

**TUDUHAN TINDAKAN ASUSILA YANG BERAKIBAT PEMUTUSAN HUBUNGAN  
KERJA  
(STUDI PUTUSAN NOMOR 47/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Pbr)**

**Eldiva Firstananda Arrafi Wahono**

Program studi S1 Ilmu Hukum , Fakultas Ilmu Sosial dan Hukum Universitas Negeri Surabaya  
[eldiva.19095@mhs.unesa.ac.id](mailto:eldiva.19095@mhs.unesa.ac.id)

**Emmillia Rusdiana**

Program studi S1 Ilmu Hukum , Fakultas Ilmu Sosial dan Hukum Universitas Negeri Surabaya  
[emmiliarusdiana@unesa.ac.id](mailto:emmiliarusdiana@unesa.ac.id)

**Abstrak**

Pada Putusan No. 47/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Pbr. Permasalahan yang timbul adalah ketidaksesuaian putusan dengan Surat Edaran Menakertrans No. SE-13/MEN/SJ-HK/I/2005. PT. Sekato Pratama Makmur mem-PHK secara sepihak pekerja tanpa mempertimbangkan Putusan Mahkamah Konstitusi No. 012/PUU-I/2003. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dasar pertimbangan hakim dalam memutus Putusan No. 47/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Pbr Tentang PHK karena tuduhan tindakan asusila menurut ketentuan dalam Putusan MK No. 012/PUU-I/2003 dan menganalisis akibat hukum atas pemberlakuan Putusan No. 47/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Pbr Tentang PHK karena tuduhan tindakan asusila. Jenis penelitian ini yaitu yuridis normatif dengan menggunakan pendekatan peraturan perundang-undangan, pendekatan konseptual, dan pendekatan kasus. Teknik analisis menggunakan metode preskriptif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dasar pertimbangan hakim pada Putusan No. 47/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Pbr dirasa kurang tepat, karena menggunakan ketentuan PKB PT. Sekato Pratama Makmur Periode 2018-2020. Padahal PKB tersebut ada ketidaksesuaian dengan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, hakim dapat mempertimbangkan Putusan MK No. 012/PUU-I/2003 dan Surat Edaran Menakertrans No. SE-13/MEN/SJ-HK/I/2005 pada angka 3 huruf a. Dengan demikian hakim dapat memperhatikan keadilan bagi pekerja/buruh bahwa tuduhan atas tindakan asusila harus dibuktikan dan dinyatakan bersalah pada pengadilan pidana yang telah *Inkracht*, hal ini diperkuat dengan adanya ketentuan dalam Pasal 8 ayat (1) Undang-Undang Nomor 48 Tahun 2009 Tentang Kekuasaan Kehakiman. Akibat hukum yang ditimbulkan pada putusan tersebut hakim dapat mendasarkan Pasal 156 ayat (2), (3), dan (4) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, maka dari itu Penggugat akan mendapatkan berupa uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak.

**Kata Kunci:** Pemutusan Hubungan Kerja, kesalahan berat, PT. Sekato Pratama Makmur, Putusan Nomor 47/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Pbr

**Abstract**

In Decision No. 47/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Pbr. The problem that arises is the discrepancy between the decision and the Minister of Manpower and Transmigration Circular No. SE-13/MEN/SJ-HK/I/2005. PT. Sekato Pratama Makmur unilaterally terminated workers without considering the Constitutional Court Ruling No. 012/PUU-I/2003. This study aims to analyze the basic considerations of judges in deciding Decision No. 47/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Pbr Concerning layoffs due to allegations of immoral acts according to the provisions of the Constitutional Court Decision No. 012/PUU-I/2003 and analyze the legal consequences of the enforcement of Decision No. 47/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Pbr Regarding layoffs due to allegations of immoral acts. This type of research is normative juridical using the statutory approach, the conceptual approach, and the case approach. The analysis technique uses a prescriptive method. The results of the study show that the basis for the judge's consideration in Decision No. 47/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Pbr is deemed inappropriate, because it uses the PKB provisions of PT. Sekato Pratama Makmur Period 2018-2020. Even though the PKB is inconsistent with Law no. 13 of 2003 concerning Manpower, judges can consider the Constitutional Court Decision No. 012/PUU-I/2003 and Minister of Manpower and Transmigration Circular No. SE-13/MEN/SJ-HK/I/2005 at number 3 letter a.

Thus, the judge can pay attention to justice for workers/laborers that accusations of immoral acts must be proven and found guilty in a criminal court that has been Inkraacht, this is strengthened by the provisions in Article 8 paragraph (1) of Law Number 48 of 2009 concerning Judicial Power. The legal consequences arising from the decision the judge can base on Article 156 paragraphs (2), (3), and (4) of Law No. 13 of 2003 concerning Employment, therefore the Plaintiff will receive severance pay, long service pay, and compensation money right.

**Keywords:** Termination of Employment, serious mistake, PT. Sekato Pratama Makmur, Decision Number 47/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Pbr

## PENDAHULUAN

Penegakan hukum, asas kemanfaatan, nilai keadilan, ketertiban, perlindungan, dan kepastian hukum semuanya harus dijamin oleh peraturan perundang-undangan yang berlaku. Oleh karena itu, kemakmuran dan kesejahteraan pekerja/buruh merupakan tujuan utama pembangunan nasional, khususnya di bidang ketenagakerjaan (Heroe Soewono 2007). Dengan mewujudkan keadilan sosial bagi pekerja/buruh, hukum ketenagakerjaan pada hakekatnya bertujuan untuk menjaga dan menumbuhkan rasa aman, damai, dan sejahtera. Perlindungan dalam hukum ketenagakerjaan wajib berlandaskan pada 2 (dua) unsur, yakni hukum otonom dan hukum heteronom, serta hukum normatif.

Hukum dapat dipahami dari sudut pandang yang terbaik melalui hukum otonom dan peraturan perundang-undangan yang heteronom sehingga dapat merepresentasikan penerapan hukum yang menganut tujuan kebenaran dan keadilan, bersifat pasti, dan memiliki nilai-nilai yang bermanfaat bagi pihak-pihak yang terlibat dalam aktivitas produksi. Hukum ketenagakerjaan wajib untuk fokus dan memberikan rasa aman kepada pekerja/buruh.

Secara sosial, pekerja/buruh berada pada kedudukan yang sangat lemah dibandingkan dengan pengusaha yang mapan. Oleh sebab itu, hukum ketenagakerjaan tidak semata mementingkan kepada pengusaha. Hukum memberi keuntungan akan prinsip kesenjangan sosial dan level ekonomi untuk pekerja/buruh yang kurang menguntungkan, diantaranya seperti standar pengupahan, syarat kerja, dan tingkat kesejahteraan, sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan. Hukum normatif membantu pada tataran implementasi dengan mengawasi pihak-pihak yang tidak menaati hukum dan menindas mereka yang melakukannya (Heroe Soewono 2007). Bentuk hukum otonom mencakup Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, dan Perjanjian Kerja Bersama (selanjutnya disebut PKB). Selanjutnya, bentuk hukum heteronom ialah semua peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan yang ditetapkan oleh Pemerintah, contohnya Undang-Undang, Peraturan Pemerintah, Peraturan Menteri, dan lain-lain.

Dengan usaha mempertahankan kelangsungan antara pengusaha dan pekerja/buruh dalam hubungan kerja, keberadaan hukum ketenagakerjaan yang memformulasikan berbagai hak, kewajiban, dan tanggung jawab para pihak merupakan landasan yang cukup efektif. PKB, lembaga bipartit dan tripartit, asosiasi pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh, dan peran mediasi pemerintah ialah contoh lebih lanjut dari keberadaan hukum ketenagakerjaan (Heroe Soewono 2007). Hubungan kerja yang harmonis mutlak dibutuhkan antara pekerja/buruh dengan pengusaha dan dapat dilaksanakan apabila terdapat hukum ketenagakerjaan yang berlaku secara efektif.

Pekerja/buruh, pengusaha, dan pemerintah semuanya terlibat dalam peran hubungan industrial dalam pertumbuhan dunia usaha. Ketiga pihak tersebut dalam hubungan industrial melaksanakan kapasitasnya masing-masing dan tidak dapat dipisahkan serta akan berdampak satu sama lain. Hubungan kerja yang ideal adalah hubungan di mana baik pengusaha maupun pekerja/buruh antusias untuk bekerja sama demi keuntungan bersama (Zulfikar and Sundary 2003). Keharmonisan hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha pada muaranya akan berimbas kepada stabilitas ekonomi negara dan pada akhirnya memastikan bahwa tujuan pembangunan nasional dapat tercapai. Terdapat perbedaan pendapat mengenai Pemutusan Hubungan Kerja (selanjutnya disebut PHK) yang dapat mengakibatkan perselisihan antara pekerja dan pengusaha. Meskipun setiap hubungan kerja antara pekerja/buruh dan pengusaha dapat berjalan dengan lancar, terdapat perbedaan pendapat yang dapat menimbulkan konflik antara pekerja/buruh dan pengusaha.

Terdapat 2 (dua) kategori kesalahan yang dilakukan oleh pekerja/buruh pada umumnya yakni, kesalahan ringan dan kesalahan berat. Kesalahan ringan dan kesalahan berat yaitu berbentuk pelanggaran ketentuan yang berlaku dan diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau PKB yang telah bersumber pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut Undang-Undang Ketenagakerjaan), kesalahan ringan salah satu contohnya

yakni tidak adanya kesesuaian antara masuk kerja dengan waktu yang telah diberlakukan serta penyelesaiannya diupayakan untuk dituntaskan dengan cara kekeluargaan ataupun dengan memberikan teguran secara langsung dan/atau tertulis.

Kesalahan berat salah satu contohnya berupa melakukan tindakan asusila dan/atau perjudian di lingkungan kerja dimaksud menimbulkan isu negatif di lingkungan perusahaan karena dapat menghambat kelangsungan terhadap suasana kerja di lingkungan perusahaan menjadi tidak nyaman (Zulfikar and Sundary 2003). Tindakan asusila secara umum dapat didefinisikan sebagai perbuatan yang ada korelasinya dengan norma kesopanan, tetapi dalam hal tindak pidana asusila yang terpenting dan wajib dilihat yaitu sejauh mana pelanggaran kesusilaan (tindakan asusila) tersebut dilakukan.

Pasal 158 Undang-Undang Ketenagakerjaan memberikan izin tegas pengusaha untuk melakukan PHK sepihak. Ketentuan Pasal 158 Undang-Undang Ketenagakerjaan tersebut telah di *Judicial Review* oleh Mahkamah Konstitusi mengenai hal ini yang kemudian dinyatakan telah melanggar asas praduga tak bersalah, sebagaimana tertuang dalam Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 012/PUU-I/2003 yang telah dibacakan pada Kamis, 28 Oktober 2004, sehingga setelah itu menciptakan putusan yang dimana menyatakan Pasal 158 Undang-Undang Ketenagakerjaan bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan dinyatakan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat.

Penulis meneliti mengenai PHK dalam Putusan Nomor 47/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Pbr antara pekerja (Sugianto) dengan PT. Sekato Pratama Makmur yang beroperasi di bidang penghasil kayu bahan baku pulp dan kertas, yang berada di Kecamatan Bukit Batu, Kabupaten Bengkalis, Provinsi Riau. Bahwa pekerja (Sugianto) bekerja di PT. Sekato Pratama Makmur sejak tanggal 07 Juli 1994 dengan status sebagai karyawan tetap dengan jabatan sebagai Staf Pengawas Harvesting. Sugianto diputus hubungan kerja tanpa alasan yang jelas pada tanggal 03 Januari 2019 karena melakukan pelanggaran asusila dengan istri teman sekerja di lingkungan perusahaan.

Dalam pemeriksaan secara internal perusahaan pada tanggal 26 Desember 2018 Penggugat menyatakan tetap tidak melakukan tindakan asusila sebagaimana yang dituduhkan oleh Perusahaan. Selanjutnya pada tanggal 03 Januari 2019 Penggugat di PHK oleh Perusahaan, untuk mana sebelumnya pada tanggal 02 Januari 2019 dilakukan Perundingan Bipartit tetapi tidak terwujud kesepakatan, dan sebab itu Penggugat mengajukan gugatan atas perselisihan PHK, setelah para pihak

melakukan perundingan mediasi di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis.

Dasar pertimbangan hakim dalam menjatuhkan Putusan Nomor 47/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Pbr tidak mempertimbangkan Surat Edaran Menakertrans Nomor SE-13/MEN/SJ-HK/I/2005 yang seharusnya menunggu putusan pidana yang berkekuatan hukum tetap dan menjadikannya dasar untuk memutus putusan tersebut. PT. Sekato Pratama Makmur mem-PHK secara sepihak Sugianto karena dituduh melakukan tindakan asusila dengan teman sekerjanya di lingkungan perusahaan, tanpa mempertimbangkan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 012/PUU-I/2003 yang menyatakan bahwa Pasal 158 Undang-Undang Ketenagakerjaan bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat. Maka dari itu, PT. Sekato Pratama Makmur mengeluarkan Surat PHK Nomor: 001/IR/HRD/PHK/I/2019 kepada Sugianto.

Hakim dalam salah satu pertimbangan putusannya menyatakan “bahwa tindakan tersebut nyata-nyata dapat mengganggu keutuhan rumah tangga orang lain yang dilakukan secara berulang dan menimbulkan isu negatif di lingkungan perusahaan, sehingga pelanggaran yang dilakukan oleh Penggugat telah memenuhi kategori ketentuan Pasal 58 ayat 7 poin 7.4 PKB PT. Sekato Pratama Makmur Periode 2018-2020 yakni: “Melakukan perbuatan asusila, pelecehan seksual di lingkungan perusahaan.”, berupa kesalahan berat yang dapat di PHK dengan alasan mendesak karena akan berdampak langsung terhadap suasana kerja di lingkungan perusahaan menjadi tidak nyaman, sehingga sangat berpotensi untuk mempengaruhi kinerja karyawan lainnya dan merugikan perusahaan. Berdasarkan hal tersebut, Majelis dapat memahami tindakan Tergugat untuk melakukan PHK terhadap Penggugat dan menyatakan sah dan mengikat Surat PHK Nomor: 001/IR/HRD/PHK/I/2019 tanggal 03 Januari 2019.”

Dalam amar Putusan Nomor 47/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Pbr, hakim menyatakan bahwa dalam pokok perkara menolak gugatan Penggugat untuk seluruhnya. Pada tanggal 18 September 2019 Penggugat mengajukan permohonan kasasi. Dalam Putusan Nomor 17 K/Pdt.Sus-PHI/2021 Hakim Mahkamah Agung dalam salah satu pendapat putusannya menyatakan “bahwa putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pekanbaru dalam perkara ini tidak bertentangan dengan hukum dan/atau undang-undang, sehingga permohonan kasasi yang diajukan oleh Pemohon Kasasi Sugianto tersebut harus ditolak.”

Jika melihat ketentuan dalam peraturan perundang-undangan, salah satunya Putusan Mahkamah

Konstitusi Nomor 012/PUU-I/2003, bahwa dalam hal PHK karena kesalahan berat harus memperoleh putusan hakim pidana yang telah *Inkracht*. Perihal ini bertolak belakang dengan kasus Sugianto, yang sebaliknya menyatakan bahwa pengusaha dapat memberhentikan secara sepihak terhadap pekerja yang dituduh melakukan perbuatan asusila. Isu dalam hal ini adalah mengenai pengaturan PHK karena perbuatan asusila dalam PKB.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut maka tujuan dari penelitian ini adalah Untuk menganalisis dasar pertimbangan hakim dalam memutus Putusan Nomor 47/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Pbr Tentang PHK karena tuduhan tindakan asusila menurut ketentuan dalam Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 012/PUU-I/2003.

## METODE

Jenis penelitian ini dikenal sebagai penelitian yuridis normatif, dan penelitian yuridis normatif ialah jenis penelitian hukum yang menempatkan hukum sebagai sistem pembangun norma. Sistem norma antara lain asas, peraturan perundang-undangan, dan putusan pengadilan (Mukti Fajar dan Yulianto Achmad 2019).

Dalam menganalisis Putusan Nomor 47/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Pbr terdapat pertimbangan hukum dari hakim yang terkait dengan PHK karena tuduhan tindakan asusila sebelum adanya putusan pengadilan pidana yang *Inkracht*. Setiap pertimbangan hakim adalah norma dan norma yang ada dalam putusan hakim sebagai objek hukum dari penelitian ini, yang akan diteliti dengan menggunakan metode penelitian yuridis normatif.

Metode pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan perundang-undangan, pendekatan konseptual, dan pendekatan kasus. Teknik analisa bahan hukum dalam penelitian ini menggunakan teknik preskriptif adalah analisis bahan hukum yang digunakan dalam penelitian ini guna memberikan penilaian tentang apa yang benar atau salah atau apa yang harus didasarkan pada hukum jika ada kebenaran atau peristiwa hukum dari hasil penelitian. Menggunakan metode preskriptif adalah untuk menjelaskan atau menggambarkan masalah hukum yang diteliti (Mukti Fajar dan Yulianto Achmad 2019). Tujuan penggunaan metode preskriptif penelitian ini adalah untuk mendukung temuan penelitian yang dilakukan oleh penulis. Argumentasi dilakukan oleh penulis untuk memberikan preskriptif atau gambaran mengenai permasalahan yang terkait dengan hukum ketenagakerjaan.

## HASIL dan PEMBAHASAN

### Kronologis Aturan dan Penjelasan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 012/PUU-I/2003, Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Nomor SE-13/MEN/SJ-HK/I/2005, serta SEMA Nomor 3 Tahun 2015

Pemohon dalam *Judicial Review* Undang-Undang Ketenagakerjaan yakni 37 federasi dan serikat buruh/serikat pekerja tingkat nasional. Isi dari permohonannya ialah bahwa materi muatan dalam pasal, ayat, dan/atau bagian Undang-Undang Ketenagakerjaan dianggap bertentangan dengan Pasal 27 ayat (1) UUD 1945. Para pemohon *Judicial Review* menilai bahwa ketentuan dalam Pasal 158 Undang-Undang Ketenagakerjaan telah bertentangan dengan ketentuan Pasal 27 ayat (1) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan melanggar prinsip-prinsip pembuktian terutama asas praduga tak bersalah, karena telah bersifat diskriminatif secara hukum.

Dalam salah satu pertimbangannya menyatakan bahwa "kesalahan berat yang diatur dalam Pasal 158 Undang-Undang Ketenagakerjaan yaitu perbuatan tindak pidana yang telah diatur dalam Kitab Undang-Undang Hukum Pidana. Oleh karena itu, ketentuan Pasal 158 Undang-Undang Ketenagakerjaan dinilai telah melanggar asas praduga tak bersalah karena telah memberikan dasar untuk pengusaha melakukan PHK secara sepihak sebelum adanya putusan pengadilan pidana yang *Inkracht*. Dalam Putusan MK tersebut menjelaskan bahwa PHK karena kesalahan berat dapat dilakukan oleh pengusaha setelah pelaku terbukti dan dinyatakan bersalah oleh hakim pengadilan pidana (Sonhaji 2019). Selain itu, perihal tersebut menurut Mahkamah Konstitusi tidak menerapkan prinsip kesamaan di depan hukum sebagaimana telah dijamin di dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945.

Dalam salah satu amar putusannya Mahkamah Konstitusi menyatakan bahwa "ketentuan dalam Pasal 158 Undang-Undang Ketenagakerjaan bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat." Kesimpulan Mahkamah Konstitusi mencabut Pasal 158 Undang-Undang Ketenagakerjaan sama maknanya bahwa MK mewajibkan pengusaha menghormati asas praduga tak bersalah ketika melakukan PHK (PANGARIBUAN 2018). Dengan dicabutnya Pasal 158 Undang-Undang Ketenagakerjaan, terjadi kekosongan hukum mengenai PHK karena kesalahan berat. Untuk menutupi perihal tersebut berselang 2 (dua) tahun kemudian setelah dikeluarkannya Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 012/PUU-I/2003, pemerintah melalui Menakertrans menerbitkan Surat Edaran Nomor SE-13/MEN/SJ-HK/I/2005. Dalam Surat

Edaran Menakertrans tersebut, pada angka 3 huruf a dinyatakan secara jelas bahwa “pengusaha yang akan melakukan PHK dengan alasan buruh/pekerja melakukan kesalahan berat, bahwa PHK dapat dilakukan setelah adanya putusan pengadilan pidana yang *Inkracht*.” Dengan demikian bahwa pekerja/buruh dinyatakan benar telah melakukan kesalahan berat. Maka dari itu, dapat dijadikan bukti dalam sengketa PHK.

Mahkamah Agung menerbitkan SEMA Nomor 3 Tahun 2015 yang menyatakan bahwa “Dalam hal terjadi PHK terhadap buruh/pekerja karena alasan melakukan kesalahan berat eks Pasal 158 Undang-Undang Ketenagakerjaan, maka PHK dapat dilakukan tanpa harus menunggu putusan pidana yang berkekuatan hukum tetap.” SEMA ini tidak mengimplementasikan keadilan untuk pihak pekerja/buruh dengan pengusaha, melainkan hanya menguntungkan salah satu pihak yakni bagi perusahaan.

#### **Kronologis Kasus Sugianto dan PT. Sekato Pratama Makmur**

Pada penelitian skripsi ini, penulis menganalisis Putusan Pengadilan Hubungan Industrial yang telah *Inkracht*. Kajian ini dilakukan dengan mengangkat permasalahan mengenai pertimbangan hakim yang ada pada Putusan Nomor 47/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Pbr. Para pihak dalam perkara tersebut yakni Sugianto sebagai Penggugat melawan PT. Sekato Pratama Makmur sebagai Tergugat.

Penggugat (Sugianto) diputus hubungan kerja tanpa alasan yang jelas pada tanggal 3 Januari 2019 karena melakukan pelanggaran asusila dengan istri teman sekerja di lingkungan perusahaan. Tergugat (PT. Sekato Pratama Makmur) dapat melakukan PHK secara sepihak apabila pekerja melakukan kesalahan berat dengan dasar pelanggaran pada Pasal 58 ayat 7 poin 7.4 PKB PT. Sekato Pratama Makmur Periode 2018-2020 yakni: “Melakukan perbuatan asusila, pelecehan seksual di lingkungan perusahaan.”

Kasus bermula ketika pada tanggal 15 Desember 2018 Sugianto dimintai tolong oleh Stevia Purnama Dewi (Istri dari Dodi Supir Bus Karyawan) mengantarkannya ke Pasar Parit Satu, kembalinya dari pasar Sugianto mendatangi Mess Dewi untuk memastikan barang-barang sudah turun, selanjutnya Sugianto kembali ke Messnya, namun beberapa saat setelah itu Dewi datang ke Mess Penggugat untuk mengambil Handphone yang ditiptkan kepada Penggugat sewaktu makan di Pasar, akan tetapi Dewi masuk melalui pintu belakang, mengunci pintu, dan lampu dimatikan serta masuk ke kamar Sugianto. Pada saat seperti itu berlangsung penggerebekan sekitar pukul 22.30 WIB yang dipimpin oleh Zainal Arifin (*Security*

*Officer*) bersama Dedi Herianto, Hazrul dan Rab (Karyawan PAT).

Dalam kejadian tersebut, Hazrul langsung mengintip melalui jendela sedangkan Dedi Herdianto melaporkan kejadian tersebut ke Pos Security. Di dalam kamar Sugianto duduk sambil minum kopi dengan mengenakan celana pendek dan Dewi mengenakan baju daster tipis dan tidak memakai celana dalam dan bra, para saksi juga mendengar pembicaraan mereka “tembak luar atau dalam”, kemudian para saksi menggerebek masuk Mess Sugianto dan awalnya Sugianto melawan dan berusaha menyogok supaya tidak melaporkan kejadian tersebut. Sugianto dan Dewi tertangkap tangan sedang berduaan didalam kamar dalam keadaan buka baju dan tidak mengenakan celana dalam. Bahwa para saksi secara bersama-sama melihat secara langsung apa yang terjadi di dalam Mess Sugianto.

Berikutnya pada pukul 00.00 WIB tanggal 16 Desember 2018 Sugianto dan Dewi dibawa ke Pos Penjagaan KM-1, kemudian pukul 07.30 WIB dibawa ke Mess BKO dan pukul 14.00 WIB Sugianto dan Dewi dibawa ke Polsek Bukit Batu, Bengkalis, Riau dengan status titipan, sampai kemudian Sugianto dan Dewi dibawa pulang oleh keluarga masing-masing karena tidak ada yang melapor, sehingga Sugianto menyatakan kasus tersebut bebas demi hukum.

Dalam pemeriksaan secara internal perusahaan pada tanggal 26 Desember 2018 Penggugat menyatakan tetap tidak melakukan tindakan asusila sebagaimana yang dituduhkan oleh Perusahaan, selanjutnya pada tanggal 3 Januari 2019 Penggugat di PHK oleh Perusahaan, untuk mana sebelumnya pada tanggal 2 Januari 2019 dilakukan Perundingan Bipartit, tetapi tidak terwujud kesepakatan. Perselisihan dilanjutkan dengan melaporkan perselisihan tersebut ke Disnakertrans Kabupaten Bengkalis untuk dilakukan mediasi. Berdasarkan hasil mediasi tersebut, pada tanggal 01 Maret 2019 Mediator Disnakertrans Bengkalis telah mengeluarkan Anjuran agar para Penggugat dan Tergugat tetap menjalankan kewajibannya masing-masing selama putusan Pengadilan Hubungan Industrial belum ditetapkan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 155 ayat (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan, namun Tergugat justru melarang Penggugat untuk melakukan pekerjaan seperti biasanya.

Atas penolakan Anjuran mediasi oleh Tergugat. Pada tanggal 07 Mei 2019 Sugianto mengajukan gugatan atas perselisihan PHK ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pekanbaru. Gugatan yang diajukan Sugianto yakni:

1) Mengabulkan Gugatan Penggugat untuk seluruhnya

- 2) Menyatakan Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak yang dilakukan Tergugat kepada Penggugat tidak sah dan tidak beralasan hukum
- 3) Menyatakan Tergugat telah melakukan perbuatan yang telah bertentangan dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan
- 4) Menyatakan Hubungan Kerja antara Tergugat dengan Penggugat putus karena Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh Tergugat terhitung sejak Putusan ini dibacakan
- 5) Menghukum Tergugat untuk membayar Upah, Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja dan Uang Pengganti Hak Penggugat akibat Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak yang dilakukan oleh Tergugat sebesar Rp. 225.300.468,-
- 6) Menghukum Tergugat untuk membayar Upah selama proses perkara berjalan
- 7) Menghukum Tergugat untuk membayar biaya yang timbul dalam perkara ini

Atas Gugatan yang diajukan Sugianto, PT. Sekato Pratama Makmur mengajukan eksepsi yang pada pokoknya sebagai berikut:

- 1) Bahwa Tergugat menolak seluruh dalil-dalil Gugatan Perselisihan Hubungan Industrial Penggugat pada tanggal 05 Mei 2019, kecuali hal-hal yang secara tegas dan diakui kebenarannya
- 2) Bahwa apa yang dinyatakan Penggugat didalam poin 1 mulai bekerja di PT. Sekato Pratama Makmur sejak tanggal 07 Juli 1994 hanyalah mengada-ada, fakta hukumnya PT. Sekato Pratama Makmur baru berdiri sejak tanggal 22 Maret 2002 sebagaimana Akta Pendirian Perseroan Terbatas Notaris Darmansyah, S.H. Nomor 33 tanggal 22 Maret 2002
- 3) Bahwa Penggugat baru mulai bekerja di tempat Tergugat PT. Sekato Pratama Makmur sejak Oktober 2013 sampai penggugat dikeluarkan atau Pemutusan Hubungan Kerja pada tahun 2019 dengan Upah terakhir Rp. 4.205.543,-
- 4) Bahwa kesalahan yang dilakukan Penggugat adalah melakukan perbuatan asusila dengan istri orang lain di lingkungan Perusahaan, sebagaimana Penggugat ditangkap oleh Security di dalam kamar Mess Perusahaan bersama perempuan (istri orang) pada tanggal 15 Desember 2018 pada jam 22.30 WIB (malam hari)
- 5) Bahwa sesuai dengan Perjanjian Kerja Bersama (PKB), Tergugat dapat memutus hubungan kerja apabila pekerja melakukan kesalahan berat sebagaimana PKB PT. Sekato Pratama Makmur Pasal 58 ayat 7 poin 7.4.
- 6) Bahwa dengan diajukan Gugatan kepada Tergugat sehingga Tergugat menilai tidak ada itikad baik dari Penggugat, yang mana Penggugat telah melanggar Perjanjian Kerja Bersama antara Penggugat dan Tergugat

