

ABSTRAK

ANALISIS HUKUM PENERAPAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA AKIBAT KESALAHAN BERAT PEKERJA PASKA PUTUSAN MK NO. 012/PUU-1/2003 TANGGAL 28 OKTOBER 2004 (Studi Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Pada PN Medan)

Dian Alifya*
Dr. Siti Nurhayati, SH. MH.**
Dr. Surya Nita, SH. M.Hum.**

Putusan Mahkamah Konstitusi No.12/PUU-I-2003 bertujuan agar pemutusan hubungan kerja (PHK) akibat kesalahan berat harus mendapatkan putusan pidana terlebih dahulu. Dengan adanya Putusan MK tersebut, PHK akibat kesalahan berat dipandang secara berbeda oleh para Hakim. Permasalahan yang diangkat adalah 1) Apa dasar hukum PHK akibat kesalahan berat berdasarkan Putusan MK No. 012/PUU-1/2003 2) Bagaimana pengaruh Putusan MK No. 012/PUU-1/2003 dan implikasinya terhadap pelaksanaan PHK? dan 3) Bagaimana penerapan Putusan MK Nomor 012/PUU-1/2003 dalam putusan pengadilan PHI pada PN Medan?.

Jenis penelitian yang dipakai adalah sosiologi yurisprudensi yang mengacu pada pengaruh hukum dalam kehidupan bermasyarakat dengan metode penelitian hukum yuridis normatif yang merujuk kepada norma-norma hukum yang terdapat dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, Putusan MK Nomor 12/PUU-I/2003 serta hukum yang berlaku ditengah-tengah masyarakat, sedangkan penelitian hukum yuridis empiris maksudnya adalah menganalisis permasalahan dengan cara memadukan bahan-bahan hukum yang merupakan data sekunder dan data primer yang diperoleh di lapangan berupa wawancara tentang pelaksanaan PHK karena kesalahan berat.

Hasil penelitian dasar hukum PHK Akibat Kesalahan Berat berdasarkan Putusan MK No. 012/PUU-1/2003 termasuk di dalamnya adalah UUD 1945 dan Undang-Undang No.13 Tahun 2003. Umumnya secara hukum PHK akibat kesalahan berat direalisasikan melalui Pasal 161 Undang-Undang No.13 Tahun 2013, dan diputus langsung tanpa putusan pidana oleh Majelis Hakim di Pengadilan PHI dengan merujuk pada SEMA No. 3 Tahun 2015. Selanjutnya untuk menghindari terjadinya perselisihan akibat PHK karena kesalahan berat, perusahaan dan pekerja perlu membuat perjanjian kerja bersama.

Kata Kunci :*Pemutusan Hubungan Kerja, Pengadilan Hubungan Industrial*

* Mahasiswa Program Studi Ilmu Hukum Fakultas Sosial Sains, Universitas Pembangunan Panca Budi Medan

** Dosen Program Studi Ilmu Hukum Fakultas Sosial Sains, Universitas Pembangunan Panca Budi Medan

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, Puji dan Syukur penulis panjatkan Kehadiran Allah SWT karena berkat rahmat dan karunia-Nya kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan penyusunan Skripsi yang berjudul “**Analisis Hukum Penerapan Pemutusan Hubungan Kerja Akibat Kesalahan Berat Pekerja Paska Putusan MK No. 012/PUU-I/2003 Tanggal 28 Oktober 2004 (Studi Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Medan)**”.

Penulisan Skripsi ini didasarkan atas rasa ketertarikan penulis terhadap pelaksanaan pemutusan hubungan kerja akibat kesalahan berat di perusahaan dan bagaimana pengaruhnya terhadap putusan majelis hakim di Pengadilan Perselisihan Hubungan Industrial.

Dalam penyusunan penulisan Skripsi ini, penulis telah banyak menerima bimbingan dan bantuan dari berbagai pihak, maka pada kesempatan ini penulis dengan rasa hormat mengucapkan Terima Kasih sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Dr. H. M. Isa Indrawan, S.E., M.M. selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
2. Ibu Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum. selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan dan selaku Dosen Pembimbing II yang dengan kecerdasan dan kepeduliannya selalu siap membantu dan memberikan masukan yang membangun.

3. Ibu Dr. Onny Medaline, S.H, M.Kn selaku Ketua Program Studi Ilmu Hukum Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan yang telah banyak memberikan arahan, nasehat dan masukan kepada penulis.
4. Ibu Dr. Siti Nurhayati, S.H, M.H. selaku Pembimbing I yang selalu bijaksana memberikan bimbingan, nasehat, masukan dan kepercayaan kepada penulis dalam penulisan skripsi ini
5. Ayahanda M. Dahlan Sulaiman S.E. dan Ibunda Zahriani Aly Balwy selaku orang tua penulis. Terima Kasih atas semua kasih sayang, doa, dukungan, motivasi, didikan dan semangat yang engkau berikan kepada penulis. Semoga penulis dapat menjadi anak yang dibanggakan dan selalu diberikan kebahagiaan sepanjang hidupnya.
6. Suamiku Ir. Putra Patria, MBA, tercinta yang senantiasa memberikan kasih sayang, dukungan, waktu dan motivasi kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
7. Kepada Anak-Anakku Nafisha Kayla Patria, Falisha Salma Patria, Oemar Rizky Patria dan Laetisha Rizky Patria, buah hati yang memberikan semangat dan motivasi kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
8. Kepada teman-temanku Devina Susanti, S.E. S.H., Rudi Rahyu, S.E. S.H, Minggu Saragih, S.H. M.H., Parmonangan Siregar, S.H. M.H., Mustofa, S.H., dan Bapak Budiyono, S.H., seluruh teman-teman yang sudah banyak memberikan masukan dan informasi mengenai putusan PHI di Pengadilan Negeri Medan.

9. Teman-teman Stambuk yang selalu senantiasa penjalankan perkuliaan bersama memberikan dukungan dan doanya serta partisipasinya selama penulis menyelesaikan skripsi, sehingga penulisan skripsi ini berjalan dengan lancar.

10. Semua pihak-pihak yang telah membantu penulisan dalam penyelesaian skripsi ini.

Penulis menyatakan bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna, untuk itu penulisan mengharapkan saran dan kritik yang membangun dari semua pihak agar skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua.

Akhir kata penulis mengucapkan terima kasih dan semoga Allah S.W.T. selalu melimpahkan kasih sayang dan Rahmat-nya kepada kita semua.

Medan, 06 November 2019

Penulis

Dian Alifya

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	v
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	8
C. Tujuan Penelitian.....	9
D. Manfaat Penelitian.....	9
E. Keaslian Penelitian.....	10
F. Tinjauan Pustaka	12
G. Metode Penelitian.....	25
H. Sistematika Penulisan.....	29
BAB II DASAR HUKUM PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA AKIBAT KESALAHAN BERAT BERDASARKAN PUTUSAN MK No. 012/PUU-1/2003 TANGGAL 28 OKTOBER 2004.....	32
A. Undang-Undang Dasar Tahun 1945 sebagai Dasar Pengambilan Putusan MK No. 012/PUU-1/2003.....	35
B. Pemutusan Hubungan Kerja Berdasarkan Ketentuan Pasal 158 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan	39

C. Pemutusan Hubungan Kerja Akibat Kesalahan Berat	
Berdasarkan Putusan MK No. 012/PUU-1/2003 Tanggal 28	
Oktober 2004.....	43

**BAB III PENGARUH PUTUSAN MK NOMOR 012/PUU-1/2003
TANGGAL 28 OKTOBER 2004 DAN IMPLIKASINYA
TERHADAP PELAKSANAAN PEMUTUSAN
HUBUNGAN KERJA DI PERUSAHAAN.....** 47

A. Perjanjian Kerja Bersama antara Pengusaha/Perusahaan dengan Serikat Pekerja/Serikat Buruh sebagai salah satu Solusi Terjaminnya Hak dan Kewajiban Pengusaha/Perusahaan Dan Pekerja/Buruh Saat Terjadi Pemutusan Hubungan Kerja.....	50
B. Pemutusan Hubungan Kerja karena Kesalahan Berat di Perusahaan dilihat dari Kepentingan Pekerja/Buruh dan Perusahaan.....	53
C. Implikasi Putusan MK Nomor 012/PUU-1/2003 terhadap Pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja.....	56

**BAB IV PENERAPAN PUTUSAN MK NOMOR 012/PUU-1/2003
TANGGAL 28 OKTOBER 2003 DALAM PUTUSAN
PENGADILAN PERSELISIHAN HUBUNGAN
INDUSTRIAL PADA PENGADILAN NEGERI MEDAN
MENGENAI PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA
AKIBAT KESALAHAN BERAT** 66

A. Pengaruh Putusan MK Nomor 012/PUU-1/2003 Tanggal 28 Oktober 2003 Secara Umum dalam Putusan Pengadilan Perselisihan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan Mengenai Pemutusan Hubungan Kerja Akibat Kesalahan Berat	67
---	----

B. Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Medan tentang Pemutusan Hubungan Kerja Akibat Kesalahan Berat.....	72
C. Penerapan Putusan MK Nomor 012/PUU-1/2003 Tanggal 28 Oktober 2003 dalam Putusan Pengadilan Perselisihan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Medan mengenai Pemutusan Hubungan Kerja akibat Kesalahan Berat	75
BAB V PENUTUP	82
A. Kesimpulan	82
B. Saran.....	84
DAFTAR PUSTAKA	85
OUTLINE	

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sesuai Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945 Pasal 1 ayat (3) bahwa negara Indonesia adalah negara hukum, maka segala aspek kehidupan bangsa Indonesia diatur oleh hukum termasuk di dalam hubungan ketenagakerjaan atau hubungan industrial. Hukum Ketenagakerjaan menurut Imam Supomo diartikan sebagai himpunan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis yang berkenaan dengan kejadian dimana seseorang bekerja pada orang lain dengan menerima upah.¹ Sedangkan menurut Molenaar, hukum ketenagakerjaan adalah suatu bagian dari hukum yang berlaku, yang pada pokoknya mengatur hubungan antara buruh dan buruh, buruh dan majikan dan buruh dengan penguasa. Sementara itu, MG. Lavencach dan S. Mook mempunyai pendapat yang hampir sama yang menyebutkan bahwa hukum ketenagakerjaan adalah hukum yang berkenaan dengan hubungan kerja atau pekerjaan yang dilakukan di bawah pimpinan orang lain serta bersangkutan paut antara pekerjaan dan keadaan kehidupan.

¹ Hadi Setia Tunggal, *Asas-Asas Hukum Ketenagakerjaan*, Bagian I, Tanya-Jawab, Harvarindo, Jakarta, 2014, hlm 12.

Hukum ketenagakerjaan dalam arti luas tidak hanya meliputi hubungan kerja dimana pekerjaan dibawah pimpinan pengusaha, tetapi juga pekerjaan yang dilakukan oleh swapekerja yang melakukan pekerjaan atas tanggung jawab dan resiko sendiri.²

Hubungan kerja tersebut diatur di dalam hukum ketenagakerjaan yang mana jika melihat pendapat Abdul Khakim, tujuan dari hukum ketenagakerjaan tersebut adalah untuk :³

- a. Memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi
- b. Mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan nasional dan daerah
- c. Memberikan perlindungan kepada tenaga kerja
- d. Meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya

Menurut Hartono Widodo dan Judiantoro, hubungan kerja adalah kegiatan-kegiatan pengerahan tenaga/jasa seseorang secara teratur demi kepentingan orang lain yang memerintahnya (pengusaha/majikan) sesuai dengan perjanjian kerja yang telah disepakati.⁴ Selanjutnya Tjepi F. Aloewir, mengemukakan bahwa pengertian hubungan kerja adalah hubungan yang terjalin antara pengusaha dan pekerja yang timbul dari perjanjian yang diadakan untuk jangka waktu tertentu maupun tidak tertentu.⁵

² Imam Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Djambatan, Jakarta, 2003 hlm.3.

³ Abdul Khakim, *Pengantar Ilmu Ketenagakerjaan Indonesia*, PT. Citra Aditya Bakti,Bandung,2003, hlm 7.

⁴ Hartono, Judiantoro, *Segi Hukum Penyelesaian Perselisihan Perburuhan*, Rajawali Pers,Jakarta, 1992, hlm. 10.

⁵ Tjepi F. Aloewic, *Naskah Akademis Tentang Pemutusan Hubungan Kerja dan Penyelesaian Perselisihan Industrial*, Cetakan ke-11 BPHN,Jakarta, 1996, hlm. 32.

Hubungan kerja baik yang memiliki perjanjian kerja tertulis maupun dalam bentuk lisan, tetap didasarkan kepada terpenuhinya unsur-unsur yang dibutuhkan oleh kedua pihak. Unsur-unsur dimaksud meliputi upah yang sesuai, fasilitas kerja yang memadai dan suasana kerja yang nyaman untuk para pekerja/buruh. Sementara pihak perusahaan/pengusaha ataupun majikan mengharapkan tingginya produktivitas para pekerja agar target yang diinginkan dapat dicapai sesuai waktu yang ditentukan, oleh karena di dalam dunia kerja, dibutuhkan sumberdaya berkualitas untuk menunjang produktivitas, baik dalam perusahaan penghasil barang maupun jasa.

Kesesuaian antara sumberdaya yang dibutuhkan perusahaan dan sumberdaya yang tersedia serta melihat kepada kondisi hubungan industrial yang didalamnya terdapat unsur hak dan kewajiban antara kedua belah pihak sering menjadi permasalahan yang berujung pada berakhirnya perjanjian kerja atau kontrak kerja. Berakhirnya hubungan kerja tersebut bila dilakukan oleh pekerja/buruh maka disebut dengan pengunduran diri, sedangkan jika pengusaha yang melakukan tindakan tersebut merupakan pemutusan hubungan kerja. Tidak tertutup kemungkinan pula bagi pekerja/buruh untuk meminta pemutusan hubungan kerja.⁶

Demi terciptanya hubungan industrial yang harmonis dan berkeadilan antara perusahaan/pengusaha, pemerintah menerbitkan Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan mengganti Undang-Undang No. 21 Tahun 1954, dimana

⁶ Arif Yusuf Hamali, *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia, Strategi Mengelola Karyawan*, Jakarta, 2018, hlm 250-251.

tujuan dari hukum ketenagakerjaan ini adalah untuk memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal tanpa mengesampingkan hak-haknya sebagai makhluk sosial, mewujudkan kesempatan kerja yang lebih luas dengan fasilitas yang memadai, memberikan perlindungan kepada pekerja dan meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja.

Namun, kehadiran Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan juga menimbulkan penolakan dari masyarakat terhadap pasal-pasal tertentu. Pasal 158 tentang pemutusan hubungan kerja akibat kesalahan berat dianggap bertentangan dengan Pasal 27 ayat (1) UUD 1945, oleh karena Pasal 158 Undang-Undang Ketenagakerjaan tersebut bersikap diskriminatif secara hukum dan tidak berkeadilan karena tidak adanya proses hukum atas kesalahan berat yang dilakukan, sehingga tidak menjunjung azas praduga tidak bersalah.

Sebenarnya substansi Pasal 158 dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan tersebut telah tercantum di dalam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata Bab III mengenai Perikatan. Pasal 1603 dalam KUHPerdata (Burgelijk Wetboek) yang merupakan cikal bakal terbentuknya Pasal 158 Undang-Undang No.13 Tahun 2003;

Penolakan terhadap Pasal 158 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 dilakukan dengan pengajuan permohonan pengujian atas Undang-Undang Dasar 1945 melalui Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia yaitu dengan adanya Putusan Mahkamah Konstitusi No. 012/PUU-I/2003.

Pasal 158 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang mengatur tentang kesalahan berat dianggap oleh para pemohon bertentangan dengan

pasal 27 ayat (1) Undang-Undang Dasar Tahun 1945 karena telah bersifat diskriminatif secara hukum, dimana menurut para pemohon ketentuan pasal 158 Undang-Undang Ketenagakerjaan tersebut telah melanggar prinsip-prinsip pembuktian terutama asas praduga tidak bersalah (*presumption of innocence*) dan kesamaan di depan hukumnya sebagaimana dijamin lewat Undang-Undang Dasar 1945.

Di dalam pasal 158 ayat (2) Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa kesalahan berat tersebut harus didukung bukti:

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

Namun para pemohon berpendapat isi daripada ketentuan pasal 158 ayat (2) tersebut tidak dapat dijadikan pegangan. Menurut mereka seharusnya bersalah atau tidaknya seseorang diputuskan lewat pengadilan dengan hukum pembuktian yang ditentukan Undang-Undang No.8 Tahun 1981 tentang Hukum Acara Pidana dimana disebutkan⁷ bahwa perlu untuk mengadakan undang-undang tentang hukum acara pidana untuk melaksanakan peradilan bagi pengadilan dalam lingkungan peradilan umum dan Mahkamah Agung dengan mengatur hak serta kewajiban bagi mereka yang ada dalam proses pidana, sehingga dengan demikian dasar utama negara hukum dapat

⁷ Andi Hamzah, KUHP dan KUHP, Penerbit Rineka Cipta edisi revisi, Bandung, 2008, hlm. 228.

ditegakkan. Karenanya, pembuktian di luar mekanisme dan aturan tersebut harus dipandang sebagai tidak dapat membuktikan kesalahan apapun. Selanjutnya para pemohon menyampaikan bahwa Pasal 158 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan melegalisasi pembuktian tindak pidana di luar jalur pengadilan dan aturan pembuktian berdasarkan undang-undang juga melanggar asas praduga tidak bersalah, karena begitu pengusaha dapat memenuhi pembuktian sesat berdasarkan UU *a quo* maka buruh langsung dapat di PHK tanpa ada kesempatan untuk mengajukan pembelaan diri, karena PHK dapat dilakukan tanpa melalui penetapan seperti pada PHK karena alasan lainnya.

Terdapat perbedaan pendapat antara pengusaha atau perusahaan dan tenaga kerja atau serikat pekerja /serikat buruh mengenai Putusan Mahkamah Konstitusi No 012/PUU-I/2003. Pengusaha merasa kesulitan dalam memberhentikan pekerja/buruh yang secara nyata telah melakukan kesalahan berat seperti pencurian, penggelapan dan tindakan lainnya yang merugikan perusahaan. Karena sebelum adanya putusan Mahkamah Konstitusi tersebut keberadaan bukti serta dua orang Saksi sudah cukup untuk membuat pekerja/buruh yang bersangkutan di putus hubungan kerjanya.⁸ Karena yang perlu dibuktikan dalam suatu peristiwa adalah “kebenarannya”. Bahwa peristiwa tersebut benar terjadi.

Berdasarkan ketentuan Pasal 1 ayat (1) Kitab Undang-Undang Hukum Pidana asas *Nulum delictum sine praevia lege poenali* atau tidak ada tindak pidana jika belum

⁸ Achmad Ali, dan Wiwie Heryani, *Asas-Asas Hukum Pembuktian Perdata*, Bagian II, Hukum Pembuktian Pada Umumnya Dalam Proses Perdata, Sinar Grafika, Jakarta, 2013, hlm 35.

ada undang-undang pidana yang mengaturnya terlebih dahulu, maka setiap pekerja yang belum memperoleh putusan pidana yang berkekuatan hukum tetap dianggap tidak bersalah berdasarkan asas praduga tidak bersalah (*presumption of innocence*). Perbuatan pidana atau delik sebagaimana tercantum dalam Pasal 158 ayat (1) Undang-Undang No.13 Tahun 2003 adalah perbuatan yang dilarang oleh aturan hukum dan barangsiapa yang melanggar larangan tersebut dikenakan sanksi pidana. Selain itu perbuatan pidana dapat dikatakan sebagai perbuatan yang oleh suatu aturan hukum dilarang dan diancam pidana. Menurut Van Hamel delik adalah suatu serangan atau suatu ancaman terhadap hak-hak orang lain.⁹

Sementara untuk serikat pekerja/serikat buruh beranggapan bahwa pengusaha/perusahaan sering memanfaatkan Pasal 158 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tentang kesalahan berat untuk melakukan tindakan pemutusan hubungan kerja terhadap para pekerjanya, sehingga pemutusan hubungan kerja tidak terhindari. Oleh karenanya Putusan Mahkamah Konstitusi No.12/PUU-I-2003 tersebut yang bertujuan agar pemutusan hubungan kerja akibat kesalahan berat harus mendapatkan putusan pidana terlebih dahulu telah sesuai dengan konstitusi.

Selanjutnya, jika dilihat dari perspektif pengadilan penyelesaian perselisihan hubungan industrial, dengan adanya Putusan Mahkamah Konsitusi No. 12/PUU-I/2003 tersebut, perkara yang masuk di Pengadilan Hubungan Industrial pada pengadilan negeri mengenai pemutusan hubungan kerja akibat kesalahan berat dipandang secara

⁹ Moeljatno, *Azas-azas Hukum Pidana*, Gajahmada University Press, 1982, hlm 42.

berbeda oleh para Hakim, hal ini tergambar dalam putusan pengadilan perselisihan hubungan industrial mengenai perkara pemutusan hubungan kerja akibat kesalahan berat.

Putusan hakim yang dimaksud penulis di dalam tulisan ini adalah putusan hakim yang merupakan hasil dari musyawarah hakim pada Pengadilan Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI) pada Pengadilan Negeri Medan dan untuk penelitian ini, Penulis mengambil sample dari 3 (tiga) Putusan Pengadilan Hubungan Industrial.

Berdasarkan polemik antara pengusaha/perusahaan dengan pekerja/buruh tersebut, penulis merasa tertarik untuk mengkaji lebih dalam tentang pengaruh putusan Mahkamah Konstitusi No.12/PUU-I/2003 dan bagaimana Hakim Perselisihan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan menuangkannya dalam pertimbangan hukum pada Putusan, oleh karenanya penulis mengangkat skripsi dengan judul **“Analisis Hukum Dalam Penerapan Pemutusan Hubungan Kerja Akibat Kesalahan Berat Pekerja Pasca Putusan MK No.012/PUU-I/2003 Tanggal 28 Oktober 2004” (Studi Putusan PHI PN Medan)**”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka yang menjadi rumusan masalah adalah sebagai berikut :

1. Apa dasar hukum pemutusan hubungan kerja akibat kesalahan berat berdasarkan Putusan MK No. 012/PUU-1/2003 tanggal 28 Oktober 2004?

2. Bagaimana pengaruh Putusan MK Nomor 012/PUU-1/2003 tanggal 28 Oktober 2004 dan implikasinya terhadap pelaksanaan pemutusan hubungan kerja di perusahaan?
3. Bagaimana penerapan Putusan MK No 012/PUU-I/2003 tanggal 28 Oktober 2003 dalam putusan pengadilan perselisihan hubungan industrial pada Pengadilan Negeri Medan?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan Tujuan Penelitian yang telah ditentukan, maka penelitian ini bertujuan untuk:

1. Mengetahui dasar hukum pemutusan hubungan kerja akibat kesalahan berat berdasarkan Putusan MK no. 012/PUU-1/2003 tanggal 28 Oktober 2004
2. Mengetahui pengaruh Putusan MK Nomor 012/PUU-1/2003 tanggal 28 Oktober 2004 dan implikasinya terhadap pelaksanaan pemutusan hubungan kerja di perusahaan
3. Mengetahui penerapan Putusan MK No. 012/PUU-I/2003 tanggal 28 Oktober 2003 dalam putusan pengadilan perselisihan hubungan industrial pada Pengadilan Negeri Medan?

D. Manfaat Penelitian

Penelitian diharapkan memberikan faedah atau manfaat, adapun faedah penelitian ini dapat dilihat dari tiga aspek yaitu :

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini bersifat pengembangan ilmu pengetahuan, khasanah dan wawasan serta peningkatan mutu pengetahuan.

2. Manfaat Akademis

Manfaat Akademis merupakan syarat dalam menyelesaikan Program Pendidikan Sarjana Hukum di Universitas Pembangunan Panca Budi.

3. Manfaat Praktis

Manfaat Praktis diharapkan diambil oleh pembuat kebijakan hukum dan masyarakat secara keseluruhan, yang artinya bahwa penelitian ini dapat dimanfaatkan oleh masyarakat dalam kehidupan sehari-hari.

E. Keaslian Penelitian

Penelitian ini adalah asli sesuai dengan asas-asas keilmuan yaitu jujur, rasional, objektif dan terbuka sehingga dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah dan terbuka atas masukan dan saran-saran yang membangun.

Di bawah ini ada beberapa penelitian serupa dengan yang ditulis peneliti, mengenai pemutusan hubungan kerja, diantaranya :

1. Nama Sawitri Dian Kusuma dari Fakultas Hukum Universitas Jenderal Soedirman, Judul Skripsi : “Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Karena Kesalahan Berat Pada Tingkat Mediasi di Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Purbalingga”

Pembahasan : Dalam skripsi ini penulis menemukan PHK dilakukan karena pekerja melakukan kesalahan berat yang termasuk di dalam kategori tindak pidana dan telah berkekuatan hukum tetap. Penulis skripsi menitikberatkan penelitian terhadap perlindungan hukum yang dapat diperoleh pekerja seperti mengajukan upaya hukum kasasi.

2. Nama Darma Kartian dari Fakultas Hukum Universitas TanjungPura Pontianak, Judul Skripsi : “Implementasi Pasal 152 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Terhadap Pekerja yang Diberikan Sanksi Pemutusan Hubungan Kerja oleh PD Air Minum Tirta Khatulistiwa Kota Pontianak”

Pembahasan : Dalam skripsi ini penulis menemukan banyak karyawan PDAM Tirta Khatulistiwa yang di PHK, oleh karenanya menurut Penulis hendaknya serikat pekerja/serikat buruh lebih menjalankan fungsinya untuk melindungi hak-hak para pekerja, sehingga disarankan oleh Penulis sebelum dilakukan pemutusan hubungan kerja, para perwakilan serikat buruh perlu bersepakat dengan pengusaha demi tercapat suatu solusi yang baik bagi kedua pihak.

3. Nama Galuh Candra P dari Fakultas Hukum Universitas Gajah Mada, Judul Skripsi : “Pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja di PT. Perkebunan Nusantara II”, Pembahasan : Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh PT. Perkebunan Nusantara II terbukti tidak melanggar hukum, namun para pekerja melakukan kesalahan dengan melanggar perjanjian kerja bersama dan melakukan tindakan manipulasi.

F. Tinjauan Pustaka

1. Pengertian Pemutusan Hubungan Kerja

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) adalah salah satu hal dalam dunia ketenagakerjaan yang paling dihindari dan tidak diinginkan oleh para pekerja/buruh yang masih aktif bekerja. Penyebab pemutusan hubungan kerja ini bisa dimulai dari perusahaan/pengusaha/majikan maupun dari pekerja sendiri.

Pengertian pemutusan hubungan kerja menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha. Selanjutnya pada Pasal 150 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tersebut menyebutkan bahwa ketentuan mengenai pemutusan hubungan kerja dalam undang-undang ini meliputi pemutusan hubungan kerja yang terjadi di badan usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan atau milik badan hukum, baik milik swasta, milik negara maupun usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Pemberhentian karyawan bermakna lepasnya hubungan kerja secara resmi dari lembaga tempat karyawan tersebut bekerja. Lepasnya hubungan kerja ini dapat berarti positif ataupun negatif, tergantung dari pemenuhan hak-hak karyawan tersebut.

¹⁰Karena dalam setiap aktivitas lembaga bisnis ataupun badan usaha terdapat hubungan hukum yang diatur oleh hukum. Hak dan kewajiban ini merupakan kewenangan yang diberikan kepada seseorang oleh hukum. Kalau hukum sifatnya umum karena berlaku pada setiap orang, maka hak dan kewajiban tersebut sifatnya individual, melekat pada individu.

Pemutusan hubungan kerja sendiri dalam Pasal 1 angka 25 Undang-Undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha sedangkan perselisihan pemutusan hubungan kerja adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak (Pasal 1 angka 4 Undang-Undang No.2 Tahun 2004 tentang Perselisihan Hubungan Industrial)¹¹. Ketentuan mengenai pemutusan hubungan kerja disebutkan di dalam undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dimana hal ini meliputi pemutusan hubungan kerja yang terjadi di badan usaha yang berbadan hukum maupun tidak berbadan hukum, milik orang perseorangan, milik persekutuan atau milik badan hukum, baik milik swasta, milik negara maupun usaha-usaha sosial dan usaha-usaha

¹⁰ Lukman Santoso AZ, *Hukum Perikatan Teori Hukum dan Teknis Pembuatan Kontrak, Kerjasama dan Bisnis* Bab IV, Seluk Beluk Hukum Kontrak dalam Bisnis, Setara Press Malang, 2016 hlm 85.

¹¹ Ugo, dan Pujiyo, *Hukum Acara Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Tata Cara dan Proses Penyelesaian Sengketa Perburuhan* Bab III Jenis-jenis Perselisihan Hubungan Industrial, Sinar Grafika, Jakarta, 2012, hlm 38.

lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Pemutusan hubungan kerja akibat kesalahan yang dilakukan pekerja bermacam-macam jenisnya tergantung dengan tingkat kesalahan yang dilakukan pekerja tersebut. Cara menilai kesalahan pekerja juga berbeda-beda tergantung sudut pandang dari pihak perusahaan ataupun pengusaha.¹²Namun penyelesaian perselisihan yang terbaik adalah penyelesaian oleh para pihak yang berselisih sehingga dapat diperoleh hasil yang menguntungkan kedua belah pihak.

2. Pengertian Kesalahan Berat

Kesalahan berat di dalam tulisan ini mengandung makna kesalahan yang mengandung unsur pidana yang dilakukan pekerja sehingga dapat menyebabkan terjadinya pemutusan hubungan kerja oleh perusahaan.

Pengertian kesalahan berat tidak disebutkan di dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, namun merujuk pada Pasal 158 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 adalah “Pengusaha dapat memutuskan hubungan kerja terhadap pekerja dengan alasan pekerja 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,

¹² Syahrul Machmud, *Hukum Acara Khusus pada Pengadilan Hubungan Industrial, Graha Ilmu Bab III Hukum Acara Perdata & PHI serta Asas-Asasnya*, Sinar Grafika, Jakarta 2014, hlm 40.

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.

Kesalahan berat sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus didukung dengan bukti sebagai berikut: (a) pekerja tertangkap tangan; (b) ada pengakuan dari pekerja 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.

Berdasarkan ketentuan Pasal 158 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tersebut dapat disimpulkan bahwa kesalahan berat adalah tindakan pekerja yang mengandung unsur pidana dan dapat menyebabkan pekerja kehilangan pekerjaannya.

Kesalahan berat yang tertuang di dalam Pasal 158 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan juga ada tersebut di dalam Kitab Undang-Undang

Hukum Perdata (KUHPer) Pasal 1603, namun di dalam KUHPer kesalahan berat tersebut disebut sebagai alasan mendesak. Disebut dengan alasan mendesak disini karena terkait dengan alasan bagi perusahaan/pengusaha dalam melakukan pemutusan hubungan kerja.

3. Pengertian Pekerja

Pekerja di Indonesia juga sering disebut buruh atau tenaga kerja. Pada dasarnya, buruh, Pekerja, Tenaga Kerja maupun karyawan adalah sama. Namun dalam kultur Indonesia, "Buruh" berkonotasi sebagai pekerja kasar dan rendahan yang lebih banyak memakai otot daripada otak. Sedangkan pekerja, tenaga kerja dan karyawan adalah sebutan untuk buruh yang lebih tinggi, dan diberikan cenderung kepada buruh yang tidak memakai otot tetapi otak dalam melakukan kerja. Akan tetapi pada intinya sebenarnya keempat kata ini sama mempunyai arti satu yaitu Pekerja. Hal ini terutama merujuk pada Undang-undang Ketenagakerjaan, yang berlaku umum untuk seluruh pekerja maupun pengusaha di Indonesia.

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) pekerja adalah orang yang bekerja atau orang menerima upah dari hasil kerjanya.

Di bawah ini ada beberapa pengertian macam-macam jenis pekerja berdasarkan KBBI :

a. Pekerja Ahli

Pekerja ahli adalah Pekerja yang sudah dididik dan sudah memiliki keterampilan untuk melakukan suatu pekerjaan;

b. Pekerja Harian

Buruh atau karyawan yang upahnya diperhitungkan setiap hari ia bekerja (jumlah hari kerjanya);

c. Pekerja Kasar

Buruh yang melakukan pekerjaannya dengan tenaga fisik (seperti pemikul barang, kuli bangunan, pekerja perbaikan jalan); kuli;

d. Pekerja Mingguan

Pekerja mingguan atau buruh atau karyawan yang upahnya dibayar seminggu sekali;

e. Pekerja Musiman

Pekerja Musiman adalah pekerja yang bekerja hanya pada musim-musim tertentu;

f. Pekerja Pabrik

Pekerja pabrik atau buruh atau karyawan pabrik yang tugasnya lebih banyak bersifat pekerjaan tangan tanpa tanggung jawab penyeliaan;

4. Pengertian Putusan

Di dalam hukum perdata, Putusan adalah hasil akhir dari satu mekanisme persidangan berupa vonis terhadap perkara yang diajukan para pihak, dimana setelah kesimpulan para pihak yang diserahkan pada Majelis Hakim yang menangani perkara akan membuat suatu vonis atau putusan.

Suatu putusan hakim memiliki beberapa bagian, di antaranya bagian pertimbangan hukum atau dikenal dengan konsideran dan bagian amar putusan. Hal yang perlu diperhatikan selain amar putusan, adalah bagian pertimbangan hukum yang menjadi dasar pertimbangan hakim dalam memutus perkara.

Secara substansial, putusan hakim dalam pengadilan hubungan industrial relatif identik dengan perkara perdata pada pengadilan negeri. Ketentuan mengenai putusan hakim dalam PHI diatur dalam ketentuan Pasal 100 – 115 UU No.2 Tahun 2004¹³.

Apabila ditinjau dari visi hakim yang memutus perkara, putusan hakim merupakan mahkota sekaligus puncak pencerminan nilai-nilai keadilan, kebenaran, penguasaan hukum dan fakta, etika serta moral dari hakim yang bersangkutan.

Ada dua golongan putusan, yaitu putusan sela dan putusan akhir. Putusan sela dikenal juga dengan putusan provisional yang dijatuhkan sehubungan dengan tuntutan di dalam pokok perkara, sedangkan putusan preparatoir dipergunakan untuk mempersiapkan perkara seperti halnya putusan insidentil.

Menurut Pasal 185 ayat (1) HIR atau Pasal 196 ayat (1) RBg terdapat 2 (dua) jenis Putusan Hakim dilihat dari waktu jatuhnya putusan yaitu :

¹³ Lilik Mulyadi, dan Agus Subroto, *Penyelesaian Perkara Hubungan Industrial Dalam Teori dan Praktik Bab VI Putusan Hakim pada Pengadilan Hubungan Industrial dan Upaya Hukumnya dikaji dari Perspektif Teoritis dan Praktik Peradilan*, PT. Alumni Bandung, 2011, hlm 229.

a. Putusan Akhir (*eind vonnis*)

Putusan akhir adalah suatu putusan yang bertujuan untuk mengakhiri dan menyelesaikan suatu sengketa atau perkara dalam satu tingkat peradilan tertentu (pengadilan tingkat pertama, pengadilan tinggi dan Mahkamah Agung). Putusan Akhir dapat bersifat deklaratif, constitutief, dan condemnatoir.

b. Putusan Sela (*tussen vonnis*)

Putusan sela adalah putusan yang dijatuhkan sebelum putusan akhir yang diadakan dengan tujuan untuk mempermudah kelanjutan pemeriksaan perkara

Sedangkan dalam praktek peradilan terdapat 4 (empat) jenis Putusan Sela yaitu sebagai berikut :

- a. Putusan Prepatoir : Putusan yang dijatuhkan oleh hakim guna mempersiapkan dan mengatur pemeriksaan perkara tanpa mempengaruhi pokok perkara dan putusan akhir
- b. Putusan Interlucotoir : Putusan yang berisi bermacam-macam perintah sehubungan dengan pembuktian dan dapat mempengaruhi putusan akhir
- c. Putusan Insidentil : Putusan yang berhubungan dengan adanya insiden tertentu yakni timbulnya kejadian yang menunda jalannya persidangan.
- d. Putusan Provisionil : Putusan yang menjawab tuntutan provisi yaitu menetapkan suatu tindakan sementara bagi kepentingan salah satu pihak sebelum putusan akhir dijatuhkan.

