi Hakim-Hakim PHI dalam mengabulkan PHK. Melihat fakta persidangan penyelesaian perselisihan PHK di Indonesia, khususnya di PHI pada Pengadilan Negeri Kelas IA Bandung yang memiliki kewenangan untuk menyelesaikan perkara perselisihan hubungan industrial sesuai yang diamanatkan oleh Undang-Undang No.2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Pada tahun 2018 setidaknya terdapat sebanyak 267 perkara yang telah diselesaikan.

Pada bulan Januari sampai dengan bulan Juli tahun 2019 setidaknya ada 169 perkara yang masuk ke Pelayanan Terpadu Satu Pintu (PTSP) PHI pada Pengadilan Kelas IA Bandung. Apabila lebih di spesifikasikan dan berdasarkan info serta temuan di lapangan, penulis menemukan bahwa dari 933 perkara perselisihan hubungan industrial yang masuk ke PTSP PHI pada Pengadilan Negeri Kelas IA Bandung sejak bulan Januari tahun 2016 sampai dengan bulan Juli tahun 2019, masih ditemukan setidaknya 9 perkara dengan klasifikasi perselisihan PHK karena pekerja / buruh indisipliner dan beberapa perkara di klasifikasi lain-lain yang pada intinya membahas tentang PHK karena kesalahan berat. Maka berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas, penulis tertarik untuk membuat sebuah penelitian tentang penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja karena kesalahan berat berdasarkan undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan pasca putusan mahkamah konstitusi nomor 012/puu-i/2003.

## Metode

Jenis penelitian hukum yang dilakukan adalah normatif, maka spesifikasi penelitian yang digunakan dalam penulisan ini adalah deskriptif analistis yaitu menggambarkan berbagai peraturan perundang-undangan yang berlaku dikaitkan

dengan teori-teori hukum dan praktek pelaksanaan hukum positif yang terkait dengan permasalahan yang diteliti. Menurut Soerjono Soekanto, penelitian deskriptif analitis, yaitu suatu penelitian yang dimaksudkan untuk memberikan data yang seteliti mungkin tentang manusia, keadaan atau gejala-gejala lainnya. Adapun metode pendekatan yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan yuridis normatif yaitu suatu metode dalam penelitian hukum normatif yang dilakukan dengan cara meneliti bahan pustaka atau data sekunder belaka. Setidaknya terdapat tiga teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi, studi kepustakaan, pengamatan (observasi), dan wawancara. Ketiga teknik pengumpulan data tersebut digunakan untuk mengumpulkan data sekunder, baik melalui penelusuran peraturan perundang-undangan dan peraturan-peraturan terkait maupun literatur-literatur ilmiah dan hasil penelitian para pakar yang berhubungan dengan masalah yang diteliti yaitu PHK karena kesalahan berat, dan juga observasi serta interview dengan pihak-pihak terkait untuk mencari fakta-fakta atas putusan yang sesuai dan berkaitan dengan obyek penelitian.

### **Hasil Dan Pembahasan**

#### **Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja Karena Kesalahan Berat Berdasarkan Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan**

Berdasarkan ketentuan Pasal 158 Jo. Pasal 170 UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, seyogyanya penyelesaian perselisihan PHK karena kesalahan berat dapat diselesaikan secara non litigasi dan/atau dapat diputus tanpa perlu melibatkan lembaga PPHI. Namun demikian bukan berarti PHK tersebut dapat dikategorikan putus dan/atau berakhir demi hukum, yang diasumsikan dengan hubungan kerja tersebut putus dengan sendirinya tanpa diperlukan tindakan dari salah satu pihak. Kategori kesalahan berat juga diatur dalam Pasal 1603 huruf o KUHPerdara yang isinya kurang lebih sama dengan ketentuan Pasal 158 UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang dipandang sebagai alasan mendesak, perbuatan, sifat atau sikap pekerja / buruh yang sedemikian rupa, sehingga mengakibatkan tidak pantas lah pengusaha / pemberi kerja untuk meneruskan hubungan kerja.

Namun dalam perkembangannya, ketentuan Pasal 158 UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tersebut dinilai oleh pihak pekerja / buruh dan/atau serikat pekerja / serikat buruh bertentangan dengan UUD 1945 khususnya Pasal 27 ayat (1) UUD 1945, serta melanggar asas praduga tidak bersalah (presumption of innocence) karena dianggap berisi perbuatan-perbuatan yang berakibat pekerja / buruh dapat di PHK secara sepihak karena telah melakukan kesalahan berat. Padahal perbuatan-perbuatan dalam pasal ini masuk dalam ranah atau kualifikasi tindak pidana yang putusannya harus dibuktikan melalui due process of law sampai berkekuatan hukum tetap.

Dengan pertimbangan hukum bahwa Pasal 158 ayat (1), (2), Pasal 170 UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah bertentangan dengan Pasal 27 ayat (1) UUD 1945 yang menyatakan bahwa : "Segala warga negara bersamaan kedudukannya di dalam hukum dan pemerintahan dan wajib menjunjung hukum dan pemerintahan itu dengan tidak ada kecualinya.", ketentuan dalam pasal-pasal tersebut dipandang bersifat

diskriminatif secara hukum, karena pasal-pasal tersebut membenarkan PHK dengan alasan melakukan kesalahan berat yang masuk kualifikasi tindak pidana, yang menurut Pasal 170 prosedurnya tidak perlu mengikuti ketentuan Pasal 151 ayat (3) yaitu bisa tanpa penetapan lembaga PPHI.

Ketentuan ini telah melanggar prinsip pembuktian terutama asas praduga tak bersalah (*presumption of innocence*) dan kesamaan di depan hukum sebagaimana dijamin di dalam UUD 1945. Seharusnya, bersalah atau tidaknya seseorang diputuskan lewat Pengadilan dengan hukum pembuktian yang sudah ditentukan dalam UU No.8 Tahun 1981 tentang Hukum Acara Pidana. UU a quo melegalisasi tindak pidana di luar Pengadilan. Lebih jauh lagi ketentuan Pasal 159 yang menentukan bahwa : “Apabila pekerja / buruh tidak menerima PHK sebagaimana dimaksud dalam Pasal 158 ayat (1), pekerja / buruh yang bersangkutan dapat mengajukan gugatan ke lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.”, sehingga dengan demikian mengalihkan / mencampuradukkan wewenang peradilan pidana ke peradilan perdata, yang seharusnya diselesaikan melalui peradilan pidana (Siddiqiyah & Masidin, 2020).

Berdasarkan pertimbangan hukum tersebut maka pada tanggal 18 Juni 2003, sebanyak 37 (tiga puluh tujuh) orang perwakilan dari 25 (dua puluh lima) organisasi serikat pekerja / serikat buruh seluruh Indonesia, melalui 5 (lima) orang kuasa hukumnya dari LBH Jakarta berdasarkan Surat Kuasa Khusus tertanggal 11 Juni 2003 melakukan permohonan hak uji materiil (*judicial review*) UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terhadap UUD 1945 ke Mahkamah Konstitusi (MK). Dalam penjelasan Pasal 10 ayat (1) UU No.8 Tahun 2011 tentang Mahkamah Konstitusi, dituangkan pula tentang putusan MK yang bersifat final and binding. Final artinya putusan MK langsung memperoleh kekuatan hukum tetap sejak diucapkan dan tidak ada upaya hukum yang dapat ditempuh. Sifat final putusan MK dalam UU a quo mencakup pula kekuatan hukum mengikat (*binding*) yang artinya putusan MK tidak hanya berlaku bagi para pihak tetapi bagi seluruh masyarakat Indonesia.

Pengusaha / pemberi kerja dapat melakukan PHK terhadap pekerja / buruh yang dianggap telah melakukan kesalahan berat sebagaimana yang telah diatur dalam Pasal 158 ayat (1) UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagai berikut, melakukan penipuan, pencurian, atau penggelapan barang dan/atau uang milik perusahaan, memberikan keterangan palsu atau yang dipalsukan sehingga merugikan perusahaan, membongkar atau membocorkan rahasia perusahaan yang seharusnya dirahasiakan kecuali untuk kepentingan negara atau melakukan perbuatan lainnya di lingkungan perusahaan yang diancam pidana penjara 5 (lima) tahun atau lebih. Pekerja / buruh yang dianggap telah melakukan kesalahan berat sesuai ketentuan ayat (1) tersebut dapat di PHK secara sepihak oleh pengusaha / pemberi kerja tanpa ada penetapan dari lembaga PPHI seperti yang dipertegas dalam Pasal 170 dan selama didukung dengan bukti sebagaimana yang dituangkan dalam Pasal 158 ayat (2).

