

KEWENANGAN PERUSAHAAN DALAM MEMBERHENTIKAN PEKERJA TERKAIT PASAL 158 UNDANG-UNDANG KETENAGAKERJAAN NOMOR 13 TAHUN 2003 PASCA-PUTUSAN MAHKAMAH KONSTITUSI NOMOR 12/PUU-I/2013 TINJAUAN KASUS PUTUSAN MAHKAMAH AGUNG NOMOR 507K/PDT/SUS-PHI/2014

HERI SETIAWAN

ABSTRAK

Perkembangan Industrial di Indonesia dewasa ini sangat pesat, perusahaan-perusahaan baik dalam skala kecil, sedang maupun menengah meningkat dengan pasti seiring iklim investasi yang semakin lama semakin berkembang, dalam perkembangan yang pesat akan menimbulkan perselisihan baik antara pengusaha dan pekerja, yang tidak jarang sampai pada pemutusan hubungan kerja. Pemerintah mempunyai peran yang sangat penting dalam membantu permasalahan hubungan industrial, UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UUK) kemudian diatur lebih lanjut di dalam UU Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial adalah kunci dalam setiap penyelesaian perselisihan yang terjadi. Perkara-perkara yang terjadi dalam PHK khususnya terhadap PHK dikarenakan kesalahan berat pasca putusan MK Nomor 12/PUU-1/2003 tidak lama setelah berlakunya UUK perlu diperhatikan oleh pengusaha dalam memutus PHK karyawannya, karena putusan yang terkait dengan Pasal 158 UUK pasca putusan MK tersebut tidak mempunyai kekuatan hukum yang mengikat lagi dan oleh karenanya pengusaha tidak bisa secara serta merta mem-PHK pekerjanya, melainkan harus dengan putusan pidana yang mengikat terlebih dahulu sesuai dengan Surat Edara Menteri Nomor SE-13/ME/SJ-HK/1/2005 yaitu yang mengatur bahwa terhadap kesalahan berat tersebut terlebih dahulu perlu adanya putusan dari hakim pidana yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap, oleh karena hal tersebut adalah merupakan kewenangan Peradilan Pidana, maka Pengadilan Hubungan Industrial tidak berwenang untuk memutuskan perkara pidana tersebut.

Kata kunci : Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, PHK, Hubungan Industrial, Ketenagakerjaan.

ABSTRACT

Developments Industrial in Indonesia today is extremely rapid, companies both on a small scale, medium and intermediate rising steadily as the investment climate is increasingly growing, the rapid growth will lead to controversies between employers and workers, which was not uncommon until the work termination. The Government has a very important role in helping the industrial relations problems, Act No. 13 Year 2003 on Manpower (Labor Law) further regulated Act No. 2 2004 on Industrial Relations Dispute Settlement is key in every settlement of disputes. Cases that occurred in layoffs, especially against layoffs due to serious mistakes after the Constitutional Court decision No. 12 / PUU-1/2003 shortly after the enactment of the Labor Law should be considered by employers in cutting off thousands of employees, because the ruling related to Article 158 of the Act after the decision of the Court not legally binding anymore and therefore employers can not necessarily laying off workers, but must be with the criminal decisions binding advance, in accordance with the Minister Circular Letter No. SE-13 / ME / SJ-HK / 1/2005 which stipulates that the serious mistakes of the prior need for a decision of the criminal judge who already have permanent legal force, because it is the authority of criminal Justice, the Industrial Relations Court has no authority to decide the criminal case.

Keywords: Industrial Dispute Settlement, layoffs, Industrial Relations, Employment.

PENDAHULUAN

Indonesia negara yang terdiri atas beribu-ribu pulau dan bermacam-macam suku bangsa yang pada dasarnya satu kesatuan yang utuh dan tidak dapat terpisahkan antara satu dan lainnya. Mukadimah Pembukaan Undang-Undang Dasar 1945 sudah menegaskan pada Alinea Ke-2 bahwa tujuan kemerdekaan bangsa Indonesia adalah menciptakan masyarakat yang adil dan makmur. Namun, hal ini hanya dirasakan oleh sebagian masyarakat, belum seluruh masyarakat Indonesia dapat menikmati bekerja dan memperoleh penghidupan yang layak.

Semangat Undang-Undang Dasar 1945 tertuang pada Pasal 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UUK): "Pembangunan Ketenagakerjaan berlandaskan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945."

Pembangunan Nasional Indonesia bertujuan untuk membangun masyarakat Indonesia seutuhnya dan masyarakat Indonesia seluruhnya. Pembangunan masyarakat Indonesia baik dari sisi materiil maupun spiritual. Hal ini berarti bahwa pembangunan itu tidak hanya mengejar kemajuan lahiriah seperti pangan, sandang, perumahan, kesehatan, atau kepuasan batiniah seperti pendidikan, rasa aman, bebas mengeluarkan pendapat yang bertanggung jawab, atau rasa keadilan, tetapi juga keselarasan, keserasian, dan keseimbangan antara keduanya.

Selanjutnya, pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya merupakan pembangunan yang dilaksanakan secara adil dan merata di seluruh tanah air, bukan hanya untuk golongan atau sebagian masyarakat. Penjelasan berikutnya menyebutkan bahwa pembangunan ketenagakerjaan dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya. Oleh sebab itu, pembangunan ketenagakerjaan dilaksanakan untuk mewujudkan manusia dan masyarakat Indonesia yang sejahtera, adil, makmur, dan merata, baik materiil maupun spiritual.¹

Prinsip hubungan industrial didasarkan pada pemahaman bahwa semua pemangku kepentingan (*stakeholders*) memiliki kepentingan bersama atas keberhasilan dan kelangsungan perusahaan. Dengan demikian, hubungan industrial mengandung prinsip-prinsip sebagai berikut:

Pertama, pengusaha dan pekerja, demikian juga pemerintah dan masyarakat pada umumnya, sama-sama memiliki kepentingan bersama atas keberhasilan dan kelangsungan perusahaan. Sebab itu, pengusaha dan pekerja harus sama-sama

memberikan upaya yang maksimal melalui pelaksanaan tugas sehari-hari untuk menjaga kelangsungan perusahaan dan meningkatkan keberhasilan perusahaan. Pekerja dan serikat pekerja harus membuang kesan bahwa perusahaan hanya untuk kepentingan pengusaha. Demikian pula dengan pengusaha harus membuang sikap yang memperlakukan pekerja hanya sebagai faktor produksi.² Dengan adanya sikap yang demikian, kesetaraan antara pengusaha dan pekerja akan muncul sehingga dapat menumbuhkan rasa saling membutuhkan di antara pengusaha dan pekerja dalam upaya meningkatkan produktivitas serta meningkatkan kesejahteraan bersama di dalam suatu perusahaan.

Kedua, pekerja, yaitu mitra pengusaha untuk membangun dan mengembangkan perusahaan. Sebagai mitra, mereka saling membutuhkan dan saling ketergantungan yang satu dengan yang lain. Perusahaan tidak mungkin berkembang tanpa pengusaha atau tanpa pekerja. Pengusaha membutuhkan dan tergantung pada pekerja. Demikian sebaliknya, pekerja membutuhkan dan tergantung pada pengusaha.³

Ketiga, pengusaha dan pekerja memiliki hubungan fungsional dan masing-masing memiliki fungsi yang berbeda dengan pembagian kerja atau pembagian tugas. Pengusaha sebagai pemimpin memiliki fungsi menggerakkan, membina, dan mengawasi. Pekerja memiliki fungsi melakukan

² Payaman J. Simanjuntak, *Manajemen Hubungan Industrial Serikat Pekerja, Perusahaan, dan Pemerintah*, (Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, 2011), hlm 11.

³ *Ibid.*

¹ Reytman Aruan, *Komentar dan Penjelasan UU Ketenagakerjaan*, (Jakarta: Penerbit Mitra Sinergi Bangun Insan Negeri, 2006), hlm. 9.

pekerjaan operasional. Pengusaha bukan untuk mengeksploitasi pekerja. Setiap pekerja melakukan pekerjaan dalam waktu tertentu dalam satu hari dengan cukup waktu istirahat setiap hari dan hari istirahat setiap minggu atau setiap bulan. Setiap pekerja melakukan tugas sesuai dengan beban kerja yang wajar bagi kemanusiaan. Pekerja tidak mengabdikan kepada pengusaha, tetapi pada pelaksanaan tugas dan tanggung jawab. Pembagian kerja seperti itu merupakan ciri organisasi modern.⁴ Adanya sikap pengusaha terhadap pekerja yang masih menganut sistem kolonial zaman penjajahan yang masih menganggap bahwa pekerja adalah kaum minoritas yang ada pada level terbawah.

Keempat, pengusaha dan pekerja merupakan anggota keluarga perusahaan. Sebagai anggota keluarga, mereka harus saling mengasihi, saling memperhatikan kepentingan yang lain, dan saling membantu. Pengusaha perlu memperhatikan kondisi dan kebutuhan kerja dan sedapat mungkin memenuhinya. Sebaliknya, pekerja dan serikat pekerja perlu memahami keterbatasan pengusaha. Demikian juga bila muncul masalah atau persoalan harus diselesaikan secara kekeluargaan, tidak secara bermusuhan.⁵ Ketika semuanya diselesaikan secara kekeluargaan tidak ada pihak yang merasa dirugikan dan dimenangkan sehingga tidak menimbulkan rasa permusuhan dan dendam yang akan menimbulkan kerugian yang lebih besar lagi bagi kedua belah pihak.

Kelima, tujuan pembinaan hubungan industrial adalah menciptakan ketenangan berusaha dan ketenteraman bekerja supaya dapat meningkatkan produktivitas perusahaan. Untuk itu, masing-masing unsur mitra sosial—pengusaha dan pekerja—harus menjaga diri untuk tidak menjadi sumber masalah dan perselisihan. Seandainya terdapat perbedaan pendapat, perbedaan persepsi, dan perbedaan kepentingan, harus diselesaikan secara kekeluargaan dan diupayakan tanpa mengganggu proses produksi. Setiap gangguan produksi akan merugikan perusahaan, masyarakat, dan pekerja

sendiri.⁶ Aktivitas produksi sudah terjadwal dengan baik sampai pada tahap pengiriman, jika terlambat pada proses ini, hilanglah kepercayaan dari produsen yang berakibat fatal kepada pengusaha sehingga produsen akan menghentikan pemesanannya kepada perusahaan tersebut yang tentu saja akan menimbulkan dampak kerugian yang luar biasa karena berkurang jumlah produk barang yang diproduksi.

Keenam, peningkatan produktivitas perusahaan harus dapat meningkatkan kesejahteraan bersama, yaitu kesejahteraan pengusaha dan pekerja. Pekerja yang berhasrat memperoleh upah lebih tinggi harus siap meningkatkan produktivitas kerjanya. Bila seorang pekerja menerima upah tinggi dari nilai kontribusi yang diberikannya ke perusahaan, terpaksa ada orang lain yang menerima upah yang lebih rendah dari nilai kontribusinya, atau perusahaan harus memberikan subsidi, perusahaan akan sulit berkembang, atau terancam akan bangkrut. Sebaliknya, pengusaha harus secara adil dan transparan memberikan kepada pekerja peningkatan produktivitas yang dihasilkannya secara proporsional.⁷

Prinsip-prinsip hubungan industrial tersebut sejalan atau sesuai dengan nilai-nilai dan prinsip-prinsip Pancasila. Sebab itu, hubungan industrial yang dikembangkan dan diterapkan di Indonesia dinamakan Hubungan Industrial Pancasila.

Setiap warga negara dalam berusaha dan bekerja memiliki kedudukan yang sama untuk memperoleh penghidupan yang layak tertuang di dalam Pasal 27 ayat (2) UUD 1945:

“Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.”

Bekerja dan mendapatkan hasil merupakan kebutuhan yang wajib dipenuhi oleh setiap individu masyarakat, keberadaan mereka di tengah-tengah masyarakat akan menjadi sangat penting, terutama dalam hal status mereka bekerja. Ketika sumber penghidupan itu hilang, hal ini menjadi sangat

⁴ *Ibid.*

⁵ *Ibid.*, hlm. 12.

⁶ *Ibid.*

⁷ *Ibid.*

ditakuti oleh hampir sebagian besar tenaga kerja, termasuk tenaga kerja di Indonesia, lebih khususnya bagi pekerja atau *buruh* (dalam hal ini tenaga kerja) yang bekerja dalam hubungan kerja berdasarkan perjanjian kerja adalah pemutusan hubungan kerja (PHK) atau pengakhiran perjanjian kerja.

Lebih menakutkan lagi jika PHK yang alasannya terjadi karena kehendak perusahaan (pengusaha) atau atas putusan pengadilan (sebab adanya soal perselisihan PHK).⁸ Hal yang sangat dihindari dari PHK adalah terputusnya sumber penghidupan yang menopang suatu keluarga secara tiba-tiba.

Adapun pandangan demikian itu akan lebih mengerikan lagi bagi *tenaga kerja* yang tidak memiliki wawasan dan optimisme untuk mencari sumber-sumber nafkah lainnya, selain dari bekerja pada “orang lain”. Ditambah lagi jika PHK terjadi karena adanya kehendak sepihak dari pengusaha yang terkadang dalam PHK tersebut diwarnai dengan intimidasi, penindasan, terlebih terhadap PHK inisiatif sepihak dari perusahaan (pengusaha/pemberi kerja).⁹ Oleh karena itulah, beberapa ketentuan PHK yang telah diatur dalam peraturan perundang-undangan memberikan perlindungan dalam bentuk kewajiban-kewajiban pihak lainnya sehingga terjadi posisi yang seimbang antara perusahaan dan tenaga kerja, khususnya pekerja/buruh dalam hubungan kerja tersebut.¹⁰

PHK harus dijadikan tindakan terakhir apabila ada perselisihan hubungan industrial pengusaha dalam menghadapi para pekerja hendaknya:

1. Menganggap para pekerja sebagai *partner* yang akan membantunya untuk menyukseskan tujuan usaha sehingga ada keseimbangan dalam mencapai hasil yang maksimal;
2. Memberikan imbalan yang layak terhadap jasa-jasa yang telah dikerahkan oleh *partner*-nya itu, berupa penghasilan yang layak dan jaminan-jaminan sosial tertentu agar dengan demikian pekerja

tersebut dapat bekerja lebih produktif (berdaya guna).¹¹ Dengan berdaya guna menciptakan iklim yang lebih kondusif bagi keberlangsungan perusahaan, di mana ketika produktivitas meningkat, maka kesejahteraan pekerja juga akan meningkat.

PENDEKATAN TEORI

a. Asas Penyelesaian Sengketa

Secara filosofis dapat dikemukakan di sini bahwa asas ini membahas mengenai upaya-upaya yang dilakukan dalam mengembalikan hubungan para pihak yang bersengketa dalam keadaan semula. Istilah teori yang mengkaji teori ini berasal dari bahasa Inggris, yaitu *dispute settlement of theory*, bahasa Belandanya, yaitu *theorie van de beslechting van geschillen*, sedangkan dalam bahasa Jerman disebut *theorie der streitbeilegung*.

Ada tiga suku kata yang terkandung dalam teori penyelesaian sengketa, yaitu:

1. Teori,
2. Penyelesaian, dan
3. Sengketa.¹²

Kata *penyelesaian* bermakna proses, perbuatan, cara menyelesaikan. Sementara, kata *menyelesaikan* berarti menyudahkan, menjadikan berakhir, membereskan atau memutuskan, mengatur, memperdamakan, (perselisihan atau pertengkaran), atau mengatur sesuatu sehingga menjadi baik. Istilah *sengketa* berasal dari bahasa Inggris, yaitu *dispute*, sedangkan dalam bahasa Belanda disebut dengan istilah *geding* atau *proses*.

Sementara itu, penggunaan istilah *sengketa* sendiri belum ada kesatuan pandangan dari para ahli. Ada ahli yang menggunakan istilah *sengketa* seperti Richard L. Abdel dan ada juga yang menggunakan istilah *konflik*. Kedua istilah itu sering kali digunakan oleh para ahli.

Dean G. Pruit dan Jeffrey Z Rubin mengemukakan pengertian sengketa. Sengketa berarti:

⁸ Umar Kasim, “Konsepsi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) karena “Kesalahan Berat” dalam Burgelijk Wetboek (BW) dan Perkembangan dalam Peraturan Perundang-Undangan Ketenagakerjaan” dalam *Info Hukum*, (September 2013), hlm. 26.

⁹ *Ibid.*

¹⁰ *Ibid.*

¹¹ Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pascareformasi*, (Jakarta: Penerbit Asosiasi Hubungan Industrial Indonesia, 2014), hlm. 159.

¹² Salim H.S. dan Erlies Septiana, *Penerapan Teori Hukum pada Penelitian Tesis dan Disertasi*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2013), hlm. 135.

“Persepsi mengenai perbedaan kepentingan (*perceived divergence of interest*), atau suatu kepercayaan bahwa aspirasi pihak-pihak yang bersengketa tidak dicapai secara simultan (secara serentak)”.¹³

Dean G. Pruitt dan Jeffrey Z. Rubin melihat sengketa dari perbedaan kepentingan atau tidak dicapainya kesepakatan para pihak. Yang diartikan dengan perbedaan kepentingan adalah berlainannya keperluan atau kebutuhan dari masing-masing pihak. Richard L. Abdel mengartikan sengketa (*dispute*), “Pernyataan publik mengenai tuntutan yang tidak selaras (*inconsistent claim*) terhadap sesuatu yang bernilai”.¹⁴

Laura Nader dan Harry F. Todd Jr. mengartikan sengketa sebagai:

“Keadaan di mana sengketa tersebut dinyatakan di muka atau dengan melibatkan pihak ketiga.”

Selanjutnya, mereka mengemukakan istilah prakonflik dan konflik. Prakonflik adalah keadaan yang mendasari rasa tidak puas seseorang. Konflik itu sendiri adalah keadaan yang menunjukkan para pihak menyadari atau mengetahui tentang adanya perasaan tidak puas tersebut.”

Berdasarkan uraian di atas, kita dapat merumuskan definisi teori penyelesaian sengketa. Teori penyelesaian sengketa merupakan teori yang mengkaji dan menganalisis kategori atau penggolongan sengketa atau pertentangan yang timbul dalam masyarakat, faktor penyebab terjadinya sengketa dan cara-cara atau strategi yang digunakan untuk mengakhiri sengketa tersebut.¹⁵ Hal-hal yang perlu diperhatikan dalam menyelesaikan sengketa dapat dilakukan melalui pengadilan, ADR, dan lembaga adat.

Cara penyelesaian sengketa yang diatur dalam Kitab Undang-Undang Hukum Acara Perdata, yaitu melalui pengadilan. Sementara itu, cara penyelesaian sengketa yang diatur Undang-Undang Nomor 30 Tahun 1999 tentang Arbitrase dan Alternatif

Penyelesaian Sengketa, yaitu *Alternatif Dispute Resolution (ADR)*¹⁶. Ada lima cara penyelesaian sengketa melalui ADR meliputi:

1. Konsultasi;
2. Negosiasi;
3. Mediasi;
4. Konsiliasi;
5. Penilaian ahli.

Kemudian, penyelesaian sengketa dalam hukum acara penyelesaian perselisihan hubungan industrial sesuai dengan UUPPHI, yaitu:

1. penyelesaian secara bipartit;
2. penyelesaian secara tripartit;
3. penyelesaian PHI;
4. penyelesaian secara kasasi melalui Mahkamah Agung.

a. Asas-Asas Kewenangan Badan-Badan Peradilan

Masalah kewenangan merupakan masalah yang banyak didiskusikan, bahkan menjadi objek sengketa yang diajukan ke Mahkamah Konstitusi. Salah satu lembaga yang pernah sengketa ke Mahkamah Konstitusi, yaitu Pemerintah.¹⁷

Istilah teori kewenangan berasal dari terjemahan bahasa Inggris, yaitu *authority of theory*, istilah yang digunakan dalam bahasa Belanda, yaitu *theorie van het gezag*, sedangkan dalam bahasa Jerman, *theorie der autoritat*. Teori kewenangan berasal dari dua suku kata, yaitu *teori* dan *kewenangan*. Sebelum dijelaskan pengertian teori kewenangan, berikut ini disajikan konsep teoretis tentang kewenangan. H.D. Stoud, seperti dikutip Ridwan H.B., menyajikan pengertian tentang kewenangan. Kewenangan mengandung pengertian sebagai berikut:

“Keseluruhan aturan-aturan yang berkenaan dengan perolehan dan penggunaan wewenang pemerintahan oleh subjek hukum publik di dalam hubungan hukum publik”.¹⁸

¹³ *Ibid.*, hlm. 136.

¹⁴ *Ibid.*

¹⁵ *Ibid.*, hlm. 137.

¹⁶ *Ibid.*, hlm. 142.

¹⁷ Salim H.S. dan Erlies Septiana, *Penerapan Teori Hukum pada Penelitian Tesis dan Disertasi*, (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2013), hlm. 183.

¹⁸ *Ibid.*

Ada dua unsur yang terkandung dalam pengertian konsep kewenangan yang disajikan oleh H.D. Stoud, yaitu:

1. adanya aturan-aturan hukum;
2. sifat hubungan hukum.

Sebelum kewenangan itu dilimpahkan kepada institusi yang melaksanakannya, terlebih dahulu harus ditentukan dalam peraturan perundang-undangan, baik dalam bentuk undang-undang, peraturan pemerintah maupun aturan yang lebih rendah tingkatannya.

Sifat hubungan hukum adalah sifat yang berkaitan dan memiliki sangkut paut atau ikatan atau pertalian atau berkaitan dengan hukum. Hubungan hukumnya ada yang bersifat publik atau privat.¹⁹ Pada hakikatnya kewenangan merupakan kekuasaan yang diberikan kepada alat-alat perlengkapan negara untuk menjalankan roda pemerintahan.

Fokus kajian teori kewenangan adalah berkaitan dengan sumber kewenangan dari pemerintah dalam melakukan perbuatan hukum, baik dalam hubungannya dengan hukum publik maupun dalam hubungannya dengan hukum privat.

Indroharto²⁰ mengemukakan tiga macam kewenangan yang bersumber dari peraturan perundang-undangan. Kewenangan itu meliputi:

1. Atribusi merupakan pemberian kewenangan oleh pembuat undang-undang sendiri kepada suatu organ pemerintahan, baik yang sudah ada maupun yang baru sama sekali.
2. Delegasi merupakan penyerahan wewenang yang dipunyai organ pemerintahan kepada orang lain. Kewenangan yang telah diberikan oleh pemberi delegasi selanjutnya menjadi tanggung jawab penerima wewenang.
3. Mandat merupakan pemberian wewenang baru maupun pelimpahan wewenang dari Badan atau pejabat TUN yang satu kepada yang lain. Tanggung jawab kewenangan atas dasar mandat masih tetap pada pemberi mandat, tidak beralih kepada penerima mandat.

¹⁹ *Ibid.*, hlm.184.

²⁰ *Ibid.* hlm.193.

METODE PENELITIAN

Penulisan hukum merupakan suatu kegiatan ilmiah, yang didasarkan pada metode, sistematika, dan pemikiran tertentu, bertujuan untuk mempelajari satu atau beberapa gejala hukum tertentu dengan cara menganalisisnya, serta juga mengadakan pemeriksaan secara mendalam terhadap fakta hukum tersebut, kemudian mengusahakan suatu pemecahan atas permasalahan-permasalahan yang timbul di dalam gejala yang bersangkutan.²¹ Jenis penelitian hukum yang digunakan dalam penelitian tesis ini adalah metode penelitian yuridis normatif atau penelitian hukum normatif, yaitu mengacu kepada penerapan kaidah-kaidah atau norma-norma dalam hukum positif.

Penelitian hukum normatif dapat dibedakan dalam:

1. Penelitian inventarisasi hukum positif.
2. Penelitian terhadap asas-asas hukum.
3. Penelitian untuk menemukan hukum *in concreto*.
4. Penelitian terhadap sistematika hukum.
5. Penelitian terhadap taraf sinkronisasi vertikal dan horizontal.²²

Penulis memilih penelitian terhadap asas-asas hukum dari kelima penelitian hukum normatif. Hal ini disebabkan dalam asas-asas hukum terdapat norma-norma hukum yang merupakan patokan-patokan untuk bertingkah laku atau melakukan perbuatan yang pantas. Selain itu, penelitian juga dapat dilakukan terhadap bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder, dengan syarat bahan-bahan tersebut mengandung norma-norma hukum.

HASIL PENELITIAN

Ketentuan Pasal 158 UU 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*.

²¹ Soejono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, Cetakan III, (Jakarta: UI Press, 1986) hlm, 43.

²² Ronny Hanitijo Soemitro, *Metodologi Penelitian Hukum dan Jurimetri*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 1990), hlm. 15.

Berdasarkan alas hukum tersebut maka dilakukan permohonan hak uji materi UU Ketenagakerjaan. Atas permohonan pekerja dan serikat pekerja, Mahkamah Konsitusi (MK) menjatuhkan Putusan No.012/PUU-I/2003, tertanggal 28 Oktober 2004, yang amar putusannya pada pokoknya menyatakan ketentuan Pasal 158 UU Ketenagakerjaan bertentangan dengan UUD 1945 dan tidak memiliki kekuatan hukum yang mengikat.

Ketentuan tentang Hak-Hak Pekerja Selama Proses Perselisihan Hubungan Industrial Selama Belum Mendapatkan Kekuatan Hukum Tetap

Adanya Putusan MK Nomor 37/PUU-IX/2011 mengenai Uji Materiil UUK putusan MK yang mengatakan bahwa frasa *belum ditetapkan* dalam Pasal 155 ayat (2) UUK (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) adalah bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 sepanjang tidak dimaknai belum berkekuatan hukum tetap. Dalam hal ini, pertimbangan hukum dari MK, yakni frasa *belum ditetapkan* dalam Pasal 155 ayat (2) UUK harus dimaknai putusan pengadilan yang memperoleh kekuatan hukum tetap karena putusan Pengadilan Hubungan Industrial ada yang dapat langsung memperoleh kekuatan hukum tetap pada tingkat pertama oleh Pengadilan Hubungan Industrial, yaitu putusan mengenai perselisihan kepentingan, putusan mengenai perselisihan antarserikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan, serta putusan mengenai perselisihan hak dan PHK yang tidak dimohonkan kasasi. Adapun putusan mengenai perselisihan hak dan PHK yang dimohonkan kasasi harus menunggu putusan kasasi dari Mahkamah Agung terlebih dahulu baru memperoleh kekuatan hukum tetap.

Secara keseluruhan putusan MA adalah mengabulkan sebagian permohonan pemohon kasasi dalam putusan kasasinya. Hal ini terlihat dalam kasus posisi, yakni Pekerja melakukan pengancaman dan pendorongan terhadap salah seorang karyawan penggugat lainnya, kemudian dilakukanlah PHK

oleh pengusaha sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Pengajuan PHK tersebut mendapatkan putusan hakim PHI yang putusan gugatan penggugat tidak dapat diterima, sedangkan permohonan penggugat adalah menggunakan pasal 156 UUK, yaitu tidak berhak atas uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak.

Namun, MA memutus perkara ini dengan mendasarkan pada Pasal 161 UUK. MA telah membenarkan Penggugat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) kepada Tergugat, sedangkan yang dijadikan dasar Termohon Kasasi/Penggugat dalam perkara *a quo* melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap Pemohon Kasasi/Tergugat karena pelanggaran berat, yakni melakukan pengancaman dan pendorongan terhadap salah seorang karyawan. Maka, pelanggaran berat tersebut merupakan salah satu pelanggaran yang dapat dikenakan sanksi PHK Peraturan Perusahaan di perusahaan tersebut.

Perlu diketahui bahwa dalam Pasal 161 ayat (1) UUK menyebutkan: “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”.

Hal ini diperkuat dengan putusan Mahkamah Agung yang juga diuraikan dalam pendapatnya: Bahwa sesuai dengan bukti P-4 tersebut Tergugat mengakui memang benar ada adu mulut antara Tergugat dan Pekerja Lain di tempat kerja, tetapi hal tersebut tidak terjadi adu fisik sehingga terhadap peristiwa hukum demikian patut dan adil hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat diputus dengan diterapkan ketentuan Pasal 161 UUK karena Penggugat berdasarkan bukti dan fakta-fakta yang terungkap di persidangan, terbukti telah melakukan pelanggaran terhadap ketentuan Pasal 161 UUK. Yaitu :

- (1) 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.
- (2) Surat peringatan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) masing-masing berlaku untuk paling lama 6 (enam) bulan, kecuali ditetapkan lain dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.
- (3) Pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja dengan alasan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) 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).

Oleh karena itu, pemutusan hubungan kerja Penggugat oleh Tergugat adalah beralasan dan sah dengan memberikan hak-hak Penggugat, berupa uang pesangon dan lain-lainnya.

Dengan demikian, sepanjang pelanggaran berat yang dikenakan sanksi pemutusan hubungan kerja disebutkan/ tercantum dalam perjanjian kerja bersama atau peraturan perusahaan, ketentuan Pasal 158 UUK dapat dikesampingkan dengan mengacu pada Pasal 161 ayat (1) UUK.

Permasalahan yang diupayakan dalam penyelesaian dilakukan di luar pengadilan selalu diutamakan lebih dahulu walaupun sudah jelas kerangka penyelesaian perburuhan melalui jalur UUPPHI. Dalam implementasinya di lapangan, memakan waktu yang sangat lama dan memakan biaya yang tidak sedikit. Dalam hal menyelesaikan secara musyawarah dan mufakat harus tetap dikedepankan terlebih dahulu guna mencapai kesepakatan kedua belah pihak dalam memutuskan masalah atau perkara tanpa mengecewakan dan merugikan kedua belah pihak yang sedang bermasalah atau berperkar.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan di atas, penulis dapat menyimpulkan hal-hal sebagai berikut:

1. Pasal yang tertera dalam UUK tidak memiliki kekuatan hukum mengikat karena pasal tersebut dilakukan uji materi oleh Mahkamah Konstitusi dengan Putusannya Nomor 012/PPU-I/2003 Tanggal 28 Oktober 2004. Kemudian, Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi mengeluarkan surat edaran dengan Nomor SE.13/MEN/SJ-HK/I/2005 yang isinya menyebutkan bahwa pengusaha yang akan melakukan PHK dengan alasan pekerja/buruh melakukan kesalahan berat. Berdasarkan surat edaran tersebut, PHK dapat dilakukan setelah ada putusan hakim pidana yang telah memiliki kekuatan hukum tetap. Namun, SE.13/MEN/SJ-HK/I/2005 tidak dapat dijadikan rujukan dalam memutuskan suatu perkara oleh hakim.
2. Telah memiliki kekuatan hukum tetap terkait dengan kesalahan berat yang dilakukan oleh pekerja atau dengan kata lain mengacu kepada 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 UUK terhadap Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945, mengakibatkan surat gugatan tidak dapat diterima (*Niet ontavnkelijke verklaard*), perbedaan putusan juga ditunjukkan oleh Mahkamah Agung yang memeriksa pokok perkara disebabkan *Judex Factie* belum memeriksa sesuai dengan ketentuan Pasal 50 dan Pasal 51 Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1985 tentang Mahkamah Agung sebagaimana telah diubah dan ditambah dengan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2004 dan perubahan kedua, dan memberikan putusan dengan Pasal 161 UUK, membatalkan Putusan PHI pada Pengadilan Negeri Jayapura No.03/G/2013/PHI. JPR Tanggal 13 September 2013 serta mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Aruan, Reytman. 2006. *Komentar dan Penjelasan UU Ketenagakerjaan*. Jakarta: Penerbit Mitra Sinergi Bangun Insan Negeri.
- Kasim, Umar. 2013. "Konsepsi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) karena "Kesalahan Berat" dalam Burgelijik Wetboek (BW) dan Perkembangan dalam Peraturan Perundang-Undangan Ketenagakerjaan" dalam *Info Hukum* (September).
- Salim H.S. dan Erlies Septiana. 2013. *Penerapan Teori Hukum pada Penelitian Tesis dan Disertasi*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Simanjuntak, Payaman J. 2011. *Manajemen Hubungan Industrial Serikat Pekerja, Perusahaan, dan Pemerintah*. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Soekanto, Soejono. 1986. *Pengantar Penelitian Hukum, Cetakan III*. Jakarta: UI Press.
- Soemitro, Ronny Hanitijo. 1990. *Metodologi Penelitian Hukum dan Jurimetri*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Wijayanti, Asri. 2014. *Hukum Ketenagakerjaan Pasca-reformasi*. Jakarta: Penerbit Asosiasi Hubungan Industrial Indonesia.

Peraturan Perundang-Undangan

- Indonesia. *Undang-Undang Dasar 1945*.
- _____. *Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*.
- _____. *Undang-Undang Nomor 30 Tahun 1999 tentang Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian Sengketa*.
- _____. *Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*.