

Pemutusan Hubungan Kerja Atas Kesalahan Berat Setelah Pasal 158 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Dicabut Oleh Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 012/PUU-I/2003

Rahmat GM Manik

Advokat Pekanbaru

E-mail: gm_manik09@yahoo.com

Abstract

Article 158 Paragraph (1) of the Employment Act has been repealed by the Constitutional Court in Decision NO.012/PUU-I/2003. Then legal vacuum concerning Termination of Employment for major offenses. Government issued Circular Letter No.SE-13/MEN/SJ-HK/I/2005, which states the Firm Termination due to severe error, can be done after decision of the criminal judge finalized. This type of research is normative. Data were analyzed qualitatively, concluding with the deductive method of thinking. Results First, the concept of Termination On serious mistakes After Section 158 of the Employment Act is repealed by the Constitutional Court Termination Of workers who make mistakes should heavy Decision Criminal Justice Stay. While the workers who perform heavy Mistake that are not criminal acts lack a legal basis. Second, the concept of Termination On serious mistakes After Section 158 of the Employment Act repealed by the Constitutional Court illustrate the lack of protection for workers who perform heavy errors beyond the provisions of Criminal.

Keywords: Termination of Employment, Serious Mistake, Legal Protection

Abstrak

Pasal 158 Ayat (1) UU Ketenagakerjaan telah dicabut oleh MK melalui putusan No.012/PUU-I/2003. Dengan demikian terjadi kekosongan hukum mengenai PHK karena kesalahan berat. Pemerintah menerbitkan SE No.SE-13/MEN/SJ-HK/I/2005, yang menyatakan Pengusaha yang melakukan PHK karena kesalahan berat, dapat dilakukan setelah ada putusan hakim pidana berkekuatan tetap. Jenis penelitian adalah normatif. menganalisis hukum yang tertulis. Data dianalisis secara kualitatif, penarikan kesimpulan dengan metode berfikir deduktif. Hasil Pertama, Konsep PHK Atas Kesalahan Berat Setelah Pasal 158 UU Ketenagakerjaan dicabut oleh MK yaitu PHK Terhadap pekerja yang melakukan kesalahan berat harus ada Putusan Hakim Pidana Tetap. Sementara terhadap pekerja yang melakukan kesalahan berat yang bukan tindak pidana tetapi diatur sebagai kesalahan berat belum memiliki dasar hukum. Kedua, Konsep PHK Atas Kesalahan Berat Setelah Pasal 158 UU Ketenagakerjaan dicabut Oleh MK menggambarkan tidak adanya perlindungan terhadap pekerja yang melakukan kesalahan berat diluar ketentuan Pidana.

Kata kunci: PHK, Kesalahan Berat, Perlindungan Hukum

PENDAHULUAN

Manusia memiliki kebutuhan yang beranekaragam, untuk dapat memenuhi semua kebutuhan tersebut manusia dituntut untuk bekerja. Baik pekerjaan yang diusahakan sendiri maupun bekerja pada orang lain. Pekerjaan yang diusahakan sendiri maksudnya adalah bekerja atas modal dan tanggung jawab sendiri. Sedangkan bekerja pada orang lain maksudnya adalah bekerja dengan bergantung pada orang lain yang memberi perintah dan mengutusnyanya. Karena ia harus tunduk dan patuh pada orang lain yang memberikan pekerjaan tersebut (Asikin, 2004: 1).

Menurut Pasal 3 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Selanjutnya disebut UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan), pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Perkembangan Hukum yang terjadi dalam kepustakaan hukum yang mengatur tentang hubungan hukum antara pekerja dengan pengusaha yang semula disebut dengan hukum perburuhan, namun dalam perkembangannya lebih dikenal dengan sebutan hukum pekerjaan (Husni, 2003: 16).

Di dalam melaksanakan hubungan kerja tersebut terkadang terjadi suatu perselisihan antara pekerja dengan pengusaha. Hal tersebut apabila tidak bisa diselesaikan dengan baik akan menimbulkan sesuatu yang tidak diharapkan seperti Pemutusan Hubungan Kerja (selanjutnya disebut-PHK) yang dilakukan oleh pengusaha terhadap pekerja. PHK oleh pengusaha ialah PHK dimana kehendak atau prakarsanya berasal dari pengusaha, karena adanya kesalahan yang dilakukan oleh pekerja atau mungkin karena faktor lain seperti pengurangan tenaga kerja, perusahaan tutup karena rugi, perubahan status dan sebagainya (Khakim, 2007: 191).

Sehubungan dengan akibat yang ditimbulkan dengan adanya PHK itu khususnya bagi buruh dan keluarganya, Imam Soepomo dalam Khakim (2007: 174-175) menulis, dikatakan bahwa pemutusan hubungan kerja bagi buruh merupakan permulaan dari segala pengakhiran, permulaan dari berakhirnya mempunyai pekerjaan, permulaan dari berakhirnya kemampuan membiayai keperluan hidup sehari-hari baginya dan keluarganya, permulaan dari berakhirnya kemampuan menyekolahkan anak-anak dan sebagainya.

PHK dapat terjadi atas inisiatif dari pihak pengusaha ataupun buruh/pekerja. PHK yang dilakukan oleh pihak pengusaha kepada buruh/pekerja dapat disebabkan oleh

berbagai macam alasan, seperti pengunduran diri, mangkir, perubahan status perusahaan, perusahaan pailit, pekerja meninggal, pekerja memasuki usia pensiun, dan atau karena pekerja telah melakukan kesalahan berat sebagaimana diatur dalam Pasal 158 Ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Buruh/pekerja yang terbukti telah melakukan kesalahan berat maka pengusaha dapat melakukan PHK Sepihak tanpa adanya penetapan dari Lembaga Penyelesaian Hubungan Industrial, selama didukung dengan bukti sebagaimana berbunyi pada Pasal 158 Ayat (2) UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, yaitu :

- 1) Pekerja/buruh tertangkap tangan;
- 2) ada pengakuan dari Pekerja/ buruh yang bersangkutan, atau;
- 3) bukti lain berupa laporan kejadian yang dibuat oleh pihak yang berwenang di perusahaan yang berwenang di perusahaan yang bersangkutan dan didukung oleh sekurang-kurang dua orang saksi.

Tetapi ketentuan Pasal 158 ini telah dicabut oleh Mahkamah Konstitusi melalui putusan Nomor 012/PUU-I/2003. Dengan dicabutnya ketentuan Pasal 158 tersebut, telah terjadi kekosongan hukum mengenai PHK karena alasan kesalahan berat. Untuk menutupi hal tersebut Pemerintah melalui Kemanakertrans menerbitkan Surat Edaran Nomor SE-13/MEN/SJ-HK/I/2005. Ketentuan dalam Angka 3 huruf a berkaitan dengan Pasal 158 berbunyi: Pengusaha yang akan melakukan PHK dengan alasan pekerja/buruh melakukan kesalahan berat, maka PHK dapat dilakukan setelah ada putusan hakim pidana yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap.

Dengan dicabutnya Pasal 158 UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan oleh Mahkamah Konstitusi dan diterbitkannya Surat Edaran Nomor SE-13/MEN/SJ-HK/I/2005, maka telah terpenuhinya perlindungan hukum terhadap pekerja yang di PHK karena melakukan kesalahan berat harus melalui pengadilan dan memiliki kekuatan hukum pidana tetap (Inkrah). Melalui ketentuan tersebut Mahkamah Konstitusi dan pemerintah mengedepankan prinsip praduga tak bersalah (*presumption of innocence*), sehingga pekerja yang melakukan perbuatan pidana, tidak dapat di PHK sebelum memiliki putusan pengadilan berkekuatan hukum tetap.

Tetapi dalam praktik dan pelaksanaannya, bahwa kesalahan berat yang terjadi dan juga terdapat dalam peraturan perusahaan ataupun perjanjian kerja bersama antara pekerja/buruh dan perusahaan, tidak hanya dalam lingkup hukum pidana. Pasal 158 UU

No. 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan fokus terhadap kesalahan berat pidana (KUHP), kemudian Pasal tersebut dicabut Mahkamah Konstitusi, dan terbit Surat Edaran Kemenakertrans yang pada intinya menetapkan perusahaan untuk melakukan PHK terhadap pekerja/buruh yang melakukan kesalahan berat harus memiliki putusan hakim pidana yang mempunyai kekuatan hukum tetap.

Menyikapi putusan Mahkamah Konstitusi No. 12/PUU-I/2003 tersebut, agar tidak terjadi kekosongan hukum yang menyebabkan tidak adanya kepastian hukum, Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi menerbitkan Surat Edaran (SE) Menakertrans No. SE-13/MEN/SJ-HK/I/2005 tentang putusan Mahkamah Konstitusi dengan hak *Judicial Review* UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terhadap UUD 1945. Terbitnya surat edaran tersebut merupakan jawaban dan respon atas kekhawatiran pengusaha mengenai kewajiban mereka untuk membayar upah pekerja mereka yang ditahan karena melakukan kesalahan berat.

Pada Butir 3 huruf a surat edaran Menakertrans No. SE-13/MEN/SJ-HK/I/2005 dinyatakan tegas bahwa pengusahaan yang akan melakukan PHK dengan alasan pekerja/buruh melakukan kesalahan berat, maka PHK dapat dilakukan setelah ada putusan hakim pidana yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap. Dalam butir 3 huruf b surat edaran Menakertrans tersebut ditetapkan apabila buruh ditahan pihak berwajib dan pekerja/buruh tidak dapat melaksanakan pekerjaannya sebagaimana mestinya, maka berlaku Pasal 160 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Putusan yang relevan mengenai kesalahan berat di luar perbuatan pidana ialah putusan Kasasi Mahkamah Agung Nomor : 49K/Pdt.Sus/2013 yang merupakan upaya hukum dari para pihak atas putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kelas IA Bandung Nomor : 18/G/2012/PHI.PN.BDG. Antara para pihak, Otang Sujana selaku penggugat dan pemohon I, dan PT. Himalaya Tunas Texindo, selaku perusahaan, tergugat dan pemohon kasasi II.

Dengan terbitnya putusan Kasasi Mahkamah Agung Nomor : 49K/Pdt.Sus/2013 ini mencabut putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung, No. 18/G/2012/PHI.PN.BDG. telah terjadi perbedaan pandangan majelis hakim dalam pertimbangan hukumnya mengenai kesalahan merokok dalam perusahaan yang dimana merokok ditetapkan sebagai kesalahan berat dalam PKB. Sementara di dalam Surat edaran Kemenakertrans Nomor SE-13/MEN/SJ-HK/I/2005 yang mengisi

kekosongan pasca ketentuan Pasal 158 ini dicabut oleh Mahkamah Konstitusi melalui putusan Nomor 012/PUU-I/2003 dinyatakan bahwa PHK hanya bisa dilakukan setelah adanya putusan Hakim Pidana.

Rumusan Masalah yang relevan dengan penjelasan diatas adalah pertama Bagaimanakah konsepsi pemutusan hubungan kerja atas kesalahan berat setelah Pasal 158 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dicabut oleh putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 012/PUU-I/2003? Kedua, Apakah konsepsi pemutusan hubungan kerja atas kesalahan berat tersebut telah memberikan perlindungan hukum bagi pekerja/buruh?

Adapun tujuan dari penulisan ini adalah Pertama, Untuk mengetahui Konsepsi Pemutusan Hubungan Kerja Atas Kesalahan Berat Berdasarkan Pasal 158 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasca Dicabut Oleh Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 012/PUU-I/2003. Kedua, Untuk Mengetahui konsepsi pemutusan hubungan kerja atas kesalahan berat tersebut telah memberikan perlindungan hukum bagi pekerja/buruh.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian hukum normatif yaitu penelitian hukum kepustakaan, karena menjadikan bahan kepustakaan sebagai tumpuan utama (Soekanto dan Mamudji, 2003: 23). Tipe penelitian hukum normatif ini meliputi asas-asas hokum dan sinkronisasi hukum, yaitu melihat asas-asas dalam hukum ketenagakerjaan dan perbandingan hukum konsepsi PHK antara berlakunya Pasal 158 UU Ketenagakerjaan dan setelah dicabutnya Pasal 158 tersebut. Dalam penelitian hukum normatif ini penulis melakukan penelitian terhadap asas-asas hukum yang bertitik tolak dari bidang-bidang tata hukum tertentu, dengan cara mengadakan identifikasi terlebih dahulu terhadap kaidah-kaidah hukum yang telah dirumuskan di dalam perundang-undangan tertentu (Soekanto dan Mamudji, 2003: 15).

Di lihat dari sifatnya, penelitian ini bersifat deskriptif, yaitu bertujuan menggambarkan secara tepat sifat-sifat suatu individu, keadaan, gejala atau kelompok tertentu, atau untuk menentukan penyebaran suatu gejala, atau untuk menentukan ada tidaknya hubungan antara suatu gejala dengan gejala lain dalam masyarakat (Amirudin dan Asikin, 2010: 25).

Dalam penelitian hukum normatif sumber datanya adalah data sekunder. Data sekunder pada penelitian ini dibedakan menjadi 3 (tiga):

- 1) Bahan Hukum Primer yaitu bahan hukum yang bersifat pokok yang menjadi acuan dasar penulisan ini, yaitu semua peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan judul penelitian. Dalam penulisan Proposal ini penulis menggunakan beberapa contoh bahan hukum primer, yakni Putusan, Undang-Undang dan KUHPerdara.
- 2) Bahan Hukum Sekunder adalah bahan pustaka yang erat kaitannya dengan bahan hukum primer yang dapat membantu menganalisa serta memahami bahan hukum primer tersebut. Bahan hukum primer ini dapat berupa rancangan undang-undang, hasil penelitian, penerbitan pemerintah, teori-teori hukum, karya tulis dari kalangan ahli hukum dan lain sebagainya. Bahan hukum sekunder yang penulis pergunakan dalam penelitian ini adalah berupa karya-karya tulis dari kalangan ahli-ahli hukum nasional khususnya hukum perdata.
- 3) Bahan Hukum Tertier, yaitu bahan-bahan yang memberikan petunjuk maupun penjelasan tentang bahan hukum primer dan sekunder. Contohnya adalah kamus hukum.

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara penelitian kepustakaan (*Library Research*), yaitu penelitian yang dilakukan dengan cara meneliti bahan pustaka untuk memperoleh data sekunder berupa buku-buku baik koleksi pribadi maupun dari perpustakaan, artikel-artikel baik yang diambil dari media cetak maupun media elektronik, dokumen-dokumen pemerintah, termasuk peraturan perundang-undangan diteliti.

Penelitian ini menggunakan analisis hukum secara kualitatif. Artinya adalah semua data yang telah diperoleh kemudian disusun secara sistematis untuk selanjutnya dianalisis berdasarkan peraturan perundang-undangan, pandangan para ahli, serta hasil penelitian kepustakaan dan hasil penelitian yang telah penulis kerjakan. Dalam menarik kesimpulan dapat digunakan metode berpikir deduktif yaitu suatu cara berpikir yang menarik kesimpulan dari suatu pernyataan atau dalil yang bersifat umum menjadi pernyataan atau kasus yang bersifat khusus.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Konsepsi Pemutusan Hubungan Kerja Atas Kesalahan Berat Setelah Pasal 158 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Dicabut Oleh Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 012/PUU-I/2003

Defenisi tentang konsep banyak diungkapkan oleh para ahli dan tampaknya belum ada defenisi yang disepakati secara umum. Konsepsi sering dianalogikan dengan ide. Dalam kamus Bahasa Indonesia, konsep diartikan sebagai rancangan atau buram surat, ide atau pengertian yang diabstrakkan dari peristiwa konkrit, gambaran mental dari objek, proses ataupun yang ada diluar bahasa yang digunakan untuk memahami hal- hal lain.

Ausubel mengungkapkan bahwa “Konsep adalah benda-benda, kejadian-kejadian, situasi-situasi, atau ciri-ciri yang memiliki ciri khas dan yang terwakili dalam setiap budaya oleh suatu tanda atau simbol (*objects, events, situations, or properties that possess common critical attributcs and are designated in any given culture by some accepted sign or symbol*). Berg mengungkapkan bahwa “Konsep merupakan abstraksi dari ciri-ciri sesuatu yang mempermudah komunikasi antara manusia dan yang memungkinkan manusia herfikir (bahasa adalah alat berfikir)” (Djamarah, 2008: 29).

Menurut Bahri Konsep adalah satuan arti yang mewakili sejumlah objek yang mempunyai ciri yang sama. Orang yang memiliki konsep mampu mengadakan abstraksi terhadap objek-objek yang dihadapi, sehingga objek-objek ditempatkan dalam golongan tertentu. Objek-objek dihadirkan dalam kesadaran orang dalam bentuk representasi mental tak berperaga. Konsep sendiri pun dapat dilambangkan dalam bentuk suatu kata (lambang bahasa) (Djamarah, 2008: 30). Sementara Nurachmad (2009: 63) mengartikan bahwa pemutusan hubungan kerja merupakan pengakhiran hubungan kerja suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja dan pengusaha.

Jadi konsep adalah sebuah ide abstrak, gagasan yang mendasari suatu objek yang di tuangkan dalam suatu istilah yang digunakan untuk memahami hal-hal lain dalam suatu fenomena, sehingga ide abstrak atau gagasan tersebut dapat dimengerti oleh orang lain dengan jelas.

Setiap konsep memiliki tafsiran yang berbeda-beda di setiap individu yang memahaminya, tafsiran seseorang terhadap suatu konsep di sebut konsepsi (Mariawan,

2002: 30). Menurut Duit (1996: 18), konsepsi adalah representasi mental mengenai ciri-ciri dunia luar atau domain-domain teoritik. Konsepsi merupakan perwujudan dari interpretasi seseorang terhadap suatu obyek yang diamatinya yang sering bahkan selalu muncul sebelum pembelajaran, sehingga sering diistilahkan konsepsi prapembelajaran. Konsepsi prapembelajaran dapat dibedakan menjadi dua kelompok, yaitu prakonsepsi (*preconception*) dan miskonsepsi (*misconception*).

Berdasarkan pengertian hubungan kerja tersebut maka hubungan kerja adalah bentuk hubungan hukum lahir atau tercipta setelah adanya perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha (Lalu, 2006: 53). Hubungan kerja yang dianut di Indonesia adalah sistem hubungan industrial Pancasila yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan jasa (pekerja, pengusaha, dan pemerintah) yang didasarkan atas nilai-nilai dari keseluruhan sila-sila dari Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945 (Asikin, 2006: 238).

PHK dapat terjadi atas inisiatif dari pihak pengusaha maupun dari pekerja/buruh, akan tetapi dalam prakteknya PHK itu sebagian besar datangnya dari pihak pengusaha (Asikin, 2006: 28). PHK oleh pengusaha terhadap pekerja/buruh dapat disebabkan berbagai macam alasan, seperti mangkir, perubahan status perusahaan, perusahaan tutup, perusahaan pailit, atau karena pekerja/buruh telah melakukan kesalahan berat sebagaimana diatur dalam ketentuan Pasal 158 ayat (1) UU Ketenagakerjaan.

Berdasarkan ketentuan pada Pasal 158 ayat (1) UU Ketenagakerjaan yang berbunyi, “Pengusaha dapat memutuskan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh dengan alasan pekerja/buruh telah melakukan kesalahan berat bahwa, pekerja/buruh yang terbukti telah melakukan kesalahan berat” maksud ketentuan ini menyatakan bahwa pengusaha dapat melakukan PHK secara sepihak apabila pekerja/buruh terbukti melakukan kesalahan berat.

Jenis kesalahan berat lainnya dapat diatur dalam PP/PKB, tetapi apabila terjadi PHK karena kesalahan berat (dalam PP/PKB) tersebut, harus mendapat izin dari lembaga yang berwenang. Demikian juga sebelum melakukan PHK, harus terlebih dahulu melalui mekanisme yang ditentukan, misalnya dengan memberi surat peringatan (baik berturut-turut, atau surat peringatan pertama dan terakhir) untuk jenis kesalahan berat yang ditentukan Peraturan Perusahaan/Peraturan Kerja Bersama (Sutedi, 2009: 74).

Pengaturan pemutusan hubungan kerja, tak lepas dari adanya benturan dan permasalahan antara buruh dan pengusaha, yang nantinya juga akan bersinggungan dengan hak-hak yang akan diterima oleh para buruh diantaranya berupa hak mendapatkan pesangon, hak penghargaan masa kerja, dan hak uang pengganti. Akan tetapi, pemberian hak tersebut tetap memiliki prasyarat dan alasan seseorang melakukan atau dilakukan pemutusan hubungan kerja yang dibahas secara khusus dalam Bab XII UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menegaskan bahwa seseorang (buruh) tidak berhak mendapatkan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja maupun uang pengganti apabila ia di PHK berdasarkan kesalahan berat sebagaimana tercantum dalam pasal 158 UU No.13 tahun 2003.

Konsepsi Pemutusan Hubungan kerja yang terdapat dalam Pasal 108 UU No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, sebelum pasal ini dicabut oleh mahkamah konstitusi menjadi dasar hukum bagi pengusaha untuk melakukan Pemutusan Hubungan Kerja.

Penulis tidak menemukan definisi yang pasti tentang kesalahan berat yang dimaksud. Sekalipun demikian, secara denotatif Pasal 158 ayat (1) pada huruf a sampai j telah memerinci jenis-jenis kesalahan berat yang dapat mengakibatkan PHK dan apa yang harus dilakukan oleh pengusaha manakala terjadi kesalahan itu dilakukan oleh pekerja/buruh. Contohnya adalah apabila pekerja/buruh melakukan penipuan, pencurian, atau pengggelapan barang dan/atau uang milik perusahaan; atau buruh memberikan keterangan palsu atau yang dipalsukan sehingga merugikan perusahaan; atau mabuk, meminum minuman keras; atau melakukan perbuatan asusila atau perjudian di lingkungan kerja; atau menyerang, menganiaya, mengancam, atau mengintimidasi teman sekerja atau pengusaha di lingkungan kerja; dan seterusnya. Kesalahan berat itu harus didukung dengan bukti, yakni pekerja/buruh tertangkap tangan, atau ada pengakuan dari pekerja/buruh yang bersangkutan, atau bukti lain berupa laporan kejadian yang dibuat oleh pihak yang berwenang di perusahaan yang bersangkutan dan didukung oleh sekurang-kurangnya dua alat saksi.

Berdasarkan Penjabaran di atas, maka dapat Penulis Gambarkan Konsepsi Pemutusan Hubungan Kerja karena kesalahan berat saat Pasal 158 UU 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan masih berlaku, dan menjadi dasar hukum bagi pengusaa untuk melakukan PHK kepada pekerja karena melakukan kesalahan berat. Ketika Pasal 158

UU 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ini masih berlaku, maka berdasarkan ketentuan bahwa pengusaha atas dasar kesalahan berat itu bisa langsung melakukan PHK kepada pekerja, tetapi harus didukung dengan bukti, yakni pekerja/buruh tertangkap tangan, atau ada pengakuan dari pekerja/buruh yang bersangkutan, atau bukti lain berupa laporan kejadian yang dibuat oleh pihak yang berwenang di perusahaan yang bersangkutan dan didukung oleh sekurang-kurangnya dua alat saksi.

Keadaan seperti penulis gambarkan di atas tentu melanggar asas praduga tak bersalah, karena tanpa melalui peradilan, seorang pekerja sudah divonis bersalah, dan langsung di PHK. Indonesia adalah negara hukum, sehingga kesalahan yang sebagaimana ditentukan dalam Pasal 158 UU No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.