Pekerja / buruh yang diputus hubungan kerjanya berdasarkan alasan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), hanya dapat memperoleh uang penggantian hak sebagaimana dimaksud dalam Pasal 156 ayat (4), meliputi, cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur, biaya atau ongkos pulang untuk pekerja / buruh dan

keluarganya ke tempat di mana pekerja / buruh diterima bekerja, dan penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% (lima belas perseratus) dari uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat. Dan bagi pekerja / buruh sebagaimana dimaksud dalam ayat Pasal 158 ayat (1) diatas, yang tugas dan fungsinya tidak mewakili kepentingan pengusaha / pemberi kerja secara langsung, selain uang penggantian hak sesuai dengan ketentuan Pasal 156 ayat (4) diberikan uang pisah yang besarnya dan pelaksanaannya diatur dalam perjanjian kerja, PP atau PKB. Kesalahan berat lainnya, selain yang disebutkan dalam ketentuan Pasal 158 ayat (1) UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, juga dapat diatur dalam PP atau PKB dalam satu perusahaan, namun apabila terjadi perselisihan PHK karena kesalahan berat berdasarkan PP atau PKB tersebut, maka harus mendapat izin dari lembaga yang berwenang.

Mahkamah Konstitusi (MK) melalui pertimbangannya telah melakukan penilaian bahwa PHK dengan alasan kesalahan berat pada dasarnya menyangkut tindak pidana, oleh karena itu dilakukan melalui due process of law melalui putusan Pengadilan yang independen dan bukan kewenangan pengusaha / pemberi kerja untuk memutuskan bahwa pekerja telah melakukan tindak pidana. Dalam pertimbangan hukumnya, dinyatakan bahwa MK dapat menyetujui dalil para Pemohon mengenai Pasal 158 UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bertentangan dengan UUD 1945 khususnya Pasal 27 ayat (1) yang menyatakan bahwa segala warga negara bersamaan kedudukannya di dalam hukum dan pemerintahan dan wajib menjunjung hukum dan pemerintahan itu dengan tidak ada kecualinya, karena Pasal 158 tersebut memberi kewenangan pada pengusaha / pemberi kerja untuk melakukan PHK dengan alasan pekerja / buruh telah melakukan kesalahan berat tanpa adanya due process of law melalui putusan Pengadilan yang independen dan imparial, melainkan cukup hanya dengan keputusan pengusaha / pemberi kerja yang didukung oleh bukti-bukti yang tidak perlu diuji keabsahannya menurut hukum acara yang berlaku.

Adapun pasal 159 dihapus karena ketentuan tersebut melahirkan beban pembuktian yang tidak adil dan berat bagi pekerja / buruh untuk membuktikan kesalahannya. Selain itu, pemberlakuan Pasal tersebut menimbulkan kerancuan berfikir dengan mencampuradukkan proses perkara pidana dengan proses perkara perdata secara tidak pada tempatnya. Di lain pihak, Pasal 160 menentukan secara berbeda bahwa pekerja / buruh yang ditahan oleh pihak yang berwajib karena diduga melakukan tindak pidana tetapi bukan atas pengaduan pengusaha / pemberi kerja, diperlakukan sesuai dengan asas praduga tak bersalah (presumption of innocence) yang sampai bulan ke 6 (enam) masih memperoleh sebagian dari hak-haknya sebagai pekerja / buruh, dan apabila Pengadilan menyatakan pekerja / buruh yang bersangkutan tidak bersalah, pengusaha / pemberi kerja wajib mempekerjakan kembali pekerja / buruh tersebut (Tanbun, 2019).

Pada hari Kamis tanggal 128 Oktober 2004, Mahkamah Konstitusi (MK) mengeluarkan putusan Nomor : 12/PUU-I/2003 yang menyatakan bahwa ketentuan pada Pasal 158 dan Pasal 159 serta Pasal lainnya sepanjang menyangkut anak kalimat Pasal 158 ayat (1) UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak berlaku karena

bertentangan dengan UUD 1945 dan melanggar asas praduga tak bersalah (presumption of innocence) yang telah diatur dalam Pasal 28D ayat (1) UUD 1945, Penjelasan Umum Kitab Undang-Undang Hukum Acara Pidana (KUHAP) butir ke 3 huruf c, dan Pasal 8 ayat (1) UU No.48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman. Maka oleh karena itu ketentuan dalam Pasal tersebut tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat.

