

PARADIGMA HUKUM ATAS KONFLIK ANTARA PENGUSAHA DENGAN PEKERJA TERKAIT PUTUSAN MAHKAMAH KONSTITUSI RI NO. 012/PUU-1/2003 TANGGAL 28 OKTOBER 2004

Marinho Fransisco Sipayung

ABSTRAK

Paradigma Konflik berarti titik pandang suatu perselisihan yang terjadi akibat adanya kesenjangan antara kelompok masyarakat yang tidak sesuai dengan keinginan individu atau kelompok masyarakat tertentu lainnya pada suatu hubungan antara individu/ kelompok yang satu dengan individu/ kelompok yang lainnya. Pada tanggal 28 Oktober 2004 Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia memutuskan bahwa Pasal 158 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan Pasal 158 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat serta memerintahkan pemuatan putusan ini dalam Berita Negara Republik Indonesia sebagaimana mestinya. Bahwa Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menunjukkan perlu dan pentingnya aturan khusus mengenai Perburuhan/ Ketenagakerjaan yang terangkum pada berbagai bentuk dinamika perselisihan antara Pengusaha dengan Pekerja. Dewasa ini hampir setiap saat baik itu pengusaha maupun pekerja sama-sama mencari celah 'untuk menang' atas perselisihan yang terjadi antara Pengusaha dan Pekerja dari peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan tersebut, akibatnya sama-sama membuang waktu, energi, biaya dan berujung di Mahkamah Agung Republik Indonesia atas perselisihan yang ada. Dalam kasus gugatan pemutusan hubungan kerja (PHK) antara Heni Kurnia Indrawati melawan perusahaannya, dengan perkara No. 112 K/PDT.SUS-PHI/2013, dimana Heni telah bekerja selama 11 tahun dengan jabatan kasir, dan pengusaha melakukan PHK kepada Heni dengan alasan telah melakukan kesalahan berat, dengan tuduhan pidana penggelapan atas kehilangan uang laci Rp.2.000.000,- (Dua juta rupiah). Oleh karena memang tidak melakukan hal tersebut, akhirnya Heni di sidang pidana dan divonis 2 bulan percobaan, dan karena kesalahan berat tersebut pengusaha menyatakan bahwa Heny tidak mendapatkan pesangon 1 (Satu) sen rupiah pun, padahal Heny sudah mengabdikan dan juga turut membesarkan perusahaan, karena diduga laporan kepada polisi oleh perusahaan semata-mata hanya agar terhindar dari kewajiban memberikan hak-hak dan kompensasi atas PHK pekerja yang diatur oleh undang-undang. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian hukum normatif. Penelitian ini akan menggunakan bahan hukum primer, bahan hukum sekunder dan bahan hukum tersier. Pengumpulan data dilakukan dengan studi kepustakaan hukum yang relevan. Penelitian ini bersifat deskriptif analitis yakni menggambarkan suatu peraturan hukum dalam konteks teori-teori hukum dengan pelaksanaannya serta menggunakan bahan-bahan hukum dan juga nonhukum sebagai penunjang dari penelitian ini.

Kata kunci: Paradigma Hukum, Pemutusan Hubungan Kerja, Pekerja/Buruh.

ABSTRACT

The Conflict Paradigm means the point of view of a dispute arising from the discrepancy between a society group that is inconsistent with the wishes of another individual or group of people in a relationship between one individual and another. On October 28, 2004 the Constitutional Court of the Republic of Indonesia ruled that Article 158 of Law Number 13 Year 2003 concerning Manpower (State Gazette of the Republic of Indonesia Year 2003 Number 39, Supplement to the State Gazette of the Republic of Indonesia Number 4279) is contradictory to the Constitution of the Republic of Indonesia Year 1945 and Article 158 of Law Number

13 Year 2003 concerning Manpower (State Gazette of the Republic of Indonesia Year 2003 Number 39, Supplement to the State Gazette of the Republic of Indonesia Number 4279) has no binding legal force and order the proper enforcement of this decision in the Official Gazette of the Republic of Indonesia. Whereas Law Number 13 Year 2003 concerning Manpower indicates the need and importance of the specific rules concerning Labor/ Employment which summarized in various forms of dynamics of disputes between Entrepreneurs and Workers. Today almost every time whether employers or workers alike are looking for a 'win' gap over the disputes that occur between Employers and Employees of the labor legislation, consequently both waste time, energy, costs and ends in the Supreme Court Republic of Indonesia on existing disputes. In case of termination of employment (PHK) between Heni Kurnia Indrawati against his company, 112 K / PDT.SUS-PHI / 2013, where Heni has worked for 11 years with a cashier position, and the employer laid off Heni on the grounds of having made a serious mistake, accusing criminal embezzlement of losing drawer money IDR 2.000.000, - (Two million rupiahs). Because Heni did not do that, Heni finally was sentenced to trial and sentenced to 2 months trial, and because of the grave mistake, the businessman stated that Henny did not get a penny of 1 penny, even though Henny has served and also helped to raise the company, because Allegedly reports to the police by the company solely in order to avoid the obligation to grant the rights and compensation for worker dismissal as regulated by law. The research method used in this research is normative law research method. This study will use primary legal materials, secondary legal materials and tertiary legal materials. Data collection is done by studying relevant legal literature. This research is analytical descriptive that describes a rule of law in the context of legal theories with its implementation and also use legal materials and also non punish as supporting of this research.

Keywords: Legal Paradigm, Job Interruption, Worker.

PENDAHULUAN

Seperti kita ketahui bersama, bahwa pada zaman dulu era industrialisasi (1800) ketidakadilan sangat terasa pada kaum buruh pada masa itu yang mana buruh diperlakukan seperti binatang atau kata lain diperbudak demi sekedar agar kaum buruh tersebut mampu bertahan hidup saja. Namun kaum buruh tidak mempunyai pilihan lain selain bekerja agar bisa makan dan hidup sebagai seorang manusia.

Keadilan pada umumnya adalah keadaan dimana setiap orang memperoleh apa yang menjadi haknya dan setiap orang memperoleh bagian yang sama dari kekayaan bersama. Keadilan dapat dibagi 2 (dua) yaitu: Keadilan Individual dan Keadilan Sosial.

Keadilan individual adalah keadilan yang tergantung dari kehendak baik atau buruk masing-masing individu, *sedangkan Keadilan sosial* adalah keadilan yang pelaksanaannya tergantung dari struktur-struktur kekuasaan dalam masyarakat, struktur-struktur mana yang terdapat dalam bidang politik, ekonomi, sosial, budaya dan ideologi.¹

Menurut Iman Soepomo, hukum perburuhan adalah suatu himpunan peraturan baik tertulis maupun tidak, yang berkenaan suatu kejadian dimana seseorang bekerja pada orang lain dengan menerima upah. Dari perumusan pengertian tersebut unsur-unsurdari hukum Ketenagakerjaan/Perburuhan adalah:²

1. Serangkaian peraturan yang tertulis dan tak tertulis;
2. Peraturan itu mengenai suatu kejadian;
3. Adanya orang yang bekerja pada orang lain;
4. Adanya tegareprestasi (balas jasa) berupa upah.

Pada tanggal 28 Oktober 2004 Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia memutuskan bahwa Pasal 158 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) bertentangan

¹ Franz Magnis Suseno, *Kuasa dan Moral*, Gramedia, Jakarta, 1986, hal. 44.

² C.S.T. Kansil, *Pengantar Ilmu Hukum dan Tata Hukum Indonesia*, Balai Pustaka, 2002, hal. 312.

dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan Pasal 158 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat serta memerintahkan pemuatan putusan ini dalam Berita Negara Republik Indonesia sebagaimana mestinya.

Bahwa Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menunjukkan perlu dan pentingnya aturan khusus mengenai Perburuhan/Ketenagakerjaan yang terangkum pada berbagai bentuk dinamika perselisihan antara Pengusaha dengan Pekerja. Dewasa ini hampir setiap saat baik itu pengusaha maupun pekerja sama-sama mencari celah 'untuk menang' atas perselisihan yang terjadi antara Pengusaha dan Pekerja dari peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan tersebut, akibatnya sama-sama membuang waktu, energi, biaya dan berujung di Mahkamah Agung Republik Indonesia atas perselisihan yang ada.

PERNYATAAN MASALAH

Mahkamah Konstitusi memang sudah membatalkan salah satu alasan Pemutusan Hubungan Kerja adalah, karena 'kesalahan berat', yang diatur dalam ketentuan Pasal 158 Undang-Undang Ketenagakerjaan yang memberikan kewenangan kepada pengusaha untuk memecat sepihak pekerjanya yang dianggap melakukan kesalahan berat. Pasca putusan tersebut, ada perbedaan pandangan mengenai bagaimana memecat karyawan atas tuduhan kesalahan berat tersebut. Ada yang berpandangan karyawan tak bisa lagi dipecat dengan alasan kesalahan berat, ada juga yang berpendapat pemecatan dapat dilakukan setelah adanya putusan Pengadilan Negeri yang menyatakan pekerja terbukti melakukan kesalahan berat. Masalah lain yang muncul adalah tentang berhak tidaknya pekerja yang dipecat dengan alasan kesalahan berat mendapatkan pesangon.

Dalam kasus gugatan pemutusan hubungan kerja (PHK) antara Heni Kurnia Indrawati melawan perusahaannya, dengan perkara No. 112 K/PDT.SUS-PHI/2013, dimana Heni telah bekerja selama 11 tahun dengan jabatan kasir, dan pengusaha melakukan PHK kepada Heni dengan alasan telah melakukan kesalahan berat, dengan tuduhan pidana penggelapan atas kehilangan uang laci Rp 2.000.000,00 (Dua juta rupiah). Oleh karena memang tidak melakukan hal tersebut, akhirnya Heni di sidang pidana dan divonis 2 bulan percobaan, dan karena kesalahan berat tersebut pengusaha menyatakan bahwa Henny tidak mendapatkan pesangon 1 (satu) sen rupiah pun, padahal Henny sudah mengabdikan dan juga turut membesarkan perusahaan, karena diduga laporan kepada polisi oleh perusahaan semata-mata hanya agar terhindar dari kewajiban memberikan hak-hak dan kompensasi atas PHK pekerja yang diatur oleh undang-undang.

Padahal dengan munculnya putusan Mahkamah Konstitusi yang mengatur tentang pasal-pasal pada UU Ketenagakerjaan terkait Perselisihan Hubungan Kerja karena Kesalahan Berat akibat adanya Laporan Polisi oleh Pengusaha, malah putusan tersebut yang seharusnya menjadi tonggak keadilan serta pedoman penerapan penyelesaian perselisihan hubungan industrial kerap kali pada prakteknya diabaikan oleh aparat penegak hukum dalam hal ini Pengadilan Hubungan Industrial, seperti tertuang pada amar putusan MAHKAMAH KONSTITUSI (MK) NO. 012/PUU-1/2003 tanggal 28 Oktober 2004", yang menyatakan bahwa:

"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 menyangkut anak kalimat "... Pasal 158 ayat (1) ..."; dan 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 pada pertimbangan putusan Mahkamah Konstitusi tersebut juga menerangkan yaitu Pasal 158 Undang-Undang tentang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 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 tidak ada kecualinya, karena Pasal 158 memberi kewenangan pada pengusaha untuk melakukan PHK dengan alasan buruh/ pekerja telah melakukan kesalahan berat tanpa *due process of law* melalui putusan pengadilan yang independen dan imparial, melainkan cukup hanya dengan keputusan pengusaha yang didukung oleh bukti-bukti yang tidak perlu diuji keabsahannya menurut hukum acara yang berlaku.

Pasca putusan MK tersebut, muncul banyak penafsiran dalam hal terjadi perselisihan hubungan industrial mengenai pemutusan hubungan kerja karena pekerja melakukan perbuatan yang dikualifikasikan dalam ketentuan Pasal 158 UU Ketenagakerjaan. Sebagaimana yang terjadi pada kasus gugatan pemutusan hubungan kerja (PHK) antara Heni Kurnia Indrawati melawan perusahaannya, dengan perkara No. 112 K/PDT.SUS- PHI/ 2013., yang mana pada putusan PHI dimenangkan oleh pihak perusahaan, dan pada akhirnya dianulir oleh putusan MA.

PERTANYAAN PENELITIAN

Pertanyaan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimanakah upaya penyelesaian sengketa perburuhan oleh para pihak terhadap Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dengan kesalahan berat terkait perkara No. 112 K/PDT.SUS-PHI/2013?
2. Bagaimanakah akibat hukum dari putusan No. 112 K/PDT.SUS-PHI/2013 terhadap hak pekerja/buruh yang terkena PHK karena Kesalahan Berat tersebut?
3. Bagaimanakah hak Pekerja/buruh yang terkena PHK karena Kesalahan Berat terkait Pasal 158 Undang-Undang Ketenagakerjaan setelah adanya putusan di tingkat Kasasi dikaitkan dengan putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 012/PUU-1/2003?

PENDEKATAN TEORI

Kerangka atau landasan teori dalam penelitian hukum ini sangat dibutuhkan dan bersifat fundamental untuk dapat mengkaji, menganalisa, dan menemukan jawaban atas tujuan penelitian hukum ini. Di bawah ini adalah merupakan landasan teori yang dipilih penulis sebagai alat untuk mencari jawaban terhadap tujuan penelitian hukum ini.

Teori Keadilan dan Kepastian Hukum Gustav Radbruch

Berbicara mengenai cita-cita hukum, tidak dapat dipungkiri bahwa pemikiran dari seorang ahli hukum, filsuf hukum dan sekaligus juga seorang birokrat dan politisi Jerman dari mazhab Relativisme yaitu Gustav Radbruch (1878-1949) sangat berpengaruh di dunia hukum.

Menurut Radbruch, hukum sebagai gagasan kultural tidak bisa formal, tetapi harus diarahkan kepada cita-cita hukum yaitu keadilan, untuk mengisi cita keadilan itu, kita harus menoleh kepada kegunaannya sebagai unsur kedua dari cita hukum. Pengertian kegunaan hanya dapat dijawab dengan menunjukkan pada konsepsi-konsepsi yang berbeda tentang negara dan hukum. Untuk melengkapi formalitas keadilan dan relativitas kegunaan, keamanan dimasukkan sebagai unsur ketiga dari cita hukum. Kegunaan menuntut kepastian hukum. Hukum harus pasti.

Tuntutan akan keadilan dan kepastian merupakan bagian-bagian yang tetap dari cita hukum, dan ada di luar pertentangan-pertentangan bagi pendapat politik. Kegunaan memberi unsur relativitas. Akan tetapi, tidak hanya kegunaan sendiri yang relatif, hubungan antara tiga unsur dari cita hukum itu juga relatif.

Seberapa jauh kegunaan lebih kuat dari keadilan atau keamanan lebih penting dari kegunaan merupakan masalah yang harus diputuskan oleh sistem politik.³

Menurut Gustav Radbruch keadilan, kepastian hukum, dan kemanfaatan (Gustav Radbruch: *Gerechtigkeit, Rechtssicherheit, Zweckmabigkeit*) adalah tiga terminologi yang sering dilantunkan di ruang-ruang kuliah dan kamar-kamar peradilan, namun belum tentu dipahami hakikatnya atau disepakati maknanya. Keadilan dan kepastian hukum, misalnya. Sekilas kedua terma itu berseberangan, tetapi boleh jadi juga tidak demikian. Kata keadilan dapat menjadi terma analog, sehingga tersaji istilah keadilan prosedural, keadilan legalis, keadilan komutatif, keadilan distributif, keadilan vindikatif, keadilan kreatif, keadilan substantif, dan sebagainya. Keadilan prosedural, sebagaimana diistilahkan oleh Nonet dan Selznick untuk menyebut salah satu indikator dari tipe hukum otonom, misalnya, ternyata setelah dicermati bermuara pada kepastian hukum demi tegaknya *the rule of law*. Jadi, pada konteks ini keadilan dan kepastian hukum tidak berseberangan, melainkan justru bersandingan.⁴

Keadilan dan Kepastian adalah dua nilai aksiologis di dalam hukum. Wacana filsafat hukum sering mempersoalkan kedua nilai ini seolah-olah keduanya merupakan antinomi, sehingga filsafat hukum dimaknai sebagai pencarian atas keadilan yang berkepastian atau kepastian yang berkeadilan.⁵ Pandangan Gustav Radbruch secara umum diartikan bahwa kepastian hukum tidak selalu harus diberi prioritas pemenuhannya pada tiap sistem hukum positif, seolah-olah kepastian hukum itu harus ada lebih dulu, baru kemudian keadilan dan kemanfaatan. Gustav Radbruch kemudian meralat teorinya bahwa ketiga tujuan hukum sederajat.⁶

Meskipun Aristoteles menyatakan bahwa keadilan bukan persamaan, bentuk-bentuk keadilan yang dikemukakan olehnya, yaitu keadilan distributif dan keadilan komutatif yang dielaborasi lebih lanjut oleh Thomas Aquinas dan Gustav Radbruch mengindikasikan adanya persamaan. Hal ini sangat berbeda dengan konsep *ius suum cuique tribuere* yang artinya memberikan kepada setiap orang apa yang menjadi bagiannya. Sebenarnya doktrin itu pertama kali dikemukakan oleh Ulpianus dan berbunyi: *Iustitia est perpetua et constans voluntas ius suum cuique tribuendi*, yang kalau diterjemahkan secara bebas keadilan adalah suatu keinginan yang terus-menerus dan tetap untuk memberikan kepada orang apa yang menjadi bagiannya. Jika konsep ini ditelaah, keadilan tidak harus berkonotasi dengan persamaan seperti pada keadilan distributif dan komutatif.⁷

METODE PENELITIAN

Penulis dalam hal ini melakukan penelitian hukum doktrinal atau disebut juga penelitian hukum yuridis normatif atau penelitian hukum kepustakaan.

Dalam penelitian hukum ini penulis menggunakan pendekatan kasus (*case approach*) dan pendekatan konseptual (*conseptual approach*). Pendekatan kasus dilakukan dengan cara melakukan telaah terhadap kasus-kasus yang berkaitan dengan isu yang dihadapi yang telah menjadi putusan pengadilan yang telah menjadi putusan pengadilan yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap.⁸

³ W. Friedman, *Legal Theory*, diterjemahkan oleh Muhammad Arifin dengan judul *Teori dan Filsafat Hukum-Idealisme Filosofis dan Problema Keadilan* (Susunan II), Raja Grafindo Persada, Jakarta, Cetakan Kedua, 1994, hal. 42-45.

⁴ Sidharta, *Reformasi Peradilan dan Tanggung Jawab Negara, Bunga Rampai Komisi Yudisial, Putusan Hakim: Antara Keadilan, Kepastian Hukum, dan Kemanfaatan, Komisi Yudisial Republik Indonesia*, Jakarta, 2010, hal. 3.

⁵ *Ibid*, hal. 3.

⁶ Nur Agus Susanto, Dimensi Aksiologis Dari Putusan Kasus "ST" Kajian Putusan Peninjauan Kembali Nomor 97 PK/Pid.Sus/2012, *Jurnal Yudisial* Vol. 7 No. 3 Desember 2014.

⁷ *Ibid*, hal. 154.

⁸ *Ibid*, hal. 134

a. Bahan Hukum Primer

Bahan-bahan hukum primer dalam penelitian hukum ini adalah:

- 1) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
- 2) Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia.
- 3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- 4) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
- 5) Putusan MKRI Nomor 012/PUU-1/2003 tanggal 28 Oktober 2004.
- 6) Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Pengadilan Negeri Jakarta Pusat dengan perkara No. 159/PHI.G/2012/PN.JKT.PST.
- 7) Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia No. 112 K/PDT.SUS- PHI/2013.

b. Bahan Hukum Sekunder

Sebagai bahan hukum sekunder yang terutama adalah buku-buku hukum termasuk skripsi, tesis, dan disertasi hukum⁹ dan jurnal-jurnal hukum. Disamping itu juga, kamus-kamus hukum, dan komentar-komentar atau putusan pengadilan. Kegunaan bahan hukum sekunder adalah memberi kepada peneliti semacam 'petunjuk' ke arah mana peneliti melangkah. Sudah barang tentu buku-buku dan artikel-artikel hukum yang dirujuk yang mempunyai relevansi dengan apa yang hendak diteliti.¹⁰

c. Bahan Hukum Tertier

Sementara itu, beberapa penulis metode penelitian hukum normative doktrinal menyebut masih adanya bahan hukum lainnya, di luar bahan-bahan hukum yang primer dan sekunder itu, yang mereka namakan 'bahan hukum tertier'. Adapun, yang mereka maksudkan dengan bahan hukum tertier ini ialah bahan-bahan yang termuat dalam kamus-kamus hukum, berbagai terbitan yang memuat indeks hukum, dan semacamnya.

HASIL PENELITIAN**1. Upaya Penyelesaian Sengketa Pemutusan Hubungan Kerja Akibat Kesalahan Berat**

Sebelum membicarakan tentang pemutusan hubungan kerja (PHK) ada baiknya dibicarakan terlebih dahulu tentang hubungan kerja, karena bagaimanapun juga PHK bisa timbul karena adanya hubungan kerja yang terjadi sebelumnya. Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang dimaksud dengan hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.

Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang dimaksud dengan pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha.

Pemutusan hubungan kerja tidak boleh dilakukan secara sepihak dan sewenang-wenang, akan tetapi PHK hanya dapat dilakukan dengan alasan-alasan tertentu, setelah diupayakan bahwa PHK tidak perlu terjadi. Dalam Pasal 151 UU No. 13 Tahun 2003 dinyatakan sebagai berikut:

- 1) Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja.
- 2) Dalam hal segala upaya telah dilakukan, tetapi pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maka maksud pemutusan hubungan kerja wajib dirundingkan oleh pengusaha dan serikat pekerja/serikat

⁹ Peter Mahmud Marzuki, *Loc. Cit.*, hal. 195.

¹⁰ *Ibid*, hal. 196.

buruh atau dengan pekerja/buruh apabila pekerja/buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh.

- 3) Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) benar-benar tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Berdasarkan ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan tersebut, maka dapat dipahami bahwa PHK merupakan opsi terakhir dalam penyelamatan sebuah perusahaan. Undang-Undang Ketenagakerjaan sendiri mengatur bahwa perusahaan tidak boleh seenaknya saja mem-PHK karyawannya, terkecuali karyawan/pekerja yang bersangkutan telah terbukti melakukan pelanggaran berat dan dinyatakan oleh pengadilan bahwa pekerja dimaksud telah melakukan kesalahan berat yang mana putusan pengadilan dimaksud telah memiliki kekuatan hukum yang tetap.

Pemeriksaan penyelesaian perselisihan melalui Pengadilan Hubungan Industrial dilakukan dengan menggunakan hukum acara perdata yang berlaku pada pengadilan dalam lingkungan peradilan umum sepanjang tidak terdapat pengaturan secara khusus. Jadi penyelesaian melalui Pengadilan Hubungan Industrial dilakukan dengan mengajukan gugatan.

Setelah dilakukan pemeriksaan, maka Majelis Hakim memberikan putusan akhir, terhadap putusan akhir ini para pihak yang merasa dirugikan dapat mengajukan upaya hukum, yang dalam hukum acara perdata umum upaya hukum terdiri dari Upaya Hukum Biasa merupakan upaya hukum yang bersifat menghentikan pelaksanaan putusan sementara (perlawanan, banding, dan kasasi), dan Upaya Hukum Luar Biasa merupakan upaya hukum terhadap putusan-putusan yang telah memperoleh kekuatan hukum tetap (peninjauan kembali dan perlawanan dari pihak ketiga/*derden verzet*).

Upaya hukum dalam Perselisihan Hubungan Industrial juga terdapat upaya hukum biasa dan upaya hukum luar biasa. Upaya hukum biasa dalam hukum acara Pengadilan Hubungan Industrial hanya berupa upaya hukum kasasi mengenai putusan terhadap perselisihan hak dan perselisihan pemutusan hubungan kerja. Sedangkan upaya hukum luar biasa hanya dikenal upaya hukum peninjauan kembali, akan tetapi upaya hukum ini hanya terbatas kepada permasalahan putusan mengenai perselisihan kepentingan dan perselisihan antara serikat pekerja yang ada dalam suatu perusahaan, yang diputus oleh lembaga arbitrase.

Sebagaimana kasasi yang diajukan oleh pekerja/Buruh yang bernama Heni Kurnia Indrawati terhadap perusahaan tempat dia bekerja selama kurang lebih 11 (sebelas) tahun, setelah sebelumnya dalam Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Pekerja/Buruh tersebut kalah dalam gugatannya tersebut.

a. Kronologi Kasus

Dalam putusan Mahkamah Agung RI No. 112 K/PDT.SUS-PHI/2013 tanggal 23 Juni 2016, pihak yang berperkara adalah sebagai berikut;

- 1) Heni Kurnia Indrawati, selaku Pemohon Kasasi, dahulu Penggugat pada PHI
- 2) PT Adireksa Sentosa Jaya, selaku termohon kasasi, dahulu tergugat.

Adapun duduk perkaranya, Penggugat merupakan karyawan/pekerja tetap pada perusahaan tergugat (PT Adireksa Sentosa Jaya) yang bekerja selama 11 tahun dengan jabatan kasir, dan pengusaha melakukan PHK kepada Heni dengan alasan telah melakukan kesalahan berat, dengan tuduhan pidana penggelapan atas kehilangan uang laci Rp 2.000.000,00 (Dua juta rupiah).

Pada tanggal 1 Desember 2010 Perusahaan melakukan PHK secara sepihak kepada penggugat tanpa diberikan hak-haknya dengan alasan bahwa penggugat telah melakukan kesalahan berat yang menyebabkan kerugian pada perusahaan.

Penggugat mendalilkan alasan 'kesalahan berat' sebagai alasan pembenar untuk melakukan PHK sepihak, sebagaimana diatur dalam Pasal 158 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang telah dibatalkan oleh putusan Mahkamah Konstitusi NO. 012/PPU-1/2003 tanggal 28 Oktober 2004. Bahkan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi menerbitkan Surat Edaran Nomor SE-13/MEN/SJ-HK/I/2005 yang salah satu butirnya mengatur:

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.

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

Penggugat mendalilkan, berdasarkan kaidah tersebut di atas, maka unsur kesalahan berat yang dijadikan dasar oleh tergugat selaku pengusaha untuk melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) adalah tidak tepat, sehingga PHK terhadap penggugat menjadi batal demi hukum.

Kaidah normatif sebenarnya telah jelas dan terinci dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan Pasal 151:

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

Tanpa adanya pembinaan apapun, tergugat seketika melakukan PHK sepihak. Adapun penjelasan resmi Pasal 151 ayat (1) UU Ketenagakerjaan:

Yang dimaksud dengan segala upaya dalam ayat ini adalah kegiatan-kegiatan yang positif yang pada akhirnya dapat menghindari terjadinya pemutusan hubungan kerja antara lain pengaturan waktu kerja, penghematan, pembenahan metode kerja, dan memberikan pembinaan kepada pekerja/buruh.

Tanpa diberikannya surat peringatan apapun, seketika tergugat melakukan PHK, hal mana bertentangan dengan kaidah Pasal 161 UU Ketenagakerjaan:

- 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.

b. Upaya Penyelesaian Sengketa

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam ketentuan Undang-undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial diwajibkan untuk melakukan penyelesaian harus diupayakan penyelesaian di luar pengadilan terlebih dahulu, hal ini bertujuan agar penyelesaian tersebut mendapat hasil yang saling menguntungkan kedua belah pihak yang berselisih, dan para pihak dalam melakukan penyelesaian dapat menekan biaya serta waktu dibandingkan apabila diselesaikan melalui pengadilan hubungan industrial.

Terhadap permasalahan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), antara Penggugat dan Tegugat telah melalui perundingan bipartite, akan tetapi masing-masing pihak tidak tercapai kesepakatan.

Karena upaya penyelesaian secara bipartite dianggap gagal, pada tanggal 9 Juni 2011 penggugat melalui kuasa hukumnya mencatatkan pendaftaran perselisihan PHK ini pada Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi DKI Jakarta (Disnakertrans DKI Jakarta) untuk selanjutnya melakukan perundingan Tripartit, secara tertulis melalui surat perihal permohonan Pencatatan Perkara Hubungan Industrial antara Heni Kurnia melawan Perusahaannya sebagaimana diatur Pasal 4 ayat (1) UU No. 2 Tahun 2004:

Dalam hal perundingan bipartit gagal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (3), maka salah satu atau kedua belah pihak mencatatkan perselisihannya kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat dengan melampirkan bukti bahwa upaya-upaya penyelesaian melalui perundingan bipartit telah dilakukan.

Dan hasil perundingan Tripartit di Disnakertrans DKI Jakarta telah mengeluarkan Anjuran Nomor 113/ANJ/D/IX/2011 tertanggal 22 September 2011, yang pada pokoknya Mediator Hubungan Industrial pada anjurannya tersebut menyatakan sebagai berikut:

- 1) Agar pihak pengusaha PT Adireksa Sentosa Jaya bersedia untuk memberikan kompensasi Pemutusan Hubungan Kerja kepada pihak pekerja Sdri. Heni Kurnia Indrawati dengan rincian:
 - a) Uang Pesangon sebesar $9 \times 2 \times \text{Rp } 4.500.000,00 = \text{Rp } 81.000.000,00$
 - b) Uang Penghargaan masa Kerja $4 \times 4.500.000,00 = \text{Rp. } 18.000.000,00$
 - c) Uang penggantian hak berupa:
 - Sisa cuti sebesar $12/25 \times 4.500.000,00 = \text{Rp. } 2.160.000,00$
 - Penggantian perumahan dan perawatan sebesar $15\% \times (81.000.000,00 + 18.000.000,00) = \text{Rp. } 14.000.000,00$
 - d) THR keagamaan tahun 2010 sebesar = Rp. 4.500.000,00
 - e) Upah sejak bulan Desember 2010 s/d September 2011 sebesar $10 \times \text{Rp. } 4.500.000,00 = \text{Rp. } 45.000.000,00$

Jumlah = Rp. 165.000.000,00
- 2) Agar pihak pekerja Sdri. Heni Kurnia Indrawati bersedia untuk menerima uang kompensasi Pemutusan Hubungan Kerja sebagaimana dimaksud dalam point 1 tersebut di atas.
- 3) Agar kedua belah pihak memberi jawaban secara tertulis atas anjuran di atas selambat-lambatnya dalam jangka 10 (sepuluh) hari kerja setelah menerima Surat Anjuran ini, dengan catatan:
 - Apabila pihak-pihak menerima Anjuran ini, maka Mediator Hubungan Industrial akan membantu

membuat perjanjian bersama dan didaftarkan ke Pengadilan Negeri Jakarta Pusat:

- Apabila salah satu pihak atau para pihak menolak Anjuran ini, maka para pihak atau salah satu pihak dapat mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat dengan tembusan ke Mediator Hubungan Industrial Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi DKI Jakarta.

Sehubungan dengan gagalnya perundingan bipartite maupun tripartit, maka penggugat melayangkan gugatan ke hadapan Pengadilan Hubungan Industrial, sebagaimana tertuang dalam Pasal 3 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial:

- 1) Perselisihan hubungan industrial wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mencapai mufakat;
- 2) Penyelesaian perselisihan melalui bipartit sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus diselesaikan paling lama 30 (tiga puluh) hari kerja sejak tanggal dimulainya perundingan;
- 3) Apabila dalam jangka waktu 30 (tiga puluh) hari sebagaimana dimaksud pada ayat (2) salah satu pihak menolak untuk berunding atau telah dilakukan perundingan tetapi tidak mencapai kesepakatan, maka perundingan bipartit dianggap gagal.

Tidak hanya sampai disitu penggugat juga menuntut hak normatifnya atas 'upah proses', berdasarkan Pasal 151 ayat (2) UU Ketenagakerjaan, pada pokoknya mengatur bahwa selama putusan Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial belum ditetapkan, baik pengusaha maupun Pekerja/Buruh harus tetap melaksanakan segala kewajibannya. Dengan demikian tergugat harus tetap melaksanakan kewajibannya untuk membayar upah selama proses Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial kepada penggugat sampai dengan adanya putusan PHI yang telah berkekuatan tetap (*ink racth van gewijsde*) atas sengketa hubungan industrial yang timbul diantar penggugat dan tergugat.

Untuk itu berlaku ketentuan Pasal 156 ayat (1) UU Ketenagakerjaan, "Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima."

Terhadap gugatan tersebut PHI telah memutus dalam register perkara Nomor 159/ PHI.G/ 2012/ PN.Jkt.Pst, tanggal 10 Desember 2012 dengan amar menolak gugatan penggugat seluruhnya. Penggugat yang dikalahkan karena tergugat berkilah bahwa penggugat telah melakukan kesalahan berat sebagaimana diatur dalam ketentuan Pasal 158 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu memalsukan surat voucher keuangan perusahaan dan menggelapkan uang milik perusahaan.

Bahwa dalam Pasal 158, menyebutkan sebagai berikut:

- 1) Pengusaha dapat memutuskan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh dengan alasan 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 narkotika, 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.

Namun penggugat menolak alasan PHK tersebut karena pada kenyataannya penggugat tidak pernah melakukan apa yang dituduhkan oleh tergugat tersebut, selain itu bahwa Pasal 158 Undang-Undang Ketenagakerjaan yang mengatur soal PHK dengan alasan kesalahan berat sudah dinyatakan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat oleh Mahkamah Konstitusi (MK) dalam Putusan Nomor 012/PUU-1/2003 tanggal 28 Desember 2004.

Terhadap putusan tersebut penggugat melalui kuasa hukumnya mengajukan permohonan kasasi pada tanggal 20 Desember 2012, bahwa pihak Pengadilan mengirimkan Surat 'Relas Panggilan Sidang' putusan PHI tersebut dikeluarkan oleh Pengadilan Negeri Jakarta Pusat 1 (satu) tahun setelah di umumkan di Website Mahkamah Agung Republik Indonesia. Hal ini menunjukkan perlu dan pentingnya pengawasan dari para pihak yang bersengketa mengenai turunnya putusan tersebut dari Mahkamah Agung kepada Pengadilan Tingkat Pertama.

Keberatan-keberatan kasasi yang diajukan oleh Pemohon kasasi/Penggugat dalam memori kasasinya pada pokoknya adalah pemohon kasasi sangat keberatan atas isi Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat Nomor 159/PHI.G/2012/PN.Jkt.Pst tanggal 10 Desember 2012 tentang pertimbangan-pertimbangan hukum Majelis Hukum PHI karena melebihi batas wewenang dan perselisihan antara Pemohon Kasasi dengan Termohon Kasasi serta penerapan hukum dan lalai memenuhi syarat-syarat yang diwajibkan oleh peraturan perundang-undangan Republik Indonesia, khususnya hukum dan peraturan perundang-undangan tentang ketenagakerjaan..

2. Akibat Hukum Dari Putusan No. 112 K/Pdt.Sus-PHI/2013

Penggugat (Heni Kurnia Indrawati) mengajukan kasasi, dan dalam pertimbangan hukumnya Mahkamah Agung menyebutkan bahwa, terlepas dari alasan-alasan pemohon kasasi, Mahkamah Agung berpendapat, pemohon kasasi/pekerja telah terbukti bersalah karena melakukan tindak pidana berdasarkan putusan pidana Nomor 930/Pid.B/2011/PN. Jkt.Pst, juncto Nomor 429/Pid/2011/PTDKI. Bahwa terhadap peristiwa hukum demikian maka adil dan beralasan hukum apabila diputus hubungan kerja dengan mendapat hak-haknya 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3), dan ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Dalam amar putusannya Mahkamah Agung memutuskan bahwa:

- a. Mengabulkan permohonan kasasi dari pemohon kasasi: Heni Kurnia Indrawati tersebut;
- b. Membatalkan putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat Nomor 159/PHI.G/2012/PN.JKT.PST, tanggal 10 Desember 2012.

Dalam konvensi dinyatakan bahwa menolak eksepsi Tergugat untuk seluruhnya, dalam pokok perkara:

- 1) Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian;

- 2) Menyatakan PHK antara Penggugat dengan Tergugat sejak putusan *JudexFacti* diucapkan;
- 3) Menghukum Tergugat membayar uang kompensasi PHK kepada Penggugat sejumlah RP. 25.875.000,00 (dua puluh lima juta delapan ratus tujuh puluh lima ribu rupiah);
- 4) Menolak gugatan penggugat selain dan selebihnya;

Sedangkan dalam rekovensi, menolak gugatan Penggugat Rekovensi untuk seluruhnya. Dan dalam konvensi dan rekovensi, menghukum Termohon Kasasi/ Tergugat Konvensi/Penggugat Rekonvensi untuk membayar biaya perkara dalam semua tingkat pengadilan, yang dalam tingkat kasasi ditetapkan sejumlah Rp. 500.000,00 (lima ratus ribu rupiah).

Akibat hukum dari Putusan No. 112 K/Pdt.Sus-PHI/2013 terhadap hak pekerja/buruh yang terkena PHK karena kesalahan berat sebagaimana yang telah diatur dalam Pasal 158 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pada dasarnya, perusahaan atau pengusaha tidak dibenarkan langsung melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) terhadap pekerja yang berbuat salah. Kalaupun kesalahan si pekerja termasuk perbuatan pidana, maka perusahaan baru dapat mem-PHK pekerja setelah ada putusan pengadilan yang berkekuatan hukum tetap.

3. Hak Pekerja/Buruh Yang Terkena PHK Karena Kesalahan Berat

Penulis tidak menemukan definisi yang pasti tentang 'kesalahan berat' yang dimaksud. Sekalipun demikian, secara denotatif Pasal 158 ayat (1) pada huruf a sampai j telah memerinci jenis-jenis kesalahan berat yang dapat mengakibatkan PHK dan apa yang harus dilakukan oleh pengusaha manakala terjadi kesalahan itu dilakukan oleh pekerja/buruh.

Alasan kesalahan berat pada pokoknya mengatur tentang perbuatan pidana yang telah diatur dalam KUHP, sehingga untuk menyatakan pekerja telah melakukan kesalahan berat harus atas dasar pekerja tertangkap tangan, ada pengakuan pekerja yang bersangkutan atau bukti lain berupa laporan kejadian yang dibuat oleh pihak berwenang, di perusahaan yang bersangkutan, dengan didukung oleh dua orang saksi.

Apabila hal tersebut terpenuhi maka pengusaha diberi kewenangan oleh undang-undang untuk melakukan pemutusan hubungan kerja secara sepihak tanpa wajib membayar uang penggantian hak, uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja.

Undang-Undang Ketenagakerjaan sendiri tidak memberikan pengertian 'kesalahan berat', sehingga dalam praktik kualifikasi kesalahan berat yang diatur dalam Pasal 158 ayat (1) menjadi terbatas. Atau dengan perkataan lain, tidak boleh ada kualifikasi perbuatan lain yang digolongkan menjadi kesalahan berat.

Kalaupun sudah ada putusan pidana berkekuatan hukum tetap tersebut yang menyatakan pekerja/buruh bersalah, perusahaan tidak serta merta mem-PHK pekerja/buruh. Perusahaan tetap harus menempuh upaya yang diatur dalam UU No. 2 Tahun 2004 yaitu melalui perundingan bipartit, mediasi, dan gugatan di Pengadilan Hubungan Industrial.

Jika Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) dan mediator bisa menyidangkan perselisihan atas alasan/tuduhan pengusaha terhadap pekerja/buruh karena kesalahan berat, sudah barang tentu bertentangan dengan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 012/PUU-1/2003 yang bersifat final dan mengikat meskipun dengan alasan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, perlu diketahui bahwa Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial adalah tata cara perselisihan bukan jenis perkara yang diajukan.

Mengenai pesangon bagi pekerja yang terbukti melakukan kesalahan berat hingga saat ini masih menjadi perdebatan. Namun menurut penulis, pekerja yang di-PHK karena terbukti melakukan kesalahan

berat tetap berhak mendapatkan pesangon.

Mahkamah Konstitusi memang sudah membatalkan Pasal 158 UU Ketenagakerjaan yang memberikan kewenangan kepada pengusaha untuk memecat sepihak pekerjanya yang dianggap melakukan kesalahan berat. Pasca putusan tersebut, ada perbedaan pandangan mengenai bagaimana memecat karyawan atas tuduhan kesalahan berat tersebut. Menurut penulis, ketentuan Pasal 158 UU Ketenagakerjaan ini dinilai bertentangan dengan Pasal 27 ayat (1) UUD 1945, serta melanggar azas praduga tidak bersalah/*preassumption of innocence*.

Hak pekerja/buruh yang terkena PHK karena kesalahan berat setelah adanya putusan di tingkat kasasi dikaitkan dengan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 012/PUU-1/2003, ada yang berpandangan karyawan tak bisa lagi dipecat dengan alasan kesalahan berat, ada juga yang berpendapat pemecatan dapat dilakukan setelah ada putusan pengadilan yang menyatakan pekerja terbukti melakukan kesalahan berat. Masalah lain yang muncul adalah tentang berhak tidaknya pekerja yang dipecat dengan alasan kesalahan berat mendapatkan pesangon.

Hak pekerja/buruh yang terkena PHK karena kesalahan berat setelah adanya putusan di tingkat kasasi dikaitkan dengan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 012/PUU-1/2003, yaitu dalam kasus Putusan No. 112 K/Pdt.Sus-PHI/2013 terhadap hak pekerja/buruh yang terkena PHK karena kesalahan berat ini, penulis berpendapat bahwa pekerja/buruh mendapatkan haknya sesuai dengan ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yakni Pasal 156.

KESIMPULAN

Kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. PHK selalu memiliki akibat hukum, baik terhadap pengusaha maupun terhadap pekerja/buruh. Akibat hukum yang dimaksud adalah bentuk pemberian kompensasi upah kepada pekerja/buruh yang hubungan kerjanya terputus dengan pengusaha. Berdasarkan putusan-putusan yang dianalisis dalam tesis ini, maka terhadap kompensasi upah yang harus diberikan pengusaha kepada pekerja/buruh akibat terjadinya PHK, hakim berusaha bertindak adil dalam pertimbangan yang dituangkan dalam 'pokok perkara', sehingga dapat mencapai dasar penyelesaian sengketa. Mengenai peran hakim dalam memberikan kepastian hukum terhadap kasus-kasus PHK terlihat dalam setiap putusannya. Kepastian hukum dapat berarti keharusan adanya suatu peraturan. Walaupun peraturan-peraturan mengenai hukum ketenagakerjaan tidak terhimpun dalam suatu kodifikasi, peraturan tersebut tetap dapat memberikan suatu kepastian hukum. Terkecuali dalam Undang-Undang tidak mengaturnya, maka hakim baru menemukan hukumnya (sesuai dengan ketentuan Pasal 16 ayat (1) Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2004 tentang Kekuasaan Kehakiman). Selain itu, kepastian hukum dapat berarti memberikan perlindungan hukum terhadap pekerja/buruh yang disewenang-wenangkan oleh pengusaha. Maka dapat dilihat dalam putusan akhirnya, bahwa setiap tindakan-tindakan pengusaha yang semena-mena, seperti salah satunya adalah PHK karena kesalahan berat tanpa membayarkan hak-hak normatif pekerja, maka hakim berupaya untuk mengabulkan tuntutan dari pekerja/buruh yang di-PHK karena kesalahan berat, dan Pengadilan tidak boleh menolak untuk memeriksa, mengadili, dan memutus suatu perkara yang diajukan dengan dalih bahwa hukum tidak ada atau kurang jelas, melainkan wajib untuk memeriksa dan mengadilinya.
2. Dengan dicabutnya Pasal 158 Undang-Undang Ketenagakerjaan, berarti rincian kesalahan berat oleh pekerja/buruh dalam rangka suatu hubungan kerja, menjadi pengaturan di luar Undang-Undang Ketenagakerjaan. Kesalahan berat mengacu pada Pasal 1603 huruf (O) Kitab Undang-Undang Hukum

Perdata (BW) yang mana tercantum dalam Pasal 158 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang telah dicabut oleh Putusan Mahkamah Konstitusi No. 012/PUU-1/2003 tanggal 28 Oktober 2004 sehingga untuk itu perlu diatur lagi dalam Peraturan Perusahaan (PP) atau Perjanjian Kerja Bersama (PKB) setiap perusahaan masing-masing yang isinya tidak jauh berbeda dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sehingga perlu dibuat sistem bahasa hukum yang lebih halus misalnya mengacu pada Kitab Undang-Undang Hukum Pidana (KUHP). Kesalahan berat itu sepenuhnya berada dalam ranah hukum pidana. Kesalahan berat adalah perbuatan tindak pidana yang terbukti dilakukan dan dihukum oleh pengadilan berdasarkan putusan yang telah berkekuatan hukum tetap. Sepanjang putusan itu belum berkekuatan hukum tetap, PHK belum dapat dijatuhkan maka PHK tanpa penetapan pengadilan adalah batal demi hukum. Namun, ayat (3) dari Pasal 155 memungkinkan pengecualian bahwa sebelum ada penetapan dari pengadilan pengusaha boleh menjatuhkan skorsing dengan tetap membayar upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima pekerja/buruh tersebut.

3. Pasal 158 dalam UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah dianulir oleh putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 012/PUU-1/2003 tanggal 28 Oktober 2004, karena dengan adanya ketentuan tersebut, telah terjadi pergeseran penilaian bersalah tidaknya pekerja, khususnya yang menyangkut perbuatan Pidana (kesalahan berat yang dituduhkan kepada pekerja pada dasarnya adalah menyangkut perbuatan tindak pidana) adalah merupakan kewenangan pengadilan, tetapi apabila memenuhi salah satu alat bukti kesalahan berat yang dituduhkan kepada pekerja, pengusaha dapat mengadakan pemutusan hubungan kerja tanpa melalui ijin Panitia Daerah/Pusat atau penetapan. Sehingga pengusaha dalam hal ini telah menjalankan kewenangan pengadilan. PHK oleh pengusaha terhadap pekerja karena melakukan kesalahan berat sebagaimana dimaksud pada Pasal 158 tersebut hanya boleh dilakukan setelah adanya putusan yang berkekuatan hukum tetap dari pengadilan bahwa sipekerja tersebut telah melakukan kesalahan berat. Hal ini karena Pasal 158 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 dan Surat Edaran Menakertrans No. 13/Men/SJ-HK/I/2005 tanggal 07 Januari 2005.

Saran-saran dari penulis adalah sebagai berikut:

1. Dalam pembuatan Peraturan Perusahaan (PP) atau Perjanjian Kerja Bersama (PKB) untuk pengaturan tentang kesalahan berat, haruslah diajukan dan diminta pengesahan atau didaftarkan dalam instansi yang bersangkutan yang dalam hal ini adalah (Depnaker atau Disnaker setempat). Setelah mendapat pengesahan dari Disnaker maka haruslah disosialisasikan kepada seluruh karyawan;
2. Sebaiknya Majelis Hakim Pengadila Hubungan Industrial dalam bertindak sebagai pemberi keputusan akhir harus berlaku adil bagi masyarakat yakni tidak hanya berdasarkan pertimbangan yuridis tetapi melihat juga pertimbangan sosiologisnya yang mengarah pada latar belakang terjadinya perselisihan, sehingga dalam pengambilan keputusan ini hendaknya majelis hakim dapat melihat dengan cermat kesesuaian fakta-fakta yang ada, dengan alat bukti yang dihadirkan (fakta persidangan).
3. Pemutusan Hubungan Kerja karena kesalahan berat dapat diselesaikan melalui proses hukum acara penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang diatur dalam UU No. 2 Tahun 2004 tentang PPHI. Melihat kenyataan tersebut kedepan diharapkan mediator tidak lagi menolak untuk melakukan mediasi dan hakim diharapkan bersedia memeriksa dan mengadili gugatan pemutusan hubungan kerja karena kesalahan berat.

DAFTAR PUSTAKA

- C.S.T. Kansil, *Pengantar Ilmu Hukum dan Tata Hukum Indonesia*, Balai Pustaka, 2002.
- Franz Magnis Suseno, *Kuasa dan Moral*, Gramedia, Jakarta, 1986.
- Nur Agus Susanto, Dimensi Aksiologis Dari Putusan Kasus “ST” Kajian Putusan Peninjauan Kembali Nomor 97 PK/Pid.Sus/2012, *Jurnal Yudisial* Vol. 7 No. 3 Desember 2014.
- Peter Mahmud Marzuki, *Pengantar Ilmu Hukum*, Prenada Media Group, Jakarta, 2009.
- Sidharta, *Reformasi Peradilan dan Tanggung Jawab Negara, Bunga Rampai Komisi Yudisial, Putusan Hakim: Antara Keadilan, Kepastian Hukum, dan Kemanfaatan, Komisi Yudisial Republik Indonesia*, Jakarta, 2010.
- W. Friedman, *Legal Theory*, diterjemahkan oleh Muhammad Arifin dengan judul *Teori dan Filsafat Hukum- Idealisme Filosofis dan Problema Keadilan* (Susunan II), Raja Grafindo Persada, Jakarta, Cetakan Kedua, 1994.