

TINJAUAN YURIDIS NORMATIF TERHADAP PENYELESAIAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK) BERDASARKAN KESALAHAN BERAT (STUDI KASUS TERHADAP PUTUSAN MAHKAMAH AGUNG NOMOR 408K/PDT.SUS-PHI/2014 DAN PUTUSAN MAHKAMAH KONSTITUSI NOMOR 012/PUU 1/2003

FIDA FITRIANA KOESMAWATY

ABSTRAK

Hubungan Industrial merupakan suatu sistem hubungan yang terbentuk antara pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja dan pemerintah yang di dasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan UUD 1945. Suatu perselisihan industrial yang berakibat pada Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), merupakan hal yang sangat merugikan kedua belah pihak khususnya pekerja/buruh yang di PHK. Dalam kaitannya dengan PHK ini, Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia pada tanggal 28 Oktober 2004 telah mengeluarkan putusannya terhadap perkara Nomor: 012/PUU-1/2003 tentang Permohonan Pengujian Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Permasalahan dalam tesis ini mengenai dengan alasan melakukan kesalahan berat PHK dapat dibenarkan. prosedur PHK berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI) dengan adanya Putusan Mahkamah Konstitusi No.012/PUU-1/2003, Putusan Mahkamah Konstitusi No.012/PUU-1/2003 dalam menyelesaikan PHK, memberikan perlindungan kepada pekerja/buruh. Metode dalam penulisan tesis ini menggunakan metode normatif (kepastakaan) untuk mendapatkan kesimpulan tentang Mengenai karyawan/buruh yang di-PHK dengan alasan melakukan kesalahan berat tidak dapat dibenarkan pasca Putusan Mahkamah Konstitusi No.012/PUU-1/2003 dikarenakan harus mendapat penetapan Putusan Pengadilan Pidana berkekuatan hukum tetap terhadap karyawan/buruh yang terbukti secara sah bersalah melakukan kesalahan berat (ketentuan KUHP) didalam Pengadilan. Prosedur PHK berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI) dengan adanya Putusan Mahkamah Konstitusi No.012/PUU-1/2003, dapat diselesaikan melalui dua jalur yaitu penyelesaian diluar pengadilan hubungan industrial (non litigasi) melalui Bipartit, Mediasi, Konsiliasi, Arbitrase dan penyelesaian hubungan industrial (litigasi). Setelah pasca Putusan Mahkamah Konstitusi No.012/PUU-1/2003, proses PHK karena kesalahan berat adalah apabila melalui non litigasi tidak ada kata kesepakatan bagi para pihak, kemudian melalui Putusan Pengadilan Pidana untuk membuktikan terhadap kesalahan berat yang dilakukan pihak karyawan kemudian melalui putusan Pengadilan Hubungan Industrial. Putusan Mahkamah Konstitusi No.012/PUU-1/2003 diharapkan dapat memberikan perlindungan kepada pekerja/buruh yang di-PHK sepihak walaupun melakukan kesalahan berat, akan tetapi dalam praktiknya diketahui dari Putusan Mahkamah Agung No. 744 K/Pdt. Sus/2009 dan Putusan Mahkamah Agung 408 K/Pdt.Sus-PHI/2014 yang mem-PHK karyawan/buruh karena melakukan kesalahan berat tanpa melalui putusan pengadilan yang berkekuatan hukum tetap.

ABSTRACT

Industrial relations is a system of relationships formed between the actors in the production process of goods and / or services which consists of representatives from employers, workers and the government which is based on the values of Pancasila and the 1945 Constitution An industrial dispute which resulted in the termination of employment, a it is very detrimental to both sides, especially the workers / laborers whose employment is terminated. In connection with these layoffs, the Constitutional Court of the Republic of Indonesia on October 28, 2004 has issued its decision on case No. 012 / PUU-1/2003 concerning Application Testing Act No. 13 Year 2003 on Manpower. Problems in this thesis on the grounds laid major offenses can be

justified. layoff procedures pursuant to Act No. 2 of 2004 on the Settlement of Industrial Disputes (Dispute Resolution) in the presence of the Constitutional Court Decision No.012 / PUU-1/2003, the Constitutional Court Decision No.012 / PUU-1/2003 in completing the layoff, leave protection of workers / laborers. The method in this thesis using normative method (literature) to obtain conclusions about Regarding employees / workers who had been laid off by reason of major offenses can not be justified after the Constitutional Court Decision No.012 / PUU-1/2003 due must be the establishment of Court Decision criminal legally enforceable against the employee / worker who was legally guilty of committing major offenses (the provisions of the criminal Code) in court. Layoff procedures pursuant to Act No. 2 of 2004 on the Settlement of Industrial Disputes (Dispute Resolution) in the presence of the Constitutional Court Decision No.012 / PUU-1/2003, can be resolved through two channels, namely industrial relations settlement out of court (non litigation) through bipartite , Mediation, Conciliation, Arbitration and settlement of industrial relations (litigation). After post the Constitutional Court Decision No.012 / PUU-1/2003, layoff process for major offenses is through non-litigation if there are no words for the agreement of the parties, then through the Criminal Court decision to prove the serious mistakes that made the employees then through decisions Industrial Relations court. Constitutional Court Decision No.012 / PUU-1/2003 is expected to provide protection to workers / laborers were laid off unilaterally despite committing a major offense, but in praktiknya note of the decision of the Supreme Court No. 744 K / Pdt. Sus / 2009 and the Supreme Court Decision 408 K / Pdt.Sus-PHI / 2014 to lay off employees / labor for committing a major offense without a court ruling that is binding.