Pada amar putusannya Majelis Hakim Konstitusi mengadili bahwa, menyatakan Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 158, Pasal 159, Pasal 160 ayat (1) sepanjang mengenai anak kalimat "...bukan atas pengaduan pengusaha...", dan menyatakan Pasal 158, Pasal 159, Pasal 160 ayat (1) sepanjang mengenai anak kalimat "...bukan atas pengaduan pengusaha...", Pasal 170 sepanjang mengenai anak kalimat "...kecuali Pasal 158 ayat (1)...". Jadi dengan demikian setelah adanya putusan MK tersebut, PHK karena kesalahan berat baru dapat dilakukan oleh pengusaha / pemberi kerja setelah pekerja / buruh yang di duga melakukannya terbukti dan dinyatakan bersalah oleh Pengadilan yang memproses kasus pidananya.

Oleh karena itu dengan dicabutnya Pasal 158 UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, berarti rincian kesalahan berat yang dilakukan oleh pekerja / buruh dalam suatu lingkungan hubungan kerja menjadi pengaturan diluar UU Naker tersebut, karena kesalahan berat itu sepenuhnya berada dalam ranah hukum pidana. Kesalahan berat adalah perbuatan tindak pidana yang terbukti dilakukan dan di hukum oleh Pengadilan berdasarkan putusan yang telah berkekuatan hukum tetap. Sepanjang putusan itu belum ada, PHK belum dapat dijatuhkan, kecuali berformat skorsing.

Sehingga bila dilihat dari sisi perlindungan hukum, pekerja / buruh yang di PHK karena ditahan oleh pihak yang berwajib adalah lebih berpihak kepada pekerja / buruh jika dibandingkan dengan ketentuan Pasal 158, oleh karena dalam Pasal 160 pengusaha wajib membayar kepada pekerja / buruh yang mengalami PHK, uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan dalam Pasal 156 ayat (4). Sementara apabila pekerja / buruh diberhentikan berdasarkan Pasal 158, maka pekerja / buruh hanya berhak atas uang pisah yang diatur dalam Perjanjian Kerja, PP atau PKB serta uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).

### **Penerapan Putusan Mahkamah Konstitusi (MK) Nomor: 012/PUUI/2003 Dalam Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Karena Kesalahan Berat**

Menyikapi putusan perkara Mahkamah Konstitusi Nomor : 012/PUU-I/2003, Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia pada tanggal 07 Januari 2005 menerbitkan Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor : SE-13/MEN/SJ-HK/I/2005 tentang Putusan Mahkamah Konstitusi Atas Hak Uji Materiil Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Terhadap Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, yang pada dasarnya isi dari surat edaran ini mengatur penyelesaian perselisihan PHK karena pekerja / buruh melakukan kesalahan berat harus memperhatikan 2 (dua) hal, yaitu pengusaha / pemberi kerja yang akan melakukan PHK dengan alasan pekerja / buruh melakukan kesalahan berat (eks Pasal 158 ayat (1), maka PHK dapat dilakukan setelah



ada putusan Hakim pidana yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap. Kemudian apabila pekerja / buruh ditahan oleh pihak yang berwajib dan pekerja / buruh tidak dapat melaksanakan pekerjaan sebagaimana mestinya maka berlaku ketentuan Pasal 160 UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Sayangnya, dalam surat edaran ini dimunculkan kembali hak pengusaha / pemberi kerja untuk melakukan PHK akibat adanya alasan mendesak. Namun tidak ada penjelasan lebih lanjut mengenai apa yang disebut sebagai alasan mendesak tersebut. Hanya diatur bahwa "Dalam hal terdapat "alasan mendesak" yang mengakibatkan tidak memungkinkan hubungan kerja dilanjutkan, maka pengusaha / pemberi kerja dapat menempuh upaya penyelesaian melalui lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.", dengan kata lain pengusaha / pemberi kerja dapat melakukan PHK akibat adanya alasan mendesak ini melalui lembaga PPHI. Namun setelah di telaah, yang disebut sebagai alasan mendesak ini juga terdapat dalam Pasal 1603 huruf o KUHPerduta yang isinya kurang lebih sama dengan ketentuan pada Pasal 158 UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Mahkamah Agung (MA) pada tanggal 29 Desember 2015 mengeluarkan Surat Edaran Mahkamah Agung (SEMA) Nomor 3 Tahun 2015 Tentang Pemberlakuan Rumusan Hasil Rapat Pleno Kamar Mahkamah Agung Tahun 2015 Sebagai Pedoman Pelaksanaan Tugas Bagi Pengadilan, pada bagian Rumusan Hukum Perdata Khusus point 2 huruf e menyatakan bahwa, dalam hal terjadi PHK terhadap pekerja / buruh karena alasan melakukan kesalahan berat eks Pasal 158 UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Pasca Putusan MK Nomor : 012/PUU-I/2003, tanggal 28 Oktober 2004), maka PHK dapat dilakukan tanpa harus menunggu putusan pidana berkekuatan hukum tetap (BHT).

Lebih dipertegas lagi dengan terbitnya SEMA Nomor 3 Tahun 2018 Tentang Pemberlakuan Rumusan Hasil Rapat Pleno Kamar Mahkamah Agung Tahun 2018 Sebagai Pedoman Pelaksanaan Tugas Bagi Pengadilan yang dikeluarkan pada tanggal 16 November 2018, pada bagian Rumusan Hukum Perdata Khusus point 2 menyatakan bahwa, gugatan perselisihan hubungan industrial (PHI) yang memuat dalil Perbuatan Melawan Hukum (PMH) Posita gugatan Perselisihan Hubungan Industrial (PHI) yang memuat dalil Perbuatan Melawan Hukum (PMH) tidak menyebabkan gugatan PHI menjadi kabur (obscuur libel) sepanjang dalam posita dan petitum menitikberatkan pada alasan Perselisihan Hubungan Industrial (WIDJAJA, 2018).

Beberapa peraturan tersebut disinyalir dapat dijadikan alasan oleh pengusaha / pemberi kerja untuk melakukan PHK dengan alasan pekerja / buruh melakukan kesalahan berat yang telah diatur dalam Peraturan Perusahaan (PP) dan/atau Perjanjian Kerja Bersama (PKB) karena berlandaskan pada Surat Edaran Kemenakertrans tersebut dan/atau Pasal 1603 huruf o KUHPerduta. Bahkan yang lebih dikhawatirkan adalah SEMA tersebut diatas dapat mempengaruhi pertimbangan hukum Majelis Hakim tingkat pertama pada PHI dan Majelis Hakim Kasasi pada MA dalam memutuskan perkara perselisihan PHK karena kesalahan berat.

Putusan Majelis Hakim PHI terhadap hal ini pun menjadi beragam, sebagian mengabulkan dan sebagian lagi menolak jika tidak disertai adanya putusan pidana yang

berkekuatan hukum tetap. Ada juga yang mengabulkan dengan dasar pekerja / buruh melakukan pelanggaran terhadap perjanjian kerja, PP / PKB, jika tentang kesalahan berat diatur di dalamnya akan tetapi secara redaksional isinya tidak sama persis dengan ketentuan Pasal 158 UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Ketakutan tersebut terbukti apabila melihat dari contoh kasus yang telah penulis kemukakan di awal bahwasannya Majelis Hakim PHI dalam pertimbangan hukumnya telah terang-terangan menyatakan bahwa mereka berpedoman pada SEMA RI Nomor 3 Tahun 2015 yang isinya kurang lebih adalah memperbolehkan PHK karena kesalahan berat tanpa harus menunggu putusan pidananya berkekuatan hukum tetap. Dan pada contoh kasus dalam Bab I mengenai perkara perselisihan PHK yang pada petitumnya menitikberatkan tentang kesalahan berat yang diatur dalam PP / PKB perusahaan, terlihat jelas bahwa terjadi perbedaan pendapat antara Majelis Hakim PHI dan Majelis Hakim Kasasi mengenai pertimbangan hukum dalam memutus perselisihan PHK karena kesalahan berat.

Oleh karena itu, bagi para pekerja / buruh tidak ada perubahan mendasar baik sebelum putusan MK maupun pasca putusan MK. Sebab faktanya, alasan kesalahan berat masih dapat digunakan oleh pengusaha / pemberi kerja untuk melakukan PHK, tanpa adanya due process of law dalam pembuktian pidananya. Dan jika kerancuan ini masih belum cukup, alasan "Indisipliner", dan "disharmoni" (tidak harmonis) masih menjadi landasan favorit bagi Hakim-Hakim PHI dalam mengabulkan PHK. Jadi seharusnya apabila Majelis Hakim pada tingkat pertama maupun tingkat kasasi ingin mengesampingkan ketentuan dalam Putusan MK Nomor : 012/PUUI/2003 dan ketentuan dalam Surat Edaran Menakertrans Nomor : SE-13/MEN/SJHK/I/2005 yang notabene mengabulkan dan/atau memperbolehkan pengusaha / pemberi kerja untuk melakukan PHK terhadap pekerja / buruh dengan melandaskan PP atau PKB yang didalamnya mengatur tentang kesalahan berat. Maka sudah sepatutnya berlaku ketentuan Pasal 161 UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yaitu, dalam hal pekerja / buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja, setelah kepada pekerja / buruh yang bersangkutan diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga secara berturut-turut.

Kemudian surat peringatan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diatas masing-masing berlaku untuk paling lama 6 (enam) bulan, kecuali ditetapkan lain dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama. Selanjutnya Pekerja / buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja dengan alasan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diatas memperoleh uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).

## **Kesimpulan**

Dari hasil pembahasan mengenai tinjauan yuridis tentang penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja karena kesalahan berat berdasarkan Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasca putusan Mahkamah

Konstitusi Nomor: 012/PUU-I/2003, sebagaimana diuraikan pada bab-bab sebelumnya. Maka didapatkan beberapa kesimpulan, yaitu Pasca terbitnya putusan Mahkamah Konstitusi Nomor: 012/PUU-I/2003, pengusaha / pemberi kerja tidak dapat melakukan PHK karena kesalahan berat terhadap pekerja / buruh berdasarkan ketentuan Pasal 158 UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Hal ini dikarenakan jenis pelanggaran yang tercantum dalam Pasal 158 ayat (1) termaksud antara lain penipuan, pencurian, penggelapan, perbuatan asusila atau perjudian, menganiaya, mengancam, merupakan perbuatan pidana sebagaimana yang diatur dalam KUHP. Selanjutnya terbit Surat Edaran Kemakertrans RI Nomor: SE-13/MEN/SJHK/I/2005 yang pada intinya mengamini putusan MK tersebut namun kembali memunculkan ketentuan tentang PHK karena alasan mendesak, lalu Mahkamah Agung menerbitkan SEMA Nomor 3 Tahun 2015 yang pada intinya menyatakan bahwa PHK karena kesalahan berat dapat dilakukan tanpa harus menunggu proses pidananya berkekuatan hukum tetap.

Berdasarkan kedua kesimpulan tersebut diatas, maka saran yang dapat dipandang relevan adalah sebagai berikut, dikarenakan sudah banyak uji materiil Undang-Undang tentang Hukum Ketenagakerjaan yang di kabulkan oleh Mahkamah Konstitusi, khususnya yang mengatur tentang PHK karena kesalahan berat. Maka ada baiknya dilakukan pembaharuan (revisi) terhadap Perundang-Undangan yang mengatur tentang hubungan ketenagakerjaan tersebut, seperti halnya Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang No.02 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial agar tidak terjadi lagi segala kesimpangsiuran putusan Majelis Hakim tingkat pertama pada PHI dan/atau Majelis Hakim kasasi pada Mahkamah Agung dalam menangani sengketa perselisihan hubungan industrial.

Pemerintah dalam hal ini Kemenakertrans harus bersikap tegas dalam upaya mensosialisasikan setiap putusan MK atas hasil uji materiil UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang bersifat final and binding, khususnya mengenai ketentuan penyelesaian perselisihan PHK karena kesalahan berat. Sepertihalnya dengan membuat surat edaran mengenai petunjuk teknis atas putusan MK Nomor : 012/PUU-I/2003 yang pada salah satu isinya memuat aturan bahwa pengusaha / pemberi kerja wajib menempuh proses hukum pidana dengan melaporkan pekerja / buruh yang dianggap telah melakukan kesalahan berat kepada pihak berwajib, agar mendapatkan putusan yang berkekuatan hukum tetap sebelum mengajukan gugatan phk ke lembaga PPHI.

## Referensi

- Aidina, A. (2018). Penyelesaian Perselisihan Hubungan Kerja Karena Kesalahan Berat Pasca Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 012/PUU-I/2003 (Studi Kasus Nomor 1112 K/Pdt. Sus-PHI/2017) (*Doctoral Dissertation, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya*).
- Al Majid, M. B. (2021). Tinjauan Yuridis Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja Akibat Pandemi Covid-19 (*Doctoral Dissertation, Universitas Islam Sultan Agung Semarang*).

- Alifya, D. (2021). Analisis Hukum Penerapan Pemutusan Hubungan Kerja Akibat Kesalahan Berat Pekerja Paska Putusan Mk No. 012/Puu-1/2003 Tanggal 28 Oktober 2004 (Studi Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Pada PN Medan). *Kumpulan Karya Ilmiah Mahasiswa Fakultas Sosial Sains, 1(01)*.
- Andreanto, D. (2014). Analisis Yuridis Keabsahan Phk Berkaitan Dengan Kesalahan Berat Yang Dilakukan Buruh Yang Di Atur Dalam Perjanjian Kerja Bersama (Analisis Yuridis Putusan Pengadilan Hubungan Industrial No: 115 K/Pdt. Sus-PHI/2014) (*Doctoral Dissertation, Universitas Airlangga*).
- Herdiana, D. (2018). Pemutusan Hubungan Kerja Karena Kesalahan Berat Ditinjau Dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Dan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. *Jurnal Surya Kencana Dua: Dinamika Masalah Hukum Dan Keadilan, 5(1)*.
- Manurung, P. U. (2019). Tinjauan Yuridis Mengenai Pemutusan Hubungan Kerja Pekerja Dengan Alasan Kesalahan Berat Yang Tidak Diatur Di Dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, Perjanjian Kerja Bersama.
- NUGRAHA, G. S. (2021). Tinjauan Yuridis Tentang Pemutusan Hubungan Kerja Menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan (Studi Analisis Terhadap Putusan Nomor 84/Pdt. Sus-PHI/2019/PN. Bdg.) (*Doctoral Dissertation, Universitas Bhayangkara Surabaya*).
- Raisa, M. H. (2021). Kajian Yuridis Penyelesaian Sengketa Pemutusan Hubungan Kerja Karena Kesalahan Berat Antara Kartono Dengan PT. JFE Shoji Steel Indonesia (Studi Putusan No 21/Pdt. Sus-PHI/2015/PN. Bdg Jo No 119K/Pdt. Sus-PHI/2016). *SKRIPSI-2019*.
- Shanty, S. T., & Masidin, M. (2020). Tinjauan Yuridis PHK Terhadap Pekerja Yang Melakukan Pelanggaran Hukum (Studi Kasus Nomor. 476 K/PDT. SUS-PHI/2016). *National Journal Of Law, 3(2)*.
- Siahaan, H. K. (2020). Tinjauan Yuridis Terhadap Penyelesaian Perselisihan Ketenagakerjaan Dalam Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak Pada Masapandemi Covid-19 Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
- Siddiqiyah, A., & Masidin, M. (2020). Tinjauan Yuridis Pemutusan Hubungan Kerja (Phk) Secara Lisan Terhadap Nakhoda Kapal Pt. Internusa Bahari Persada (Studi Kasus MA Nomor 52 K/PDT. SUS. PHI/2018). *National Journal Of Law, 2(1)*.
- Soerjono Soekanto, Dan Sri Mamudji, Penelitian Hukum Normatif, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2001.
- Soerjono Soekanto, Pengantar Penelitian Hukum, Jakarta: Universitas Indonesia (UI-Pres), 2006.
- Tanbun, E. P. (2019). Dissinkronisasi Pengaturan Pemutusan Hubungan Kerja Terhadap Pekerja/Buruh Karena Kesalahan Berat (*Doctoral Dissertation, Universitas Airlangga*).

Widjaja, I. A. (2018). Tinjauan Yuridis Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Ditinjau Dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. *Jurnal Ilmiah Hukum Dan Keadilan*, 5(2), 89-111.

### **Perundang-undangan**

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 165, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3886)

Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja / Serikat Buruh (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2000 Nomor 131, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3989)

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran 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 4356).

Putusan Mahkamah Konstitusi (MK) Nomor : 012/PUU-I/2003 Tanggal 28 Oktober 2004. Dimuat Dalam Berita Negara Republik Indonesia Nomor 92 Tahun 2004, Terbit Hari Rabu Tanggal 17 November 2004.

Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor : SE-13/MEN/SJ-HK/I/2005 Tentang Putusan Mahkamah Konstitusi Atas Hak Uji Materil Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Terhadap Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945