Terhadap Gugatan yang diajukan oleh Sugianto, Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pekanbaru menjatuhkan Putusan dengan Amar sebagai berikut:

- 1) Menolak Gugatan Penggugat untuk seluruhnya
- 2) Menghukum Tergugat untuk membayar kepada Penggugat berupa Uang Pisah sebesar Rp. 16.739.800,- (Enam Belas Juta Tujuh Ratus Tiga Puluh Sembilan Ribu Delapan Ratus Rupiah)
- 3) Membebaskan biaya yang timbul dalam perkara ini kepada Penggugat sebesar Rp. 1.194.000 (Satu Juta Seratus Sembilan Puluh Empat Ribu Rupiah)

Terhadap Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pekanbaru, Sugianto melalui kuasanya berdasarkan surat kuasa khusus tanggal 09 September 2019, mengajukan permohonan kasasi pada tanggal 18 September 2019, permohonan tersebut diikuti dengan memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pekanbaru pada tanggal 02 Oktober 2019. PT. Sekato Pratama Makmur tidak mengajukan kontra memori kasasi.

Menimbang bahwa terhadap alasan-alasan yang diajukan dalam memori kasasi, Mahkamah Agung berpendapat:

“Bahwa alasan tersebut tidak dapat dibenarkan, oleh karena setelah meneliti secara seksama memori kasasi tanggal 02 Oktober 2019 dihubungkan dengan pertimbangan *Judex Facti*, dalam hal ini Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pekanbaru tidak salah menerapkan hukum dengan pertimbangan sebagai berikut:

- 1) Bahwa atas keterangan saksi dibawah sumpah bernama Hazrul dan Zainal, yang menyaksikan pada malam hari sekitar pukul 23.00 WIB di dalam kamar Mess Penggugat, ketika itu penggugat, duduk sambil meminum kopi dengan celana pendek kemudian melihat Stevia Purnama Dewi (istri teman sekerja) dengan menggunakan daster tipis dan tidak memakai celana dalam dan bra, para saksi juga mendengar pembicaraan mereka “tembak luar atau dalam”
- 2) Bahwa oleh karena itu, meskipun dengan tidak adanya laporan kepolisian tentang tindak pidana asusila, berdasarkan fakta tersebut diatas, maka perbuatan tersebut merupakan tindakan asusila karena dilakukan diwaktu malam hari dan hanya ada berdua orang yang berlainan jenis, maka *Judex Facti* telah benar menyatakan Penggugat melakukan kesalahan berat dengan hak uang pisah selama 3 (tiga) bulan
- 3) Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut di atas, ternyata bahwa Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pekanbaru dalam perkara ini tidak bertentangan dengan hukum dan/atau Undang-Undang, sehingga permohonan kasasi

yang diajukan oleh Pemohon kasasi Sugianto tersebut harus ditolak

4) Menimbang, bahwa oleh karena nilai gugatan dalam perkara ini Rp. 150.000.000,- (Seratus Lima Puluh Juta Rupiah) ke atas, sebagaimana ditentukan dalam Pasal 58 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, maka biaya perkara dalam tingkat kasasi ini dibebankan kepada Pemohon Kasasi”

Majelis Hakim Mahkamah Agung menjatuhkan Putusan dengan Amar sebagai berikut:

- 1) Menolak permohonan kasasi dari Pemohon kasasi Sugianto tersebut
- 2) Menghukum Pemohon kasasi untuk membayar biaya perkara dalam tingkat kasasi ditetapkan sebesar Rp. 500.000,- (Lima Ratus Ribu Rupiah)

#### **Pembuatan PKB PT. Sekato Pratama Makmur tidak sesuai dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan**

Ketentuan untuk membuat PKB yaitu adanya serikat buruh/serikat pekerja dalam perusahaan. Pasal 1 angka 21 Undang-Undang Ketenagakerjaan yang berbunyi “PKB sebagai perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat buruh/serikat pekerja atau beberapa serikat buruh/serikat pekerja yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha, beberapa pengusaha, atau perkumpulan pengusaha yang membuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak.” Dalam ketentuan Pasal 52 ayat (3) Undang-Undang Ketenagakerjaan yang mengatur bahwa Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, dan PKB yang tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan maka batal demi hukum.

Selanjutnya dalam ketentuan Pasal 124 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa “PKB paling sedikit memuat: (a) hak dan kewajiban pengusaha; (b) hak dan kewajiban serikat buruh/serikat pekerja serta buruh/pekerja; (c) jangka waktu dan tanggal mulai berlakunya PKB; dan (d) tanda tangan para pihak pembuat PKB.” Ayat (2) menyebutkan bahwa “ketentuan dalam PKB tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.” Pada ayat (3) disebutkan bahwa “dalam hal isi PKB bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku sebagaimana dimaksud dalam ayat (2), maka ketentuan yang bertentangan tersebut batal demi hukum dan yang berlaku adalah ketentuan dalam peraturan perundang-undangan.”

Mengenai substansi Pasal 124 ayat (3) Undang-Undang Ketenagakerjaan dapat diartikan bahwa kedudukan PKB berada di bawah peraturan perundang-

undangan bidang ketenagakerjaan maka isi PKB dilarang bertentangan dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan, apabila bertentangan maka ketentuan dalam PKB tersebut batal demi hukum. Dengan demikian kedudukan hukum PKB sebagaimana unsur dalam hubungan industrial.

Pada PKB PT. Sekato Pratama Makmur Periode 2018-2020 yang tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan dan bertentangan dengan Pasal 52 ayat (3), Pasal 124 Ayat (2) dan (3) Undang-Undang Ketenagakerjaan, dan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 012/PUU-I/2003. Adapun pasal yang bertentangan dengan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 012/PUU-I/2003 yakni Pasal 158 Undang-Undang Ketenagakerjaan, di dalam pasal tersebut disebutkan bahwa pengusaha dapat melakukan PHK terhadap pekerja/buruh bilamana dituduh/diduga telah melakukan kesalahan berat salah satu contohnya yaitu melakukan perbuatan asusila atau perjudian di lingkungan kerja. Dasar tersebut dicantumkan dalam Pasal 58 ayat 7 point 7.4 PKB PT. Sekato Pratama Makmur Periode 2018-2020 yakni: “Melakukan perbuatan asusila, pelecehan seksual di lingkungan perusahaan.” Perusahaan dapat melakukan PHK secara sepihak apabila pekerja melakukan kesalahan berat.

Maka dari itu, PKB PT. Sekato Pratama Makmur Periode 2018-2020 telah melanggar ketentuan-ketentuan dan peraturan perundang-undangan yang telah ditetapkan pemerintah. Dapat disimpulkan bahwa Pasal 58 ayat 7 point 7.4 PKB tersebut tidak mempunyai kekuatan hukum yang mengikat dan mengakibatkan Pasal 58 ayat 7 point 7.4 PKB tersebut batal demi hukum. Oleh karena itu, yang batal hanya pasal-pasal atau ketentuan-ketentuan di PKB yang bertentangan dengan Undang-Undang saja. Dengan demikian, dasarnya kembali lagi pada apa yang sudah diatur didalam Undang-Undang. Berdasarkan dasar hukum tersebut buruh/pekerja, serikat buruh/serikat pekerja dapat memberitahukan kepada pihak perusahaan/pengusaha supaya menyelaraskan ketentuan-ketentuan yang ada di dalam PKB tersebut sesuai dengan Undang-undang yang berlaku, sehingga hak-hak buruh/pekerja tidak dilanggar.

Pihak PT. Sekato Pratama Makmur menuduh bahwa Sugianto telah melakukan kesalahan berat yakni melakukan tindakan asusila dengan Dewi, yang dimana telah diatur didalam Pasal 58 ayat 7 point 7.4 PKB PT. Sekato Pratama Makmur Periode 2018-2020 yakni: “Melakukan perbuatan asusila, pelecehan seksual di lingkungan perusahaan.” dan selanjutnya perusahaan langsung melakukan keputusan sepihak terlebih dahulu dengan dikeluarkannya Surat PHK tanpa didahului dengan Surat Peringatan yang dimana sebaiknya selaras dengan Pasal 161 ayat (1) dan (2) Undang-Undang

Ketenagakerjaan. Pasal 161 ayat (1) disebutkan bahwa “dalam hal pekerja/buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau PKB, pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja, setelah kepada pekerja/buruh yang bersangkutan diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga secara berturut-turut.” Ayat (2) menyebutkan bahwa “surat peringatan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) masing-masing berlaku untuk paling lama 6 (enam) bulan, kecuali ditetapkan lain dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau PKB.”

**Dasar Pertimbangan Hakim dalam memutus Putusan Nomor 47/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Pbr Tentang PHK Karena Tuduhan Tindakan Asusila menurut Ketentuan dalam Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 012/PUU-I/2003**

Hakim tidak serta merta memutuskan perkara dengan sekehendak dengan hatinya sendiri dalam memutuskan setiap perkara didalam persidangan, melainkan hakim mempunyai landasan hukum dan pertimbangan-pertimbangan untuk memutuskan suatu perkara. Putusan hakim di pengadilan tentunya harus dapat memenuhi apa yang diminta oleh para pencari keadilan karena pengadilan itu sendiri adalah jalan terakhir bagi mereka yang mencari keadilan. Akibatnya, hakim tetap mendasarkan putusannya pada tiga kriteria kepastian hukum, keadilan, dan kemanfaatan (Djojarahardjo 2019).

Sebagai seorang aparat penegak hukum yang melaksanakan tugasnya dijamin kebebasannya oleh undang-undang, hakim tidak boleh melaksanakan fungsinya itu dengan tanpa batas. Kebebasan tersebut harus tetap berada pada koridor yang dibolehkan oleh hukum. Seorang hakim harus memahami fungsi hukum yaitu, sebagai sarana pengawasan sosial (*social control*), sarana penyelesai sengketa (*dispute settlement*), sarana pembaharuan (*social engineering*), dan sebagai sarana memelihara berbagai pranata sosial (*social maintenance*) (Djojarahardjo 2019).

Dalam hal hubungan kerja tidak menutup kemungkinan akan terjadi PHK karena berbagai macam sebab. PHK yang terjadi antara Sugianto dengan PT. Sekato Pratama Makmur berawal dari Sugianto dituduh melakukan tindakan asusila dengan istri teman sekerjanya di lingkungan perusahaan. Pertimbangan hakim yang dibuat oleh majelis hakim pada Putusan Nomor 47/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Pbr terdapat permasalahan yakni mengenai tuduhan tindakan asusila yang berakibat PHK sepihak. Dalam aturan mengenai PKB yang menjadi dasar Putusan Pengadilan Hubungan

Industrial pada Pengadilan Negeri Pekanbaru ini harus berdasar pada Undang-Undang Ketenagakerjaan.

Dalam pertimbangan hukum Putusan di tingkat pertama yakni majelis hakim menggunakan ketentuan Pasal 58 ayat 7 point 7.4 PKB PT. Sekato Pratama Makmur Periode 2018-2020, yang berbunyi: “Melakukan perbuatan asusila, pelecehan seksual di lingkungan perusahaan.” Maka Perusahaan dapat melakukan PHK secara sepihak apabila pekerja melakukan kesalahan berat. Penggunaan PKB tersebut sebagai dasar putusan untuk dapat memahami tindakan Tergugat untuk melakukan PHK terhadap Penggugat dan menyatakan sah dan mengikat Surat PHK Nomor: 001/HRD/PHK/I/2019.

**Penulis tidak sepakat mengenai** dasar pertimbangan hakim pada Putusan Nomor 47/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Pbr tidak mempertimbangkan dan mendasarkan pada Putusan MK Nomor 012/PUU-I/2003 yang menyatakan bahwa ketentuan Pasal 158 Undang-Undang Ketenagakerjaan dinilai telah melanggar Asas praduga tak bersalah serta bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat. Ditambah dengan adanya Surat Edaran Menakertrans Nomor SE-13/MEN/SJ-HK/I/2005 pada angka 3 huruf a dinyatakan secara jelas bahwa “pengusaha yang akan melakukan PHK dengan alasan buruh/pekerja melakukan kesalahan berat, bahwa PHK dapat dilakukan setelah adanya putusan pengadilan pidana yang *Inkracht*”, dan juga Pasal 156 ayat (2), (3), dan (4) Undang-Undang Ketenagakerjaan mengenai hak-hak kompensasi pekerja yang di PHK berupa uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak.

Dalam hal prinsip pembuktian terutama asas praduga tak bersalah dan kesamaan di depan hukum harus diterapkan, sebagaimana dijamin dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Seharusnya bersalah atau tidaknya seseorang diputuskan melalui pengadilan dengan hukum pembuktian yang sudah ditentukan dalam Pasal 8 ayat (1) Undang-Undang Kekuasaan Kehakiman yang menyatakan bahwa:

“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.”

Putusan Mahkamah Konstitusi tersebut dapat digunakan sebagai dasar pertimbangan oleh Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pekanbaru untuk memutuskan sengketa antara Sugianto dan PT. Sekato Pratama Makmur. Mengingat Putusan Mahkamah Konstitusi sifat berlakunya sesuai dengan Asas *erga omnes*, itu artinya bahwa harus dipatuhi oleh

seluruh warga negara di Indonesia, termasuk oleh Mahkamah Agung. Sifat Putusan Mahkamah Konstitusi yang final dan mengikat memiliki akibat hukum yang harus dipatuhi dan diberlakukan seperti Undang-Undang. Dalam ketentuan Pasal 10 Undang-Undang Mahkamah Konstitusi yang menyatakan bahwa:

“Putusan Mahkamah Konstitusi bersifat final, yakni Putusan Mahkamah Konstitusi langsung memperoleh kekuatan hukum tetap sejak diucapkan dan tidak ada upaya hukum yang dapat ditempuh. Sifat final dalam Putusan Mahkamah Konstitusi dalam Undang-Undang ini mencakup pula kekuatan hukum mengikat (final and binding).”

