

**PELAKSANAAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA TERHADAP  
PEKERJA YANG TERKENA PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA SEPIHAK  
KARENA KESALAHAN BERAT BERDASARKAN PUTUSAN MK NO.  
012/PUU-I/2003**

**Emilya Costa Yolanda R**

(Fakultas Hukum Universitas Tarumanagara)

(E-mail: emailemil12@gmail.com)

**Gunardi**

(Dosen Fakultas Hukum Universitas Tarumanagara, Meraih Sarjana Hukum pada Fakultas Hukum  
Universitas Katolik Parahyangan, Magister Hukum pada Fakultas Hukum Universitas Indonesia,

Doktor (Dr.) pada Fakultas Hukum Universitas Tarumanagara)

(E-mail: gunardi@fh.untar.ac.id)

**Abstract**

*This thesis discusses the implementation of termination of employment for workers who affected by unilateral termination of employment due to serious errors based on Constitutional Court Decision No. 012/PUU-I/2003 study of Medan District Court Decision Number:10/Pdt.Sus-Phi/2017/PN.Mdn. This study uses a normative legal research method with a prescriptive nature of research. From this study, two problems were taken, how the implementation of termination of employment for workers who were affected by unilateral termination of employment due to serious errors based on Constitutional Court Decision No. 012/PUU-I/2003; and what are the consideration of the Panel of Judges in makin decisions regarding termination of employment due to serious errors. That the implementation of termination of employment due to serious errors can be carried out after obtaining a criminal court decision that has legal force. Everyone who has been terminated due to serious misconduct is entitled to protection and certainty through a fair legal process.*

**Keywords:** *Termination of Employment Relationships, Constitutional Court, Serious Offence*

## **I. PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Dalam konteks hubungan industrial, pembangunan menjadi bagian esensial dalam perkembangan suatu negara demi mencapai suatu kesejahteraan, di mana kesejahteraan ini merupakan salah satu dari cita-cita nasional Negara Indonesia.

Pembangunan sebagai salah satu cita-cita dan tujuan nasional Bangsa Indonesia harus dilaksanakan sesuai dengan Pancasila. Hal tersebut dapat terlihat dari pemerintah yang secara aktif ikut terlibat dalam mewarnai hubungan industrial itu sendiri, dengan menciptakan suatu mekanisme melalui aturan hukum yang dapat mewujudkan asas persamaan antara pekerja dengan pengusaha sebagai pemberi pekerja. Berbagai aturan hukum tersebut dibentuk untuk menjadi penjamin kesejahteraan antara pekerja dengan pengusaha dalam hal pelaksanaan hak maupun kewajiban,<sup>1)</sup> agar pelaksanaan hubungan industrial dapat berjalan serasi dan seimbang sesuai dengan asas keterpaduan dan kemitraan.

Sebagai bagian dari perjanjian pada umumnya, maka secara prinsip dan materil perjanjian kerja harus memenuhi syarat-syarat sahnya perjanjian baik secara subjektif maupun objektif. Perjanjian tidak dapat dipandang hanya sebagai suatu perbuatan, melainkan merupakan satu perbuatan hukum yang bersisi dua sisi. Sifat timbal balik yang ada dalam perjanjian kerja. Satu perbuatan hukum yang bersisi dua disini maksudnya adalah penawaran dan penerimaan. Artinya, suatu pihak yang memperoleh hak dari perjanjian tersebut juga menerima kewajiban yang merupakan kebalikan dari hak yang diperolehnya, dan sebaliknya pihak yang memikul kewajiban juga memperoleh hak yang dianggap kebalikan dari kewajiban yang dibebankan kepadanya itu,<sup>2)</sup> Perjanjian kerja sebagai peristiwa hukum perdata yang akibat hukumnya dikehendaki oleh para pihak wajib dilaksanakan dan ditaati, karena dalam suatu perjanjian melekat suatu asas yang dinamakan asas *pacta sunt servanda*, di mana substansi daripada perjanjian tersebut berlaku sebagaimana layaknya suatu undang-undang bagi para pihak yang membuat dan pelaksanaannya sesuai dengan apa yang telah disepakati dan wajib dihormati.<sup>3)</sup>

Walaupun telah menganut sistem Hubungan Industrial yang Pancasila yang telah dirumuskan secara filosofis dan dijabarkan ke dalam bentuk peraturan

---

<sup>1)</sup> Aloysius Uwiyono et al., *Asas-Asas Hukum Perburuhan*, Edisi ke-2 (Depok: Raja Grafindo Persada, 2020), 70.

<sup>2)</sup> Subekti, *Hukum Perjanjian*, Cetakan ke-21 (Jakarta: Intermasa, 2005), 29.

<sup>3)</sup> Ike Farida, *Perjanjian Perburuhan*, Edisi ke-2 (Jakarta: Sinar Grafika, 2020), 30

perundang-undangan, tidak dapat dipungkiri selama pelaksanaan hubungan kerja tersebut perselisihan pasti akan muncul ke permukaan mengingat lemahnya posisi pekerja, hingga menjadikan pengusaha seolah-olah menjadi pihak yang lebih kuat (*superior*) yang dapat bertindak secara sewenang-wenang. Padahal dalam Hubungan Industrial Pancasila, pekerja merupakan *partner in production*, *partner in profit*, dan *partner in responsibility* yang tidak terpisahkan atau sebagai unsur konstitutif yang membentuk perusahaan dan sebagai penunjang kelangsungan suatu perusahaan.

Secara yuridis dalam hukum ketenagakerjaan, pihak-pihak yang terlibat diasumsikan berada dalam posisi sejajar serta memiliki kedudukan dan posisi tawar yang seimbang dan selaras. Namun secara sosiologis, kondisi tersebut dirasa sulit untuk diwujudkan setelah ditandatanganinya perjanjian kerja. Karena pada kondisi yang senyatanya (*conditio sine qua non*), pekerja memiliki kedudukan yang lebih lemah jika dibandingkan dengan pengusaha yang cenderung dominan, sehingga hubungan kerja yang tercipta menjadi lebih bersifat antara atasan dengan bawahan dan lebih rentan. Berakhirnya hubungan kerja akan lebih berdampak kepada pekerja sebagai pihak yang berada dalam posisi lemah dalam hubungan kerja,<sup>4)</sup> karena hal tersebut dapat mengakibatkan hilangnya sumber penghasilan dan status seseorang. Bahkan dalam skala yang lebih luas, PHK dapat merambah ke sektor kehidupan masyarakat lainnya dan dapat mempengaruhi tingginya tingkat pengangguran di Indonesia. Hal tersebut tentu akan menjadi satu bentuk ancaman bagi pemerintah terhadap keberlangsungan berbangsa dan bernegara terutama dalam menjaga stabilitas politik.

Untuk mencapai suatu kesejahteraan sebagaimana yang diamanatkan dalam Pembukaan UUD 1945 alinea ke-4, diperlukan adanya suatu aturan hukum yang dapat memberikan perlindungan secara mendasar terhadap hak-hak yang melekat pada diri seseorang agar dapat menjadi penunjang dalam keberhasilan

---

<sup>4)</sup> Aloysius Uwiyono et al, *Op Cit.*, 69

pembangunan berskala nasional. UUK Ketenagakerjaan sebagai produk politik, merupakan kristalisasi dari kepentingan-kepentingan para pembuatnya, sehingga patut diduga di dalam aturan tersebut terdapat potensi muatan kepentingan yang mungkin bertentangan atau melanggar konstitusi yang dianggap dapat merugikan hak pekerja untuk mendapatkan kesejahteraan sebagai bentuk Hak Asasi Manusia.

Dengan dibentuknya lembaga tinggi negara di Indonesia, yaitu Mahkamah Konstitusi sebagai salah satu pelaku kekuasaan kehakiman disamping Mahkamah Agung, membawa angin segar bagi pekerja pencari keadilan. Kehadiran Mahkamah Konstitusi menurut UUD 1945 adalah untuk menjaga konstitusionalitas sebuah undang-undang melalui wewenangnya, yaitu menguji undang-undang terhadap UUD 1945 sebagaimana diatur dalam Pasal 24 C ayat (1) UUD 1945. Tentu hal tersebut dimanfaatkan oleh pekerja untuk melakukan *judicial review* terhadap pasal-pasal dalam UU No. 13 Tahun 2003 yang dianggap dapat merugikan pekerja baik secara materiil maupun immateriil, langsung maupun tidak langsung, terkhusus pada pasal-pasal yang berkaitan dengan eksistensi pekerja dengan berbagai latar belakang permasalahan yang dihadapi dalam praktek penerapannya.

Melalui kewenangan konstitusional yang dimiliki, MK dalam pengujiannya dapat menyatakan tiga hal, yaitu permohonan tidak dapat diterima, permohonan ditolak dan permohonan dikabulkan. Jika putusan MK menyatakan bahwa permohonan pemohon dikabulkan, itu berarti secara deklaratif MK menyatakan bahwa “hukum”nya memang terdapat pelanggaran terhadap hak konstitusional sebagaimana didalilkan oleh pemohon dan keberlakuan hasil dari putusan Mahkamah Konstitusi bukan hanya kepada pihak-pihak yang berperkara (*interparties*), melainkan bagi setiap pihak yang terkait dengan undang-undang yang diuji (*erga omnes*), karena *objectum litis* dari perkara tersebut adalah undang-undang yang merupakan peraturan yang mengikat secara umum, sehingga hal tersebut akan berpengaruh terhadap keberlakuan putusan tersebut.

Salah satu pasal yang dimohonkan pengujiannya oleh pemohon kepada Mahkamah Konstitusi adalah pengujian terhadap Pasal 158 UU Ketenagakerjaan perihal kesalahan berat. Kesalahan berat merupakan salah satu alasan yang kerap dilakukan oleh pengusaha untuk memutuskan hubungan kerja yang terjalin antara mereka sebagai akibat dari perbuatan pekerja yang ceroboh/lalai/tidak wajar selama menjalankan tugas dan melanggar peraturan kerja. Kesalahan berat dalam Pasal 158 UUK lebih menitikberatkan kepada perbuatan-perbuatan yang dapat menimbulkan kerugian bagi pengusaha karena dapat menghambat kelangsungan perusahaan dan perbuatan yang dapat diancam pidana, seperti penipuan, pencurian, penggelapan barang/uang, memberikan keterangan palsu, mabuk, memakai/mengedarkan narkotika, melakukan perbuatan asusila, menganiaya/mengancam/menyerang teman sekerja, membocorkan rahasia perusahaan, melakukan perbuatan yang bertentangan dengan undang-undang.

Dengan kata lain, pasal tersebut menandakan bahwa sejatinya perbuatan-perbuatan yang telah dirumuskan tersebut merupakan perbuatan yang dapat dikualifikasikan kedalam perbuatan melanggar hukum (*delict*) atau perbuatan pidana sebagaimana diatur dalam *Wetboek Van Starfrecht* atau Kitab Undang-Undang Hukum Pidana (KUHP). Oleh karena itu, seharusnya untuk menentukan bersalah atau tidaknya pekerja tersebut atas perbuatan yang dituduhkan perlu diikuti dengan adanya suatu putusan pengadilan pidana. Tetapi, prosedur PHK yang diatur dalam UU Ketenagakerjaan mengenai kesalahan berat tidak perlu mengikuti ketentuan Pasal 151 ayat (3), dalam artian PHK dapat dilakukan tanpa adanya penetapan Lembaga PHI dan hanya berdasar kepada keputusan sepihak pengusaha saja dengan disertai cukup bukti, yaitu pekerja tersebut tertangkap tangan, adanya pengakuan pekerja yang bersangkutan atau bukti lain berupa laporan kejadian yang dibuat oleh pihak berwenang di perusahaan yang bersangkutan dengan didukung oleh dua orang saksi.

Terkait mekanisme pelaksanaan PHK karena kesalahan berat telah terjadi perubahan prinsip, di mana pada pengaturan sebelumnya, yaitu pada Kepmenaker Nomor Kep-150/Men/2000 yang telah diubah ke dalam

Kepmenaker Nomor Kep-78/Men/2001, menyatakan bahwa pengusaha dapat melakukan PHK dengan alasan kesalahan berat setelah mendapat ijin atau penetapan dari Panitia Penyelesaian Perburuhan Daerah/Pusat. Kedudukan Panitia Daerah/Pusat dalam hal ini tidak menilai apakah perbuatan tersebut sesuai dengan unsur pidana atau tidak, karena sejatinya hal tersebut berada diluar kewenangan Panitia Daerah/Pusat. Tetapi lebih melihat PHK tersebut dari segi hubungan kerja yang didasari pada hukum keperdataan, dimana suatu perjanjian harus dilakukan dengan itikad baik. Sehingga melalui alat bukti yang diajukan tadi, Panitia Daerah/Pusat akan melihat pekerja selama melakukan hubungan kerja memiliki itikad baik atau tidak. Namun, menurut Pasal 170 UUK, permohonan tersebut tidak perlu lagi diajukan sepanjang kesalahan tersebut didukung bukti sebagaimana tertera dalam Pasal 158 ayat (2). Hal tersebut kemudian menjadi penyebab bergesernya penilaian tentang bersalah atau tidaknya pekerja, yang semula ditentukan oleh Panitia Daerah/Pusat kini menjadi urusan pengusaha. Sehingga kedudukan pengusaha dalam Pasal 158 dapat disetarakan dengan pengadilan, karena telah menjalankan apa yang menjadi wewenang pengadilan. Sehingga pemohon menilai bahwa Pasal 158 *jo.* Pasal 170 telah bertentangan dengan semangat perlindungan terhadap HAM yang dijamin dalam konstitusi.

Jika dilihat dalam UU Ketenagakerjaan, perbuatan dalam kategori kesalahan berat yang diatur dalam Pasal 158 merupakan perbuatan yang dapat diancam pidana. Yang di dalam KUHAP, yaitu dalam penjelasan umum butir ke 3 huruf C, secara jelas telah dinyatakan bahwa seseorang yang diduga melakukan tindakan pidana harus dianggap tidak bersalah sampai pengadilan mengeluarkan putusan bahwa ia telah bersalah atas perbuatan pidana yang dilakukannya. Hal tersebut dikenal sebagai asas praduga tak bersalah (*presumption of innocent*), yang keberlakuannya masih digunakan hingga sekarang, karena merupakan salah satu hak dasar seseorang yang dijamin dalam dalam hukum pidana.

Selain diatur dalam KUHAP, asas praduga tidak bersalah juga diatur dalam UU No. 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman, yang juga secara tegas

menyatakan bahwa seseorang yang disangka, dituntut, ditangkap, dan ditahan wajib dianggap tidak bersalah sebelum adanya putusan pengadilan yang menyatakan kesalahannya dan telah memperoleh kekuatan hukum tetap. Apabila dikaitkan dengan berakhirnya status hubungan kerja, asas yang telah diatur dalam 2 (dua) aturan yang berbeda ini seharusnya dapat menjadi bahan pertimbangan dalam penyusunan Pasal 158, yaitu tentang bagaimana pengusaha dalam memperlakukan pekerja yang diduga melakukan kesalahan berat dengan tetap menilai bahwa pekerja yang bersangkutan adalah subjek dan bukan objek sampai sebelum adanya putusan berkekuatan hukum tetap demi menghargai harkat martabatnya sebagai manusia.

Adanya anggapan bahwa Pasal 158 UU Ketenagakerjaan telah melanggar hak dasar pekerja terutama pada asas persamaan hukum dan asas praduga tak bersalah karena dilakukan tanpa *due proces of law* melalui putusan pengadilan yang independen dan tidak memihak, melainkan cukup hanya dibuktikan melalui alat bukti yang tidak perlu diuji keabsahannya sesuai dengan hukum acara yang berlaku, menjadikan hal tersebut dinilai perlu diajukan permohonan *judicial review* atas Pasal 158 kepada Mahkamah Konstitusi. Pada tanggal 28 Oktober 2004, MKRI memutuskan melalui Putusan MK Nomor: 012/PUU-I/2003, bahwa Pasal 158 UU No. 13 Tahun 2003 telah bertentangan dengan Pasal 27 ayat (1) UUD 1945 sehingga tidak lagi memiliki kekuatan hukum mengikat.

Dengan adanya putusan MK, pekerja dapat melakukan pembelaan di muka pengadilan atas perbuatan yang dituduhkan kepadanya dan juga putusan MK memastikan bahwa PHK atas kesalahan berat hanya dapat dilakukan setelah adanya putusan berkekuatan hukum tetap yang menyatakan pekerja tersebut telah bersalah oleh pengadilan. Namun apabila terhadap alasan kesalahan berat tersebut tidak terdapat putusan berkekuatan hukum tetap, maka pemutusan hubungan industrial tidak dapat dilakukan terhadapnya.

Karena putusan MK merupakan putusan yang mengikat secara umum serta dapat disetarakan dengan undang-undang, seharusnya menjadikan pihak-pihak yang terkait dengan pelaksanaan ketentuan UU yang telah diputus MK harus

melaksanakan putusan itu. Namun ternyata hal tersebut tidak menjadikan putusan Mahkamah Konstitusi dapat serta merta dilaksanakan dan dipatuhi sesuai dengan maksud dari pertimbangan dan putusan MK 012/PUU-I/2003, terbukti dari dikeluarkannya sebuah aturan dalam menanggapi putusan MK oleh Kementerian Ketenagakerjaan dan Transmigrasi yang substansinya mengalami perubahan. Dinyatakan dalam Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan dan Transmigrasi bahwa PHK karena kesalahan berat diperbolehkan tanpa melalui Pengadilan Pidana dalam hal terdapat alasan mendesak. Istilah alasan mendesak yang digunakan dalam SE Menakertrans kemudian menimbulkan permasalahan baru karena SE Menakertrans tidak memberikan pengertian yang jelas mengenai apa itu alasan mendesak. Karena aturan yang dikeluarkan SE Menakertrans tersebut, di tahun 2015 Mahkamah Agung mengeluarkan Surat Edaran Mahkamah Agung yang berisi bahwa PHK dapat dilakukan tanpa harus menunggu putusan pidana yang berkekuatan hukum tetap. Sehingga hal tersebut dinilai akan memberi dampak pada proses pelaksanaan PHK karena kesalahan berat yang mengakibatkan PHK dapat segera berlangsung.

Seiring dengan berkembangnya kehidupan yang lebih modern dan kompleks, pekerja menginginkan adanya suatu kepastian yang dapat menentukan hak dan kewajiban secara jelas dan terstruktur yang dilandasi oleh suatu aturan yang akan menciptakan suatu kesejahteraan. Dengan adanya ketidakharmonisan yang ditunjukkan dalam aturan tersebut, dapat menimbulkan pelaksanaan yang berbeda terhadap pekerja yang diduga melakukan kesalahan berat. Akibatnya hal tersebut dapat menimbulkan kondisi hubungan industrial yang kurang harmonis terhadap pekerja yang menjadi korban dari PHK secara sepihak.

Hal ini dapat terlihat dalam Putusan PN Medan Nomor: 10/Pdt.Sus-Phi/2017, dimana Penggugat yang telah bekerja selama kurang lebih 6 tahun, diberhentikan oleh Tergugat dengan alasan kesalahan berat, yaitu Penggugat diduga melakukan perbuatan asusila di lingkungan sekolah. Atas kasus ini, Hakim PN Medan melalui Putusan PN Medan Nomor: 10/Pdt.Sus-Phi/2017 menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat putus tanpa

menunggu adanya putusan pengadilan yang berkekuatan hukum tetap yang membuktikan kesalahan Penggugat. Yang seharusnya dalam Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor: 012/PUU-I/2003, PHK dengan alasan kesalahan berat sah dilakukan setelah perbuatan Penggugat dapat dibuktikan melalui putusan berkekuatan hukum tetap. Karena konteksnya ialah perbuatan asusila yang juga diatur dalam KUHAP, maka atas kasus tersebut diperlukan putusan pidana yang BHT.

Hal ini yang kemudian mendorong Penulis untuk melakukan pengkajian lalu menuangkannya ke dalam bentuk skripsi dengan judul “Pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja Terhadap Pekerja Yang Terkena Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Karena Kesalahan Berat Berdasarkan Putusan MK No. 012/PUU-I/2003 (Studi Kasus Terhadap Putusan Pengadilan Negeri Nomor: 10/Pdt.Sus-Phi/2017/PN.Mdn).

## **B. Perumusan Masalah**

Dalam suatu penelitian perlu disusun dan dirumuskan suatu permasalahan yang jelas dan sistematis, dengan tujuan untuk memberi kemudahan dalam membatasi permasalahan yang diteliti sehingga dapat mencapai tujuan yang jelas. Berdasarkan uraian latar belakang di atas, dapat ditarik rumusan masalah yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pelaksanaan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja yang terkena PHK sepihak karena kesalahan berat setelah adanya Putusan MK No. 012/PUU-I/2003?
2. Bagaimana pertimbangan Hakim Pengadilan Hubungan Industrial dalam menjatuhkan putusan terkait pemutusan hubungan kerja karena kesalahan berat?

## **C. Metode Penelitian**

Peter Mahmud menyatakan bahwa istilah *legal research* akan selalu normatif, karena tugasnya adalah untuk menemukan kebenaran koherensi, yaitu

apakah tindakan seseorang sesuai dengan norma hukum atau prinsip hukum.<sup>5)</sup> Sehingga dapat didefinisikan bahwa penelitian hukum normatif merupakan suatu proses menjawab suatu permasalahan dengan melakukan pengkajian terhadap aturan hukum, prinsip hukum, maupun doktrin hukum, sehingga penelitian hukum normatif hanya mengkonsepkan apa yang tertulis dalam peraturan perundang-undangan saja (*law in books*). Jika jenis penelitian ini harus dinyatakan dalam sebuah tulisan, maka cukup dikemukakan bahwa penelitian yang digunakan untuk menjawab permasalahan dalam penelitian ini ialah penelitian hukum normatif dengan melakukan penelaahan kritis dan mendalam terhadap kajian data sekunder yang terdiri atas bahan-bahan hukum dan dokumen hukum yang relevan.

Sifat penelitian yang digunakan dalam penulisan skripsi ini adalah penelitian preskriptif. Penelitian yang bersifat preskriptif akan mempelajari tujuan hukum, nilai-nilai keadilan, validitas aturan hukum konsep-konsep hukum, dan norma-norma hukum. Penelitian preskriptif yang digunakan dalam sebuah penelitian akan menjelaskan keadaan objek yang diteliti melalui kaca mata disiplin hukum, atau sering disebut oleh Peter Mahmud Marzuki sebagai yang seyogiannya dilakukan, dalam hal ini yaitu mengenai pelaksanaan pemutusan hubungan kerja karena kesalahan berat berdasarkan putusan Mahkamah Konstitusi sebagai bentuk kepastian dalam memberikan perlindungan hukum, dengan menggunakan pendekatan perundang-undangan dan pendekatan kasus untuk mempelajari penerapan norma atau kaidah hukum dalam praktik hukum terutama pada kasus yang telah diputus.

Dalam penelitian hukum normatif yang dianut oleh Peter Mahmud Marzuki tidak mengenal istilah data.<sup>6)</sup> Namun untuk memecahkan isu hukum yang dihadapi, diperlukan suatu sumber-sumber untuk memberikan preskripsi mengenai apa yang seyogiannya. Sumber-sumber hukum yang dimaksud ialah

---

<sup>5)</sup> Suhrawardi K. Lubis, *Etika Profesi Hukum* (Jakarta: Sinar Grafika, 1994), 47.

<sup>6)</sup> Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, Cetakan ke-13 (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2017), 181.

bahan hukum primer, bahan hukum sekunder yang sifatnya membantu dan menunjang bahan hukum primer.

Penelitian ini menggunakan metode pengumpulan bahan hukum dengan melalui studi dokumen atau studi kepustakaan (*library research*). Studi kepustakaan merupakan Teknik pengumpulan bahan-bahan hukum yang berkaitan langsung maupun tidak, sepanjang hal tersebut memiliki relevansi terhadap permasalahan yang hendak diteliti, serta kualitasnya yang dapat dipertanggungjawabkan, karena hasil yang telah dikumpulkan tersebut akan menentukan hasil dari suatu penelitian. Dari bahan-bahan yang dikumpulkan kemudian dilakukan analisis dengan menggunakan metode analisis deduktif. yaitu metode yang menganalisa suatu data yang dimulai dari dalil-dalil yang bersifat umum atau paradigma tertentu, yang kemudian mengerucutkannya kepada permasalahan sebagai pangkal tolak pengambilan kesimpulan untuk benar-benar sampai pada kesimpulan yang lebih bersifat khusus.

## II. PEMBAHASAN

### A. Pemutusan Hubungan Kerja karena Kesalahan Berat Berdasarkan Putusan MK No. 012/PUU-I/2003

Dalam UU Ketenagakerjaan, telah diatur mengenai jenis-jenis pemutusan hubungan kerja salah satunya adalah pemutusan hubungan kerja yang dilakukan atas inisiatif pengusaha. Sikap pekerja yang dapat dijadikan sebagai alasan bagi pengusaha untuk melakukan PHK digolongkan ke dalam dua kategori, yaitu: mengenai kinerja pekerja tersebut yang tidak memenuhi standar, dalam artian ceroboh/lalai dalam menjalankan tugas, melanggar peraturan kerja, dan mengenai perbuatan yang dianggap tidak wajar.

Perbuatan kesalahan berat yang diatur dalam hukum ketenagakerjaan merupakan bentuk perbuatan yang dipandang oleh pengusaha sebagai perbuatan yang dikhawatirkan dapat merusak citra pemangku kepentingan dalam suatu perusahaan. Dalam Pasal 158 ayat (1) UU Ketenagakerjaan memberikan kualifikasi mengenai perbuatan-perbuatan yang termasuk ke dalam kesalahan

berat, yaitu penipuan, pencurian, penggelapan barang/uang, memberikan keterangan palsu, mabuk, memakai/mengedarkan narkotika, melakukan perbuatan asusila, menganiaya/mengancam/menyerang teman sekerja, membocorkan rahasia perusahaan, melakukan perbuatan yang bertentangan dengan undang-undang. Bila dicermati dengan seksama, ketentuan tersebut pada pokoknya alasan kesalahan berat mengatur alasan kesalahan berat yang juga telah diatur sebagaimana dalam *Wetboek Van Starfrecht* atau Kitab Undang-Undang Hukum Pidana (KUHP) yang dapat dikenakan sanksi pidana. Sehingga untuk menyatakan pekerja telah melakukan kesalahan berat sudah seharusnya dibuktikan melalui mekanisme yang diatur dalam Kitab Undang-undang Hukum Acara Pidana (KUHP) yaitu melalui proses peradilan pidana. Tetapi pada praktiknya, banyak pengusaha yang menjadikan pasal ini sebagai alasan untuk memecat pekerja secara sepihak. Hal ini dilakukan dengan alasan bahwa sesuai Pasal 170 UU Ketenagakerjaan, pemutusan hubungan kerja karena kesalahan berat tidak perlu mengikuti ketentuan Pasal 151 yaitu melalui penetapan pengadilan hubungan industrial, tetapi cukup melalui keputusan pengusaha berdasarkan bukti-bukti yang tidak perlu diuji legalitasnya. Untuk menghindari terjadinya tindakan kesewenang-wenangan yang dilakukan oleh pengusaha, pekerja harus mendapatkan perlindungan agar tetap mendapatkan hak-haknya sesuai aturan yang berlaku terutama hak mendapatkan kesamaan di depan hukum.

Perlindungan tersebut diberikan bersamaan dengan lahirnya Putusan Mahkamah Konstitusi No. 012/PUU-I/2003. Putusan MK No. 012 menetapkan bahwa pelaksanaan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja yang melakukan kesalahan berat, terlebih dahulu harus mendapatkan putusan pengadilan yang berkekuatan hukum tetap (*inkracht van gewijsde*), dalam hal ini ialah pengadilan pidana. Dengan ditetapkannya pelaksanaan PHK karena kesalahan berat harus melalui putusan pengadilan pidana yang telah mempunyai kekuatan hukum, Penulis berpendapat bahwa dengan dibatalkannya Pasal 158 merupakan hal yang tepat dalam memberikan kepastian hukum yang adil kepada pekerja yang

nantinya dapat di PHK dengan menggunakan alasan kesalahan berat. Dan terhadap kesalahan tersebut memang perlu dibuktikan terlebih dahulu unsur-unsur kesalahannya, karena hal tersebut sebagai faktor penentu pertanggungjawabannya, agar pengusaha tidak dapat mengambil tindakan yang sewenang-wenang.

Dalam putusannya, MK menyatakan bahwa Pasal 158 tidak lagi memiliki kekuatan hukum, dan memerintahkan pengusaha yang ingin melakukan PHK dengan alasan kesalahan berat harus dilakukan melalui *due process of law*. Mengenai *due process of law*, di dalam *Black Law Dictionary* dinyatakan sebagai berikut:

*“Due Process of Law implies the right of the person affected thereby to be present before the tribunal which pronounces judgement upon the question of life, liberty, or property, in its most comprehensive sense: to be heard, by testimony or otherwise, and to have the right of controverting, by proof, every material fact which bears on the question of right in the involved. If any question of fact or liability be conclusively presumed against him, this is no due process of law”*.

Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa *due process of law* merupakan *constitutional guaranty*, dengan unsur unsur minimal dari proses hukum yang adil yang harus dicapai ialah *hearing, counsel, defence, evidence, and a fair and impartial court*.<sup>7)</sup> Unsur minimal tersebut lebih berorientasi pada keadilan procedural yang menempatkan konstitusi sebagai basis pelaksanaan proses hukum yang adil.<sup>8)</sup>

Melalui keadilan prosedural jaminan kepastian hukum akan diperlakukan sama dapat dirasakan. Penerapan asas *due process of law* dalam PHK karena kesalahan berat merupakan hak asasi seorang individu yang wajib dilindungi, sehingga sudah menjadi sebuah kewajiban bagi negara agar pekerja yang dituduh melakukan kesalahan berat diproses melalui proses hukum yang jujur dan adil,

---

<sup>7)</sup> Mardjono Reksodiputro, Hak Asasi Manusia dalam Sistem Peradilan Pidana (Jakarta: Pusat Pelayanan Keadilan dan Pengabdian Hukum, 1994), 27.

<sup>8)</sup> Heri Tahir, Proses Hukum yang Adil dalam Sistem Peradilan Pidana di Indonesia (Yogya: Laksbang Pressindo, 2010), 24

yang proses tersebut tercermin melalui melalui putusan pengadilan yang independent dan imparisial, yang akan menjadi dasar dalam menilai bahwa pekerja tersebut memang terbukti bersalah atau tidak. Karena tiada seorang pun yang dianggap bersalah sebelumnya ada pengadilan yang menyatakan keabsahannya dan telah memperoleh kekuatan hukum tetap.

Konsep *presumption of innocence* yang menjadi prioritas Hakim MK dalam membatalkan Pasal 158 merupakan satu kesatuan dengan *due process of law*, yaitu sebelum adanya putusan yang inkra, pekerja tersebut belum dapat dikatakan bersalah. Oleh karena itu PHK yang terjadi seharusnya tidak dapat dikabulkan, dan hubungan kerja antar mereka semestinya tetap berlangsung.

Hakim dalam putusannya memiliki tanggung jawab besar kepada masyarakat dalam melahirkan putusan-putusan yang mencerminkan kepastian, keadilan, dan kemanfaatan hukum. Menurut hemat Penulis berdasarkan hal tersebut, Penulis menilai bahwa hasil dari Putusan PN Medan Nomor: 10/Pdt.Sus-Phi/2017 tidak sesuai dengan prinsip yang mengatakan bahwa hakim dalam putusannya harus menciptakan suatu kepastian hukum, karena Majelis Hakim PN Medan tidak menegakkan Putusan MK No. 012 yang jika dilihat dari sudut kekuatan hukumnya, putusan Mahkamah Konstitusi dapat disamakan dengan Undang-Undang karena jenis putusan yang dihasilkan adalah putusan yang mengikat yang keberlakuannya tidak hanya berlaku bagi para pihak yang bersangkutan melainkan juga bagi seluruh rakyat dan ditaati oleh cabang-cabang kekuasaan termasuk dalam penyelenggaraan peradilan.

Majelis Hakim PN Medan dalam putusannya menyatakan secara sah hubungan kerja telah berakhir putusan tanpa dibuktikan terlebih dahulu kesalahannya melalui putusan pengadilan pidana yang berkekuatan hukum tetap. Dengan dibatalkannya norma dari Pasal 158 menjadikan Putusan MK N0. 012 menjadi aturan dasar yang mengatur mengenai pelaksanaan PHK karena kesalahan berat dan pengadilan harus tunduk terhadap isi dari Putusan MK tersebut. Putusan MK. 012 menghendaki bahwa terhadap seseorang yang diPHK dengan alasan kesalahan berat harus diproses terlebih dahulu untuk menentukan

kebenarannya dan agar seseorang tersebut dapat bertanggungjawab atas kesalahannya, tetapi Putusan PN Medan Nomor: 10/Pdt.Sus-PHI/2017 menyatakan kebalikannya, sehingga terjadilah pertentangan terhadap asas praduga tak bersalah dalam kasus ini, karena dilakukan tanpa *due process of law* sebelum Hakim memutuskan menyatakan hubungan kerja berakhir secara sah. Oleh karena itu terdapat ketidaksesuaian dalam pelaksanaan yang diterapkan oleh Majelis Hakim PN Medan terkait PHK dengan alasan kesalahan berat. Dan menurut penulis, sejatinya PHK yang terjadi terhadap Penggugat dapat dianggap sebagai PHK sepihak karena tidak terpenuhinya unsur-unsur Putusan Mahkamah Konstitusi No. 012/PUU-I/2003. Sehingga menurut penulis, dari segi pelaksanaannya jika dilihat berdasarkan Putusan MK No. 012, pelaksanaan PHK dalam Putusan PN Medan menjadi tidak valid, karena selain bertentangan dengan asas praduga tak bersalah, hal tersebut juga merubah status hubungan kerja penggugat dengan tergugat hingga berakibat pada hilangnya kesempatan penggugat untuk dapat bekerja Kembali.

## **B. Pertimbangan Hakim dalam Menjatuhkan Putusan terkait Pemutusan Hubungan Kerja karena Kesalahan Berat**

Indonesia sebagai negara hukum, menjadikan hukum sebagai pilar utama dalam penyelenggaraan negara dan dalam menjamin perlindungan terhadap hak-hak rakyat dari kekuasaan yang sewenang-wenang.<sup>9)</sup> Dengan dituangkannya hal tersebut ke dalam UUD dalam Pasal 1 ayat (3) UUD 1945, penyelenggara negara termasuk penyelenggara peradilan atau dalam hal ini yaitu Hakim diberi kewajiban untuk menegakkan hukum dengan tidak memihak siapapun.

Penegakan hukum tersebut akan terlihat dalam sebuah pertimbangan hakim tentang bagaimana hakim dalam menegakkan suatu hukum untuk bisa mencapai suatu putusan. Demi mencegah terjadinya subyektivitas seorang hakim, hakim wajib membuat suatu pertimbangan. Dalam Pasal 109 ayat (1) UU No. 5 Tahun

---

<sup>9)</sup>I Nyoman Putu Budiarta, *Hukum Outsourcing* (Malang: Setara Press, 2016), 35.

1986 tentang Peradilan Tata Usaha Negara dinyatakan bahwa, salah satu yang harus ada dalam suatu putusan hakim adalah alasan hukum yang bersifat yuridis yang menjadi dasar dalam menjatuhkan putusan. Sebelum hakim menjatuhkan vonis untuk menjawab tuntutan pihak penggugat, terlebih dahulu hakim membuat dasar-dasar pertimbangan hukum yang berisi *ratio decidendi* atau *reasoning*, yaitu argumentasi atau alasan hukum untuk sampai pada suatu putusan.

Pertimbangan hakim yang dinyatakan dalam sebuah putusan merupakan salah satu aspek penting dalam menentukan terwujudnya nilai dari keadilan (*ex aqua et bono*) dan menjadi tolak ukur tercapainya suatu kepastian dan kemanfaatan. sehingga pertimbangan hukum ini harus disikapi dengan teliti, baik, dan cermat. Tanpa pertimbangan yang komprehensif proses pengadilan dapat tergelincir ke dalam peradilan yang bias dan menimbulkan keadilan yang mati dan mati akal sehat.

Hakim dalam merumuskan dan menyusun pertimbangan hakim harus memperhatikan agar *legal reasoning* nya tidak menyimpang dari aturan yang ada. Hakim dalam memutus suatu perkara harus mempertimbangkan 3 (tiga) hal, yaitu kebenaran yuridis, kebenaran filosofis, dan terakhir sosiologis yang dapat terlihat melalui pertimbangan hakim.

Dalam pertimbangannya, hakim menilai bahwa Surat Pemberhentian Penggugat No. 002/KEP/IV/2016 dan No. 003/KEP/IV/2016 merupakan satu kesatuan yang merupakan hasil dari dilakukannya rapat PCM dan Dikdasmen terkait pemberhentian penggugat dari tugasnya, sehingga dalam hal ini tidak ada alasan bagi hakim untuk menolak gugatan penggugat karena adanya objek gugatan yang kabur.

Pada pertimbangan hukum lainnya, hakim menilai bahwa hubungan kerja antara penggugat dan tergugat layak diputus dikarenakan adanya tuntutan dari beberapa orang tua siswi yang memintakan penggugat tidak dipekerjakan lagi, hal tersebut sesuai dengan surat pernyataan yang diajukan oleh orang tua siswi yang diajukan sebagai bukti oleh tergugat. Tetapi hakim tidak melihat bahwa

berdasarkan dari keterangan penggugat dan dibuktikan oleh keterangan saksi Jhon Henry selaku Kepala Sekolah SMP Muhammadiyah 47 yaitu tempat penggugat bertugas, bahwa penggugat sejak tahun 2014 tidak pernah menerima surat peringatan dari Jhon Henry selaku kepala sekolah dikarenakan adanya rasa sungkan terhadap penggugat. Dalam hal ini, menurut pandangan Penulis, Hakim lebih berorientasi kepada bukti-bukti berupa surat pernyataan yang hanya disampaikan kepada tergugat sebagai kepala sekolah. Sehingga tidak dapat diambil kesimpulan begitu saja bahwa penggugat bersalah atas perbuatannya, karena hal tersebut akan menyebabkan putusan yang dihasilkan tersebut kehilangan kekuatan kepastian dan keadilan hukumnya.

Salah satu tugas hakim dalam menyelesaikan perkara adalah menyelidiki apakah hubungan hukum yang menjadi dasar gugatan benar atau tidak.<sup>10)</sup> Dan untuk mengetahui kebenaran tersebut, secara objektif harus dibuktikan melalui pembuktian. Pada Putusan PN Medan Nomor: 10/Pdt.Sus-Phi/2017, hakim menyatakan bahwa PHK terhadap Penggugat secara sah telah berakhir tanpa diikuti dengan putusan pengadilan pidana atau tanpa melalui proses hukum yang adil yang menyatakan bahwa Penggugat jelas bersalah. Menurut pandangan Penulis, Putusan PN Medan ini merupakan tindakan yang keliru karena tidak menghormati hak asasi Penggugat untuk tetap dipandang sebagai subjek atas apapun tuduhan yang dtujukan kepadanya. Sehingga secara tidak langsung hakim menilai bahwa Penggugat telah bersalah atas perbuatannya, yang tentu hal tersebut menyalahi asas praduga tak bersalah. Dalam penjelasan umum KUHPA butir ke 3 huruf C *jo.* Pasal 8 ayat (1) UU No. 48 Tahun 2009 secara tegas telah dinyatakan bahwa seseorang dianggap tidak bersalah sampai pengadilan mengeluarkan putusan bahwa ia telah bersalah atas perbuatannya. Aturan tersebut Penulis rasa cukup untuk menjadi bahan pertimbangan dalam memberikan putusan yang adil, karena pengadilan merupakan tempat terakhir para pencari keadilan.

---

<sup>10)</sup> Tata Wijayanta et al, “Penerapan Prinsip Hakim Pasif dan Aktif Serta Relevansinya terhadap Konsep Kebenaran Formal”, *Jurnal Mimbar Hukum*, Volume 22, Nomor 3 (Oktober 2010): 572.



Jika diteliti lebih lanjut pertimbangan dalam Putusan PN Medan Nomor: 10/Pdt.Sus-PHI/2017 memiliki beberapa kekeliruan. Penulis menilai bahwa Putusan PN Medan ini belum memenuhi rasa keadilan dan perlindungan terhadap penggugat sebagai pihak yang lebih lemah, karena dalam pertimbangannya Majelis Hakim tidak melihat fakta lain bahwa penggugat selama bekerja tidak pernah sekalipun menerima surat peringatan. Jika melihat dari kasusnya, tergugat mendalilkan bahwa sejak tahun 2014 sudah ada keluhan yang disampaikan korban kepada tergugat dan Surat PHK tersebut juga diberikan karena tindakan Penggugat yang telah melakukan pelanggaran disipliner atau pelanggaran tata tertib secara umum yang diatur dalam Peraturan Perusahaan. Dalam hubungan kerja, jika pekerja melakukan pelanggaran terhadap Peraturan Perusahaan maka pengusaha berkewajiban untuk memberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga berturut-turut agar pekerja dapat merenungkan kesalahannya, dan jika terhadap surat peringatan tersebut tidak ada itikad baik dari pekerja untuk memperbaiki kesalahannya maka pengusaha baru memiliki hak untuk melakukan PHK. Tetapi dalam kasus dalam Putusan PN Medan ini Penggugat sama sekali tidak pernah menerima surat peringatan dari Tergugat.

Selain itu, alasan berakhirnya hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat adalah karena perbuatan asusila, yang menurut Penulis untuk hal tersebut perlu adanya pembuktian melalui proses hukum yang adil agar pekerja dapat mempertanggungjawabkan perbuatannya. Tetapi dalam kasus, hal tersebut tidak pernah dilaporkan oleh korban kepada pihak berwajib atau atas kasus dugaan perbuatan asusila tersebut tidak pernah dilakukan pemeriksaan terhadap Penggugat yang mana terhadap perbuatan tersebut tentu akan memberi dampak yang buruk terhadap mental si anak. Terlebih dalam kasus ini, sikap Tergugat dalam hal ini seakan menghalangi dilakukannya pemeriksaan karena langsung mengambil tanggung jawab dengan memutuskan hubungannya terhadap Penggugat dengan dalil untuk “menyelamatkan” Penggugat dari proses pemidanaan alih-alih untuk menyelamatkan citra Yayasan dan Sekolah. Dalam hukum pidana, tentu hal tersebut tidak dapat dibenarkan, seberapa bersalah pun

seseorang tetap harus diproses dan semuanya bergantung akan apa hasil dari proses yang telah dilakukan tersebut. Kurangnya penilaian hakim atas hal yang penulis uraikan diatas menjadikan Penggugat kehilangan haknya untuk tetap bekerja.

### III. PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan pokok permasalahan yang telah diuraikan diatas sebelumnya, Penulis menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Pelaksanaan pemutusan hubungan kerja karena kesalahan berat sebagaimana yang tercantum dalam Putusan Mahkamah Konstitusi No. 012/PUU-I/2003 dilakukan setelah mendapatkan putusan pengadilan yang berkekuatan hukum tetap (*inkracht van gewijsde*) demi memberikan sebuah perlindungan dan kepastian hukum dengan *due process of law* melalui putusan pengadilan yang independent dan imparsial. Sehingga pelaksanaan pemutusan hubungan kerja karena kesalahan berat tanpa melalui proses hukum yang jujur dan adil seharusnya tidak dapat dikabulkan, dan hubungan kerja antar mereka semestinya tetap berlangsung.
2. Bahwa masih terdapat kekeliruan dalam pertimbangan hakim dalam Putusan PN Medan No: 10/Pdt.Sus-Phi/2017. Hakim dalam putusannya tidak mempertimbangkan kondisi Penggugat yang dari 2014 tidak pernah sama sekali menerima surat peringatan atas keluhan-keluhan yang disampaikan korban kepada Tergugat. Yang dalam UU Ketenagakerjaan, bila pekerja melakukan pelanggaran terhadap PP harus diberikan surat peringatan secara berurutan kepadanya. Dan terhadap jenis kesalahan/pelanggaran berat yang ditudingkan kepada Penggugat seharusnya dibuktikan terlebih dahulu melalui proses hukum yang adil, tetapi tanpa putusan pidana Hakim PN Medan secara sah menyatakan hubungan kerja antara mereka telah berakhir secara sah menurut hukum. Hal tersebut berakibat pada hilangnya

kesempatan Penggugat untuk tetap bekerja sebagaimana diatur dalam UUD 1945.

## **B. Saran**

Berdasarkan permasalahan dan analisa yang telah dilakukan oleh Penulis, maka saran yang dapat Penulis berikan sebagai berikut:

1. Majelis Hakim dalam memutuskan perkara, seharusnya tunduk pada Putusan Mahkamah Konstitusi No. 012/PUU-I/2003 karena Putusan Mahkamah Konstitusi memiliki kekuatan yang mengikat dan final dalam sistem ketatanegaraan Indonesia yang dapat dipersamakan dengan undang-undang sehingga harus ditaati oleh setiap warga negara dan semua cabang kekuasaan termasuk lembaga peradilan.
2. Pemerintah dalam hal ini pejabat yang diberikan suatu kewenangan untuk mengeluarkan suatu aturan harus menyesuaikan pada peraturan perundang-undangan yang berlaku yang memiliki kedudukan yang lebih tinggi secara norma hukum untuk menjamin adanya kepastian hukum, agar aturan yang dibuat tidak menjadi suatu aturan yang tumpang tindih yang dapat berakibat pada tidak terciptanya suatu kepastian hukum.

## **IV. DAFTAR PUSTAKA**

### **A. Buku**

- Budiarta, I Nyoman Putu. *Hukum Outsourcing*. Malang: Setara Press, 2016.
- Farida, Ike. *Perjanjian Perburuhan*. Edisi ke-2. Jakarta: Sinar Grafika, 2020.
- Marzuki, Peter Mahmud. *Penelitian Hukum*. Cetakan ke-13. Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2017.
- Reksodiputro, Mardjono. *Hak Asasi Manusia dalam Sistem Peradilan Pidana*. Jakarta: Pusat Pelayanan Keadilan dan Pengabdian Hukum, 1994.
- Subekti. *Hukum Perjanjian*. Cetakan ke-21. Jakarta: Intermedia, 2005.
- Tahir, Heri. *Proses Hukum yang Adil dalam Sistem Peradilan Pidana di Indonesia*. (Yogya: Laksbang Pressindo, 2010).

Uwiyono, Aloysius et al. *Asas-Asas Hukum Perburuhan*. Edisi ke-2. Depok: Raja  
Grafindo Persada, 2020.

**B. Artikel Jurnal Cetak**

Tata Wijayanta, Tata et al. “Penerapan Prinsip Hakim Pasif dan Aktif serta  
Relevansinya terhadap Konsep Kebenaran Formal”. *Jurnal Mimbar  
Hukum*. Volume 22, Nomor 3 (Oktober 2010): 572.