**ANALISIS YURIDIS TENTANG ALASAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA KARENA KESALAHAN BERAT (DISPARITAS PUTUSAN MAHKAMAH AGUNG NOMOR 900 K/PDT.SUS-PHI/2016 DAN PUTUSAN MAHKAMAH AGUNG NOMOR 1050 K/PDT.SUS-PHI/2018)**

**M. Lutfi Rizal Farid**

(S1 Ilmu Hukum, Fakultas Ilmu Sosial dan Hukum, Universitas Negeri Surabaya)

lutfi.17040704001@mhs.unesa.ac.id

**Arinto Nugroho**

(S1 Ilmu Hukum, Fakultas Ilmu Sosial dan Hukum, Universitas Negeri Surabaya)

arintonugroho@unesa.ac.id

**Abstrak**

Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 012/PUU-I/2003 Tentang Pengujian Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Terhadap Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Atas putusan Mahkamah Konstitusi tersebut, terdapat dua perbedaan putusan Mahkamah Agung yaitu pada putusan Mahkamah Agung Nomor 900 K/Pdt.Sus-PHI/2016 dan putusan Mahkamah Agung Nomor 1050 K/Pdt.Sus-PHI/2018 yang sama-sama menangani perkara pemutusan hubungan kerja karena kesalahan berat. Penelitian ini bertujuan, untuk mengetahui praktik peradilan terkait pekerja yang melakukan kesalahan berat yang diputus hubungan kerjanya sebelum ada putusan peradilan pidana serta untuk mengetahui dan menganalisis idealnya putusan hakim dalam pemutusan hubungan kerja karena kesalahan berat. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian hukum normatif dengan melakukan pengumpulan bahan-bahan hukum serta bahan non hukum untuk menganalisis permasalahan yang diteliti. Hasil penelitian yang telah dilakukan, kemudian terdapat dua hasil yang disimpulkan; pertama, bahwa pemutusan hubungan kerja karena kesalahan berat dapat dilakukan setelah adanya putusan pidana yang telah berkekuatan hukum tetap sesuai dengan putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 012/PUU-I/2003 Tentang Pengujian Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Terhadap Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesai Tahun 1945, yang amar putusannya menyatakan tidak berlaku dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat, sehingga putusan Mahkamah Konstitusi tersebut setara dengan Undang-Undang karena diumumkan pada Berita Negara sesuai dengan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 Tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan sebagaimana telah dirubah pada Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2019. Kedua, dengan adanya putusan pidana yang telah berkekuatan hukum tetap dapat dijadiakan dasar oleh hakim untuk memutus hubungan kerja karena telah memenuhi unsur asas praduga tak bersalah serta ada jaminan hak asasi manusia untuk pekerja membuktikannya pada proses perkara.

**Kata Kunci :PHK, kesalahan berat, putusan pidana, putusan Mahkamah Agung**

**Abstract**

Constitutional Court Decision Number 012 / PUU-I / 2003 Concerning Reviewing Law Number 13 Year 2003 Concerning Manpower Against the 1945 Constitution of the Republic of Indonesia. Based on the Constitutional Court decision, there are two differences in the Supreme Court's decision, namely the Supreme Court decision. 900 K / Pdt.Sus-PHI / 2016 and the Supreme Court's decision Number 1050 K / Pdt.Sus-PHI / 2018 which both handled cases of termination of employment due to serious mistakes. This study aims, to determine judicial practices related to workers who commit serious mistakes who have been terminated before a criminal court decision is made and to identify and analyze ideally the judge's decision in terminating employment due to serious mistakes. The research method used is normative legal research by collecting legal materials as well as non-legal materials to analyze the problems under study. The results of the research that have been carried out, then there are two conclusions; first, that termination of employment due to serious mistakes can be made after a criminal decision is legally binding following the decision of the Constitutional Court Number 012 / PUU-I / 2003 concerning Judicial Review of Law Number 13 of 2003 concerning Labor Against the Constitution of the State The Republic of Indonesia in 1945, whose ruling stated that it was invalid and had no binding legal force so that the Constitutional Court's decision was equivalent to a Law because it was announced in the State Gazette following Law Number 12 of 2011 concerning the Formation of Legislative Regulations as already amended in Law Number 15 of 2019. Second, with the existence of a criminal decision that has legal force, it can still be used as a basis by a judge to terminate work relations because it fulfills the principle of the presumption of innocence and guarantees human rights for workers to prove it in the case process.

**Keywords:** **PHK, serious mistakes, criminal verdicts, decisions of the Supreme Court**

**PENDAHULUAN**

Pasal 28 D ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945 mengamanatkan, “Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”. Sebagai wujud terhadap pembangunan ekonomi nasional, aturan-aturan mengenai hak warga negara Indonesia untuk mendapatkan pekerjaan serta penghidupan yang layak wajib dijaminkan oleh pemerintah melalui berbagai upaya-upaya untuk memperluas lapangan pekerjaan. Menurut Soetikno:

“Hukum perburuhan adalah aturan hukum tentang hubungan kerja antara orang yang memberi perintah yaitu pengusaha dengan orang yang diberi perintah yaitu pekerja, di mana keduanya saling membuat kesepakatan dalam hubungan kerja untuk memberikan imbalan atas yang telah diperjanjikan (Khakim 2007)”.

Dalam menjalankan kebijakan mengenai hak warga negara untuk mendapatkan pekerjaan, terdapat hukum ketenagakerjaan sebagai pedoman aturan dalam menjalankan kebijakan mengenai hak warga negara saat sebelum, akan, dan sedang bekerja pada pemberi kerja.

Di Indonesia, aturan tentang ketenagakerjaan termaktub dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Hukum ketenagakerjaan mempunyai sifat privat/perdata dan juga publik. Sifat privat yang terjadi pada hukum ketenagakerjaan adalah “dengan adanya hubungan antara pekerja dan pengusaha sehingga menimbulkan sifat perdata”(Bambang 2013). Sedangkan bersifat publik “karena hubungan antara pengusaha”(Suratman 2019) dan pekerja tersebut perlu “campur tangan pemerintah untuk membuat peraturan-peraturan yang mengikat para pihak, membina dan mengawasi” (Wijayanti 2018). “Campur tangan pemerintah disebut dengan *sosialisering* process” (Darma 2017), sehingga antara pemerintah, pengusaha dan pekerja dalam hukum ketenagakerjaan disebut sebagai pihak-pihak dalam hubungan industrial.

Istilah hubungan industrial berasal dari kata *industrial relation* adalah “hubungan yang terjadi antara pihak-pihak yang berkaitan dengan proses produksi barang atau jasa”(Suwiryo 2017). Menurut Pasal 1 angka 16 Undang-Undang Ketenagakerjaan yang menyebutkan:

“Hubungan industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945”.

Sebagai wujud pelaksanaan hubungan antara pekerja/buruh, pengusaha, dan pemerintah harus sesuai dengan jiwa yang terkandung dalam sila-sila Pancasila, artinya segala bentuk perilaku terhadap pihak-pihak yang terkait dalam proses produksi harus mendasarkan pada nilai-nilai luhur Pancasila secara utuh.