PENDAHULUAN

Suatu hal yang tidak dapat dipungkiri bahwa pekerja/buruh sebagai *stakeholders* dari suatu perusahaan merupakan salah satu indikator yang menentukan maju mundurnya perusahaan. Setiap perusahaan membutuhkan pekerja/buruh untuk dapat melangsungkan kegiatan dan mengembangkan kualitas produknya.¹ Oleh sebab itu, semakin baik hubungan industrial dalam suatu perusahaan, maka akan semakin besar kemungkinan majunya perusahaan yang bersangkutan.² Begitu juga sebaliknya, semakin tidak harmonisnya hubungan industrial dalam suatu perusahaan, maka kemungkinan untuk majunya perusahaan tersebut akan semakin rendah.

Hubungan Industrial merupakan suatu sistem hubungan yang terbentuk antara pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja dan pemerintah yang di dasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan UUD 1945.³

¹ Dian Tri Utami, *Hubungan Antara Job Insecurity Dengan Kepuasan Kerja Pada Karyawan Outsourcing*, www.lontar.ui.ac.id, Diakses, 26 November 2012.

² Erna Susanti, *Kebijaksanaan Pembinaan Hubungan Industrial Dalam Melindungi Pekerja Untuk Menuju Terciptanya Kepastian Hukum Menurut Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*, www.risalah.fh.unmul.ac.id, Diakses, 26 November 2012.

³ Indonesia, Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 1 ayat (16).

Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial sebagai amanat dari Pasal 171 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan:⁴ “Pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja tanpa penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang berwenang sebagaimana dimaksud dalam Pasal 158 ayat (1), Pasal 160 ayat (3), dan Pasal 162, dan pekerja/buruh yang bersangkutan tidak dapat menerima pemutusan hubungan kerja tersebut, maka pekerja/buruh dapat mengajukan gugatan ke lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam waktu paling lama 1 (satu) tahun sejak tanggal dilakukan pemutusan hubungan kerjanya”.

Sejak diundangkannya Undang-Undang No.2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI), maka proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial khususnya mengenai pemutusan hubungan kerja dapat diselesaikan melalui peradilan industrial.

Melihat kompleksitas persoalan dan banyaknya pihak yang terkait dalam hubungan industrial ini, tidak mengherankan kalau persoalan buruh dari waktu ke waktu menjadi perhatian publik.

⁴ Indonesia, Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 171.

Secara umum faktor penyebab utama terjadinya perselisihan antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja adalah adanya perbedaan kepentingan (*conflict of interes*) di antara masing-masing pihak.

Pihak pengusaha menginginkan keuntungan yang maksimal dengan biaya yang serendah mungkin dan adanya jaminan atas kelangsungan serta perkembangan usahanya. Sementara itu, pihak pekerja/buruh menginginkan peningkatan kesejahteraan dengan cara memperjuangkan hak-hak mereka. Perbedaan kepentingan inilah yang sering menjadi pemicu timbulnya konflik di antara pelaku hubungan industrial tersebut, yang dapat berakhir pada pemberhentian Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) pekerja/buruh yang bersangkutan.

Suatu perselisihan industrial yang berakibat pada pemutusan hubungan kerja, merupakan hal yang sangat merugikan kedua belah pihak khususnya pekerja/buruh yang di PHK. Dikatakan demikian, karena dengan di-PHK-nya pekerja/buruh yang bersangkutan, hal ini akan berdampak langsung pada penghidupannya juga keluarganya lebih-lebih apabila pekerja/buruh yang bersangkutan hanya menggantungkan penghidupannya dari upah yang diterima dari perusahaan tempat ia bekerja sebelum di PHK. Besarnya dampak yang ditimbulkan oleh PHK, maka Undang-Undang No. 12 Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta semaksimal mungkin menghindari terjadinya PHK.⁵

Dalam kaitannya dengan PHK ini, Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia pada tanggal 28 Oktober 2004 telah mengeluarkan putusannya terhadap perkara Nomor: 012/PUU-1/2003 tentang Permohonan Pengujian Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dalam putusannya ini, Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia salah satunya membatalkan Pasal 158 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu tentang kesalahan berat

sebagai dasar untuk melakukan PHK.⁶

Permasalahan timbul apabila kesalahan berat yang dilakukan oleh seorang pekerja/buruh tidak termasuk dalam kategori atau di luar kesalahan berat sebagaimana ditentukan secara limitatif dalam Pasal 158 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, seperti yang diatur dalam Perjanjian Kerja Bersama atau Peraturan Perusahaan.

Darigambaran umum tentang penyelesaian PHK berdasarkan kesalahan berat di atas, terlihat jelas adanya permasalahan hukum yang terhadapnya perlu pengkajian secara dalam khususnya dari aspek hukum. Hal ini penting untuk mengetahui prosedur PHK yang sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku serta keabsahan dari suatu PHK yang dilakukan oleh pemberi kerja dan atau Pengadilan Hubungan Industrial.

PERNYATAAN MASALAH

Sebagai salah satu wujud perlindungan hukum untuk buruh, Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menentukan prosedur PHK.

Dalam kaitannya dengan PHK, Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia No.012/PUU-1/2003 tentang Pedoman Pengujian Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dalam salah satu putusannya membatalkan Pasal 158 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu tentang kesalahan berat sebagai dasar untuk melakukan PHK. Berdasarkan putusan Mahkamah Konstitusi tersebut, Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi melalui surat edarannya (SE) Nomor: SE-13/MEN/SJ-HK/I/2005 tentang Putusan Mahkamah Konstitusi Atas Hak Uji Materil Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Terhadap Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945 menyatakan bahwa, Pasal 158 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak berlaku sepanjang belum ada putusan pengadilan pidana yang telah berkekuatan hukum tetap.

⁵ Marsen Sinaga, *PHK dan Perlindungan Negara Atas Hak Kerja, Tinjauan Kritis Atas Undang-Undang Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPI)*. <http://www.pemantauperadilan.com>. Diakses, 7 Januari 2013.

⁶ Mahkamah Konstitusi, Putusan Nomor: 012/PUU-1/2003 tentang Permohonan Pengujian Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Artinya pekerja/buruh yang di PHK karena dianggap melakukan pelanggaran berat, harus dibuktikan terlebih dahulu kesalahannya dengan putusan pengadilan pidana. Dengan demikian, seharusnya perusahaan tidak boleh melakukan PHK sebelum ada putusan pengadilan.