Menyikapi putusan Mahkamah Konstitusi No. 12/PUU-I/2003 tersebut, agar tidak terjadi kekosongan hukum yang menyebabkan tidak adanya kepastian hukum, Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi menerbitkan Surat Edaran (SE) Menakertrans No. SE-13/MEN/SJ-HK/I/2005 tentang putusan Mahkamah Konstitusi dengan hak *Judicial Review* UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terhadap UUD 1945. Terbitnya surat edaran tersebut merupakan jawaban dan respon atas kekhawatiran pengusaha mengenai kewajiban mereka untuk membayar upah pekerja/buruh mereka yang ditahan karena melakukan kesalahan berat (www.hukumonline.com).

Pada Butir 3 huruf a surat edaran Menakertrans No. SE-13/MEN/SJ-HK/I/2005 dinyatakan tegas bahwa pengusaha yang akan melakukan PHK dengan alasan pekerja/buruh melakukan kesalahan berat, maka PHK dapat dilakukan setelah ada putusan hakim pidana yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap.

Fenomena saat ini yang terjadi adalah, adanya pengaturan kesalahan berat yang bukan merupakan ketentuan pidana, seperti yang telah penulis jabarkan pada contoh putusan di atas, dimana keberadaan SE Kemakertrans No. SE-13/MEN/SJ-HK/I/2005 hanya melindungi terhadap ketentuan kesalahan berat yang merupakan tindak pidana, sedangkan terhadap kesalahan berat yang bukan merupakan tindak pidana, sama sekali tidak diatur, sehingga ini menjadi celah bagi pengusaha untuk melakukan PHK karena kesalahan berat yang bukan merupakan tindak pidana kepada pekerja tanpa melalui suatu proses yang adil.

Bahwa ternyata Konsepsi yang timbul dari Kronologis dicabutnya Pasal 158 UU No. 13 tentang Ketenagakerjaan oleh Mahkamah Konstitusi, diterbitkannya SE Menakertrans No. SE-13/MEN/SJ-HK/I/2005 tidak memberi perlindungan hukum kepada pekerja.

Pertama, masih menjadi perdebatan bagi hakim mengenai kedudukan kesalahan berat yang dicabut Mahkamah Konstitusi pada pasal 158 UU Ketenagakerjaan, dan keberadaan pengaturan kesalahan berat pada perjanjian Kerja dan Perjanjian Kerja bersama. Ada hakim yang memandang bahwa SE Kemakertrans No. SE-13/MEN/SJ-HK/I/2005 hanya berlaku bagi Kesalahan berat yang diatur dalam UU ketenaga kerjaan.

Kedua, SE Kemakertrans No. SE-13/MEN/SJ-HK/I/2005 hanya mengatur ketentuan Eks Pasal 158 UU ketenagakerjaan, dan ditegaskan dalam SE tersebut bahwa PHK hanya bisa dilakukan setelah adanya putusan Hakim Pidana tetap.

Maka, Pemutusan Hubungan Kerja Atas Kesalahan Berat Setelah Pasal 158 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Dicabut Oleh Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 012/PUU-I/2003 adalah perlindungan hukum terhadap pekerja yang melakukan kesalahan berat tindak pidana, sementara terhadap pekerja yang melakukan kesalahan berat yang bukan tindak pidana tetapi diatur sebagai kesalahan berat didalam perjanjian kerja.

Konsepsi Pemutusan Hubungan Kerja Atas Kesalahan Berat Telah Memberikan Perlindungan Hukum Bagi Pekerja/Buruh

Mengingat kedudukan tenaga kerja yang lebih rendah daripada pengusaha, maka perlu adanya campur tangan pemerintah untuk memberikan perlindungan hukum. Perlindungan hukum menurut Philipus sebagaimana dikutip Asri Wijayanti, yakni, Selalu berkaitan dengan kekuasaan. Ada dua kekuasaan yang selalu menjadi perhatian, yakni Kekuasaan Pemerintah dan kekuasaan ekonomi. Dalam hubungan dengan kekuasaan pemerintah, permasalahan perlindungan hukum bagi rakyat (yang diperintah), terhadap pemerintah (yang memerintah). Dalam hubungan dengan kekuasaan ekonomi, permasalahan perlindungan hukum adalah perlindungan bagi si lemah (ekonomi) terhadap si kuat (ekonomi), misalnya perlindungan bagi tenaga kerja terhadap pengusaha” (Sutedi, 2009: 10).

Berdasarkan uraian mengenai hakikat hukum ketenagakerjaan di atas, maka menjadi dasar dalam pemberian perlindungan hukum bagi tenaga kerja. Perlindungan Hukum tenaga kerja dibagi menjadi tiga macam, yaitu:

- 1) Perlindungan ekonomis, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk penghasilan yang cukup termasuk bila tenaga kerja tidak mampu bekerja diluar kehendaknya.
- 2) Perlindungan sosial, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk jaminan kesehatan kerja dan kebebasan berserikat dan perlindungan hak untuk berorganisasi.
- 3) Perlindungan teknis, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk keamanan dan keselamatan kerja (Asikin, 2004: 76).

Ketiga jenis perlindungan di atas mutlak harus dipahami dan dilaksanakan sebaik-baiknya oleh pengusaha sebagai pemberi kerja. Jika pengusaha melakukan pelanggaran, maka peran pemerintah, pemerintah provinsi dan pemerintah kabupaten/kota untuk melakukan pembinaan dan pengawasan sesuai dengan kewenangannya, termasuk juga penegakan hukum melalui prosedur dan mekanisme yang berlaku.

Perlindungan hukum terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar tenaga kerja dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan dunia usaha.

Ada beberapa objek perlindungan tenaga kerja yang diatur di dalam UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, dalam hal ini yang dikaji adalah perlindungan hukum atas pelanggaran berat yang belum memiliki kekuatan hukum pidana tetap, tetapi pekerja telah di PHK. Seperti ketentuan dalam Pasal 158 UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang kemudian di cabut oleh Mahkamah Konstitusi melalui putusan No. 012/PUU-I/2003. dan diterbitkannya Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor SE-13/MEN/SJ-HK/I/2005 yang mengatur mengenai kesalahan berat.

Bahwa dalam hal pemutusan hubungan kerja harus ada penetapan putusan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial, dalam hal ini adalah pengadilan hubungan industrial. Hal tersebut jelas dimuat dalam UU No. 13 Tahun 2003 Tentang

Ketenagakerjaan, yaitu pasal 152: Ayat (1); Permohonan penetapan pemutusan hubungan kerja diajukan secara tertulis kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial disertai alasan yang menjadi dasarnya. Ayat (2); Permohonan penetapan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dapat diterima oleh lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial apabila telah diundangkan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 151 ayat (2) UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Ayat (3); Penetapan atas permohonan pemutusan hubungan kerja hanya dapat diberikan oleh lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial jika ternyata maksud untuk memutuskan hubungan kerja telah dirundingkan, tetapi perundingan tersebut tidak menghasilkan kesepakatan (Pasal 152 UU No 13 Tahun 2003).

Hal yang telah dijelaskan dalam UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan bahwa status pemutusan hubungan kerja sah apabila ada penetapan putusan dari pengadilan hubungan industrial. Jadi selama belum ada putusan dari pengadilan hubungan industrial buruh/pekerja tetap melaksanakan kewajibannya. Hal ini jelas diuraikan dalam UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, pasal 155 ayat (2): “Bahwa, Selama putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum ditetapkan, baik pengusaha maupun pekerja/buruh harus tetap melaksanakan segala kewajibannya”. Permasalahannya pihak perusahaan dapat melakukan penyimpangan terkait dengan Pasal 155 Ayat 2 UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan tersebut, yaitu dengan tindakan skorsing.

Pasal 155 Ayat 3 UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa: “Pengusaha dapat melakukan penyimpangan terhadap ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Ayat (2) berupa tindakan skorsing kepada pekerja/buruh yang sedang dalam proses pemutusan hubungan kerja dengan tetap wajib membayar upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima pekerja/buruh”.

Perlindungan hukum adalah memberikan pengayoman kepada hak asasi manusia yang dirugikan orang lain dan perlindungan tersebut diberikan kepada masyarakat agar mereka dapat menikmati semua hak-hak yang diberikan oleh hukum atau dengan kata lain perlindungan hukum adalah berbagai upaya hukum yang harus diberikan oleh aparat penegak hukum untuk memberikan rasa aman, baik secara pikiran maupun fisik dari gangguan dan berbagai ancaman dari pihak manapun (Rahardjo, 2000: 53).

Hadjon (2011: 10) berpendapat bahwa perlindungan hukum adalah suatu tindakan untuk melindungi atau memberikan pertolongan kepada subyek hukum, dengan menggunakan perangkat-perangkat hukum. Terkait dengan perlindungan hukum tersebut maka tenaga kerja juga berhak untuk mendapatkan perlindungan hukum. “Tujuan perlindungan hukum tenaga kerja adalah untuk menjamin berlangsungnya sistem hubungan kerja secara harmonis tanpa di sertai adanya tekanan dari pihak yang kuat kepada pihak yang lemah.

UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan mengatur tentang kesalahan berat yang ditujukan kepada buruh yang melakukan pelanggaran ketenagakerjaan. Pada prakteknya, pasal kesalahan berat ini menimbulkan ketidakpastian hukum bagi buruh. Sebab, pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) sepihak tanpa adanya putusan pengadilan. Kondisi inilah yang yang menyebabkan Pasal 158 UU Ketenagakerjaan diujikan ke Mahkamah Konstitusi (MK).

Penegakan hukum perburuhan yang berdimensi publik-privat memang sangat kompleks dan tidak semudah hukum publik lainnya. Oleh karena itu, peran institusi penegak hukum, dalam hal ini Pengadilan Hubungan Industrial dan Mahkamah Agung yang mengadili kasus-kasus perburuhan untuk konsisten menerapkan asas-asas hukum perburuhan sangat penting. Juga mensinergikan pertimbangan hakim dengan putusan Mahkamah Konstitusi yang mengoreksi norma UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, khususnya Pasal tentang kesalahan berat. Buruh sudah mengalami kondisi timpang dan sulit dengan keadannya. Jika ditambah dengan institusi penegak hukum yang tidak konsekuen menerapkan hukum, hal ini merupakan bentuk ketidakadilan bertubi-tubi yang dibebankan pada buruh.

Dari kasus-kasus yang ada dalam Putusan Mahkamah Agung pun, masih sedikit Penemuan norma hukum di luar UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang dilakukan oleh Mahkamah Agung. Hal ini menjadi agenda tersendiri untuk semakin menambah kapasitas dan pengetahuan hakim.

Konsep Pemutusan Hubungan Kerja Atas Kesalahan Berat Setelah Pasal 158 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Dicabut Oleh Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 012/PUU-I/2003 belummengatur perlindungan terhadap pekerja yang melakukan kesalahan berat yang bukan tindak pidana.

SIMPULAN

Konsepsi Pemutusan Hubungan Kerja Atas Kesalahan Berat Setelah Pasal 158 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Dicabut Oleh Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 012/PUU-I/2003 adalah perlindungan hukum terhadap pekerja yang melakukan kesalahan berat berupa tindak pidana dengan ketentuan adanya Putusan Hakim Pidana Tetap. Sementara terhadap pekerja yang melakukan kesalahan berat yang bukan merupakan tindak pidana tetapi diatur sebagai kesalahan berat dalam Peraturan Perusahaan belum memiliki dasar hukum pengaturannya. Sehingga Konsepsi yang ada belum mengatur mengenai Kesalahan berat diluar tindak Pidana.

Konsep Pemutusan Hubungan Kerja Atas Kesalahan Berat Setelah Pasal 158 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Dicabut Oleh Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 012/PUU-I/2003 menggambarkan tidak adanya perlindungan hukum terhadap pekerja yang melakukan kesalahan berat diluar ketentuan Pidana. Karena yang mendapat perlindungan adalah Pekerja yang melakukan kesalahan berat berupa tindak pidana, sedangkan bagi pekerja yang melakukan kesalahan diluar ketentuan Pidana tidak mendapatkan perlindungan hukum.

DAFTAR PUSTAKA

- Amirudin dan Zainal Asikin, 2010, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, Rajawali Pers, Jakarta.
- Asikin, Zainal, Dkk, 2004, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Bahri Djamarah, 2008, Syaiful. *Psikologi Belajar*. PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Duit, R. *Preconception and misconception. Dalam Corte, E. D., & Weinert, F. (eds.): International Encyclopedia of Developmental and Instructional Psychology*, Pergamon, 1996, New York.
- Fuady, Munir, 2007, *Dinami Teori Hukum*, Ghalia Indonesia Bogor.
- Husni, Lalu, 2003, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- _____, 2006, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.

- _____, 2002, *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Made I Mariawan, 2002, "Strategi Konflik Kognitif Sebagai Strategi Perubahan Konseptual Dalam Pembelajaran Konsep Usaha dan Energi di SUP Negeri 2 Singaraja". *Jurnal Pendidikan dan Pengajaran*, FKIP Negeri Singaraja Departemen Pendidikan Nasional RI. Jakarta.
- Khakim, Abdul, 2007, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia (Berdasarkan Undang- Undang Nomor 13 Tahun 2003) Edisi Revisi*, PT Citra Aditya Bakti, Bandung.
- M. Hadjon, Philipus, 2011, *Pengantar Hukum Administrasi Indonesia*, Gajah Mada University Press, Yogyakarta.
- Mahmud Marzuki, Peter , 2008, *Pengantar Ilmu Hukum*, Kencana Pranada Media Group, Jakarta.
- Nurachmad, Much, 2009, *Cara Menghitung Upah Pokok, Uang Lembur, Pesangon, dan Dana Pensiun*, Visimedia, Jakarta.
- Rahardjo, Satijipto, 2000, *Ilmu Hukum*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung.
- _____ dan Sri Mamudji, 2003, *Penelitian Hukum Normatif, Suatu Tinjauan Singkat*, PT. Raja Grafindo, Jakarta.
- Sutedi, Adrian, 2009, *Hukum Perburuhan*, Sinar Grafika, Jakarta.
- Tjokroamidjoyo, Bintaro, 1998, *Teori dan Strategi Pembangunan Nasional*, Haji Masagung, Jakarta.
- Wijayanti, Asri, 2009, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta.