

UPAYA HUKUM DALAM MEMPERTAHANKAN HAK-HAK PEKERJA/BURUH YANG MENGALAMI PHK (PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA) KARENA KESALAHAN BERAT

Yemima Br Sitepu

Fakultas Hukum, Universitas Katolik Indonesia Atma Jaya

yemimasitepu18@yahoo.com

Abstract

This research is intended to understand and examine aspects related to Termination of Employment due to grave mistakes, especially related to Decision of the Constitutional Court No. 012/PUU-I/2003 and Decision of the Constitutional Court No. 37/PUU-IX/2011 in relation to the Supreme Court Circular No. 3 of 2015. The goal to be achieved in this study is to find out what legal remedies can be done by workers who were laid off due to serious mistakes. This research is a normative juridical study that is qualitative in nature to find out the legal provisions governing the rights of workers who are laid off due to grave mistakes. From the research that has been done, it is known that there are no more legal remedies that can be done to defend their rights as workers who were laid off due to serious mistakes.

Keywords: Employment, Work Termination, Constitutional Court

Abstrak

Penelitian ini dimaksudkan untuk memahami dan mengkaji aspek-aspek yang terkait dengan Pemutusan Hubungan Kerja karena kesalahan berat, khususnya terkait Putusan Mahkamah Konstitusi No. 012/PUU-I/2003 dan Putusan Mahkamah Konstitusi No. 37/PUU-IX/ 2011 berkaitan dengan Surat Edaran Mahkamah Agung No. 3 Tahun 2015. Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui upaya hukum apa yang dapat dilakukan oleh pekerja yang terkena PHK karena kesalahan berat. Penelitian ini merupakan penelitian yuridis normatif yang bersifat kualitatif untuk mengetahui ketentuan hukum yang mengatur tentang hak-hak pekerja yang diberhentikan karena kesalahan berat. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, diketahui bahwa tidak ada lagi upaya hukum yang dapat dilakukan untuk mempertahankan hak-haknya sebagai pekerja yang di-PHK karena kesalahan berat.

Kata Kunci: Pekerjaan, Pemutusan Hubungan Kerja, Mahkamah Konstitusi

A. Pendahuluan

Ada beberapa alasan perusahaan melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap pekerja/buruh. Secara garis besar ada dua alasan terjadinya PHK, yaitu alasan normatif dan alasan kepentingan. Alasan normatif terjadi karena pekerja/buruh melakukan pelanggaran hukum terhadap Perjanjian Kerja Bersama (PKB) dan atau Peraturan Perusahaan, sedangkan alasan kepentingan biasanya terjadi karena pekerja/buruh menuntut peningkatan

kesejahteraan.¹ Dalam melakukan PHK, pengusaha tidak boleh melakukannya secara sepihak tetapi harus melalui mekanisme yang telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, yaitu harus melalui penetapan Pengadilan Hubungan Industrial (PHI). Salah satu alasan PHK adalah karena pekerja melakukan kesalahan berat seperti mencuri, mabuk-mabukan, penganiayaan dan lain-lain. PHK karena melakukan kesalahan berat diatur dalam Pasal 158 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pelaku usaha baik pengusaha maupun pekerja/buruh tidak semua mengetahui/memahami mekanisme penyelesaian hubungan industrial, khususnya masalah PHK yang diakibatkan karena melakukan kesalahan berat. Pemecatan secara sepihak sering kali dilakukan oleh pengusaha karena pekerja dianggap melakukan kesalahan berat yang tidak dapat di toleransi. Pemecatan secara sepihak dapat berdampak buruk terhadap kelangsungan hidup pekerja sehingga pekerja yang mengalami hal tersebut memerlukan perlindungan hukum.²

Ketentuan Pasal 158 ayat (1) dan (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dilakukan uji materiil oleh Mahkamah Konstitusi sebagaimana dalam Putusan No. 012/PUU-I/2003 tanggal 28 Oktober 2004 atas Hak Uji Materiil Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Terhadap UUD 1945 khususnya Pasal 27 ayat (1) yang menyatakan: “Segala warga negara bersamaan kedudukannya di dalam hukum dan pemerintahan dan wajib menjunjung hukum dan pemerintahan itu dengan tidak ada kecualinya.”

Hal tersebut bertentangan dengan asas persamaan di muka hukum (*equality before the law*), karena pasal-pasal tersebut membenarkan PHK dengan alasan melakukan kesalahan berat yang masuk kualifikasi tindak pidana. Hal ini juga menurut Mahkamah Konstitusi tidak menerapkan prinsip pembuktian terutama asas praduga tidak bersalah (*presumption of innocence*) dan kesamaan di depan hukum sebagaimana dijamin di dalam UUD 1945. Seharusnya bersalah tidaknya seseorang diputuskan lewat pengadilan dengan hukum pembuktian yang sudah ditentukan dalam Pasal 8 ayat (1) Undang-Undang Nomor 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman (untuk selanjutnya disebut UU Kekuasaan Kehakiman) yang berbunyi: “Setiap orang yang disangka, ditangkap, ditahan, dituntut, atau dihadapkan di

¹ Sehat Damanik, *Hukum Acara Perburuhan* (Jakarta: Dss Plublising, 2006), 38

² Dadan Herdiana, “Pemutusan Hubungan Kerja Karena Kesalahan Berat Ditinjau Dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Dan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial,” *Jurnal Surya Kencana Dua: Dinamika Masalah Hukum dan Keadilan* 5, no. 1 (July 2018): 397, <http://dx.doi.org/10.32493/SKD.v5i1.y2018.1540>.

depan pengadilan wajib dianggap tidak bersalah sebelum ada putusan pengadilan yang menyatakan kesalahannya dan telah memperoleh kekuatan hukum tetap.”³

Sedangkan Surat Edaran Mahkamah Agung Nomor 03/BUA.6/HS/SP/XII/2015 dalam rumusan hukum kamar perdata khusus menyatakan bahwa: Dalam hal terjadi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap pekerja/buruh karena alasan melakukan kesalahan berat ex 158 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Pasca Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 012/PUU-I/2003, tanggal 28 Oktober 2004), maka PHK dapat dilakukan tanpa harus menunggu putusan pidana berkekuatan hukum tetap (BHT). SEMA ini tidak mencerminkan keadilan bagi dua belah pihak, melainkan hanya menguntungkan salah satu pihak yaitu bagi perusahaan.

Terkait PHK karena kesalahan berat, dalam Putusan Mahkamah Konstitusi No. 37/PUU-IX/2011 menyatakan bahwa terkait dengan upah proses PHK, pekerja/buruh mendapatkan hak upah proses selama proses hukum berjalan dan sampai putusan bersifat dinyatakan berkekuatan hukum tetap. Pasca adanya SEMA No. 03 Tahun 2015 terkait dengan upah proses maka isinya adalah menghukum pengusaha membayar upah proses selama 6 bulan.⁴

Ketentuan SEMA ini memberikan kenyamanan bagi pihak perusahaan (majikan), tetapi menyebabkan ketidaknyamanan bagi karyawan karena upah proses dibayarkan hanya selama 6 bulan, sedangkan untuk mendapatkan putusan pengadilan yang memiliki kekuatan hukum bersifat tetap bisa melebihi waktu dari 6 bulan.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka dalam tulisan ini Penulis memberikan suatu pengetahuan akan suatu hal yang patut diangkat menjadi sebuah penelitian dengan judul **“Upaya Hukum dalam Mempertahankan Hak-Hak Pekerja/Buruh yang Mengalami PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) Karena Kesalahan Berat”**.

Berdasarkan uraian permasalahan di atas, dapat ditarik rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana upaya hukum yang dapat dilakukan buruh/pekerja dalam mempertahankan hak-haknya terkait Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dengan alasan berat ditinjau dari Putusan Mahkamah Konsitusi No. 012/PUU-I/2003 dan Putusan Mahkamah Konstitusi No. 37/PUU-IX/2011 dalam kaitannya dengan Surat Edaran Mahkamah Agung No.

³ Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman.

⁴ Rumusan Hukum Kamar Perdata, Surat Edaran Mahkamah Agung No. 3 Tahun 2015 tentang Pemberlakuan Rumusan Hasil Rapat Pleno Kamar Mahkamah Agung Tahun 2015 Sebagai Pedoman Pelaksanaan Tugas Bagi Pengadilan.

3/BUA.6/HS/SP/XII/2015 atas Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) karena kesalahan berat?

2. Bagaimana kepastian hukum terhadap Putusan Mahkamah Konstitusi No. 012/PUU-I/2003 dan Putusan Mahkamah Konstitusi No. 37/PUU-IX/2011 dalam kaitannya dengan Surat Edaran Mahkamah Agung No. 3/BUA.6/HS/SP/XII/2015 atas Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) karena kesalahan berat?

Untuk menjawab rumusan masalah di atas, tulisan ini menggunakan metode penelitian yuridis normatif. Kajian dilakukan terhadap kedua putusan Mahkamah Konstitusi tersebut, yaitu Putusan Mahkamah Konstitusi No. 012/PUU-I/2003 dan Putusan Mahkamah Konstitusi No. 37/PUU-IX/2011. Kajian atas kedua putusan tersebut dikaitkan dengan adanya Surat Edaran Mahkamah Agung No. 3/BUA.6/HS/SP/XII/2015. Analisis dilakukan secara kualitatif dengan melihat keselarasan antara konteks putusan dengan asas-asas hukum yang dianut dalam sistem hukum di Indonesia.

B. Pembahasan

B.1 Pemahaman Tentang Putusan Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia Nomor 012/PUU-I/2003

Ketentuan Pasal 158 UU Ketenagakerjaan ini dinilai oleh pihak pekerja dan serikat pekerja telah bertentangan dengan Pasal 27 ayat (1) UUD 1945, serta melanggar asas praduga tidak bersalah/*presumption of innocence*. Berdasarkan alas hukum tersebut maka dilakukan permohonan hak uji materi UU Ketenagakerjaan. Atas permohonan pekerja dan serikat pekerja, Mahkamah Konstitusi (MK) menjatuhkan Putusan No. 012/PUU-I/2003, tertanggal 28 Oktober 2004, yang amar putusannya pada pokoknya menyatakan ketentuan Pasal 158 UU Ketenagakerjaan bertentangan dengan UUD 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum yang mengikat.

Dalam hal pekerja melakukan kesalahan berat, pengusaha sering sekali melakukan PHK secara sepihak, padahal menurut Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 012/PUU-I/2003, tertanggal 28 Oktober 2004, Pasal 158 UU Ketenagakerjaan tersebut dinyatakan bertentangan dengan UUD 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum yang mengikat.

Mahkamah Konstitusi dapat menyetujui dalil para Pemohon *Judicial 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 *imparsial*, melainkan cukup hanya dengan keputusan Pengusaha yang didukung oleh bukti-bukti yang tidak perlu diuji keabsahannya menurut hukum acara yang berlaku.⁵

Hal tersebut dipandang oleh Mahkamah Konstitusi sebagai perlakuan yang diskriminatif atau berbeda di dalam hukum yang bertentangan dengan UUD 1945, dan ketentuan Pasal 1 ayat (3) UUD 1945 yang menyatakan bahwa Indonesia adalah negara hukum, sehingga oleh karena itu Pasal 158 UU Ketenagakerjaan harus dinyatakan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat.

Oleh sebab itu, dengan dinyatakan Pasal 158 UU Ketenagakerjaan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat, berarti rincian kesalahan berat oleh pekerja/buruh dalam rangka suatu hubungan kerja menjadi pengaturan di luar UU Ketenagakerjaan. Kesalahan berat itu sepenuhnya berada dalam ranah hukum pidana. Kesalahan berat adalah perbuatan tindak pidana yang terbukti dilakukan dan dihukum oleh pengadilan berdasarkan putusan yang telah berkekuatan hukum tetap. Sepanjang putusan itu belum ada, PHK belum dapat dijatuhkan, kecuali berformat skorsing.

B.2 Pemahaman Tentang Putusan Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia Nomor 37/PUU-IX/2011

Masalah yang menjadi alasan diajukan *judicial review* yakni terdapat potensi ketidakpastian hukum bagi pekerja dalam perolehan hak-haknya selama proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum diputus (*in kracht van gewijsde*). Hal ini terjadi dengan mengingat bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 155 ayat (2) UU Ketenagakerjaan berupaya memberikan jaminan dan perlindungan bagi buruh untuk tetap menerima upahnya selama proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial masih berlangsung, padahal putusan itu sendiri bersifat *in kracht van gewijsde* bisa terjadi di pengadilan hubungan industrial ataupun sampai dengan putusan kasasi atau peninjauan kembali di Mahkamah Agung.

Kenyataan berkaitan dengan proses itu tampak jelas bila dilihat pada putusan kasasi yang memiliki dua kecenderungan. **Pertama**, kecenderungan memutus upah proses sesuai putusan PHI tingkat pertama. **Kedua**, kecenderungan mengubah putusan PHI dengan cara mengurangi upah proses yang ditetapkan PHI tingkat pertama menjadi 6 (enam) bulan.

⁵ Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2007), 182.

Sedangkan dalam proses penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial pada tahap awal yaitu perundingan bipartit selama 30 hari, Mediasi 30 hari, PHI 50 hari, dan pada tingkat kasasi selama 30 hari, namun pada prakteknya selalu lebih dari 30 hari, paling cepat 6 bulan namun jarang. Total kurang lebih 10 bulan baru selesai putusan kasasi. Namun upah hanya dibayar 6 bulan. Lalu bagaimana dengan upah karyawan yang 4 bulan sisanya? Sedangkan hubungan kerja belum putus. Hal ini menyebabkan kerugian bagi pekerja. Sedangkan kemauan pengusaha untuk karyawan dirumahkan. Karena pengusaha berpendapat bahwa kerugian bagi pengusaha apabila membayar upah namun karyawan tidak bekerja. Berdasarkan Pasal 155 ayat (2) sampai ayat (3) UU Ketenagakerjaan mengatakan bahwa perusahaan dapat menyimbangi itu dengan konsekuensi harus membayar upahnya. Kesalahan bagi pengusaha mengapa tidak memperkerjakan karyawan agar tetap berproduksi bagi perusahaan. Karena yang menyuruh karyawan dirumahkan itu adalah kemauan perusahaan bukan karyawan.

Dalam Putusan Mahkamah Konstitusi No. 37/PUU-IX/2011 tentang permohonan Pengujian UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terhadap UUD 1945, tanggal 19 September 2011, amar putusannya menyatakan: “Frasa “belum ditetapkan” dalam Pasal 155 ayat (2) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bertentangan dengan UUD 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai “belum berkekuatan hukum tetap.” Dengan putusan tersebut jangka waktu pembayaran upah skorsing atau upah proses yang diatur dalam Pasal 155 ayat (2) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengenai anak kalimat “belum ditetapkan” harus dimaknai “belum berkekuatan hukum tetap.”⁶

Berdasarkan hal tersebut di atas, para Pemohon memohon agar Pasal 155 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan khususnya frasa “belum ditetapkan” harus ditafsirkan, selama putusan pengadilan belum mempunyai kekuatan hukum tetap, kewajiban pekerja untuk bekerja dan kewajiban pengusaha untuk membayarkan upah adalah sampai suatu putusan berkekuatan hukum tetap, dengan kata lain seandainya terhadap putusan Pengadilan Hubungan Industrial, salah satu pihak mengajukan upaya hukum kasasi, maka baik pekerja maupun pengusaha tetap harus menjalankan hak dan kewajibannya.

B.3 Pemahaman Tentang Surat Edaran Mahkamah Agung Nomor 03 Tahun 2015

Surat Edaran Mahkamah Agung Nomor 3 Tahun 2015 terkait dengan Putusan Mahkamah Konstitusi No.012/PUU-I/2003 telah membenarkan alasan PHK karena kesalahan berat dapat diproses melalui PPHI (bipartit, mediasi dan PHI) tanpa perlu mendasarkan pada

⁶ Putusan Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia Nomor 37/PUU-IX/2011.

putusan pidana yang berkekuatan hukum tetap. Apabila pengusaha telah menempuh proses pidana terhadap pekerja yang melakukan kesalahan berat, maka proses PHK melalui mekanisme PPHI tetap dapat dijalankan bersamaan dengan proses pidana tanpa harus menunggu putusan pidana yang berkekuatan hukum tetap.

Ketentuan butir B angka 2 huruf f Surat Edaran Mahkamah Agung Nomor 3 Tahun 2015 juga menyatakan bahwa Pasca Putusan MK Nomor 37/PUU-IX/2011, terkait dengan upah proses maka isi amar putusan adalah “Menghukum Membayar Upah Proses Selama 6 Bulan.” Kelebihan waktu dalam proses PHI sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial bukan lagi menjadi tanggung jawab para Pihak.

Seharusnya antara buruh dan pengusaha wajib sama-sama melakukan hak dan kewajibannya sampai putusan berkekuatan hukum tetap. Surat Edaran Mahkamah Agung ini pelaksanaannya bertentangan dengan peraturan perundang-undangan lainnya. Surat Edaran Mahkamah Agung seharusnya tidak boleh melanggar Konstitusi, semua harus sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang terkait.

B.4 Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) karena Kesalahan Berat

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) oleh pengusaha ialah PHK di mana kehendak atau prakarsanya berasal dari pengusaha karena adanya pelanggaran atau kesalahan yang dilakukan oleh pekerja/buruh atau mungkin karena faktor-faktor lain, seperti pengurangan tenaga kerja, perusahaan tutup karena merugi, perubahan status, dan sebagainya.⁷

Hubungan kerja merupakan manifestasi dari perjanjian kerja. Pada praktiknya hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja/buruh sering mengalami masalah sehingga dapat menimbulkan PHK. PHK seringkali dilakukan secara sepihak oleh pengusaha terhadap pekerja.⁸ Berbagai macam alasan selalu dijadikan dalil bagi pengusaha untuk melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap karyawannya, salah satunya adalah ketika pekerja dianggap melakukan kesalahan berat seperti yang tercantum dalam Pasal 158 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Sering kali pemutusan hubungan kerja dilakukan oleh pengusaha terhadap pekerja atau karyawan yang melakukan atau diduga melakukan kesalahan berat. Pengusaha tidak jarang melakukan PHK seketika tanpa minta persetujuan atau penetapan dari lembaga penyelesaian hubungan industrial. Tindakan PHK apabila dipaksakan untuk dilakukan tanpa proses hukum

⁷ Lalu Husni, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2010), 195.

⁸ B. Siswanto Sastrohadiwiryono, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2003), 305.

sebagaimana diatur dalam ketentuan Pasal 158 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tersebut terhadap pekerja yang melakukan atau diduga melakukan kesalahan berat berdampak pada hilangnya hak asasi karyawan atau pekerja yang bersangkutan, dan dinilai bertentangan dengan Pasal 27 ayat (1) UUD 1945, serta melanggar asas praduga tidak bersalah atau *presumption of innocence*.

Dalam Putusan Mahkamah Konstitusi No. 37/PUU-IX/2011, tentang permohonan Pengujian UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terhadap UUD 1945, tanggal 19 September 2011, yang amar putusannya menyatakan: Frasa “*belum ditetapkan*” dalam Pasal 155 ayat (2) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bertentangan dengan UUD 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai “belum berkekuatan hukum tetap.”

Dengan putusan tersebut jangka waktu pembayaran upah skorsing atau upah proses terhadap pekerja yang sedang dalam proses PHK akan mengalami perubahan. Oleh karena penafsiran Pasal 155 ayat 2 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, mengenai anak kalimat “*belum ditetapkan*” harus dimaknai “*belum berkekuatan hukum tetap.*”

Berbagai pemahaman penerapan alasan PHK karena kesalahan berat telah menjadi perdebatan yang cukup lama dan berakibat pada ketidakseragaman penerapan alasan PHK karena kesalahan berat. Terbitnya SEMA Nomor 3 Tahun 2015 tujuannya mengakhiri perdebatan panjang atas berbagai pemahaman yang berbeda, karena butir B angka 2 huruf e menyatakan: “Dalam hal terjadi PHK terhadap pekerja/buruh karena alasan melakukan kesalahan berat *ex* Pasal 158 UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Pasca Putusan MK Nomor 021/PUU-1/2003, tanggal 28 Oktober 2004), maka PHK dapat dilakukan tanpa harus menunggu putusan pidana berkekuatan hukum tetap (BHT)”.

Hal tersebut bertentangan dengan asas persamaan di muka hukum (*equality before the law*), karena pasal-pasal tersebut membenarkan PHK dengan alasan melakukan kesalahan berat yang masuk kualifikasi tindak pidana, di mana menurut Pasal 170 UU Ketenagakerjaan, prosedurnya tidak perlu mengikuti ketentuan Pasal 151 ayat (3) yaitu bisa dilakukan tanpa penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Hal ini juga menurut Mahkamah Konstitusi tidak menerapkan prinsip pembuktian terutama asas praduga tidak bersalah (*presumption of innocence*) dan kesamaan di depan hukum sebagaimana dijamin di dalam UUD 1945. Seharusnya bersalah tidaknya seseorang diputuskan lewat pengadilan dengan hukum pembuktian yang sudah ditentukan dalam Pasal 8 ayat (1) UU Kekuasaan Kehakiman yang berbunyi: “Setiap orang yang disangka, ditangkap, ditahan, dituntut, atau

dihadapkan di depan pengadilan wajib dianggap tidak bersalah sebelum ada putusan pengadilan yang menyatakan kesalahannya dan telah memperoleh kekuatan hukum tetap.” Sehingga dengan demikian, jika terjadi PHK sepihak yang dilakukan pengusaha, maka segala hak-hak si pekerja haruslah ditetapkan hingga putusan pada tingkat kasasi di Mahkamah Agung, atau putusan PHI yang tidak diajukan kasasi.

B.5 Upaya Hukum yang dapat Dilakukan Buruh/Pekerja Dalam Mempertahankan Hak-haknya Terkait Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Karena Kesalahan Berat

Ada 2 (dua) upaya hukum atas putusan pengadilan hubungan industrial, yakni upaya hukum biasa/Kasasi dan upaya hukum luar biasa/Peninjauan Kembali (PK). Adapun jangka waktu pengajuan kasasi adalah 14 hari sejak putusan dibacakan dalam persidangan atau terhitung sejak tanggal menerima pemberitahuan putusan. Jika terdapat bukti baru yang bersifat menentukan yang pada waktu perkara diperiksa tidak dapat ditemukan, maka upaya hukum yang dapat dilakukan adalah PK yang jangka waktu pengajuannya adalah 180 hari sejak ditemukan surat-surat bukti, yang hari serta tanggal ditemukannya harus dinyatakan di bawah sumpah dan disahkan oleh pejabat yang berwenang.⁹

Permohonan peninjauan kembali putusan perkara perdata yang telah memperoleh kekuatan hukum tetap dapat diajukan hanya berdasarkan alasan-alasan sebagai berikut:

- 1) Apabila putusan didasarkan pada suatu kebohongan atau tipu muslihat pihak lawan yang diketahui setelah perkaranya diputus atau didasarkan pada bukti-bukti yang kemudian oleh hakim pidana dinyatakan palsu;
- 2) Apabila setelah perkara diputus, ditemukan surat-surat bukti yang bersifat menentukan yang pada waktu perkara diperiksa tidak dapat ditemukan;
- 3) Apabila telah dikabulkan suatu hal yang tidak dituntut atau lebih dari pada yang dituntut;
- 4) Apabila mengenai sesuatu bagian dari tuntutan belum diputus tanpa dipertimbangkan sebab-sebabnya;
- 5) Apabila antara pihak-pihak yang sama mengenai suatu soal yang sama, atas dasar yang sama oleh Pengadilan yang sama atau sama tingkatnya telah diberikan putusan yang bertentangan satu dengan yang lain;
- 6) Apabila dalam suatu putusan terdapat suatu kekhilafan Hakim atau suatu kekeliruan nyata.

Adanya Surat Edaran Mahkamah Agung (SEMA) Nomor 3 Tahun 2018, disepakati oleh 22 Hakim dalam rapat pleno Mahkamah Agung yang diselenggarakan sejak 1–3 November 2018 lalu. Pada rumusan kamar perdata khusus angka 3 dinyatakan: “Putusan Pengadilan

⁹ Sehat Damanik, *Hukum Acara Perburuhan* (Jakarta: Dss Plublisng, 2006), 38.

Hubungan Industrial dalam perkara perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan merupakan putusan akhir dan bersifat tetap, sedangkan putusan mengenai perselisihan hak dan pemutusan hubungan kerja dapat diajukan kasasi sebagai upaya hukum terakhir sesuai Pasal 56, Pasal 57, Pasal 109 dan Pasal 110 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, sehingga dalam perkara perselisihan hubungan industrial tidak ada upaya hukum Peninjauan Kembali. ”

Sehubungan mengenai perselisihan hak dan pemutusan hubungan kerja dapat diajukan kasasi sebagai upaya hukum terakhir sesuai Pasal 56, Pasal 57, Pasal 109 dan Pasal 110 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, sehingga dalam perkara perselisihan hubungan industrial tidak ada upaya hukum Peninjauan Kembali dan sebagaimana dijelaskan oleh narasumber di Mahkamah Agung. Namun hal tersebut bertentangan dengan upaya hukum dalam hukum perdata karena sengketa Ketenagakerjaan mengikuti aturan hukum acara perdata, yang di mana hukum acara perdata tersebut mengatur tentang upaya hukum luar biasa yaitu Peninjauan Kembali (PK) sebagaimana yang diatur dalam Pasal 67 Undang-Undang No. 14 Tahun 1985 tentang Mahkamah Agung jo. Undang-Undang No. 5 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Dan juga Surat Edaran Mahkamah Agung merupakan aturan internal Mahkamah Agung dan bukan aturan yang mengikat selayaknya Undang-Undang atau Putusan Mahkamah Konstitusi. Oleh karena itu, Penulis berpendapat upaya hukum luar biasa atau Peninjauan Kembali dalam perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja dapat diajukan Peninjauan Kembali.

Mengenai tidak ada upaya hukum Peninjauan Kembali (PK) pada perselisihan hubungan industrial tampaknya Mahkamah Agung menggunakan asas *lex specialis derogat legi generali* yang menyatakan bahwa hukum yang bersifat khusus (*lex specialis*) mengesampingkan hukum yang bersifat umum (*lex generalis*). Dalam hal ini ketentuan pada UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial mengesampingkan pengaturan tentang PK sebagaimana diatur pada Pasal 67 UU No. 14 Tahun 1985 sebagaimana telah diubah dengan UU No. 5 Tahun 2004 tentang Mahkamah Agung.

Atas terbitnya SEMA tersebut, Praktisi Hukum Ketenagakerjaan Muhammad Hafidz menilai ada dua isu konstusionalitas yang dilanggar. Di antaranya, Mahkamah Agung tidak berwenang untuk meniadakan upaya hukum atas putusan pengadilan yang telah berkekuatan hukum tetap. Kewenangan itu harus dimuat dalam undang-undang, tidak bisa diputuskan hanya dengan hasil rapat.

B.6 Kepastian Hukum terhadap Putusan Mahkamah Konsitusi No. 012/PUU-I/2003, Putusan Mahkamah Konstitusi No. 37/PUU-IX/2011 dalam Kaitannya dengan Surat Edaran Mahkamah Agung No. 3/BUA.6/HS/SP/XII/2015 atas Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) karena Kesalahan Berat

Masalah yang menjadi alasan diajukannya *judicial review* yakni terdapat potensi ketidakpastian hukum bagi pekerja dalam perolehan hak-haknya selama proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum diputus (*in kracht van gewijsde*). Pasal 8 Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan menyatakan bahwa:

- (1) Jenis Peraturan Perundang-undangan selain sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (1) mencakup peraturan yang ditetapkan oleh Majelis Permusyawaratan Rakyat, Dewan Perwakilan Rakyat, Dewan Perwakilan Daerah, Mahkamah Agung, Mahkamah Konstitusi, Badan Pemeriksa Keuangan, Komisi Yudisial, Bank Indonesia, Menteri, badan, lembaga, atau komisi yang setingkat yang dibentuk dengan Undang-Undang atau Pemerintah atas perintah Undang-Undang, Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi, Gubernur, Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten/Kota, Bupati/Walikota, Kepala Desa atau yang setingkat.
- (2) Peraturan Perundang-undangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diakui keberadaannya dan mempunyai kekuatan hukum mengikat sepanjang diperintahkan oleh Peraturan Perundang-undangan yang lebih tinggi atau dibentuk berdasarkan kewenangan.

Ketentuan di atas tidak menyebutkan secara eksplisit bahwa Surat Edaran termasuk salah satu jenis peraturan perundangan-undangan. Beberapa ahli berpendapat bahwa Surat Edaran bukan peraturan perundang-undangan melainkan peraturan kebijakan. Surat Edaran merupakan instrument administratif yang bersifat internal, ditujukan untuk memberikan petunjuk lebih lanjut mengenai suatu norma peraturan perundang-undangan yang bersifat umum.

Dan sebagaimana yang diatur pada Pasal 8 UU No. 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan, salah satu jenis Peraturan Perundang-undangan selain sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (1) mencakup peraturan yang ditetapkan oleh Mahkamah Konstitusi dan diakui keberadaannya dan mempunyai kekuatan hukum mengikat sepanjang diperintahkan oleh Peraturan Perundang-undangan yang lebih tinggi atau dibentuk berdasarkan kewenangan. Suatu hal yang tidak benar kalau dalam suatu sengketa perselisihan diatur oleh peraturan yang bertentangan.

SEMA Nomor 03 Tahun 2015 pada huruf B Rumusan Hukum Kamar Perdata pada Nomor Urut 2 Perdata Khusus huruf b menyatakan dalam hal terjadi PHK terhadap pekerja/buruh karena alasan melakukan kesalahan berat ex Pasal 158 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Pasca Putusan MK Nomor 012/PUU-I/2003, tanggal 28 Oktober 2004), maka PHK dapat dilakukan tanpa harus menunggu putusan pidana berkekuatan hukum tetap (BHT). Padahal Putusan Mahkamah Konstitusi menyatakan pengusaha tidak boleh melakukan PHK karena kesalahan berat sebelum adanya putusan pidana umum yang berkekuatan hukum tetap.

SEMA Nomor 03 Tahun 2015 pada halaman 3 Nomor Urut 2 Perdata Khusus huruf f menyatakan Putusan MK Nomor 37/PUU-IX/2011, tertanggal 19 September 2011 terkait dengan upah proses, maka isi amar putusan adalah menghukum pengusaha membayar upah proses selama 6 bulan. Padahal Putusan Mahkamah Konstitusi menyatakan upah proses harus dibayar sampai berkekuatan hukum tetap.

Sedangkan Hakim Pengadilan Hubungan Industrial dalam memutuskan perkara berpedoman pada Surat Edaran Mahkamah Agung. Surat Edaran Mahkamah Agung tidak termasuk dalam hierarki ketentuan peraturan perundang-undangan karena sifat surat edaran adalah memberitahukan. Namun hakim wajib mematuhi Surat Edaran Mahkamah Agung karena yang diberitahukan adalah Rumusan Hukum Hasil Rapat Pleno Kamar Mahkamah Agung sebagai pedoman pelaksanaan tugas bagi pengadilan yang bertujuan untuk terciptanya kesatuan hukum guna mencegah terjadinya perbedaan pendapat agar tidak terjadi inkonsistensi putusan.

Namun bagaimana mungkin ada suatu Undang-Undang dilawan oleh suatu Surat Edaran Internal yang sudah berjalan dan berlaku. Dan terkait ketidakpastian hukum ini sudah memakan korban, korbannya ialah pihak yang lemah yaitu pekerja. Di mana pekerja tidak mempunyai cukup dana, tidak punya cukup kemampuan untuk melakukan upaya hukum juga. Berdasarkan uraian-uraian tersebut di atas, Penulis berpendapat bahwa apabila DPR-RI atau Presiden tidak segera menindaklanjuti Putusan Mahkamah Konstitusi baik dalam bentuk revisi, perubahan atau mengganti UU Ketenagakerjaan, maka pekerja/buruh dan pengusaha dapat menggunakan atau tidak menggunakan Putusan Mahkamah Konstitusi sebagai dasar hukum dalam pembuatan perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, dan dapat juga digunakan atau tidak digunakan sebagai dalil-dalil jika berperkara di pengadilan hubungan industrial. Demikian juga bagi hakim yang memeriksa, mengadili dan memutus perkara perselisihan hubungan industrial dapat menggunakan atau tidak menggunakan Putusan Mahkamah Konstitusi dalam pertimbangan hukumnya.

C. Penutup

C.1 Kesimpulan

1. Bahwa tidak ada lagi upaya hukum yang dapat dilakukan untuk mempertahankan hak-haknya sebagai pekerja/buruh yang di PHK oleh perusahaan akibat kesalahan berat. Karena upaya hukum yang seharusnya dapat ditempuh oleh pekerja/buruh untuk mempertahankan hak-haknya sudah tertutup rapat oleh Surat Edaran Mahkamah Agung No. 3 Tahun 2018 yang menyatakan bahwa mengenai perselisihan hak dan perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja, kasasi merupakan upaya hukum yang terakhir, sehingga tidak ada upaya hukum Peninjauan Kembali (PK). Namun ada jalan keluar terhadap kasus ini yaitu harus ada pengajuan *Yudisial Review* ke Mahkamah Konstitusi mengenai ditutupnya kesempatan untuk mengajukan Peninjauan Kembali (PK) sebagaimana yang diatur dalam SEMA No. 3 Tahun 2018 terhadap Pasal 67 Undang-Undang No. 14 Tahun 1985 sebagaimana telah diubah dengan UU No. 5 Tahun 2004 tentang Mahkamah Agung yang menyatakan permohonan peninjauan kembali putusan perkara perdata harus sesuai dengan UU Kekuasaan Kehakiman. Pada prinsipnya, pekerja/buruh harus tetap mengupayakan/mendalilkan putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 012/PUU-I/2003 dan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 37/PUU-IX/2011 untuk mempertahankan hak-haknya sebagai pekerja yang di PHK oleh perusahaan.
2. Bahwa dalam proses Pemutusan Hubungan Kerja pekerja/buruh terjadi ketidakpastian hukum. Karena dalam suatu sengketa perselisihan yang diatur oleh ketentuan yang bertentangan sehingga tidak ada kepastian hukum dalam sengketa tersebut. Ketentuan yang bertentangan itu ialah antara Putusan Mahkamah Konstitusi dengan Surat Edaran Mahkamah Agung, yang mana Putusan MK isinya merupakan bagian dari peraturan perundang-undangan sedangkan SEMA bukan merupakan peraturan perundang-undangan, hanya merupakan aturan internal mahkamah agung dan hanya prosedural. Dan sebagaimana yang diatur pada Pasal 8 UU No. 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan menyatakan bahwa salah satu jenis Peraturan Perundang-undangan selain sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (1) mencakup peraturan yang ditetapkan oleh Mahkamah Konstitusi dan diakui keberadaannya dan mempunyai kekuatan hukum mengikat sepanjang diperintahkan oleh Peraturan Perundang-undangan yang lebih tinggi atau dibentuk berdasarkan kewenangan. Suatu hal yang tidak benar kalau dalam suatu sengketa perselisihan diatur oleh peraturan yang bertentangan.

C.2 Saran

1. Upaya hukum Peninjauan Kembali (PK) seharusnya dapat ditempuh oleh pekerja/buruh untuk mempertahankan hak-haknya sebagai upaya hukum terakhir, dan tidak boleh ditutup rapat oleh Surat Edaran Mahkamah Agung No. 3 Tahun 2018. Untuk memberikan kepastian hukum terhadap sengketa PHK akibat kesalahan berat oleh pekerja dalam bidang ketenagakerjaan, Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili sengketa PHK tersebut seharusnya memutus perkara berdasarkan Putusan MK No. 12 Tahun 2003 dan Putusan MK No. 37 Tahun 2011 karena pada dasarnya SEMA No. 3 tahun 2015 adalah Surat Edaran yang bukan merupakan ketentuan hukum yang bersifat mengikat dan final untuk seluruh kalangan masyarakat. SEMA merupakan aturan internal Mahkamah Agung, sedangkan Putusan Mahkamah Konstitusi bersifat final dan mengikat.
2. Pihak pekerja melalui serikat pekerja atau organisasi yang terkait dapat mengajukan keberatan kepada Mahkamah Agung atas Surat Edaran Nomor 3/BUA.6/HS/SP/XII/2015 untuk dicabut karena tidak sesuai dengan ketentuan hukum yaitu putusan Mahkamah Konsitusi Nomor 012/PUU-I/2003 serta Pasal 8 ayat (1) Undang-Undang No. 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman yang berbunyi “Setiap orang yang disangka, ditangkap, ditahan, dituntut, atau dihadapkan di depan pengadilan wajib dianggap tidak bersalah sebelum ada putusan pengadilan yang menyatakan kesalahannya dan telah memperoleh kekuatan hukum tetap” agar ada kepastian hukum terkait PHK dengan alasan kesalahan berat.
3. Jika merujuk pada ketentuan hukum yang berlaku yaitu Putusan Mahkamah Konstitusi bersifat final dan mengikat, sedangkan Surat Edaran Mahkamah Agung surat internal antar hakim Mahkamah Agung. Maka segala proses hukum untuk mencapai putusan pidana yang berkekuatan hukum tetap (*in kracht van gewijsde*) adalah mengikuti ketentuan hukum acara pidana sebelum pengusaha dapat mem-PHK pekerja/buruh yang diduga melakukan tindak pidana. Hal ini juga sesuai dengan asas praduga tidak bersalah (*presumption of innocence*) dan kesamaan di depan hukum sebagaimana dijamin di dalam UUD 1945.

DAFTAR PUSTAKA

Peraturan Perundang-Undangan

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Lembaran Negara Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4279.

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Lembaran Negara Tahun 2004 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4356.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman. Lembaran Negara Tahun 2009 Nomor 157, Tambahan Lembaran Negara Nomor 5076.

Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: SE-13/MEN/SJ-HK/I/2005 tentang Putusan Mahkamah Konstitusi Atas Hak Uji Materil Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2004 Tentang Ketenagakerjaan Terhadap Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Surat Edaran Mahkamah Agung No. 3 Tahun 2015 tentang Pemberlakuan Rumusan Hasil Rapat Pleno Kamar Mahkamah Agung Tahun 2015 Sebagai Pedoman Pelaksanaan Tugas Bagi Pengadilan.

Buku

Asyhadie, Zaeni. *Hukum Kerja*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2007.

Damanik, Sehat. *Hukum Acara Perburuhan*. Jakarta: Dss Plublising, 2006.

Husni, Lalu. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2010.

Sastrohadiwiryono, B. Siswanto. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: PT Bumi Aksara, 2003.

Damanik, Sehat. *Hukum Acara Perburuhan*. Jakarta: Dss Plublising, 2006.

Jurnal Ilmiah

Herdiana, Dadan. "Pemutusan Hubungan Kerja Karena Kesalahan Berat Ditinjau Dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Dan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial." *Jurnal Surya Kencana Dua: Dinamika Masalah Hukum dan Keadilan* 5, no. 1 (July 2018): 394–410. <http://dx.doi.org/10.32493/SKD.v5i1.y2018.1540>.

Putusan Pengadilan

Putusan Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia Nomor 12/PUU-I/2003.

Putusan Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia Nomor 37/PUU-IX/2011.