Hubungan hukum yang terjadi antara pengusaha dan pekerja adalah melakukan hubungan kerja. Pengusaha dan pekerja melakukan hubungan kerja merupakan “sebagai langkah awal dalam melakukan hubungan industrial yang terjadi setelah diadakan perjanjian”(Harianto 2016) oleh pekerja dengan dengan pengusaha, “di mana pekerja menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan pekerja dengan membayar upah” (Ramli 2008). Mereka terikat dalam suatu perjanjian, pihak pekerja/buruh “bersedia bekerja dengan menerima upah dan pengusaha memberi pekerjaandan memberikan upah” (Khakim 2007). Unsur hubungan kerja terdiri atas beberapa unsur antara lain: adanya pekerjaan, upah, perintah dan waktu tertentu. Tiga hal ini merupakan unsur pembentuk agar hubungan hukum tersebut adalah hubungan kerja. Merupakan hal yang amat penting untuk menentukan apakah “hubungan hukum tertentu merupakan hubungan kerja atau bukan hubungan kerja” (Budiono 2012). Hubungan hukum antara pengusaha dan pekerja berawal dari hubungan kerja yang kemudian dibuatlah perjanjian kerja.

Perjanjian kerja merupakan dasar dari terbentuknya hubungan kerja. Pada Pasal 52 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketanagakerjaan secara materiil perjanjian kerja dibuat atas dasar; kesepakatan kedua belah pihak, kemampuan atau kecapakan melakukan perbuatan hukum, adanya perjanjian yang diperjanjikan dan pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Sesuai dengan Pasal 1338 KUHPerdata, berbunyi :

“Semua persetujuan yang dibuat sesuai dengan undang-undang berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya. Persetujuan itu tidak dapat ditarik kembali selain adanya kesepakatan kedua belah pihak, atau karena alasan-alasan yang ditentukan oleh undang-undang. Persetujuan harus dilaksanakan dengan itikad baik”.

Dua syarat pertama yang terdiri dari kesepakatan para pihak dan kecakapan membuat perjanjian adalah syarat-syarat subjektif, sedangkan dua syarat terakhir merupakan syarat-syarat objektif (Nur Rohanawati, Ayunita 2018). Dalam hal perjanjian kerja yang dibuat, harus memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak, maka perjanjian yang telah dilakukan dengan demikian akan timbul hak dan kewajiban yang ditaati oleh para pihak hubungan kerja.

Hak dan kewajiban para pihak, baik dalam perjanjian kerja maupun perjanjian kerja bersama memuat mengenai langkah atau cara untuk menyelesaikan perselisihan. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan sebagai pedoman atau aturan ketika terjadi perselihan. Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial:

“Perselisihan Hubungan Industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan”.

Perselisihan yang terjadi adalah tidak adanya kesepakatan atau kesesuain mengenai hak atau kepentingan pada para pihak dalam hubungan kerja.

Upaya menuntut keadilan terhadap perselisihan yang terjadi, pengusaha maupun pekerja dapat melakukan upaya dengan melalui “penyelesaian di luar pengadilan atau di pengadilan” (Husni 2005). Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial mensyaratkan kepada pihak-pihak yang berselisih untuk melakukan upaya penyelesaian perselisihan awal dengan di luar pengadilan. “Upaya yang dilakukan antara lain; negosiasi, mediasi, konsilisasi, arbritase” (Husni 2014). Perselisihan yang terjadi karena tidak terdapat kesesuaian pendapat mengenai “cara pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak baik pihak perusahaan atau pihak pekerja” (Gabriella 2019), seperti pemutusan hubungan kerja karena kesalahan berat. Setiap perusahaan mempunyai klasifikasi berbeda-beda saat menafsirkan kesalahan akibat pelanggaran ringan, sedang, atau berat. Kesalahan berat adalah “tindakan atau perbuatan yang dilakukan oleh pekerja yang bertentangan atau melawan hukum” (Suprayogi 2016). Pasal 158 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang memuat mengenai keselahan berat yang dilakukan oleh pekerja.

Pasal 158 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, tidak berlaku lagi ketika adanya putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 012/PUU-I/2003 tentang Pengujian Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Terhadap Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, yang menyatakan bahwa Pasal 158 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat. Atas putusan tersebut, Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi, mengeluarkan Surat Edaran Nomor: SE-13/MEN/SJ-HK/I/2005 Tentang Putusan Mahkamah Konstitusi Atas Hak Uji Materil Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Terhadap Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang pada angka 3 huruf a:

“Pengusaha yang akan melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan pekerja/buruh melakukan kesalahan berat (eks Pasal 158 ayat (1), maka pemutusan hubungan kerja dapat dilakukan setelah ada putusan hakim pidana yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap”.

Pada tahun 2015, Mahkamah Agung melalui Surat Edaran Nomor 3 Tahun 2015 Tentang Pemberlakukan Rumusan Hasil Rapat Pleno Kamar Mahkamah Agung Tahun 2015 Sebagai Pedoman Pelaksanaan Tugas Bagi Pengadilan. Pada rumusan hukum kamar perdata khusus huruf e, berbunyi :

“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 pemutusan hubungan kerja dapat dilakukan tanpa harus menunggu putusan pidana berkekuatan hukum tetap.”

Antara Surat Edaran Kementerian Ketenagakerjaan dan Transmigrasi dengan Surat Edaran Mahkamah Agung terdapat perbedaan penafsiran mengenai pemutusan hubungan kerja karena kesalahan berat.

Penelitian terdahulu dengan permasalahan yang sama mengenai pemutusan hubungan kerja karena kesalahan berat dilakukan oleh beberapa peneliti, antara lain ; Agus Suprayogi pada tahun 2016 yang diunggah jurnal Lex Jurnalica dengan judul Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja Karena Kesalahan Berat Pasca Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 012/PUU-I/2004, Dadan Herdiana pada tahun 2018 yang diunggah pada jurnal Surya Kencana Dua: Dinamika Masalah Hukum dan Keadilan dengan judul 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, Sonhaji pada tahun 2019 yang diunggah pada jurnal *Adminitrative Law and Governance Journal* dengan judul Analisis Yuridis Pemutusan Hubungan Kerja Akibat Kesalahan Berat. Perbedaan antara ketiga jurnal tersebut adalah berkaitan hubungan kerja karena kesalahan berat yang diputus hubungan kerja sebelum adanya putusan pidana dan disparitas putusan Mahkamah Agung tentang pemutusan hubungan kerja karena kesalahan berat.

Terdapat dua putusan Hakim Mahkamah Agung yang berbeda terhadap masalah serupa yaitu pemutusan hubungan kerja karena kesalahan berat. Pada Putusan Mahkamah Agung Nomor 900 K/Pdt.Sus-PHI/2016, pada pertimbangan hakim menyatakan:

“Bahwa namun demikian Judex Facti salah dalam mempertimbangkan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 12/PUU-I/2003 karena Putusan Mahkamah Konstitusi tersebut hanyalah melarang pengusaha untuk langsung melakukan pemutusan hubungan kerja secara sepihak. Pemutusan hubungan kerja hanya dapat dilakukan melalui pengadilan yang *fair* tanpa harus menunggu putusan pengadilan pidana. Surat Edaran Menakertrans Nomor SE- 13/MEN/SJ-HK/I/2005 yang mengharuskan adanya putusan pidana terlebih dahulu tidak dapat dijadikan dasar hukum karena Surat Edaran tersebut tidak termasuk peraturan perundang-undangan sebagaimana dimaksud dalam Undang Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang Undangan, melainkan hanyalah pendapat-pendapat hukum menteri saja”.

Putusan tersebut tidak menggunakan Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan sebagai dasar untuk memberikan putusan mengenai kesalahan berat.

Pada putusan Mahkamah Agung Nomor 1050 K/Pdt. Sus-PHI/2018 yang pada pertimbangan Hakim menyatakan:

“Bahwa Pemutusan Hubungan Kerja setelah adanya putusan pidana yang berkekuatan hukum tetap dapat dibenarkan sehingga pertimbangan Judex Facti Pemutusan Hubungan Kerja antara Penggugat dan Tergugat karena kesalahan berat sejak putusan pidana berkekuatan hukum tetap yaitu putusan tanggal 26 Januari 2017 dan Tergugat berkewajiban memberikan hak Penggugat berupa uang penggantian hak sebagaimana dimaksud Pasal 156 (4) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003, sisa uang cuti 1 April 2015 s/d 1 Maret 2016 sebanyak 4 (empat) hari, uang penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan, uang gaji bulan Agustus 2016 dan premi emdek per 1 Agustus 2016-19 Agustus 2016”.

Pada putusan tersebut, putusan pidana yang berkekuatan hukum tetap dibenarkan untuk pengusaha melakukan pemutusan hubungan kerja akibat kesalahan berat. Sehingga antara kedua putusan Mahkamah Agung terdapat perbedaan dalam pertimbangan hukum tentang pemutusan hubungan kerja karena kesalahan berat.

Dari penjelasan pada latar belakang masalah tersebut, peneliti membuat rumusan masalah yaitu 1. Apakah pekerja yang melakukan kesalahan berat dapat diputus hubungan kerjanya sebelum ada putusan peradilan pidana?, 2. Bagaimanakah seharusnya putusan Hakim dalam pemutusan hubungan kerja karena kesalahan berat? Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis praktik peradilan terkait pekerja yang melakukan kesalahan berat yang dapat diputus hubungan kerjanya sebelum ada putusan peradilan pidana dan untuk mengetahui serta menganalisis bagaimana **seharusnya putusan hakim Mahkamah Agung dalam pemutusan hubungan kerja karena kesalahan berat. Kajian teoritik yang berkaitan dengan permasalahan alasan pemutusan hubungan kerja karena kesalahan berat adalah kajian teoritik mengenai pemutusan hubungan kerja, kesalahan berat, putusan pidana, putusan Mahkamah Agung.**

**METODE**

Penulisan ini menggunakan metode penelitian hukum normatif. Dalam penelitian hukum normatif, yang diteliti adalah “kondisi hukum secara intrinsic, yaitu hukum sebagai sistem nilai dan hukum sebagai norma social”(Mahmud Marzuki 2013). Pada penelitian hukum ini, menggunakan beberapa pendekatan, antara lain ; pertama*,* pendekatan perundang-undangan (*statue approach)* yaitu dilakukan dengan menelaah semua undang-undang dan regulasi yang bersangkut paut dengan isu hukum yang sedang diteliti, kedua, pendekatan kasus (*case approach)* yaitu dengan cara melakukan telaah terhadap kasus-kasus yang berkaitan dengan isu yang dihadapi dan telah menjadi putusan pengadilan yang telah mempunyai kekuatan yang tetap.

Kajian pokok di dalam pendekatan kasus adalah *ratio decidendi* atau *reasoning,* yaitu pertimbangan pengadilan untuk sampai kepada suatu putusan. Ketiga, pendekatan konseptual (*conceptual approach)* adalah pendeketan yang beranjak dari pandangan-pandangan dan doktrin-doktrin yang berkembang di dalam ilmu hukum.

“Dengan mempelajari pandangan-pandangan dan doktrin-doktrin di dalam ilmu hukum, akan menemukan ide-ide yang melahirkan pengertian-pengertian hukum, konsep-konsep hukum, dan asas-asas hukum yang relevan dengan isu yang dihadapi” (Mahmud Marzuki 2013).

Bahan hukum yang digunakan dalam penelitian ini adalah bahan hukum primer, bahan hukum sekunder dan bahan non hukum. Bahan hukum primer merupakan bahan hukum yang bersumber dari peraturan perundang-undangan yang berlaku. Bahan hukum primer antara lain:

1. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
2. Kitab Undang-Undang Hukum Perdata
3. Kitab Undang-Undang Hukum Acara Pidana;
4. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 39 Tahun 1999 Tentang Hak Asasi Manusia;
5. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan;
6. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;
7. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 48 Tahun 2009 Tentang Kekuasaan Kehakiman;
8. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 15 Tahun 2019 Tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 Tentang Pembetukan Peraturan Perundang-Undangan;
9. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 2020 Tentang Perubahan Ketiga Atas Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 Tentang Mahkamah Konstitusi;
10. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja;
11. Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 012/PUU-I/2003 tentang Pengujian Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Terhadap Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945;
12. Putusan Mahkamah Agung Nomor 1050 K/Pdt.Sus-PHI/2018;
13. Putusan Mahkamah Agung Nomor 900 K/Pdt.Sus-PHI/2016;
14. Peraturan Mahkamah Konstitusi Nomor 3 Tahun 2019 Tentang Produk Hukum Mahkamah Konstitusi;
15. Surat Edaran Mahkamah Agung Nomor 3 Tahun 2015 Tentang Pemberlakukan Rumusan Hasil Rapat Pleno Kamar Mahkamah Agung Tahun 2015 Sebagai Pedoman Pelaksanaan Tugas Bagi Pengadilan;
16. Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Nomor SE-13/MEN/SJ-HK/I/2005 Tentang Putusan Mahkamah Konstitusi Atas Hak Uji Materil Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Terhadap Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Bahan hukum sekunder adalah bahan hukum yang terdiri atas buku-buku hukum termasuk skripsi, tesis, dan disertasi hukum dan jurnal-jurnal hukum serta kamus hukum. Bahan non hukum adalah bahan yang digunakan sebagai bahan penunjang bahan hukum primer dan sekunder. Bahan non hukum terdiri dari buku-buku non hukum atau jurnal-jurnal non hukum yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.

Teknik pengumpulan bahan hukum yang digunakan adalah studi kepustakaan yaitu suatu teknik pengumpulan bahan hukum primer, sekunder dan bahan non hukum. Cara yang dilakukan adalah mengumpulkan bahan hukum primer dan sekunder serta bahan non hukum yang terkumpul akan diolah secara sistematis dan dikaji secara mendalam untuk mendapatkan gambaran yang jelas kemudian disimpulkan. Teknik analisa yang dilakukan terhadap bahan-bahan hukum yang terkumpul adalah dengan dianalisis secara preskriptif, yakni merumuskan dan mengajukan pedoman-pedoman dan kaedah-kaedah yang harus dipatuhi oleh praktek hukum dan dogmatik hukum serta bersifat kritis yang selanjutnya digunakan untuk memecahkan permasalahan yang dihadapi.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Pekerja Yang Melakukan Kesalahan Berat Dapat Diputus Hubungan Kerjanya Sebelum Ada Putusan Peradilan Pidana**

Surat Edaran Mahkamah Agung Nomor 3 Tahun 2015 Tentang Pemberlakuan Rumusan Hasil Rapat Pleno Kamar Mahkamah Agung Tahun 2015, yang salah satu isinya adalah berkaitan dengan kewenangan Hakim untuk memutus perkara pemutusan hubungan kerja tanpa menunggu putusan pidana berkekuatan hukum tetap, menimbulkan kebingungan bagi para hakim dalam memutus pemutusan hubungan kerja karena kesalahan berat. Hal ini dikarenakan, pada tahun 2003, Mahkamah Konstitusi telah membuat putusan Nomor 012/PUU-I/2003 Tentang Pengujian Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Terhadap Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, yang dalam pertimbangan hukumnya, kewajiban hakim untuk menunggu putusan pidana pada saat memutus pemutusan hubungan kerja karena kesalahan berat.

Kebingungan Hakim tercermin dalam dua putusan Mahkamah Agung yang sama-sama memutus tentang pemutusan hubungan kerja karena kesalahan berat. Putusan Mahkamah Agung Nomor 900 K/Pdt.Sus-PHI/2016 antara PT. Pertamina dengan Imran Mustafa, yang dalam pertimbangan hukumnya memutus bahwa pemutusan hubungan kerja dapat langsung, tanpa menunggu putusan pengadilan pidana yang telah berkekuatan hukum tetap. Putusan yang kedua, Putusan Mahkamah Agung Nomor 1050 K/Pdt.Sus-PHI/2018 antara Solihin dengan PT. Gunung Pelawan Lestari, yang dalam pertimbangan hukumnya memutus pemutusan hubungan kerja karena kesalahan berat setelah adanya putusan pidana.

Berkaitan dengan permasalahan ini, maka peneliti menyatakan bahwa seharusnya pemutusan hubungan kerja karena kesalahan berat wajib menunggu putusan pidana. Hal ini didasari oleh, putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 012/PUU-I/2003 Tentang Pengujian Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Terhadap Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Mahkamah Konstitusi memiliki beberapa kewenangan sebagai fungsinya “pengawal konsitusi (*the guardian of constitution)”*(Prang 2011). Pasal 24-C ayat (1) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, berbunyi :

“Mahkamah Konstitusi berwenang mengadili pada tingkat pertama dan terakhir yang putusannya bersifat final untuk menguji undang-undang terhadap Undang-Undang Dasar, memutuskan sengketa, kewenangan lembaga negara, negara yang kewenangannya diberikan oleh Undang-Undang Dasar, memutus pembubaran partai politik, dan memutus tentang hasil pemilihan umum”.

Pasal tersebut, menjelaskan empat wewenang yang dimiliki oleh Mahkamah Konstitusi untuk menjalankan tugasnya sebagai pengawal konstitusi.

Lembaga peradilan tinggi selain Mahkamah Konstitusi terdapat juga Mahkamah Agung. Perbedaannya terletak pada “batu uji antara kedua lembaga tersebut karena adanya prinsip pemisahan kekuasaan”(Asshiddiqie 2006). Setelah adanya amandemen keempat Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Mahkamah Agung berwenang menguji peraturan perundang-undangan di bawah Undang-Undang lainnya, sedangkan Mahkamah Konstitusi menguji Undang-Undang terhadap Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, sehingga mempunyai kewenangan yang berbeda sesuai dengan prinsip pemisahan kekuasaan.

Selain itu, juga terdapat sistem *checks and balance* antar lembaga negara. Menurut Maruarar Siahaan dalam Syukri Asy’ari, dkk,

“Efektifitas *checks and balances* dapat dilihat dari dilaksanakan atau tidaknya bunyi Putusan Mahkamah Konstitusi oleh pembuat Undang-Undang. Harus diakui Mahkamah Konstitusi tidak memiliki aparat dan kelengkapan apapun untuk menjamin penegakan keputusannya, namun Mahkamah Konstitusi berkepentingan untuk melihat putusannya dihormati dan dipatuhi. Tidak terdapat polisi atau juru sita pengadilan atau instrumen lain dalam melaksanakan yang diputus oleh Mahkamah Konstitusi dan putusan tersebut harus dilaksanakan”(Asy’ari, Hilipito, and Ali 2013).

Sistem *checks and balances* sebagai bentuk pengawasan, pengendali, dan mengimbangi atas aturan yang dikeluarkan oleh lembaga eksekutif, legislatif, dan yudikatif.

Dalam aturan yang lebih lanjut mengenai pengujian undang-undang terhadap Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Pasal 57 ayat (1) Undang-Undang Nomor 7 Tahun 2020 Tentang Perubahan Ketiga Atas Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 Tentang Mahkamah Konstitusi, yang berbunyi:

1. “Putusan Mahkamah Konstitusi yang 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”.

Akibat dari adanya putusan Mahkamah Konstitusi tentang pengujian telah mengubah norma hukum yang semula berlaku menjadi tidak berlaku karena bertentang dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Putusan Mahkamah Konstitusi yang bersifat final terdapat tiga hal mendasar, yaitu:

1. “Putusan Mahkamah Konstitusi secara langsung memperoleh kekuatan hukum mengikat.
2. Putusan Mahkamah Konstitusi merupakan tingkat pertama dan terakhir, sehingga tidak ada upaya hukum lain yang dapat ditempuh, seperti halnya banding atau kasasi pada peradilan umum.
3. setiap putusan yang dijatuhkan Mahkamah Konstitusi bersifat *erga omnes* yang artinya putusan Mahkamah Konstitusi tidak hanya mengikat para pihak yang berperkara yang dirugikan hak konstitusionalnya, namun mengikat secara publik” (Maulidi 2017).

Tiga hal mendasar pada sifat putusan Mahkamah Konstitusi tersebut merupakan wujud sebagai peradilan ketatanegaraan yang dapat menimbulkan kepastian hukum dan keadilan.

Mahkamah Konstitusi dalam melakukan pengujian Undang-Undang, terdapat fungsi “*negative legislator* yaitu penghapus atau pembatal norma”(Hastuti 2018) namun, dengan perkembangannya, “Mahkamah Konstitusi juga berfungsi sebagai *positive legislator* yang berarti menimbulkan norma baru” (Sambuari 2013). Amar putusan Mahkamah Konstitusi menurut Achmad Roestandi dalam Sovia Hasanah, terdapat tiga amar putusan Mahkamah Konstitusi, antara lain :

1. “Tidak dapat diterima (*Niet Onvankelijk Verklaard);*
2. Dikabulkan;
3. Ditolak”(Hasanah 2016).

Amar putusan Mahkamah Konstitusi mengalami perkembangan, yaitu terhadap amar putusan Mahkamah Konstitusi yang semula hanya tiga, putusan konstitusional bersyarat dan putusan inkonstitusional bersyarat.

Putusan konstitusional bersyarat dan inkonstitusional bersyarat:

“Putusan Konstitusional bersyarat adalah putusan tentang pengujian ayat, Pasal, dan/atau bagian dari Undang-Undang tidak bertentang dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dengan menerapkan syarat-syarat yang ditentukan oleh Mahkamah Konstitusi, sedangkan Inkonstitusional bersyarat adalah putusan tentang pengujian ayat, Pasal, dan/atau bagian dari Undang-Undang yang dinyatakan bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Artinya, yang dilakukan pengujian adalah inkonstitusional jika syarat yang ditetapkan oleh Mahkamah Konstitusi tidak dipenuhi”(Asy’ari et al. 2013).

Putusan yang dikeluarkan oleh Mahkamah Konstitusi, yang amar putusannya tidak dapat diterima, dikabulkan, dan ditolak, kemudian diwujudkan dengan adanya implementasi atas putusan Mahkamah Konstitusi.

Dalam implementasi Putusan Mahkamah Konstitusi, terdapat dua implementasi yaitu implementasi Putusan Mahkamah Konstitusi yang “langsung dapat dieksekusi (*self Implementing)* dan Implementasi Putusan Mahkamah Konstitusi yang tidak langsung dapat dieksekusi (*Non-Self Implementing”*(Siahaan 2009).

“Berkaitan dengan implementasi putusan Mahkamah Konstitusi, dapat dilakukan sesuai dengan model putusannya. Implementasi yang bersifat langsung pada umumnya dilakukan terhadap model putusan *legally null and void* dan model putusan yang merumuskan norma baru. Adapun model putusan konstitusional bersyarat, inkonstitusional bersyarat, dan *limited contitusional* kecenderungannya tidak dapat dilaksanakan, karena harus melalui proses legislasi baik dengan perubahan undang-undang maupun dengan pembentukan undang-undang”(Asy’ari et al. 2013).

Putusan Mahkamah Konstitusi yang dapat langsung dieksekusi *(self implementing)* yaitu putusan yang menyatakan ayat, Pasal, dan/atau bagian dari Undang-Undang bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, tidak berlaku, serta tidak mempunyai kekuatan hukum yang mengikat, sedangkan untuk putusan yang tidak dapat langsung dilakukan eksekusi (*non-self implementing)*, maka diperlukan *addressat* atau sesuai dengan sistem *checks and balances* yang dilakukan oleh lembaga negara untuk melakukan perubahan atau membuat undang-undang yang baru sesuai dengan putusan Mahkamah Konstitusi.

Hierarki putusan Mahkamah Konstitusi, dalam peraturan perundang-undangan terdapat pada Pasal 8 ayat (1) Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 Tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan sebagaimana telah dirubah pada Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2019, berbunyi;

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 Peundang-Undangan yang lebih tinggi atau dibentuk berdasarkan kewenangan”.

Pasal tersebut menyebutkan salah satunya, peraturan yang ditetapkan oleh Mahkamah Konstitusi.

Berdasarkan peraturan yang diitetapkan oleh Mahkamah Konstitusi, Pasal 3 Peraturan Mahkamah Konstitusi Nomor 3 Tahun 2019 Tentang Produk Hukum Mahkamah Konstitusi, berbunyi:

“Produk Hukum Mahkamah Konstitusi, terdiri atas:

1. Putusan Mahkamah;
2. Ketetapan Mahkamah;
3. Peraturan Mahkamah;
4. Peraturan Ketua Mahkamah;
5. Keputusan Ketua Mahkamah;”

Produk hukum Mahkamah Konstitusi berupa putusan Mahkamah Konstitusi tentang pengujian Undang-Undang terhadap Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia, jika dikaitkan dengan Pasal 8 ayat (1) dan ayat (2) Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 Tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan sebagaimana telah dirubah pada Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2019, maka putusan Mahkamah Konstitusi mempunyai kekuatan hukum yang mengikat karena diperintahkan oleh peraturan Perundang-Undangan yang lebih tinggi dan dibentuk berdasarkan kewenangan.

Putusan Mahkamah Konstitusi yang melakukan pengujian Undang-Undang Terhadap Undang-Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, “dianggap sederajat dengan Undang-Undang” (Salmande 2010), karena putusan Mahkamah Konstitusi yang menyatakan suatu ayat, Pasal, dan/atau bagian dari undang-undang yang tidak berlaku dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat, wajib dimuat dalam Berita Negara. Pasal 81 Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 Tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan sebagaimana telah dirubah pada Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2019, berbunyi:

“Agar setiap orang mengetahuinya, Peraturan Perundang-Undangan harus diundangkan dengan menempatkannya dalam:

1. Lembaran Negara Republik Indonesia;
2. Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia;
3. Berita Negara Republik Indonesia;
4. Tambahan Berita Negara Republik Indonesia;
5. Lembaran Daerah;
6. Tambahan Lembaran Daerah;
7. Berita Daerah”.

Putusan Mahkamah Konstitusi diumumkan pada Berita Negara. Berita Negara telah cukup diketahui secara umum agar seluruh penyelenggara negara serta warga negara untuk “tidak menerapkan dan melaksanakan materi yang telah dinyatakan inkontitusional” (Pujianti 2018) oleh karena itu, terdapat kepastian hukum atas putusan Mahkamah Konstitusi yang setara dengan Undang-Undang.

Pada contoh kasus putusan Mahkamah Agung Nomor 1050 K/Pdt.Sus-PHI/2018 antara Solihin lawan PT. Gunung Pelawan Lestari yang diputus pada 30 November 2018. Dalam pertimbangan hukum hakim Mahkamah Agung tentang pemutusan hubungan kerja karena kesalahan berat, berbunyi:

“Bahwa Pemutusan Hubungan Kerja setelah adanya putusan pidana yang berkekuatan hukum tetap dapat dibenarkan sehingga pertimbangan *judex facti* Pemutusan Hubungan Kerja antara Penggugat dan Tergugat karena kesalahan berat sejak putusan pidana berkekuatan hukum tetap yaitu putusan tanggal 26 Juni 2017 dan Tergugat berkewajiban memberikan hak Penggugat berupa uang pengganti hak sebagaimana dimaksud Pasal 156 (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, sisa uang cuti 1 April 2015 s/d 1 Maret 2016 sebanyak 4 (empat) hari, uang penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan, uang gaji bulan Agustus 2016 dan premi emdek per 1 Agustus 2016-19 Agustus 2016”

Hakim pada saat memutus perkara pemutusan hubungan kerja karena kesalahan berat seharusnya menunggu putusan pidana.

“Meskipun secara normatif Mahkamah Konstitusi dan Mahkamah Agung (*a quo* badan peradilan dibawahnya) memiliki kewenangan yang berbeda satu sama lain. Namun dalam Secara asas, Hakim pada Mahkamah Agung dan peradilan di bawahnya bukanlah corong undang-undang, karenanya memiliki kewenangan melakukan penafsiran terhadap undang-undang (pun juga terhadap putusan Mahkamah Konstitusi) untuk diterapkan terhadap perkara yang ditanganinya” (Anjari 2019).

Pada putusan Mahkamah Nomor 012/PUU-I/2003 Tentang Pengujian Undang-Undang Nomor 13 Tentang Ketenagakerjaan Terhadap Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

**Pasal 158 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan** dinyatakan tidak berlaku serta bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, maka adanya putusan Mahkamah Konstitusi tersebut setara dengan Undang-Undang.

“implementasi kewenangannya tersebut seringkali terdapat hubungan terkait batasan-batasan wewenang, bahkan sering terjadi persinggungan. Misalnya dalam hal pelaksanaan putusan Mahkamah Konstitusi, pada beberapa kasus tidak diikuti oleh putusan Mahkamah Agung. Fenomena praktek peradilan dimana tidak terlaksanakannya atau tidak diikutinya putusan Mahkamah Konstitusi oleh Mahkamah Agung ini menimbulkan sebuah asumsi bahwa meskipun sifat putusan Mahkamah Konstitusi yang final dan mengikat secara umum (*erga omnes*) serta setara dengan undang-undang (*negative legislator*), ternyata tidak serta merta dapat mengikat atau dilaksanakan oleh Mahkamah Agung”(Suhariyanto 2016).

Pada hierarki peraturan perundang-undangan sesuai dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2012 Tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan sebagaimana telah diubah pada Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2019 serta termuatnya putusan Mahkamah Konstitusi pada Berita Negara sebagai pengumuman kepada seluruh penyelenggara negara maupun warga negara untuk tidak menggunakan ayat, pasal, dan/atau bagian dari Undang-Undang yang inkonstitusional.

Pada Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja, Pasal 158 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dihapuskan. Penjelasan atau klasifikasi mengenai kesalahan berat tidak terdapat pada Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja, hanya saja dijelaskan pada Bab II Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja mengenai Ketenagakerjaan bagian kedua tentang Ketenagakerjaan diantara Pasal 154 dan Pasal 155 disisipkan 1 (satu) Pasal, yakni Pasal 154A. Pada Pasal 154A ayat 1 huruf k, yang berbunyi:

“pekerja/buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama dan sebelumnya telah diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga secara berturut-turut masing-masing berlaku untuk paling lama 6 (enam) bulan, kecuali ditetapkan lain dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, dan perjanjian kerja bersama.”

Pasal 154A Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Ketenagakerjaan tersebut berbeda halnya dengan kesalahan berat yang tercantum pada Pasal 158 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, sehingga adanya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Ketenagakerjaan tidak menjelaskan secara jelas mengenai kesalahan berat yang dilakukan oleh pekerja serta proses yang dilalui mengenai pemutusan hubungan kerja karena kesalahan berat.

**Ideal Putusan Hakim Dalam Kasus Pemutusan Hubungan Kerja Karena Kesalahan Berat**

Pekerja yang dituduh atau disangka melakukan kesalahan berat, sehingga kemudian terjadinya pemutusan hubungan kerja tanpa melalui proses pengadilan pidana dengan mengeluarkan putusan yang berkekuatan hukum tetap adalah sebuah pengingkaran terhadap hak pekerja yang dilakukan oleh pengusaha. Pada putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 012/PUU-I/2003 Tentang Pengujian Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Terhadap Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, putusan Mahkamah Konstitusi tersebut, salah satu menguji tentang Pasal 158 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan pada amar putusan, Pasal 158 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat.

Pemutusan hubungan kerja karena kesalahan dapat dilakukan setelah adanya putusan pengadilan yang independen dan imparsial. Dalam hal ini, kesalahan berat yang dimaksud adalah berkaitan dengan tindakan atau perbuatan dilakukan oleh pekerja yang berhubungan dengan tindak pidana, sehingga proses pembuktian kesalahannya dilakukan pada pengadilan pidana. Putusan yang diperoleh dari pengadilan pidana tersebut, dapat dijadikan sebagai dasar untuk pengusaha melakukan pemutusan hubungan kerja dan juga sebagai dasar hakim dalam memutus perkara pemutusan hubungan kerja karena kesalahan berat yang disesuaikan dengan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, yaitu dengan proses non litigasi dan berakhir pada proses litigasi.

Berkaitan dengan penelitian ini, maka peneliti menyatakan bahwa salah atau tidaknya seorang pekerja yang dianggap melakukan kesalahan berat, wajib untuk diproses pada pengadilan pidana terlebih dahulu, karena hal tersebut berkaitan dengan asas praduga tak bersalah atas apa yang telah dituduhkan dan hak asasi manusia (yang selanjutnya disebut HAM) untuk mendapatkan perlindungan kepada pihak pekerja sebagai pihak yang lemah. Demikian merupakan dasar bagi hakim Mahkamah Agung dan hakim Pengadilan Hubungan Industrial untuk memutus hubungan kerja karena kesalahan berat, sesuai dengan HAM pekerja atas asas praduga tak bersalah yang wajib dijunjung tinggi oleh negara. Hal ini didasari oleh, beberapa alasan sebagai berikut.

Asas praduga tak bersalah mengandung makna ;

“Asas praduga tak bersalah betujuan untuk memberikan perlindungan dan jaminan terhadap manusia yang telah dituduh melakukan suatu tindak pidana dalam proses pemeriksaan perkara agar hak asasinya tetap dihormati”(Pangemanan 2016).

Secara garis besar, pekerja yang dituduh melakukan kesalahan berat wajib untuk dianggap tidak bersalah sebelum adanya putusan hakim pidana yang telah berkekuatan hukum tetap sesuai dengan asas praduga tak bersalah, karena hal tersebut juga berkaitan dengan adanya jaminan HAM yang dimiliki oleh pekerja, tetap untuk diakui keberadaanya. Jaminan HAM berlaku ketika proses di mana seseorang yang dituduh telah melakukan perbuatan yang berhubungan dengan tindak pidana, sehingga putusan hakim pidana adalah “yang dapat menentukan salah atau tidaknya seseorang melalui penegakan hukum dan keadilan pada proses berperkara”(Schinggyt Tryan, Muhammad. 2016).

Pengertian asas praduga tak bersalah tercantum pada penjelasan umum angka 3 huruf c Kitab Undang-Undang Hukum Acara Pidana, berbunyi :

“c. Setiap orang yang disangka, ditahan, dituntut, dan atau dihadapkan di muka sidang pengadilan, wajib dianggap tidak bersalah sampai adanya putusan pengadilan yang menyatakan kesalahnnya dan memperoleh kekuatan hukum tetap”

Seseorang dalam hal ini adalah pekerja, yang dituduh atau disangka oleh pengusaha atas perbuatan yang dilakukan, wajib untuk dinyatakan bersalah setelah adanya putusan pidana yang berkekuatan hukum tetap. Hal tersebut dimaksudkan agar pekerja dapat membuktikan tuduhan yang diberikan oleh pengusaha dengan tidak langsung melakukan pemutusan hubungan kerja, sehingga sesuai dengan penyelesaian perselisihan tanpa memutus hubungan kerja secara sepihak.

Urgensi dari adanya asas praduga tak bersalah adalah “persamaan di depan hukum dan realisasi hukum yang diberikan hakim” melalui putusannya dianggap sebagai kebenaran (Butarbutar 2011). Asas praduga tak bersalah, mulanya lebih dikenal dalam sistem hukum *common law*.

“Asas hukum praduga tak bersalah (*presumption of innocence)*, sejak abad XI dikenal di dalam sistem hukum *common law,* khususnya di Inggris, dalam *Bill of Rights*1648. Asas hukum ini di latar belakangi oleh pemikiran *individualistic-liberalistik* yang berkembang sejak pertengahan abad XIX sampai saat ini. Sistem peradilan pidana (*criminal justice system)* berdasarkan sistem hukum *common law* (*system adversarial/system contest)*, asas hukum ini merupakan prasyarat utama untuk menentapkan bahwa suatu proses telah berlangsung jujur, adil, dan tidak memihak (*due process of law)”*(Aziz 2017).

Penerapan adanya asas praduga tak bersalah dalam proses berperkara adalah sebagai prasyarat untuk menetapkan bahwa suatu proses perkara telah berlangsung dengan jujur, adil, dan tidak memihak.

Proses berperkara yang menerapkan adanya asas praduga tak bersalah juga berhubungan dengan adanya HAM. Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 Tentang Hak Asasi Manusia, berbunyi :

“Hak Asasi Manusia adalah seperangkat hak yang melekat pada hakikat dan keberadaan manusia sebagai makhluk Tuhan Yang Maha Esa dan merupakan anugerah-Nya yang wajib dihormati, dijunjung tinggi dan dilindungi oleh negara, hukum, Pemerintah, dan setiap orang demi kehormatan serta perlindungan harkat dan martabat manusia”.

HAM adalah sebagai bentuk persamaan hak dihadapan hukum ketika adanya tuduhan atas perbuatan yang dilakukan dan penentuan salah atau tidaknya dihadapkan pada proses hukum.

Pada Bagian Keempat Hak Memperoleh Keadilan Pasal 17 Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 Tentang HAM, berbunyi :

“Setiap orang, tanpa diskriminasi, berhak untuk memperoleh keadilan dengan mengajukan permohonan, pengaduan, dan gugatan, baik dalam perkara pidana, perdata, maupun administrasi serta diadili melalui proses peradilan yang bebas dan tidak memihak, sesuai dengan hukum acara yang menjamin pemeriksaan yang obyektif oleh hakim yang jujur dan adil untuk memperoleh putusan yang adil dan benar.”

Hak untuk memperoleh keadilan khususnya bagi pekerja atas tuduhan kesalahan berat yang adanya unsur pidana, sesuai dengan hukum acara yang berlaku, maka dapat dilakukan pada proses hukum acara pidana. Hal tersebut adalah untuk menentukan salah atau tidaknya seorang pekerja atas tuduhan dan diberikan serta, adanya jaminan HAM terhadap pekerja.

Dasar adanya HAM saat orang dianggap bersalah, terdapat beberapa hak yang dimiliki oleh seseorang saat dianggap bersalah. Menurut Romli Atmasasmita dalam A. Saiful Aziz,

“Hak untuk dianggap tidak bersalah, meliputi beberapa hak, yaitu:

1. Hak untuk diberitahukan jenis kejahatan yang didakwakan;
2. Hak untuk disediakan waktu yang cukup dalam mempersiapkan pembelaannya dan berkomunikasi dengan penasehat hukum yang bersangkutan;
3. Hak untuk diadili tanpa ditunda-tunda;
4. Hak untuk diadili yang dihadiri oleh yang bersangkutan;
5. Hak untuk didampingi penasehat hukum jika yang bersangkutan tidak mampu;
6. Hak untuk diperiksa dan memeriksa saksi-saksi yang berlawanan dengan yang bersangkutan;
7. Hak untuk tidak memberikan keterangan yang merugikan dirinya atau hak untuk tidak dipaksa mengakui perbuatannya”(Aziz 2017).

Seseorang yang dianggap bersalah, apabila telah dilakukannya hak-hak tersebut, maka penerapan asas praduga tak bersalah juga telah dilaksanakan tanpa adanya hambatan atau kesulitan dalam perkara terhadap tuduhan atas perbuatan yang telah dilakukan. Dengan demikian, jaminan atas HAM saat dianggap bersalah telah dilakukan sesuai dengan prosedur dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Putusan hakim pidana tersebut merupakan jaminan HAM terhadap pekerja. Proses penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja karena kesalahan berat dengan dasar adanya putusan pidana yang telah berkekuatan hukum tetap, maka dalam hal ini telah sesuai dengan cara yang dilalui untuk melakukan pemutusan hubungan kerja. Upaya non litigasi maupun litigas dapat dilakukan karena mempunyai dasar yang kuat tentang salah atau tidaknya pekerja atas tuduhan kesalahan berat yang dilakukan. Hak yang dimiliki oleh pekerja tersebut wajib untuk ditaati oleh pengusaha, karena secara hukum mempunyai kedudukan yang sama.

“Secara yuridis, posisi pekerja dengan pengusaha adalah sama, meskipun secara sosial ekonomis adalah berbeda. Oleh karena itu, mengenai segala sesuatu sejatinyalah harus diserahkan sepenuhnya kepada kedua belah pihak untuk berunding guna memenuhi rasa keadilan dan selanjutnya dapat menjadi Undang-Undang yang mengatur hak dan kewajiban kedua belah pihak”(Manurung 2018).

Atas dasar posisi yang sama dihadapan hukum, maka para pihak dalam hubungan kerja dapat untuk mentaati hak dan kewajiban yang telah disesuaikan dalam peraturan perundang-undangan baik ketenagakerjaan maupun cara-cara penyelesaian perselisihan hubungan industrial, khususnya mengenai pengakhiran hubungan kerja karena kesalahan berat.

**Penutup**

**Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian di atas, peneliti memberikan dua kesimpulan tentang alasan pemutusan hubungan kerja karena kesalahan berat, antara lain:

1. Pemutusan hubungan kerja karena kesalahan berat dapat dilakukan oleh pengusaha ketika sudah melakukan perkara pada pengadilan pidana dengan adanya bukti putusan hakim pidana yang telah berkekuatan hukum tetap. Hal tersebut merupakan salah satu bentuk cerminan akan penyelesaian perselisihan hubungan industrial pemutusan hubungan kerja dengan tidak secara sepihak. Penyelesaian yang dilakukan secara litigasi yaitu tingkat pertama pengadilan hubungan industrial dan tingkat kedua pada Mahkamah Agung wajib untuk menjadikan dasar putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 012/PUU-I/2003 Tentang Pengujian Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Terhadap Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Putusan Mahkamah Konstitusi tersebut berlaku sebagai Undang-Undang dan peraturan perundang-undang di bawahnya tidak boleh bertentangan.
2. Penerapan asas praduga tak bersalah kaitannya dengan pemutusan hubungan kerja karena kesalahan berat pada pekerja adalah sebagai bentuk HAM yang dimiliki oleh pekerja. Dengan membuktikan terlebih dahulu pada pengadilan pidana atas dugaan pengusaha terhadap pekerja yang melakukan kesalahan berat, sehingga proses tersebut merupakan implementasi Pasal 27 ayat (1) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 tentang persamaan dan kedudukan dihadapan hukum. Hak untuk dinyatakan tidak bersalah sebelum adanya putusan pengadilan pidana yang berkekuatan hukum tetap tidak diperbolehkan dilakukannya pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha. Karena hal tersebut merupakan pengakhiran hubungan kerja yang tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah disampaikan peneliti atas penelitian yang telah dilakukan mengenai alasan pemutusan hubungan kerja karena kesalahan berat, maka peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut :

1. Pengusaha diharapkan untuk dapat melakukan pengakhiran hubungan kerja terhadap pekerja sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, sehingga pengusaha dapat untuk menghormati hak-hak yang dimiliki oleh pekerja, khususnya mengenai dugaan atas kesalahan berat yang dilakukan oleh pekerja. Dengan dilakukannya penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja dengan melalui upaya-upaya non litigas dan litigasi.
2. Permasalahan pemutusan hubungan kerja merupakan hal yang sangat wajar dalam hubungan kerja. Pekerja melalui serikat pekerja atau lembaga kerja sama bipartit maupun tripartit dapat untuk mengetahui penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja khususnya mengenai pemutusan hubungan kerja karena kesalahan berat. Untuk dapat membentuk suatu hubungan yang harmonis dalam hubungan kerja, pekerja juga perlu untuk memahami hak-hak yang dimiliki oleh pengusaha, dengan ketentuan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Dengan adanya Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 012/PUU-I/2003 Tentang Pengujian Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Terhadap Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, wajib untuk dijadikan dasar penentuan hakim pengadilan hubungan industrial dan hakim Mahkamah Agung dalam melakukan proses perkara penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja karena kesalahan berat.

**Daftar Pustaka**

**Buku :**

Asshiddiqie, Jimly. 2006. *Hukum Acara Pengujian Undang-Undang*. Cetakan Pe. Jakarta: PT. Syaamil Cipta Media.

Bambang, Joni. 2013. *Hukum Ketenagakerjaan*. Bandung: CV. Pustaka Setia.

Harianto, Aries. 2016. *Hukum Ketenagakerjaan Makna Kesusilaan Dalam Perjanjian Kerja*. Surabaya: LaksBang PRESSindo.

Husni, Lalu. 2005. *Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan Dan Di Luar Pengadilan*. Depok: PT. RajaGrafindo Persada.

Husni, Lalu. 2014. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*. Depok: PT. RajaGrafindo Persada.

Khakim, Abdul. 2007. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Bandung: PT. Citra Aditya Bakti.

Mahmud Marzuki, Peter. 2013. *Penelitian Hukum*. Jakarta: Prenadamedia Group.

Ramli, Lanny. 2008. *Hukum Ketenagakerjaan*. Surabaya: Airlangga University Press.

Suratman. 2019. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Depok: PT. RajaGrafindo Persada.

Suwiryo, Broto. 2017. *Hukum Ketenagakerjaan*. Surabaya: LaksBang PRESSindo.

Wijayanti, Asri. 2018. *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Jakarta: Sinar Grafika.

**Jurnal :**

Anjari, Warih. 2019. “Jurnal Konstitusi.” *Jurnal Konstitusi* 16(1):1689–99.

Asy’ari, Syukri, Meyrinda Rahmawaty Hilipito, and Mohammad Mahrus Ali. 2013. “Model Dan Implementasi Putusan Mahkamah Konstitusi Dalam Pengujian Undang-Undang (Studi Putusan Tahun 2003-2012).” Pp. 1–31 in *Pusat Penelitian dan Pengkajian Perkara, Pengelolaan Teknologi Informasi dan Komunikasi Kepaniteraan dan Sekretariat Jendal Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia*. Jakarta: Kepaniteraan dan Sekretariat Jendral Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia.

Aziz, A. Saiful. 2017. “Rekonseptualisasi Tafsir Asas Praduga Tak Bersalah.” *Jurnal Iqtisad* 4(1):1–15.

Budiono, Abdul Rachmad. 2012. “Makna ‘Perintah’ Sebagai Salah Satu Unsus Hubungan Kerja Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.” *Jurnal Arena Hukum* 6(2):137–47.

Butarbutar, E. Nurhaini. 2011. “Asas Praduga Tak Bersalah :Penerapan Dan Pengaturannya Dalam Hukum Acara Perdata.” *Jurnal Dinamika Hukum* 11(3):470–79.

Darma, Susilo Andi. 2017. “Kedudukan Hubungan Kerja : Berdasarkan Sudut Pandang Ilmu Kaidah Hukum Ketenagakerjaan Dan Sifat Hukum Publik Dan Privat.” *Jurnal Mimbar Hukum* 29(2):221–34.

Gabriella, Luxena dan S. Atalim. 2019. “Analisis Pemutusan Hubungan Kerja Alasan Disharmonisasi (Studi Kasus Putusan Pengadilan Hubungan Industrial NOMOR 121/PDT.SUS-PHI/2018/PN.BDG Juncto Putusan Mahkamah Agung NOMOR1942 K/PDT.SUSPHI/2018).” *Jurnal Hukum Adigama* 2(2):1–26.

Hastuti, Proborini. 2018. “Pemberian Kewenangan Judicial Order Kepada Mahkamah Konstitusi Dalam Pengujian Undang-Undang Terhadap Undang-Undang Dasar.” *Supremasi Hukum* 7(1):48–65.

Manurung, Mangaraja. 2018. “Menyelesaikan Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Perundingan Bipartit.” *Jurnal Pioner LPPM Universitas Asahan* 2(4):1–6.

Maulidi, Mohammad Agus. 2017. “Problematika Hukum Implementasi Putusan Final Dan Mengikat Mahkamah Konstitusi Perspektif Negara Hukum.” *Jurnal Ius Quia Iustum* 24(4):535–57. doi: 10.20885/iustum.vol24.iss4.art2.

Nur Rohanawati, Ayunita, dan Dian Agung Wicaksono. 2018. “Kesetaraan Dalam Perjanjian Kerja Dan Ambiguitas Pertimbangan Hukum Mahkamah Konstitusi.” *Jurnal Yudisial* 11(3):267–89.

Pangemanan, Anggrian. 2016. “Penerapan Asas Praduga Tak Bersalah Oleh Penyidik POLRI Dalam Tingkat Penyidikan Dihubungkan Dengan HAM.” *Jurnal Lex et Societatis* 4(4):26–33.

Prang, Amrizal J. 2011. “Implikasi Hukum Putusan Mahkamah Konstitusi.” *Kanun Jurnal Ilmu Hukum* XIII(53):77–94.

Sambuari, Fista Prilia. 2013. “Eksistensi Putusan Judicial Review Oleh Mahkamah Konstitusi.” *Lex Administratum* 1(2):17–24.

Schinggyt Tryan, Muhammad., Dkk. 2016. “Tinjauan Yuridis Terhadap Pelaksanaan Asas Praduga Tak Bersalah Dalam Proses Peradilan Pidana.” *Diponegoro Law Journal* 5(4):1–13.

Siahaan, Maruarar. 2009. “Peran Mahkamah Konstitusi Dalam Penegakan Hukum Konstitusi.” *Jurnal Hukum* 16(3):357–78.

Suhariyanto, Budi. 2016. “Masalah Eksekutabilitas Putusan Mahkamah Konstitusi Oleh Mahkamah Agung (The Problem of Executability of Constitutional Court Decition by The Supreme Court).” *Jurnal Konstitusi* 13(1).

Suprayogi, Agus. 2016. “Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja Pasca Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 012/PUU-I/2004.” *Lex Jurnalica* 13(2):114–25.

**Peraturan Perundang-Undangan :**

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata

Kitab Undang-Undang Hukum Acara Pidana

Indonesia. 1999. *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 39 Tahun 1999 Tentang Hak Asasi Manusia*

Indonesia. 2003. *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*

Indonesia. 2004. *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*

Indonesia. 2009. *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 48 Tahun 2009 Tentang Kekuasaan Kehakiman*

Indonesia. 2019. *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 15 Tahun 2019 Tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 Tentang Pembetukan Peraturan Perundang-Undangan*

Indonesia. 2020. *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 2020 Tentang Perubahan Ketiga Atas Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 Tentang Mahkamah Konstitusi*

Indonesia. 2020. *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja*

Indonesia. Mahkamah Konstitusi. *Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 012/PUU-I/2003 tentang Pengujian Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Terhadap Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945*

Indonesia. Mahkamah Agung. *Putusan Mahkamah Agung Nomor 1050 K/Pdt.Sus-PHI/2018*

Indonesia. Mahkamah Agung. *Putusan Mahkamah Agung Nomor 900 K/Pdt.Sus-PHI/2016*

Indonesia. Mahkamah Konstitusi. *Peraturan Mahkamah Konstitusi Nomor 3 Tahun 2019 Tentang Produk Hukum Mahkamah Konstitusi*

Indonesia. Mahkamah Agung. Surat Edaran Mahkamah Agung Nomor 3 Tahun 2015 Tentang Pemberlakukan Rumusan Hasil Rapat Pleno Kamar Mahkamah Agung Tahun 2015 Sebagai Pedoman Pelaksanaan Tugas Bagi Pengadilan

Indonesia. Menteri Ketenagakerjaan dan Transmigrasi. *Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Nomor SE-13/MEN/SJ-HK/I/2005 Tentang Putusan Mahkamah Konstitusi Atas Hak Uji Materil Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Terhadap Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945*

***Web Site :***

Hasanah, Sovia. 2016. “Pengertian Konstitusional Bersyarat Dan Inkonstitusional Bersyarat.” *Hukumonline.Com*.

Pujianti, Sri. 2018. “Aturan Pemutusan Putusan MK Dalam Berita Negara Konstitusional.” *Mkri.Id*.

Salmande, Ali. 2010. “Pelaksanaan Putusan Mahkamah Konstitusi.” *Hukumonline.Com*.