PERTANYAAN PENELITIAN

Penelitian ini akan dibatasi dan difokuskan pada sejumlah pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah dengan alasan melakukan kesalahan berat PHK dapat dibenarkan?
2. Bagaimana prosedur PHK berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI) dengan adanya Putusan Mahkamah Konstitusi No.012/PUU-1/2003?
3. Apakah Putusan Mahkamah Konstitusi No.012/PUU-1/2003 dalam menyelesaikan PHK, memberikan perlindungan kepada pekerja/buruh?

PENDEKATAN TEORI

Pemerintah, pengusaha, dan pekerja/buruh serta serikat pekerja/serikat buruh merupakan subjek hukum yang sentral dalam pelaksanaan hubungan industrial. Ketiga unsur ini sangat menentukan sukses tidaknya pelaksanaan hubungan industrial dalam sistem ketenagakerjaan di negeri ini, sehingga peran ketiga unsur ini harus benar-benar dalam situasi dan kondisi yang mendukung pelaksanaan hubungan industrial sesuai filosofi Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (UUD 1945).⁷

Usaha memperbaiki kehidupan buruh dilakukan secara terus menerus dan metode yang dilakukan untuk mencapai tujuan tersebut beragam. Salah satu sarana yang digunakan untuk memperbaiki kehidupan buruh adalah hukum. Oleh sekelompok orang, yaitu pembentuk peraturan perundang-undangan, secara sadar hukum digunakan sebagai sarana untuk mengubah atau merekayasa

masyarakat menuju ke arah tujuan yang ingin dicapai. Dalam fungsi ini hukum dikenal sebagai *law as a tool of social engineering*.⁸

Dalam rangka menjalankan fungsi untuk sebagai “*a tool of social engineering*”, hukum sebagai sarana pembangunan masyarakat harus menjamin adanya kepastian hukum, keadilan dan perlindungan bagi masyarakat.⁹

Dalam era globalisasi ini, buruh merupakan salah satu indikator pembangunan ekonomi suatu negara, seiring dengan persaingan usaha yang semakin ketat, suatu negara harus mampu menekan upah serendah mungkin, agar minat para investor untuk berinvestasi pada negara yang bersangkutan semakin tinggi. Sehubungan dengan penekanan upah terhadap buruh, perlindungan buruh harus lebih diperhatikan oleh pengusaha maupun pemerintah, oleh sebab itu melalui putusan Mahkamah Konstitusi No.012/PUU 1/2003 diharapkan dapat memberikan perlindungan hukum kepada pekerja/buruh.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian yuridis hukum normatif dengan menggunakan pendekatan perundang-undangan (*statute approach*) dan pendekatan konsep (*conceptual approach*).

Penelitian yuridis normatif yang digunakan dalam penulisan tesis ini adalah penelitian terhadap asas-asas hukum yang bertujuan untuk menemukan asas hukum atau doktrin hukum positif yang berlaku, yaitu *Sociological Jurisprudence* yang menunjukkan kompromi cermat antara hukum tertulis sebagai kebutuhan masyarakat hukum demi terciptanya kepastian hukum (*positivism law*) dan *living law* sebagai wujud penghargaan terhadap pentingnya peranan masyarakat dalam pembentukan hukum dan orientasi hukum.

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder.¹⁰ Data sekunder adalah

⁸ Abdul R. Budiono, *Hukum Perburuhan*, (Jakarta: PT Indeks, 2011), hlm. 2.

⁹ Satjipto Rahardjo, *Ilmu Hukum*, (Bandung: Alumni 1986), hlm. 20-21.

¹⁰ Soerjono Soekanto, membedakan data ke dalam dua bagian yaitu data primer dan sekunder. Data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari masyarakat sedangkan data sekunder adalah data yang

⁷ Abdul Khakim, *Aspek Hukum Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Antara Peraturan Dan Pelaksanaan)*, (Bandung: PT Citra Aditya Bakti, 2010), hlm. 11-12.

data yang berasal dari studi kepustakaan terdiri dari bahan hukum primer, berupa peraturan perundang-undangan di Indonesia, seperti; Undang-Undang Dasar Tahun 1945, Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI), Undang-Undang No. 12 Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta, Keputusan Mahkamah Konstitusi No.012/PUU-1/2003, Keputusan Mahkamah Agung 408 K/Pdt.Sus-PHI/2014 dan Bahan huku skunder berupa buku, makalah, artikel, karya ilmiah dan jurnal hukum yang berkaitan dengan penyelesaian PHK berdasarkan kesalahan berat.

HASIL PENELITIAN

A. Pelaksanaan PHK Terhadap Pekerja Dengan Alasan Melakukan Kesalahan Berat.

Pemutusan hubungan kerja diamanatkan oleh Undang-undang No.13 Tahun 2003 merupakan hal yang sebisa mungkin tidak dilakukan oleh pihak perusahaan. Hal ini diamanatkan dalam Pasal 151 yang menyebutkan, “pengusaha, pekerja atau buruh, dan pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja.”¹¹ Ditegaskan dalam Pasal 152 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bahwa permohonan penetapan pemutusan hubungan kerja tersebut harus diajukan secara tertulis kepada Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial disertai alasan yang menjadi dasarnya. Dengan demikian, pekerja yang akan di-PHK-kan mengetahui alasan-alasan yang dijadikan dasar oleh pengusaha atau perusahaan.

