

**TINJAUAN YURIDIS PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN
INDUSTRIAL DITINJAU DARI UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN
2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN**

IMMANUEL A. WIDJAJA

NIDN. 0416088807

Sekolah Tinggi Ilmu Hukum Painan – Tangerang

E-mail: el.painan@gmail.com

Abstrak : Pasal 158 Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur mengenai Pemutusan Hubungan Kerja karena Pekerja melakukan Kesalahan Berat. Seiring berjalannya waktu, Pasal 158 Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, sesuai dengan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor : 012 / PUU-1/2003 mengenai Penerapan Sanksi Kesalahan Berat dianggap tidak pernah ada dan tidak dapat dipergunakan lagi sebagai dasar atau penyelesaian Hubungan Industrial acuan dalam

Kata Kunci: Pemutusan Hubungan Kerja, Kesalahan Berat, Hubungan Industrial

IMMANUEL A. WIDJAJA

NIDN. 0416088807

Painan School of Law - Tangerang

E-mail: el.painan@gmail.com

Abstract: Article 158 of the Act of The Republic of Indonesia Number 13 Year 2003 concerning Manpower regulated about Termination of Employment because Employee do Wrong Domys. During the time, Article 158 of the Act of The Republic of Indonesia Number 13 Year 2003 concerning Manpower, based on The Decision of The Constitutional Court Number 012/PUU-I/2003 regarding Application of Punishment for Wrong Doings has never been there and cannot be used again as a base or reference to handle about Industrial Relations.

Keywords: *Termination of Employment. Wrong Doings, Industrial Relations.*

Pendahuluan

Pembangunan nasional dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil, makmur, yang merata, baik material maupun spiritual berdasarkan Pancasila dan Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (UUD 1945).¹

Pasal 27 ayat (2) Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 Pasca Amandemen keempat yang disahkan tanggal 10 Agustus 2002, disebutkan bahwa "Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan". Pasal 1 ayat (15) Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, menjelaskan pengertian dan Hubungan Kerja itu sendiri. Adapun yang menjadi pengertian dari Hubungan Kerja menurut Undang-undang tersebut adalah "Hubungan antara pengusaha dengan pekerja atau buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah".

Hubungan Kerja memungkinkan untuk terjadi apa yang disebut dengan Pemutusan Hubungan Kerja atau yang sering disebut dengan PHK. Menurut Bab XII tentang Pemutusan Hubungan Kerja dalam Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dapat terjadi dengan 4 (empat) cara. Keempat cara tersebut, antara lain :

¹ Penjelasan Umum Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang kewarganegaraan.

1. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) demi hukum, diatur dalam Pasal 151 dan Pasal 152,
2. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) atas Putusan Pengadilan atau Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI), diatur dalam Pasal 158.
3. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) atas kehendak Pekerja atau Buruh, diatur dalam Pasal 162, dan
4. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) atas kehendak Pengusaha, diatur dalam Pasal 158, Pasal 163, Pasal 164, Pasal 165, dan Pasal 167.

Seiring berjalannya waktu, guna menjadi acuan bagi Pekerja maupun Pengusaha dalam Bidang Ketenagakerjaan, berbagai pihak telah beberapa kali memohon uji materiil (*Judicial review*) terhadap Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ke Mahkamah Konstitusi (MK.). Setelah adanya Putusan-putusan Mahkamah Konstitusi atas *judicial review* (uji materiil) tersebut, substansi atau isi Pasal-pasal yang ada di dalam Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengalami Penyesuaian. Penyesuaian terjadi karena ada beberapa Pasal yang dinyatakan bertentangan dengan Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (UUD 1945). Selain itu juga ada yang

dianggap tidak memiliki Kekuatan Hukum yang Mengikat atau Konstitusional Bersyarat (*Conditionally Constitutional*).²

Kesalahan Berat diatur dalam Pasal 158 Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pasal 158 Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan berdasarkan Putusan Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia Nomor 012 / PUU-I / 2003 dianggap bertentangan dengan Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (UUD 1945) dan tidak mempunyai Kekuatan Hukum yang Mengikat. Apabila terbukti melakukan Kesalahan Berat maka Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sepihak tanpa ada Penetapan dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Selama didukung dengan bukti sebagaimana dalam ketentuan Pasal 158 ayat (2) Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yaitu :

- a. pekerja atau buruh tertangkap tangan;
- b. ada pengakuan dari pekerja atau 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.

Jenis Kesalahan Berat lainnya, selain berdasarkan ketentuan Pasal 158 ayat (1) Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan; juga dapat diatur dalam Peraturan Perusahaan (PP) atau

² FX Djumialdji dan Wiwoho Soedjono, *Perjanjian Perburuhan dan Hubungan Perburuhan Pancasila*, Jakarta : Bina Aksara, 2007, hlm. 8

Perjanjian Kerja Bersama (PKB). Tetapi, apabila terjadi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) karena Kesalahan Berat dalam Peraturan Perusahaan (PP) atau Perjanjian Kerja Bersama (PKB) tersebut, tetap harus mendapatkan izin dari Lembaga yang berwenang. Kategori Kesalahan Berat yang diatur dalam Ketentuan Pasal 158 ayat (1) Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, merupakan Perbuatan Pidana yang telah diatur dalam Kitab Undang-undang Hukum Pidana (KUHP).

Meskipun telah dijelaskan mengenai kedudukan Pasal 158 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tersebut, penulis menganggap masih kurang jelas dan masih terlihat samar-samar. Belum adanya pengaturan yang jelas mengenai Kesalahan Berat di Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Bertitik tolak dari uraian tersebut, maka penulis ingin meneliti lebih lanjut mengenai permasalahan tentang **"PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA KARENA KESALAHAN BERAT DITINJAU DARI UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN (Studi Kasus: Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor: 012 / PUU-I/2003)"**.

Permasalahan

1. Bagaimana kedudukan Pasal 158 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan setelah adanya Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor: 012 / PUU-I / 2003 mengenai Penerapan Sanksi Kesalahan Berat ?

³ Adrian Sutedi, Hukum Perburuhan, Jakarta Sinar Grafika, 2009, hlm. 65

2. Bagaimana implikasi hukum setelah terbitnya Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor : 012/PUU-1/2003 mengenai Penerapan Sanksi Kesalahan Berat ?

Tujuan

1. Untuk mengetahui kedudukan Pasal 158 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan setelah adanya Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor : 012/PUU-I/2003 mengenai Penerapan Sanksi Kesalahan Berat terhadap Pemutusan Hubungan Kerja.
2. Untuk mengetahui implikasi hukum setelah terbitnya Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 012/PUU-I/2003 mengenai Penerapan Sanksi Kesalahan Berat terhadap tenaga kerja

Manfaat Penelitian

Dalam setiap pembahasan penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan berguna bagi kalangan Akademik maupun kalangan Praktis, sebagai berikut:

a. Manfaat Secara Teoritis

Hasil penelitian ini, selain menambah wawasan keilmuan kepada Penulis, diharapkan dapat memberikan masukan dan sumbangan pemikiran pengembangan bagi Ilmu Hukum pada umumnya dan pengembangan Hukum Ketenagakerjaan tentang Hubungan Industrial pada khususnya.

b. Manfaat Secara Praktis

Selain untuk menambah acuan bahan-bahan bagi Penulis, secara Praktis Penelitian ini diharapkan dapat memberi bahan dan acuan-acuan bagi lembaga-lembaga terkait yang mengurus masalah ketenagakerjaan. Adanya tulisan ini dapat memberikan masukan mengenai Hubungan Industrial sebagai bahan masukan serta kajian bagi pembuat Undang-undang dalam rangka penyempurnaan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, khususnya yang berkenaan dengan Kesalahan Berat yang memberikan kepastian hukum bagi Pekerja serta Pengusaha dalam hal Ketenagakerjaan dan Hubungan Industrial

Kerangka Pemikiran

Searah dengan konstruksi penulisan Tesis ini menggunakan 2 (dua) teori. Kedua teori ini terdiri dan, Teori Kepastian Hukum sebagai Teori Utama dan Teori Keadilan sebagai Teori Pendukung atau Teori Aplikasi.

Istilah Hukum Ketenagakerjaan pada zaman dahulu disebut dengan Hukum Perburuhan. Hukum Perburuhan sendiri merupakan terjemahan dari Bahasa Belanda, yaitu "*arbeidsrecht*" Akan tetapi untuk keduanya memiliki arti atau definisi yang berbeda dari segi substansi. Berikut ini akan dijelaskan beberapa pengertian Hukum Perburuhan menurut berbagai Ahli.⁴

⁴ Sendjun H Manulang, *op cit*, hlm. 12-14

- a. Molenaar Bagian dari hukum yang berlaku pada pokoknya mengatur hubungan antara tenaga kerja dan pengusaha, antara tenaga kerja dan tenaga kerja, dan antara tenaga kerja dengan penguasa,
- b. Mr. M.G. Levenbach : Hukum yang berkenaan dengan hubungan kerja, di mana pekerjaan itu dilakukan di bawah pimpinan dan dengan keadaan penghidupan yang langsung bersangkutan-paut dengan hubungan kerja itu;
- c. Mr. N.E.H. van Esveld Hukum yang berkenaan dengan hubungan kerja di mana pekerjaan itu dilakukan di bawah pimpinan, tetapi meliputi pula pekerjaan yang dilakukan oleh swa-pekerja yang melakukan pekerjaan atas tanggung jawab dan resiko sendiri, dan
- d. Prof. Imam Soepomo, SH : Himpunan peraturan-peraturan, baik tertulis maupun tidak tertulis yang berkenaan dengan kejadian di mana seseorang bekerja pada orang lain dengan menerima upah.

Jika melihat definisi-definisi dari Hukum Perburuhan yang diberikan oleh Para Ahli Hukum tersebut, maka Hukum Ketenagakerjaan itu sendiri, sekurang-kurangnya harus memuat atau mencantumkan unsur-unsur sebagai berikut :

1. Himpunan Peraturan (baik secara tertulis maupun tidak tertulis)
2. Berkenaan dengan suatu kejadian atau peristiwa;
3. Seseorang bekerja pada orang lain, dan
4. Upah

Putusan merupakan pintu masuk kepastian hukum dan keadilan para pihak yang berperkara yang diberikan oleh hakim berdasarkan alat bukti dan keyakinannya. Suatu putusan seharusnya mengandung *idee des recht* atau cita hukum yang meliputi unsur Keadilan, Kepastian Hukum, dan Kemanfaatan Hakim dalam memutuskan secara objektif memberikan putusan dengan selalu memunculkan suatu penemuan-penemuan hukum baru (*recht vinding*),

Eko Wahyudi menjelaskan bahwa Mahkamah Konstitusi dalam memutus perkara harus didasarkan pada alat bukti dan keyakinan masing-masing. Hakim Konstitusi Dengan demikian, yang dimaksud dengan Putusan Mahkamah Konstitusi adalah keputusan yang harus memuat fakta yang terungkap dalam persidangan dan pertimbangan hukum yang menjadi dasar putusan apakah putusannya menolak permohonan, permohonan tidak diterima atau permohonan dikabulkan.

Dalam memutuskan suatu permohonan. Mahkamah Konstitusi harus menempuh musyawarah yang diputuskan hakim konstitusi yang berjumlah 9 (sembilan) orang dalam sidang pleno. jika tidak tercapai kata musyawarah maka putusan diambil melalui voting atau suara terbanyak. Hakim konstitusi yang berbeda pendapat tetap dimuat dalam putusan yang sering disebut dissenting opinion (Pendapat Hakim yang Berbeda).⁵

Grand Theory yang dipergunakan adalah Teori Kepastian Hukum. Teori Kepastian Hukum ini dijelaskan oleh Philipus M. Hadjon. Philipus M. Hadjon menjelaskan bahwa Kepastian Hukum mengandung 2 (dua) pengertian utama.

⁵ Eko Wahyudi, et al., *Hukum Ketenagakerjaan*, Jakarta Sinar Grafika, 2016, hlm. 63 - 65

Pertama, adanya aturan yang bersifat umum membuat individu mengetahui perbuatan apa yang boleh dilakukan dan apa yang tidak boleh dilakukan. Sedangkan yang kedua adalah keamanan hukum bagi individu dari kesewenangan. Pemerintah karena dengan adanya aturan hukum yang bersifat umum itu individu dapat mengetahui apa saja yang boleh dibebankan atau dilakukan oleh negara terhadap individu.⁶

Middle Range Theory dan Applied Theory yang digunakan dalam penulisan Tesis ini adalah Teori Keadilan. Teori Keadilan ini dijelaskan oleh Sudikno Mertokusumo. Menurut Sudikno Mertokusumo, keadilan tidak boleh berat sebelah atau dengan kata lain harus seimbang dan yang sepatutnya tidak sewenang-wenang.⁷ Dengan demikian pengertian dari Sudikno Mertokusumo tersebut jelas bahwa hak seorang Pekerja atau Buruh harus diperhatikan oleh Pengusaha yang telah mempekerjakannya.

Pada dasarnya Hukum Ketenagakerjaan mempunyai sifat melindungi dan menciptakan rasa aman, tenteram, dan sejahtera dengan mewujudkan keadilan sosial bagi seluruh rakyat. Hukum Ketenagakerjaan tidak semata mementingkan pelaku usaha, melainkan memperhatikan dan memberi perlindungan kepada Pekerja yang secara sosial mempunyai kedudukan sangat lemah, jika dibandingkan dengan posisi Pengusaha yang cukup mapan. Hukum memberi manfaat terhadap prinsip perbedaan sosial serta tingkat ekonomi bagi pekerja

⁶ Philipus M Hadjon, *Perlindungan Hukum hak Rakyat Indonesia*, Surabaya : PT Bina ilmu. 1997, hlm. 5-6

⁷ Sudikno Mertokusumo, *Mengenal Hukum Suatu pengantar*, Yogyakarta Liberty, 1919, hlm. 26

yang kurang beruntung. Antara lain seperti tingkat kesejahteraan, standar pengupahan dan syarat kerja.⁸

Metode Penelitian

1. Tipe Penelitian

Menurut Soerjono Soekanto, penelitian merupakan suatu kegiatan ilmiah yang berkaitan dengan analisis dan konstruksi, yang dilakukan secara metodologis, sistematis, dan konsisten. Metodologis berarti sesuai dengan metode atau cara tertentu. Sistematis berarti berdasarkan suatu sistem, sedangkan konsisten berarti tidak adanya hal-hal yang bertentangan dalam suatu kerangka tertentu. Khusus mengenai Penelitian Hukum, Soekanto mengartikan sebagai suatu kegiatan ilmiah yang didasari pada metode, sistematika, dan pemikiran tertentu, yang bertujuan untuk mempelajari suatu atau beberapa gejala hukum tertentu dengan menganalisis.⁹

2. Bentuk Penelitian

Sejarah dengan tipologi dan bentuknya penelitian ini adalah penelitian yuridis normatif dengan bentuk kualitatif, menggunakan data sekunder terdiri dari :

1. Bahan Hukum Primer, yaitu berupa Peraturan Perundang-undangan, seperti Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (UUD 1945). Undang - undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang

⁸ Sendun H. Manulang. *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Jakarta PT Rineka Cipta, 2008, hlm 29 - 30

⁹ Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, Jakarta UI Press, 1986, hlm. 42

Ketenagakerjaan, dan Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan.

2. Bahan Hukum Sekunder, yaitu buku-buku, artikel-artikel, jurnal-jurnal, karya ilmiah hasil penelitian dan kajian-kajian sebelumnya yang telah ada.
3. Bahan Hukum Tersier, yaitu segala yang dapat memberi petunjuk penguatan bahan hukum primer dan sekunder, dapat berupa kamus atau ensiklopedia Indonesia, media Internet, dan media lainnya.

3. Metode Pendekatan

Adapun pendekatan yang digunakan penelitian ini adalah :

1. Pendekatan *yuridis historis* untuk mendapatkan persoalan-persoalan, permasalahan-permasalahan, fakta-fakta dan fenomena-fenomena hukum yang sudah timbul
2. Pendekatan *yuridis eksploratori* untuk memperoleh keterangan informasi data-data mengenai hal-hal yang belum diketahui berkenaan dengan penerapan sanksi kesalahan berat dalam hal pemutusan kerja.
3. Pendekatan *eksplanatif* untuk menjelaskan hubungan antara 2 (dua) atau lebih variabel berkenaan dengan penerapan sanksi kesalahan berat dalam hal pemutusan kerja.
4. Pendekatan *hukum sinkronisasi* untuk memberi konsistensi dan sinkronisasi norma hukum, subjek hukum, dan objek hukum berkenaan dengan penerapan sanksi kesalahan berat dalam hal pemutusan kerja.

4. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui studi kepustakaan untuk mendapatkan bahan hukum primer, sekunder, dan tersier. Adapun analisis data dilakukan secara yuridis kualitatif artinya adalah analisis deskriptif dengan menggunakan penafsiran hukum penalaran hukum, dan argumentasi rasional terhadap data-data yang telah diperoleh, setelah disistimatisasikan dan diberi analisis secara induksi.¹⁰

Hasil Analisis dan Pembahasan

1. Analisis Putusan Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia Nomor : 012/PUU-I/ 2003 mengenai Penerapan Sanksi Kesalahan Berat

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dapat terjadi atas inisiatif dari Pihak Pengusaha maupun dari Pihak Pekerja atau Buruh. Namun, pada kenyataannya lebih sering terjadi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) atas inisiatif dari Pihak Pengusaha. Salah satu contoh jelas Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) atas inisiatif Pengusaha adalah karena Pekerja atau Buruh telah melakukan Kesalahan Berat sebagaimana diatur dalam Ketentuan Pasal 158 ayat (1) Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Seiring berjalannya waktu, guna menjadi acuan bagi Pekerja atau Buruh maupun Pengusaha dalam Bidang Ketenagakerjaan, berbagai pihak telah beberapa kali pemohon Uji Materiil (*Judicial Review*) terhadap Undang-undang Republik

¹⁰Valerine JL.K., *Metode Penelitian Hukum* Jakarta Universitas Indonesia Fakultas Hukum Pascasarjana, 2009, hlm. 409

Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ke Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia (NKRI). Setelah adanya Putusan-putusan M.K. - RI. atas *Judicial Review* (Uji Materiil) tersebut, substansi atau isi Pasal pasal yang ada di dalam Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengalami Penyesuaian. Penyesuaian terjadi karena ada beberapa Pasal yang dinyatakan bertentangan dengan Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (UUD 1945). Selain itu, juga ada yang dianggap tidak memiliki Kekuatan Hukum yang Mengikat atau Konstitusional Bersyarat (*Conditionally Constitutional*).

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) karena Kesalahan Berat yang diatur dalam Pasal 158 Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan berdasarkan Putusan Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia Nomor: 012 / PUU-I / 2003 mengenai Penerapan Sanksi Kesalahan Berat dianggap bertentangan dengan Pasal 27 ayat (2) Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (UUD 1945) dan tidak mempunyai Kekuatan Hukum yang Mengikat.

Surat Edaran Nomor SE-13 / MEN / SJ-HK /1/ 2005 tentang Putusan Mahkamah Konstitusi atas Hak Uji Materiil Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terhadap Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang menyatakan bahwa :

1. Mahkamah Konstitusi menyatakan bahwa Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, khusus Pasal 158; Pasal 159; Pasal 160 ayat (1) sepanjang mengenai anak kalimat "..... bukan atas

pengaduan pengusaha", Pasal 170 sepanjang mengenai anak kalimat * Pasal 158 ayat (1)” kalimat "Pasal 171 sepanjang menyangkut anak *Pasal 158 ayat (1).....*": Pasal 186 sepanjang mengenai anak kalimat Pasal 137 dan *Pasal 138 ayat (1).....* mempunyai kekuatan hukum mengikat tidak mengikat.

2. Sehubungan dengan hal tersebut butir 1 maka Pasal-pasal 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.***
3. Sehubungan dengan hal tersebut butir 1 dan 2 di atas, maka penyelesaian kasus pemutusan hubungan kerja (PHK) karena pekerja buruh melakukan kesalahan berat perlu memperhatikan hal-hal sebagai berikut :
 - a. Pengusaha yang akan melakukan PHK dengan alasan pekerja buruh melakukan kesalahan berat (eks. Pasal 158 ayat (1), maka PHK dapat dilakukan setelah ada putusan hakim pidana yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap.
 - b. Apabila pekerja ditahan oleh pihak yang berwajib dan pekerja/ buruh tidak dapat melaksanakan pekerjaan sebagaimana mestinya maka berlaku ketentuan Pasal 160 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003.

4. Dalam hal terdapat "*alasan mendesak*" yang mengakibatkan tidak memungkinkan hubungan kerja dilanjutkan, maka pengusaha dan menempuh upaya penyelesaian melalui lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial

Pasal 158 ada beberapa Pasal dalam Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang Dikabulkan Permohonannya oleh Mahkamah Konstitusi dari Para Pemohon. Pasal-pasal tersebut diantaranya adalah sebagai berikut:

Mengabulkan permohonan para Pemohon untuk sebagian;

Menyatakan Menyatakan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang

Ketenagakerjaan :

- **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)**
- **Pasal 186 sepanjang mengenai anak kalimat "... .. Pasal 137 dan Pasal 138 ayat (1)**

-

bertentangan dengan Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;

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;-.....

Menolak permohonan para Pemohon untuk selebihnya;

2. Kepastian Hukum Pemutusan Hubungan Kerja

Kepastian Hukum ini dijelaskan oleh Philipus M Hadjon Philipus M Hadjon menjelaskan bahwa Kepastian Hukum mengandung 2 (dua) pengertian utama, yaitu :¹¹

1. *Pertama*, adanya aturan yang bersifat umum membuat individu mengetahui: perbuatan apa yang boleh dilakukan dan apa yang tidak boleh dilakukan; dan
2. *Kedua*, adanya keamanan hukum bagi individu dari kesewenangan Pemerintah karena dengan adanya aturan hukum yang bersifat umum itu, individu dapat mengetahui apa saja yang boleh dibebankan atau dilakukan oleh negara terhadap individu.

¹¹ Philipus M. Hadjon, op. cit. hlm. 5-6

Hukum Ketenagakerjaan sudah selayaknya harus dapat memberikan Kepastian Hukum bagi Para Pekerja atau Buruh dengan cara memperhatikan pemenuhan kehidupan yang layak dan sesuai dengan standar hidup sesuai dengan ketentuan hukum; serta kehidupan antara Para Pekerja atau Buruh dengan Para Pengusaha atau Majikan terdapat hubungan yang harmonis, rasa memiliki Perusahaan atau lingkungan tempat bekerja, sehingga Perusahaan akan lebih pesat dalam menjalankan perkembangan usahanya dalam memenuhi kebutuhan hidup masyarakat dalam mewujudkan kesejahteraan.

Setelah Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia mengeluarkan Amar Putusannya dengan Nomor : 012 / PUU I / 2003 mengenai Penerapan Sanksi Kesalahan Berat, Pasal 158 Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ini sudah tidak memiliki Kekuatan Hukum yang Mengikat lagi. Untuk mencapai Kepastian Hukum, Pengusaha harusnya memperhatikan Aspek Hukum Pidana yang terjadi dalam Pasal 158 Undang undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ini. Apabila Pekerja atau Buruh yang bersangkutan terbukti melakukan salah 1 (satu) atau lebih dari kesepuluh Klasifikasi Kesalahan Berat yang ada di Pasal 158 Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pengusaha sepatutnya melaporkan Pekerja atau Buruh tersebut ke Pihak yang Berwajib. Untuk selanjutnya akan diserahkan sampai pada Keputusan Hakim Pengadilan Pidana yang telah memiliki Kekuatan Hukum Tetap (*Inkracht van Gewijsde*). Setelah adanya Putusan Hakim Pengadilan Pidana dan

Penetapan dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, baru Pengusaha dapat menjatuhkan atau memberikan Surat Keputusan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja atau Buruh yang bersangkutan. Dengan demikian, Kepastian Hukum pemberian Sanksi Pemutusan Hubungan Kerja dapat terlaksana dengan baik dan juga Kepastian Hukum dalam Pemutusan Hubungan Kerja karena melanggar Pasal 158 Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memiliki Kekuatan Hukum yang Sah dan Mengikat bagi kedua belah pihak (Pihak Pekerja atau Buruh dan Pihak Pengusaha).

3. Keadilan Hukum Pemutusan Hubungan Kerja

Keadilan Hukum ini dijelaskan oleh Sudikno Mertokusumo. Menurut Sudikno Mertokusumo, Keadilan tidak boleh berat sebelah atau dengan kata lain, harus seimbang dan yang sepatutnya tidak sewenang-wenang.¹² Dengan demikian berdasarkan pengertian dari Sudikno Mertokusumo ini, jelaslah bahwa hak seorang Pekerja atau Buruh harus diperhatikan oleh Pengusaha yang telah mempekerjakannya

Keadilan menurut Hukum Nasional pada umumnya dan Hukum Perburuhan atau Hukum Ketenagakerjaan pada khususnya. Dalam hal ini Pekerja atau Buruh yang bekerja pada suatu perusahaan, Pengusaha atau Majikan harus memberikan Hak, Kewajiban, dan Kesempatan yang sama. Untuk hak, kewajiban, dan kesempatan yang sama sesuai dengan Perjanjian Kerja Peraturan Perusahaan,

¹² Sudikno Mertokusumo, *op. cit.*, hlm. 26

Perjanjian Kerja Bersama (PKB), yang meliputi Perlindungan Upah dan Kesejahteraan, Syarat-syarat Kerja, serta Perselisihan yang Timbul dengan Pekerja atau Buruh lainnya di Lingkungan Perusahaan pengguna jasa Pekerja atau Buruh

Keadilan tidak semata-mata hanya berdasarkan teori-teori yang sudah dijelaskan sebelumnya. Akan tetapi, Keadilan juga harus dipandang sebagai aturan-aturan Hukum yang bersifat Substantif. Maksud dari Hukum Substantif adalah Keadilan tidak hanya melihat Keadilan yang diatur di dalam Peraturan Perundang-undangan saja Tetapi juga dengan melihat substansi kasus yang terjadi. Hal ini perlu diperjelas meskipun itu tidak tercantum di dalam Peraturan Perundang-undangan

Kesimpulan

Dari hasil pembahasan mengenai Pemutusan Hubungan Kerja karena melakukan kesalahan Berat setelah diterbitkannya Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor : 012 / PUU-L / 2003 mengenai Penerapan Sanksi Kesalahan Berat; sebagaimana diuraikan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa Kesimpulan, yaitu :

1. Penerapan Pasal 158 Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan setelah adanya Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor: 012 / PUU / 2003 mengenai Penerapan Sanksi Kesalahan Berat tidak dapat digunakan lagi sebagai dasar atau acuan dalam penyelesaian hubungan industrial.

Aspek Hukum Pemutusan Hubungan Kerja setelah adanya Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 012 / PUU-I 2003 mengenai Penerapan Sanksi Kesalahan Berat adalah Pasal 158 Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak dapat lagi dijadikan sebagai dasar hukum Pengusaha untuk melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sebelum adanya Putusan Pengadilan Hakim Pidana yang Telah Memiliki Kekuatan Hukum Tetap (*In Kracht van Gewijsde*).

Saran

Untuk menjamin Kepastian dan Keadilan Hukum, ketentuan dalam Pasal 158 Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan perlu ditambahkan dengan 2 (dua) pasal, sehingga berbunyi sebagai berikut

Pasal 158 A

"Pasal 158 Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dianggap tidak pernah ada dan tidak dapat digunakan lagi sebagai dasar atau acuan dalam penyelesaian hubungan industrial."

Pasal 158 B

"Pengusaha yang akan melakukan Pemutusan Hubungan Kerja karena Pekerja atau Buruh melakukan Kesalahan Berat, baru dapat dilakukan setelah adanya Putusan Hakim Pidana yang Telah Mempunyai Kekuatan Hukum Tetap."

DAFTAR PUSTAKA

- Adrian Sutedi. *Hukum Perburuhan*, Jakarta Sinar Grafika, 2009.
- Apeldoorn, L.J. Van. *Pengantar Ilmu Hukum*, Jakarta : Pradnya Paramita, 2006
- Asshiddiqie, Jimly. *Teori dan Politik Konstitusi*, Jakarta: Rajawali Press, 2008
- Boulton, Alan J. *Struktur Hubungan Industrial di Indonesia Masa Mendatang*
Jakarta : Perburuhan Internasional, 2001,
- Djumialdji, FX, dan Wiwoho Soedjono. *Perjanjian Perburuhan dan Hubungan Perburuhan Pancasila*, Jakarta Bina Aksara, 2007
- Hadjon, Philipus M. *Perlindungan Hukum bagi Rakyat Indonesia*, Surabaya : Bina Ilmu, 1997
- Hanitijo Soemitro, Ronny. *Metodologi Penelitian Hukum dan Jurimetri*, Jakarta: Ghalia Indonesia, 1988.
- Hans Kelsen. *General Theory of Law and State*, Bandung Nusa Media, 2011.
- J.L.K., Valerine. *Metode Penelitian Hukum*, Jakarta : Universitas Indonesia Fakultas Hukum Pascasarjana, 2009,
- Khakim, Abdul. *Aspek Hukum Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Antara Peraturan dan Pelaksanaan)*, Bandung Citra Aditya Bakti, 2005
- Mochtar Kusumaatmadja dan B. Arief Sidharta. *Pengantar Ilmu Hukum - Suatu Pengenalan pertama Ruang Lingkup Berlakunya Ilmu Hukum*, Bandung : Alumni, 2000.
- Purwaka, Tommy Hendra, *Metode Penelitian Hukum*, Jakarta Penerbit Universitas Atma Jaya, 2007.

- Satjipto Rahardjo. *Aneka Permasalahan Hukum*, Bandung Penerbit Alumni.
2007
- Sendjun H, Manulang. *Pokok-pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*,
Jakarta: Rineka Cipta, 2008.
- Soepomo, Imam. *Pengantar Hukum Perburuhan*, Jakarta : Djambatan, 1985
- Soerjono Soekanto. *Pengantar Penelitian Hukum*, Jakarta UI Press, 1986.
- Sudikno Mertokusumo, *Mengenal Hukum Suatu Pengantar*, Yogyakarta : Liberty,
1999
- Wahyudi, Eko et al. *Hukum Ketenagakerjaan*, Jakarta Sinar Grafika, 2016