

## **ANALISI YURIDIS PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK) AKIBAT KESALAHAN BERAT (Studi kasus Putusan No No 1112 K/Pdt-Sus-PHI/2017 dan Putusan No 140 K/Pdt-Sus-PHI/2017)**

**Dodi Ikhsan Utama**

Program Pascasarjana Magister Ilmu Hukum, Universitas Krisnadwipayana, Indonesia

[dodi.haleyora@gmail.com](mailto:dodi.haleyora@gmail.com)

(\* Corresponding Author

[dodi.haleyora@gmail.com](mailto:dodi.haleyora@gmail.com)

### **ARTICLE HISTORY**

**Received** : 23-2-2022

**Revised** : 18-3-2022

**Accepted** : 17-8-2022

### **KEYWORDS**

Employee;  
Gross Errors;  
Work Termination

### **ABSTRACT**

This study aims to analyze the implementation of Termination of Employment Due to Gross Errors after the application of Constitutional Court Decision No.012/PUU-I/2003 in Supreme Court Decision No. 112 K/Pdt-Sus-PHI/2017 and Decision No. 140 K/Pdt-Sus-PHI/2017. The research method used is a normative juridical research method, which is a study of a norm of legislation and legislation both historically, systematically, comparatively, synchronization, and on general legal principles. According to Constitutional Court Decision Number 012/PUU-I/2003 related to Termination of Employment due to gross errors is a decision that is not implemented due to the existence of Supreme Court Circular Letter Number 03 of 2015 concerning the Implementation of the Formulation of the Results of the Plenary Meeting of the Supreme Court Chamber in 2015 as a Guideline for the Implementation of Duties for the Court, dated December 29, 2015, letter B, item 2 of the Special Civil Code (e) that In the event of a layoff of a employees/worker for reasons of gross errors ex Article 158 of Law Number 13 of 2003 concerning Manpower (after the Constitutional Court Decision Number 012/PUU-I/2003, dated October 28, 2004), then the layoff can be carried out without having to wait for a criminal verdict of permanent legal force.

*This is an open access article under the CC-BY-SA license.*



### **PENDAHULUAN**

Pemutusan Hubungan Kerja merupakan suatu hal yang di hindari oleh pengusaha, tetapi dalam prakteknya Pemutusan Hubungan Kerja sering terjadi. Hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan perusahaan ditandai dengan ditandatanganinya Surat Perjanjian Kerja oleh kedua belah pihak (Suhartoyo, 2014). Permasalahan antara pengusaha

dan pekerja mungkin bisa terjadi di dalam hubungan kerja tersebut, baik sederhana maupun kompleks, baik yang dapat diselesaikan secara kekeluargaan maupun yang harus diselesaikan melalui jalur hukum (Herdiana, 2018). Terkait dalam hal tersebut, pemutusan hubungan kerja adalah salah satunya.

Hukum perburuhan berbeda dengan hukum privat atau publik namun memiliki unsur-unsur keduanya tujuan utama dari hukum perburuhan adalah untuk meregulasi mendukung dan membatasi kekuasaan manajemen dan kekuatan dari buruh terorganisir (Maria, 2021). Pada asalnya hukum perburuhan bersifat hubungan perdata antara buruh dan pengusaha, namun karena tidak adanya kesetaraan hubungan antara buruh dan pengusaha dikarenakan secara natural kedudukan pengusaha lebih tinggi dari pada kedudukan buruh dan buruh menggantungkan kesejahteraan dirinya kepada pengusaha maka pola hubungan tersebut sangat potensial terjadi eksploitasi. Karena itu negara hadir dalam menentukan peraturan perundang-undangan maupun penegakan hukum agar tidak terjadi eksploitasi dan menjamin perlindungan dan penegakan hak-hak buruh secara adil (Pui, 2020). Dapat disimpulkan bahwa hukum perburuhan mengandung unsur hukum perdata hukum administrasi negara dan hukum pidana.

Hubungan industrial di era reformasi diharapkan menonjolkan aspek perlindungan terhadap hak-hak buruh dan menempatkan buruh sebagai warga negara yang berhak atas kesejahteraan bukan dengan menjadikan buruh sebagai komunitas yang dijual belikan untuk menarik investasi dan mengendurkan jaminan hukum baik secara substansi maupun praktik (Sudja'i & Mardikaningsih, 2021).

Pasal 1 angka 1 juncto pasal 2 UPPHI menegaskan bahwa ada 4 jenis perselisihan hubungan industrial, yaitu (1) perselisihan hak, (2) perselisihan kepentingan, (3) perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan (4) perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan. Di antara beberapa lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang diatur oleh UU PPHI, yaitu konsiliasi, arbitrase, mediasi, dan pengadilan hubungan industrial, lembaga Pengadilan Hubungan Industrial mempunyai kewenangan absolut untuk memeriksa dan memutus empat jenis perselisihan hubungan industrial tersebut.

Perselisihan pemutusan hubungan kerja (selanjutnya disingkat PHK) mempunyai kekhususan karena dua hal, yaitu (1) frekuensinya, dan (2) substansinya. Frekuensi perselisihan PHK selalu di atas tiga jenis perselisihan lainnya. Hal ini dapat dilihat dari data putusan yang ada pada MA bahwa frekuensi perselisihan PHK paling banyak dibandingkan ketiga jenis perselisihan lainnya. Substansi perselisihan PHI Mengandung kerumitan karena salah satu kemungkinan amar Putusan Hubungan Industrial adalah memerintahkan pengusaha untuk mempekerjakan kembali pekerja/buruh. Ada persoalan tersendiri apabila pengusaha yang dierintah tersebut tidak dengan sukarela melaksanakan putusan Pengadilan Hubungan Industrial tersebut.

Adapun mengenai Pemutusan hubungan kerja (PHK) karena kesalahan berat itu sendiri tercantum dalam Pasal 158 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Pasal tersebutlah yang kemudian melegitimasi perusahaan untuk melakukan PHK secara sepihak. Hal inilah yang kemudian dinilai telah melanggar asas praduga tak bersalah (*Presumption of Innocence*), oleh karena itu, terhadap ketentuan pasal-pasal yang ada di dalam Undang- Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang ketenagakerjaan telah dilakukan uji materil oleh Mahkamah Konstitusi sebagaimana dalam Putusan No.012/PUU- I/2003 yang dibacakan pada hari Kamis tanggal 28 Oktober 2004. Atas Hak Uji Materil Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, sehingga kemudian menghasilkan putusan yang dimana menyatakan Pasal 158, Pasal 159 dan beberapa kalimat yang merujuk kepada ketentuan Pasal 158 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dinyatakan tidak mempunyai

hukum mengikat. Dalam hal ini bahwa jika pengusaha ingin melakukan Pemutusan Hubungan Kerja dikarenakan Kesalahan Besar maka hal tersebut harus dibuktikan dengan Putusan Peradilan Pidana yang mempunyai kekuatan hukum tetap.

Setelah itu terbitlah Surat Edaran Menakertrans Nomor: SE.13/MEN/SJ-HK/I/2005 tanggal 7 Januari 2005. Surat Edaran tersebut menerangkan bahwa pengusaha yang akan melakukan PHK karena pekerja/buruh melakukan kesalahan berat dapat dilakukan setelah adanya Putusan Hakim Pidana yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap. Kesalahan Berat bisa juga di atur dalam Peraturan Perusahaan dan Perjanjian Kerja Bersama. Putusan Mahkamah Konstitusi dan Surat Edaran Menakertrans No SE.13/MEN.SJ-HK/I/2005 dalam hal ini menjadi kaidah heteronom dimana kaidah ini bersumber sebagai campurtangan pihak ketiga selain pengusaha dan tenaga kerja.

Dalam Kasus Asep Saripudin melawan PT NIPPON INDOSARI CORPINDO. PT NIPPON INDOSARI CORPINDO melakukan pemutusan hubungan kerja kepada Asep Saripudin karena melakukan Kesalahan Besar. Pengadilan Hubungan Industrial dalam putusan Nomor 223/Pdt.Sus-PHI/2016/PN.Bdg Menyatakan Putus Hubungan Kerja antara Penggugat dengan Tergugat karena Tergugat melakukan kesalahan berat sesuai dengan Perjanjian Kerja Bersama PT NIPPON INDOSARI CORPINDO. Hal tersebut dilakukan tanpa adanya Putusan Peradilan Pidana yang mempunyai kekuatan hukum tetap. Sedangkan dalam dalam proses Kasasi dalam putusan Nomor 1112 K/Pdt.Sus-PHI/2017 Mahkamah Agung berpendapat

“Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung dalam perkara ini tidak bertentangan dengan hukum dan/atau undang-undang, sehingga permohonan kasasi yang diajukan oleh Pemohon Kasasi ASEP SARIPUDIN tersebut, harus ditolak”

Sedangkan dalam Kasus antara Dicky Arianto lawan PT CIBA VISION BATAM terjadi hal yang sama Pengadilan Hubungan Industrial Tanjung Pinang pada Putusan Nomor 114/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.TPg memutuskan Pemutusan Hubungan Kerja antara Dicky Arianto dengan PT CIBA VISION BATAM tanpa adanya Putusan Peradilan Pidana yang mempunyai kekuatan hukum tetap. Dan dalam putusan Mahkamah Agung Nomor 140 K/Pdt-Sus-PHI/2017 berpendapat

“bahwa Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Tanjungpinang dalam perkara ini tidak bertentangan dengan hukum dan/atau undang-undang, sehingga permohonan kasasi yang diajukan oleh Pemohon Kasasi DICKY ARIANTO tersebut harus ditolak” .

Berdasarkan latar belakang diatas, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui AnalisisYuridis Putusan Mahkamah Agung (MA) Pemutusan Hubungan Kerja karena Kesalahan Berat pada Putusan No No 1112 K/Pdt-Sus-PHI/2017 dan Putusan No 140 K/Pdt-Sus-PHI/2017, serta penerapan putusan MK No.012/PUU- I/2003 dalam Pemutusan Hubungan Kerja karena Kesalahan Berat Studi kasus Putusan No 1112 K/Pdt-Sus-PHI/2017 dan Putusan No 140 K/Pdt-Sus-PHI/2017.

## TINJAUAN PUSTAKA

### Hubungan Industrial

Istilah *Human Capital* (Sumber Daya Manusia) mengungkap konsep bahwa manusia yang bekerja pada suatu perusahaan memberikan nilai tambah pada perusahaan tempat dimana ia bekerja (Sutrisno, 2021). Teori *Human Capital* menurut *Ehrenberg and Smit* bahwa pegawai/buruh memiliki serangkaian kompetensi yang dapat disewakan pada pengusaha (Sudja'i & Mardikaningsih, 2021). Pengelolaan *Human Capital* merupakan unsur yang sangat penting dalam perusahaan karena merupakan aset yang tidak berwujud bagi perusahaan. (Wibowo & Herawati, 2021) Fokus pengelolaan Sumber daya Manusia (SDM) adalah manusia sebagai individu, sehingga dalam pelaksanaan pengaturan sumber daya manusia lebih berkaitan dengan isu-isu terkait penempatan pegawai/tenagakerja yang tepat untuk suatu jenjang jabatan atau posisi tertentu, membuat sistem remunerasi, mengembangkan individu tersebut, membuat jenjang karir, dan melakukan PHK (Baron & Armstrong, 2013).;

Konteks pengertian hubungan industrial dalam UU No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, disebutkan bahwa 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. Hubungan industrial yang berazaskan pancasila inilah yang nantinya dapat menjadi dasar terciptanya perekonomian yang baik bagi Negara Indonesia. (Baron & Armstrong, 2013)

### Hubungan Kerja

Hubungan kerja tercipta setelah di tandatanganinya perjanjian kerja antara pengusaha dengan pegawai/buruh. Dimana pihak pegawai/buruh berjanji untuk melakukan pekerjaan dan pihak pengusaha berjanji untuk membayar upah/gaji setelah pekerjaan itu selesai (Marsanti et al., 2020).

Menurut Undang-undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 angka 15 yang dimaksud Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah Dari pengertian tersebut jelas bahwa hubungan kerja sebagai bentuk hubungan hukum lahir atau tercipta setelah adanya perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha.

### Perjanjian Kerja

Pengertian perjanjian kerja menurut pasal 1601a KUH Perdata adalah Suatu perjanjian dimana satu pihak (buruh), mengikatkan dirinya untuk dibawah suatu perintah pihak lainnya, si majikan untuk suatu waktu tertentu melakukan pekerjaan dengan menerima upah. Sedang menurut Undang-undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 angka 14 Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Adapun unsur dalam Perjanjian Kerja yang meliputi Pekerjaan, Perintah dan Upah.

Berdasarkan syarat-sahnya perjanjian kerja menurut Pasal 1320 KUH Perdata mengatur syarat-sahnya suatu perjanjian, pasal 52 ayat (1) Undang-undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan juga mengatur terkait syarat-sahnya suatu perjanjian kerja yang menerangkan bahwa perjanjian kerja dibuat atas dasar :

- 1) Kesepakatan kedua belah pihak
- 2) Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum
- 3) Adanya pekerjaan yang diperjanjikan
- 4) Pekerjaan yang diperjanjikan tidak boleh bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

### **Perjanjian Kerja Bersama dan Peraturan Perusahaan**

Untuk menjalin hubungan industrial yang harmonis antara pengusaha dengan pekerja/buruh, di perlukan beberapa instrumen atau alat yang menjamin hak dan kewajiban para pihak. Dalam Undang-Undang 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terdapat 2 (dua) instrumen atau alat yang digunakan untuk menjalin hubungan yang harmonis antara pengusaha dengan pekerja/buruh diantaranya Perjanjian Kerja Bersama dan Peraturan Perusahaan.

#### **1. Perjanjian Kerja Bersama**

Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Perjanjian Kerja Bersama merupakan suatu perjanjian yang dibuat oleh pengusaha dengan serikat pekerja. Dalam pembuatan Perjanjian Kerja Bersama para pihak yang membuat cenderung berupaya berpihak pada kepentingannya masing-masing sehingga sering terjadi dimana pihak yang satu memberikan tekanan kepada pihak yang lain jika kepentingannya tidak terpenuhi. Terkait Perjanjian Kerja Bersama ini juga terdapat dalam pasal 160In KUH Perdata

#### **2. Peraturan Perusahaan**

Untuk Perusahaan belum memiliki Perjanjian Kerja Bersama tetapi mempunyai 10 (sepuluh) orang pekerja/buruh atau lebih maka perusahaan tersebut wajib memiliki Peraturan Perusahaan. Dalam hal pengesahannya peraturan perusahaan harus ditetapkan oleh menteri atau pejabat yang ditunjuk. Untuk perusahaan yang sudah memiliki Perjanjian Kerja Bersama tidak perlu membuat peraturan perusahaan. Saran dari buruh wajib diperhatikan oleh pengusaha dalam menyusun peraturan perusahaan.

### **Pemutusan Hubungan Kerja**

Menurut Halim (1990:136) bahwa "Pemutusan Hubungan Kerja adalah suatu langkah pengakhiran hubungan kerja antara buruh dengan majikan karena suatu alasan tertentu". Sedangkan pasal 1 angka 4 keputusan menteri Tenaga Kerja No. Kep-150/Men/2000 bahwa

*"PHK ialah pengakhiran hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja berdasarkan ijin panitia daerah atau panitia pusat".*

Pengertian di atas memiliki latar belakang yang berbeda dimana Halim mendefinisikan Pemutusan Hubungan Kerja secara General sedangkan menurut Kepmen Kep.150/Men/2000 mengharuskan Pemutusan Hubungan Kerja mendapat Ijin dari Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah (P4D) dan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat (P4P). dimana Kepmen tersebut sudah di ganti dengan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dimana menurut pasal 1 angka 25 pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha. jenis pemutusan hubungan kerja (PHK), yaitu:

- 1) Pemutusan Hubungan Kerja oleh majikan/pengusaha.
- 2) Pemutusan Hubungan Kerja oleh pekerja/buruh
- 3) Pemutusan Hubungan Kerja demi hukum
- 4) Pemutusan Hubungan Kerja oleh pengadilan (PPHI)

### **Kesalahan Berat**

Pengertian Kesalahan berat di ataur dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja No.Per-4/Men/1986 pasal 18 ayat

(1) yaitu:

- 1) Setelah tiga kali berturut-turut pekerja menolak menaati perintah atau penugasan yang layak sebagaimana tercantum dalam perjanjian kerja, KKB atau Peraturan Perusahaan;
- 2) Dengan sengaja atau karena lalai mengakibatkan dirinya dalam keadaan demikian, sehingga ia tidak dapat menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya;
- 3) Tidak cakap dalam melakukan pekerjaan walaupun sudah di coba di bidang tugas yang ada;
- 4) Melanggar ketentaun yang telah di tetapkan dalam kesepakatan kerja bersama, Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja;

### **METODE PENELITIAN**

Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian normatif. Tipe penelitian yang akan dipilih oleh penulis adalah Deskriptif-Analisis. Penelitian ini berdasarkan data yang diperoleh melalui penelitian studi kepustakaan sabagai data utama. Studi kepustakaan yaitu penelitian yang dilakukan dengan cara membaca dan menganalisis buku-buku dan peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan masalah hubungan Industrial, serta mengambil data dari Putusan Pengadilan (studi kasus)

Adapun yang akan diteliti meliputi bahan hukum primer, sekunder dan tersier. Bahan hukum primer dalam penelitian ini berupa:

- a) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Tentang Ketenagakerjaan
- b) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial
- c) Peraturan perundang-undangan yang berkaitan tentang Ketenagakerjaan.

Sedangkan bahan hukum sekunder yaitu bahan-bahan yang erat hubungannya dengan bahan hukum primer dan dapat membantu menganalisis serta memahami bahan primer, seperti : Buku-buku yang berkaitan dengan penelitian ini, Seperti Perlindungan Perburuhan, Pengantar Hukum Perburuhan, Pemutusan Hubungan Kerja. Karya ilmiah para sarjana hukum, seperti Keselamatan dan Kesehatan Kerja Indonesia Artikel dari Koran dan majalah yang berkaitan dengan Pemutusan Hubungan Kerja, seperti Yani Nur Fatimah, "Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Pengadilan Hubungan Industrial dalam Pemenuhan Hak Pekerja/Buruh Yang di Putus Hubungan Kerja". Adapun bahan hukum tersier dalam penelitian ini yaitu bahan-bahan yang memberikan informasi tentang bahan hukum primer dan sekunder, seperti Kamus Besar Bahasa Indonesia

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. AnalisisYuridis Putusan Mahkamah Agung (MA) Pemutusan Hubungan Kerja karena Kesalahan Berat**

**pada Putusan No No 1112 K/Pdt-Sus-PHI/2017 dan Putusan No 140 K/Pdt-Sus-PHI/2017**

**1. Putusan No 140 K/Pdt-Sus-PHI/2017**

Pemohon Kasasi atau yang dahulu di sebut tergugat **ASEP SARIPUDIN** bertempat tinggal di Desa Tambakan Rt.017/Rw.04, Kabupaten Subang dan Termohon Kasasi yang dahulu di sebut penggugat **PT. NIPON BOGA SARI CORPORINDO Tbk**, yang berkedudukan di Jalan Selayar Blok A9, Kawasan Industri MM2100, Desa Mekarwangi, Kecamatan Cikarang Barat, Kabupaten Bekasi, yang diwakili oleh Arlina Sofia dan Sutji Relowati Rahardjo selaku Kuasa Direktur, dalam hal ini memberi kuasa kepada Zainal Raja Siahaan, S.H. Dalam kasus di ini Terguguat mengajukan kasus tersebut ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung yang memberikan putusan Nomor 223/Pdt.Sus- PHI/2016/PN.Bdg., tanggal 26 April 2017 yang amarnya sebagai berikut:

Dalam Provisi

- Menolak provisi Tergugat untuk seluruhnya; Dalam Pokok Perkara

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
2. Menyatakan putus hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat karena Tergugat melakukan kesalahan berat sebagaimana yang disebut dalam Pasal 27 angka 8 PKB yang berbunyi sebagai berikut: “Pekerja yang menyalahgunakan kedudukannya di dalam perusahaan untuk memperoleh keuntungan pribadi”;
3. Menolak gugatan Penggugat untuk selain dan selebihnya;
4. Menetapkan biaya perkara ini dibebankan kepada Negara sebesar Rp356.000,00 (tiga ratus lima puluh enam ribu rupiah);

Tidak puas dengan Putusan Pengadilan Hubungan Industrial tergugat mengajukan kasasi ke Mahkamah Agung dengan alasan Majelis Hakmi telah keliru dalam menerapkan hukum karena :

1. Dalam hukum ketenagakerjaan vide Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, istilah kesalahan berat ada 2 (dua) kategori, yaitu:
  - a. Kesalahan berat/pelanggaran berat yang “termasuk dalam ranah hukum pidana”, sebagaimana diatur dalam eks Pasal 158 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Ketentuan ini telah dibatalkan dan dinyatakan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat berdasarkan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 012/PUU-I/2003, dan;
  - b. Kesalahan berat/pelanggaran berat yang “tidak termasuk ranah pidana”, namun dapat dijadikan sebagai alasan PHK tanpa melalui proses Surat Peringatan pertama, kedua atau ketiga vide Pasal 161 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, misalnya: merokok di tempat yang terlarang, dapat dijadikan alasan untuk melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) tanpa terlebih dahulu diberikan Surat Peringatan, sepanjang telah diatur dalam PP atau PKB  
Bahwa dalam Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, tidak terdapat satupun ketentuan yang mengatur hilangnya seluruh hak-hak pekerja/buruh yang di PHK karena kesalahan berat. Bahkan sekalipun pekerja/buruh ditahan oleh pihak berwajib dan terbukti melakukan tindak pidana berdasarkan putusan Pengadilan yang telah berkekuatan hukum tetap (*inkracht*), masih mendapatkan hak-haknya pada saat di PHK sebagaimana diatur dalam ketentuan Pasal 160 ayat (7) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan: “Pengusaha wajib membayar kepada pekerja/buruh yang mengalami Pemutusan Hubungan Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dan ayat (5) Uang Penghargaan Masa Kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan Uang Penggantian Hak sesuai ketentuan dalam Pasal 156 ayat (4)”;
2. Bahwa sesuai Surat Edaran Menakertrans Nomor SE-13/Men/SJ-HK/I/2005 ditegaskan bahwa: “Pengusaha yang akan melakukan PHK dengan alasan pekerja/buruh melakukan kesalahan berat eks Pasal 158 ayat (1) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, maka PHK dapat dilakukan setelah ada putusan Hakim pidana yang telah berkekuatan hukum tetap;

3. Bahwa hal yang sama dengan Surat Edaran Menakertrans Nomor SE-13/men/SJ-HK/I/2005 juga secara tegas diadopsi dalam Pasal 27 ayat (24) PKB PT Nippon Indosari Corpindo, Tbk., yang menyatakan: “Bahwa alasan mendesak harus menempuh prosedur Surat Keputusan (SK) Mahkamah Konstitusi Nomor 012/PUU-I/2003, tanggal 28 Oktober 2004 tentang Hak Uji Materil Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 terhadap UUD 1945”;
4. Bahwa sesuai Surat Edaran Mahkamah Agung Nomor 03 Tahun 2015 tentang Pemberlakuan Rumusan Hasil Rapat Pleno Kamar Mahkamah Agung Tahun 2015 sebagai Pedoman Pelaksanaan Tugas Bagi Pengadilan, tanggal 29 Desember 2015, huruf B, butir 2 Perdata Khusus hurup (e) dan (f) telah ditegaskan sebagai berikut:
  - Huruf e: Dalam hal terjadi PHK terhadap pekerja/buruh karena alasan melakukan kesalahan berat eks Pasal 158 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (pasca Putusan MK Nomor 012/PUU-I/2003, tanggal 28 Oktober 2004), maka PHK dapat dilakukan tanpa harus menunggu putusan pidana berkekuatan hukum tetap (BHT);
  - Huruf f: Pasca Putusan MK Nomor 37/PUU-IX/2011, tertanggal 19 September 2011 terkait dengan Upah Proses, maka isi amar putusan adalah menghukum pengusaha membayar Upah Proses selama 6 bulan. Kelebihan waktu dalam proses PHI sebagaimana dimaksud dalam Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial bukan lagi menjadi tanggung jawab para pihak;

Bahwa PHI Bandung telah salah menerapkan hukum yang menyatakan Pemohon Kasasi telah mengundurkan diri atas kemauan sendiri, sebagaimana termuat dalam paragraf 17 pada halaman 23 yang menyatakan: “Menimbang, bahwa dengan demikian terhadap petitum Penggugat yang menyatakan putus hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat terhitung sejak tanggal 3 Oktober 2016 karena Tergugat mengundurkan diri atas kemauan sendiri, berdasarkan hukum dapat dikabulkan”;

Bahwa pertimbangan Majelis Hakim tersebut salah dan keliru serta juga tidak cermat dalam memberikan pertimbangan dan menerapkan hukum, sehingga pertimbangan tersebut bertentangan dengan perundang-undangan yang berlaku, dengan alasan sebagai berikut:

1. Istilah pengunduran diri dalam perundang-undangan Ketenagakerjaan hanya dikenal 2 (dua) macam, yaitu:
  - a. Mengundurkan diri atas kemauan sendiri vide Pasal 162 ayat (1) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dan;
  - b. Dikualifikasikan mengundurkan diri vide Pasal 162 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
2. Pengunduran diri atas “kemauan sendiri” adalah murni bersifat pribadi dan kemauan bebas dari pekerja/buruh dan tidak ada campur tangan dari pihak manapun. Pemohon Kasasi telah menjelaskan secara terang benderang, bagaimana proses terjadinya Surat Pengunduran diri tersebut kepada Majelis Hakim dan sebelumnya sudah dibatalkan oleh Pemohon Kasasi secara tertulis dan disampaikan kepada pihak manajemen perusahaan. Mediator Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Purwakarta dalam Anjuran tertulisnya, sebelumnya juga telah menyatakan dapat menerima alasan Pemohon Kasasi mencabut Surat Pengunduran Diri a quo karena yang membuat/menulisnya adalah Termohon Kasasi dan penandatanganan dilakukan karena terpaksa; Mediator juga telah menyatakan bahwa sejak awal proses penyelesaian secara bipartit yang dilakukan oleh Termohon Kasasi telah dinyatakan tidak sesuai dengan norma-norma kepatutan dan cacat prosedur, karena:



- a. Perundingan bipartit tidak mengindahkan tata cara pemanggilan vide penjelasan Pasal 43 ayat (1) Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, karena pemanggilan dilakukan secara lisan (telepon) dan hari yang sama Pemohon Kasasi diminta harus hadir dan menghadap manajemen sampai malam hari;
- b. Dalam perundingan terjadi ketidak-seimbangan dimana Termohon Kasasi diwakili oleh 5 (lima) orang unsur manajemen, sedangkan Pemohon Kasasi hanya sendiri dan tidak diberikan kesempatan meminta pendampingan dari organisasi yaitu FSPS PT Nippon Indosari Corpindo, Tbk.;
- c. Termohon Kasasi memaksa harus selesai pada bipartit pertama dan tidak memberikan waktu bagi Termohon Kasasi untuk melakukan pembelaan diri;

## 2. Putusan No 1112 K/Pdt-Sus-PHI/2017

Pemohon Kasasi yang dahulu tergugat **DICKY ARIANTO**, bertempat tinggal di Perumahan Cendana Blok F 14 Nomor 19 RT. 03 / RW.23, Batam Center - Kota Batam, dalam hal ini memberi kuasa kepada **YADI MUYADI, S.H., M.H., NURHAMLI, S.H., M.H.**, Para Advokat, berkantor di Ruko Panbil Blok C Nomor 3 Lantai 3, Muka Kuning Kota Batam, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 25 Mei 2016 dan Termohon kasasi yang dahulu adalah penggugat PT. CIBA VISION BATAM, diwakili oleh LIM SAY JIN, selaku Direktur Utama, berkedudukan di Jalan Beringin Kav. 24 Kawasan Industri Batamindo, Muka Kuning - Kota Batam, dalam hal ini memberi kuasa kepada A. KEMALSJAH SIREGAR, dan kawan- kawan, Para Advokat, berkantor di Graha CIMB Niaga Lantai 8, Jalan Jendral Sudirman Kav. 58, Jakarta Selatan

Berdasarkan Uraian di atas Pengadilan Hubungan industrial pada Pengadilan Negeri Tanjung Pinang telah memberikan Putusan Nomor 144/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.Tpg. tanggal 18 MEi 2016 dengan amar sebagai berikut:

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
2. Menyatakan telah terjadi Pemutusan Hubungan Kerja antara Penggugat dengan Tergugat;
3. Menghukum Penggugat membayar kepa da Tergugat Sisa Cuti (25 hari) dan Uang Pisah yang seluruhnya berjumlah Rp.9.076.909,00 (Sembilan juta tujuh puluh enam ribu sembilan ratus sembilan rupiah);
4. Membebankan biaya perkara yang timbul dari perkara ini kepada Negara;

Bahwa menurut tergugat Termohon Kasasi tidak dapat membuktikan kesalahan berat yang dilakukan oleh Pemohon Kasasi sebagaimana yang disebutkan dalam Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor S.E.13/Men/Sj-HK/I/2015 tentang Putusan Mahkamah Konstitusi atas Hak Uji Materiil Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terhadap Undang-Undang Negara Republik Indonesia tahun 1945, dimana Kesalahan Berat harus terlebih dahulu dibuktikan setelah ada putusan hakim pidana yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap. Dan berdasarkan pertimbangan judex factie yang menyatakan karena kesalahan berat yang dilakukan oleh Tergugat bukan merupakan pelanggaran pidana, hal ini merupakan sebuah pertimbangan yang salah didalam menerapkan prinsip hukum perburuhan atau melanggar hukum yang berlaku, dimana pada prinsipnya kesalahan berat sebagaimana Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor S.E.13/Men/Sj-HK/I/2015 tidak menyatakan adanya batasan-batasan baik itu kesalahan Pidana ataupun bukan. Maka oleh karena itu telah terbukti dengan sangat meyakinkan berdasarkan keadilan judex factie telah salah/keliru menerapkan pertimbangan tersebut diatas yang menyebabkan batalnya Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Nomor 114/Pdt.Sus- PHI/2015/PN.Tpg.

Bahwa *judex factie* tidak menggali secara mendalam terhadap yuridis materiil berdasarkan pasal 124 ayat (2) dan ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, secara utuh, satu kesatuan dimana telah dengan jelas bahwa *judex factie* hanya mempertimbangkan pasal 124 ayat (2) saja, maka hal ini terlihat dan terkesan *Judex factie* lalai memenuhi syarat-syarat yang diwajibkan oleh peraturan perundang-undangan yang mengancam kelalaian itu dengan batalnya putusan yang bersangkutan.

Bahwa sebagaimana fakta hukum benar Perjanjian Kerja Bersama tahun 2013 – 2015 PT. Ciba Vision Batam telah terbukti secara meyakinkan melanggar pasal 124 ayat (2) dan (3) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dimana Kesalahan Berat yang dituduhkan kepada Pemohon Kasasi tidak terbukti cukup bukti, terlebih lagi telah bertentangan dengan Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor S.E.13/Men/Sj-HK/1/2015 tentang Putusan Mahkamah Konstitusi atas Hak Uji Materiil Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terhadap Undang-Undang Negara Republik Indonesia tahun 1945, dimana Pemutusan Hubungan Kerja dengan alasan Kesalahan Berat sebagaimana disebutkan dalam pasal 158 ayat (1) harus di buktikan terlebih dahulu melalui mekanisme *due process of law* melalui putusan pengadilan yang independent dan imparisial.

Berdasarkan dasar posita tersebut diatas apabila Termohon Kasasi menduga keras Pemohon Kasasi melakukan pelanggaran berat tentunya harus dibuktikan terlebih dahulu dugaan tersebut melalui mekanisme *due process of law* melalui putusan pengadilan yang independent dan imparisial. Dimana Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dalam pasal 158 tunduk terhadap Mahkamah Konstitusi tentunya perjanjian kerja bersama yang berderajat lebih rendah semestinya ikut mematuhi ketentuan tersebut. Inilah mekanisme pelaksanaan pasal 158 yang benar. Maka secara nyata dan tegas-tegas tidak terbukti adanya suatu kesalahan berat yang dilakukan Pemohon Kasasi.

Bahwa *judex factie* mengabaikan fakta-fakta hukum yang ada di dalam persidangan yang Mulia ini, dimana benar adanya perubahan data yang dilakukan Pemohon Kasasi pada bulan Juni 2014, terlebih dahulu mendapatkan persetujuan atau Instruksi dari Superintendent (atasan) Pemohon Kasasi, dan dasar perubahan itu dilakukan di bulan Juli 2014 setelah 1(satu) bulan sesudah adanya *Out Off Spech* (OOS), artinya dari jangka waktu tersebut Pemohon Kasasi telah berkomunikasi dengan atasan untuk mengatasi *Out Off Spech* (OOS) tersebut, dan alhasil Pemohon Kasasi di Intruksikan oleh Superintendent(atasan) untuk merubah data tersebut dengan cara di coret, dan di kasih keterangan dalam lembar(Form) data tersebut (vide bukti T-6 dan T-7). Dan sebagaimana diketahui dalam fakta persidangan benar atasan Pemohon Kasasi terlebih dahulu telah mengundurkan diri dari Perusahaan Termohon Kasasi (PT. Ciba Vision Batam) dan hal ini sesuai dengan pengakuan pada gugatan Termohon Kasasi pada posita angka 27 yang menyatakan atasan Tergugat telah terlebih dahulu mengundurkan diri akibat tidak dapat mempertanggung jawabkan kesalahannya tersebut, sehingga telah nyata dan tidak terbantahkan bahwa *judex factie* telah memperlakukan dengan tidak adil dengan Putusan Majelis Hakim PHI yang mengesampingkan fakta bukti surat dan kesaksian yang diajukan Pemohon Kasasi di muka persidangan Yang Mulia ini.

Bahwa berdasarkan uraian pertimbangan hukum diatas *judex factie* telah salah didalam menerapkan atau melanggar hukum yang berlaku dimana telah dengan jelas bahwa Perjanjian Kerja Bersama tahun 2013 –2015 yang dibuat antara PT. Ciba Vision Batam dan PUK Federasi Serikat Pekerja Farmasi Reformasi, telah melanggar pasal 124 ayat (2) dan ayat (3).

Selain itu, sebagaimana diketahui mensitir dari pasal 58 ayat (3) Perjanjian Kerja Bersama tahun 2013 – 2015 “Pekerja yang melakukan pelanggaran atau kesalahan berat tersebut pada ayat (1b sampai dengan 1s)” diatas dikenakan sanksi Pemutusan Hubungan Kerja yang prosedurnya dilakukan sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku“ maksud dan tujuan dari kalimat tersebut tentunya dapat kita tafsirkan adalah Pemutusan Hubungan Kerja dengan alasan Kesalahan Berat sesuai dengan peraturan yang berlaku, yang tentunya mengacu pada Undang- Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dan tidak ada aturan yang berlaku tentang Ketenagakerjaan tentang Kesalahan Berat yang diatur dalam pasal lain selain dari pasal 158 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003.! Namun apa yang menjadi fakta hukum dalam persidangan yang Mulia ini ? ternyata judex factie telah bersekongkol dengan Termohon Kasasi dengan membenarkan fakta hukum yang salah dan yang bertentangan dengan Undang-Undang.! Maka untuk itu mohon kepada Yang Mulia judex juris agar menolak pertimbangan hukum judex factie yang telah salah dalam penerapannya.

Bahwa mensitir pertimbangan judex factie pada paragraph ke-lima yang menyatakan bahwa “Menimbang, bahwa terhadap pemutusan hubungan kerja pada Karyawan Tetap (PKWTT) dengan alasan kesalahan berat dapat dilakukan “tanpa memberikan surat Peringatan pertama, kedua dan ketiga”, maka hal ini sangat keliru.! Dan sebagaimana diketahui bahwa judex factie telah lalai dalam penerapan hukumnya dimana sangat jelas dan tegas disebutkan berdasarkan jurudis materiil pasal 161 ayat (1) dan (2).

Maka hal ini sangat jelas dan tegas sebagaimana uraian diatas bahwasanya Pemohon Kasasi telah melakukan Pelanggaran sebagaimana diatur dalam Perjanjian Kerja Bersama, akan tetapi tahapan-tahapan yang dilakukan oleh Termohon Kasasi dalam hal ini tidak pernah dilakukan dengan cara memberikan Surat Peringatan (SP) baik ke-satu, ke-dua, dan ke-tiga, Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa judex factie didalam putusannya tidak menerapkan prinsip-prinsip hukum yang berlaku sebagaimana diatur dalam pasal 161 ayat (1) dan (2) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan untuk itu mohon agar kiranya Majelis Hakim Agung yang memeriksa perkara a quo agar menolak dali-dalil pertimbangan judex factie Pengadilan Hubungan Industrial dan membatalkan putusan perkara Nomor 114/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.TPg tertanggal 18 Mei 2016.

Bahwa berdasarkan pertimbangan hukum judex factie tidak cukup beralasan hukum dimana telah terbukti judex factie telah salah dan keliru, dan berdasarkan fakta hukum benar Termohon Kasasi melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pemohon Kasasi dengan alasan Kesalahan Berat dengan indikasi mengalami Kerugian, akan tetapi berdasarkan fakta hukum Termohon Kasasi tidak dapat membuktikan kerugian tersebut di muka persidangan, bahwa berdasarkan hasil dari Investigasi yang dilakukan oleh Tim Investigator yang dari Permasalahan Out off Spech (OOS) tersebut tidak menimbulkan efek terhadap produksi dan kerugian materiil (vide bukti T - 4 dan T - 5) sehingga didalam hal ini judex factie telah lalai dalam penerapan hukum yang sesungguhnya yang menjadi pokok perselisihan hubungan industrial antara Pemohon Kasasi dengan Termohon Kasasi mengenai sah atau tidaknya Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh Termohon Kasasi, dan oleh karena itu sepatutnya pertimbangan tersebut diatas untuk ditolak atau setidaknya- tidaknya tidak dapat diterima(niet onvankelijke verklaard).

Bahwa berdasarkan pertimbangan hukum judex factie diatas tidak cukup beralasan hukum dimana telah terbukti judex factie telah menyatakan sah Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh Termohon Kasasi dengan alasan Kesalahan Berat, hal ini tidak tepat! dengan alasan Pemutusan Hubungan Kerja dengan alasan Kesalahan Berat belum terbukti dan tidak cukup bukti untuk menyatakan demikian, dimana Termohon Kasasi tidak dapat membuktikan

Penetapan Putusan Pengadilan Negeri setempat atas kesalahan berat tersebut dan tidak adanya Kerugian Materiil yang diderita oleh Termohon Kasasi. Dan yang seharusnya apabila benar terbukti maka kewajiban Termohon Kasasi untuk tetap membayarkan hak- hak Pemohon Kasasi sebagaimana disebutkan pada pasal 156 ayat (2), (3) dan ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan akan tetapi sebaliknya bahkan *judex factie* hanya berpatokan pada Perjanjian Kerja Bersama (PKB) tahun 2013-2015 yang bertentangan dengan pasal 124 ayat (2) dan ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, sehingga pertimbangan diatas telah salah dalam menerapkan prinsip-prinsip hukum perburuhan, sehingga didalam hal ini *judex factie* telah lalai dalam penerapan hukum yang sesungguhnya dan oleh karena itu sepatutnya pertimbangan tersebut untuk ditolak atau setidaknya-tidaknya tidak dapat diterima (*niet onvankelijke verklaard*);

Bahwa adalah keliru sekali pendapat Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Tanjung Pinang yang telah memberikan pertimbangannya, “bahwa berdasarkan pertimbangan terhadap seluruh Petitum tersebut diatas maka dengan demikian gugatan Penggugat di kabulkan untuk seluruhnya.” Bahwa dalam Pengadilan Hubungan Industrial berlaku Hukum Acara Perdata, dan berdasarkan Pasal 178 HIR.

Bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 178 HIR, maka hakim wajib mengadili semua bagian dari petitum dan dilarang untuk memutuskan lebih daripada apa yang diminta dan berdasarkan fakta hukum benar bahwa bukti-bukti dan saksi-saksi yang dihadirkan dalam persidangan tidak di pertimbangkan dalam persidangan yang Mulia ini sehingga sangat jelas dan tegas bahwa benar *judex factie* telah lalai dalam menerapkan pertimbangan hukumnya dan melanggar pasal 169 HIR angka 8 (delapan).

Bahwa berdasarkan pertimbangan hukum *judex factie* diatas tidak cukup beralasan hukum dimana telah terbukti *judex factie* tidak melakukan kajian terhadap pasal 158 ayat (1) dan Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor S.E.13/Men/Sj-HK/I/2015 tentang Putusan Mahkamah Konstitusi atas Hak Uji Materiil Undang- Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 158 hal ini terlihat dalam pertimbangan diatas telah salah dalam menerapkan prinsip- prinsip hukum perburuhan, sehingga didalam hal ini *judex factie* telah lalai dalam penerapan hukum oleh karena itu sepatutnya pertimbangan tersebut untuk ditolak atau setidaknya-tidaknya tidak dapat diterima (*niet onvankelijke verklaard*);

Bahwa dengan tidak mempertimbangkan sebagaimana uraian tersebut di atas Hakim Pengadilan Hubungan Industrial telah lalai terhadap penggalian nilai-nilai hukum perburuhan (*rechts vinding*). Dengan tidak memenuhi syarat-syarat yang diwajibkan oleh peraturan perundang- undangan sehingga sudah sepatutnya putusan perkara Nomor 114/ Pdt.Sus-PHI/2015/PN.TPg. tidak sah.

Maka hal ini adapun dasar pertimbangan Hakim PHI mengesampingkan alasan Pemohon Kasasi tersebut dalam Jawaban, bukti- bukti surat dan saksi-saksi menunjukkan Hakim PHI tidak teliti dan tidak cermat didalam menggali dan menerapkan perundang-undangan perburuhan dengan benar dan tepat, dimana *judex factie* kurang dapat mencerna maksud “esensi” dari Pasal 158 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 juncto S.E.13/Men/Sj-HK/I/2015 tentang Putusan Mahkamah

Konstitusi atas Hak Uji Materiil Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 158. Apabila dikaji dan digali secara komprehensif tentunya rumusan dan maksud dari Kesalahan Berat sebagaimana diterangkan dalam Pasal 158 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 juncto S.E.13/Men/Sj-HK/I/2015 tentang Putusan Mahkamah Konstitusi, tepat terjadi pada perkara ini, artinya ada suatu pertautan hubungan hukum yang terjalin “dalam

konteks” “hukum dan hubungan industrial” sehingga tidak tepat dan tidak benar pertimbangan *judex factie* dalam pengertian hukum ketenagakerjaan dan penerapan hukumnya yang sudah sepatutnya diterapkan sehingga tidak melanggar aturan yang berlaku. adapun pertimbangan Hakim Pengadilan Hubungan Industrial sangat tidak tepat dan kurang cermat di dalam menela’ah hukum perburuhan secara komprehensif dalam penggaliannya.

Maka untuk itu sangat miris bagi Pemohon Kasasi apabila Yang Mulia *judex juris* yang memeriksa perkara a quo dapat menguatkan pertimbangan *judex factie* yang tidak menerapkan prinsip-prinsip hukum perburuhan yang benar dan lalai dalam pertimbangan hukumnya tersebut sehingga mengakibatkan batalnya putusan perkara 114/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.TPg tanggal 18 Mei 2016, dan apabila di tolak dengan alasan *judex juris* tidak sependapat dengan putusan PHI perkara 114/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.TPg tanggal 18 Mei 2016 serta membatalkannya dengan Mengadili Sendiri maka Pemohon Kasasi mohon berdasarkan Keadilan dan Ketuhanan Yang Maha Esa, jelas terlihat Majelis Hakim PHI telah melanggar aturan-aturan hukum positif dan berkeadilan yang sedang berlaku atau setidaknya tidaknya telah lalai memenuhi syarat-syarat yang diwajibkan oleh peraturan Perundang-Undangan yang mengakibatkan batalnya putusan yang bersangkutan (putusan PHI).

#### **B. Penerapan putusan MK No.012/PUU- I/2003 dalam Pemutusan Hubungan Kerja karena Kesalahan Berat Studi kasus Putusan No 1112 K/Pdt-Sus-PHI/2017 dan Putusan No 140 K/Pdt-Sus-PHI/2017.**

Setelah membaca kasus posisi di atas baik Putusan No 140 K/Pdt-Sus-PHI/2017 maupun Putusan No 1112 K/Pdt-Sus-PHI/2017 memiliki beberapa persamaan yaitu:

1. Dalam Putusan No 140 K/Pdt-Sus-PHI/2017 dengan tergugat **ASEP SARIPUDIN** dan Putusan No 1112 K/Pdt-Sus-PHI/2017 dengan tergugat **DICKY ARIANTO** merupakan pegawai dari Perusahaan yang memiliki Perjanjian Kerja Bersama dimana dalam PKB tersebut terdapat pasal dimana pegawai dapat di PHK jika melakukan kesalahan berat.
2. Tergugat **ASEP SARIPUDIN** dan tergugat **DICKY ARIANTO** sama-sama tidak mendapatkan pesangon dari perusahaan. Untuk kasus **ASEP SARIPUDIN** karena yang bersangkutan telah mengundurkan diri setelah ketahuan menerima uang dari calon pegawai yang akan masuk ke perusahaan, sedangkan **DICKY ARIANTO** tidak mendapatkan pesangon karena dalam PKB perusahaan di sebutkan bahwa Pasal 58 ayat 3 PKB mengatur bahwa PHK karena pelanggaran atau kesalahan berat tidak mendapatkan pesangon dan penghargaan masa kerja.
3. Tergugat **ASEP SARIPUDIN** dan tergugat **DICKY ARIANTO** berpendapat bahwa Majelis hakim dalam Pengadilan Hubungan Industrial telah salah dalam menerpakan hukum di karenakan dalam Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 012/PUU-I/2003 Pasal 158, Pasal 159 dan beberapa kalimat yang merujuk kepada ketentuan Pasal 158 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dinyatakan tidak mempunyai hukum mengikat dan berdasarkan Surat Edaran Menakertrans Nomor: SE.13/MEN/SJ-HK/I/2005 bahwa PHK karena pekerja/buruh melakukan kesalahan berat dapat dilakukan setelah adanya Putusan Hakim Pidana yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap. Sedangkan dalam kedua kasus di atas beluma ada Putusan Hakim Pindana yang memiliki kekuatan Hukum tetap.

Seperti yang kita ketahui bahwa dalam dalam Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 012/PUU-I/2003 Pasal 158, Pasal 159 dan beberapa kalimat yang merujuk kepada ketentuan Pasal 158 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dinyatakan tidak mempunyai hukum mengikat dan untuk mengimbangi putusan tersebut Kementerian Tenagaakerja dan Transmigrasi telah menerbitkan Surat Edaran Menakertrans Nomor:

SE.13/MEN/SJ-HK/I/2005 bahwa PHK karena pekerja/buruh melakukan kesalahan berat dapat dilakukan setelah adanya Putusan Hakim Pidana yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap.

Dalam pasal 1320 ayat (4) KUHPer menyatakan salah satu syarat sahnya perjanjian apabila dilakukan atas “suatu sebab yang halal” dan 1337 KUHPer menyatakan “suatu sebab adalah terlarang, apabila dilarang oleh undang-undang, atau apabila berlawanan dengan kesusilaan baik atau ketertiban umum”. Dalam asas ini jelas bahwa setiap perjanjian yang buat haruslah merupakan sebab yang halal dan tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan. Dalam kasus di atas sangatlah wajar jika para penasehat hukum tergugat mengajukan kasasi ke Mahkamah Agung karena secara asas PHI mengesampingkan dalam Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 012/PUU-I/2003 dan Surat Edaran Menakertrans Nomor: SE.13/MEN/SJ-HK/I/2005.

Selain asas di atas dalam hukum ketenagakerjaan di kenal juga kaidah heteronom dan kaidah otonom. Kaidah otonom adalah ketentuan hukum yang dibuat oleh para pihak yang terkait dalam suatu hubungan kerja, bentuk kaidah otonom adalah perjanjian kerja peraturan perusahaan perjanjian perburuhan dan kebiasaan. Kaidah heteronom adalah ketentuan hukum yang dibuat oleh pihak ketiga di luar para pihak yang terkait dalam suatu hubungan kerja.(Kususiyannah, 2021) Kalau di lihat dari hirarkis perundang-undangan maka kaidah heteronom atau undang-undang berada di atas kaidah otonom yakni Perjanjian Kerja Bersama. Dalam prakteknya jika suatu aturan tidak ada adalah kaidah heteronom maka kita juga harus melihat kembali ke kaidah otonom.

Dalam kasus di atas kaidah heteronom adalah Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 012/PUU-I/2003 dan Surat Edaran Menakertrans Nomor: SE.13/MEN/SJ-HK/I/2005 sedangkan kaidah otonom adalah Perjanjian Kerja Bersama. Pada perinsipnya jika suatu aturan sudah tidak ada pada kaidah heteronom maka kita bisa melihatnya di kaidah otonom. Kalau kita melihat kasus di atas maka dengan adanya Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 012/PUU-I/2003 maka pasal 158 Undang-undang Ketenagakerjaan terkait PHK karena kesalahan berat dinyatakan tidak berlaku, tetapi kalau di lihat kembali kedalam PKB aturan tersebut masih ada dan di jalankan.

Pada praktiknya Pemutusan Hubungan Kerja karena kesalahan berat masih di praktikan, dalam Jurnal Himpunan Artikel Ketenaga Kerjaan Willy Farianto menyampaikan ada perbedaan penafsiran Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 012/PUU-I/2003 dan Surat Edaran Menakertrans Nomor: SE.13/MEN/SJ-HK/I/2005 oleh pengusaha, mediator dan Hakim. Pemutusan Hubungan Kerja akibat kesalahan Berat pada prinsipnya dapat di selesaikan sesuai dengan Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang PPHI.

Mahkamah Agung telah mengeluarkan Surat Edaran Mahkamah Agung Nomor 03 Tahun 2015 tentang Pemberlakuan Rumusan Hasil Rapat Pleno Kamar Mahkamah Agung Tahun 2015 sebagai Pedoman Pelaksanaan Tugas Bagi Pengadilan, tanggal 29 Desember 2015, huruf B, butir 2 Perdata Khusus hurup (e) sebagai berikut: Dalam hal terjadi PHK terhadap pekerja/buruh karena alasan melakukan kesalahan berat eks Pasal 158 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (pasca Putusan MK Nomor 012/PUU-I/2003, tanggal 28 Oktober 2004), maka PHK dapat dilakukan tanpa harus menunggu putusan pidana berkekuatan hukum tetap (BHT). Dengan adanya Surat Edaran ini secara otomatis setiap Hakim dalam Pengadilan Hubungan Industrial tidak akan mengindahkan Putusan MK Nomor 012/PUU-I/2003 dalam kasus PHK karena kesalahan berat.

Surat Edaran Mahkam Agung merupakan bagian dari aturan kebijakan (*bleidsregel*), karena Surat Edaran Mahkam Agung di tunjukan kepada hakim, panitera, dan jabatan lain di pengadilan. Namun jika kita lihat lebih dalam dari segi isi, tidak semua SEMA dapat begitu saja kita golongkan sebagai aturan kebijakan (*bleidsregel*). Contohnya

adalah Surat Edaran Mahkamah Agung Nomor 3 Tahun 1963 Mahkamah Agung mengenyampingkan beberapa pasal dalam KUHP. Pasal 79 Undang-Undang No. 14 Tahun 1985 tentang Mahkamah Agung memberikan kewenangan *rule making* power kepada Mahkamah Agung. Kewenangan ini diberikan agar Mahkamah Agung dapat menyelesaikan persoalan-persoalan yang tidak diatur rinci dalam Undang-Undang tersebut. Pasal tersebut hanya memberikan kewenangan membuat peraturan pelengkap untuk mengisi kekurangan dan kekosongan hukum

Dalam Pasal 7 ayat (1) Undang-undang No. 12 Tahun 2011 Jenis dan hierarki Peraturan Perundang-undangan terdiri atas:

- a. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
- b. Ketetapan Majelis Permusyawaratan Rakyat;
- c. Undang-Undang/Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang;
- d. Peraturan Pemerintah;
- e. Peraturan Presiden;
- f. Peraturan Daerah Provinsi; dan
- g. Peraturan Daerah Kabupaten/Kota

Dan dalam Pasal 8 ayat (1) Undang-undang No. 12 Tahun 2011 berbunyi

*“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”*

Dari penjabaran di atas kita ketahui bahwa Putusan MK Nomor 012/PUU-I/2003 maupun Surat Edaran Mahkamah Agung Nomor 03 Tahun 2015 sama-sama merupakan bagian dari peraturan perundang-undangan dimana Putusan Mahkamah konstitusi dibuat oleh Mahkamah Konstitusi dan Surat Edaran Mahkamah Agung dibuat oleh Mahkamah Agung. Keduanya merupakan Peraturan Perundang-undangan.

Menurut Surat Edaran Mahkamah Agung adalah “Yurisprudensi Administratif yang berlaku hanya secara administratif dan mengikat intern di dalam lingkup pengadilan” (Pengadilan Agama Semarang, 2020). Sedangkan Yurisprudensi diciptakan berdasarkan Undang-undang No. 48 Tahun 2009 Mengenai Kekuasaan Kehakiman, Undang-undang ini menyatakan “pengadilan tidak boleh menolak untuk memeriksa perkara, mengadili perkara dan memutuskan perkara yang diajukan dengan alasan hukum tidak ada atau kurang jelas (kabur), melainkan wajib memeriksa serta mengadilinya”. Hakim diwajibkan untuk menggali, mengikuti dan memahami keadilan dan nilai-nilai hukum yang tumbuh dan berkembang di dalam masyarakat. Surat Edaran tersebut di keluarkan tanggal 29 Desember 2015, maka wajarlah jika kedua kasus di atas pada tingkat Pengadilan Hubungan Industrial memenangkan pihak Pengusaha, dan pada Kasasi Mahkamah Agung menguatkan putusan pada tingkat pertama dan menyatakan bahwa Pengadilan Hubungan Industrial tidak salah dalam menerapkan hukum. Surat Edaran Mahkamah Agung.

## KESIMPULAN

Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 012/PUU-I/2003 terkait Pemutusan Hubungan Kerja akibat kesalahan berat merupakan putusan yang tidak implementatif dikarenakan adanya Surat Edaran Mahkamah Agung Nomor 03 Tahun 2015 tentang Pemberlakuan Rumusan Hasil Rapat Pleno Kamar Mahkamah Agung Tahun 2015 sebagai Pedoman Pelaksanaan Tugas Bagi Pengadilan, tanggal 29 Desember 2015, huruf B, butir 2 Perdata Khusus hurup (e) sebagai berikut: Dalam hal terjadi PHK terhadap pekerja/buruh karena alasan melakukan kesalahan berat eks Pasal 158 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (pasca Putusan MK Nomor 012/PUU-I/2003, tanggal 28 Oktober 2004), maka PHK dapat dilakukan tanpa harus menunggu putusan pidana berkekuatan hukum tetap.

Oleh karena itu, dalam melakukan proses pidana terhadap Pegawai atau Tenaga Kerja yang melakukan kesalahan berat merupakan Hak Pengusaha. Dimana Pengusaha dapat melakukan proses pidana atau tidak. Terkait Surat Edaran Mahkamah Agung Nomor 03 Tahun 2015 sebaiknya dilakukan sosialisasi terhadap para pihak yakni Pengusaha, Pegawai atau tenaga kerja dan Dinas Ketenagakerjaan agar menjadi pemahaman bersama.

## DAFTAR PUSTAKA

- Baron, A., & Armstrong, M. (2013). Human Capital Management terjemahan Lilian Juwono. *Jakarta: PPM*.
- Herdiana, D. (2018). Pemutusan Hubungan Kerja Karena Kesalahan Berat Ditinjau Dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Dan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. *Jurnal Surya Kencana Dua: Dinamika Masalah Hukum Dan Keadilan*, 5(1).
- Kususiyanah, A. (2021). Hubungan Industrial Pancasila Dalam Undang-Undang Cipta Kerja. *Invest Journal of Sharia & Economic Law*, 1(2), 42–59.
- Maria, M. D. (2021). Analisis yuridis penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja karena kesalahan berat (studi putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jayapura Nomor 46/PDT. SUS-PHI/2019/PN. JAP). *SKRIPSI-2021*.
- Marsanti, L. E., Kunarti, S., & Supriyanto, S. (2020). Pemutusan Hubungan Kerja Terhadap Pekerja/Buruh karena Kesalahan Berat (Studi Putusan Nomor 3/Pdt. Sus-PHI/2019/PN. Amb). *Soedirman Law Review*, 2(2).
- Pengadilan Agama Semarang. (2020). *Yurisprudensi*.
- Pui, V. A. (2020). Analisis Yuridis Penyelesaian Sengketa Pemutusan Hubungan Kerja Terhadap Tenaga Kerja Asing Melalui Mediasi (Studi Penelitian di Dinas Tenaga Kerja Kota Batam). *Wajah Hukum*, 4(2), 445–452.
- Sudja'i, & Mardikaningsih, R. (2021). Correlation Of Worker Welfare And Industrial Relations. *CASHFLOW : Current Advanced Research On Sharia Finance And Economic Worldwide*, 1(1), 29–32.
- Suhartoyo, S. (2014). Perlindungan Hukum terhadap Pekerja/buruh Penyandang Disabilitas di Indonesia. *Masalah-Masalah Hukum*, 43(4), 468–477.
- Sutrisno. (2021). Improvement Of Human Resources Competence With Academic Quality Policy In The Economic Sector Of Higher Education Providers In East Java. *Transformational Language, Literature, and Technology Overview in Learning (TRANSTOOL)*, 1(1), 19–28. <https://doi.org/https://doi.org/10.55047/transtool.v1i1.104>
- Wibowo, R. F., & Herawati, R. (2021). Perlindungan bagi pekerja atas tindakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sepihak. *Jurnal Pembangunan Hukum Indonesia*, 3(1), 109–120.