Berdasarkan penjelasan diatas, Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 012/PUU-I/2003 dapat digunakan sebagai dasar pertimbangan oleh Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pekanbaru dalam memberikan Putusan pengadilan tingkat pertama atas perselisihan antara Sugianto dan PT. Sekato Pratama Makmur. Dengan terbitnya Surat Edaran Menakertrans Nomor SE-13/MEN/SJ-HK/I/2005, bahwa hakim dapat menggunakan Surat Edaran Menakertrans tersebut sebagai dasar pertimbangan agar tuduhan dari pihak PT. Sekato Pratama Makmur mengenai tindakan asusila yang dilakukan oleh Sugianto dengan istri teman sekerjanya di lingkungan perusahaan, harus dibuktikan dan dinyatakan bersalah pada pengadilan pidana yang telah *Inkracht*.

Menurut penulis Surat Edaran Menakertrans Nomor SE-13/MEN/SJ-HK/I/2005 tersebut bersesuaian dengan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 012/PUU-I/2003, karena Putusan MK tersebut hanya menyatakan Pasal 158 Undang-Undang Ketenagakerjaan bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat, serta tidak mengatur secara rinci tentang segala perbuatan hukum di masa depan, sehingga Surat Edaran Menakertrans tersebut sangat diperlukan untuk langkah konkrit. Oleh karena itu, kebijakan mengenai PHK karena kesalahan berat maka baik itu terdapat dalam PKB suatu perusahaan, maka sepenuhnya wajib tunduk pada Surat Edaran Menakertrans Nomor SE-13/MEN/SJ-HK/I/2005. Apabila dengan adanya putusan pidana dahulu, maka Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pekanbaru dapat menggunakan putusan pidana sebagai dasar untuk memutus perkara perselisihan hubungan industrial mengenai PHK karena kesalahan berat.

Putusan Nomor 47/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Pbr menurut penulis telah bertentangan dengan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 012/PUU-I/2003 dan Surat

Edaran Menakertrans Nomor SE-13/MEN/SJ-HK/I/2005. Walaupun Mahkamah Agung menerbitkan SEMA Nomor 3 Tahun 2015 yang menyatakan bahwa “Dalam hal terjadi PHK terhadap buruh/pekerja karena alasan melakukan kesalahan berat eks Pasal 158 UUK, maka PHK dapat dilakukan tanpa harus menunggu putusan pidana yang berkekuatan hukum tetap.” Dalam praktiknya hakim dalam memutus putusan perkara buruh/pekerja melakukan kesalahan berat lebih banyak menggunakan SEMA Nomor 3 Tahun 2015.

**Penulis juga tidak sepakat mengenai** dasar pertimbangan hakim pada Putusan Nomor 47/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Pbr karena hakim menggunakan PKB PT. Sekato Pratama Makmur Periode 2018-2020 sebagai dasar hukumnya. Menurut penulis, Pasal 58 ayat 7 poin 7.4 PKB PT. Sekato Pratama Makmur Periode 2018-2020 yakni: “Melakukan perbuatan asusila, pelecehan seksual di lingkungan perusahaan.” Maka Perusahaan dapat melakukan PHK secara sepihak apabila pekerja melakukan kesalahan berat dan pihak PT. Sekato Pratama Makmur tidak mengatur ketentuan mengenai hak-hak buruh/pekerja apabila di PHK karena melakukan kesalahan berat, contohnya seperti uang penggantian hak dan uang pisah. Hal tersebut bertentangan dengan Pasal 52 ayat (3) Undang-Undang Ketenagakerjaan yang mengatur bahwa “Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, dan PKB yang tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan maka batal demi hukum”, Pasal 124 ayat (2) yang mengatur bahwa “ketentuan dalam PKB tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku”, dan Pasal 124 ayat (3) Undang-Undang Ketenagakerjaan yang mengatur bahwa “dalam hal isi PKB bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku sebagaimana dimaksud dalam ayat (2), maka ketentuan yang bertentangan tersebut batal demi hukum dan yang berlaku adalah ketentuan dalam peraturan perundang-undangan.”

Berdasarkan penjelasan diatas, menurut penulis PKB PT. Sekato Pratama Makmur tidak sesuai dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan, hal ini berakibat bahwa beberapa ketentuan yang ada di PKB tersebut batal demi hukum. Maka dari itu, seharusnya Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pekanbaru dalam memutus Putusan Nomor 47/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Pbr menggunakan ketentuan peraturan perundang-undangan yakni Undang-Undang Ketenagakerjaan, dikarenakan beberapa ketentuan yang ada di PKB PT. Sekato Pratama Makmur tersebut bertentangan dan tidak mendasarkan pada Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 012/PUU-I/2003 *jo* Surat Edaran Menakertrans Nomor SE-13/MEN/SJ-HK/I/2005.

Terhadap PHK yang dilakukan perusahaan dan/atau pengadilan atas dasar kesalahan berat sebagaimana diatur dalam PKB, sebelum ada putusan pidana yang *Inkracht* tentang kesalahan berat tersebut, maka PHK tersebut ialah tidak sah secara hukum.

Bertentangan dengan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 012/PUU-I/2003, sehingga secara tegas dapat dikatakan, Asas *Lex Superior Derogate Legi Inferiori* ialah salah satu asas yang dikenal dalam peraturan perundang-undangan, yang mengandung arti peraturan yang lebih tinggi dapat mengesampingkan peraturan yang lebih rendah kedudukannya. Padahal kedudukan Putusan Mahkamah Konstitusi lebih tinggi daripada SEMA Nomor 3 Tahun 2015, oleh karena itu Putusan Mahkamah Konstitusi bersifat *erga omnes* yang artinya berlaku untuk seluruh warga negara di Indonesia, termasuk Mahkamah Agung sekalipun, dan kedudukan Putusan Mahkamah Konstitusi dalam hierarki peraturan perundang-undangan yakni setara dengan Undang-Undang. Sedangkan SEMA hanya berlaku untuk aturan pelaksana kebijakan internal di lingkungan peradilan.

Salah satu contoh bahwa pelaksanaan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 012/PUU-I/2003 *jo* Surat Edaran Menakertrans Nomor SE-13/MEN/SJ-HK/I/2005 dijadikan salah satu dasar pertimbangan dalam Putusan Nomor 45/Pdt.Sus-PHI/2018/PN.Jkt Pst, dimana putusan tersebut juga mengenai kasus PHK karena pekerja melakukan tindakan asusila di lingkungan perusahaan, kasus tersebut antara Trisna Maulana (penggugat I) dan Asri Palupi Utami (penggugat II) melawan PT. Panah Emas Sukses (tergugat). Dalam hal perselisihan PHK tersebut, para penggugat telah melakukan kesalahan berat dimana diduga telah melakukan tindakan asusila di ruangan *massage* nomor P11 yang berada di lantai 4 (empat) pada tanggal 03 Agustus 2017 tempat Para Penggugat bekerja, tetapi tidak secara tegas dan jelas diterangkan sebagai alasan dalam Surat PHK tersebut.

Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat mempertimbangkan bahwa “dengan berpedoman pada putusan Mahkamah Konstitusi RI dan Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI, Majelis berpendapat alasan Tergugat yang menyatakan bahwa pemutusan hubungan kerja kepada Para Penggugat karena Para Penggugat diduga telah melakukan kesalahan berat yaitu melakukan tindakan asusila di ruang *massage* no P11, adalah tidak dapat digunakan, selama belum ada putusan hukum dari pengadilan pidana yang telah berkekuatan hukum tetap, karena secara substansial alasan tersebut adalah sama dengan ketentuan pasal 158 UU No: 13 tahun 2003 yang telah dinyatakan tidak memiliki kekuatan hukum yang mengikat oleh Mahkamah Konstitusi RI. Selain itu bukti-

bukti Tergugat tidak dapat dijadikan sebagai alat bukti yang sah menurut hukum untuk membuktikan bahwa Para Penggugat telah melakukan tindakan asusila, karena bukti-bukti tersebut terkait erat dengan delik pidana yang harus diuji terlebih dahulu kebenarannya di pengadilan pidana.

Dapat disimpulkan bahwa, hakim dalam memutus putusan pengadilan mengenai perselisihan PHK karena kesalahan berat dapat berpedoman pada Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 012/PUU-I/2003 yang menyatakan bahwa Pasal 158 bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat, serta Surat Edaran Menakertrans Nomor SE-13/MEN/SJ-HK/I/2005 pada angka 3 huruf a menyatakan bahwa “pengusaha yang akan melakukan PHK dengan alasan pekerja/buruh melakukan kesalahan berat, maka PHK dapat dilakukan setelah adanya putusan pengadilan pidana yang *Inkracht*.” Dengan demikian hakim harus memperhatikan keadilan bagi pekerja/buruh bahwa tuduhan atas tindakan asusila harus dibuktikan dan dinyatakan bersalah pada pengadilan pidana yang telah *Inkracht*, hal ini diperkuat dengan adanya ketentuan dalam Pasal 8 ayat (1) Undang-Undang Kekuasaan Kehakiman.

## PENUTUP

### Simpulan

Dasar pertimbangan hakim pada Putusan Nomor 47/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Pbr dirasa kurang tepat, karena menggunakan ketentuan PKB PT. Sekato Pratama Makmur Periode 2018-2020. Padahal PKB tersebut ada ketidaksesuaian dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan, hakim tidak mempertimbangkan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 012/PUU-I/2003 dan Surat Edaran Menakertrans Nomor SE-13/MEN/SJ-HK/I/2005 pada angka 3 huruf a. Dengan demikian, hakim harus memperhatikan keadilan bagi pekerja/buruh bahwa tuduhan atas tindakan asusila harus dibuktikan dan dinyatakan bersalah pada pengadilan pidana yang telah *Inkracht*, hal ini diperkuat dengan adanya ketentuan dalam Pasal 8 ayat (1) Undang-Undang Kekuasaan Kehakiman. Apabila kesalahan berat atas tindakan asusila tersebut tidak diproses di kepolisian dan peradilan pidana, maka hakim dapat mendasarkan pada peraturan perundang-undangan yang berlaku, yakni ketentuan PHK oleh perusahaan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan.

### Saran

1. Hakim ketika menjatuhkan putusan seharusnya mendasarkan pada Putusan Mahkamah

Konstitusi Nomor 012/PUU-I/2003 dan Surat Edaran Menakertrans Nomor SE-13/MEN/SJ-HK/I/2005 agar memberikan keadilan bagi pekerja yang dituduh melakukan tindakan asusila di lingkungan perusahaan dengan menyatakan bahwa Surat PHK Nomor: 001/HRD/PHK/I/2019 tersebut batal demi hukum. Dengan demikian, Hakim Pengadilan Hubungan Industrial seharusnya tidak mendahului proses penegakan hukum pidana dan putusan pidana yang *Inkracht*. Selain itu, hakim seharusnya mendasarkan pada Undang-Undang Ketenagakerjaan sebagai dasar untuk memutus Perselisihan PHK tersebut, jika dalam PKB perusahaan bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

2. Pihak serikat pekerja/buruh seharusnya mengusulkan klausul pada PKB mengenai mekanisme PHK karena kesalahan berat, definisi secara mendetail, tahapan-tahapan PHK karena kesalahan berat, Surat Peringatan, beserta kompensasinya dalam PKB yang harus mendasarkan dan disesuaikan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
3. Pihak pengusaha seharusnya mengakomodir usulan klausul pada PKB dari pihak serikat pekerja/buruh, dan seharusnya tidak menggunakan mekanisme PHK terhadap pekerja/buruh dengan alasan telah melakukan kesalahan berat, karena kesalahan berat yang dilakukan oleh pekerja/buruh tidak diproses di kepolisian dan peradilan pidana, maka dapat menggunakan mekanisme PHK oleh perusahaan yang tahapannya harus memberikan Surat Peringatan dahulu. Oleh karena itu, apabila suatu PKB tersebut bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, maka akibat hukumnya ialah batal demi hukum.

## Daftar Pustaka

### Buku dan Jurnal:

- Djojorahardjo, R. H. 2019. "Mewujudkan Aspek Keadilan Dalam Putusan Hakim Di Peradilan Perdata." 88–100.
- Heroe Soewono, Djoko. 2007. "Analisis Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia." *Jurnal Inspirasi* 1(2):1–13.
- Mukti Fajar dan Yulianto Achmad. 2019. *Dualisme Penelitian Hukum Normatif & Empiris*. edited by Pustaka Pelajar. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

PANGARIBUAN, J. 2018. "Dampak Putusan Mahkamah Konstitusi Terhadap Hubungan Industrial." *Yure Humano* 2:1–16.

Sonhaji, Sonhaji. 2019. "Analisis Yuridis Pemutusan Hubungan Kerja Akibat Kesalahan Berat Pekerja." *Administrative Law and Governance Journal* 2(1):60–78. doi: 10.14710/alj.v2i1.60-78.

Zulfikar, Fikri Akmal, and Rini Irianti Sundry. 2003. "Pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja Terhadap Pekerja Yang Melakukan Kesalahan Berat Setelah Adanya Putusan Mahkamah Konstitusi No . 012 / Puu . I / 2003 Tentang Uji Materil Terhadap Pasal 158 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan." 346–50.

### Undang-Undang:

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

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Lembaran Negara Tahun 2004 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4356)

Undang-Undang Nomor 48 Tahun 2009 Tentang Kekuasaan Kehakiman (Lembaran Negara Tahun 2009, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5076)

Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia (Lembaran Negara Tahun 1999 Nomor 165, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3886)

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 (Lembaran Negara Tahun 2003, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4279)

Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Nomor SE-13/MEN/SJ-HK/I/2005 tentang Putusan Mahkamah Konstitusi Atas Hak Uji Materiil Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terhadap Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata