

PENYELESAIAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA KARENA KESALAHAN BERAT PASCA PUTUSAN MAHKAMAH KONSTITUSI NOMOR 012/PUU-I/2004

Agus Suprayogi
Fakultas Hukum Universitas Esa Unggul
Jln. Arjuna Utara No.9, TolTomang, KebunJeruk, Jakarta Barat
suprayogiagus@ymail.com

Abstract

When workers committing a crime in the workplace as the provisions of Article 158 of Labour Law No. 13/2003, then with certain requirements (proof: the workers / laborers caught in the act, no recognition or supported by at least two witnesses) employers can dismiss workers unilaterally, without going through the Industrial Relations Court determination procedures. The Constitutional Court (MK) Decision Number 012 / PUU-I / 2003 has stated that Article 158 of the Labor Law, the Law does not have binding force because it is considered contrary to Article 27 paragraph (1) of the Constitution of 1945. Following the Ruling of the Constitutional Court, Employers can not layoffs before the court ruling general and binding (*inkracht*). Employers response after the Constitutional Court ruling that various kinds. Therefore this study was conducted with normative research methods analytical descriptive with qualitative analysis using document study data collection tool to obtain the documents study secondary data sourced from primary legal materials, secondary and tertiary regarding layoffs Because Mistakes weight Settlement Following the Ruling of the Constitutional Court No. 012 / PUU-I / 2004.

Keywords: Termination, serious mistakes, the Constitutional Court

Abstrak

Bila pekerja melakukan kesalahan berat (tindak pidana) di tempat kerja sebagaimana ketentuan Pasal 158 UU Ketenagakerjaan No. 13/ 2003, maka dengan syarat-syarat tertentu (bukti: pekerja/buruh tertangkap tangan, ada pengakuan atau didukung oleh sekurang-kurangnya 2 orang saksi) pengusaha dapat melakukan PHK sepihak, tanpa melalui prosedur penetapan Pengadilan Hubungan Industrial. Mahkamah Konstitusi (MK) dengan Putusan Nomor 012/PUU-I/2003 telah menyatakan bahwa Pasal 158 UUK, tidak mempunyai kekuatan Hukum mengikat karena dinilai bertentangan dengan Pasal 27 ayat (1) Undang-Undang Dasar 1945. Pasca Putusan MK, Pengusaha tidak bisa melakukan PHK sebelum adanya putusan pengadilan umum yang berkekuatan hukum tetap (*inkracht*). Respon Pengusaha pasca Putusan MK tersebut bermacam macam. Untuk itu penelitian ini dilakukan dengan metode penelitian normatif yang bersifat deskriptif analitis dengan analisis kualitatif dengan menggunakan alat pengumpul data studi dokumen untuk memperoleh data sekunder yang bersumber dari bahan hukum primer, sekunder dan tersier mengenai Penyelesaian PHK Karena Kesalahan Berat Pasca Putusan Mahkamah Konstitusi No. 012/PUU-I/2004.

Kata Kunci : Pemutusan Hubungan Kerja, Kesalahan Berat, Putusan MK

Pendahuluan

Salah satu alasan yang menjadi dasar PHK yang dilakukan pengusaha adalah bila Pekerja melakukan kesalahan berat. Dikatakan sebagai kesalahan berat oleh karena sanksi yang akan dijatuhkan kepada Pekerja bukan lagi Surat Peringatan sebagaimana ketentuan Pasal 161 Undang Undang No. 13 / 2003 tentang

Ketenagakerjaan, akan tetapi sanksi PHK. Bila pekerja melakukan kesalahan berat berupa tindak pidana di tempat kerja sebagaimana ketentuan dalam Pasal 158 UU No. 13 / 2003 tentang Ketenagakerjaan, maka dengan syarat-syarat tertentu (didukung dengan bukti: pekerja/buruh tertangkap tangan, ada pengakuan atau bukti lain dari pihak yang berwenang di perusahaan

dengan didukung oleh sekurang-kurangnya 2 orang saksi) pengusaha dapat melakukan PHK sepihak, tanpa melalui prosedur penetapan dari Pengadilan Hubungan Industrial sebagaimana diatur dalam Pasal 57, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Lembaran Negara RI No. 6 Tahun 2004, Tambahan LNRI No. 4356). Namun sejak tanggal 28 Oktober 2004 Mahkamah Konstitusi (MK) dengan Putusan Nomor 012/PUU-I/2003 telah menyatakan bahwa Pasal 158 UUK, Pasal 160 ayat (1) UUK dan pasal-pasal terkait lainnya tidak mempunyai kekuatan Hukum mengikat karena dinilai oleh MK pasal-pasal tersebut bertentangan dengan Pasal 27 ayat (1) Undang-Undang Dasar 1945 (UUD 1945). Pasca Putusan MK, Pengusaha tidak bisa lagi melakukan PHK terhadap Pekerja yang melakukan kesalahan berat (tindak pidana) di tempat kerja sebelum adanya putusan pengadilan umum yang berkekuatan hukum tetap (*inkracht*) yang menyatakan Pekerja terbukti bersalah telah melakukan tindak pidana di tempat kerja. Pasca putusan MK tersebut, maka secara normatif proses PHK yang disebabkan oleh karena alasan Pekerja melakukan kesalahan berat (tindak pidana) di tempat kerja menjadi berliku dan memakan waktu yang jauh lebih lama karena harus memperoleh putusan terlebih dahulu dari pengadilan pidana yang berkekuatan hukum tetap tentang tindak pidana yang dilakukannya. Jika terbukti baru kemudian diproses PHK nya di Pengadilan Hubungan Industrial setempat. Kepastian waktu penyelesaian PHK terhadap Pekerja tersebut menjadi tidak terduga dan memakan waktu yang lebih lama dan membutuhkan biaya yang lebih besar. Kondisi ini secara logis tidak menggembirakan bagi para pihak yang bersengketa khususnya bagi para Pengusaha yang membutuhkan kepastian waktu yang cepat dengan jumlah biaya yang masuk akal.

Pertimbangan Hukum dalam Putusan MK khususnya yang berkenaan dengan Pasal 158 dan Pasal 160 ayat (1) UUK yang dinyatakan tidak memiliki kekuatan Hukum mengikat, dimaksudkan agar tidak terjadi kerancuan hukum dan diskriminasi dalam hukum yang bertentangan dengan UUD 1945.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah tersebut, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

- 1) Apakah Putusan MK Nomor 012/PUU-I/2003 telah tepat sehingga meniadakan kerancuan hukum dan diskriminasi dalam hukum ?
- 2) Bagaimana respon pengusaha di Jakarta , Bekasi dan Tangerang menyikapi Putusan MK Nomor 012/PUU-I/2003 ?

Untuk memastikannya diperlukan suatu penelitian hukum yang bersifat normatif. Penelitian ini berguna untuk mengetahui apakah Putusan MK Nomor 012/PUU-I/2003 telah tepat dan memadai sehingga tidak ada lagi kerancuan hukum dan diskriminasi dalam hukum yang bertentangan dengan UUD 1945 khususnya dalam penyelesaian perselisihan PHK karena alasan Pekerja melakukan kesalahan berat.

Penelitian ini juga dilengkapi dengan hasil Kuesioner yang berguna untuk mengetahui sikap atau respon pengusaha terhadap putusan MK atas penyelesaian PHK karena pekerja telah melakukan kesalahan berat di tempat kerja. Responden yang kami pilih adalah para Pengusaha yang menjalankan kegiatan usahanya di wilayah DKI Jakarta, Kabupaten/Kota Tangerang dan Kabupaten/Kota Bekasi. Responden kami pilih secara acak (*random purposive*). Kami memilih tiga kota tersebut dikarenakan kota-kota tersebut menjadi basis lokasi industri yang padat karya dengan kwantitas perselisihan PHK yang menonjol dibandingkan dengan kota-kota lain di Indonesia. Berkenaan dengan hal-hal tersebut maka Penulis menuangkan laporan hasil penelitian dimaksud dengan judul; Penyelesaian PHK Pasca Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 012/PUU-I/2003 (Berita Negara RI No. 92 Tahun 2004).

Tipe penelitian ini adalah penelitian normatif yang meneliti norma hukum pemutusan hubungan kerja pasca putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 012/PUU-I/2003. Penelitian ini bersifat deskriptif analitis yang berupaya untuk memberikan gambaran analitis mengenai penyelesaian PHK . Penelitian dilakukan dengan studi dokumen untuk memperoleh data sekunder

yang bersumber dari bahan hukum primer berupa Undang-Undang Ketenagakerjaan, KUHPerduta dan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 012/PUU-I/2003, bahan hukum sekunder yang berupa kutipan-kutipan dari buku-buku yang tercantum dalam daftar pustaka, serta bahan hukum tersier seperti kamus dan majalah. Hasil penelitian dianalisis secara kualitatif, di-mana hasil penelitian disajikan dalam bentuk rangkaian kalimat.

Pembahasan

PHK karena Kesalahan Berat

PHK terhadap pekerja/buruh karena kesalahan berat menurut pasal 158 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tidak diperlukan izin bila memenuhi syarat, yaitu harus didukung dengan bukti sebagai berikut:

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

Bila pekerja/buruh terbukti melakukan kesalahan berat dimaksud, maka pengusaha dapat melakukan PHK terhadap pekerja/buruh tanpa memberikan uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja. Pekerja yang melakukan kesalahan berat berhak atas uang penggantian hak sebagaimana dimaksud dalam Pasal 156 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan/ atau uang pisah yang telah diatur dalam PP atau PKB.

Adapun perbuatan-perbuatan yang termasuk dalam kategori kesalahan berat atau dengan istilah lain yaitu adanya alasan-alasan mendesak atau kesalahan yang dianggap besar, telah diatur dalam berbagai peraturan perundang-undangan sebagai berikut:

1. Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (Nederland, Terjemahan Subekti R. & Tjitrosudibio R)

Dalam Pasal 1603 huruf (o) KUHPerduta terdapat alasan-alasan mendesak yang dilihat dari perbuatan-

perbuatan, sifat-sifat, dan tingkah laku pekerja/buruh yang memberikan hak kepada pengusaha untuk memutus Hubungan Kerja kepada pekerja/buruh secara sepihak bahkan tanpa pemberitahuan kepada pekerja/buruh sekalipun, yaitu:

- 1) apabila si buruh pada waktu menutup perjanjiannya telah menyesatkan si majikan dengan memperlihatkan surat-surat pernyataan yang palsu atau dipalsukan, atau kepada si majikan ini dengan sengaja telah memberikan keterangan-keterangan palsu tentang cara bagaimana Hubungan Kerja yang lama telah berakhir;
- 2) apabila ia ternyata terlalu amat kurang mempunyai kecakapan atau kesanggupan untuk pekerjaan untuk mana ia telah mengikatkan dirinya;
- 3) apabila ia, meskipun telah diperingatkan, masih saja gemar akan mabuk, madat, atau berbuat tingkah laku yang buruk lainnya;
- 4) apabila ia telah melakukan pencurian atau lain-lain kejahatan yang menyebabkan ia tidak patut lagi mendapatkan kepercayaan dari si majikan;
- 5) apabila ia menganiaya, menghina secara kasar atau mengancam secara sungguh si majikan, sanak keluarga atau teman-teman serumah si majikan, atau teman-teman sekerjanya;
- 6) apabila ia membujuk atau mencoba membujuk si majikan, sanak keluarga atau teman-teman serumah si majikan atau teman-teman sekerjanya, untuk melakukan perbuatan-perbuatan yang bertentangan dengan Undang-Undang atau kesusilaan yang baik;
- 7) apabila ia dengan sengaja atau meskipun telah diperingatkan secara sembrono merusakkan milik si majikan atau menerbitkan bahaya yang sungguh-sungguh mengancam milik itu;
- 8) apabila ia dengan sengaja atau meskipun telah diperingatkan, menerbitkan bahaya yang sungguh-

- sungguh mengancam pada dirinya sendiri atau lain-lain orang;
- 9) apabila ia mengumumkan hal-hal istimewa mengenai rumah tangga atau perusahaan majikan yang ia diwajibkan merahasiakan;
 - 10) apabila ia berkeras kepala menolak akan memenuhi perintah-perintah yang patut yang diberikan kepadanya oleh atau atas nama si majikan;
 - 11) apabila ia dengan cara lain sangat melalaikan kewajiban-kewajiban yang oleh perjanjian dibebankan kepadanya;
 - 12) apabila ia karena sengaja atau sembrono telah menjadi tak mampu melakukan pekerjaannya.

2. Undang - Undang Tentang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003

Kesalahan berat yang diatur dalam Pasal 158 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 mencakup perbuatan-perbuatan berikut:

- 1) melakukan penipuan, pencurian, atau penggelapan barang dan/atau uang milik perusahaan;
- 2) memberikan keterangan palsu atau yang dipalsukan sehingga merugikan perusahaan;
- 3) mabuk, meminum minuman keras yang memabukkan, memakai dan atau mengedarkan narkoba, psikotropika, dan zat adiktif lainnya di lingkungan kerja;
- 4) melakukan perbuatan asusila atau perjudian di lingkungan kerja;
- 5) menyerang, menganiaya, mengancam, atau mengintimidasi teman sekerja atau pengusaha di lingkungan kerja;
- 6) membujuk teman sekerja atau pengusaha untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan;
- 7) dengan ceroboh atau sengaja merusak atau membiarkan dalam keadaan bahaya barang milik

- perusahaan yang menimbulkan kerugian bagi perusahaan;
- 8) dengan ceroboh atau sengaja membiarkan teman sekerja atau pengusaha dalam keadaan bahaya di tempat kerja;
- 9) membongkar atau membocorkan rahasia perusahaan yang seharusnya dirahasiakan kecuali untuk kepentingan negara; atau
- 10) melakukan perbuatan lainnya di lingkungan perusahaan yang diancam pidana penjara 5 (lima) tahun atau lebih.

Dalam ketentuan ini ada penambahan perbuatan yang dikategorikan sebagai kesalahan berat yaitu pada angka (10) yaitu "melakukan perbuatan lainnya di lingkungan perusahaan yang diancam pidana penjara 5 (lima) tahun atau lebih". Kategori kesalahan berat yang diatur dalam Pasal 158 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, ternyata merupakan perbuatan pidana yang telah diatur dalam Kitab Undang-Undang Hukum Pidana (KUHP). Dengan demikian bila dicermati dengan seksama maka seluruh perbuatan tersebut adalah masuk ranah tindak pidana. (Farianto & Darmanto, 2009).

Akibat hukum terhadap pekerja/buruh yang melakukan kesalahan berat sebagaimana Pasal 158 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 adalah PHK. PHK yang dilakukan oleh pengusaha dengan tanpa uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja, namun pekerja mendapatkan uang penggantian hak dan uang jasa bagi pekerja yang tugas dan fungsinya tidak mewakili kepentingan pengusaha secara langsung dan pelaksanaannya diatur dalam PP atau PKB.

Perbuatan Pidana

Menurut Wirjono Prodjodikoro (2003) perbuatan pidana atau biasa disebut dengan tindak pidana adalah suatu perbuatan yang pelakunya dapat dikenai hukuman pidana. Pelaku disini adalah seseorang, yang dalam perkembangannya bisa juga pengurus dari suatu badan hukum, termasuk badan hukumnya sendiri. Sedangkan perbuatan tersebut harus terdapat dalam perumusan tindak pidana dalam pasal-pasal tertentu dari peraturan pidana, yang secara umum disebut

sebagai unsur-unsur tindak pidana. Sebagaimana disebutkan dalam Pasal 1 ayat (1) Kitab Undang-Undang Hukum Pidana (KUHP), bahwa "Tiada suatu perbuatan dapat dipidana, kecuali berdasarkan kekuatan ketentuan perundang-undangan pidana yang telah ada sebelum perbuatan itu dilakukan".

Dalam KUHP, unsur-unsur tindak pidana diatas dapat diklasifikasikan menjadi tiga kelompok, yaitu ada yang disebutkan unsur-unsurnya dan disebut kualifikasinya sekaligus, misalnya pada Pasal 362 KUHP tentang Pencurian; ada yang disebutkan kualifikasinya tanpa disebut unsur-unsurnya, misalnya pada Pasal 351 KUHP tentang Penganiayaan, dan ada juga yang hanya disebutkan unsur-unsurnya, tapi tidak disebut kualifikasinya Pasal 106 KUHP tentang Makar, kejahatan terhadap keamanan negara. Adapun syarat-syarat pokok dari suatu tindak pidana dan pelakunya dapat dijatuhi pidana adalah dipenuhinya semua unsur tindak pidana seperti dalam perumusan delik, perbuatan yang dilakukan bersifat melawan hukum, adanya kesalahan baik unsur kesengajaan maupun kelalaian, dan pelaku mampu mempertanggung-jawabkan atas perbuatannya (P.A.F Lamintang, 1997).

Putusan Mahkamah Konstitusi

Mahkamah Konstitusi (MK) berwenang antara lain untuk menguji Undang-Undang terhadap UUD 1945, pada tingkat pertama dan terakhir yang putusannya final sebagaimana tercantum dalam Pasal 24C ayat (1) UUD 1945 juncto Pasal 10 Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi (UU MK). Putusan bersifat final berarti putusan Mahkamah Konstitusi langsung memperoleh kekuatan hukum tetap sejak diucapkan dan tidak ada upaya hukum yang dapat ditempuh. Sedangkan Undang-Undang yang dapat diuji adalah Undang-Undang yang diundangkan setelah perubahan pertama UUD 1945 tepatnya setelah tanggal 19 Oktober 1999 (P.A.F Lamintang, 1997). Sedangkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yaitu UU Nomor 13 Tahun 2003 diundangkan tanggal 25 Maret 2003 sehingga MK berwenang untuk mengadili dan

memutus pengujian terhadap Undang-Undang tersebut.

Pemohon dalam pengujian Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tersebut adalah 37 pemimpin dan aktivis organisasi serikat pekerja/buruh yang tumbuh dan berkembang secara swadaya atas kehendak dan keinginan sendiri di tengah masyarakat yang bergerak dan didirikan atas kepedulian untuk dapat memberikan perlindungan dan penegakan keadilan, hukum dan hak asasi manusia di Indonesia, khususnya bagi pekerja/buruh yang selama ini seringkali dipinggirkan nasibnya. Isi dari permohonannya adalah bahwa materi muatan dalam ayat, pasal, dan/atau bagian Undang-Undang Ketenagakerjaan dianggap bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, khususnya Pasal 27 ayat (1).

Ketentuan Pasal 158 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dinilai oleh para Pemohon Yudicial Review telah melanggar asas praduga tak bersalah dan bertentangan dengan ketentuan Pasal 27 ayat (1) UUD 1945 yang menyatakan bahwa "Segala warga negara bersamaan kedudukannya di dalam hukum dan pemerintahan dan wajib menjunjung hukum dan pemerintahan itu dengan tidak ada kecualinya". MK telah memberikan pertimbangan hukum bahwa terhadap Pasal 158 dan pasal-pasal terkait dengan Pasal 158 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 bertentangan dengan UUD 1945 sehingga tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat (Bagir Manan, 2009).

Mahkamah Konstitusi dapat menyetujui dalil para Pemohon Yudicial Review bahwa Pasal 158 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 bertentangan dengan UUD 1945 khususnya ketentuan Pasal 27 ayat (1) UUD 1945 yang menyatakan bahwa "Segala warga negara bersamaan kedudukannya di dalam hukum dan pemerintahan dan wajib menjunjung hukum dan pemerintahan itu dengan tidak ada kecualinya", karena Pasal 158 memberi kewenangan pada Pengusaha untuk melakukan PHK dengan alasan Pekerja/Buruh telah melakukan kesalahan berat tanpa due process of law melalui putusan pengadilan yang independen dan imparsiial, melainkan cukup hanya dengan keputusan

Pengusaha yang didukung oleh bukti-bukti yang tidak perlu diuji keabsahannya menurut hukum acara yang berlaku. Di lain pihak, Pasal 160 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menentukan secara berbeda bahwa Pekerja/Buruh yang ditahan oleh pihak yang berwajib karena diduga melakukan tindak pidana tetapi bukan atas pengaduan Pengusaha, diperlakukan sesuai dengan asas praduga tidak bersalah (*presumption of innocence*) yang sampai bulan keenam masih memperoleh sebagian dari hak-haknya sebagai Pekerja, dan apabila pengadilan menyatakan Pekerja/Buruh yang bersangkutan tidak bersalah, Pengusaha wajib mempekerjakan kembali Pekerja tersebut. Hal tersebut dipandang oleh MK sebagai perlakuan yang diskriminatif atau berbeda di dalam hukum yang bertentangan dengan UUD 1945, dan ketentuan Pasal 1 ayat (3) yang menyatakan bahwa Indonesia adalah negara hukum, sehingga oleh karena itu Pasal 158 harus dinyatakan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat.

Mahkamah Konstitusi menimbang bahwa meskipun Pasal 159 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menentukan, apabila Pekerja/Buruh yang telah di PHK karena melakukan kesalahan berat menurut Pasal 158, tidak menerima Pemutusan Hubungan Kerja, Pekerja/Buruh yang bersangkutan dapat mengajukan gugatan ke lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial, maka di samping ketentuan tersebut melahirkan beban pembuktian yang tidak adil dan berat bagi Pekerja/Buruh untuk membuktikan ketidaksalahannya, sebagai pihak yang secara ekonomis lebih lemah yang seharusnya memperoleh perlindungan hukum yang lebih dibandingkan Pengusaha. Pasal 159 tersebut juga menimbulkan kerancuan berpilir dengan mencampuradukkan proses perkara pidana dengan proses perkara perdata secara tidak pada tempatnya. Putusan Mahkamah Konstitusi dalam amar putusannya menyatakan bahwa materi muatan ayat, pasal, dan/atau bagian Undang-Undang bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, materi muatan ayat, pasal, dan/atau bagian Undang-Undang tersebut tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat. Dalam pengujian

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tersebut, Mahkamah Konstitusi, "*Putusan Perkara Nomor 012/PUU-I/2003*", tanggal 28 Oktober 2004, BN No. 92 Tahun 2004, hal.115.

telah mengabulkan sebagian tuntutan para pemohon, yang diktum putusannya adalah sebagai berikut:

- 1.1 Menyatakan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan:
 - a. Pasal 158;
 - b. Pasal 159;
 - c. Pasal 160 ayat (1) sepanjang mengenai anak kalimat "... bukan atas pengaduan pengusaha ...";
 - d. Pasal 170 sepanjang mengenai anak kalimat "... kecuali Pasal 158 ayat (1), ...";
 - e. Pasal 171 sepanjang menyangkut anak kalimat "... Pasal 158 ayat (1)...";
 - f. Pasal 186 sepanjang mengenai anak kalimat "... Pasal 137 dan Pasal 138 ayat (1)..."; bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
- 2.1 Menyatakan Pasal 158; Pasal 159; Pasal 160 ayat (1) sepanjang mengenai anak kalimat "... bukan atas pengaduan pengusaha ..."; Pasal 170 sepanjang mengenai anak kalimat "... kecuali Pasal 158 ayat (1) ..."; Pasal 171 sepanjang menyangkut anak kalimat "... Pasal 158 ayat (1) ..."; dan Pasal 186 sepanjang mengenai anak kalimat "... Pasal 137 dan Pasal 138 ayat (1) ..." Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tersebut tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat;

Hal ini berarti Pengusaha tidak bisa lagi melakukan PHK sepihak karena Pekerja melakukan perbuatan sebagaimana diatur dalam Pasal 158 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, sebelum Pekerja tersebut terbukti bersalah melakukan tindak pidana tersebut dalam peradilan pidana yang berkekuatan hukum tetap. Bila Pengadilan pidana telah menyatakan Pekerja bersalah melakukan tindak pidana dan putusannya telah berkekuatan hukum tetap, maka Pasal 158 UU Ketenagakerjaan dapat diterapkan

sehingga Pekerja dapat diputus Hubungan Kerjanya dengan tanpa pesangon dan hanya mendapatkan uang penggantian hak dan/atau uang pisah sebagaimana diatur dalam Pasal 158 ayat (3) dan ayat (4) UU Ketenagakerjaan yang bunyi lengkapnya sebagai berikut:

ayat (3):

Pekerja/buruh yang diputus Hubungan Kerjanya berdasarkan alasan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dapat memperoleh uang penggantian hak sebagai dimaksud dalam Pasal 156 ayat (4).

ayat (4)

Bagi pekerja/buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (1) yang tugas dan fungsinya tidak mewakili kepentingan pengusaha secara langsung, selain uang penggantian hak sesuai dengan ketentuan Pasal 156 ayat (4) diberikan uang pisah yang besarnya dan pelaksanaannya diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

Analisis Tentang Putusan MK Nomor 012/PUU/2003

Sejak tanggal 28 Oktober 2004 Mahkamah Konstitusi memutuskan bahwa Pasal 158 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat, sehingga bila ada Pekerja melakukan perbuatan kesalahan berat sebagaimana diatur dalam Pasal 158 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 maka PHK hanya dapat dilakukan jika:

1. telah ada putusan hakim pidana yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap bahwa Pekerja bersalah melakukan tindak pidana; atau
2. Pekerja ditahan oleh kepolisian sehingga Pekerja tidak dapat melakukan pekerjaan sebagaimana mestinya, maka PHK berdasarkan ketentuan Pasal 160 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dapat dilakukan tanpa penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial (Pengadilan Hubungan Industrial). Ketentuan Pasal 160 tersebut menyatakan sebagai berikut :

ayat (1):

Dalam hal pekerja/buruh ditahan pihak yang berwajib karena diduga

melakukan tindak pidana bukan atas pengaduan pengusaha, maka pengusaha tidak wajib membayar upah tetapi wajib memberikan bantuan kepada keluarga pekerja/buruh yang menjadi tanggungannya dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. untuk 1 (satu) orang tanggungan: 25% (dua puluh lima perseratus) dari upah;
- b. untuk 2 (dua) orang tanggungan: 35% (tiga puluh lima perseratus) dari upah;
- c. untuk 3 (tiga) orang tanggungan: 45% (empat puluh lima perseratus) dari upah;
- d. untuk 4 (empat) orang tanggungan atau lebih: 50% (lima puluh perseratus) dari upah.

ayat (2):

Bantuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diberikan untuk paling lama 6 (enam) bulan takwin terhitung sejak hari pertama pekerja/buruh ditahan oleh pihak yang berwajib.

ayat (3):

Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap pekerja/buruh yang setelah 6 (enam) bulan tidak dapat melakukan pekerjaan sebagaimana mestinya karena dalam proses perkara pidana sebagaimana dimaksud pada ayat (1).

ayat (4):

Dalam hal pengadilan memutuskan perkara pidana sebelum masa 6 (enam) bulan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) berakhir dan pekerja/buruh dinyatakan tidak bersalah, maka pengusaha wajib mempekerjakan pekerja/buruh kembali.

ayat (5):

Dalam hal pengadilan memutuskan perkara pidana sebelum masa 6 (enam) bulan berakhir dan pekerja/buruh dinyatakan bersalah, maka pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja kepada pekerja/buruh yang bersangkutan.

Ayat (6):

Pemutusan Hubungan Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dan ayat (5) dilakukan tanpa penetapan lembaga

penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Ayat (7):

Pengusaha wajib membayar kepada pekerja/buruh yang mengalami Pemutusan Hubungan Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dan ayat (5), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan dalam Pasal 156 ayat (4).

Berkenaan dengan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 012/PPU-1/2003 tanggal 28 Oktober 2004 Tentang Hak Uji Materiil Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Terhadap Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan telah dimuat dalam Berita Negara Nomor 92 Tahun 2004 tanggal 17 Nopember 2004, kami menemukan ketidak cermatan Majelis Hakim MK sebagai berikut:

1. Perbuatan-perbuatan yang dikategorikan sebagai kesalahan berat sebagaimana dinyatakan dalam Pasal 158 ayat (1) tidak seluruhnya berkualifikasi tindak pidana. Dengan perkataan lain kesalahan berat yang diatur dalam pasal 158 ayat (1) terdiri dari perbuatan yang berkualifikasi tindak pidana dan perbuatan yang tidak berkualifikasi tindak pidana. Contoh perbuatan yang belum tentu berkualifikasi tindak pidana adalah perbuatan yang tercantum dalam Pasal 158 ayat (1) huruf (f). Perbuatan yang bertentangan dengan peraturan lalu lintas, misalnya membujuk pengusaha untuk melanggar *verboden* (larangan memasuki jalan) tidak berkualifikasi pidana, karena hal itu termasuk tindak pelanggaran. Jika menggunakan dasar pertimbangan yang sama yang digunakan oleh Hakim MK dalam putusannya bahwa proses perkara pidana tidak boleh dicampuradukkan dengan proses perdata, maka secara tidak disadari justru Putusan MK tersebut menimbulkan kerancuan. Tindak pelanggaran lalu lintas tersebut tidak mungkin diadili di peradilan pidana. Untuk menghindari kerancuan, maka

seharusnya Putusan MK tersebut mengecualikan Pasal 158 ayat (1) huruf (f) yang tidak berkualifikasi pidana.

2. Kerancuan yang kedua dalam Putusan MK adalah tentang Pasal 160 ayat (3) juncto Pasal 160 ayat (6) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Majelis Hakim MK hanya mengutip Pasal 160 ayat (1) sepanjang anak kalimat "...bukan atas pengaduan pengusaha..." yang tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat. Hakim MK tidak mempersoalkan isi (redaksi) Pasal 160 ayat (6). Dengan Putusan MK tersebut bermakna bahwa MK tidak mempersoalkan jika Pengusaha yang melakukan PHK terhadap Pekerja yang setelah enam bulan tidak dapat melakukan pekerjaan karena ditahan oleh pihak yang berwajib selama dalam proses pidana tanpa penetapan Pengadilan Hubungan Industrial. Kami menilai Hakim MK tidak cermat dan tidak konsisten. Dalam pertimbangan hukumnya ketika membahas Pasal 158 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, bahwa Pasal tersebut bertentangan dengan Pasal 27 ayat (1) UUD 1945 yang menyatakan bahwa; "segala warganegara bersamaan kedudukannya di dalam hukum dan pemerintahan dan wajib menjunjung hukum dan pemerintahan itu dengan tidak ada kecualinya". Pasal 158 memberikan peluang pada Pengusaha untuk melakukan PHK terhadap Pekerja yang melakukan kesalahan berat tanpa *due process of law* melalui putusan pengadilan yang independen dan imparial. Hal tersebut dipandang oleh MK sebagai perlakuan yang diskriminatif atau berbeda di dalam hukum yang bertentangan dengan UUD 1945. Menurut Penulis seharusnya Hakim MK juga memutuskan bahwa Pasal 160 ayat (6) sepanjang anak kalimat : ".....dalam ayat (3) dan....." tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat. Jika anak kalimat tersebut

masih berlaku maka Pekerja yang ditahan selama menjalani proses pidana setelah enam bulan (yang mana putusan pengadilan belum dijatuhkan) dapat di PHK oleh Pengusaha tanpa penetapan Pengadilan Hubungan Industrial, sehingga menimbulkan perlakuan yang diskriminatif atau berbeda di dalam hukum. Hal mana bersesuaian dengan Pasal 161 ayat (2) UU Nomor 13 Tahun 2003 yang menyatakan sebagai berikut: Surat peringatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) masing-masing berlaku untuk paling lama 6 (enam) bulan, kecuali ditetapkan lain dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama. Dalam hal ini, tidak boleh ada pengaturan lain yang dikategorikan sebagai kesalahan berat berkualifikasi pidana, dimana pengusaha dapat langsung memutus Hubungan Kerja terhadap pekerja/buruh, selain itu tidak ada lagi pencantuman kesalahan diluar kesalahan berat yang langsung dapat diputus Hubungan Kerjanya. Bila ada kesalahan diluar kesalahan berat, maka dalam acuan atau pijakannya adalah sebagaimana diatur dalam Pasal 161 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003.

a. Terhadap Pekerja yang melakukan kesalahan berat berkualifikasi pidana, dengan dugaan melakukan pencurian sebagaimana ketentuan Pasal 362 KUHP haruslah dibuktikan terlebih dahulu di Pengadilan Pidana. Bila Pekerja terbukti bersalah maka terhadapnya dapat diputus Hubungan Kerjanya oleh Pengusaha dengan hanya mendapatkan uang penggantian hak dan uang jasa, tanpa hak uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja. Apabila tidak terbukti bersalah, maka PHK tidak dapat dikabulkan, sehingga Hubungan Kerja tetap berlangsung. Karena Hubungan Kerja berlangsung

terus maka Pengusaha wajib membayar upah Pekerja yang belum dibayar sampai tanggal putusan.

Dalam hal perbuatan yang dikategorikan sebagai kesalahan berat tersebut dicantumkan dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja bersama, maka sanksi yang dapat diberikan paling berat adalah surat peringatan ketiga (terakhir), dan jika pekerja melakukan kesalahan lagi yang dapat dijatuhi surat peringatan dalam masa berlakunya surat peringatan ketiga (terakhir), maka terhadap pekerja/buruh tersebut dapat dijatuhkan sanksi Pemutusan Hubungan Kerja, sebagaimana diterapkan Pasal 161 Undang-Undang tentang Ketenagakerjaan U.U. Nomor 13 Tahun 2003, yang menyatakan sebagai berikut:

1. Dalam hal pekerja/buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja, setelah kepada pekerja/buruh yang bersangkutan diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga secara berturut-turut.
2. Surat peringatan masing-masing berlaku untuk paling lama 6 (enam) bulan, kecuali ditetapkan lain dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.
3. Pekerja/buruh yang mengalami Pemutusan Hubungan Kerja dengan alasan tersebut, memperoleh uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003.

Respon Pengusaha Pasca Putusan MK No. 012/PUU-I/2003

Pengusaha didalam menjalankan perusahaan pada hakekatnya senantiasa berusaha untuk mencari keuntungan sebesar-besarnya dengan biaya serendah rendahnya.

Sebelum terbitnya putusan Mahkamah Konstitusi, hukum mengatur bahwa apabila pekerja melakukan kesalahan berat di tempat kerja sebagaimana ketentuan dalam Pasal 158 UU Ketenagakerjaan, maka dengan syarat-syarat tertentu (didukung dengan bukti: pekerja/buruh tertangkap tangan, ada pengakuan atau bukti lain dari pihak yang berwenang di perusahaan dengan didukung oleh sekurang-kurangnya 2 orang saksi) pengusaha dapat melakukan PHK sepihak (tanpa penetapan/izin dari Pengadilan Hubungan Industrial). Prosedur PHK yang cepat dan sederhana seperti ini dinilai tepat oleh Pengusaha. Namun sejak tanggal 28 Oktober 2004, ketika Mahkamah Konstitusi (MK) dengan Putusan Nomor 012/PUU-I/2003 telah menyatakan bahwa Pasal 158 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan pasal-pasal terkait lainnya karena dinilai oleh MK bertentangan dengan Pasal 27 ayat (1) Undang-Undang Dasar Tahun 1945. Pasal-pasal tersebut dinyatakan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat, sehingga pengusaha tidak bisa lagi melakukan PHK dimaksud sebelum adanya putusan pengadilan pidana yang berkekuatan hukum tetap.

Pasca putusan MK, proses PHK terhadap pekerja yang tertangkap tangan melakukan kesalahan berat (tindak pidana) di tempat kerja menjadi lebih lama. Selama Hubungan Kerja berlangsung dan penetapan PHK dari Pengadilan Hubungan Industrial belum terbit maka selama itu pula upah Pekerja harus dibayar oleh pengusaha. Kondisi ini dinilai oleh Pengusaha tidak kondusif karena biaya tambahan sehingga merugikan kepentingan Pengusaha.

Pengusaha akan selalu mencari cara yang secepat mungkin dengan biaya yang seefisien mungkin untuk melakukan PHK terhadap Pekerja yang tertangkap tangan melakukan kesalahan berat (tindak pidana) di tempat kerja. Secara logika pada umumnya Pengusaha cenderung akan mencari proses penyelesaian atas suatu masalah dengan cepat dan efisien. Proses PHK yang mewajibkan adanya putusan pengadilan pidana yang berkekuatan hukum tetap sebagai syarat untuk melakukan PHK di pengadilan hubungan industrial, dinilai oleh Pengusaha sebagai hal yang tidak

efisien. Jika ada alternatif lain cara PHK yang lebih baik dan menguntungkan bagi kepentingan Pengusaha maka secara logika dagang mereka akan menempuhnya. Penelitian di lapangan dengan cara melakukan wawancara (kuesioner) kepada Pengusaha dimaksud. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sikap Pengusaha di wilayah Jakarta, Bekasi dan Tangerang terhadap Putusan MK.

Berikut ini adalah hasil kuesioner terhadap Pengusaha (Pimpinan perusahaan yang membidangi Sumber Daya Manusia/personalia) yang tersebar di Jakarta, Bekasi dan Tangerang. Total responden yang diwawancarai berjumlah 100 Pengusaha. Seluruh responden diambil secara random purposive (acak bertujuan).

1. Bidang usaha Pengusaha / Perusahaan yang menjadi responden beragam, yaitu terdiri dari sebagai berikut :
 - a. Usaha Industri : 58 %
 - b. Usaha Perdagangan: 19 %
 - c. Usaha Jasa: 23 %
2. Tingkat pengetahuan (pemahaman) responden tentang adanya Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 012/PUU-I/2003 sebagai berikut:
 - a. Responden mengetahui adanya putusan MK: 50 %
 - b. Responden tidak mengetahui adanya putusan MK: 50 %
3. Tingkat Kepatuhan responden terhadap peraturan perundangan pasca putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 012/PUU-I/2003 dapat dinilai dari kebijakan yang diambil oleh Pengusaha (pimpinan perusahaan) dalam memproses PHK terhadap Pekerja yang tertangkap tangan melakukan kesalahan berat (tindak pidana) di tempat kerja. Responden dinilai patuh terhadap peraturan perundang-undangan sesuai putusan MK, apabila responden mengikuti prosedur normatif yaitu memproses PHK setelah adanya putusan pengadilan (pidana) yang berkekuatan hukum tetap bahwa Pekerja dinyatakan terbukti bersalah melakukan tindak pidana. Hasil penelitian menunjukkan sebagai berikut:
 - a. Mematuhi prosedur Normatif sesuai Putusan MK : 15 %

- b. Tidak mematuhi prosedur Normatif sesuai Putusan MK : 85 %
4. Responden yang tidak mematuhi prosedur Normatif sesuai Putusan MK, artinya responden memilih alternatif cara lain dalam memutuskan Hubungan Kerja terhadap Pekerja yang melakukan tidak pidana di tempat kerja kami sajikan sebagai berikut;
- 1) Responden meminta Pekerja untuk mengundurkan diri tanpa kompensasi pesangon (tidak dilaporkan ke polisi): 52 responden (61,2 %);
 - 2) Responden meminta Pekerja untuk mengundurkan diri dengan kompensasi Upah max 3 bln: 27 responden (31,8 %);
 - 3) Responden melakukan PHK sepihak tanpa melaporkan Pekerja ke penegak hukum atas tidak pidananya; 4 responden (4,7 %);
 - 4) Responden melakukan PHK sepihak lalu melaporkan Pekerja ke polisi atas tindak pidananya: 2 responden (2,3%);

Penutup

Kesimpulan

Kesimpulan yang diambil dari tulisan ini dengan mendasarkan pada pokok permasalahan dan analisis yang telah dilakukan adalah: Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 012/PUU-I/2003 yang berkenaan dengan kesalahan berat ternyata masih menimbulkan kerancuan hukum. Kerancuan hukum terjadi karena, pertama: perbuatan yang dikategorikan sebagai kesalahan berat sebagaimana dinyatakan dalam Pasal 158 ayat (1) tidak seluruhnya berkualifikasi tindak pidana. Dengan perkataan lain kesalahan berat yang diatur dalam pasal 158 ayat (1) terdiri dari perbuatan yang berkualifikasi tindak pidana dan perbuatan yang tidak berkualifikasi tindak pidana. Jika menggunakan dasar pertimbangan yang sama yang digunakan oleh Hakim MK dalam putusannya bahwa proses perkara pidana tidak boleh dicampuradukkan dengan proses perdata, maka Putusan MK tersebut menimbulkan kerancuan. Untuk menghindari kerancuan,

maka seharusnya Putusan MK tersebut mengecualikan Pasal 158 ayat (1) huruf (f) yang tidak berkualifikasi pidana.; kedua; MK hanya menyatakan Pasal 160 ayat (1) sepanjang anak kalimat "...bukan atas pengaduan pengusaha...." tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat. Kerancuan hukum tidak akan terjadi apabila MK juga menyatakan bahwa Pasal 160 ayat (3) sepanjang anak kalimat "...dalam ayat (3) dan....." tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat. Jika anak kalimat tersebut masih berlaku maka Pekerja yang ditahan selama menjalani proses pidana setelah enam bulan (yang mana putusan pengadilan belum dijatuhkan) dapat di PHK oleh Pengusaha tanpa penetapan Pengadilan Hubungan Industrial, sehingga menimbulkan perlakuan yang diskriminatif atau berbeda di dalam hukum.

Pengusaha menilai bahwa prosedur PHK pasca Putusan MK secara normatif terlampaui lama dan tidak efisien, karena pada hakekatnya para Pengusaha membutuhkan kepastian hukum atas proses PHK yang cepat dan murah. Hal ini terbukti mayoritas Pengusaha di Jakarta, Tangerang dan Bekasi memilih alternatif lain cara penyelesaian PHK yang dipandang oleh mereka lebih cepat dan sederhana sehingga lebih efisien.

Saran

Pasca Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 012/PUU-I/2003 tanggal 28 Oktober 2004 seharusnya segera ditindaklanjuti oleh Pemerintah bersama DPR untuk melakukan revisi terhadap pasal-pasal dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 yang tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat lagi. Revisi ini menjadi sangat relevan dan mendesak untuk mengatasi tidak efektifnya hukum yang mengatur tentang penyelesaian perselisihan PHK khususnya PHK karena alasan Pekerja melakukan kesalahan berat.

Sosialisasi dan Pengawasan pemerintah (Disnakertrans) perlu ditingkatkan agar norma dalam Putusan MK tersebut dapat dipatuhi oleh masyarakat terutama Pengusaha.

Daftar Pustaka

Darmanto & Farianto. (2009). Himpunan Putusan Mahkamah Agung dalam Perkara PHI tentang PHK disertai ulasan hukum, Jakarta: PT.Rajagrafindo Persada.

Lamintang P.A.F.(1997). *Dasar-dasar Hukum Pidana Indonesia*, Bandung : PT. Citra Aditya Bakti.

Manan Bagir. (2009). *Konsekuensi Yuridis Kepmen yang dinyatakan tidak Berlaku Lagi*. Jakarta: Varia Peradilan.

Prodjodikoro, Wirjono. (2003). *Asas – asas Hukum Pidana di Indonesia*, Bandung: PT. Refika Aditama.

Indonesia, *Undang - Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*, LN No.6 Tahun 2004, TLN. No. 4356.

_____, *Undang - Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan* (LN.No. 39 Tahun 2003, TLN No. 4279.

_____, *Undang-Undang tentang Mahkamah Konstitusi*, U.U.No. 24 Tahun 2003, LN. No. 98 Tahun 2003, TLN No. 4316.

Subekti R. & Tjitrosudibio R., *Kitab Undang-Undang Hukum Perdata* _____, (terjemahan), Soenarto, KUHP DAN KUHP

Mahkamah Konstitusi, *Putusan Perkara Nomor 012/ PUU-1/2003* Tanggal 28 Oktober 2004, BN No. 92 Tahun 2004.