Secara substansial, putusan hakim dalam Perselisihan Hubungan Industrial (PHI) relatif identik dengan perkara perdata pada Pengadilan Negeri. Ketentuan mengenai Putusan hakim dalam PHI diatur dalam ketentuan Pasal 100-115 UU No.2 Tahun 2004. Dalam ketentuan Pasal 100 Undang-Undang No.2 Tahun 2004 ditentukan dalam mengambil putusan, Majelis Hakim mempertimbangkan hukum, perjanjian yang ada, kebiasaan dan keadilan. Sebelum mengeluarkan suatu putusan perkara perdata, hakim harus mendengar kedua belah pihak berperkara (asas audi et alteram partem). Di samping itu, di dalam proses mengadili perkara hakim juga bertitik tolak pada peristiwa hukumnya, hukum pembuktian dan alat bukti kedua belah pihak sesuai dengan ketentuan perundang-undangan selaku hukum positif (*ius constitutum*). Aspek peristiwa hukumnya, hukum pembuktian dan alat bukti inilah yang menjadi pertimbangan bagi hakim dalam membuat putusan. Putusan hakim semestinya mencerminkan nilai-nilai keadilan yang dapat diterima kedua belah pihak, oleh karenanya alasan, pertimbangan dan dasar hukum dari putusan tersebut penting untuk diketahui.¹⁴

Untuk persidangan perkara perdata, putusan hakim diucapkan pada persidangan terbuka untuk umum, yang mana dalam konteks ini putusan dibacakan karena adanya undang-undang yang memberi kewenangan kepada hakim untuk menerima, memeriksa dan memutus perkara. Atau secara eksplisit merupakan tugas mengadili perkara.

¹⁴Lilik Mulyadi, *Seraut Wajah Putusan Hakim dalam Hukum Acara Perdata Indonesia "Perspektif, Teoritis, Praktik, Teknik Membuat dan Permasalahannya"*, Penerbit PT. Citra Aditya Bakti cetakan ke-II Bandung, 2015 hlm 159

Putusan hakim yang melalui proses dan prosedur hukum acara perdata pada umumnya adalah sah dan berkekuatan hukum (Pasal 13 ayat (1) UU No. 48 Tahun 2009).

Putusan hakim dibacakan pada saat persidangan terakhir dari tahapan hukum acara persidangan. Sementara tahap pelaksanaan putusan hakim (*executie/eksekusi*) merupakan proses terakhir dari hukum acara perdata.

5. Pengertian Mahkamah Konstitusi

Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia adalah lembaga tinggi negara dalam sistem ketatanegaraan Indonesia yang berdiri pada tahun 2003 dan merupakan pemegang kekuasaan kehakiman bersama-sama dengan Mahkamah Agung.

Mahkamah Konstitusi adalah pelaku kekuasaan kehakiman yang memiliki kewenangan sebagaimana diatur dalam konsitusi dan dalam undang-undang Mahkamah Konstitusi. Aturan tersebut bertujuan untuk mengurangi penyebab terjadinya tindakan penyalahgunaan kewenangan. Salah satu kewenangan yang menjadi tugas rutin mahkamah konstitusi adalah pengujian undang-undang terhadap undang-undang dasar 1945.¹⁵

Tugas dan Fungsi utama Mahkamah Konstitusi adalah dengan memperhatikan konstitusi atau undang-undang dasar 1945 sebagai pegangan dasar dari sebuah negara, yang memuat semua komitmen awal dan mendasar dari pendiri bangsa. Undang-Undang dasar inilah yang menjadi tolak ukur dari penyusunan undang-undang dan

¹⁵ Soimin dan Mashuriyanto, *Mahkamah Konstitusi Dalam Sistem Ketatanegaraan Indonesia*, Bab I Tentang Mahkamah Konstitusi, Jakarta Press, Jakarta, 2014, hlm 2.

peraturan-peraturan lainnya, sehingga tidak adanya undang-undang atau peraturan-peraturan yang isinya bertentangan dengan undang-undang konstitusi tersebut. Tugas Mahkamah Konstitusi diantaranya adalah :

- a. Mengadili pada tingkat pertama dan terakhir yang putusannya bersifat final.
- b. Menguji undang-undang terhadap Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia.
- c. Memutuskan sengketa kewenangan lembaga negara yang kewenangannya diberikan Undang-Undang Dasar 1945.
- d. Memutuskan pembubaran partai.
- e. Memutuskan perselisihan tentang hasil pemilihan umum
- f. Memberikan putusan atas pendapat dewan perwakilan rakyat mengenai dugaan pelanggaran oleh presiden dan atau wakil presiden menurut Undang-Undang Dasar 1945.
- g. Memanggil pejabat negara, pejabat pemerintah atau warga masyarakat untuk memberikan keterangan terkait permasalahan yang terjadi.

6. Pengadilan Perselisihan Hubungan Industrial

Di dalam Bab I, Pasal 1 angka 17 disebutkan Pengadilan Hubungan Industrial adalah pengadilan khusus yang dibentuk di lingkungan peradilan umum yang berwenang memeriksa, mengadili dan memberi putusan terhadap perselisihan hubungan industrial.

Hal-hal mengenai perselisihan hubungan industrial diatur di dalam Undang-Undang No.2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Pengadilan Perselisihan Hubungan Industrial di Indonesia berada di setiap pengadilan negeri pada ibukota masing-masing provinsi. Dengan komposisi 1 (satu) majelis berisi 3 (tiga) orang yaitu seorang hakim karir sebagai ketua majelis dan 2 (dua) orang hakim ad hoc, masing-masing 1 (satu) orang anggota majelis yang mewakili pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh. Hakim pada pengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri diangkat dan diberhentikan berdasarkan Keputusan Ketua Mahkamah Agung.

Dalam Pasal 2 ada 4 (empat) jenis permasalahan yang menjadi perselisihan hubungan industrial meliputi :

- a. Perselisihan Hak
- b. Perselisihan Kepentingan
- c. Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja
- d. Perselisihan perselisihan serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan

Dari 4 (empat) jenis perselisihan di atas, untuk perselisihan hak dan pemutusan hubungan kerja inkrah padatingkatterakhir atau tingkat kasasi yang diputus di pengadilan perselisihan hubungan industrial pada tingkat Mahkamah Agung, sedangkan untuk perselisihan kepentingan dan perselisihan serikat pekerja/serikat buruh inkrah pada tingkat pertama atau pada pengadilan perselisihan hubungan industrial pada pengadilan negeri.

Hukum acara yang berlaku pada pengadilan hubungan industrial adalah hukum acara perdata yang berlaku pada pengadilan dalam lingkungan peradilan umum, kecuali yang diatur secara khusus dalam undang-undang ini;

7. Pengertian Pengadilan Negeri

Pengadilan adalah badan atau instansi resmi yang melaksanakan sistem peradilan yang memeriksa, mengadili, dan memutus perkara. Sedangkan Pengadilan Negeri adalah sebuah lembaga peradilan dalam lingkungan peradilan umum yang berkedudukan di daerah kabupaten dan kota.

Pengadilan Negeri merupakan pengadilan umum yang didalamnya terdapat pengadilan khusus untuk perkara pidana khusus seperti hak asasi manusia, tindak pidana korupsi, perikanan dan anak, Pengadilan perdata khusus seperti pengadilan hubungan industrial, pengadilan niaga dan pengadilan hak atas kekayaan intelektual.

Pengadilan Negeri untuk Provinsi Sumatera Utara yang menyidangkan seluruh perkara pidana khusus dan perdata khusus adalah Pengadilan Negeri Medan yang secara administrasi berkedudukan di Kota Medan.

Untuk perkara perdata khusus, khususnya perselisihan hubungan industrial disidangkan di pengadilan perselisihan hubungan industrial Pengadilan Negeri Medan. Sehingga jika ada perkara perselisihan hubungan industrial yang terjadi di kabupaten/kota yang berada di bawah yurisdiksi provinsi Sumatera Utara maka harus mengajukannya ke pengadilan perselisihan hubungan industrial pada pengadilan negeri Medan.

G. Metode Penelitian

1. Sifat Penelitian

Penelitian ini bersifat deskriptif berdasarkan pada sosiologi yurisprudensi yang mengacu pada pengaruh hukum dalam kehidupan bermasyarakat dengan memberikan data tentang manusia, keadaan atau gejala lainnya dimana bertujuan untuk memperoleh data mengenai hubungan antara suatu gejala dengan gejala lainnya.

Permasalahan yang telah dirumuskan di atas akan dijawab atau dipecahkan dengan menggunakan metode pendekatan yuridis empiris. Pendekatan yuridis (hukum dilihat sebagai norma atau *das sollen*), karena dalam membahas permasalahan penelitian ini menggunakan bahan-bahan hukum (baik hukum yang tertulis maupun hukum yang tidak tertulis atau baik bahan hukum primer maupun bahan hukum sekunder). Pendekatan empiris (hukum sebagai kenyataan sosial, kultural atau *das sein*), karena dalam penelitian ini digunakan data primer yang diperoleh dari lapangan. Jadi, pendekatan yuridis empiris dalam penelitian ini maksudnya adalah bahwa dalam menganalisis permasalahan dilakukan dengan cara memadukan bahan-bahan hukum (yang merupakan data sekunder) dengan data primer yang diperoleh di lapangan yaitu wawancara tentang pelaksanaan pemutusan hubungan kerja karena kesalahan berat atau ada unsur pidananya. Penelitian ini, kadang-kadang berawal dari hipotesis, tetapi dapat juga tidak bertolak dari hipotesis, dapat membentuk teori-teori baru atau memperkuat teori-teori yang sudah ada, dan dapat menggunakan data kualitatif.¹⁶

¹⁶Amirudin & H. Zainal Asikin, *Pengantar Metodologi Penelitian Hukum*, PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta, 2004. hal. 25-26.

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif. Penelitian deskriptif bertujuan menggambarkan secara tepat sifat-sifat suatu individu, keadaan, gejala, atau kelompok tertentu, untuk menentukan ada tidaknya hubungan antara suatu gejala dengan gejala lain dalam masyarakat.¹⁷ Penelitian deskriptif adalah penelitian yang hanya semata-mata melukiskan obyek atau peristiwanya tanpa suatu maksud untuk mengambil kesimpulan yang berlaku secara umum. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Putusan MK No.012/PUU-1/2003 Tanggal 28 Oktober 2004

2. Tipe Penelitian

Penelitian ini menggunakan tipe kualitatif, yaitu penelitian ini mencari kebenaran sejati, oleh sebab itu penelitian kualitatif berusaha menemukan gejala-gejala hukum yang berkembang disuatu komunitas masyarakat.

3. Jenis Penelitian

Penelitian dalam penulisan skripsi ini diarahkan kepada penelitian hukum normatif dengan pendekatan studi kasus. Kasus yang diteliti berkaitan dengan pemutusan hubungan kerja. Penelitian hukum normatif disebut juga penelitian hukum doktrinal. Penelitian hukum jenis ini mengkonsepsikan hukum sebagai apa yang tertulis dalam peraturan perundang-undangan (*law in books*) atau hukum dikonsepsikan sebagai kaidah atau norma yang merupakan patokan berperilaku manusia yang dianggap pantas.¹⁸

¹⁷*Ibid* hal 25-26

¹⁸*Ibid*, hlm 118.

Pendekatan kasus (*case aproach*) dalam penelitian normatif bertujuan untuk mempelajari penerapan norma-norma atau kaedah hukum yang dilakukan dalam praktik hukum, terutama mengenai perkara yang telah diputus.¹⁹

Dalam penulisan skripsi ini jenis penelitian dipakai adalah penelitian hukum normatif yang artinya, penelitian ini mengacu kepada norma-norma hukum yang terdapat dalam peraturan perundang undangan (Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang No.2 Tahun 2004 tentang Pengadilan Perselisihan Hubungan Industrial), Putusan Mahkamah Konstitusi (Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 12/PUU-I/2003) serta norma-norma hukum yang ada ditengah-tengah masyarakat.

4. Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam melakukan penelitian ini adalah: Wawancara, yaitu mengumpulkan data secara langsung di pengadilan yaitu, Pengadilan Negeri Medan, Mangaraja Manurung, S.H., M.H., Minggu Saragih, S.H., M.H., Parmonangan Siregar, S.H., M.H. dan Mirza Budiansyah, S.H. dan Nurmansyah, S.H., M.H.

Seluruh Narasumber adalah hakim ad hoc PHI pada Pengadilan Negeri Medan yang pernah mengadili perkara pemutusan hubungan kerja akibat adanya kesalahan berat berupa tindak pidana. Narasumber lain juga merupakan pihak-pihak yang

¹⁹ Johnny Ibrahim, *Teori dan metodologi penelitian hukum normatif*, Bayumedia Publishing, Malang, 2006, hlm 321.

berkompeten agar penulis memperoleh data dan informasi yang diharapkan mampu memberikan masukan dan penjelasan mengenai masalah tersebut, yakni penerapan pemutusan hubungan kerja akibat kesalahan berat pekerja dalam putusan PHI PN Medan.

Selain itu, penelitian ini juga menggunakan instrument kuisisioner sebagai alat penelitian. kuisisioner, yaitu pengumpulan data melalui daftar pertanyaan yang disiapkan untuk masing-masing responden. Pada kuisisioner ini nantinya berisi dengan variabel laten atau disebut faktor. Dimana faktor tersebut diukur melalui indikator yang telah ditentukan oleh peneliti melalui sebuah butir-butir pertanyaan (kuisisioner) didampingi oleh beberapa alternatif jawaban yang tersedia.

Skripsi ini juga menggunakan metode penelitian pustaka (*Library Research*) dan *interview*, dimana penulisan dalam mencari jawaban dari rumusan masalah berdasarkan sumber bacaan (referensi), hasil-hasil penelitian yang berwujud skripsi, literature buku, jurnal dan internetyang terkait dengan rumusan masalah serta dengan motode interview.

5. Jenis Data

Adapun jenis data yang dikumpulkan dalam penulisan skripsi ini dilakukan dengan jenis data sekunder yaitu :

- a. Bahan Hukum Primer, yaitu ketentuan-ketentuan dalam peraturan perundang-undangan yang mempunyai hukum yang mengikat, seperti UU Ketenagakerjaan dan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 12/PUU-I/2003;

- b. Bahan Hukum Sekunder, yaitu bahan hukum yang berkaitan dengan bahan hukum primer dan membantu menganalisa dan memahami bahan hukum primer. Seperti buku tentang Hukum Ketenagakerjaan, Hukum Perdata dan Literatur yang berkaitan dengan Ketenagakerjaan;
- c. Bahan Hukum Tersier, yaitu bahan hukum yang berkaitan dengan hukum yang memberikan informasi dan penjelasan mengenai bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder seperti jurnal dan informasi dari internet.

6. Analisis Data

Penulisan skripsi ini dalam menganalisis data menggunakan analisis Kualitatif, yaitu cara menganalisis data yang bersumber dari bahan hukum berdasarkan kepada konsep, teori, peraturan perundang-undangan, doktrin, asas hukum, pendapat pakar atau pandangan dari penelitian sendiri. Analisis ini digunakan untuk penganalisisan secara argumen berdasarkan data-data bersifat karakteristik atas jawaban kuisisioner yang telah diperoleh dari responden.

H. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan skripsi ini secara keseluruhan terbagi dalam 5 (lima) bab dan terdiri dari beberapa sub bab yang menguraikan permasalahan dan pembahasan secara tersendiri dalam konteks yang saling berkaitan satu sama lain. Sistematika penulisan skripsi ini secara terperinci adalah sebagai berikut;

- BAB I:** Pendahuluan terdiri atas latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, tinjauan pustaka, metode penelitian, keaslian penelitian dan sistematika penulisan.
- BAB II:** Dasar Hukum Pemutusan Hubungan Kerja Akibat Kesalahan Berat Berdasarkan Putusan MK No. 12/PUU-I/2003 tanggal 24 Oktober 2004, berisikan UUD 1945 sebagai dasar pengambilan Putusan MK No. 12/PUU-I/2003, Pemutusan Hubungan Kerja Berdasarkan Pasal 158 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Pemutusan Hubungan Kerja Paska Putusan MK No. 12/PUU-I/2003 tanggal 28 Oktober 2004.
- BAB III:** Pengaruh Putusan MK Nomor 012/PUU-1/2003 tanggal 24 Oktober 2004 dan Implikasinya Terhadap Pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan terdiri dari Perjanjian Kerja Bersama Sebagai Solusi Terjaminnya Hak Pengusaha Dan Pekerja/Buruh Jika Terjadi Pemutusan Hubungan Kerja, Pemutusan Hubungan Kerja Di Perusahaan Dilihat Dari Kepentingan Pengusaha Dan Pekerja/ Buruh Dan Implikasi Putusan MK No. 12/PUU-I/2003 terhadap Pemutusan Hubungan Kerja;
- BAB IV:** Penerapan Putusan MK Nomor 012/PUU-1/2003 Tanggal 28 Oktober 2004 Dalam Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada PN Medan Mengenai Pemutusan Hubungan Kerja Akibat Kesalahan Berat terdiri dari Pengaruh Putusan MK Nomor 012/PUU-I/2003 Secara Umum

Dalam Putusan Pengadilan Hubungan Industrial di Pengadilan Negeri Medan Mengenai Pemutusan Hubungan Kerja Akibat Kesalahan Berat, Putusan Pengadilan Negeri Medan tentang Pemutusan Hubungan Kerja akibat Kesalahan Berat dan Penerapan Putusan MK No.12/PUU-I/2003 tanggal 28 Oktober 2004 Dalam Putusan Pengadilan Perselisihan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan

BAB V: Penutup terdiri dari Kesimpulan dan Saran.

BAB II

DASAR HUKUM PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA AKIBAT KESALAHAN BERAT BERDASARKAN PUTUSAN MK No. 012/PUU-1/2003 TANGGAL 28 OKTOBER 2004

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) merupakan hal yang lazim terjadi dalam dunia ketenagakerjaan. Namun pada prinsipnya pemutusan hubungan kerja tidak dapat dilakukan tanpa memperhatikan peraturan perundang-undangan maupun ketentuan-ketentuan lainnya.

Sebelum terbitnya Putusan Mahkamah Konstitusi No.12/PUU-I/2003, bahkan sebelum adanya Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha terhadap pekerja/buruh yang melakukan tindakan yang tergolong kesalahan berat atau yang mengandung unsur pidana jauh lebih sederhana. Karena pemutusan hubungan kerja tersebut secara otomatis sah sebagaimana ketentuan Pasal 158 ayat (2) yaitu apabila kesalahan berat tersebut ada bukti pekerja/buruh tertangkap tangan, ada pengakuan dari pekerja/buruh yang bersangkutan, atau adanya laporan kejadian yang dibuat oleh pihak yang berwenang dengan didukung keterangan 2 (dua) orang Saksi.

Kesalahan berat, pada umumnya merupakan tindakan yang mengandung unsur pidana. Pengertian tindak pidana menurut hukum ialah setiap perbuatan

yang diancam hukuman sebagai kejahatan atau pelanggaran baik yang disebut dalam KUHP maupun perundang-undangan lainnya¹ seperti mencuri atau melakukan penggelapan, memukul teman sekerja atau atasan, dengan sengaja merusak asset perusahaan dan lain sebagainya.

Di dalam Kitab Undang-Undang Perdata kesalahan berat disebut dengan alasan mendesak. Isi dari Pasal 1603 di dalam KUH Perdata tersebut hampir sama bunyinya dengan Pasal 158 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Sehingga dalam beberapa referensi dinyatakan pembentukan Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tersebut mengacu pada undang-undang yang telah terbentuk sebelumnya termasuk Undang-Undang Perikatan yang terurai di dalam buku III Kitab Undang-Undang Hukum Perdata Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) oleh pengusaha ialah PHK dimana kehendak atau prakarsanya berasal dari pengusaha karena adanya pelanggaran atau kesalahan yang dilakukan oleh pekerja/buruh atau mungkin karena faktor-faktor lain, seperti pengurangan tenaga kerja, perusahaan tutup karena merugi, perubahan status, dan sebagainya.

Dalam banyak kasus pemutusan hubungan kerja karena kesalahan berat atau alasan mendesak sebagaimana tertuang di dalam KUHPer 1603, pekerja/buruh yang bersangkutan tidak menerima pesangon ataupun uang penghargaan masa kerja, bahkan dalam berbagai kasus pekerja/buruh diminta mengganti kerugian yang dialami perusahaan.

¹ Rachmat Trijono, *Kamus Hukum*, Pustaka Kemang, Jakarta, 2016, halaman 253

Polemik masalah pemutusan hubungan kerja sudah terjadi sejak lama dan khusus terkait pemutusan hubungan kerja karena kesalahan berat, Pemerintah melalui Menteri Tenaga Kerja mengeluarkan Surat Edaran Kerja No.SE.13/MEN/SJ-HK/I/2005. Surat Edaran ini dikeluarkan oleh kementerian ketenagakerjaan sebagai tindak lanjut Putusan MK No.12/PUU-I/2003. Isi Surat Edaran tersebut pada pokoknya menyebutkan Pasal 158 tentang Kesalahan Berat 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 sehingga pemutusan hubungan kerja karena pekerja melakukan kesalahan berat harus memperhatikan adanya putusan pidana yang mempunyai kekuatan hukum tetap (putusan telah inkrah) atau apabila pekerja ditahan dan tidak dapat melaksanakan pekerjaan maka berlaku ketentuan pasal 160 UU Ketenagakerjaan mengenai pekerja/buruh melakukan tindak pidana yang bukan merupakan laporan dari pihak perusahaan atau pengusaha dan Sedangkan hal terdapat "alasan mendesak" yang mengakibatkan tidak memungkinkan hubungan kerja dilanjutkan, maka pengusaha dapat menempuh upaya penyelesaian melalui lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Dalam Rapat Kamar Perdata Tahun 2016 mengenai perkara perdata khusus perselisihan hubungan industrial, terbit Surat Edaran Mahkamah Agung No.3 Tahun 2015 yang salah satu poin menyebutkan bahwa Pengadilan Perselisihan Hubungan Industrial dapat memutus perkara pemutusan hubungan kerja akibat kesalahan berat tanpa putusan dari pengadilan pidana.

SEMA No.3 tahun 2015 tersebut mempercepat proses pemutusan hubungan kerja di perusahaan yang melanjutkannya ke pengadilan perselisihan hubungan industrial. Mengingat putusan pidana memakan waktu maksimal 4 (empat) tahun untuk inkrah maka dengan adanya SEMA tersebut Majelis Hakim pengadilan perselisihan hubungan industrial dapat langsung memberikan putusan, apakah PHK tersebut sah menurut hukum dan bagaimana mengenai hak-hak para pekerja yang di PHK.

Ketentuan-ketentuan lain yang dimaksud seperti Peraturan Pemerintah dari tingkat pusat sampai pada tingkat daerah, Peraturan Menteri Tenaga Kerja, Perjanjian Kerja Bersama antara Serikat Pekerja dan Perusahaan, Peraturan Perusahaan dan Perjanjian atau Kontrak kerja.

A. Undang-Undang Dasar Tahun 1945 sebagai dasar pengambilan Putusan MK No. 012/PUU-1/2003

Bekerja mempunyai makna luas didalam tiap kehidupan manusia. Bagi sebagian besar penduduk dunia bekerja sama artinya dengan bertahan hidup. Oleh karena itulah mungkin pendiri bangsa ini dalam menyusun dan membuat UUD 1945 dalam Pasal 27 ayat (2) mengatur bahwa “Setiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”.

Makna yang terkandung dari pasal tersebut adalah setiap warga Negara Indonesia berhak untuk memiliki pekerjaan dalam menjamin kehidupannya. Dimana Negara menjamin warganya untuk mendapat kehidupan yang lebih baik melalui

penyediaan lapangan pekerjaan. Sehingga pemerintah bekerjasama dengan berbagai pihak berusaha menciptakan lapangan kerja bagi masyarakat.

Peran pengusaha dalam penyediaan lapangan kerja besar artinya karena penguatan ekonomi masyarakat didukung oleh ketersediaan lapangan kerja. Sehingga sebagian orang berpendapat posisi pekerja bila dilihat dari segi sosial ekonomi, kedudukan sangat lemah jika dibandingkan dengan pengusaha. Oleh karenanya pemerintah menjamin posisi pekerja/buruh demi menggapai kesejahteraan di dalam konstitusi Negara ini yaitu Undang-Undang Dasar 1945.

Pembentukan Undang-Undang Ketenagakerjaan sudah dilakukan sejak lama mengikuti hak-hak warganegara yang dijamin oleh Undang-Undang Dasar 1945. Dimulai pada Jaman Sukarno dengan terbentuknya Undang-Undang No.33 Tahun 1947 tentang Kecelakaan Kerja, Undang-Undang No.12 Tahun 1948 tentang Kerja, Undang-Undang No.23 Tahun 1948 tentang Pengawasan Perburuhan, Undang-Undang No.21 Tahun 1954 tentang Perjanjian Perburuhan antara Serikat Buruh dan Majikan, Undang-Undang No.2 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Undang-Undang No. 18 tentang Persetujuan Konvensi ILO No. 98 tentang Dasar-Dasar dari Hak untuk berorganisasi dan Berkumpul Berunding Bersama serta Permenaker No. 90 Tahun 1955 tentang Pendaftaran Serikat Buruh.

Mengenai kesalahan berat yang tertuang di dalam Pasal 158 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan atau dikenal dengan keadaan mendesak di dalam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata Pasal 1603 sudah lama diterapkan di dalam hukum perburuhan di Indonesia. Namun sejak diterbitkannya Putusan

Mahkamah Konstitusi No. 12/PUU-I/2003 keadaan mengenai pemutusan hubungan kerja akibat kesalahan berat tersebut menjadi berbeda, sementara Undang-Undang hukum perburuhan sebelum itu yang memuat mengenai kesalahan berat tidak dianggap bertentangan dengan UUD 1945. Oleh sebab itu pertimbangan Majelis Hakim Mahkamah Konstitusi dalam memutus permohonan *judicial review* menjadi penting sebagai bagian dari tulisan ini.

Mahkamah Konstitusi sebagai lembaga negara berfungsi menangani perkara terkait dengan pelaksanaan konstitusi Negara berguna demi menjaga konstitusi agar dilakukan secara bertanggung jawab sesuai dengan UUD 1945. Sehingga Mahkamah Konstitusi berwenang untuk menguji Undang-Undang terhadap UUD RI tahun 1945 dengan kewenangan untuk memutus perkara pada tingkat pertama dan terakhir².

Mengulas tentang hukum ketenagakerjaan maka sama dengan membahas masalah perburuhan yang lekat dengan hak-hak para pekerja/buruh dan penghidupan yang layak seperti disebutkan di dalam Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945 yang berbunyi: “tiap-tiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”.

Penghidupan yang layak dapat diperoleh bila ekonomi bangsa berlangsung stabil, sehingga lapangan kerja mudah diakses dan tingkat pengangguran menjadi rendah. Oleh karenanya adanya dunia usaha yang merupakan lapangan kerja bagi para penduduk Indonesia merupakan sesuatu yang perlu terus didorong agar

² Muzni Tambusai, *Pelaksanaan Keputusan Mahkamah Konstitusi Terhadap Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*, Jurnal Dirjen Pembinaan Hubungan Industrial Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi thn. 2005.

terciptanya ekonomi yang mensejahterakan rakyatnya, sehingga penghidupan yang layak dapat dirasakan oleh seluruh lapisan masyarakat.

Selanjutnya di dalam Pasal 28 D ayat (1) disebutkan “setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan dan kepastian hukum yang adil dan perlakuan yang sama di hadapan hukum”, dan pada ayat (2) disebutkan “setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.

Berangkat dari Pasal 27 dan Pasal 28 Undang-Undang Dasar 1945 tersebut, gabungan serikat pekerja/ serikat buruh memohon agar Pasal 158 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dapat dianulir oleh Mahkamah Konstitusi karena dianggap tidak sesuai dengan azas praduga tak bersalah.

Di dalam Putusan Mahkamah Konstitusi No. 12/PUU-I/2003 disebutkan bahwa Pasal 158 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bertentangan dengan Pasal 27 dan Pasal 28 Undang-Undang Dasar 1945 karena tidak mengedepankan azas praduga tak bersalah.

Seharusnya segala tindakan yang mengandung unsur pidana sebagaimana disebut di dalam Pasal 158 ayat (1) harus dibuktikan terlebih dahulu dengan adanya putusan pengadilan pidana. Hal ini dimaksudkan karena pada prinsipnya kedudukan perusahaan/pengusaha dan pekerja/buruh adalah seimbang dan perusahaan ataupun pengusaha tidak bisa semena-mena menuduh pekerjanya telah melakukan tindak pidana dan melakukan pemutusan hubungan kerja tanpa adanya putusan pidana terlebih dahulu.

Beban pembuktian kepada kedua belah pihak sangat berpengaruh dalam perkara kesalahan berat, sehingga sebelum terbukti bersalah di pengadilan pidana, maka sepatutnya tidak ada pemutusan hubungan kerja, yang berarti hak dan kewajiban masing-masing pihak terus berjalan sebagaimana Pasal 151 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

B. Pemutusan Hubungan Kerja Berdasarkan Ketentuan Pasal 158 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Alasan kesalahan berat pada pokoknya mengatur tentang perbuatan pidana yang telah diatur dalam KUHP, sehingga untuk mengatakan 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, yang secara rinci disebutkan sebagaimana di bawah ini³ :

1. Pengusaha dapat memutuskan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh dengan alasan pekerja/buruh telah melakukan kesalahan berat sebagai berikut :

³ Penerapan PHK Karena Kesalahan Berat Pasca Putusan MK, Willy Farianto, Jurnal Hukum, Jakarta 2018.

- 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 membiarkan 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;

Selanjutnya menurut Pasal 158 ayat (2) Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pemutusan hubungan kerja akibat kesalahan berat di atas dapat dilakukan bila ada bukti :

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

Dan apabila terjadi pemutusan hubungan kerja tersebut, maka berdasarkan Pasal 158 ayat (3) pekerja/buruh hanya berhak memperoleh uang penggantian hak sebagaimana disebutkan pada Pasal 156 ayat (4) Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan perusahaan terhadap pekerja yang dianggap telah melakukan kesalahan berat tidak adil meskipun tindakan tersebut telah dibuktikan dengan pelaku tertangkap tangan atau didukung oleh keterangan 2 (dua) orang saksi dan adanya laporan dari pihak yang berwenang.

Sebagai contoh dalam beberapa kasus, kesalahan berat terpaksa dilakukan pekerja/buruh karena mereka sangat membutuhkan tambahan biaya untuk keluarga dan mereka tidak dapat atau tidak leluasa meminjam dari perusahaan.

Dalam salah satu contoh kasus, seorang satpam yang telah bekerja selama 8 (delapan) tahun mencuri batere mobil bekas milik kantor yang terparkir di halaman kantor. Harga batere bekas sekitar Rp. 40.000,00 (empat puluh ribu rupiah) bila dijual

di pasaran, dan uang ini akan dipergunakan untuk membawa anaknya ke dokter. Fasilitas kesehatan tidak diberikan oleh perusahaan kepada keluarga pekerja/buruh dan setelah diteliti lebih jauh gaji satpam tersebut di bawah upah minimum kabupaten/kota setempat.

Dalam hal ini, jelas bahwa perusahaan telah melanggar banyak peraturan diantaranya mengenai upah minimum dan fasilitas kesehatan bagi para pekerja, sehingga pengusaha juga terindikasi tindak pidana meskipun dalam kesalahan yang berbeda.

Contoh tersebut di atas hanya sebagian kecil dari ketidakadilan oleh pihak perusahaan ataupun pengusaha.

Dalam beberapa Peraturan Perusahaan ataupun Perjanjian Kerja antara perusahaan/pengusaha dan pekerja/buruh disebutkan jenis-jenis pelanggaran yang memiliki sanksi pemutusan hubungan kerja. Namun demikian dalam beberapa praktek perusahaan hanya memberikan surat peringatan jika terbukti kesalahan/pelanggaran yang dilakukan tidak terhitung berat dan masih bisa dimaafkan.

Ada beberapa kasus yang terbukti pekerja/buruh melakukan kesalahan berat dan perusahaan sulit untuk melakukan pemutusan hubungan kerja karena tersandung oleh Undang-Undang Ketenagakerjaan maupun putusan MK No.12/PUU-I/2003, oleh karenanya sebagaimana telah diuraikan di atas, perusahaan/pengusaha mencoba membuat peraturan perusahaan ataupun perjanjian kerja yang ditandatangani oleh

kedua pihak pemberi kerja dan penerima kerja, sehingga berdasarkan pasal 1320 dan 1338 BW atau KUHPerdata kesepakatan tersebut sah secara hukum .

C. Pemutusan Hubungan Kerja akibat Kesalahan Berat Berdasarkan Putusan MK No. 012/PUU-1/2003 Tanggal 28 Oktober 2004

Salah satu dari sekian substansi yang dimohonkan pengujian terhadap UUD 1945 adalah ketentuan mengenai pemutusan hubungan kerja dengan alasan kesalahan berat sebagaimana diatur dalam Pasal 158 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 mengenai Ketenagakerjaan, bertentangan dengan Pasal 27 ayat (1) UUD 1945 yang mengatakan bahwa “semua warga negara bersamaan kedudukannya di dalam hukum dan pemerintahan dan wajib menjunjung hukum dan pemerintahan itu dengan tidak ada kecualinya, sehingga ketentuan Pasal 158 Undang-Undang Ketenagakerjaan adalah bersifat Diskriminatif secara hukum, melakukan kesalahan berat masuk kualifikasi tindak pidana, yang menurut Pasal 170 Undang-Undang Ketenagakerjaan prosedurnya tidak perlu mengikuti ketentuan Pasal 151 ayat (3) yaitu dapat melakukan pemutusan hubungan kerja langsung tanpa penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Sehingga ketentuan ini telah melanggar prinsip pembuktian, terutama asas praduga tidak bersalah dan kesamaan di depan hukum sebagaimana dijamin didalam UUD 1945. Seharusnya bersalah tidaknya seseorang diputuskan lewat Pengadilan dengan hukum pembuktian yang sudah ditentukan dalam Undang-Undang Nomor 8 tahun 1981 tentang Hukum Acara

Pidana⁴. Serta Undang-Undang Ketenagakerjaan melegalisasi tindak pidana di luar Pengadilan, lebih jauh lagi ketentuan Pasal 159 Undang-Undang Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa “apabila pekerja/buruh tidak menerima PHK sebagaimana dimaksud dalam Pasal 158 ayat (1), pekerja/buruh yang bersangkutan dapat mengajukan gugatan ke Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial”, sehingga dengan demikian mengalihkan/mencampur adukan wewenang peradilan pidana ke peradilan perdata, yang seharusnya diselesaikan melalui peradilan pidana.⁵

Berdasarkan uraian Putusan MK No. 12/PUU-I/2003, terhadap dalil yang disampaikan pemohon bahwa Pasal 158 Undang-Undang Ketenagakerjaan bertentangan dengan UUD 1945 khususnya Pasal 27 ayat (1), karena Pasal 158 memberikan kewenangan pada pengusaha untuk melakukan PHK dengan alasan pekerja/buruh telah melakukan kesalahan berat tanpa *due proces of law* melalui putusan pengadilan yang independen dan imparial, melainkan cukup hanya dengan putusan pengusaha yang didukung oleh alat bukti-bukti yang tidak perlu diuji keabsahannya menurut hukum acara yang berlaku. Dilain pihak Pasal 160 Undang-Undang Ketenagakerjaan menentukan secara berbeda bahwa pekerja/buruh yang dituntut oleh pihak yang berwajib karena diduga melakukan tindak pidana, tetapi bukan atas pengaduan pengusaha diberlakukan sama dengan asas praduga tidak bersalah (*presumption of innocence*) yang sebagian dari hak-haknya sebagai buruh dan apabila pengadilan menyatakan pekerja/buruh yang bersangkutan tidak bersalah,

⁴ Andi Hamzah *Loc. Cit*

⁵ Muzni Tambusai *Op. Cit.*

pengusaha wajib mempekerjakan kembali pekerja/buruh tersebut. Hal tersebut dipandang sebagai perlakuan yang diskriminatif yang bertentangan dengan UUD 1945, dalam ketentuan Pasal 1 ayat (3) yang menyatakan bahwa Indonesia adalah Negara Hukum, sehingga oleh karena itu Pasal 158 harus dinyatakan tidak mempunyai hukum yang mengikat.

Mahkamah Konstitusi melalui pertimbangannya telah melakukan penilaian putusan hubungan kerja dengan alasan kesalahan berat (pada dasarnya adalah menyangkut tidak pidana) adalah dilakukan melalui *due process of law* melalui putusan pengadilan yang independen dan bukan kewenangan pengusaha untuk memutuskan bahwa pekerja telah melakukan tindak pidana.⁶ Oleh karena itu, proses pemutusan hubungan kerja dengan alasan kesalahan berat masih dapat diberlakukan. Namun untuk menyatakan putusnya hubungan kerja tersebut akan ditetapkan oleh Lembaga Perselisihan Hubungan Industrial melalui permohonan pengusaha dengan melampirkan alat bukti atas kesalahan berat yang dilakukan.

Oleh karena itu, apabila pengusaha akan melakukan PHK kepada pekerja/buruh dengan alasan kesalahan berat, maka harus menempuh proses peradilan pidana terlebih dahulu, yaitu dengan cara mengadukan pekerja/buruh yang melakukan kesalahan berat kepada aparat berwajib.

Menunggu putusan pidana sangat memakan waktu terutama bila para pihak mengajukan banding dan kasasi. Berdasarkan Pasal 151 Undang-Undang No.13

⁶Muzni Tambusai , *Pelaksanaan Keputusan Mahkamah Konstitusi Terhadap Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*, Jurnal Dirjen Pembinaan Hubungan Industrial Thn. 2005, Hal.22

Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur bahwa sebelum adanya putusan pengadilan perselisihan hubungan industrial pemutusan hubungan kerja tidak dapat dilakukan sehingga hak dan kewajiban masing-masing pihak harus terus dilakukan, artinya pekerja harus tetap masuk dan bekerja dan perusahaan/pengusaha masih harus memberikan upah. Namun Pasal 93 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa upah tidak dibayar bila pekerja/buruh tidak melakukan pekerjaannya.

Dalam beberapa perkara pemutusan hubungan kerja perusahaan melarang masuk pekerja/buruh yang melakukan pelanggaran, sehingga merujuk kepada pasal 93 UU No.13 Tahun 2003 tersebut perusahaan juga tidak membayar upah. Dalam perkara seperti ini pekerja/buruh biasanya mengajukan gugatan untuk membatalkan pemutusan hubungan kerja yang terjadi dan menuntut agar dibayarkan upah proses selama tidak bekerja merujuk pada pasal 151 Jo. Pasal 155 UU No.13 Tahun 2003 oleh perusahaan

BAB III

PENGARUH PUTUSAN MK NOMOR 012/PUU-1/2003 TANGGAL 28 OKTOBER 2004 DAN IMPLIKASINYA TERHADAP PELAKSANAAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA DI PERUSAHAAN

Dalam hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha, keharmonisan tidak selalu terjadi. Adanya perbedaan kepentingan, pengabaian hak-hak ataupun tanggungjawab serta kurangnya pengawasan, bimbingan dan komunikasi dapat menyebabkan terjadinya perselisihan antara pengusaha/perusahaan dengan pekerja/buruh. Dalam banyak kasus, perselisihan sering berakhir dengan pemutusan hubungan kerja.

Meskipun pemutusan hubungan kerja telah diatur di dalam ketentuan perundang-undangan dan ketentuan lainnya, namun dalam prakteknya masih banyak orang maupun lembaga yang tidak paham mengenai hal ini. Pemutusan hubungan kerja di banyak perusahaan masih dilakukan hanya karena hal-hal yang tidak prinsip yang sebenarnya dapat saja dihindari, namun demikian jika hubungan antara perusahaan dan pekerja sudah tidak harmonis maka hubungan kerja pun tidak dapat dipaksakan, namun tetap perlu memperhatikan hak-hak pekerja sebagaimana telah ditetapkan di dalam peraturan perundang-undangan.

Pemutusan hubungan kerja oleh perusahaan/pengusaha yang mengabaikan hak-hak pekerja/buruh bukan saja bertentangan dengan undang-undang ketenagakerjaan namun juga bertentangan dengan nilai-nilai yang terkandung di

dalam Undang- Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945 yang merupakan konstitusi Negara Republik Indonesia.

Sebelum membahas mengenai Pasal 158 Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, maka perlu untuk mengetahui ketentuan yang menjadi dasar dibentuknya Undang-Undang tersebut, terutama terbentuknya Pasal 158 tentang pelanggaran berat atau kesalahan berat pekerja.

Jenis pelanggaran berat yang disebutkan di dalam Pasal 158 Undang-Undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah ada jauh sebelum terbitnya Undang-Undang tersebut. Pelanggaran berat atau kesalahan berat pertama kali disebutkan di dalam *Burgelijk Wetboek* buku III tentang Perikatan yang diterbitkan oleh pemerintah Belanda pada tahun 1823. Selanjutnya jenis-jenis tindak pidana yang terdapat di dalam Pasal 158 seperti penggelapan, pencurian, penganiayaan dan lainnya juga disebutkan di dalam *Wetboek van Strafrecht voor Nederlandsch-Indie* atau Kitab Undang-Undang Hukum Pidana tahun 1915 nomor 732 dan mulai diberlakukan pada 1 Januari 1918 di Indonesia.

Perusahaan atau pengusaha belum banyak yang menyadari tentang pentingnya putusan pidana dalam melakukan pemutusan hubungan kerja akibat pekerja/buruh melakukan kesalahan berat. Hal ini dapat dilihat dengan adanya Peraturan Perusahaan yang mengatur tentang sebab-sebab yang mengakibatkan pemutusan hubungan kerja dan tanpa memperoleh pesangon serta uang penghargaan. Hak yang timbul dalam jenis pemutusan hubungan kerja seperti ini biasanya hanyalah uang pisah. Besarnya uang pisah diatur dalam ketentuan lain yang intinya tergantung kebijakan masing-masing perusahaan.

Berdasarkan Pasal 151 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (“UU Ketenagakerjaan”) PHK harus memperoleh penetapan terlebih dahulu dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.¹ Jika pemutusan hubungan kerja belum disepakati antara pengusaha dan pekerja/buruh ataupun pengusaha/perusahaan dengan serikat pekerja/serikat buruh maka pemutusan hubungan kerja yang terjadi merupakan pemutusan hubungan kerja sepihak yang mana bila diajukan ke pengadilan perselisihan hubungan industrial dan merujuk pada Undang-Undang No.13 Tahun 2003 maka akan dinyatakan batal demi hukum dan kewajiban masing-masing pihak masih tetap berlaku sebagaimana disebutkan di dalam Pasal 155 ayat (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan tersebut.

- a. Mencermati perubahan pengaturan pemutusan hubungan kerja didalam Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 tahun 2003, khususnya mengenai pemutusan hubungan kerja dengan kesalahan berat, telah terjadi perubahan prinsip dalam pemutusan hubungan kerja tersebut. Dimana pengaturan pemutusan hubungan kerja dengan alasan kesalahan berat, sebelumnya pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja setelah mendapat ijin atau penetapan dari Panitia Daerah/Pusat. Namun, hal tersebut didalam Pasal 170 Undang-Undang Ketenagakerjaan, pengusaha tidak perlu mengajukan permohonan ijin pemutusan hubungan kerja sepanjang kesalahan berat tersebut didukung bukti pekerja/buruh tertangkap tangan, adanya pengakuan dari pekerja/buruh yang

¹ <https://www.hukumonline.com/klinik/detail/ulasan/cl6996/phk-sepihak/> diakses pada tanggal 15 Februari 2018 Pukul 14.00 Wib.

bersangkutan; atau bukti lain berupa laporan kejadian yang dibuat oleh pihak yang berwenang di perusahaan yang bersangkutan dan didukung oleh sekurang-kurangnya 2 (dua) orang saksi.

A. Perjanjian Kerja Bersama antara Pengusaha/Perusahaan dengan Serikat Pekerja/Serikat Buruh sebagai salah satu Solusi terjamannya hak dan kewajiban pengusaha/perusahaan dan pekerja/buruh saat terjadi pemutusan hubungan kerja

Idealnya setiap perusahaan mempunyai Peraturan Perusahaan (PP). Mulai dari peraturan sederhana, seperti jam masuk kerja dan pulang kerja sampai fasilitas yang diberikan serta sanksi bagi para karyawan. Namun tidak semua perusahaan mensosialisasikan peraturan-peraturan yang berlaku dengan baik. Selama tindakan pekerja/buruh tidak merugikan perusahaan, sering peraturan perusahaan tidak disosialisasikan dengan baik. Oleh karenanya dibutuhkan serikat pekerja/serikat buruh di perusahaan untuk mendukung pekerja/buruh mendapatkan bimbingan dan hak-haknya sesuai ketentuan.

Sedangkan serikat pekerja / serikat buruh belum tentu ada di setiap perusahaan. Dalam prakteknya serikat pekerja / serikat buruh hanya berdiri di perusahaan-perusahaan yang relatif berskala besar. Pembentukan serikat pekerja/serikat buruh ini biasanya merupakan inisiatif para pekerja, namun tidak jarang beberapa perusahaan juga mendorong terbentuknya serikat pekerja / serikat buruh di perusahaannya dengan salah satu tujuan untuk menghindari perselisihan industrial.

Serikat pekerja / serikat buruh berfungsi untuk melindungi hak-hak pekerja/buruh di perusahaan dan memfasilitasi pekerja/buruh yang bermasalah

dengan melakukan perundingan *bipartite* dengan pihak perusahaan. Serikat pekerja / serikat buruh ini wajib mencatatkan keberadaannya pada dinas ketenagakerjaan setempat.

Serikat pekerja/ serikat buruh berhak untuk mengajak pihak perusahaan / pengusaha untuk bersama-sama membuat perjanjian kerja bersama berdasarkan kesepakatan-kesepakatan antara pihak perusahaan/pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh. Sebagai cara menghindari terjadinya konflik dalam pemutusan hubungan kerja, termasuk pemutusan hubungan kerja karena kesalahan berat perlu dibuat perjanjian kerja bersama (PKB) tersebut.

Merujuk kepada Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Perjanjian Kerja Bersama (PKB) adalah merupakan perjanjian antara pihak pengusaha dan pekerja/buruh berisi hal-hal dari hasil perundingan yang memuat syarat-syarat kerja berikut hak dan kewajiban kedua belah pihak, pengusaha/perusahaan dan pekerja/buruh. Dari pihak pekerja yang melakukan perundingan adalah serikat pekerja/serikat buruh yang tercatat di dinas ketenagakerjaan, sedangkan dari pihak pengusaha/perusahaan diwakili oleh bagian hukum dan sumberdaya manusia.

Prinsip Perjanjian Kerja Bersama (PKB) mengikuti pada Pasal 1320 Jo. 1338 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata atau *Berkelijk Wetboek* (BW). Yang bermakna perjanjian yang dibuat berdasarkan berlandaskan ketentuan/hukum yang berlaku dan merupakan undang-undang bagi yang membuatnya. Kedua ketentuan ini diperkuat oleh Pasal 55 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang

Ketenagakerjaan yaitu “perjanjian kerja tidak dapat ditarik kembali dan/atau diubah, kecuali atas persetujuan para pihak”.

Dengan adanya perjanjian kerja bersama, kewajiban perusahaan untuk membuat Peraturan Perusahaan (PP) tidak berlaku lagi. Pengusaha wajib melayani serikat pekerja di perusahaan yang menghendaki perundingan pembuatan PKB. Setiap perusahaan hanya boleh memiliki 1 PKB, berlaku bagi seluruh buruh di perusahaan. PKB berlaku paling lama 2 tahun dan bisa diperpanjang 1 tahun atas kesepakatan kedua belah pihak.²

Ketentuan dalam PKB tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Jika ada ketentuan PKB yang bertentangan dengan peraturan maka ketentuan itu batal demi hukum, yang berlaku yaitu ketentuan sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan.

Meskipun di dalam perjanjian kerja bersama berlaku ketentuan Pasal 1320 dan 1338 KUH Perdata, dimana perjanjian yang disepakati merupakan undang-undang bagi yang menandatangani, namun setelah dianulir, isi daripada Pasal 158 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak dapat dituangkan ke dalam perjanjian kerja bersama secara utuh. Dalam beberapa perjanjian kerja bersama substansi dari pasal 158 Undang-Undang No.13 tentang ketenagakerjaan berupa jenis-jenis pelanggaran yang mengandung unsur pidana diuraikan dalam bentuk tindakan pelanggaran terhadap perusahaan berikut sanksi-sanksinya tanpa penyebutan kesalahan berat sebagaimana tertuang di dalam Pasal 158 Undang-Undang No.13 Tahun 2003.

²*ibid*

Perusahaan perlu dengan jeli melihat kemungkinan-kemungkinan pelanggaran yang akan dilakukan karyawan dan membahasanya bersama dengan serikat pekerja / serikat buruh. Di lain pihak, serikat pekerja / serikat buruh di perusahaan perlu senantiasa memberikan bimbingan dan perlindungan kepada para anggotanya. Perundingan bipartite dengan perusahaan wajib dilakukan dalam setiap kasus yang menimpa karyawan sebelum adanya pemutusan hubungan kerja. Kerjasama yang baik antara perusahaan dan serikat pekerja / serikat buruh menjadi kunci keberhasilan keharmonisan dunia usaha.

Dengan adanya perjanjian kerja bersama yang mencakup hak-hak dan kewajiban masing-masing pihak secara baik, baik pihak perusahaan maupun serikat pekerja/serikat buruh maka meskipun terjadi pemutusan hubungan kerja para pihak telah mengetahui konsekuensi masing-masing, sehingga perselisihan tidak akan terjadi. Dan meskipun nantinya terjadi perselisihan sampai pada pengadilan hubungan industrial maka perjanjian kerja bersama menjadi salah satu factor penentu dalam pertimbangan pengambilan putusan.

B. Pemutusan Hubungan Kerja karena Kesalahan Berat di Perusahaan dilihat dari Kepentingan Pekerja/Buruh dan Perusahaan.

Terdapat perbedaan pendapat antara pengusaha atau perusahaan dan tenaga kerja atau serikat pekerja/serikat buruh mengenai Putusan Mahkamah Konstitusi No. 012/PUU-I/2003. Pengusaha merasa kesulitan dalam memberhentikan pekerja/buruh yang secara nyata telah melakukan kesalahan berat seperti pencurian, penggelapan dan tindakan lainnya yang merugikan perusahaan. Karena sebelum adanya Putusan Mahkamah Konstitusi No.12/PUU-I/2003 keberadaan

bukti dan dua orang Saksi sudah cukup untuk membuat pelaku pekerja/buruh di putus hubungan kerjanya.³ Sebelum adanya putusan tersebut yang perlu dibuktikan dari pemutusan hubungan kerja akibat kesalahan berat hanya “kebenarannya” atas berlakunya peristiwa yang menyebabkan pemutusan hubungan kerja tersebut.

Dalam praktik, pemutusan hubungan kerja yang telah ditetapkan waktunya di dalam perjanjian kerja tidak menimbulkan dampak psikologis yang signifikan pada pekerjaanya. Namun dalam pemutusan hubungan kerja akibat perselisihan yang terjadi antara pengusaha atau perusahaan dengan pekerja/buruh menimbulkan dampak bagi kedua belah pihak terutama pekerja/buruh yang langsung merasakannya dari segi ekonomi. Pemutusan hubungan kerja bagi pekerja/buruh pada umumnya dapat memberi pengaruh psikologis, ekonomis dan finansial.⁴

Bagi pekerja/buruh pemutusan hubungan kerja dalam banyak kasus merupakan bentuk diskriminasi maupun kesewenang-wenangan perusahaan. Pemutusan hubungan kerja sering dilandaskan oleh *like* and *dislike*, dan alasan yang dibuat-buat tanpa berdasarkan fakta, sehingga pemutusan hubungan kerja yang sering terjadi merupakan pemutusan hubungan kerja sepihak yang tidak memperhatikan hak-hak pekerja/buruh. Oleh karenanya Undang-Undang No.,13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dirasakan belum dapat mengakomodir seluruh kepentingan pekerja/buruh, sehingga ada beberapa Pasal yang menurut serikat pekerja/serikat buruh perlu untuk dianulir.

³Achmad Ali, dan Wiwie Heryani, *Loc. Cit*

⁴ Zainal Asikin dkk, *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*, PT. Raja Grafindo, Jakarta, Thn. 2004, hlm 173-174

Latar belakang diajukan permohonan perubahan beberapa pasal dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan tersebut dilakukan adalah sebagai bentuk proteksi terhadap keamanan kerja bagi pekerja/buruh (*job security*), oleh karena dianggap Undang-Undang Ketenagakerjaan bergantung pada mekanisme pasar yang bekerja secara bebas sehingga pekerja/buruh hanya merupakan komoditas di pasar tenaga kerja.

Pasal 158 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyebutkan tentang jenis-jenis kesalahan berat pekerja/buruh yang mengakibatkan pemutusan hubungan kerja tanpa pesangon dan hak-hak lainnya dianggap tidak sesuai dengan azas praduga tak bersalah sehingga kedudukan pekerja menjadi tidak seimbang dengan pengusaha karena pengusaha/perusahaan dapat melakukan pemutusan hubungan kerja secara sepihak tanpa adanya putusan pidana.

Selanjutnya ketentuan Pasal 158 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tersebut dilihat dari sisi pekerja/buruh telah terjadi pergeseran penilaian bersalah tidaknya pekerja, khususnya yang menyangkut perbuatan pidana, karena pemutusan hubungan kerja adalah merupakan kewenangan pengadilan, tetapi apabila memenuhi salah satu alat bukti diatas, pengusaha dapat mengadakan pemutusan hubungan kerja tanpa melalui lembaga perselisihan hubungan industrial.

Oleh karena kesalahan Berat dalam Pasal 158 UU Ketenagakerjaan dinilai telah bertentangan dengan Pasal 27 ayat (1) UUD 1945, serta melanggar azas praduga tidak bersalah / *preassumption of innocence*, maka atas permohonan

pekerja dan serikat pekerja, Mahkamah Konstitusi (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 mempunyai kekuatan hukum yang mengikat.

Pasca putusan MK, 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.

C. Implikasi Putusan MK Nomor 012/PUU-1/2003 terhadap Pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja

Ketika terjadi pemutusan hubungan kerja di perusahaan dapat dipastikan peran perusahaan atau pengusaha lebih dominan, artinya pekerja/buruh dipaksa untuk menerima keputusan perusahaan meskipun telah dilakukan upaya bipartite antara perusahaan dan serikat pekerja setempat.

Dalam banyak kasus pemutusan hubungan kerja akibat kesalahan berat, apabila di perusahaan tidak terdapat serikat pekerja/serikat buruh dan tidak adanya peraturan perusahaan yang disahkan oleh Dinas Ketenagakerjaan setempat, maka hak-hak pekerja di dalam pemutusan hubungan kerja cenderung terabaikan.

Dalam banyak kasus pemutusan hubungan kerja akibat kesalahan berat, karena pekerja/buruh dianggap telah merugikan perusahaan maka konsekuensinya adalah pekerja/buruh tersebut diperintahkan untuk mengundurkan diri tanpa menerima hak-hak normatifnya.

Namun tidak semua perusahaan bertindak semena-mena terhadap pekerja/buruh di perusahaannya. Banyak perusahaan yang berusaha sekuat tenaga mempertahankan pekerjanya meskipun keadaan finansial tidak terlalu baik dengan harapan kedepannya keadaan kembali normal.

Dalam kasus pemutusan hubungan kerja akibat kesalahan berat juga demikian. Kesalahan berat yang dilakukan pekerja/buruh dinilai berdasarkan tingkat kerugian perusahaan dan kerusakan yang diakibatkan. Jika kesalahan tersebut tidak berdampak pada kerugian perusahaan dan kerusakan di tempat kerja, baik kerusakan asset ataupun moral maka perusahaan biasanya hanya mengeluarkan surat peringatan sebagaimana ketentuan Pasal 161 ayat (1) Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Adapun ketentuan pemutusan hubungan kerja yang harus diperhatikan oleh pengusaha/majikan adalah Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana Pasal 151 menyebutkan bahwa⁵ :

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.

⁵Afnil Guza, *Himpunan Undang-Undang Tenaga Kerja*, Asa Mandiri Thn. 2009, Hlm. 56.

3. Dalam 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 uraian pasal di atas apabila seorang pengusaha/majikan melakukan pemutusan hubungan kerja kepada pekerja/buruh diharapkan memperhatikan ketentuan perundang-undangan di atas, yang mana dalam pengajuan pemutusan hubungan kerja oleh perusahaan/pengusaha harus disertai bukti-bukti yang konkrit penyebab dilakukannya pemutusan hubungan kerja. Bukti-bukti tersebut harus benar-benar yang menyatakan bahwa pekerja itu pantas untuk dilakukan pemutusan hubungan kerja. Karena pada dasarnya, pengusaha/majikan hendaknya dengan segala upaya jangan sampai melakukan pemutusan hubungan kerja. Dan apabila pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari ataupun karena berbagai persoalan yang dihadapi pengusaha/majikan sehingga pemutusan hubungan kerja menjadi jalan terakhir yang dapat dilakukan oleh pengusaha/majikan maka pengusaha/majikan harus melakukan musyawarah/perundingan terlebih dahulu mengenai akan dilakukannya pemutusan hubungan kerja. Dan apabila perundingan tidak membuahkan hasil, maka pengusaha/majikan baru bisa melakukan pemutusan hubungan kerja jika mendapat penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Putusan MK No.12/PUU-I/2003 yang mengharuskan adanya putusan pidana sebelum melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh yang melakukan kesalahan berat dianggap membebaskan perusahaan/pengusaha dalam

beberapa aspek, terutama aspek finansial dan akibat yang ditimbulkan kepada pekerja/buruh lainnya. Sebagai contoh seorang pekerja melakukan pencurian ataupun penggelapan dan dibutuhkan waktu sekitar 3 (tiga) sampai 6 (enam) bulan bagi pengusaha/perusahaan untuk melakukan pemutusan hubungan kerja. Di satu sisi perusahaan mengalami kerugian materil akibat penggelapan tersebut, dan di sisi lain pengusaha/perusahaan juga harus tetap membayar upah pekerja sebelum terbitnya putusan pidana. Selain masalah finansial, pengusaha/perusahaan juga perlu untuk melakukan bimbingan kepada karyawan lainnya agar persoalan tersebut tidak terulang lagi.

Kendala lainnya adalah ketika perkara pidana telah diputus dan pekerja/buruh tidak menerima hasil putusan pengadilan tingkat pertama dan melakukan upaya hukum banding dan kasasi. Hal ini bisa berlangsung maksimal 4 (empat) tahun dan akan sulit bagi perusahaan untuk tetap membayar upah kepada pekerja/buruh tersebut.

Pada beberapa perusahaan dan pengusaha tidak ingin memperpanjang urusan pidana ataupun kerugian yang sudah dialami, mereka lebih mengharapkan agar pekerja/buruh tersebut keluar dari perusahaan mereka sehingga tidak memberikan dampak buruk kepada rekan sekerja. Namun tidak semua ingin memberikan efek jera kepada pekerja/buruh yang bersangkutan. Bagi sebagian besar perusahaan pemutusan hubungan kerja merupakan solusi yang memadai tanpa harus mempidanakan mantan pekerja/buruhnya.

Beberapa hal yang tetap dilakukan pengusaha/perusahaan paska adanya Putusan MK No.12/PUU-I/2003 bervariasi, dan dari beberapa perkara yang ada di

Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan berikut ini yang mengemuka:

- a. Perusahaan/Pengusaha tetap menerapkan Pasal 158 seperti sebelum adanya putusan MK, yakni melakukan PHK sepihak tanpa membayar pesangon dan penghargaan masa kerja.

Pemutusan hubungan kerja sepihak tanpa memperhatikan hak-hak pekerja ini biasanya terjadi pada perusahaan berskala kecil yang tidak memiliki serikat pekerja/serikat buruh.

- b. Pengusaha/Perusahaan melaporkan tindak pidana yang dilakukan pekerja ke Polisi namun proses pemutusan hubungan kerja tetap berlangsung.

Perusahaan/Pengusaha melaporkan pekerja/buruh ke polisi biasanya dengan tujuan menakut-nakuti pekerja/buruh yang telah melakukan pelanggaran berat sehingga mereka mengundurkan diri tanpa meminta hak-haknya. Dalam hal ini proses pidana tidak dilanjutkan oleh perusahaan. Karena proses pidana hanya untuk pelaksanaan pemutusan hubungan kerja yang meminta pekerja mengakui kesalahannya.

- c. Pengusaha/Perusahaan melaporkan tindak pidana yang dilakukan pekerja ke Polisi namun proses pemutusan hubungan kerja tetap berlangsung, namun perusahaan/pengusaha tetap melanjutkan proses pidana sampai ke pengadilan. Dalam kasus seperti ini biasanya pengusaha/perusahaan mengalami kerugian yang besar akibat kesalahan pekerja/buruh, sehingga perusahaan/pengusaha berusaha melakukan seluruh proses hukum untuk mencari keadilan.

- d. Perusahaan/Pengusaha segera melaporkan pekerja/buruh ke polisi dan apabila dilakukan penahanan setelah 6 (enam) bulan serta tidak dapat menjalankan pekerjaan, ataupun belum sampai masa 6 (enam) bulan tetapi telah ada putusan bersalah dari pengadilan pidana maka pengusaha menerbitkan Surat Keputusan PHK sepihak sesuai Pasal 160 UU Ketenagakerjaan. Kebijakan perusahaan yang seperti ini diikuti dengan pembayaran upah dan fasilitas lainnya selayaknya pekerja/buruh masih bekerja, dan fasilitas serta upah akan dihentikan ketika putusan pidana yang menyatakan pekerja/buruh bersalah telah dikeluarkan. Kebijakan seperti ini biasa terjadi di perusahaan besar ataupun relative besar yang memiliki serikat pekerja/serikat buruh sehingga kebijakan tentang pelaksanaan PHK kepada pekerja/buruh yang terindikasi melakukan pelanggaran berat telah diatur di dalam perjanjian kerja bersama (PKB).
- e. Perusahaan tidak melaporkan ke polisi namun mengajukan gugatan ke pengadilan hubungan industrial untuk pelaksanaan pemutusan hubungan kerja, upah tetap dibayar seperti biasa sebelum adanya putusan pengadilan PHI. Kasus seperti ini biasanya dilakukan oleh perusahaan besar yang mempunyai kemampuan finansial yang tinggi dan memiliki serikat pekerja/serikat buruh di perusahaannya. Kesalahan pekerja/buruh telah tercantum di dalam Perjanjian Kerja Bersama berikut sanksi-sanksinya, sehingga pengusaha/perusahaan tinggal mengajukannya ke PHI dan menunggu putusan pengadilan untuk pelaksanaan PHK.

Melihat kepada fakta-fakta yang terjadi dalam penerapan pemutusan hubungan kerja karena kesalahan berat, jika sudah terbukti maka seharusnya dapat ditafsirkan pemutusan hubungan kerja tersebut sebagai hak pengusaha, sehingga mengingat faktor finansial dan waktu yang panjang, lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial tidak lagi mewajibkan kesalahan berat harus diproses secara pidana terlebih dahulu.

Di dalam pasal 158 ayat (2) Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa kesalahan berat tersebut harus didukung bukti:

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

Namun para pemohon berpendapat isi daripada ketentuan pasal 158 ayat (2) tersebut tidak dapat dijadikan pegangan. Menurut mereka seharusnya bersalah atau tidaknya seseorang diputuskan lewat pengadilan dengan hukum pembuktian yang ditentukan Undang-Undang No.8 Tahun 1981 tentang Hukum Acara Pidana dimana disebutkan⁶ bahwa perlu untuk mengadakan undang-undang tentang hukum acara pidana untuk melaksanakan peradilan bagi pengadilan dalam lingkungan peradilan umum dan Mahkamah Agung dengan mengatur hak serta kewajiban bagi mereka yang ada dalam proses pidana, sehingga dengan demikian dasar utama negara hukum dapat ditegakkan. Karenanya, pembuktian di luar

mekanisme dan aturan tersebut harus dipandang sebagai tidak dapat membuktikan kesalahan apapun. Selanjutnya para pemohon menyampaikan bahwa Pasal 158 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan melegalisasi pembuktian tindak pidana di luar jalur pengadilan dan aturan pembuktian berdasarkan undang-undang juga melanggar asas praduga tidak bersalah, karena begitu pengusaha dapat memenuhi pembuktian sesat berdasarkan UU *a quo* maka buruh langsung dapat di PHK tanpa ada kesempatan untuk mengajukan pembelaan diri, karena PHK dapat dilakukan tanpa melalui penetapan seperti pada PHK karena alasan lainnya.

Terdapat perbedaan pendapat antara pengusaha atau perusahaan dan tenaga kerja atau serikat pekerja /serikat buruh mengenai Putusan Mahkamah Konstitusi No 012/PUU-I/2003. Pengusaha merasa kesulitan dalam memberhentikan pekerja/buruh yang secara nyata telah melakukan kesalahan berat seperti pencurian, penggelapan dan tindakan lainnya yang merugikan perusahaan. Karena sebelum adanya putusan Mahkamah Konstitusi tersebut keberadaan bukti serta dua orang Saksi sudah cukup untuk membuat pekerja/buruh yang bersangkutan di putus hubungan kerjanya.⁷ Karena yang perlu dibuktikan dalam suatu peristiwa adalah “kebenarannya”. Bahwa peristiwa tersebut benar terjadi.

Berdasarkan ketentuan Pasal 1 ayat (1) Kitab Undang-Undang Hukum Pidana asas *Nulum delictum sine praevia lege poenali* atau tidak ada tindak pidana jika belum ada undang-undang pidana yang mengaturnya terlebih dahulu, maka setiap pekerja yang belum memperoleh putusan pidana yang berkekuatan hukum

tetap dianggap tidak bersalah berdasarkan asas praduga tidak bersalah (*presumption of innocence*). Perbuatan pidana atau delik sebagaimana tercantum dalam Pasal 158 ayat (1) Undang-Undang No.13 Tahun 2003 adalah perbuatan yang dilarang oleh aturan hukum dan barangsiapa yang melanggar larangan tersebut dikenakan sanksi pidana. Selain itu perbuatan pidana dapat dikatakan sebagai perbuatan yang oleh suatu aturan hukum dilarang dan diancam pidana. Menurut Van Hamel delik adalah suatu serangan atau suatu ancaman terhadap hak-hak orang lain.⁸

Sementara untuk serikat pekerja/serikat buruh beranggapan bahwa pengusaha/ perusahaan sering memanfaatkan Pasal 158 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tentang kesalahan berat untuk melakukan tindakan pemutusan hubungan kerja terhadap para pekerjanya, sehingga pemutusan hubungan kerja tidak terhindari. Oleh karenanya Putusan Mahkamah Konstitusi No.12/PUU-I-2003 tersebut yang bertujuan agar pemutusan hubungan kerja akibat kesalahan berat harus mendapatkan putusan pidana terlebih dahulu telah sesuai dengan konstitusi.

Selanjutnya, jika dilihat dari perspektif pengadilan penyelesaian perselisihan hubungan industrial, dengan adanya Putusan Mahkamah Konsitusi No. 12/PUU-I/2003 tersebut, perkara yang masuk di Pengadilan Hubungan Industrial pada pengadilan negeri mengenai pemutusan hubungan kerja akibat kesalahan berat dipandang secara berbeda oleh para Hakim, hal ini tergambar dalam putusan

pengadilan perselisihan hubungan industrial mengenai perkara pemutusan hubungan kerja akibat kesalahan berat.

Putusan hakim yang dimaksud penulis di dalam tulisan ini adalah putusan hakim yang merupakan hasil dari musyawarah hakim pada Pengadilan Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI) pada Pengadilan Negeri Medan dan untuk penelitian ini, Penulis mengambil sample dari 3 (tiga) Putusan Pengadilan Hubungan Industrial.

BAB IV

PENERAPAN PUTUSAN MK NOMOR 012/PUU-I/2003 TANGGAL 28 OKTOBER 2003 DALAM PUTUSAN PENGADILAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL PADA PENGADILAN NEGERI MEDAN MENGENAI PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA AKIBAT KESALAHAN BERAT

Mahkamah Konstitusi memang sudah membatalkan Pasal 158 UU Ketenagakerjaan yang memberikan kewenangan kepada pengusaha untuk melakukan pemutusan hubungan kerja secara sepihak pekerjanya yang dianggap melakukan kesalahan berat. Pasca putusan tersebut, ada perbedaan pandangan mengenai bagaimana memecat karyawan atas tuduhan kesalahan berat tersebut. Perbedaan pandangan tersebut tidak saja terjadi di lingkungan perusahaan dan dinas ketenagakerjaan namun juga pada pengadilan hubungan industrial.

Bagi para hakim di Pengadilan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan terdapat perbedaan pendapat, namun pada dasarnya masing-masing melihat pada jenis kesalahan yang dilakukan dan bagaimana norma atau kebijakan yang berlaku di perusahaan untuk masing-masing pelanggaran berdasarkan tingkat kesalahannya. Namun jika melihat diterbitkannya Undang-Undang No.2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, dimana mulai efektif berlaku per tanggal 14 Januari 2005, ada pandangan dari Hakim PHI yang cukup menarik dimana Perjanjian Kerja Bersama (PKB) secara hukum mengikat kedua belah pihak serta dihubungkan dengan Pasal 55

Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan perjanjian kerja tidak dapat ditarik kembali/diubah kecuali dengan persetujuan kedua belah pihak. Ada 3 (tiga) point menarik yang patut diperhatikan, yaitu :

1. Perjanjian tetap berlaku,
2. Perjanjian mengikat para pihak,
3. Saat ini sudah ada Pengadilan Hubungan Industrial

A. Pengaruh Putusan MK Nomor 012/PUU-1/2003 tanggal 28 Oktober 2003 Secara Umum dalam Putusan Pengadilan Perselisihan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan mengenai Pemutusan Hubungan Kerja akibat Kesalahan Berat

Sebagaimana tertera di dalam Undang-Undang No.2 Tahun 2004 tentang Pengadilan Perselisihan Hubungan Industrial, Hakim Adhoc pengadilan perselisihan hubungan industrial terdiri dari 2 (dua) komponen yakni dari hakim umum atau disebut sebagai hakim karir sebagai ketua majelis, dan 1 (satu) orang dari unsur serikat pekerja dan 1 (satu) orang dari unsur pengusaha. Oleh karenanya dalam penelitian ini pada bulan Mei 2018, penulis melakukan wawancara dengan 5 (lima) orang hakim, dua orang dari unsur serikat pekerja dan dua orang dari unsur pengusaha.

Pada dasarnya tidak terdapat perbedaan yang menonjol dari kedua unsur ini. Karena masing-masing telah disumpah untuk melihat fakta-fakta di persidangan secara objektif dan adil dengan mengedepankan azas imparsial. Sehingga semua pendapat hampir sama tanpa membela unsur masing-masing.

1. Parmonangan Siregar, S.H.

Beliau adalah hakim adhoc PHI dari unsur pengusaha/perusahaan. Menurut pendapat beliau Putusan MK No.12/PUU-I/2003 menegaskan bahwa kesalahan berat tidak dapat langsung di PHK karena harus mengedepankan azas tidak bersalah. Namun dalam beberapa kasus memang sudah terdapat pengakuan dari pihak pekerja/buruh dan juga adanya saksi dan bukti-bukti yang tidak dapat dibantah, sehingga bisa saja pemutusan hubungan kerja sah dan beralasan. Sementara pengaduan pihak perusahaan/pengusaha ke kepolisian merupakan hak pengusaha/perusahaan, karena belum tentu perusahaan/pengusaha ingin memperpanjang perkara atau tindak pidana yang dilakukan pekerja/buruh.

Di dalam perkara dimana pemutusan hubungan kerja dilakukan karena kesalahan pekerja majelis hakim dapat merujuk kepada Pasal 161 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dimana pemberian surat peringatan I, surat peringatan II dan surat peringatan III perlu diberikan oleh perusahaan/pengusaha sebelum melakukan pemutusan hubungan kerja. Dan bila ada perjanjian kerja bersama yang menentukan bahwa perusahaan dapat langsung memberikan surat peringatan III kepada pekerja/buruh yang terbukti telah melakukan kesalahan berat maka pemutusan hubungan kerja dianggap sah asalkan telah memenuhi ketentuan undang-undang. Seperti pembayaran hak-hak pekerja bersangkutan. Sedangkan untuk kasus pemutusan hubungan kerja dimana pekerja/buruh tidak mengakui perbuatannya ataupun tidak terbukti melakukan kesalahan tersebut sementara

perusahaan telah melakukan pemutusan hubungan kerja, maka perusahaan wajib membayar hak-haknya sebanyak 2 (dua) kali pasal 156 ayat (2) dan pasal 156 ayat (3) serta pasal 156 ayat (4) Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

2. Minggu Saragih, S.H. M.H :

Sebagai salah satu hakim yang mewakili unsur serikat pekerja/ serikat buruh, beliau berpendapat putusan pidana penting kedudukannya di dalam memutus perkara PHI. Karena tanpa putusan pidana maka putusan PHI tidak dapat diputus sebagaimana putusan MK No.12/PUU-I/2003. Bila ada kasus dimana pekerja/buruh dituduh melakukan kesalahan berat telah di PHK dan ternyata kesalahannya tidak dapat dibuktikan maka pemutusan hubungan kerjayang dilakukan perusahaan batal demi hukum. Namun lain halnya bila perusahaan dan serikat pekerja di perusahaan telah mengatur unsur-unsur kesalahan berat yang terdapat pada Pasal 158 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah dituangkan ke dalam perjanjian kerja bersama. Menurutnya PKB sebagai kesepakatan kedua belah pihak yang isinya selaras dengan Undang-Undang mempunyai kedudukan hukum yang mesti diikuti oleh perusahaan dan pekerja/buruh. Sehingga jika PKB tersebut mengatur tentang kesalahan berat maka sanksi yang diberikan kepada pihak yang bersalah disesuaikan dengan PKB tersebut.

3. Mangaraja Manurung, S.H. M.H :

Di dalam interview dan survey yang dilakukan beliau selaku Hakim Adhoc PHI yang mewakili Serikat Pekerja berpendapat sebelum adanya putusan pidana maka pekerja tidak dapat diputus hubungan kerjanya sebagaimana putusan MK No.12/PUU-I/2003. Namun demikian, bila terbukti pekerja/buruh melakukan kesalahan seperti yang dituduhkan maka setelah melapor ke polisi perusahaan meskipun belum mendapatkan putusan pidana, merujuk kepada SEMA No.3 Tahun 2015, perusahaan ataupun pekerja dapat mengajukan tuntutan atas pemutusan hubungan kerja ke PPHI dan majelis hakim pada PPHI PN Medan akan memeriksa perkara tersebut sehubungan dengan perselisihan hubungan industrialnya, bukan pidananya. Dalam arti jika terjadi PHK para pihak bisa mendapatkan putusan PHI sebelum adanya putusan pidana.

PHK maka yang dilihat apakah PHK tersebut sah dan berdasarkan ketentuan yang berlaku berapa hak pekerja/buruh yang patut diterima.

4. Mirza Budiansyah, SH.

Beliau adalah hakim adhoc PHI yang berasal dari unsur pengusaha atau APINDO. Latar belakang beliau sebagai staf di bagian Human Resources (HR) di perusahaan besar berkontribusi terhadap cara pandang melihat perkara yang berlatar belakang kesalahan berat.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan penulis, beliau berpendapat bahwa pemutusan hubungan kerja akibat kesalahan berat dapat dilakukan tanpa menunggu adanya putusan pidana jika sudah diatur di dalam Peraturan Kerja Bersama.

Menurutnya lebih lanjut perjanjian kerja bersama merupakan undang-undang bagi yang membuatnya dan melibatkan seluruh pekerja/buruh di perusahaan dan perusahaan sendiri. Sehingga dalam melakukan sanksi-sanksi Manajemen yang diwakili oleh HR tidak sulit. Tentunya pemutusan hubungan kerja tersebut melewati proses bipartite atau perundingan antara serikat pekerja/serikat buruh yang ada di perusahaan dengan pihak manajemen.

5. Nurmansyah, SH. MH.

Sebagai salah seorang hakim adhoc PHI yang bersasal dari unsur pengusaha atau APINDO pandangan beliau tidak jauh berbeda dari Parmonangan Siregar dan Mirza Budiansyah. Menurutnya PHK dapat dilakukan kepada pekerja/buruh yang melakukan kesalahan berat namun perlu diperhatikan bukti-bukti yang disampaikan kedua belah pihak. Dalam beberapa kasus pemutusan hubungan kerja masih bisa dihindari terutama bila sebenarnya kesalahannya tidak tergolong berat atau masih merupakan pelanggaran terhadap peraturan perusahaan saja, namun perusahaan menggolongkannya ke dalam kesalahan berat. Sebagai contoh menggunakan fasilitas kantor tanpa sepengetahuan perusahaan untuk kepentingan pribadi dan lain-lain yang tidak terlalu prinsip. Perusahaan dapat memberikan sanksi lain kepada pekerja/buruh yang bersangkutan dan pekerja buruh dapat dipekerjakan kembali.

B. Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan tentang Pemutusan Hubungan Kerja akibat Kesalahan Berat.

Secara substansial putusan hakim dalam pengadilan hubungan industrial relative identic dengan perkara perdata pada pengadilan negeri. Ketentuan mengenai putusan hakim dalam pengadilan perselisihan hubungan industrial diatur dalam ketentuan pasal 100 – 115 Undang-Undang No.2 Tahun 2004.¹

Khusus Putusan dalam perkara Perselisihan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan yang mengandung unsur pidana kesalahan berat, Majelis Hakim berbeda pendapat mengenai cara bagaimana seharusnya dalam menyikapi tindakan kesalahan berat. Meskipun dalam beberapa hal Majelis Hakim memperhatikan putusan-putusan sebelumnya mengenai kesalahan berat pekerja namun pada prinsipnya sikap hakim terhadap persoalan kesalahan berat merupakan asas bebas, yang bermakna para hakim atau para penegak keadilan tidak terikat pada putusan-putusan sebelumnya, atau putusan dari hakim kasasi.² Dasar hakim dalam mengambil putusan harus mempertimbangkan hukum, perjanjian yang ada, kebiasaan dan keadilan.

Selain amar putusan, pertimbangan hakim merupakan bagian paling penting dalam satu putusan. Fungsi hukum perlu terlaksana dengan baik. Oleh karenanya Hakim sebagai Penegak hukum dituntut kemampuannya untuk melaksanakan dan menerapkan hukum dengan baik, dengan seni yang dimiliki masing-masing hakim, misalnya :

1. Menafsirkan hukum sesuai dengan keadilan dan posisi masing-masing.

¹ Lilik Mulyadi, dan Agus Subroto, Penyelesaian Perkara Hubungan Industrial Dalam Teori dan Praktik, Bab Vi, PT. Alumni Bandung Thn.2011, hlm 229.

² R. Soeroso, S.H. Pengantar Ilmu Hukum, Penerbit Sinar Grafika, Thn. 2014, Hlm. 91

2. Bila perlu diadakan penafsiran analogis penghalusan hukum atau memberi ungkapan *a contrario*.

Disamping hal-hal tersebut dibutuhkan kecekatan dan keterampilan serta ketangkasan Penegak hukum dalam menerapkan hukum yang berlaku.³ Sebelum mengeluarkan suatu putusan perkara, hakim harus mendengar kedua belah pihak yang berperkara (*asas audi et alteram partem*). Di samping itu, di dalam proses mengadili perkara hakim juga bertitik tolak pada peristiwa hukumnya, hukum pembuktian dan alat bukti kedua belah pihak sesuai dengan perundang-undangan selaku hukum positif (*ius constitutum*). Aspek peristiwa hukumnya, hukum pembuktian dan alat bukti inilah yang menjadi pertimbangan bagi hakim dalam membuat putusan.⁴

Dalam perkara kesalahan berat, dari hasil wawancara dengan para hakim adhoc PHI ada yang berpandangan karyawan tidak bisa lagi dipecat dengan alasan kesalahan berat, pemecatan hanya dapat dilakukan setelah ada putusan pengadilan yang menyatakan pekerja terbukti melakukan kesalahan berat, namun ada juga yang berpendapat demi menghindari masalah ke depannya maka pemutusan hubungan kerja perlu dilakukan selama kesalahan berat tersebut ada diatur di dalam Perjanjian Kerja Bersama.

Mengenai perkara kesalahan berat atau keadaan mendesak sehingga pemutusan hubungan kerja tidak terhindarkan, sebahagian besar Majelis Hakim yang berada di Pengadilan Negeri Medan tidak mempermasalahkan ada tidaknya laporan polisi, meskipun mereka tetap menanyakan pada Saksi ada atau tidaknya laporan tersebut sebagai bagian

³ Ibid hlm 55.

⁴ Lilik Mulyadi, *Loc. Cit.*

dari langkah proses penanganan tindak pidananya. Namun ketika memang secara perdata yaitu adanya bukti surat yang menunjukkan pekerja/buruh terindikasi unsur pidana tersebut maka pemutusan hubungan kerja menjadi sah secara hukum dengan diikuti hak-hak yang seharusnya diterima pekerja/buruh yang bersangkutan.

Karena telah diatur di dalam SEMA No.3 Tahun 2015, dimana Pengadilan Perselisihan Hubungan Industrial dapat menyidangkan perkara-perkara yang tergolong pada kesalahan berat meskipun belum ada putusan pidana, Hakim Adhoc PHI dapat membuat putusan dari perkara tersebut tanpa menunggu putusan pidana. Hakim Perselisihan Hubungan Industrial pada prinsipnya mengikuti aturan SEMA No.3 Tahun 2015, dimana untuk perkara yang merupakan alasan mendesak atau kesalahan berat pekerja/buruh yang melakukan kesalahan dapat langsung di PHK, dalam PPHI juga diberikan putusan yang sama, yaitu PHKnya sah secara hukum. Hanya di dalam Pengadilan Hubungan Industrial tidak mempertimbangkan unsur pidana dalam perkara tersebut melainkan hanya mempertimbangkan patut atau tidaknya pemutusan hubungan kerja yang terjadi dan hak-hak dari pekerja/buruh yang bersangkutan sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Setelah menentukan patut atau tidaknya pemutusan hubungan kerja yang dilakukan, persoalan lain yang muncul adalah sebagaimana telah disebutkan sebelumnya adalah mengenai berhak tidaknya pekerja yang di-PHK tersebut mendapatkan pesangon dan hak-hak normatif lainnya. Karena dalam beberapa pelanggaran justru pekerja/buruh telah merugikan perusahaan baik secara materiil maupun immateriil. Sehingga jangankan uang pesangon, uang pisahpun sering tidak diberikan oleh perusahaan kepada pekerja/buruh

dalam hal terjadinya kesalahan berat. Uang pisah yang diatur di dalam perjanjian kerja bersama biasanya hanya membayar uang transportasi dan biaya pindah.

Namun demikian dalam perusahaan besar yang telah mempunyai serikat pekerja/serikat buruh semuanya telah diatur di dalam perjanjian kerja bersama termasuk menentukan besaran pesangon kepada pekerja/buruh yang diputus hubungan kerjanya ataupun sanksi lainnya akibat adanya pelanggaran berat. Sedangkan bila perusahaan tidak mempunyai Perjanjian Kerja Bersama maka yang menjadi pedoman Majelis Hakim adalah Pasal 156 ayat (4) Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang mengatur tentang uang penggantian hak perumahan dan pengobatan yang besarnya .

C. Penerapan Putusan MK Nomor 012/PUU-1/2003 tanggal 28 Oktober 2003 dalam Putusan Pengadilan Perselisihan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan mengenai Pemutusan Hubungan Kerja akibat Kesalahan Berat

Sebagaimana dijelaskan sebelumnya, Putusan Hakim dalam perkara pemutusan hubungan kerja akibat kesalahan berat pada umumnya memperhatikan:

1. Jenis kesalahan/pelanggaran yang dilakukan
2. Kesepakatan kerja/Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan dan Peraturan Kerja Bersama
3. Adanya laporan kepada pihak kepolisian dan sejauh mana tindak lanjut
4. Ada atau tidaknya putusan pidana akibat kesalahan/pelanggaran yang dilakukan

Melihat putusan tentang perkara pemutusan hubungan kerja akibat kesalahan berat yang ada di Pengadilan Negeri Medan, Penulis mengambil 3 (tiga) sampel masing-masing dari tahun 2016, 2017 dan 2018.

Sebetulnya ada banyak putusan di pengadilan negeri Medan dalam perkara PHI mengenai PHK karena kesalahan berat, namun Penulis hanya mengambil ketiga sampel ini karena dianggap memiliki latar belakang pertimbangan yang hampir sama dengan pertimbangan dari putusan-putusan lainnya. Berikut Putusan tersebut :

1. Putusan Nomor 89/Pdt.Sus-PHI/2016/PN.Mdn

Tuntutan yang diajukan di dalam perkara ini adalah uang pesangon pekerja/buruh yang sama sekali tidak diberikan oleh pengusaha/perusahaan. Pekerja/Buruh adalah seorang Kasir yang bekerja di swalayan dan dituduh telah melakukan pencurian uang hasil belanja pelanggan. Pekerja/buruh dituduh mengetahui kode register keuangan sehingga dapat memanipulasi laporan. Atas perbuatannya tersebut, perusahaan/pengusaha berdalih telah merugi jutaan rupiah sehingga Penggugat yang merupakan pekerja/buruh bersangkutan dipaksa mengundurkan diri dan diancam dilaporkan kepada pihak kepolisian jika tidak mengundurkan diri. Oleh karena hal tersebut, Penggugat mengatakan terpaksa mengundurkan diri karena takut.

Dalam perkara ini, perusahaan/pengusaha tidak mempunyai perjanjian kerja bersama antara perusahaan/swalayan dan pekerja/buruh di tempat tersebut, sehingga pertimbangan yang diambil oleh Majelis Hakim pada pokoknya adalah:

- a. Bahwa Penggugat selaku pekerja/buruh telah memuat surat pengunduran diri yang berisi pengakuan telah melakukan pencurian uang selama beberapa waktu

sehingga secara hukum terbukti pekerja/buruh telah melakukan tindakan kesalahan berat;

- b. Bahwa perusahaan telah melakukan pemutusan hubungan kerja tanpa memberikan hak-hak pekerja/buruh (Penggugat) melalui surat pengunduran diri yang ditulis Penggugat, sehingga terbukti Tergugat telah lalai membayar hak-hak Penggugat yakni pekerja/buruh.

Dalam hal ini Majelis Hakim mempertimbangkan semestinya jika pekerja/buruh melakukan tindak pidana maka sepatutnya dilaporkan ke polisi, dan karena tidak dilaporkan ke polisi maka perusahaan tidak mempertimbangkan asas praduga tak bersalah ketika memaksa pekerja/buruh menandatangani surat pengunduran diri. Dan sebelum melakukan pemutusan hubungan kerja ada beberapa prosedur yang perlu dilakukan pihak perusahaan, seperti memberikan Surat Peringatan. Oleh karena tidak adanya surat peringatan, perjanjian kerja dan kesepakatan dalam bentuk apapun mengenai pelanggaran berat yang dilakukan pekerja/buruh maka Majelis Hakim menghukum perusahaan/pengusaha selaku Tergugat untuk membayar hak-hak pekerja/buruh yang bersangkutan sebesar 1 (satu) x Pasal 156 ayat (2), ayat (3) dan ayat (4) Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan di atas merupakan besaran pesangon yang diberikan bila:

- a. Pekerja/buruh melakukan kesalahan dan diberikan surat peringatan I, surat peringatan II dan surat peringatan III
- b. Perusahaan mengalami kerugian secara terus menerus dan/atau dinyatakan pailit

- c. Pekerja/buruh menolak untuk melanjutkan pekerjaannya dan memilih untuk berhenti bekerja saat perusahaan melakukan merger/peleburan
- d. Hal-hal lain yang telah diatur di dalam Perjanjian Kerja Bersama yang secara sustansi tidak bertabrakan dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan

2. Putusan Nomor 101/Pdt.Sus-PHI/2018/PN.Mdn

Pada umumnya yang menjadi pihak penggugat perkara perselisihan hubungan industrial adalah pihak pekerja/buruh, namun dalam perkara ini yang menjadi Penggugat adalah pihak perusahaan yang menuntut pekerjaannya karena kesalahan berat dan melanggar ketentuan di dalam perjanjian kerja bersama (PKB).

Tergugat yang merupakan staf utama di bagian IT (*Information Technology*) melakukan pelanggaran berupa gratifikasi dan benturan kepentingan sebagaimana tertera di dalam perjanjian kerja bersama.

Pertama-tama tergugat menerima suap untuk pengadaan dan distribusi barang yang dilakukan oleh Bagian IT. Pelanggaran kedua terjadi saat staf investigasi dari bagian internal audit berusaha menemuinya untuk memeriksa kasus gratifikasi yang melibatkan tergugat. Tergugat yang ternyata tinggal di ruang kerjanya di kantor mengancam akan menikam staf audit tersebut sambil mengeluarkan senjata tajam. Selanjutnya pelanggaran ketiga adalah menembakkan senjata air soft gun ke kaca, plafon dan kusen di ruang kerjanya sehingga menimbulkan kerugian belasan juta rupiah. Atas tindakan tersebut, Penggugat yang merupakan perusahaan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) menuntut tergugat agar di putus hubungan kerjanya oleh pengadilan perselisihan hubungan industrial dengan membayar hak-haknya

sebagaimana tertera di dalam perjanjian kerja bersama yaitu uang penghargaan masa kerja sesuai dengan perhitungan pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak perumahan dan pengobatan sesuai pasal 156 ayat (4) serta membayar uang pindah dan transportasi ke tempat asal. Segala fasilitas tersebut diberikan kepada tergugat setelah dipotong dengan hutang pinjaman pemilikan rumah oleh tergugat.

Bentuk fasilitas yang diberikan ini merupakan skema dari uang pesangon dan pensiun tergugat sebagaimana tercantum di dalam perjanjian kerja bersama antara perusahaan dan serikat pekerja yang ada di perusahaan.

Oleh karena dalam perkara ini tergugat bertindak telah sesuai dengan prosedur yang ada dalam ketentuan perjanjian kerja bersama, dan hak-hak tergugat juga dihitung telah sesuai dengan perjanjian maka tuntutan penggugat dikabulkan oleh majelis hakim.

Dalam beberapa pertimbangan disebutkan prosedur yang dilakukan telah sesuai dengan yang terdapat pada perjanjian kerja bersama, sehingga meskipun kesalahan atau pelanggaran yang dilakukan tergugat tergolong pelanggaran berat namun penggugat tetap mendapatkan hak-haknya.

3. Putusan Nomor 161/Pdt.Sus-PHI/2019/PN. Mdn

Yang menjadi Penggugat dalam perkara ini adalah pekerja yang merupakan Polisi Khusus di perusahaan dan di putus hubungan kerjanya karena penyalahgunaan narkoba.

Di dalam Perjanjian Kerja Bersama penyalahgunaan narkoba merupakan kesalahan berat dan dapat langsung diberikan sanksi pemutusan hubungan kerja oleh perusahaan.

Selain melakukan penyalahgunaan narkoba pekerja/buruh bersangkutan juga melakukan tindakan indisipliner seperti tidak masuk kerja tanpa pemberitahuan dan tidur di tempat kerja, yang sebenarnya tindakan tersebut tidak masuk kategori kesalahan berat. Namun perusahaan tetap melakukan pemutusan hubungan kerja kibat penyalahgunaan narkoba.

Menyikapi hal ini, Majelis Hakim dalam pertimbangannya mengikuti fakta-fakta yang terdapat di persidangan. Dimana terbukti Pekerja menggunakan narkoba dan melakukan tindakan indisipliner. Meskipun di dalam petitumnya pekerja/buruh selaku Penggugat menginginkan agar dipekerjakan kembali oleh perusahaan namun hubungan kerja sudah tidak lagi harmonis sehingga hubungan kerja sulit untuk dilanjutkan. Sehingga pada Amar Putusan Majelis Hakim memutuskan bahwa pemutusan hubungan kerja terhadap Penggugat sah secara hukum karena telah melakukan penyalahgunaan narkoba yang merupakan pelanggaran terhadap Perjanjian Kerja Bersama sehingga perusahaan selaku Tergugat wajib membayar

hak-hak Penggugat dalam pemutusan hubungan kerja yang terjadi sebagai konsekuensi logis dari adanya PHK.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Dasar Hukum Pemutusan Hubungan Kerja Akibat Kesalahan Berat Berdasarkan Putusan MK No. 012/PUU-1/2003 Tanggal 28 Oktober 2004, dengan pembentukan Undang-Undang Ketenagakerjaan yang sudah dilakukan sejak lama mengikuti hak-hak warganegara yang dijamin oleh Undang-Undang Dasar 1945. Dimulai pada Jaman Sukarno dengan terbentuknya Undang-Undang No.33 Tahun 1947 tentang Kecelakaan Kerja, Undang-Undang No.12 Tahun 1948 tentang Kerja, Undang-Undang No.23 Tahun 1948 tentang Pengawasan Perburuhan, Undang-Undang No.21 Tahun 1954 tentang Perjanjian Perburuhan antara Serikat Buruh dan Majikan, Undang-Undang No.2 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Undang-Undang No. 18 tentang Persetujuan Konvensi ILO No. 98 tentang Dasar-Dasar dari Hak untuk berorganisasi dan Berkumpul Berunding Bersama serta Permenaker No. 90 Tahun 1955 tentang Pendaftaran Serikat Buruh sebagai dasar terbentuknya Undang-Undang No.13 Tahun 2013 tentang ketenagakerjaan dimana tercantum Pasal 158 tentang Kesalahan Berat.
2. Pengaruh Putusan MK Nomor 012/PUU-1/2003 tanggal 28 Oktober 2004 terhadap pelaksanaan pemutusan hubungan kerja di perusahaan dalam penerapan pemutusan hubungan kerja karena kesalahan berat, jika sudah

terbukti maka seharusnya dapat ditafsirkan pemutusan hubungan kerja tersebut sebagai hak pengusaha, sehingga mengingat faktor finansial dan waktu yang panjang, lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial tidak lagi mewajibkan kesalahan berat harus diproses secara pidana terlebih dahulu sebagaimana telah diterbitkannya Surat Edaran Mahkamah Agung Nomor 3 Tahun 2015 dan selanjutnya secara hukum hal ini dapat direalisasikan melalui Pasal 161 Undang-Undang No.13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan.

3. Penerapan Putusan MK Nomor 012/PUU-1/2003 Tanggal 28 Oktober 2003 Dalam Putusan Pengadilan Perselisihan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Medan berbeda dilihat dari perkaranya. Dengan adanya SEMA No. 3 Tahun 2015 maka Putusan MK tersebut tidak menjadi satu-satunya referensi dalam memutus perkara. Jika melihat pada Putusan Hakim PPHI pada Pengadilan Negeri Medan, relatif lebih banyak merujuk pada Pasal 161 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan karena menggolongkan kesalahan berat tersebut menjadi pelanggaran peraturan perusahaan atau indisipliner. Sedangkan sebahagian lainnya hanya merujuk pada Perjanjian Kerja Bersama dimana telah tercantum jenis kesalahan berikut sanksinya dimana pada umumnya perusahaan hanya memberlakukan uang pisah yang besarnya tidak jauh berbeda dengan perhitungan Pasal 156 ayat (4) Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

B. Saran

1. Sebaiknya di dalam proses pengambilan putusan mengenai perkara PHI mengenai PHK akibat kesalahan berat dapat merujuk pada SEMA No.3 Tahun 2015 maka perkara tersebut langsung dapat diputus tanpa menunggu putusan pidana terlebih dahulu, sehingga tidak merugikan kedua belah pihak dilihat dari segi waktu dan ekonomi.
2. Sebaiknya seluruh perusahaan membuat Perjanjian Kerja Bersama sebagai acuan dalam melakukan pemutusan hubungan kerja termasuk pemutusan hubungan kerja akibat kesalahan berat.
3. Hendaknya bentuk kesalahan berat dikategorikan sebagai pelanggaran, sehingga Pasal 161 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 dapat menjadi alternative pengambilan putusan terkait disamping yang telah diatur di dalam Perjanjian Kerja Bersama.

DAFTAR PUSTAKA

A. BUKU

- Abbas, Syahrizal, *Mediasi dalam Perspektif Hukum Syariah, Hukum Adat dan Hukum Nasional*, Kencana, Jakarta, 2009.
- Aloewic Tjepi F, 1996, *Naskah Akademis Tentang Pemutusan Hubungan Kerja dan Penyelesaian Perselisihan Industrial*, Cetakan ke-11 BPHN, Jakarta,
- Amirudin dan Zainal, 2014, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, Rajawali Pers, Jakarta.
- Agus Subroto dan, Lilik Mulyadi, 2011, *Penyelesaian Perkara Hubungan Industrial Dalam Teori dan Praktik*, PT. Alumni Bandung, Bandung.
- AZ Lukman Santoso, 2016, *Hukum Perikatan, Teori Hukum dan Teknis Pembuatan Kontrak, Kerjasama dan Bisnis*, Setara Press, Malang.
- Batubara, Cosmaz, *Hubungan Industrial*, PPM, Jakarta, 2008.
- Guza Afnil, 2009, *Himpunan Undang-Undang Tenaga Kerja*, Asa Mandiri.
- Hamali Arif Yusuf, 2018, *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia, Strategi Mengelola Karyawan*, Jakarta.
- Hamzah Andi, 2008, *KUHP dan KUHP* edisi revisi, Penerbit Rineka Cipta, Bandung.
- Harahap, Yahya, *Hukum Acara Perdata Tentang Gugatan, Persidangan, Penyitaan, Pembuktian dan Putusan Pengadilan*, Sinar Grafika, Jakarta, 2004.
- Ibrahim Johnny, 2006, *Teori dan metodologi penelitian hukum normatif*, Bayumedia Publishing, Malang
- JudiantoroHartono, 1992, *Segi Hukum Penyelesaian Perselisihan Perburuhan*, Rajawali Pers, Jakarta.
- Khakim Abdul, 2003, *Pengantar Ilmu Ketenagakerjaan Indonesia*, PT. Citra Aditya Bakti Bandung.

- Lalu Husni, 2017, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan* PT. Raja Grafindo Persada. Bandung.
- Lilik Mulyadi, 2015, *Putusan Hakim dalam Hukum Acara Perdata Indonesia* PT. Citra Aditya Bakti. Bandung
- _____, 2015, *Seraut Wajah Putusan Hakim dalam Hukum Acara Perdata Indonesia “Perspektif, Teoritis, Praktik, Teknik Membuat dan Permasalahannya*, Penerbit PT. Citra Aditya Bakti cetakan ke-II, Bandung.
- Machmud Syahrul, 2014, *Hukum Acara Khusus pada Pengadilan Hubungan Industrial*, Graha Ilmu, Jakarta.
- Maimun, *Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar*, PT Pradnya Paramita, Jakarta, 2007.
- Margono, Suyud, *ADR dan Arbitrase Proses Pelembagaan dan Aspek Hukum*, Ghalia Indonesia, Jakarta, 2000.
- Mashuriyanto dan Soimin, *Mahkamah Konstitusi Dalam Sistem Ketatanegaraan Indonesia*, Jakarta Press, Jakarta.
- Moeljatno, 1982, *Azas-azas Hukum Pidana*, Gajahmada University Press, Bandung.
- Prinst, Darwin, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT Citra Aditya Bakti, Bandung, 1994.
- Pujiyodan Ugo, 2016, *Hukum Acara Perdata Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*, Jakarta Press, Jakarta.
- R. Soeroso. 2014. *Pengantar Ilmu Hukum*, Penerbit Sinar Grafika, Jakarta.
- Subroto Agus, 2011, *Penyelesaian Perkara Hubungan Industrial Dalam Teori dan Praktik*, Bab Vi, PT. Alumni Bandung.
- Soepomo Imam, 2003, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Djambatan, Jakarta.
- Soekanto, Soerjono, *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Penegakan Hukum*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2007.
- Sri Mamuji dan Soerjono Soekanto, 2009, *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Tambusai Muzni, 2005, *Pelaksanaan Keputusan Mahkamah Konstitusi Terhadap Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*, Jurnal Dirjen Pembinaan Hubungan Industrial Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi.

Tunggal Hadi Setia, 2014, *Asas-Asas Hukum Ketenagakerjaan*, Bagian I, Tanya-Jawab, Harvarindo, Jakarta

Triyono, Rachmat. 2016 *Kamus Hukum*, Pustaka Kemang, Jakarta

Widodo, Hartono, dkk, Segi Hukum Penyelesaian Perselisihan Perburuhan, Rajawali Pers, Jakarta, 1992.

Wiwie Heryani dan, Achmad Ali, 2013, *Asas-Asas Hukum Pembuktian Perdata, Bagian II, Hukum Pembuktian Pada Umumnya Dalam Proses Perdata*, Sinar Grafika, Jakarta.

B. Peraturan Perundang – Undang

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata)

Kitab Undang-Undang Hukum Pidana

Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Perselisihan Hubungan Industrial

Putusan Mahkamah Konstitusi No. 12/PUU-I/2003.

C. Jurnal Ilmiah

Aspan, H. (2017). “Good Corporate Governance Principles in the Management of Limited Liability Company. International Journal of Law Reconstruction, Volume 1 No. 1, pp. 87-100.

Aspan, H. (2017). “Peranan Polri Dalam Penegakan Hukum Ditinjau Dari Sudut Pandang Sosiologi Hukum”. Prosiding Seminar Nasional Menata Legislasi Demi Pembangunan Hukum Nasional, ISBN 9786027480360, pp. 71-82.

Aspan, H. (2014). “Konstruksi Hukum Prinsip Good Governance Dalam Mewujudkan Tata Kelola Perusahaan Yang Baik”. Jurnal Dialogia Iuridica Universitas Maranatha Bandung, Volume 2 No. 2, pp. 57-64.

Aspan, H., Fadlan, dan E.A. Chikita. (2019). “Perjanjian Pengangkutan Barang Loose Cargo Pada Perusahaan Kapal Bongkar Muat”. Jurnal Sumatera Law Review, Volume 2 No. 2, pp. 322-334.

- Fikri, R. A. (2018). Analisis Yuridis Terhadap Tindak Pidana Pembunuhan Berencana Yang Dilakukan Oleh Anak Dibawah Umur Menurut Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2012 Tentang Sistem Peradilan Anak. *Jurnal Abdi Ilmu*, 11(1), 158-168.
- Hasibuan, L. R. (2019). Hak Restitusi Terhadap Korban Anak Berdasarkan Undang Undang Nomor 35 Tahun 2014 Tentang Perubahan Atas Undang-Undang nomor 23 Tahun 2002 Tentang Perlindungan Anak Di Belawan. *Jurnal Hukum Responsif*, 7(2), 30-39.
- Hasibuan, L. R. (2019). Implementasi Peraturan Daerah Kota Medan No. 3 Tahun 2014 Tentang Kawasan Tanpa Asap Rokok Pada Kota Medan. *Jurnal Hukum Responsif*, 7(7), 96-101.
- Hasibuan, S. A. (2019). Kebijakan Kriminal (Criminal Policy) Terhadap Anak yang Melakukan Kekerasan dalam Rumah Tangga. *Jurnal Hukum Responsif*, 7(2), 17-29.
- Hasibuan, S. A. (2019). KEBIJAKAN PERTANGGUNGJAWABAN PIDANA DALAM RANGKA PERLINDUNGAN HUKUM BAGI ANAK. *Jurnal Hukum Responsif*, 7(7), 169-175.
- Ketaren, A. H. S. (2018). Analisis Yuridis Tindak Pidana Cybercrime dalam Perbuatan Pidana Pencemaran Nama Baik Ditinjau dari Undang-Undang No. 8 Tahun 2011 Tentang Informasi Transaksi dan Elektronik dan Hukum Pidana.
- Medaline, O. (2018). The Development of “Waqf” on the “Ulayat” Lands in West Sumatera, Indonesia. *Journal of Social Science Studies*, Microthink Institute, ISSN, 2329-9150.
- Nita, S. (2017). 34. PENYELESAIAN PERSELISIHAN PADA HUBUNGAN KERJA DOSEN DENGAN YAYASAN DI INDONESIA1. *Prosiding Konferensi ke, 2(P3HKI)*.
- Saragih, Y. M., & Medaline, O. (2018, March). Elements of the corruption crime (element analysis of authority abuse and self-enrich and corporations in Indonesia). In *IOP Conference Series: Earth and Environmental Science* (Vol. 126, No. 1, p. 012108). IOP Publishing.
- Sembiring, T. B. (2019). Problema Penegakan Hukum Lingkungan Di Desa Pantai Cermin Kecamatan Tanjung Pura Kabupaten Langkat. In *PROSIDING SEMINAR NASIONAL HASIL PENELITIAN* (Vol. 2, No. 2, pp. 1629-1634).
- Sendy, B. (2019). HAK YANG DIPEROLEH ANAK DARI PERKAWINAN TIDAK DICATAT. *Jurnal Hukum Responsif*, 7(7), 1-10.
- Setiawan, N., Tarigan, V. C. E., Sari, P. B., Rossanty, Y., Nasution, M. D. T. P., & Siregar, I. (2018). Impact Of Cybercrime In E-Business And Trust. *Int. J. Civ. Eng. Technol*, 9(7), 652-656.

Siregar, A. R. M. (2018). KEWENANGAN MAHKAMAH KONSTITUSI DALAM PENGUJIAN UNDANG-UNDANG TERHADAP UNDANG-UNDANG DASAR TAHUN 1945. *Jurnal Hukum Responsif*, 5(5), 100-108.

Siregar, A. R. M. (2019). PENYELESAIAN TINDAK PIDANA DENGAN DELIK PIDANA ADAT DI KABUPATEN PADANG LAWAS UTARA. *Jurnal Hukum Responsif*, 7(7), 137-144.

Siregar, F. R. (2018). Analisis Yuridis Terhadap Moratorium Pemberian Remisi Kepada Narapidana Tindak Pidana Khusus.

SITI, N. (2018). REKONSTRUKSI POLITIK HUKUM DALAM PELAKSANAAN PUTUSAN PENGADILAN HUBUNGAN INDUSTRIAL BERDASARKAN HUKUM PROGRESIF (Doctoral dissertation, Universitas Andalas).

Tanjung, A. S. (2018). PERTANGGUNGJAWABAN PIDANA YANGMENGAKIBATKAN MENINGGALNYA ORANG DALAM LINGKUP RUMAH TANGGA (Studi Kasus Putusan Pengadilan Negeri Tebing Tinggi Deli Nomor 486/Pid. B/2014/Pn. Tbt.). *Jurnal Hukum Responsif*, 5(5), 1 12.

Tanjung, I. U. (2018). Studi Komparative Pendirian Negara Khilafah Di Indonesia. *Jurnal Penelitian Medan Agama*.