Fakta hukum Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dilakukan perusahaan terhadap karyawan dengan alasan kesalahan berat, yaitu:

1. Putusan Mahkamah Agung No. 744 K/Pdt. Sus/2009.

Dalam putusan ini, Karyawan yang di PHK karena alasan kesalahan berat berdasarkan ketentuan Pasal 158 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yaitu:

- a. Tergugat telah memberikan keterangan palsu atau yang dipalsukan dalam dokumen pengajuan kredit Bank Jatim Cabang Utama untuk kepentingan pribadi sehingga merugikan Penggugat;
 - b. Tergugat telah mengganti berkas kredit yang dinyatakan hilang/ketlisut oleh Bank Jatim Cabang Utama dengan berkas baru yang dipalsukan;
 - c. Tergugat telah melakukan kejahatan berupa pemalsuan tanda tangan Kepala Cabang (Pimpinan Tergugat) dan Bendahara Kantor Cabang serta stempel/cap perusahaan;
2. Putusan Mahkamah Agung 408 K/Pdt.Sus-PHI/2014.

Dalam putusan ini, Karyawan yang di PHK karena alasan kesalahan berat berdasarkan ketentuan Pasal 158 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yaitu karyawan pada bulan Oktober 2012 hubungan kerjanya diputuskan oleh Perusahaan dengan alasan Penggugat memotret ruangan produksi dan menyebarkan melalui jejaring sosial/facebook.

Terhadap kesalahan berat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 158 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan harus didukung dengan bukti sebagai berikut:

1. Pekerja/buruh tertangkap tangan;
2. Ada pengakuan dari pekerja/buruh yang bersangkutan; atau
3. Bukti lain berupa laporan kejadian yang dibuat oleh pihak yang berwenang di perusahaan yang bersangkutan dan didukung oleh sekurang-kurangnya 2 (dua) orang saksi.

Perusahaan dalam mem-PHK karyawan dengan alasan melakukan kesalahan berat berdasarkan ketentuan Pasal 158 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak dapat dibenarkan apabila tidak melalui *due process of law*

diperoleh dari bahan pustaka. Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, Cet. Ke-3, (Jakarta: UI Press, 1984), hlm. 11-12.

¹¹ Rocky Marbun, *Jangan Mau di-PHK Begitu Saja*, Cet. ke-1, (Jakarta: Visimedia, 2010), hlm.82.

melalui putusan pengadilan yang independen dan imparial, walaupun cukup hanya dengan keputusan pengusaha yang didukung oleh bukti-bukti yang tidak perlu diuji keabsahannya menurut hukum acara yang berlaku.

B. Prosedur PHK Berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI) Pasca Putusan Mahkamah Konstitusi No.012/PUU-1/2003

Mengenai proses Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial bahwa perselisihan hubungan industrial ini dimungkinkan untuk dapat diselesaikan melalui Pengadilan Hubungan Industrial (PHI). Berikut penjelasan lebih lanjut mengenai mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang dapat dilakukan:¹²

- a. Penyelesaian melalui perundingan bipartit, yaitu perundingan dua pihak antara pengusaha atau gabungan pengusaha dan buruh atau serikat buruh. Bila dalam perundingan bipartit mencapai kata sepakat mengenai penyelesaiannya maka para pihak membuat perjanjian bersama yang kemudian didaftarkan pada Pengadilan Hubungan Industrial setempat, namun apabila dalam perundingan tidak mencapai kata sepakat, maka salah satu pihak mendaftarkan kepada pejabat Dinas Tenaga Kerja setempat yang kemudian para pihak yang berselisih akan ditawarkan untuk menyelesaikan perselisihan tersebut melalui jalan mediasi, konsiliasi atau arbitrase;
- b. Penyelesaian melalui mediasi, yaitu penyelesaian melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih mediator yang netral dari pihak Depnaker, yang antara lain mengenai perselisihan hak, kepentingan, PHK dan perselisihan antar serikat buruh dalam satu

perusahaan. Dalam mediasi bilamana para pihak sepakat maka akan dibuat perjanjian bersama yang kemudian akan didaftarkan di pengadilan hubungan industrial, namun bilamana tidak ditemukan kata sepakat maka mediator akan mengeluarkan anjuran secara tertulis, bila anjuran diterima maka para pihak mendaftarkan anjuran tersebut ke Pengadilan Hubungan Industrial, dan apabila para pihak atau salah satu pihak menolak anjuran maka pihak yang menolak dapat mengajukan tuntutan kepada pihak yang lain melalui pengadilan yang sama;

- c. Penyelesaian melalui konsiliasi, yaitu penyelesaian melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang konsiliator (yang dalam ketentuan undang-undang PHI adalah pegawai perantara swasta bukan dari Depnaker sebagaimana mediasi) dalam menyelesaikan perselisihan kepentingan, Pemutusan Hubungan Kerja dan perselisihan antar serikat buruh dalam satu perusahaan. Dalam hal terjadi kesepakatan maka akan dituangkan kedalam perjanjian bersama dan akan didaftarkan ke pengadilan terkait, namun bila tidak ada kata sepakat maka akan diberi anjuran yang boleh diterima ataupun ditolak, dan terhadap penolakan dari para pihak ataupun salah satu pihak maka dapat diajukan tuntutan kepada pihak lain melalui pengadilan hubungan industrial;
- d. Penyelesaian melalui arbitrase, yaitu penyelesaian perselisihan di luar pengadilan hubungan industrial atas perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat buruh dalam suatu perusahaan yang dapat ditempuh melalui kesepakatan tertulis yang berisi bahwa para pihak sepakat untuk menyerahkan perselisihan kepada para arbiter. Keputusan arbitrase merupakan keputusan final dan mengikat para pihak yang berselisih, dan para arbiter tersebut dipilih sendiri oleh para pihak yang berselisih dari daftar yang ditetapkan oleh menteri;
- e. Penyelesaian melalui pengadilan hubungan industrial, yaitu penyelesaian perselisihan

¹² Erman Rajagukguk, "Peranan Hukum Dalam Pembangunan Pada Era Globalisasi Implikasinya Bagi Pendidikan Hukum di Indonesia". Pidato penguksuhan diucapkan pada Fakultas Hukum Universitas Indonesia, Jakarta 4 Juni 1947.

melalui pengadilan yang dibentuk di lingkungan pengadilan negeri berdasarkan hukum acara perdata. Pengadilan hubungan industrial merupakan pengadilan tingkat pertama dan terakhir terkait perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat buruh, namun tidak terhadap perselisihan hak dan pemutusan hubungan kerja karena masih diperbolehkan upaya hukum ketingkat kasasi bagi para pihak yang tidak puas atas keputusan PHI, serta peninjauan kembali ke Mahkamah Agung bilamana terdapat bukti-bukti baru yang ditemukan oleh salah satu pihak yang berselisih.

Rumusan Pasal 158 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah menetapkan secara limitatif jenis-jenis tindakan pekerja/buruh yang dikategorikan sebagai kesalahan berat menurut UU Ketenagakerjaan. Di dalam pelaksanaan hubungan kerja di perusahaan faktor kepercayaan, dan ketentraman kerja sangat dominan.

Oleh karena itu, pekerja/buruh yang nyata-nyata melakukan tindakan-tindakan sebagaimana diatur dalam Pasal 158 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan akan menimbulkan dampak negatif terhadap suasana kerja. Dapat dibayangkan apabila di tempat kerja terdapat pekerja/buruh yang telah nyata-nyata melakukan penganiayaan terhadap pengusaha atau teman sekerja atau melakukan pencurian, atau mabok di tempat kerja. Dengan demikian, dalam kasus-kasus seperti itu tidak diperlukan proses pembuktian pengadilan.

Walaupun demikian, tindakan pengusaha untuk mem-PHK tidak dapat dilakukan semena-mena karena Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur tentang PHK yang disebabkan karena kesalahan berat harus didukung dengan bukti-bukti yang cukup berupa:

- a. pekerja/buruh tertangkap tangan.
- b. ada pengakuan dari pekerja/buruh yang bersangkutan; atau
- c. bukti lain berupa laporan kejadian yang dibuat oleh pihak yang berwenang di perusahaan yang

bersangkutan dan didukung oleh sekurang-kurangnya 2 (dua) orang saksi;

Pemutusan hubungan kerja dengan alasan pekerja melakukan Kesalahan Berat sebagaimana diatur Pasal 158 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dapat dilakukan pengusaha tanpa ada penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Namun pasca Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor: 12/PUU-I/2003, tertanggal 26 Oktober 2003 yang memutuskan bahwa :

1. Menyatakan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan :
 - a. Pasal 158;
 - b. Pasal 159;
 - c. Pasal 160 Ayat (1) Sepanjang Mengenai Anak Kalimat “.....Bukan Atas Pengaduan Pengusaha....”;
 - d. Pasal 170 Sepanjang Mengenai Anak Kalimat “.....Kecuali Pasal 158 Ayat (1)....”;
 - e. Pasal 171 Sepanjang Mengenai Anak Kalimat “.....Pasal 158 Ayat (1)....”;
 - f. Pasal 186 Sepanjang Mengenai Anak Kalimat “.....Pasal 137 Dan Pasal 138 Ayat (1)....”;

Bertentangan Dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;

2. 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)....”; Pasal 171 Sepanjang Mengenai Anak Kalimat “.....Pasal 158 Ayat (1)....”; Pasal 186 Sepanjang Mengenai Anak Kalimat “.....Pasal 137 Dan Pasal 138 Ayat (1)....” Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan tersebut Tidak Mempunyai Kekuatan Hukum Mengikat;

Bahwa atas Putusan Mahkamah Konstitusi tersebut di atas, Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi menerbitkan Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor : SE-13/MEN/SJ-HK/I/2005, Perihal : Putusan Mahkamah Konstitusi Atas Hak Uji Undang-undang Nomor 13

Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Terhadap Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, tertanggal 07 Januari 2005, yang pada pokoknya menerangkan bahwa :

- a. Mahkamah Konstitusi menyatakan bahwa Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, khusus Pasal 158 ;Pasal 159 ; Pasal 160 ayat (1) sepanjang mengenai anak kalimat “...bukan atas pengaduan pengusaha”;Pasal 170 sepanjang mengenai anak kalimat “...Pasal 158 ayat (1) ...”; Pasal 171 sepanjang menyangkut anak kalimat....Pasal 158 ayat (1) ... “ Pasal 186 sepanjang mengenai anak kalimat “...Pasal 137 dan Pasal 138 ayat (1) “ tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat.,
- b. Sehubungan dengan hal tersebut butir 1 maka Pasal-pasal Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang dinyatakan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat, dianggap tidak pernah ada dan tidak dapat digunakan lagi sebagai dasar / acuan dalam penyelesaian hubungan industrial.
- c. Sehubungan dengan hal tersebut butir 1 dan 2 di atas, maka penyelesaian kasus pemutusan hubungan kerja (PHK) karena pekerja/ buruh melakukan kesalahan berat perlu memperhatikan hal-hal sebagai berikut :
 - 1) Pengusaha 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
 - 2) Apabila pekerja ditahan oleh pihak yang berwajib dan pekerja/ buruh tidak dapat melaksanakan pekerjaan sebagaimana mestinya maka berlaku ketentuan Pasal 160 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003.
 - 3) Dalam hal terdapat “alasan mendesak” yang mengakibatkan tidak memungkinkan hubungan kerja dilanjutkan, maka pengusaha dapat menempuh upaya penyelesaian melalui lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Bahwa oleh karena PHK sepihak dengan alasan kesalahan berat sudah tidak berkekuatan hukum mengikat, maka PHK yang dilakukan oleh pengusaha *in casu* Termohon harus menyikapi ketentuan dalam Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi pada 7 Januari 2005 menerbitkan Surat Edaran Nomor: SE.13/MEN/SJ-HK/I/2005. Isi pokok dari surat edaran menteri itu adalah penyelesaian perkara pemutusan hubungan kerja karena pekerja 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 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang menyatakan:

- (1) Dalam hal pekerja/buruh ditahan pihak yang berwajib karena diduga melakukan tindak pidana bukan atas pengaduan pengusaha, maka pengusaha tidak wajib membayar upah tetapi wajib memberikan bantuan kepada keluarga pekerja/buruh yang menjadi tanggungannya dengan ketentuan sebagai berikut:
 - a. untuk 1 (satu) orang tanggungan: 25% (dua puluh lima perseratus) dari upah;
 - b. untuk 2 (dua) orang tanggungan: 35% (tiga puluh lima perseratus) dari upah;
 - c. untuk 3 (tiga) orang tanggungan: 45% (empat puluh lima perseratus) dari upah;
 - d. untuk 4 (empat) orang tanggungan atau lebih: 50% (lima puluh perseratus) dari upah.
- (2) Bantuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diberikan untuk paling lama 6 (enam) bulan takwin terhitung sejak hari pertama pekerja/ buruh ditahan oleh pihak yang berwajib.

Bahwa Termohon dalam mem-PHK Pemohon tidak melalui perundingan dan bahkan tidak ada penetapan dari LPPHI, maka PHK tersebut adalah Batal Demi Hukum sebagaimana daitur Pasal 155 ayat (1) Undang-undang Ketenagakerjaan;

Sehubungan dengan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 012/PPU-1/2003 tanggal 28 Oktober 2004 Tentang Hak Uji Materiil Undang-undang

Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Terhadap Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan telah dimuat dalam Berita Negara Nomor 92 Tahun 2004 tanggal 17 Nopember 2004, maka untuk memberikan kejelasan bagi masyarakat, dipandang perlu menerbitkan Surat Edaran sebagai berikut:¹³

1. Mahkamah Konstitusi menyatakan bahwa Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, khusus Pasal 158 ;Pasal 159 ; Pasal 160 ayat (1) sepanjang mengenal anak kalimat "...bukan atas pengaduan pengusaha";Pasal 170 sepanjang mengenai anak kalimat "...Pasal 158 ayat (1) ..."; Pasal 171 sepanjang menyangkut anak kalimat....Pasal 158 ayat (1) ... " Pasal 186 sepanjang mengenai anak kalimat "...Pasal 137 dan Pasal 138 ayat (1) " tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat.,
2. Sehubungan dengan hal tersebut butir 1 maka Pasal-pasal Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang dinyatakan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat, dianggap tidak pernah ada dan tidak dapat digunakan lagi sebagai dasar / acuan dalam penyelesaian hubungan industrial.
3. Sehubungan dengan hal tersebut butir 1 dan 2 di atas, maka penyelesaian kasus pemutusan hubungan kerja (PHK) karena pekerja/buruh melakukan kesalahan berat perlu memperhatikan hal - hal sebagai berikut :
 - a. Pengusaha 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.
 - b. Apabila pekerja ditahan oleh pihak yang berwajib dan pekerja/ buruh tidak dapat melaksanakan pekerjaan sebagaimana mestinya maka berlaku ketentuan Pasal 160 Undang - undang Nomor 13 Tahun 2003.

- c. Dalam hal terdapat "alasan mendesak" yang mengakibatkan tidak memungkinkan hubungan kerja dilanjutkan, maka pengusaha dapat menempuh upaya penyelesaian melalui lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Bahwa oleh karena Termohon mengakhiri hubungan kerja (PHK) dengan Pemohon secara sepihak, maka sesuai Pasal 62 Undang-Undang Ketenagakerjaan, Termohon wajib membayar ganti rugi kepada Pemohon sebesar upah sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja.

C. Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja yang di PHK Akibat Melakukan Kesalahan Berat Pasca Putusan Mahkamah Konstitusi No.012/PUU-1/2003.

Ketentuan Pasal 158 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ini dinilai oleh pihak pekerja dan serikat pekerja telah bertentangan dengan Pasal 27 ayat (1) UUD 1945, serta melanggar azas praduga tidak bersalah/ *preassumption of innocence*. Berdasarkan alasan hukum tersebut maka dilakukan permohonan hak uji materi Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Berdasarkan ketentuan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tersebut, maka dapat dipahami bahwa PHK merupakan opsi terakhir dalam penyelamatan sebuah perusahaan. Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sendiri mengatur bahwa perusahaan tidak boleh seenaknya mem-PHK karyawannya, terkecuali karyawan/pekerja yang bersangkutan telah terbukti melakukan pelanggaran berat dan dinyatakan oleh pengadilan bahwa si pekerja dimaksud telah melakukan kesalahan berat yang mana putusan pengadilan dimaksud telah memiliki kekuatan hukum yang tetap.

Hal ini sebagaimana diatur dalam Pasal 158 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang menyebutkan sebagai berikut:

"Pengusaha dapat memutuskan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh dengan alasan

¹³ Surat Edaran Menteri Tenaga Kerjadan Transmigrasi Nomor. SE.13/Men/SJ-HK/I/2005 tentang Putusan Mahkamah Konstitusi RI atas Hak Materiel UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terhadap Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945.

pekerja/buruh telah melakukan kesalahan berat sebagai berikut :

- a. melakukan penipuan, pencurian, atau penggelapan barang dan/atau uang milik perusahaan;
- b. memberikan keterangan palsu atau yang dipalsukan sehingga merugikan perusahaan;
- c. mabuk, meminum minuman keras yang memabukkan, memakai dan/atau mengedarkan narkoba, psikotropika, dan zat adiktif lainnya di lingkungan kerja;
- d. melakukan perbuatan asusila atau perjudian di lingkungan kerja;
- e. menyerang, menganiaya, mengancam, atau mengintimidasi teman sekerja atau pengusaha di lingkungan kerja;
- f. membujuk teman sekerja atau pengusaha untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan;
- g. dengan ceroboh atau sengaja merusak atau membiarkan dalam keadaan bahaya barang milik perusahaan yang menimbulkan kerugian bagi perusahaan;
- h. dengan ceroboh atau sengaja membiarkan teman sekerja atau pengusaha dalam keadaan bahaya di tempat kerja;
- i. membongkar atau membocorkan rahasia perusahaan yang seharusnya dirahasiakan kecuali untuk kepentingan negara; atau
- j. melakukan perbuatan lainnya di lingkungan perusahaan yang diancam pidana penjara 5 (lima) tahun atau lebih.

Dalam Pasal 158 ayat (2) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, juga disebutkan bahwa apabila pengusaha ingin melakukan PHK terhadap pekerjanya yang melakukan pelanggaran berat, maka pelanggaran berat tersebut harus bisa dibuktikan dengan 3 (tiga) pembuktian berikut ini:

1. Pekerja/buruh tertangkap tangan,
2. Ada pengakuan dari pekerja/buruh yang bersangkutan; atau
3. Bukti lain berupa laporan kejadian yang dibuat oleh pihak yang berwenang di perusahaan yang

bersangkutan dan didukung oleh sekurang-kurangnya 2 (dua) orang saksi.

Jadi perlu ditambahkan disini bahwa PHK oleh pengusaha terhadap pekerja karena melakukan kesalahan berat sebagaimana dimaksud pada Pasal 158 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan hanya boleh dilakukan setelah adanya putusan yang berkekuatan hukum tetap dari pengadilan bahwa si pekerja tersebut telah melakukan kesalahan berat. Hal ini karena Pasal 158 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang mengatur tentang kesalahan berat sudah tidak digunakan lagi sebagai acuan dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial berdasarkan Putusan Mahkamah Konstitusi No. 012/PUU-1/2003 tanggal 28 Oktober 2004.

Sehubungan dengan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 012/PPU-1/2003 tanggal 28 Oktober 2004 Tentang Hak Uji Materiel Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Terhadap Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan telah dimuat dalam Berita Negara Nomor 92 Tahun 2004 tanggal 17 Nopember 2004, maka untuk memberikan kejelasan bagi masyarakat, dikeluarkan 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, maka penyelesaian kasus pemutusan hubungan kerja (PHK) karena pekerja/buruh melakukan kesalahan berat perlu memperhatikan hal-hal sebagai berikut:

1. Pengusaha 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.
2. Apabila pekerja ditahan oleh pihak yang berwajib dan pekerja/ buruh tidak dapat melaksanakan pekerjaan sebagaimana mestinya maka berlaku ketentuan Pasal 160 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

3. Dalam hal terdapat “alasan mendesak” yang mengakibatkan tidak memungkinkan hubungan kerja dilanjutkan, maka pengusaha dapat menempuh upaya penyelesaian melalui lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Putusan Mahkamah Konstitusi No 012/PUU-1/2003 tanggal 28 Oktober 2004 merupakan rekayasa sosial (*law as a tool of social engineering*). Hukum tidak saja dibentuk berdasarkan kepentingan masyarakat tetapi juga harus ditegakkan sedemikian rupa oleh para yuris sebagai upaya sosial kontrol dalam arti luas yang pelaksanaannya diorientasikan kepada perubahan-perubahan yang dikehendaki. Oleh karena itu, sangat dipengaruhi oleh komponen-komponen di luar hukum, maka para penegak hukum dalam mewujudkan tugas utama hukum harus memahami secara benar logika, sejarah, adat, istiadat, pedoman perilaku yang benar agar keadilan dapat ditegakkan dan dapat memberikan perlindungan terhadap masyarakat khususnya karyawan/buruh perusahaan.

Berdasarkan fakta hukum bahwa Putusan Mahkamah Konstitusi No 012/PUU-1/2003 tanggal 28 Oktober 2004 tidak efektif dalam memberikan perlindungan hukum terhadap karyawan yang melakukan kesalahan berat di PHK tidak melalui *due process of law* berdasarkan ketentuan yang telah diatur dalam Putusan Mahkamah Konstitusi No 012/PUU-1/2003. Fakta hukum tersebut, penulis jelaskan dalam Putusan Mahkamah Agung No. 744 K/Pdt. Sus/2009, bahwa karyawan yang di PHK karena alasan kesalahan berat berdasarkan ketentuan Pasal 158 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yaitu:

4. Tergugat telah memberikan keterangan palsu atau yang dipalsukan dalam dokumen pengajuan kredit Bank Jatim Cabang Utama untuk kepentingan pribadi sehingga merugikan Penggugat;
5. Tergugat telah mengganti berkas kredit yang dinyatakan hilang/ketlisut oleh Bank Jatim

Cabang Utama dengan berkas baru yang dipalsukan;

6. Tergugat telah melakukan kejahatan berupa pemalsuan tanda tangan Kepala Cabang (Pimpinan Tergugat) dan Bendahara Kantor Cabang serta stempel/cap perusahaan;

Dalam Putusan Mahkamah Agung No. 744 K/Pdt. Sus/2009, Majelis Hakim dalam memutuskan bahwa hubungan kerja antara Pengusaha dan Karyawan dengan alasan kesalahan berat, mengenyampingkan/meniadakan putusan Mahkamah Konstitusi No 012/PUU-1/2003 yaitu tidak melalui adanya putusan pengadilan untuk membuktikan bahwa karyawan telah melakukan kesalahan berat yang diatur dalam perundang-undangan.

Selain itu, berdasarkan Putusan Mahkamah Agung 408 K/Pdt. Sus-PHI/2014, bahwa karyawan yang di PHK karena alasan kesalahan berat berdasarkan ketentuan Pasal 158 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yaitu karyawan pada bulan Oktober 2012 hubungan kerjanya diputuskan oleh Perusahaan dengan alasan Penggugat memotret ruangan produksi dan menyebarkan melalui jejaring sosial/facebook.

Dalam Putusan Mahkamah Agung Putusan Mahkamah Agung 408 K/Pdt. Sus-PHI/2014, Majelis Hakim dalam memutuskan bahwa hubungan kerja antara Pengusaha dan Karyawan dengan alasan kesalahan berat, juga telah mengenyampingkan/meniadakan putusan Mahkamah Konstitusi No 012/PUU-1/2003 yaitu tidak melalui adanya putusan pengadilan untuk membuktikan bahwa karyawan telah melakukan kesalahan berat yang diatur dalam perundang-undangan.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa terhadap Putusan Mahkamah Agung No. 744 K/Pdt. Sus/2009 dan Putusan Mahkamah Agung 408 K/Pdt. Sus-PHI/2014 telah mengenyampingkan putusan Mahkamah Konstitusi No 012/PUU-1/2003, sehingga tidak memberikan perlindungan hukum dalam hal penyelesaian PHK dengan alasan kesalahan berat yang dilakukan oleh pekerja/karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan permasalahan dalam penulisan tesis ini, isi kesimpulan adalah sebagai berikut:

1. Mengenai karyawan/buruh yang di-PHK dengan alasan melakukan kesalahan berat tidak dapat dibenarkan pasca Putusan Mahkamah Konstitusi No.012/PUU-1/2003 dikarenakan harus mendapat penetapan Putusan Pengadilan Pidana berkekuatan hukum tetap terhadap karyawan/buruh yang terbukti secara sah bersalah melakukan kesalahan berat (ketentuan KUHP) didalam Pengadilan.
2. Prosedur PHK berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI) dengan adanya Putusan Mahkamah Konstitusi No.012/PUU-1/2003, dapat diselesaikan melalui dua jalur yaitu penyelesaian diluar pengadilan hubungan industrial (non litigasi) melalui Bipartit, Mediasi, Konsiliasi, Arbitrase dan penyelesaian hubungan industrial (litigasi). Setelah pasca Putusan Mahkamah Konstitusi No.012/PUU-1/2003, proses PHK karena kesalahan berat adalah apabila melalui non litigasi tidak ada kata kesepakatan bagi para pihak, kemudian melalui Putusan Pengadilan Pidana untuk membuktikan terhadap kesalahan berat yang dilakukan pihak karyawan kemudian melalui putusan Pengadilan Hubungan Industrial.
3. Putusan Mahkamah Konstitusi No.012/PUU-1/2003 diharapkan dapat memberikan perlindungan kepada pekerja/buruh yang di-PHK sepihak walaupun melakukan kesalahan berat, akan tetapi dalam praktiknya diketahui dari Putusan Mahkamah Agung No. 744 K/Pdt. Sus/2009 dan Putusan Mahkamah Agung 408 K/Pdt.Sus-PHI/2014 yang mem-PHK karyawan/buruh karena melakukan kesalahan berat tanpa melalui putusan pengadilan yang berkekuatan hukum tetap.

Berdasarkan kesimpulan dalam penelitian ini, maka penulis akan menyampaikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Diharapkan peran pemerintah melalui instansi-instansinya mensosialisasikan dengan penyuluhan-penyuluhan ke masyarakat khususnya pelaku usaha putusan MK No.012/PUU-1/2003 mengatur tentang PHK dengan alasan kesalahan berat.
2. Diharapkan Pemerintah dapat memberikan perannya untuk memberikan pengawasan terhadap putusan Majelis Hakim dalam menyelesaikan perkara PHK pasca Putusan MK No.012/PUU-1/2003 agar dapat memberikan kepastian dan perlindungan hukum dimasyarakat.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Marbun, Rocky. *Jangan Mau di-PHK Begitu Saja*, Cet. ke-1. Jakarta: Visimedia, 2010.
- Soekanto, Soerjono. *Membedakan data ke dalam dua bagian yaitu data primer dan sekunder. Data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari masyarakat sedangkan data sekunder adalah data yang diperoleh dari bahan pustaka*. Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, Cet. Ke-3, Jakarta: UI Press, 1984.
- Khakim, Abdul. *Aspek Hukum Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Antara Peraturan Dan Pelaksanaan)*, Bandung: PT Citra Aditya Bakti, 2010.
- Budiono, Abdul R. *Hukum Perburuhan*, Jakarta: PT Indeks, 2011.
- Rahardjo, Satjipto. *Ilmu Hukum*, Bandung: Alumni 1986.

Internet

- Sinaga, Marsen. *PHK dan Perlindungan Negara Atas Hak Kerja, Tinjauan Kritis Atas Undang-Undang Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI)*. <http://www.pemantauperadilan.com>. Diakses, 7 Januari 2013.
- Tri Utami, Dian. *Hubungan Antara Job Insecurity Dengan Kepuasan Kerja Pada Karyawan*

Outsourcing, www.lontar.ui.ac.id, Diakses, 26 November 2012.

Erna Susanti, *Kebijaksanaan Pembinaan Hubungan Industrial Dalam Melindungi Pekerja Untuk Menuju Terciptanya Kepastian Hukum Menurut Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*, www.risalah.fhunmul.ac.id, Diakses, 26 November 2012.

Peraturan Perundang-Undangan

Indonesia, *Undang-Undang Republik Indonesia tentang Ketenagakerjaan*, UU No. 13 Tahun 2003.

Indonesia, *Undang-Undang Republik Indonesia tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*, UU No. 2 Tahun 2004.

_____, *Mahkamah Konstitusi, Putusan Nomor: 012/PUU-1/2003 tentang Permohonan Pengujian*

Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

_____, *Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor.SE.13/Men/SJ-HK/I/2005 tentang Putusan Mahkamah Konstitusi RI atas Hak Materiel UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terhadap Undang-Undang Dasar Republik Indonesia tahun 1945.*

Makalah/Artikel/Seminar

Rajagukguk, Erman. "Peranan Hukum Dalam Pembangunan Pada Era Globalisasi Implikasinya Bagi Pendidikan Hukum di Indonesia". Pidato pengukuhan diucapkan pada Fakultas Hukum Universitas Indonesia, Jakarta 4 Juni 1947.