

**TINJAUAN YURIDIS PEMENUHAN HAK-HAK PEKERJA YANG
MENERIMA PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA AKIBAT
KESALAHAN BERAT PASCA PUTUSAN MAHKAMAH
KONSTITUSI NOMOR.012/PUU-I/2003**

(Studi Putusan Nomor : 360/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Mdn)

SKRIPSI

OLEH

ATIKA MAWADDAH AZHAR

17.840.0047



FAKULTAS HUKUM

UNIVERSITAS MEDAN AREA

MEDAN

2021

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 22/12/21

Access From (repository.uma.ac.id)22/12/21

**TINJAUAN YURIDIS PEMENUHAN HAK-HAK PEKERJA YANG
MENERIMA PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA AKIBAT
KESALAHAN BERAT PASCA PUTUSAN MAHKAMAH
KONSTITUSI NOMOR.012/PUU-I/2003**

(Studi Putusan Nomor : 360/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Mdn)

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar

Sarjana Ilmu Hukum Di Universitas Medan Area

OLEH

ATIKA MAWADDAH AZHAR

17.840.0047



FAKULTAS HUKUM

UNIVERSITAS MEDAN AREA

MEDAN

2021

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 22/12/21

Access From (repository.uma.ac.id)22/12/21

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Judul Skripsi : TINJAUAN YURIDIS PEMENUHAN HAK-HAK PEKERJA YANG MENERIMA PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA AKIBAT KESALAHAN BERAT PASCA PUTUSAN MAHKAMAH KONSTITUSI NOMOR.012/PUU-I/2003.

(Studi Putusan Nomor : 360/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Mdn)

Nama : Atika Mawaddah Azhar

NPM : 178400047

Bidang : Hukum Perdata

Disetujui oleh

Pembimbing I

Anggreni Atmer Lubis S.H.,M.Hum

Pembimbing II

Rafiqi S.H.,M.M., M.Kn

Diketahui

DEKAN FAKULTAS HUKUM

Dr. Rizkan Zulyadi Amri, S.H., M.H.

FAKULTAS HUKUM

UNIVERSITAS MEDAN AREA

MEDAN

2021

Tanggal Lulus: 18 Agustus 2021

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 22/12/21

Access From (repository.uma.ac.id)22/12/21

LEMBAR PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : ATIKA MAWADDAH AZHAR

NPM : 178400047

Fakultas : Hukum

Program Studi : Ilmu Hukum

Jurusan : Bidang Keperdataan

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam skripsi saya yang berjudul **“TINJAUAN YURIDIS PEMENUHAN HAK-HAK PEKERJA YANG MENERIMA PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA AKIBAT KESALAHAN BERAT PASCA PUTUSAN MAHKAMAH KONSTITUSI NOMOR.012/PUU-I/2003.(Studi Putusan Nomor : 360/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Mdn)** tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu Perguruan Tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis di dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Bilaman di kemudian hari ditemukan kesalahan yang berkibat skripsi ini tidak dianggap sah dan menyalahi sistimatika penulisan, maka penulis bersiap untuk mendapatkan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Medan, 18 Agustus 2021

Atika Mawaddah Azhar

NPM: 178400047

**LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI
UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai civitas akademik di Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : ATIKA MAWADDAH AZHAR
NPM : 17.840.0047
Fakultas : Hukum
Program Studi : Ilmu Hkum
Bidang : Hukum Keperdataan
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan untuk memberikan kepada Universitas Medan Area Hak Bebas Royalti Non-eksklusif (Non-exclusive Royalty-Free Right) atas skripsi saya yang berjudul :

TINJAUAN YURIDIS PEMENUHAN HAK-HAK PEKERJA YANG MENERIMA PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA AKIBAT KESALAHAN BERAT PASCA PUTUSAN MAHKAMAH KONSTITUSI NOMOR.012/PUU-I/2003 (Studi Putusan Nomor : 360/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Mdn).

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan hak bebas royalti non eksklusif ini, Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat dan mempublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik hak cipta.

Demikian pernyataan ini saya perbuat dengan sebenarnya.

Medan, 18 Agustus 2021

Yang membuat Pernyataan



ATIKA MAWADDAH AZHAR

178400131

ABSTRAK

TINJAUAN YURIDIS PEMENUHAN HAK-HAK PEKERJA YANG MENERIMA PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA AKIBAT KESALAHAN BERAT PASCA PUTUSAN MAHKAMAH KONSTITUSI NOMOR.012/PUU-I/2003

(Studi Putusan Nomor : 360/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Mdn)

ATIKA MAWADDAH AZHAR

NPM:17.840.0047

Pemutusan hubungan kerja bukanlah salah satu hal yang begitu mudah untuk dilakukan. Kesalahan berat yang dilakukan pekerja merupakan salah satu bentuk alasan normatif dalam pemutusan hubungan kerja. Semula Pasal 158 Ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan memberitahukan tindakan apa saja yang termasuk dalam klasifikasi kesalahan berat, namun pada tanggal 28 Oktober 2004 Mahkamah Konstitusi mengeluarkan putusan Nomor 12/PUU-I/2003 dimana dalam putusan tersebut menyatakan bahwa kesalahan berat yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dianggap melanggar asas praduga tidak bersalah. Dalam penelitian ini, peneliti akan mengambil judul “Tinjauan Yuridis Pemenuhan Hak-Hak Pekerja Yang Menerima Pemutusan Hubungan Kerja Akibat Kesalahan Berat Pasca Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor.012/PUU-I/2003. (studi putusan Nomor : 360/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Mdn.)” . Adapun permasalahan yang di akan diambil adalah bagaimana Proses Pemutusan Hubungan Kerja Akibat Kesalahan Berat Pada Putusan Nomor. 360/pdt.sus-PHI/2017/PN.Mdn Pasca Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor.012/PUU-I/2003, dan Pertimbangan hakim pada putusan Nomor 360/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Mdn dalam pemenuhan hak-hak kepada pekerja yang di PHK. Penelitian ini merupakan penelitian normatif yang artinya adalah suatu penelitian yang dilakukan bertujuan untuk meneliti penerapan ketentuan-ketentuan Undang-Undang dan perundang-undangan dalam kaitannya dengan pemenuhan hak-hak pekerja yang menerima pemutusan hubungan kerja akibat kesalahan berat . Dari hasil penelitian pemutusan hubungan kerja akibat kesalahan berat yang tetap dapat dilakukan walau tanpa adanya putusan pidana yang berkekuatan hukum tetap berdasarkan Surat Edaran Menteri Nomor 3 Tahun 2015 tentang Pemberlakuan Rumusan Hasil Rapat Pleno Kamar Mahkamah Agung Tahun 2015. Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 12/PUU-I/2003, pekerja yang diPHK akibat kesalahan berat tetap berhak mendapatkan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak maupun upah proses. namun di dalam putusan pengadilan tersebut masih terdapat banyak celah hukum.

Kata Kunci :Pemutusan Hubungan Kerja, Kesalahan Berat, Putusan MK

ABSTRACT

**JURIDICAL REVIEW OF THE FULFILLMENT OF WORKERS
'RIGHTS THAT RECEIVE TERMINATION WORK RELATIONSHIP
DUE TO HEAVY ERRORS AFTER DECISION OF THE
CONSTITUTIONAL COURT NUMBER: 012 /PUU-I/ 2003**

(Verdict Studies Number : 360/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Mdn)

ATIKA MAWADDAH AZHAR

NPM:17.840.0047

Work termination is not a thing that easy to be done, work termination is not the main option but an entrepreneur must strive so that its not caused a matter. A seriuos mistakes that made by employee is one of normative reason to be terminated. Initially, article 158 verse (1) Constitution of employment said any action that include in seriuos mistakes classification, however, on October 28th 2004, the Constitutional court issued a decicion, No. 12/PUU-I/2003, stated the serious mistakes that arranged in No. 13th 2003 constitution about employment, is considered breaking the presumption of innocence principle. In this research, researcher will take "Juridical overview about fullfilment employee rights that work termination caused by serious mistakes post the Constitutional court verdict No.012/PUU-I/2003. (decision research No. 360/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Mdn)" . The probem, which will be taken is how the work termination process caused by serious mistakes on Verdict No. 360/pdt.sus-PHI/2017/PN.Mdn post the Constitutional Court verdict No.012/PUU-I/2003 and Judge's Consideration on verdict No 360/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Mdn about the employee fullfilments of rights that been fired. This research is a normative research, which means a research that aim to examine the application of law and regulation in relation to the employee fullfilment of rights that fired caused by fatal Fault post to the constitutional court verdict No. 012/PUU-I/2003. From the results of the study, termination of employment due to serious errors can still be carried out even without a criminal decision that has permanent legal force based on the Ministerial Circular Letter Number 3 of 2015 concerning the Enforcement of the Formulation of the Results of the Plenary Meeting of the Supreme Court Chamber of 2015. Decision of the Constitutional Court Number 12/PUU-I/2003, workers who are laid off due to serious misconduct are still entitled to severance pay, gratuity for years of service, and compensation for entitlements and processing wages. but in the court's decision there are still many legal loopholes.

Key Word : Termination, serious mistakes, the Constitutional Court

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim

Assalamualaikum wa Rahmatullah wa Barakatuh

Puji syukur Alhamdulillah penulis panjatkan kehadiran Allah SWT atas berkah, rahmat, serta taufik dan hidayah-Nya, penyusunan skripsi yang berjudul skripsi **“TINJAUAN YURIDIS PEMENUHAN HAK-HAK PEKERJA YANG MENERIMA PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA AKIBAT KESALAHAN BERAT PASCA PUTUSAN MAHKAMAH KONSTITUSI NOMOR.012/PUU-I/2003 (studi putusan Nomor : 360/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Mdn).”** dapat di selesaikan dengan baik.

Penulis sangat menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini banyak mengalami kendala, namun atas bantuan, bimbingan, kerjasama yang diberikan oleh beberapa pihak dan atas berkah Allah SWT sehingga kendala-kendala yang penulis lalui dapat di atasi. Atas dukungan dan kerjasama tersebut penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya dan penghargaan kepada Ibu Anggreni Atmei Lubis SH,M.Hum selaku Pembimbing I dan Ibu Rafiqi SH.MM. M.Kn selaku Pembimbing II yang dengan sabar, tulus, dan ikhlasnya meluangkan waktu, tenaga, serta pikiran untuk memberikan bimbingan, motivasi, arahan, serta saran-saran kepada penulis dalam penyusunan skripsi ini.

Tidak lupa pula ucapan terima kasih untuk kedua orang tua penulis. Untuk Ayahanda Azhari dan Ibunda Ngat Minah Ningsih yang telah menjadi orang

tua terhebat, yang selalu memberikan motivasi, nasehat, cinta, perhatian, dan kasih sayang serta doa yang tentu takkan bisa penulis balas.

Selanjutnya ucapan terima kasih juga penulis sampaikan pula kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc, selaku Rektor Universitas Medan Area.
2. Bapak Dr. Rizkan Zulyadi Amri, SH, M.H, selaku Dekan di Fakultas Ilmu Hukum Universitas Medan Area.
3. Ibu Fitri Yanni Dewi Siregar, SH., MH. selaku Kepala Program Studi Hukum Perdata.
4. Ibu Marsella S.H.,MKn. selaku Ketua Penguji dalam sidang skripsi
5. Bapak M. Rouilly P. Lubis SH., M.Hkn. selaku sekretaris Pembimbing .
6. Bapak dan Ibu Dosen di Fakultas Ilmu Hukum Universitas Medan Area yang telah memberikan, ilmu, serta pendidikan pada peneliti hingga dapat menunjang dalam penyelesaian skripsi ini.
7. Teman-teman Dermala Purnama Sari, Gebrina Indah Sirait dan Ayu Rizky Monica yang telah menemani di setiap harinya dalam pengerjaan penulisan skripsi ini.
8. Teman-teman seperjuangan Universitas Medan Area terkhusus stambuk '17 yang telah memberikan dukungan dan semangat yang namanya tidak dapat disebutkan satu persatu .

9. serta semua unsur staff administrasi Universitas Medan Area yang selalu membantu dalam memberikan fasilitas kepada penulis.
10. Bapak Meilianus Adri Ganti Pelindung Gulo S.Kom., S.H.,M.H., selaku Hakim Pengadilan Negeri Medan dan seluruh pegawai yang telah memberikan waktu dan kesempatan sehingga saya dapat melaksanakan riset dan wawancara di Pengadilan Negeri Medan.
12. Untuk keluarga besar penulis yang telah mendukung dan mendoakan selama ini.
13. Seluruh pihak yang telah membantu yang namanya tidak dapat di sebutkan satu persatu dalam skripsi ini.

Rasa hormat dan terimakasih bagi seluruh pihak atas segala dukungan dan doa yang telah diberikan kepada penulis semoga Allah SWT membalas segala kebaikan yang telah diberikan.

Penulis mohon maaf terhadap semua kesalahan yang pernah dilakukan semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat untuk mendorong penelitian-penelitian selanjutnya.

Medan, 18 Agustus 2021

ATIKA MAWADDAH AZHAR

DAFTAR ISI

ABSTRAK	
KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR ISTILAH	vii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah.....	10
C. Tujuan Penelitian	10
D. Manfaat Penelitian	11
1. Manfaat Teoritis	11
2. Manfaat Praktis	11
E. Hipotesis	11
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	12
A Tinjauan Umum Tentang Ketenagakerjaan.....	12
1. Pengertian Tenaga Kerja	12
2. Perjanjian Kerja.....	14
3. Hubungan Kerja	16
4. Kewajiban Para Pihak	18

B. Tinjauan Umum Tentang Pemutusan Hubungan Kerja	19
1. Pengertian Pemutusan Hubungan Kerja.....	19
2. Penyebab Terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja.....	21
3. Prosedur Pemutusan Hubungan Kerja.....	24
4. Penetapan Hak Pemutusan Hubungan Kerja.....	30
C. Tinjauan Umum Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan	
Industrial.....	33
1. Pengetian Perselisihan Hubungan Industrial.....	33
2. Jenis Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.....	34
3. Prosedur Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial	35
BAB III METODE PENELITIAN	38
A. Waktu Dan Tempat Penelitian	38
1. Waktu Penelitian	38
2. Tempat Penelitian.....	39
B. Metodologi Penelitian	39
1. Jenis Penelitian.....	39
2. Sifat Penelitian	39
3. Teknik Pengumpulan Data	40
4. Analisa Data	41

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	42
A. Hasil Penelitian	42
1. Pemutusan Hubungan Kerja Akibat Kesalahan Berat	42
2. Hak -Hak Pekerja Dalam Pemutusan Hubungan Kerja akibat kesalahan berat	45
B. Pembahasan	48
1. Proses Pemutusan Hubungan Kerja Akibat Kesalahan Berat Pada Putusan Nomor. 360/pdt.sus-PHI/2017/PN.Mdn Pasca Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor.012/PUU-I/2003	48
2. Pertimbangan hakim pada putusan Nomor 360/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Mdn dalam pemenuhan hak-hak kepada pekerja yang di PHK karena alasan kesalahan berat pasca putusan Mahkamah Konstitusi Nomor.012/PUU-I/2003	63
BAB V SIMPULAN DAN SARAN.....	72
A. Simpulan	72
B. Saran.....	73
DAFTAR PUSTAKA	75
LAMPIRAN.....	

DAFTAR ISTILAH

- LPPHI : Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial
- P4P : Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat
- PH : Uang Penggantian Hak
- PHI : Pengadilan Hubungan Industrial
- PHK : Pemutusan Hubungan Kerja
- PKB : Perjanjian Kerja Bersama
- PMK : Uang Penghargaan Masa Kerja
- PP : Peraturan Perusahaan
- Psg : Uang Pesangon



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Hubungan kerja yaitu hubungan antara buruh/pekerja dan majikan/perusahaan terjadi setelah diadakan perjanjian oleh kedua belah pihak. Mereka terikat dalam suatu perjanjian di mana pihak buruh/pekerja menyatakan kesanggupan untuk memperkejakan buruh/pekerja dengan membayar upah.¹ Tidak selamanya hubungan antar pekerja/buruh dan majikan berjalan dengan baik tentu didalam setiap hubungan pastinya ada mengalami perbedaan pendapat. Perbedaan pendapat diantara keduanya ada yang dapat diselesaikan secara kekeluargaan namun ada yang berakhir dengan perselisihan yang berkepanjangan.

Perselisihan dapat terjadi dilingkungan manapun, tidak dipungkiri juga dalam lingkungan kerja. Perselisihan dilingkungan kerja terkadang tidak dapat dihindari seperti perbedaan pendapat antara pengusaha/majikan dan pekerja/buruh berupa perselisihan mengenai hak, kepentingan, dan pemutusan hubungan kerja. Persoalan yang paling penting untuk diperhatikan dalam perselisihan hubungan industrial adalah mengenai pemutusan hubungan kerja.

Berakhirnya hubungan kerja ini mengakibatkan pekerja/buruh kehilangan mata pencaharian yang menjamin kepastian hidup pekerja/buruh. Dalam melakukan pemutusan hubungan kerja sangat diperlukan kebijaksanaan dari

¹ Iman Soepomo : Pengantar Hukum Perburuhan,cet.XII,(Jakarta : Djambatan,1999) Hlm. 70

pengusaha/majikan dengan mempertimbangkan akibat-akibat yang akhirnya memicu bertambahnya angka pengangguran sehingga memberikan dampak akan penurunan kesejahteraan masyarakat.

Pemutusan hubungan kerja bukanlah salah satu hal yang begitu mudah untuk dilakukan, jika dilihat ketentuan Pasal 151 Undang-undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 dimana pasal tersebut menghimbau bahwa tindakan pemutusan hubungan kerja bukanlah merupakan pilihan utama namun seorang pengusaha hendaklah mengupayakan agar hal tersebut tidak terjadi.² Terdapat beberapa pengaturan tentang pemutusan hubungan kerja di Indonesia sebagai berikut :

1. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
2. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
3. Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor Kep-15A/Men/1994 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan.
4. Keputusan Menteri Tenaga Kerja RI Nomor Kep-150/Men/2000 tentang Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja dan Penetapan Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja dan Ganti Kerugian di Perusahaan
5. Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor SE.907/Men/PHI-PPHI/X/2004 tentang Pencegahan Pemutusan Hubungan Kerja Massal.

² Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

6. Surat Edaran Menteri dan Transmigrasi Nomor SE.13/MEN/SJ-HK/I/2005 tentang Putusan Mahkamah Konstitusi Atas Hak Uji Materil Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003.

Pemutusan hubungan kerja di-era sekarang, tidak sepenuhnya dapat dengan mudah untuk dicegah. Hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh dapat berlangsung dengan baik hanya jika keduanya saling menjaga keharmonisan. Ketentuan-ketentuan yang terdapat dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang menjadi dasar hubungan antara pengusaha dan pekerja yang memuat aturan berupa perjanjian kerja, pelaksanaan, peraturan perusahaan, dan perjanjian kerja bersama, jika kedua belah pihak antara pengusaha/majikan dengan pekerja/buruh mentaatinya tentu hal tersebut mampu menghindari perselisihan diantara keduanya. Ada beberapa alasan perusahaan melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh yaitu alasan normatif dan alasan kepentingan. Alasan normatif terjadi karena pekerja/buruh melakukan pelanggaran hukum terhadap Perjanjian Kerja Bersama (PKB) dan atau Peraturan Perusahaan, sedangkan alasan kepentingan biasanya berupa penuntutan pekerja/buruh terhadap pengusaha/majikan dalam hal peningkatan kesejahteraan.³

Kesalahan berat yang dilakukan pekerja merupakan salah satu bentuk alasan Yuridis dalam pemutusan hubungan kerja. Dalam Pasal 158 Ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan Tidak dijelaskan mengenai defenisi kesalahan

³ Dadan Herdiana, "Pemutusan Hubungan Kerja Karena Kesalahan Berat Ditinjau dari Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial ", jurnal Vol.5 Nomor 1 Juli 2018. Hlm.396.

berat namun Undang-Undang memberitahukan tindakan apa saja yang termasuk kesalahan berat, sebagai berikut :

- a) melakukan penipuan, pencurian, atau penggelapan barang dan/atau uang milik perusahaan;
- b) memberikan keterangan palsu atau yang dipalsukan sehingga merugikan perusahaan;
- c) mabuk, meminum minuman keras yang memabukkan, memakai dan/atau mengedarkan narkotika, psikotropika, dan zat adiktif lainnya di lingkungan kerja;
- d) melakukan perbuatan asusila atau perjudian di lingkungan kerja;
- e) menyerang, menganiaya, mengancam, atau mengintimidasi teman sekerja atau pengusaha di lingkungan kerja;
- f) membujuk teman sekerja atau pengusaha untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan;
- g) dengan ceroboh atau sengaja merusak atau membiarkan dalam keadaan bahaya barang milik perusahaan yang menimbulkan kerugian bagi perusahaan;
- h) dengan ceroboh atau sengaja membiarkan teman sekerja atau pengusaha dalam keadaan bahaya di tempat kerja;
- i) membongkar atau membocorkan rahasia perusahaan yang seharusnya dirahasiakan kecuali untuk kepentingan negara; atau
- j) melakukan perbuatan lainnya di lingkungan perusahaan yang diancam pidana penjara 5 (lima) tahun atau lebih.

Pasal 158 Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 membenarkan adanya pemutusan hubungan kerja namun Pasal 151 jo Pasal 155 dalam undang-undang yang sama melarang pengusaha untuk melakukan pemutusan hubungan kerja tanpa penetapan dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Bertolakbelakangnya antara Pasal 151 jo Pasal 155 dengan pasal 158 tentu memberikan celah bagi pengusaha untuk dengan mudahnya melakukan pemutusan hubungan kerja bagi pekerja yang melakukan kesalahan berat. Selain itu, bila pekerja/buruh telah dibuktikan melakukan kesalahan berat maka pengusaha/majikan dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap buruh/pekerja tanpa memberikan uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja, namun pekerja berhak atas uang pergantian hak sesuai dengan Pasal 156 Ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 dan/atau uang pisah yang telah diatur dalam PP atau PKB.

Tanggal 28 Oktober 2004 Mahkamah Konstitusi mengeluarkan putusan Nomor 12/PUU-I/2003 dimana dalam putusan tersebut menyatakan bahwa kesalahan berat yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dianggap melanggar asas praduga tidak bersalah mengingat, pasal ini selalu digunakan oleh pengusaha sebagai dasar pemutusan hubungan kerja secara sepihak sebelum adanya penetapan pengadilan. Dengan dicabutnya Pasal 158 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan maka pemutusan hubungan kerja karna kesalahan berat tidak dapat dilakukan sebelum tindakan tersebut terbukti dengan adanya putusan pengadilan yang berkekuatan hukum tetap. Bentuk tindak tegas dari putusan Mahkamah Konstitusi maka Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi

mengeluarkan Surat Edaran Nomor SE.13/MEN/SJ-HKI/I/2005 tentang Putusan Mahkamah Konstitusi Atas Hak Uji Materil Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dengan maksud dan tujuan terkait hal yang sama. Mengenai pesangon sampai sekarang masi belum jelas apa saja hak yang dapat diperoleh oleh pekerja yang melakukan kesalahan berat.

Peraturan terkait hak atas pekerjaan yang layak dan hak atas imbalan yang layak dan diperlakukan adil dalam hubungan kerja sudah diatur dalam Hak Asasi Manusia (HAM) terdapat di dalam Pasal 27 Ayat (2) jo. Pasal 28D Ayat (2) Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945 (UUD 1945). Dampak dari aturan tersebut adalah berupa kewajiban pemerintah untuk memberikan perlindungan, menghormati, menjamin,memenuhi hak pekerja. Tidak hanya mempertegas namun pemerintah harus benar-benar menjamin hak-hak dari pekerja dengan tujuan sesuai amanat Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 “...melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum...” Maka dari itu sangat penting adanya perlindungan hukum yang memuat asas keadilan bagi tenaga kerja dengan maksud untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh, menjamin perlakuan yang sama demi terwujudnya kesejahteraan pekerja/buruh beserta keluarganya. Mengingat sejarah ketenagakerjaan sebelum kemerdekaan Indonesia yang nyaris kehilangan hak-hak kemanusiaannya.

Asas keadilan memiliki peranan penting dalam hubungan ketenagakerjaan dimana asas ini menghendaki bahwa setiap orang dapat memperoleh hak yang sama tanpa mengambil keuntungan yang lebih dan merugikan pihak lainnya. Dengan adanya asas keadilan maka akan memberikan jaminan keadilan kepada

manusia untuk memperoleh hak dan kewajiban yang semestinya. Mengingat di zaman sekarang hubungan perusahaan dengan pekerjanya sering kali tidak seimbang dalam pelaksanaannya.⁴ Secara teori, hubungan Perburuhan Industrial Pancasila memiliki asas hukum yang mengatakan bahwa buruh dan majikan memiliki kedudukan yang sama. Namun, jika kita lihat keadaan sekarang kedudukan diantara keduanya tidaklah sama dimana pihak pekerja berada dipihak yang lemah, terlihat jelas dari kedudukan pengusaha sebagai pemilik modal sehingga mampu menciptakan berbagai kebijakan dan peraturan perusahaan.⁵

Kasus yang akan dibahas didalam penelitian ini adalah putusan Nomor 360/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Mdn, dimana perselisihan terjadi antara PT. Pancaran Subur dengan salah satu pekerja/buruhnya yaitu Syahbudi yang dianggap telah melakukan hal yang bertentangan dengan peraturan dan termasuk ke dalam kesalahan berat yaitu berupa tindakan pemalsuan tanda tangan dan pengelapan barang toko dengan kerugian perusahaan sebesar Rp.37.305.- (*tiga puluh tujuh ribu tiga ratus lima rupiah*). PT. Pancaran Subur sebagai pengusaha langsung mengambil tindakan untuk memutuskan hubungan kerja kepada Syahbudi pekerja/buruhnya tersebut tanpa adanya putusan yang menyatakan bahwa ia pekerja/buruh telah melakukan kesalahan berat, selain itu pengusaha yaitu PT. Pancaran Subur sama sekali tidak memberikan hak-hak normatif kepada Syahbudi selaku pekerja/buruh yang telah di PHK tersebut.

⁴ Suyanto, H., & Nugroho, A. A. (2017). Perlindungan Hukum terhadap Hak-hak Pekerja Outsourcing Berdasarkan Asas Keadilan. *Jurnal Yuridis*, 3(2), 61-74

⁵ Subijanto. "Peran Negara dalam Hubungan Tenaga Kerja di Indonesia." *Jurnal Pendidikan Dan Kebudayaan* 17.6 (2011): 705-718.

Syahbudi selaku pekerja/buruh tersebut merasa bahwa tindakan yang dilakukan PT. Pancaran Subur tidak memiliki kekuatan hukum yang tetap dan menganggap bahwa pemutusan hubungan kerja yang dilakukan PT. Pancara Subur Mas tersebut merupakan tindakan yang sewenang-wenang. Namun setelah itu, pekerja/buruh tersebut mencoba menempuh jalur *bipartit* dan *tripartit* namun tidak menghasilkan solusi diantara keduanya. Tidak hanya itu, Syahbudi selaku pekerja tersebut masih mencoba untuk menempuh jalan damai lainnya untuk melakukan mediasi dengan mengadakan perselisihan pemutusan hubungan kerja tersebut kepada Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Deli Serdang untuk melakukan mediasi. Namun, setelah dua kali sidang mediasi dilakukan tidak juga menemukan titik temunya sehingga Dinas Ketenagakerjaan mengeluarkan Surat Anjuran yang dengan intinya menjelaskan bahwa hendaklah pihak pengusaha yaitu PT. Pancaran Subur untuk melaporkan ke pihak berwajib apabila tindakan yang dilakukan pekerja benar termasuk kedalam kesalahan berat, agar pengusaha membayar upah selama proses hingga sampai adanya putusan yang inkrah. Setelah dikeluarkannya Surat Anjuran dari Dinas Ketenagakerjaan namun pihak pengusaha yaitu PT. Pancaran Subur dianggap tidak memiliki itikad baik sehingga Syahbudi mengajukan gugatannya ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) pada Pengadilan Negeri Medan dengan mengharapkan keadilan baginya.

Dalam hal ini sangat penting untuk mengetahui bagaimana seorang hakim dapat menentukan apakah tindakan yang dilakukan pengusaha sudah tepat dan bagaimana seorang hakim dapat menentukan hak apa saja yang dapat diterima oleh pekerja yang melakukan kesalahan berat tersebut, mengingat adanya pembatalan dari Mahkamah Konstitusi terhadap pasal 158 Undang-Undang

Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan ditegaskannya lagi dengan dikeluarkannya Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. SE.13/MEN/SJ-HKI/I/2005 mengenai pemutusan hubungan kerja karena kesalahan berat. Dalam penelitian ini penulis masih tetap menggunakan Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 dengan alasan bahwa putusan yang diteliti terjadi pada tahun 2017 sehingga Undang-Undang yang berlaku pada saat itu adalah Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 selain itu, penelitian ini juga mengkaitkan undang-undang tersebut dengan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 012/PUU-I/2003 tentang Hak Uji Materil Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terhadap Undang-undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945 tentang Hak Uji Materil Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terhadap Undang-undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945.

Berdasarkan latar belakang tersebut diatas maka penulis hendak meneliti lebih jauh mengenai hak pekerja dalam pemutusan hubungan kerja karena kesalahan berat dalam skripsi yang diberi judul **“TINJAUAN YURIDIS PEMENUHAN HAK-HAK PEKERJA YANG MENERIMA PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA AKIBAT KESALAHAN BERAT PASCA PUTUSAN MAHKAMAH KONSTITUSI NOMOR.012/PUU-I/2003”**.

B. Rumusan Masalah

Untuk mempermudah pemahaman materi dan agar tidak menyimpang dari pokok permasalahan yang akan dibahas dalam skripsi ini, maka dalam penelitian ini memiliki penyusunan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana proses pemutusan hubungan kerja akibat kesalahan berat pada putusan Nomor. 360/pdt-sus-PHI/2017/PN.Mdn. pasca putusan Mahkamah Konstitusi Nomor.012/PUU-I/2003 ?
2. Bagaimana pertimbangan hakim pada putusan Nomor 360/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Mdn dalam pemenuhan hak-hak kepada pekerja yang di PHK karena alasan kesalahan berat pasca putusan Mahkamah Konstitusi Nomor.012/PUU-I/2003 ?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui bagaimana proses pemutusan hubungan kerja akibat kesalahan berat pada putusan Nomor. 360/pdt-sus-PHI/2017/PN.Mdn. pasca putusan Mahkamah Konstitusi Nomor.012/PUU-I/2003.
2. Untuk mengetahui bagaimana pertimbangan hakim pada putusan Nomor 360/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Mdn pasca putusan Mahkamah Konstitusi Nomor.012/PUU-I/2003 dalam pemberian hak-hak kepada pekerja yang di PHK karena alasan kesalahan berat.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini, penulis berharap dapat memberikan manfaat bagi para pembaca, yaitu sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis menjelaskan bahwa hasil sebuah penelitian memberikan sumbangan pemikiran dan memperkaya konsep, teori-teori sesuai dengan bidang ilmu dalam suatu penelitian sehingga,⁶ hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan bacaan yang dapat menambah wawasan berdasarkan teori-teori yang ada dan rujukan khususnya mengenai perselisihan hubungan industrial, terutama mengenai pemutusan hubungan kerja karena kesalahan berat.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan dan pengetahuan yang berguna bagi pengusaha maupun pekerja mengenai perselisihan hubungan industrial, terutama mengenai pemutusan hubungan kerja karena kesalahan berat.

⁶ Suteki & Galang “ metodologi penelitian hukum (filsafat, teori dan praktik)” . depok , PT. Raja Grafindo Persada . hlm. 207.

E. Hipotesis

Hipotesis dapat di artikan sebagai sebuah penjelasan sementara terkait dugaan-dugaan atau sebuah perkiraan tentang hubungan antara dua atau lebih fenomena terukur/variabel untuk pembuktian secara empirik.⁷

Dalam sebuah penulisan ilmiah secara umum memerlukan hipotesis dimana hipotesis sendiri merupakan jawaban sementara terhadap sebuah rumusan masalah, jawaban yang diberikan belum berdasarkan kepada fakta yang di dapat dalam pengumpulan data namun, sebatas teori yang relevan Maka, hipotesis dalam penulisan ini adalah sebagai berikut :

1. Proses penyelesaian dalam lembaga bipartit dan tripartit dalam menyelesaikan sengketa PHK telah berupaya menyelesaikan perkara aquo secara musyawarah , namun gagal mencapai kesepakatan dikarenakan tergugat tetap pada pendiriannya, sehingga penggugat melimpahkan perkara aquo ke Dinas Tenaga kerja dan Transmigrasi Kabupaten Deli Serdang. Setelah dilakukan upaya penyelesaian atas perkara aquo melalui sidang Mediasi, akan tetapi juga gagal mencapai kesepakatan, sehingga Mediator melanjutkan perkara ini melalui PHI
2. Dalam pertimbangan hakim terhadap tenaga kerja yang di PHK akibat kesalahan berat dan tanpa ganti rugi dari perusahaan yaitu mengabulkan gugatan penggugat untuk sebagian dan menghukum tergugat untuk

⁷ *Ibid*, hlm.210.

membayar uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang pengobatan dan perumahan kepada penggugat.

3. Adapun yang menjadi kendala dalam proses hukum PHI adalah penyebab sulitnya mewujudkan keadilan dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial adalah Aturan hukum yang mengatur hubungan industrial masih ada unsur kelemahan, antara lain :

- 1) Kaidah atau norma hukum yang belum tuntas
- 2) Sifat Hakim PHI yang masih pasif.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Umum Tentang Ketenagakerjaan

1. Tenaga kerja

Manusia yang sudah mencapai batas usia kerja dan mau bekerja, merupakan manusia yang layak untuk bertanggung jawab atas keberlangsungan hidupnya dan melakukan pekerjaan tidak hanya mengutamakan kepentingan pribadinya namun juga memberikan sumbangsih dalam bermasyarakat. Di dalam Bab I Pasal 1 Ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa: “Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat”.

Pengertian tersebut belum jelas menunjukkan status hubungannya. Selanjutnya, dalam Pasal 1 angka 2 Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja dinyatakan bahwa: “Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melaksanakan pekerjaan, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan jasa tau barang untuk memenuhi kebutuhan masyarakat”. Menurut ketentuan Pasal 1 angka 6 Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh dan Pasal 1 angka 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, memberikan pengertian bahwa : “ Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain”. Dalam penggunaan istilah

tenaga kerja dan pekerja, memiliki arti bahwa tenaga kerja digunakan baik diluar maupun didalam hubungan kerja, sedangkan pekerja khusus di dalam hubungan kerja. Berarti setiap pekerja sudah pasti tenaga kerja, tetapi setiap tenaga kerja belum tentu pekerja.¹

D.R. Payaman Simanjuntak berpendapat bahwa tenaga kerja adalah penduduk atau yang sudah bekerja, yang sedang mencari pekerjaan, dan yang melaksanakan kegiatan lain seperti bersekolah dan mengurus rumah tangga, dengan arti lain ia membedakan antara tenaga kerja dan bukan tenaga kerja dibedakan oleh batasan umur.² Banyaknya istilah-istilah lain yang memiliki pengertian yang setara dengan pekerja/buruh sebagai berikut³ :

1. Kuli adalah orang yang bekerja pada orang lain sebagai pesuruh dan cenderung lebih besar porsi pekerjaan yang harus diselesaikan jika dibandingkan upah yang diterima dari majikannya.
2. Pembantu adalah orang yang bekerja pada orang lain dengan segala kelemahannya dan kesederhanannya dan cenderung sebagai pembantu rumah tangga. Walaupun sebenarnya penyebutan pembantu tersebut memiliki arti luas, dimulai dari pekerjaan yang sederhana hingga pekerjaan yang cukup bergengsi misalnya Pembantu Rektor, Pembantu Dekan, dan sebagainya.
3. Pekerja adalah tenaga kerja tenaga kerja yang bekerja di dalam hubungan kerja pada pengusaha dengan menerima upah.

¹ Abdul Khakim, " Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia" cet.ke-4 revisi, (Bandung, PT. Citra Bakti, 2014). hlm 2-3.

² Sendjun H Manululang, "Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia", (Jakarta: PT. Rineka Citra, 1998), hlm 3

³ Amran Basir, "Hukum Perburuhan dan Ketenagakerjaan Indonesia", (Medan, Fakultas Hukum Tjut Nyak Dien,2006) hlm.24-25.

4. Karyawan adalah orang yang bekerja pada perusahaan dan dikategorikan sebagai tenaga tetap.
5. Kerani adalah orang bekerja dengan pekerjaan yang halus dan ringan namun menuntut keseriusan.
6. Pegawai adalah orang yang bekerja pada kantor-kantor, baik instansi pemerintah maupun dalam badan usaha swasta.
7. Pramu bakti adalah orang yang bekerja mengerjakan pekerjaan yang kasar dan berat, seperti tukang sapu kantor.

2. Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja dalam bahasa Belanda disebut *Arbeidsoverenkoms*, istilah perjanjian kerja pun tentu sesuatu yang tidak asing lagi. Beberapa pengertian perjanjian kerja menurut perundang-undangan di Indonesia sebagai berikut : Pasal 1601 a KUHPerduta , “Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian di mana pihak kesatu (buruh), mengikatkan dirinya untuk dibawah perintah pihak yang lain, si majikan untuk suatu waktu tertentu melakukan pekerjaan dengan menerima upah”. Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 angka 14, “ perjanjian kerja adalah suatu perjanjian antara pekerja buruh dan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja hak dan kewajiban kedua bela pihak”.

Perbedaan di antara pengertian perjanjian kerja menurut KUHPerduta dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan berupa, dalam KUHPerduta mengandung makna bahwa hubungan yang terjalin diantara pekerja dan

pengusaha adalah hubungan bawahan dengan atasan, sedangkan di dalam Undang-Undang ketenagakerjaan memiliki makna bahwa hubungan antara pekerja dan pengusaha memiliki syarat-syarat kerja dan hak dan kewajiban untuk kedua pihak. Berdasarkan pengertian perjanjian kerja tersebut, terdapat beberapa unsur dari perjanjian kerja⁴ :

1. Adanya Unsur *Work*/pekerjaan : di dalam suatu perjanjian kerja harus ada pekerja yang diperjanjikan, pekerjaan yang dilakukan pekerja dengan sendiri dan hanya majikan yang dapat memberikan izin untuk menyuruh orang lain.
2. Adanya Unsur Perintah : pekerjaan yang diberikan oleh pengusaha terhadap pekerja adalah sesuatu yang harus ditaati oleh pekerja sesuai dengan isi perjanjiannya.
3. Adanya Upah : jika tidak ada unsur upah, maka suatu hubungan tersebut tidak termasuk hubungan kerja. Karena, tujuan utama seorang pekerja bekerja adalah untuk memperoleh upah.

Dua bentuk atas perjanjian kerja, dituangkan dalam Pasal 51 Ayat (1) dan Ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang mengatur bahwa :

- 1) Perjanjian kerja di buat secara tertulis atau lisan
- 2) Perjanjian yang disyaratkan secara tertulis dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Setiap perjanjian kerja mengandung asas kebebasan berkontrak, dimana setiap para pihak bebas untuk menentukan klausul apa saja yang akan dituangkan

⁴ Lalu Husni, "Hukum Ketenagakerjaan Indonesia", edisi revisi (Jakarta, PT. RajaGrafindo Persada,2007) hlm. 55-56.

dalam suatu perjanjian dan selama klausul tersebut tidak bertentangan dengan undang-undang.⁵

Menurut Kosidin, perjanjian kerja terbagi menjadi dua macam yaitu perjanjian kerja waktu tertentu dan perjanjian kerja waktu tidak tertentu⁶. Menurut Abdul Khakim, baik secara yuridis maupun empiris perjanjian kerja terbagi menjadi empat kelompok, yaitu berdasarkan bentuk perjanjian, jangka waktu perjanjian, status perjanjian dan pelaksanaan pekerjaan⁷. Sementara menurut Djumadi, mengelompokkan perjanjian kerja menjadi empat macam, yaitu perjanjian kerja tertentu, perjanjian kerja persaingan (*concurrentie beding*), perjanjian kerja di rumah, dan perjanjian kerja laut

3. Hubungan Kerja

Hubungan kerja pada dasarnya merupakan hubungan yang terjalin antara pekerja dan pengusaha setelah disepakatinya sebuah perjanjian kerja. Secara umum, hubungan kerja memiliki sifat bekerja dibawah pimpinan. Untuk menciptakan hubungan yang saling menguntungkan, menimbulkan suasana kekeluargaan, semangat gotong-royong, dan musyawarah untuk mufakat hendaknya setiap hubungan kerja didasari atas sila-sila pancasila.

Pasal 50 Undang-Undang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan

⁵ Situmorang, Ruben. "Tinjauan Yuridis Tentang Perjanjian Kerja Bersama Ditinjau Dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan." *Lex Privatum* 1.1 (2013).

⁶ Koko kosidin, Perjanjian Kerja Perburuhan dan Peraturan Perusahaan, (Bandung, CV Mandar Maju, 1999), hlm.25

⁷ Abdul Khakim, Op.Cit., hlm.52.

pekerja/buruh. Hubungan kerja yang dimaksud merupakan suatu perikatan kerja yang bersumber dari perjanjian. Imam Soepomo memberikan defenisi hubungan kerja yaitu hubungan antara buruh dan majikan yang terjadi setelah diadakannya perjanjian diantara para pihak, di mana buruh menyatakan sanggup untuk bekerja dengan menerima upah dan majikan menyatakan sanggup untuk memperkerjakan buruh dan membayar upah.⁸

Lima teori hubungan industrial yang terkait dengan serikat buruh : pertama, teori Kemakmuran yang mengarah kepada pemahaman bahwa apa yang baik bagi pekerja adalah baik bagi kepentingan bangsa. Upah tenaga kerja, perlindungan serikat pekerja, jaminan sosial dan kesehatan merupakan hal yang harus diperhatikan. Kedua, Teori *Labor Marketing* lebih mengarahkan kepada kondisi di tempat pekerja/buruh diperkerjakan yang di tentukan oleh kekuatan dan pengaruhnya. Manakala persediaan tenaga kerja lebih besar dari permintaan maka harga tenaga kerja akan lebih murah, begitu sebaliknya. Ketiga, Teori Produktivitas dimana produktivitas pekerja menentukan besar kecilnya upah pekerja/buruh. Keempat, Teori *Bargaining* dimana tingkat upah buruh di pengaruhi oleh kekuatan ekonomi. Kelima, Oposisi Loyal terhadap manajemen dimana manajemen dinggap berfungsi sebagai pengelola tenagakerja.⁹

⁸ Imam Soepomo, *loc.cit.*

⁹ Subijanto, *loc.cit*

4. Kewajiban Para Pihak

a. Kewajiban Buruh/Pekerja

Dalam KUHPerdara pasal 1603,1603a,1603b,dan 1603c yang pada intinya mengatur mengenai kewajiban buruh/pekerja sebagai berikut:¹⁰

1. Buruh/pekerja wajib melakukan pekerjaan, tugas utama bagi seorang pekerja adalah melakukan pekerjaan yang harus dilakukan sendiri, meski dapat digantikan atas seizin pengusaha. Pekerjaan yang dilakukan pekerja sifatnya pribadi dikarenakan berkaitan dengan keahlian dari masing-masing pekerja.
2. Buruh/pekerja wajib menaati aturan dan petunjuk majikan/pengusaha, aturan yang diberikan oleh pengusaha maka pekerja wajib menaatinya.
3. Kewajiban membayar ganti rugi dan denda, apabila pekerja melakukan kelalaian atau karena kesengajaan yang mengakibatkan kerugian perusahaan maka pekerja wajib membayar ganti rugi dan denda.

b. Kewajiban Pengusaha

1. Kewajiban membayar upah, kewajiban utama seorang pengusaha adalah membayar upah pekerjanya. Dalam pemberian upah terdapat campur tangan pemerintah guna menjaga keseimbangan upah yang diberikan kepada pekerja terhadap kebutuhan sehari-harinya yang pengaturannya terdapat dalam Peraturan Pemerintah No. 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah.

¹⁰ Lalu Husni, *Op. Cit.* Hlm. 62-64.

2. Kewajiban memberikan istirahat/cuti, dimana pengusaha diwajibkan untuk memberikan istirahat tahunan yang bertujuan untuk menghilangkan kejenuhan pekerja yang diatur didalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.¹¹
3. Kewajiban mengurus perawatan dan pengobatan, terdapat di dalam Pasal 1602x KUHPerduta dimana pengusaha wajib mengurus perawatan/pengobatan bagi pekerja yang bertempat tinggal dirumah majikan. Namun di dalam perkembangan hukum tidak hanya sebatas pekerja yang bertempat tinggal dirumah majikan melainkan perlindungan bagi tenaga kerja yang sakit,kecelakaan,kematian sebagaimana diatur dalam Undang-Undang No 3 Tahun 1972 tentang Jamsostek.
4. Kewajiban memberikan surat keterangan, kewajiban ini di dasarkan pada ketentuan Pasal 1602a KUHPerduta bahwa majikan/pengusaha wajib memberikan surat keterangan yang isinya berupa sifat pekerjaan yang dilakukan dan lamanya hubungan kerja.

B. Tinjauan Umum Tentang Pemutusan Hubungan Kerja

1. Pengertian Pemutusan Hubungan Kerja

Pengertian pemutusan hubungan kerja menurut Pasal 1 ayat 4 Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor Kep. 15A/Men/1994 bahwa: “ PHK ialah pengakhiran hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja berdasarkan izin

¹¹ Pasal 79 Ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan Nonmor 13 Tahun 2003 .

panitia Daerah atau Panitia Pusat.¹² Pemutusan hubungan kerja ada dalam istilah lain yang disebut juga dengan pengakhiran hubungan kerja antara tenaga kerja dengan pengusaha dapat terjadi karena putus demi hukum, perselisihan antar tenagakerja, meninggalnya tenagakerja atau hal lain.

Menurut Pasal 1 angka 25 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, “ Pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha”. Sedangkan pengertian yang terdapat di dalam Pasal 1 angka 4 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, “ Perselisihan pemutusan hubungan kerja adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak ”.¹³

Berdasarkan kedua pengertian mengenai pemutusan hubungan kerja ternyata pelaksanaan pemutusan hubungan kerja tidak hanya disebabkan karena prakarsa pengusaha, tetapi juga akibat dari pelanggaran yang dilakukan oleh pekerja/buruh.

¹² <https://jdih.kemnaker.go.id/katalog-331-Keputusan%20Menteri.html>

¹³ Purnomo, Sugeng Hadi. "Pekerja Tetap Menghadapi Pemutusan Hubungan Kerja." *Jurnal Hukum Bisnis Bonum Commune*. <https://doi.org/10.30996/jhbbc.v2i2.2493> (2019).

2. Penyebab Terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja

Ketentuan Undang-undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 terdapat beberapa alasan seorang pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerjanya, antara lain :

1. Berakhirnya hubungan kerja, hal ini terdapat di dalam pasal 154. Penyebab berakhirnya hubungan kerja disebabkan karena adanya perjanjian kerja waktu tertentu,pekerja mencapai usia pensiun,dan pekerja meninggal dunia.
2. Pekerja telah melakukan kesalahan berat, hal ini terdapat di dalam pasal 158. Kesalahan berat yang termasuk di dalam pasal ini berupa melakukan penipuan, pencurian, penggelapan barang atau uang milik perusahaan, memberikan keterangan palsu yang menyebabkan kerugian perusahaan, mabuk, memakan dan mengedahkan narkotika serta melakukan judi dan perbuatan asusila di lingkungan kerja, menyerang, menganiaya, mengancam, atau mengintimidasi teman sepekerjaan dan membujuk teman untuk melakukan kesalahan, dengan ceroboh atau sengaja merusak barang perusahaan yang mengakibatkan kerugian, membiarkan teman sekerja dalam keadaan bahaya ,serta membongkar rahasia perusahaan.
3. Pekerja di tahan pihak berwajib, hal ini terdapat di dalam pasal 160. Penahanan yang dilakukan pihak berwajib kepada pekerja karena diduga melakukan tindak pidana dan bukan merupakan pengaduan dari pengusaha. Pengusaha dapat melakukan pemutusan dengan jangka waktu 6 bulan apabila pengadilan memutuskan bahwa pekerja

tersebut dinyatakan bersalah dan, kembali diperkerjakan apabila pekerja tidak dinyatakan bersalah.

4. Pekerja melakukan pelanggaran, hal ini terdapat di dalam pasal 161. Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja apabila pekerja melakukan pelanggaran perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama dengan syarat pengusaha sudah memberikan surat peringatan pertama, kedua dan ketiga dengan masing-masing surat berlaku selama 6 bulan atau sesuai dengan perjanjian kerja atau peraturan perusahaan.
5. Pekerja mengundurkan diri, hal ini terdapat di dalam pasal 162. Pemutusan hubungan kerja yang terjadi akibat pekerja yang mengundurkan diri tanpa adanya paksaan dengan syarat, mengajukan permohonan pengunduran diri selambat-lambatnya 30 hari sebelum pengunduran diri, tidak terikat di dalam ikatan dinas dan, tetap melaksanakan kewajibannya sampai tanggal pengunduran dirinya.
6. Adanya perubahan status, penggabungan, peleburan, atau perubahan kepemilikan perusahaan, hal ini terdapat di dalam pasal 163. Pekerja yang tidak bersedia menerima perubahan status, adanya penggabungan, peleburan, serta perubahan kepemilikan perusahaan maka pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja.
7. Perusahaan yang mengalami kerugian, hal ini terdapat di dalam pasal 164. Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja apabila perusahaan terus-terusan mengalami kerugian selama dua tahun,

dalam keadaan memaksa (*force majeure*), serta perusahaan melakukan efisiensi.

8. Perusahaan pailit, hal ini terdapat di dalam pasal 165.

Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja karena perusahaan pailit.

9. Pekerja yang mangkir, hal ini terdapat di dalam pasal 168.

Apabila pekerja tidak masuk kerja selama 5 hari berturut-turut atau lebih tanpa adanya keterangan maka pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja dengan syarat pengusaha sudah melakukan panggilan pertama dan kedua secara patut dan tertulis.

Berdasarkan sebab-sebab yang dijelaskan sebelumnya menurut Mohd. Syaufii Syamsudin, berakhirnya hubungan kerja terbagi menjadi lima jenis, yakni:¹⁴

1. Berakhir demi hukum
 - 1) Berakhir karena perjanjian
 - 2) Diakhiri dalam masa percobaan
 - 3) Atas permintaan pekerja
 - 4) Pekerja meninggal dunia
 - 5) Karena usia pensiun
 - 6) Atas persetujuan kedua belah pihak
 - 7) Diputus oleh pengadilan
2. Keadaan yang melekat pada pribadi pekerja
 - 1) Sakit selama lebih dari satu tahun

¹⁴ Abdul Hakim, *Op.Cit.* hlm 178

- 2) Cacat total tetap
- 3) Karena terjadi perkawinan
3. Berkenaan dengan kelakuan pekerja
 - 1) Kesalahan berat
 - 2) Kesalahan di luar kesalahan berat
4. Berkenaan dengan tindakan pengusaha

Sesuai dengan Pasal 169 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

5. Berkenaan dengan jalannya perusahaan
 - 1) Perusahaan tutup
 - 2) Perubahan status perusahaan
 - 3) Perusahaan melakukan efisiensi
 - 4) Perusahaan pailit.

3. Prosedur Pemutusan Hubungan Kerja

Berdasarkan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 prosedur PHK terbagi menjadi tiga, sebagai berikut :

1. Prosedur PHK secara umum¹⁵
 - 1) Semua pihak baik pengusaha, pekerja, serikat pekerja maupun pemerintah harus berupaya menghindari terjadinya PHK (Pasal 151 Ayat 1).

¹⁵ *Ibid*, hlm.186

- 2) Jika tidak dapat dihindari maka diadakannya perundingan antara pengusaha, serikat pekerja atau pekerja (Pasal 151 Ayat 2).
- 3) Jika perundingan berhasil maka di buat persetujuan bersama.
- 4) Jika tidak berhasil, pengusaha mengajukan permohonan penetapan secara tertulis meliputi alasan-alasan disertai dasar-dasarnya kepada pengadilan hubungan industrial (Pasal 151 Ayat 3 dan Pasal 152 Ayat1).
- 5) Sebelum adanya penetapan/putusan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial maka kedua belah pihak diwajibkan untuk melaksanakan kewajibannya (Pasal 155 Ayat 2).
- 6) Pengusaha dapat melakukan skorsing kepada pekerja namun tetap melaksanakan kewajibannya berupa pembayaran upah terhadap pekerjaannya beserta hak-hak lainnya (Pasal 155 ayat 3).

Bagi perusahaan yang menghadapi kondisi seperti rasionalisasi, resesi ekonomi, dan lain-lain maka disarankan untuk melakukan upaya-upaya sebelum melaksanakan PHK masal sebagai berikut: ¹⁶

- 1) Mengurangi shift kerja apabila perusahaan menggunakan sistem kerja shift.
- 2) Membatasi atau meniadakan kerja lembur demi mengurangi biaya tenaga kerja.
- 3) Jika upaya di atas belum berhasil, maka dapat melakukan pengurangan jam kerja.

¹⁶ Yunus Shamad, "Hubungan Industrial di Indonesia", PT Bina Sumberdaya Manusia ,Jakarta 1995, hlm 241.

- 4) Meningkatkan usaha efisiensi dengan tindakan mempercepat pensiun bagi pekerja yang kurang produktif.
- 5) Melakukan tindakan untuk merumahkan pekerja secara bergilir.

Jika upaya diatas tidak dapat memperbaiki keadaan perusahaan, maka prosedur PHK yang dilakukan pengusaha sebagai berikut :

- 1) Melakukan perundingan dan menjelaskan kepada pekerja atau serikat pekerja mengenai keadaan perusahaan secara jelas dan alasan pengusaha untuk melakukan PHK.
- 2) Pengusaha bersama serikat pekerja bermusyawarah untuk menentukan jumlah pekerja yang akan di PHK.
- 3) Bermusyawarah antara pengusaha dan serikat pekerja mengenai persyaratan untuk melakukan PHK dengan dilandasi itikad baik.
- 4) Dilakukannya sosialisasi kepada pekerja mengenai persyaratan yang telah dirancang oleh pengusaha dan serikat pekerja untuk selanjutnya dijadikan dasar diterima atau tidaknya syarat-syarat tersebut oleh pekerja.
- 5) Jika sudah disetujui oleh pekerja, prioritas pelaksanaan PHK ditetapkan secara bertahap.
- 6) Disebutkannya besaran uang pesangon dan lain-lain pada saat penyelesaian PHK dalam persetujuan bersama.
- 7) Melakukan rekapitulasi sebagai dasar diajukannya permohonan izin ke P4P melalui Kandepnaker (Kadisnaker) setempat.

Berdasarkan Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor SE.907/Men/PHI-PPHI/X/2004 tanggal 28 Oktober 2004 menyatakan bahwa apabila sebuah perusahaan mengalami kesulitan yang berakibat dilakukannya pemutusan hubungan kerja, dimana pemutusan hubungan kerja tersebut merupakan upaya terakhir setelah melakukan upaya-upaya sebagai berikut:¹⁷

- 1) Mengurangi upah dan fasilitas pekerja tingkat atas, seperti manajer dan direktur.
- 2) Mengurangi shift
- 3) Membatasi atau menghapuskan kerja lembur.
- 4) Mengurangi jam kerja dan hari kerja.
- 5) Merumahkan pekerja secara bergilir.
- 6) Tidak memperpanjang kontrak bagi pekerja yang sudah habis masa kerjanya.
- 7) Memberikan pensiun bagi pekerja yang sudah memenuhi syarat.¹⁸

Pemilihan upaya-upaya diatas memerlukan musyawarah antara pengusaha dan serikat pekerja bagi pekerja yang termasuk kedalam serikat pekerja dan bagi pekerja yang tidak termasuk kedalam serikat pekerja maka kesepakatan didapat dengan cara bipartit.

2. Prosedur PHK oleh Pengusaha

- 1) PHK karena kesalahan ringan¹⁹
 - a) Pengusaha melakukan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga

¹⁷ https://jdih.kemnaker.go.id/data_puu/907_se_menteri.pdf

¹⁸ Abdul Khakim., *Op.Cit.*, hlm 188-189.

¹⁹ *Ibid.*

termasuk peringatan terakhir, dengan masing-masing surat peringatan berlaku selama enam bulan.

- b) Apabila setelah dikeluarkannya surat ketiga ternasuk yang terakhir pekerja tetap melakukan kesalahan maka pengusaha dapat secara langsung melakukan pemutusan hubungan kerjanya.
- c) Apabila pekerja menerima pemutusan hubungan kerja terhadap dirinya maka kedua belah pihak membuat perjanjian bersama sebagai dasar permohonan penetapan ke Pengadilan Hubungan Industrial. Apabila tidak di terima oleh pekerja maka salah satu pihak dapat menempuh mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial sesuai dengan Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

2) PHK karena kesalahan berat

Prosedur pemutusan hubungan kerja karena kesalahan berat yang dilakukan pekerja menurut Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan harus memenuhi syarat sebagai berikut :

- a) Pekerja/buruh tertangkap tangan
- b) Adanya pengakuan dari pekerja/buruh.
- c) Bukti lain berupa laporan kejadian yang dibuat oleh pihak berwenang di perusahaan serta sekurang-kurangnya dua orang saksi.

Setelah adanya putusan Mahkamah Konstitusi Perkara Nomor 012/PUU-I/2003 tanggal 28 Oktober 2004 atas Hak Uji Materil Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terhadap Undang-undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945, maka pengusaha tidak dapat melakukan tindakan PHK terhadap pekerja yang melakukan kesalahan berat apabila tidak ada putusan hakim pidana yang telah berkekuatan hukum tetap.

Surat Edaran Menteri dan Transmigrasi Nomor SE.13/MEN/SJ-HK/I/2005 menyatakan bahwa pengusaha dapat melakukan tindakan PHK apabila terdapat hal “ alasan mendesak ”, maka ditempuh prosedur pemutusan hubungan industrial sesuai dengan Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.²⁰

3. Prosedur PHK oleh Pekerja/Buruh

1) Prosedur PHK karena Permintaan Pengunduran diri²¹

Sesuai dengan Pasal 162 ayat 3 Undang-undangan Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 yakni :

- a) Diajukan secara tertulis kepada pengusaha selambat-lambatnya tiga puluh hari sebelum tanggal mulai pengunduran diri.
- b) Tidak terikat dalam ikatan dinas, dan
- c) Tetap menjalankan kewajiban sampai pada tanggal pengunduran diri.

²⁰ *Ibid.* hlm.190

²¹ *Ibid* hlm. 191

- 2) Prosedur PHK karena permohonan kepada pengadilan hubungan industrial.²²

Sesuai dengan Pasal 169 ayat 1 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 bahwa pekerja atau buruh dapat melakukan permohonan pemutusan kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Prosedurnya dimulai dengan melakukan upaya penyelesaian perundingan bipartit, konsiliasi, arbitrase, ataupun mediasi, kemudian apabila tidak ditemukannya titik penyelesaiannya maka dapat menempuh penyelesaian melalui pengadilan.²³

4. Penetapan Hak Pemutusan Hubungan Kerja

Istilah yang terkait mengenai hak PHK tercantum di dalam Pasal 1 Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor Kep.150/Men/2000, yaitu uang pesangon, uang penghargaan, dan ganti kerugian atau uang penggantian hak berdasarkan Pasal 156 Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003. Adanya formulasi terhadap hak-hak PHK menurut Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 sebagai berikut:²⁴

²² *Ibid.*

²³ *Ibid.*

²⁴ *Ibid.*, hlm 192

Tabel 2.4.

Hak PHK Berdasarkan Alasan PHK Menurut Undang-undang Nomor 13 Tahun
2003 ²⁵

NO.	Alasan PHK	Komposisi Hak PHK	keterangan
1	Pekerja/buruh melakukan kesalahan berat	PH *)	Pasal 158 ayat 1
2	Pekerja/buruh melakukan pelanggaran terhadap perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau ketentuan undang-undang	Psg + PMK + PH	Pasal 161 ayat 3
3	Ditahan pihak berwajib dan tidak dapat bekerja setelah enam bulan dan dinyatakan bersalah oleh pengadilan	PMK + PH	Pasal 160 ayat 7
4	Mengundurkan diri secara baik atas kemauan sendiri	PH *)	Pasal 162 ayat 1
5	Peubahan status, penggabungan, peleburan perusahaan, tetapi : a) Pekerja tidak bersedia melanjutkan b) Pengusaha tidak bersedia menerima pekerja di perusahaannya	Psg + PMK + PH 2 (Psg) + PMK + PH	Pasal 163 ayat 1 Pasal 163 ayat 2
6	Perusahaan tutup karena terus-menerus merugi selama dua tahun atau karena keadaan memaksa (<i>force majeure</i>)	Psg + PMK + PH	Pasal 164 ayat 1
7	Perusahaan tutup karena efisiensi	2 (Psg) + PMK + PH	Pasal 164 ayat 3

²⁵ Ibid.

8	Perusahaan pailit	Psg + PMK + PH	Pasal 165
9	Pekerja/buruh meninggal dunia	2 (Psg) + PMK + PH	Pasal 166
10	Pekerja/buruh memasuki usia pensiun: a) Adanya program pensiun dan premi ditanggung sepenuhnya oleh pengusaha. b) Tidak ada program pensiun	**) 2 (Psg) + PMK + PH	Pasal 167 ayat 1 Pasal 167 ayat 5
11	Pekerja/buruh makir 5hari atau lebih secara berurutan tanpa adanya keterangan	PH *)	Pasal 163 ayat 3
12	Pelanggaran yang dilakukan oleh pengusaha	2 (Psg) + PMK + PH	Pasal 169 ayat 2
13	Pekerja/buruh sakit berkepanjangan, cacat tetap akibat kecelakaan kerja, dan tidak dapat melakukan pekerjaan melebihi 12 bulan.	2 (Psg) + 2 (PMK) + PH	Pasal 172

Keterangan :

Psg : Uang Pesangon

PMK : Uang Penghargaan Masa Kerja

PH : Uang Penggantian Hak

*) : Ditambah uang pisah bagi pekerja yang fungsinya tidak secara langsung

mewakili kepentingan perusahaan, yang besarnya diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

**): Berhak jaminan atau manfaat pensiun, namun tidak berhak atas uang pesangon, penghargaan masa kerja, uang penggantian hak, dengan syarat :

1. Jika nilai jaminan atau manfaat pensiun lebih kecil dari $2(\text{Psg}) + \text{PMK} + \text{PH}$, maka selisihnya harus dibayar pengusaha (Pasal 167 ayat 2)
2. Jika premi pensiun dibayar oleh pengusaha dan pekerja, yang diperhitungkan dengan uang pesangon adalah premi yang dibayar oleh pengusaha (Pasal 167 ayat 3)

C. Tinjauan Umum Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

1. Pengertian Perselisihan Hubungan Industrial

Pengertian perselisihan hubungan industrial menurut Pasal 1 angka 22 Nomor 2 Tahun 2004 menyatakan :

“ Perselisihan hubungan industrial ialah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, dan perselisihan pemutusan hubungan kerja serta perselisihan antarserikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan”.

Dapat dikatakan bahwa perselisihan hubungan industrial merupakan sebuah pertentangan tidak hanya terjadi antara pengusaha dan pekerjanya yang timbul akibat adanya ketidak sesuaian pemahaman diantara keduanya baik

mengenai hak, kepentingan maupun pemutusan hubungan kerja namun juga terjadi akibat perselisihan antar serikat pekerja/buruh di dalam suatu perusahaan.

2. Jenis Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Faktor-faktor penyebab terjadinya perselisihan hubungan industrial menurut Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Perselisihan Hubungan Industrial sebagai berikut :

1. Perselisihan Hak (Pasal 1 angka 2)

Perselisihan yang terjadi akibat tidak terpenuhinya hak terkait perbedaan pelaksanaan maupun penafsiran yang terdapat di dalam perundang-undangan, perjanjian kerja dan perjanjian kerja bersama, maupun peraturan perusahaan.

2. Perselisihan Kepentingan (Pasal 1 angka 3)

Perselisihan yang terjadi akibat tidak adanya kesesuaian pendapat dalam hal pembuatan ataupun perubahan syarat-syarat kerja yang ditetapkan dalam sebuah perjanjian kerja dan perjanjian kerja bersama, atau peraturan perusahaan.

3. Perselisihan akibat Pemutusan Hubungan Kerja (Pasal 1 angka 4)

Perselisihan yang terjadi akibat tidak adanya persamaan pendapat mengenai tindakan pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak.

4. Perselisihan antar serikat pekerja/buruh dalam suatu perusahaan (Pasal 1 angka 5)

Perselisihan terjadi antara serikat pekerja/buruh atau serikat pekerja/buruh yang satu dengan serikat pekerja/buruh yang lainnya di dalam satu perusahaan dengan alasan tidak adanya kesesuaian pendapat keanggotaan, pelaksanaan hak, serta kewajiban keserikatpekerjaan diantara mereka.

3. Prosedur Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Abdul Khakim berpendapat bahwa penyelesaian perselisihan ditempuh melalui empat cara, yaitu melalui perundingan, menyerahkan kepada arbiter, menyerahkannya kepada mediator hubungan industrial, dan melalui pengadilan hubungan industrial.²⁶ Berdasarkan Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004, prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial terbagi ke dalam empat tahap, sebagai berikut :

1. Bipartit

Bipartit dianggap sebagai lembaga komunikasi dan konsultasi mengenai hal-hal yang berkaitan dengan hubungan industrial di satu perusahaan dimana anggotanya merupakan pengusaha dan pekerja yang sudah tercatat di instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan. Ruang lingkup penyelesaian perselisihan secara bipartit meliputi empat hal, perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan PHK, serta perselisihan antar serikat pekerja/buruh. Prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial diatur dalam Pasal 3 sampai Pasal 7 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

²⁶ *Ibid.*, hlm.147

2. Konsiliasi atau Arbitrase

a) Konsiliasi

Ruang lingkup penyelesaian perselisihan secara konsiliasi meliputi tiga hal, yaitu perselisihan kepentingan, perselisihan PHK, dan perselisihan antara serikat pekerja/buruh dalam satu perusahaan. Prosedur penyelesaian secara konsiliasi diatur dalam Pasal 17 sampai Pasal 25 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

b) Arbitrase

Ruang lingkup penyelesaian perselisihan secara arbitrase meliputi dua hal, yaitu perselisihan kepentingan dan perselisihan antara serikat pekerja/buruh dalam satu perusahaan. Prosedur penyelesaian secara arbitrase diatur dalam Pasal 29 sampai Pasal 54 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

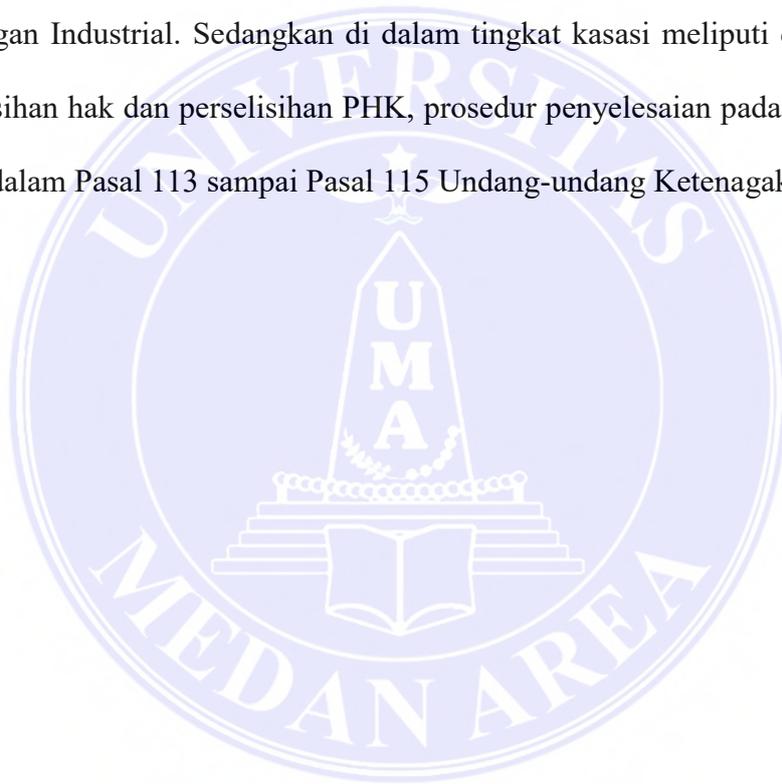
3. Mediasi

Ruang lingkup penyelesaian perselisihan secara mediasi meliputi empat hal, perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan PHK, dan perselisihan antara serikat pekerja/buruh. Prosedur penyelesaian secara mediasi diatur dalam Pasal 8 sampai Pasal 16 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

4. Pengadilan Hubungan Industrial

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial pada pengadilan hubungan industrial merupakan cara terakhir apabila tidak tercapainya penyelesaian secara

non litigasi berupa bipartit, konsiliasi ataupun arbitrase. Salah satu pihak dapat atau para pihak dapat mengajukan gugatan kepada pengadilan hubungan industrial. Ruang lingkup dalam pengadilan hubungan industrial tingkat pertama meliputi empat hal, yaitu perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan phk, dan perselisihan antar serikat pekerja/buruh dalam satu perusahaan, prosedur penyelesaian pada tingkat pertama diatur dalam Pasal 81 sampai Pasal 112 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Sedangkan di dalam tingkat kasasi meliputi dua hal, yakni perselisihan hak dan perselisihan PHK, prosedur penyelesaian pada tingkat kasasi diatur dalam Pasal 113 sampai Pasal 115 Undang-undang Ketenagakerjaan.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Waktu dan Tempat Penelitian

1. Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada bulan Desember 2020 sampai dengan bulan Maret 2021, adapun waktu penelitian sebagai berikut :

No.	KEGIATAN	WAKTU PENELITIAN 2020-2021											
		JANUARI			FEBRUARI			MARET			APRIL		
1.	Pengajuan judul	■	■	■									
2.	Seminar proposal				■	■	■						
3.	Penelitian							■	■	■			
4.	Penulisan dan bimbingan skripsi										■	■	■
5.	Seminar Hasil											■	■
6.	Meja Hijau												■

2. Tempat Penelitian

Penelitian dilakukan di Pengadilan Negeri Medan, karena Pengadilan Negeri Medan merupakan Pengadilan tempat diajukannya perkara yang menjadi objek penelitian penulis.

B. Metodologi Penelitian

1. Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif normatif yang artinya adalah suatu penelitian yang dilakukan bertujuan untuk meneliti penerapan ketentuan-ketentuan Undang-Undang dan perundang-undangan dalam kaitannya dengan aspek pertimbangan hakim dalam menentukan hak-hak pekerja yang di PHK karena kesalahan berat.¹

Metode deskriptif merupakan pengumpulan informasi aktual secara rinci, mengidentifikasi masalah atau memeriksa kondisi dan praktik-praktik yang berlaku, membuat perbandingan belajar dari pengalaman seseorang . metode deskriptif ini bukan hanya menjabarkan namun juga memadukan.²

2. Sifat Penelitian

Menurut Soerjono Soekanto, jika dilihat dari sudut tujuan penelitian, penelitian hukum dapat digolongkan menjadi dua jenis, yaitu penelitian

¹ Amiruddin dan Zainal Asikin, Pengantar Metode Penelitian Hukum, Jakarta: PT RajaGrafindoPersada, 2004, h. 25

² Suteki & Galang. *Loc.cit.* hlm 133

normatif dan penelitian empiris.³

Sifat penelitian yang digunakan dalam menyelesaikan skripsi ini adalah analisis berdasarkan hukum positif yang mengarah kepada penelitian hukum yang normatif, yaitu suatu penelitian yang hanya didasarkan pada peraturan tertulis. Penelitian hukum normatif atau kepustakaan tersebut mencakup penelitian asas-asas hukum, sistematika hukum, taraf sinkronisasi vertikal dan horizontal, dan perbandingan hukum maupun sejarah hukum.

3. Teknik Pengumpulan Data

1. Penelitian Kepustakaan

Riset kepustakaan atau sering juga disebut studi pustaka, ialah serangkaian kegiatan yang berkenaan dengan metode pengumpulan data pustaka, membaca dan mencatat serta mengolah bahan penelitian.⁴ Penelitian kepustakaan (*library research*) adalah melakukan penelitian dengan mengarah ke berbagai sumber-sumber bacaan seperti buku-buku, jurnal hukum, pendapat para ahli dan sarjana serta bahan-bahan kuliah lainnya terkait penelitian.

2. Penelitian Lapangan (field research)

Penelitian Lapangan (*field research*) adalah dengan melakukan penelitian ke Pengadilan Negeri Medan guna mengambil berkas kasus yang berhubungan dengan penelitian.

³Soerjono Soekanto, Pengantar Penelitian Hukum, (Jakarta:Universitas Indonesia,2014), hal. 1-2

⁴ Mestika Zed, Metode Penelitian Kepustakaan, Yayasan Obor Indonesia, Jakarta, 2008, hlm. 3

4. Analisis Data

Dalam melakukan analisis pada sebuah penelitian memerlukan adanya suatu pengumpulan, pengolahan dan analisis data. Data bisa berwujud suatu keadaan, gambaran, suara, huruf, angka, bahasa, ataupun simbol-simbol yang dapat digunakan sebagai bahan untuk melihat lingkungan, objek, kejadian ataupun konsep. Data-data tersebut terbagi menjadi dua jenis yaitu, data kualitatif data yang tidak berbentuk angka yang dapat diperoleh dari rekaman, pengamatan, wawancara, atau bahan tertulis (undang-undang, dokumen, buku-buku, dan sebagainya). Data kuantitatif data yang berbentuk angka yang diperoleh dari hasil penjumlahan atau pengukuran suatu variabel.⁵

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode kualitatif. Dikarenakan metode kualitatif merupakan prosedur penelitian yang berdasarkan dari sebuah rekaman, pengamatan, wawancara, atau bahan tertulis (undang-undang, dokumen, buku-buku, dan sebagainya).

⁵ Suteki & Galang. *Loc.cit.* hlm. 212-213.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

1. Proses pemutusan hubungan kerja akibat kesalahan berat yang diatur dalam perundang-undangan Nomor 13 Tahun 2003 dan Nomor 2 Tahun 2004 dimana semula memperbolehkan pengusaha secara langsung memutuskan hubungan kerja namun, kini telah di anulir oleh Putusan Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia Nomor 12/PUU-I/2003 dan Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor SE.13/MEN/SJ-HKI/I/2005 yang pada intinya mengatur bahwa seorang pengusaha tidak dapat melakukan pemutusan hubungan kerja akibat kesalahan berat sebelum adanya putusan pengadilan yang berkekuatan hukum tetap. Namun, pada praktiknya proses pemutusan hubungan kerja akibat kesalahan berat masih dapat dilakukan seperti pada Putusan Nomor:360/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Mdn dimana proses pemutusan hubungan kerja akibat kesalahan berat yang tidak memiliki putusan berkekuatan hukum, tetap dapat dilakukan berdasarkan Surat Edaran Menteri Nomor 3 Tahun 2015 tentang Pemberlakuan Rumusan Hasil Rapat Pleno Kamar Mahkamah Agung Tahun 2015 Sebagai Pedoman Pelaksana Tugas Bagi Pengadilan menyatakan pada bagian (B) Kamar Hukum Perdata Khusus huruf (e) dalam hal terjadi PHK terhadap buruh yang melakukan kesalahan berat ex Pasal 158 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Pasca Putusan Mahkamah

Konstitusi Nomor 012/PUU-I/2003, tanggal 28 Oktober 2004), sehingga PHK tetap dapat dilaksanakan tanpa harus menunggu putusan pidana yang berkekuatan hukum tetap dimana perhitungan pemutusan hubungan kerja yang di tetapkan terhitung sejak dibacakannya putusan. Namun, dalam putusan Nomor: 360/Pdt.sus-PHI/2017/Pn.Mdn perhitungan pemutusan hubungan kerja yang ditetapkan oleh hakim terhitung sejak pengusaha menyatakan pemutusan hubungan kerjanya yaitu pada bulan Agustus 2017, dimana berdasarkan wawancara bersama salah satu Hakim di Pengadilan Negeri Medan menyatakan bahwa pemutusan hubungan kerja idealnya terhitung sejak di bacakannya putusan, selain itu dalam Pasal 155 Ayat 3 Undang-Undang Ketenagakerjaan tidak membernarkan pemutusan hubungan kerja tanpa adanya penetapan, sehingga seharusnya perhitungan pemutusan hubungan kerja pada Putusan Nomor.360/Pdt.sus-PHI/2017/PN.Mdn ditetapkan sejak dibacakannya putusan pada tanggal 1 Maret 2018.

2. Pemenuhan hak-hak pekerja yang diputus akibat kesalahan berat berdasarkan Pasal 158 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan hanya berhak menerima uang penggantian hak . Pasca Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 12/PUU-I/2003 terkait pembatalan Pasal 158 mengenai pesangon bagi pekerja yang terbukti melakukan kesalahan berat terkait pemenuhan hak-haknya sampai saat ini masih menjadi perdebatan namun, jika dilihat putusan-putusan Pengadilan Hubungan Industrial pasca dikeluarkannya Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 12/PUU-I/2003, pekerja yang diPHK akibat kesalahan berat tetap

berhak mendapatkan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak maupun upah proses. Dalam putusan Nomor : 360/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Mdn berdasarkan pertimbangan hakim maka pengusaha wajib membayarkan hak-hak pekerja berupa uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak yang besarnya disesuaikan berdasarkan ketentuan Pasal 156 ayat (2) ayat (3) dan ayat (4) Undang- Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Namun, di dalam putusan terdapat kekeliruan hukum dimana terhadap perhitungan pemutusan hubungan kerjanya, Pasal 155 Ayat 3 Undang-Undang Ketenagakerjaan tidak membolehkan pemutusan hubungan kerja tanpa adanya penetapan, sehingga seharusnya perhitungan pemutusan hubungan kerja pada Putusan Nomor.360/Pdt.sus-PHI/2017/PN.Mdn ditetapkan sejak dibacakannya putusan pada tanggal 1 Maret 2018 yang jelas mempengaruhi hak-hak yang layak diterima oleh pekerja dimana, pekerja seharusnya berhak untuk menerima upah proses.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah di buat atas rumusan masalah dalam penelitian ini, selanjutnya penulis akan mengajukan beberapa usulan atau saran. Berikut saran yang akan diberikan antara lain sebagai berikut :

1. Dalam proses pemutusan hubungan kerja akibat kesalahan berat pasca keluarnya Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor.012/PUU-I/2003 Tentang Atas Hak Uji Materil Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tanggal 28

Oktober 2004, hendakla pihak pemeritahan bersama DPR segera menindak lanjuti terkait pasal-pasal yang sudah tidak memiliki kekuatan hukum yang mengikat lagi. Terkhususnya pemutusan hubungan kerja terkait kesalahan berat Pasal 158 yang berguna mengatasi tidak efektifnya hukum yang mengatur pemutusan hubungan kerja terkait kesalahan berat. Pengawasan dari pihak pemerintahan hendaknya lebih dipertegas guna meningkatkan kepatuhan pengusaha, maupun penegak hukum terhadap norma yang terdapat di dalam putusan Mahkamah Konstitusi tersebut. Sehingga dalam proses pemutusan hubngan kerja akibat kesalahan berat baik pengusaha maupun penegak hukumnya benar-benar memberikan putusan yang adil bagi pihak pengusaha maupun pihak pekerjanya.

2. Pemenuhan hak-hak pekerja yang di putus akibat kesalahan berat dalam Pasal 158 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 pasca Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor.012/PUU-I/2003 Tentang Atas Hak Uji Materil Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 karena tidak diaturnya secara konkrit oleh pemerintah bersama DPR tentu berpengaruh dan menimbulkan kerancuan terhadap hak-hak pekerja yang diputus hubungan kerjanya akibat kesalahan berat. Dimana semula hak yang dapat diterima oleh pekerja yang melakukan kesalahan berat berupa uang penggantian hak, maka seharusnya diatur secara konkrit agar adanya kepastian hukum terhadap hak-hak apa saja yang layak dan memberikan keadilan bagi pekerja yang diputus hubungan kerjanya akibat kesalahan berat . Selain itu hakim dalam menetapkan putusan terhadap hak-hak apa saja yang layak diterima oleh pekerja yang melakukan kesalahan

berat lebih memperhatikan lagi peraturan perundang-undangan yang lain yang bersangkutan agar kiranya hal tersebut memberikan keadilan bagi para pihak.



DAFTAR PUSTAKA

A. BUKU

- Amiruddin dan A.Zainal (2004), Pengantar Metode Penelitian Hukum, Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Basir, A. (2015). Hukum Perburuhan dan Ketenagakerjaan Indonesia. Medan: Universitas Tjut Nyak Dien.
- Husni, L. (2007). Hukum Ketenagakerjaan Indonesia edisi revisi. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Khakim, A. (2014). Dasar-dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia cet. ke-4 Revisi. Bandung: PT. Citra Bakti.
- Kosidin, K. (1999). Perjanjian Kerja Perjanjian Perburuhan dan Perturan Perusahaan. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Manululang, S. H. (1998). Pokok-pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia. Jakarta: PT. Rineka Citra.
- Mestika Zed. (2008). Metode Penelitian Kepustakaan, Jakarta., Yayasan Obor Indonesia.
- Shamad, Y. (1995). Hubungan Industrial di Indonesia. Jakarta: PT. Bina Sumberdaya Manusia.
- Soepomo, I. (1999). Pengantar Hukum Perburuhan cet.XII. Jakarta: Djambatan.

Soerkanto, S. (2014). Pengantar Penelitian Hukum, Jakarta : Universitas Indonesia

Sugiyono (2009), Metode Penelitian Pendidikan, Pendekatan Kuantitatif,kualitatif. Bandung. Alfabeta.

Suteki, Galang (2018).“ metodologi penelitian hukum (fisafat, teori dan praktik)” . depok : PT. Raja Grafindo Persada

Ugo, Pujiyo. (2012). Hukum Acara Penyelesaian Hubungan Industrial Jakarta: Sinar Grafika,

B. JURNAL

Arman, A. Z. (2020). Tinjauan Tentang Pencantuman Kesalahan Berat Dalam Perjanjian Kerja Bersama Yang Di Sahkan Oleh Disnaker Kabupaten Kutai Kartanegara Berdasarkan Dengan Putusan Mahkamah Koonstitusi Nomor : 012/PUU-I/2003. *Journal of Law* (Jurnal Ilmu Hukum), 1(1), 147-162.

Cahyadi, I. A. (2014). Kedudukan surat Edaran Mahkamah Agung (SEMA) dalam Hukum Positif di Indonesia. *Kumpulan Jurnal Mahasiswa Fakultas Hukum*, 1(2).

Dadan Herdiana, “Pemutusan Hubungan Kerja Karena Kesalahan Berat Ditinjau dari Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial “, jurnal Vol.5 Nomor 1 Juli 2018. Hlm.396.

Fajar dkk, “Kedudukan Kontrak Sewa Rahim dalam Hukum Positif Indonesia”. *Private Law*. ed. 1. Maret-Juni, 2013

- Gabriella, L., & Atalim, S. (2019). Analisis Pemutusan Hubungan Kerja Dengan Alasan Disharmonis (Studi Kasus Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Nomor 121/PDT. SUS-PHI/2018/PN. BDG *Juncto* Putusan Mahkamah Agung Nomor 1942 K/PDT. SUS-PHI/2018). *Jurnal Hukum Adigama*, 2(2), 1-26.
- Herdiana, D. (2018). Pemutusan Hubungan Kerja Karena Kesalahan Berat ditinjau dari Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. *Jurnal Vol.5 No.1* .
- Kamila Anita , Bangun Guna Serah (*Build Operate and Transfer/BOT*) Membangun Tanpa Harus Memiliki Tanah: Perspektif Hukum Agraria, Hukum Perjanjian, dan Hukum Publik, (Bandung: Keni Media, 2013)
- Manik, R. G. (2016). Pemutusan Hubungan Kerja Atas Kesalahan Berat setelah Pasal 158 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Dicabut Oleh Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 012/PUU-I/2003 tentang Hak Uji Materil Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terhadap Undang-undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945. *Melayunesia Law*, 1(1), 65-80.
- Maringan, N. (2015). Tinjauan Yuridis Pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara Sepihak Oleh Perusahaan Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (*Doctoral dissertation, Tadulako University*).
- Pornomo, S. H. (2011). pekerja Tetap Menghadapi Pemutusan Hubungan Kerja. *Jurnal Hukum Bisnis Bonum Commune Vol.12 No.6* .
- Putra, C. V. A. (2017). Urgensi Klausula Definisi Dalam Perjanjian Kerja. *Kertha Patrika*, 39(01), 61-77.
- Sari, I. (2020). Penetapan Hak-Hak Pekerja Setelah Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. *Jurnal Mitra Manajemen* 6(2).

- Simanjuntak R, 2011, Hukum Kontrak Teknik Perancangan Kontrak Bisnis, Kontan *Publishing*, Jakarta,
- Situmorang, R. L. (2013). Tinjauan Yuridis tentang Perjanjian Kerja Bersama ditinjau dari Undang-undang Nomor 3 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. *Jurnal Lex Privatum* Vol.1 No.1 .
- Sonhaji, S. (2019). Analisis Yuridis Pemutusan Hubungan Kerja Akibat Kesalahan Berat Pekerja. *Administrative Law & Governance Journal*, 2(1).
- Subijanto. (2011). Peran Negara dalam Hubungan Tenaga Kerja di Indonesia. *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan* Vol.17 No.6 .
- Suprayogi, A. (2016). Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja Karena Kesalahan Berat Pasca Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 012/PUU-I/2004. *Lex Journalica*, 13(2).
- Suwantari, I. G. A. D., & Astariyani, N. L. G. (2019). Perlindungan Hukum Terhadap Para Pekerja Yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja Karena Dampak Digitalisasi. *Kertha Semaya: Journal Ilmu Hukum*, 6(7), 1-15.
- Syamsuddin, S. (2015). Pentingnya Membangun Kepercayaan (Trust) dalam Meningkatkan Kinerja (Job Performance) Pegawai Tata USAha Sekolah. *Al-TA'DIB: Jurnal Kajian Ilmu Kependidikan*, 8(2), 18-34.
- Yulianto T. (2011). Perlindungan Hukum terhadap Hak Pekerja/buruh yang Mengundurkan Diri Atas Kemauan Sendiri. *Diponegoro University*.

C. PERUNDANG-UNDANGAN

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata

Keputusan Meeri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor kep.15A/MEN/1994.

Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor
kep/150/MEN/2000

Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah.

Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 012/PUU-I/2003 Tentang Atas Hak Uji
Materil Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003.

Surat Edaran Menteri dan Transmigrasi Nomor SE.13/MEN/SJ-HK/I/2005
tentang Putusan Mahkamah Konstitusi Atas Hak Uji Materil Undang-
Undang Nomor 13 Tahun 2003

Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor
SE.907/Men/PHI-PPHI/X/2004 tentang Pencegahan Pemutusan Hubungan
Kerja Massal

Surat Edaran Menteri Nomor 3 Tahun 2015 tentang Pemberlakuan Rumusan
Hasil Rapat Pleno Kamar Mahkamah Agung Tahun 2015 Sebagai
Pedoman Pelaksana Tugas Bagi Pengadilan

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1985 Tentang Mahkamah Agung

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

Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja atau Serikat Buruh.

D. WEBSITE

<https://jdih.kemnaker.go.id/katalog-331-Keputusan%20Menteri.html>

https://jdih.kemnaker.go.id/data_puu/907_se_menteri.pdf

<https://disdukcapil.pontianakkota.go.id/pemenuhan-hak--hak-normatif--sebagai-upaya-perlindungan-dan-peningkatan-kesejahteraan-pekerja-ditulis-oleh-affan#:~:text=Hak%20normatif%20pekerja%20adalah%20hak,bersifat%20mengikat%20pekerja%20dan%20pengusaha>

HASIL WAWANCARA HAKIM

1. Menurut Bapak/Ibu apakah seorang karyawan yang melakukan kesalahan berat dapat di PHK oleh perusahaan tanpa adanya putusan pengadilan yang bekekuatan hukum tetap ?

Jawaban : Pemutusan perkara perselisihan hubungan industrial yang dilakukan seorang hakim terkait pemutusan hubungan kerja akibat kesalahan berat yang dilakukan oleh pengusaha tanpa adanya putusan pengadilan yang berkekuatan hukum yang tetap, tetap dapat dilaksanakan. Hakim berpendapat bahwa walau pasal 158 dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan sudah di anulir oleh Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 012/PUU-I/2003 namun jika kesalahan berat yang dilakukan pekerja sudah di atur dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB) atau Peraturan Perusahaan maka pengusaha dapat memutuskan hubungan kerjanya tanpa adanya putusan pengadilan yang inkraht

2. Menurut Bapak/Ibu bagaimana tindakan kesalahan berat yang dilakukan oleh pekerja yang belum memiliki putusan pengadilan yang inkraht dapat dialihkan atau di anggap melanggar peraturan perusahaan ?

Jawaban : Kesalahan berat yang dilakukan oleh seorang pekerja yang belum memiliki kekuatan hukum yang inkraht dalam putusan Pengadilan Hubungan Industrial dapat di alihkan atau dianggap melanggar peraturan perusahaan walau belum di atur dalam peraturan perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama (PKB), hal ini di dasarkan pada prinsip-prinsip dalam mengadili sebuah

perkara dimana pengadilan tidak boleh menolak untuk memeriksa, mengadili, dan memutus suatu perkara yang diajukan dengan dalih bahwa hukum tidak ada atau kurang jelas, melainkan wajib untuk memeriksa. dan mengadilinya. Mengenai kesalahan berat itu sendiri Hakim menyatakan bahwa setiap perusahaan memiliki klasifikasi kesalahan beratnya masing-masing. Tidak semua klasifikasi kesalahan berat yang di atur oleh perusahaan tercantum dalam Kitab Undang-Undang Hukum Pidana (KUHP), hakim mengupamakan perusahaan minyak yang melarang keras merokok kepada pekerjanya, dalam Kitab Undang-Undang Hukum Pidana (KUHP) merokok bukan merupakan sebuah tindakan yang dapat di pidana, namun bagi perusahaan minyak merokok merupakan sebuah tindakan yang tergolong dalam kesalahan berat karena akibat yang di timbulkan apabila seorang pekerja merokok di lokasi perusahaan dapat memicu terjadinya kebakaran pada perusahaan.

3. Menurut Bapak/ibu bagaimana perhitungan PHK , apakah terhitung pada saat pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh pengusaha atau pada saat putusan dari LPPHI atau PHI ?

Jawaban : Perhitungan pemutusan hubungan kerja dalam hal ini hakim menyatakan bahwa idealnya perhitungan pemutusan hubungan kerja itu dihitung saat adanya penetapan dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (LPPHI) atau setelah dibacakannya putusan dari Pengadilan Hubungan Industrial.

4. Berdasarkan putusan Mahkamah Konstitusi 012/PUU-I/2003Nbagaimana pemenuhan hak-hak pekerja yang di PHK akibat kesalahan berat ?

Jawaban : Pemenuhan hak-hak pekerja yang melakukan kesalahan berat dimana Pasal 158 sudah di anulir oleh Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 012/PUU-I/2003 maka dalam mengambil putusan hakim juga berpedoman kepada Pasal 100 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 , mempertimbangkan berdasarkan hukum yang ada, perjanjian dan keadilan.





PUTUSAN

Nomor : 360/Pdt.Sus-PHI/2017/PN Mdn

"DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA"

Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan yang memeriksa dan mengadili perkara perselisihan hubungan industrial dalam tingkat pertama telah menjatuhkan putusan sebagai berikut dalam perkara antara:

SYAHBUDI, Laki-laki, Warga Negara Indonesia, Pekerjaan Buruh, Tempat Lahir Medan Tanggal 08 Maret 1980, beralamat di Jalan Besar Tembung Gg. Pande Besi, Desa Tembung, Kec. Percut Sei Tuan, Kabupaten Deli Serdang, Provinsi Sumatera Utara; Dalam perkara ini hadir sendiri tanpa diwakili oleh Kuasa, untuk selanjutnya disebut sebagai PENGUGAT;

MELAWAN

PT. .PANCARAN SUBUR MAKMUR (PSM)., beralamat Jalan Helvetia by pass No.38 Dsn IV Helvetia, Kab. Deli Serdang, Provinsi Sumatera Utara, dalam hal ini diwakili oleh Anastasia Adrian, SE yang diberikan Kuasa oleh Direktur PT. PSM, Ali Hasan berdasarkan surat kuasa khusus tertanggal 29 Januari 2018, selanjutnya disebut sebagai TERGUGAT:

Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan tersebut, Setelah membaca surat-surat dalam perkara ini; Setelah mendengar keterangan dari Penggugat dan Tergugat; Setelah memeriksa bukti-bukti dari kedua belah pihak yang diajukan di persidangan; Setelah mendengar keterangan saksi yang diajukan oleh Penggugat di persidangan;

TENTANG DUDUKNYA PERKARA

Menimbang, bahwa Penggugat dengan surat gugatannya tertanggal 23 November 2017, yang telah didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan pada tanggal 23 November 2017 dengan nomor registrasi: 360/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Mdn., telah mengajukan hal-hal sebagai berikut:

Halaman 1
Putusan PHI Nomor :360/Pdt.Sus-PHI/2017/PN. Mdn



1. Bahwa PENGGUGAT telah bekerja pada TERGUGAT sejak tanggal 11 Januari 2010, dengan Nomor Induk Karyawan : S10 - 108, jabatan terakhir sebagai Helper dengan upah terakhir sebesar Rp. 2.750.000.- (dua juta tujuh ratus lima puluh ribu rupiah) /bulan;
2. Bahwa selama bekerja pada TERGUGAT sejak tanggal 11 Januari 2010, PENGGUGAT selalu menjalankan tugas dan kewajibannya dengan baik dan tidak pernah melakukan suatu kesalahan yang merugikan TERGUGAT;
3. Bahwa pada tanggal 19 Agustus 2017, TERGUGAT melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) sepihak kepada PENGGUGAT dengan alasan PENGGUGAT telah melakukan kesalahan berat berupa pemalsuan tanda tangan Toko Anto dan pengelapan barang retur Toko Anto berupa susu dancow instant 27 gr sebanyak 10 saset dan susu dancow coklat 40 gr sebanyak 3 saset yang total berharga Rp. 37.305.- (tiga puluh tujuh ribu tiga ratus lima puluh rupiah) yang disampaikan pihak TERGUGAT secara lisan kepada PENGGUGAT;
4. Bahwa pada tanggal 22 Agustus 2017, PENGGUGAT kembali masuk bekerja karena merasa PHK yang disampaikan pihak TERGUGAT tidak berkekuatan hukum tetap dan merupakan tindakan sepihak dan sewenang-wenang, tanpa mendapat penetapan dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;
5. Bahwa, pada tanggal 22 Agustus 2017 sekitar pukul 08.00 WIB tersebut PENGGUGAT masih berada dalam lingkungan TERGUGAT, PENGGUGAT disuruh keluar dari lingkungan pekerjaan TERGUGAT yang dilakukan melalui Danru Sekuriti TERGUGAT bernama Holmen Nainggolan;
6. Bahwa tindakan TERGUGAT melalui Danru Sekuriti bernama Holmen Nainggolan yang melarang PENGGUGAT untuk melakukan pekerjaan sebagaimana biasanya merupakan tindakan sewenang-wenang;
7. Bahwa kemudian PENGGUGAT melaporkan kejadian tersebut diatas ke LBH Nahdlatul Ulama Sumatera Utara mencoba untuk menyelesaikan perselisihan dengan musyawarah dan mufakat, dengan melayangkan surat yang ditujukan kepada TERGUGAT untuk berkenan dapat melakukan Perundingan Bipartit dalam menyelesaikan perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja antara PENGGUGAT dengan TERGUGAT;

Halaman 2 Putusan PHI Nomor : 360/Pdt.Sus-PHI/2017/PN-Mdn



8. Bahwa karena hasil perundingan Bipartit pertama dan kedua antara PENGGUGAT dan TERGUGAT tidak menghasilkan solusi dan kesepakatan (bipartit berjalan buntu), maka PENGGUGAT melalui LBH Nahdlatul Ulama Sumatera Utara, mengadukan perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja kepada mediator yaitu Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Deli Serdang untuk diperantarai dengan surat pengaduan No : 040/LBH-NU/IX/2017 perihal Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja tanggal 25 September 2017;
9. Bahwa atas dasar pengaduan yang dibuat PENGGUGAT melalui LBH Nahdlatul Ulama Sumatera Utara, Pegawai Mediator pada Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Deli Serdang memanggil para pihak antara PENGGUGAT dan TERGUGAT untuk dilakukan Mediasi;
10. Bahwa setelah dua kali sidang Mediasi di Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Deli Serdang di Lubuk pakam, tidak juga ada titik temu antara PENGGUGAT dan TERGUGAT sehingga perundingan yang dimediasi oleh Pegawai Mediator berjalan buntu ;
11. Bahwa kemudian karena tidak adanya titik temu antara PENGGUGAT dan TERGUGAT, maka akhirnya Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Deli Serdang mengeluarkan surat Anjuran dengan nomor : 560/3424/DK-2/DS/2017 tertanggal 09 Nopember 2017, yang mana anjuran Pegawai Mediator pada Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Deli Serdang sebagai berikut :
 1. Agar pihak perusahaan melaporkan ke pihak berwajib apabila ada tindakan yang telah dilakukan oleh pihak pekerja yang melanggar Pasal 158 Undang-undang No. 13 tahun 2003, kemudian membayar hak – hak pekerja sesuai dengan ketentuan dan terhadap pihak pekerja apabila tidak menerima pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh pihak perusahaan dapat mengajukan gugatan ke pengadilan hubungan industrial.
 2. Agar pengusaha membayar upah selama proses hingga ada Putusan yang inkrah dari PPHI.
 3. Agar pengusaha dan pekerja menjawab anjuran, menerima atau menolak anjuran selambat – lambatnya 10 (sepuluh) hari setelah menerima surat anjuran ini.
 4. Dalam hal anjuran ini ditolak oleh para pihak, maka para pihak atau salah satu pihak dapat melanjutkan perselisihan tersebut ke Pengadilan Hubungan Industrial di Pengadilan Negeri Medan.

Halaman 3 Putusan PHI Nomor : 360/Pdt.Sus-PHI/2017/PN-Mdn



12. Bahwa PENGGUGAT menerima dengan anjuran tersebut, karena sesuai dengan (Pasal 156 ayat (1), (2), (3), dan (4) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan) yang mana dalam anjuran tersebut dimasukan hak-hak normatif PENGGUGAT seperti uang pesangon dua kali, uang penghargaan masa kerja, uang pengganti hak dan upah selama proses, dengan perincian :

- Uang pesangon : $8 \times \text{Rp. } 2.750.000,- \times 2 = \text{Rp. } 44.000.000,-$
 - Uang penghargaan masa kerja : $3 \text{ bulan} \times \text{Rp. } 2.750.000,-$
= Rp. 8.250.000,- +
Rp. 52.250.000,-
 - Uang pengganti hak pengobatan dan perumahan :
 $15\% \times \text{Rp. } 52.250.000,- = \text{Rp. } 7.837.500,-$
 - Upah proses menuju PHK : $4 \text{ bulan} \times \text{Rp. } 2.750.000,-$
= Rp. 11.000.000,-
- Jumlah = Rp. 71.087.500,-

Terbilang (*Tujuh puluh satu juta delapan puluh tujuh ribu lima ratus rupiah*);-----

13. Bahwa hingga PENGGUGAT mengajukan gugatannya ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) pada Pengadilan Negeri Medan, TERGUGAT tidak beritikad baik untuk menyelesaikan sebagaimana anjuran yang telah dikeluarkan Mediator;

I. TENTANG HUKUMNYA

1. Bahwa Pemutusan Hubungan Kerja yang disampaikan pihak TERGUGAT kepada PENGGUGAT tidak berkekuatan hukum tetap dan merupakan tindakan sepihak dan sewenang-wenang, tanpa mendapat penetapan dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, dan tidak sesuai dengan Pasal 151 ayat (3) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan "*Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) benar-benar tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat melakukan pemutusan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh Penetapan dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*";
2. Bahwa kemudian hendaknya TERGUGAT paham benar bahwasannya terhadap pasal sangkaan kesalahan berat yang mengacu kepada Pasal 158 Ayat (1) huruf a UU No. 13 Tahun 2003, telah dianulir oleh Putusan Mahkamah Konstitusi No. 012/PPU-I/2003 tertanggal 28 Oktober 2004, dan terhadap putusan Mahkamah Konstitusi No. 012/PPU-I/2003

Halaman 4 Putusan PHI Nomor : 360/Pdt.Sus-PHI/2017/PN-Mdn



tersebut telah dikuatkan dengan edaran MENAKERTRANS No SE-13/MEN/SJ-HK/II/2005 tertanggal 07 Januari 2005 yang menegaskan bahwa jika perusahaan hendak melakukan PHK karena pekerja/ buruh melakukan kesalahan berat, harus ada Putusan Hukum yang berkekuatan hukum tetap terlebih dahulu ;

- 3. Bahwa dengan demikian cukup jelas tindakan TERGUGAT adalah perbuatan sewenang-wenang (tidak prosedural) dalam melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap PENGGUGAT, karena sampai dengan gugatan ini diajukan ke PPHI PENGGUGAT tidak pernah mendapatkan Surat Peringatan I, II dan Peringatan III , langsung TERGUGAT memberhentikan / PHK PENGGUGAT secara lisan;

II. DALAM TUNTUTAN HAK

- 1. Bahwa Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dilakukan TERGUGAT terhadap PENGGUGAT bertentangan dengan hukum yakni Pasal 151 ayat (3) UU Nomor : 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang berbunyi-----“ Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) benar-benar tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat melakukan pemutusan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh Penetapan dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial ” ----- artinya TERGUGAT tidak dapat melakukan pemutusan hubungan kerja sebelum adanya penetapan dari Lembaga yang berwenang (ic. PPHI), maka pemutusan hubungan kerja tanpa penetapan dari lembaga dimaksud dalam Pasal 151 ayat (3) batal demi hukum dan Pasal 155 ayat (1) jo Pasal 170 UU Nomor : 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pengusaha wajib mempekerjakan pekerja/buruh yang bersangkutan serta membayar seluruh upah yang seharusnya diterima” (vide. Isi anjuran Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Deli Serdang Nomor : 560/3424/DK-2/DS/2017 tertanggal 09 Nopember 2017) ;
- 2. Bahwa selanjutnya karena belum ada penetapan pemutusan hubungan kerja (PHK) dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (LPPHI), maka PENGGUGAT berhak atas segala upah (ic. Pasal 155 ayat (3) UU Nomor : 13 Tahun 2003) hingga adanya putusan yang bersifat tetap dan mengikat yang diperkirakan terhitung sejak bulan Agustus 2017 sampai dengan Nopember 2017 (selama empat bulan);

Halaman 5 Putusan PHI Nomor : 360/Pdt.Sus-PHI/2017/PN-Mdn



3. Bahwa PENGGUGAT meminta kepada Majelis Hakim yang bersidang dalam perkara aquo untuk menetapkan dan menguatkan anjuran dari Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Deli Serdang dengan Nomor : 560/3424/DK-2/DS/2017 tertanggal 09 Nopember 2017, karena PENGGUGAT di PHK tidak ada kesalahan, sesuai dengan (Pasal 156 ayat (1), (2), (3), dan (4) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan) yang mana dalam anjuran tersebut dimasukan hak-hak normatif PENGGUGAT seperti uang pesangon dua kali, uang penghargaan masa kerja, uang pengganti hak dan upah proses menuju PHK, dengan perincian :

- Uang pesangon : $8 \times \text{Rp. } 2.750.000,- \times 2 = \text{Rp. } 44.000.000,-$
 - Uang penghargaan masa kerja : $3 \text{ bulan} \times \text{Rp. } 2.750.000,-$
 $= \text{Rp. } 8.250.000,- +$
 $\text{Rp. } 52.250.000,-$
 - Uang pengganti hak pengobatan dan perumahan :
 $15\% \times \text{Rp. } 52.250.000,- = \text{Rp. } 7.837.500,-$
 - Upah proses menuju PHK : 4 bulan $\times \text{Rp. } 2.750.000,-$
 $= \text{Rp. } 11.000.000,-$
- Jumlah $= \text{Rp. } 71.087.500,-$

Terbilang (Tujuh puluh satu juta delapan puluh tujuh ribu lima ratus rupiah);

4. Bahwa demikian jumlah tersebut harus dibayarkan TERGUGAT kepada PENGGUGAT secara tunai, seketika, dan sekaligus;

5. Bahwa selain itu PENGGUGAT juga ragu akan itikad baik TERGUGAT sehingga akan memberikan kerugian yang lebih besar kepada PENGGUGAT untuk menjaga agar tuntutan PENGGUGAT tidak menjadi hampa/nihil nantinya setelah putusan perkara ini berkekuatan hukum tetap, maka dimohonkan kepada Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara ini agar berkenan meletakkan sita jaminan (Conservatoir Beslag) terhadap asset TERGUGAT baik bergerak ataupun tidak bergerak, terutama terhadap :

- 6. (satu) unit Mobil Toyota Innova No. Pol BK 1565 KB
- 1 (satu) unit Mobil Mitsubishi Truck Box No. Pol BK 8772 CF
- 1 (satu) unit Mobil Daihatsu Grand Max Box No. Pol BK 8672 CR

7. Bahwa gugatan ini diajukan berdasarkan bukti-bukti otentik, maka patut dan beralasan menurut hukum, bila Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara ini berkenan menyatakan putusan dalam perkara ini



dapat dilaksanakan secara serta merta meskipun ada perlawanan, maupun kasasi (uit voebaar bijvoraad);

Berdasarkan hal-hal yang diuraikan diatas, PENGGUGAT memohon kepada Ketua Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan cq. Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara ini untuk menetapkan satu hari persidangan dan memanggil para pihak yang berperkara agar datang menghadap dan selanjutnya mengambil keputusan sebagai berikut :

DALAM PROVISI

1. Mengabulkan gugatan PENGGUGAT untuk seluruhnya.
2. Menghukum TERGUGAT untuk membayar upah terhitung sejak PENGGUGAT dilarang bekerja yakni terhitung sejak bulan Agustus 2017 sampai dengan Nopember 2017.

DALAM POKOK PERKARA

- I. Mengabulkan gugatan PENGGUGAT untuk seluruhnya.
- II. Menyatakan Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh TERGUGAT terhadap PENGGUGAT bertentangan dengan ketentuan hukum.
- III. Menyatakan hubungan kerja antara PENGGUGAT dan TERGUGAT putus demi hukum.
- IV. Menghukum TERGUGAT untuk membayar hak-hak PENGGUGAT berupa uang pesangon, uang masa penghargaan masa kerja, uang pengganti hak dan upah proses menuju PHK dengan rincian sebagai berikut :
 - Uang pesangon : $8 \times \text{Rp. } 2.750.000,- \times 2 = \text{Rp. } 44.000.000,-$
 - Uang penghargaan masa kerja :
 - $3 \text{ bulan} \times \text{Rp. } 2.750.000,- = \text{Rp. } 8.250.000,-$
 - $\text{Rp. } 52.250.000,-$
 - Uang pengganti hak penggantian dan perumahan :
 - $15\% \times \text{Rp. } 52.250.000,- = \text{Rp. } 7.837.500,-$
 - Upah proses menuju PHK :
 - $4 \text{ bulan} \times \text{Rp. } 2.750.000,- = \text{Rp. } 11.000.000,-$

Jumlah = Rp. 71.087.500,-
Terbilang (*Tujuh puluh satu juta delapan puluh tujuh ribu lima ratus rupiah*);
- V. Menyatakan sah dan meletakkan sita jaminan (Conservatoir beeslag) pada aset TERGUGAT.

Halaman 7 Putusan PHI Nomor : 360/Pdt.Sus-PHI/2017/PN-Mdn



- VI. Menyatakan putusan dalam perkara ini dapat dilaksanakan secara serta merta meskipun ada perlawanan, maupun kasasi (uit voebaar bijvoraad).
- VII. Menghukum TERGUGAT untuk membayar biaya yang timbul dalam perkara ini.

Atau apabila Majelis Hakim berpendapat lain mohon putusan yang seadil-adilnya (Ex aequo et bono).

Menimbang, bahwa pada persidangan yang telah ditentukan untuk Penggugat hadir sendiri tanpa diwakili Kuasa, sedangkan Tergugat hadir diwakili oleh Kuasanya, Anastasia Adrian, SE., berdasarkan surat kuasa khusus tanggal 29 Januari 2018;

Menimbang, bahwa Majelis Hakim telah mencoba mendamaikan kedua belah pihak yang berperkara akan tetapi tidak berhasil, kemudian pemeriksaan perkara dilanjutkan dengan membacakan Surat Gugatan Penggugat dan atas gugatan tersebut Penggugat menyatakan tetap pada gugatannya;

Menimbang, bahwa atas gugatan Penggugat tersebut Tergugat telah mengajukan jawabannya pada tanggal 29 Januari 2018 yang pada pokoknya adalah sebagaimana diuraikan dibawah ini;

A. DALAM EKSEPSI

1. Gugatan Tidak Memenuhi Unsur Pasal 1365 KUHPerdata

- 1. Bahwa dalil gugatan Penggugat yang ditujukan kepada Tergugat yang tertera pada Dalil 2 adalah keliru karena tindakan Tergugat yang melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) kepada Penggugat bukanlah tindakan melawan hukum atau tidak memenuhi unsur yang terdapat dalam pasal 1365 KUHPerdata yaitu adanya perbuatan melawan hukum karena Penggugat telah terbukti melakukan pemalsuan tanda tangan yang menyebabkan Tergugat mengalami kerugian materil dan immateril yang dapat berpengaruh pada kelangsungan kegiatan usaha Tergugat serta tindakan PHK tersebut sudah sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku. Bahwa berdasarkan uraian dan alasan sebagaimana dikemukakan diatas maka gugatan Penggugat tidak memenuhi syarat formil sehingga seharusnya gugatan Penggugat dinyatakan tidak diterima (Niet Onvankelijk Verklaard).



B. DALAM POKOK PERKARA

Bahwa semua yang TERGUGAT kemukakan pada bagian eksepsi merupakan bagian yang tidak terpisahkan dengan pokok perkara ini :

1. Bahwa TERGUGAT menolak dengan tegas seluruh dalil-dalil gugatan PENGGUGAT, kecuali yang kebenarannya diakui secara tegas oleh TERGUGAT;
2. Bahwa terhadap dalil-dalil PENGGUGAT pada angka 5 dan 6 tidak perlu TERGUGATanggapi dikarenakan gugatan tersebut BUKAN merupakan tindakan yang sewenang-wenang karena pada kejadian tersebut PENGGUGAT telah diPHK sehingga tidak memiliki hak untuk masuk ke dalam lokasi kerja TERGUGAT.
3. Bahwa terhadap dalil-dalil PENGGUGAT pada angka 11 dan 13 tidak perlu TERGUGATanggapi dikarenakan TERGUGAT DIANGGAP menolak anjuran dari Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Deli Serdang sebagaimana yang diuraikan dalam surat gugatan karena berdasarkan Pasal 13 angka 2 huruf c dan d Undang Undang No.2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menyatakan bahwa dalam hal tidak terjadi kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi maka para pihak harus sudah memberikan jawaban secara tertulis kepada mediator yang isinya menyetujui atau menolak anjuran tertulis dalam waktu selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari kerja setelah menerima anjuran tertulis dan apabila pihak yang tidak memberikan pendapatnya sebagaimana dimaksud dianggap menolak anjuran tertulis

Tanggapan terhadap Dalil 2 Gugatan Penggugat

1. Bahwa Tergugat menolak dengan tegas dalil 3 gugatan PENGGUGAT yang menyatakan bahwa TERGUGAT melakukan PHK sepihak dengan alasan PENGGUGAT telah melakukan kesalahan berat berupa pemalsuan tanda tangan sebagaimana tertera dalam surat gugatan

Tanggapan :

Bahwa TERGUGAT memiliki bukti yang menunjukkan bahwa PENGGUGAT telah melakukan pemalsuan tanda tangan yang menyebabkan kerugian materil dan immateril bagi TERGUGAT yang memilik dampak terhadap kelangsungan kegiatan usaha tergugat.

Tanggapan terhadap Dalil 4 Gugatan Penggugat



2. Bahwa TERGUGAT menolak dengan tegas dalil 4 gugatan PENGUGAT yang menyatakan bahwa PHK yang disampaikan pihak TERGUGAT tidak berkekuatan hukum tetap dan merupakan tindakan sepihak dan sewenang-wenang.

Tanggapan :

Bahwa PHK yang dilakukan oleh TERGUGAT BUKAN merupakan tindakan sewenang-wenang. Mengacu pada Pasal 158 Ayat 1 huruf a UU Ketenagakerjaan yang telah dianulir oleh Putusan Mahkamah Konstitusi No.012/PPU-I/2003 tertanggal 28 Oktober 2004 yang telah diperkuat dengan edaran MENAKERTRANS No.SE-13/MEN/SJ-HK/I/2005 tertanggal 07 Januari 2005 pada angka 4 yang menegaskan bahwa dalam hal terdapat " alasan mendesak " yang mengakibatkan tidak memungkinkan hubungan kerja dilanjutkan, maka pengusaha dapat menempuh upaya penyelesaian melalui lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial akan tetapi, upaya penyelesaian melalui lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial adalah buntu (tidak terdapat kesepakatan) sehingga TERGUGAT menggunakan pengertian "alasan mendesak" mengacu pada Pasal 1603 huruf O angka 4 KUHPERDATA yang menyatakan bahwa "Bagi majikan, yang dipandang sebagai alasan-alasan mendesak dalam arti pasal yang lalu adalah perbuatan-perbuatan, sifat-sifat atau sikap buruh yang sedemikian rupa, sehingga mengakibatkan, bahwa tidak pantaslah majikan diharapkan untuk meneruskan hubungan kerja. Alasan-alasan mendesak dapat dianggap ada, antara lain : jika ia melakukan pencurian, penggelapan, penipuan atau kejahatan lainnya yang mengakibatkan ia tidak lagi mendapat kepercayaan dari majikan" Maka tindakan PHK yang dilakukan oleh TERGUGAT kepada PENGUGAT BUKAN merupakan tindakan sepihak dan sewenang-wenang dan telah sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku karena tindakan yang dilakukan PENGUGAT TERMASUK ke dalam pelanggaran berat.

Tanggapan terhadap Dalil 12 Gugatan Pengugat

3. Bahwa TERGUGAT menolak dengan tegas dalil 12 gugatan mengenai hak normatif PENGUGAT

Tanggapan :

Halaman 10 Putusan PHI Nomor : 360/Pdt.Sus-PHI/2017/PN-Mdn



Bagi pekerja yang melakukan kesalahan berat maka pekerja tersebut tidak berhak mendapatkan uang pesangon sesuai ketentuan pasal 156 ayat 2 dan uang penghargaan masa kerja sesuai ketentuan pasal 156 ayat 3 tetapi berhak mendapat uang pisah yang dihitung berdasarkan kebijakan perusahaan dikarenakan tindakan yang dilakukan telah merugikan TERGUGAT baik secara materiil dan immateriil serta merusak kepercayaan antara TERGUGAT dengan rekan bisnis TERGUGAT yang dapat memberikan dampak negatif bagi kelangsungan kegiatan usaha TERGUGAT. Maka uang pisah berdasarkan kebijakan TERGUGAT yaitu sebesar :

$7 \times \text{Rp.}750.000 = \text{Rp.} 5.250.000,-$

Jumlah = Rp. 5.250.000,- (Lima Juta Dua Ratus Lima Puluh Ribu Rupiah)

Maka berdasarkan uraian di atas, TERGUGAT mohon dengan hormat kepada Majelis Hakim Yang Mulia yang memeriksa serta mengadili perkara *a quo*, berkenan memberikan putusan yang amarnya sebagai berikut :

DALAM POKOK PERKARA

- Menolak gugatan PENGGUGAT untuk seluruhnya terhadap TERGUGAT atau setidaknya menyatakan gugatan PENGGUGAT terhadap TERGUGAT tidak dapat diterima (*Niet Onvankelijk Verklaard*).
- Menghukum Penggugat membayar ganti kerugian kepada Tergugat sebesar Rp. 200.000.000,-- (enam ratus juta rupiah) dengan perincian
 - a) Biaya jasa kuasa hukum dan operasional perkara ini sebesar Rp 50.000.000,00 (Lima Puluh Juta Rupiah).
 - b) Kerugian Immaterial berupa gangguan psikis Tergugat yang dapat dibuktikan dengan tidak dapat tidur di malam hari yang diakibatkan oleh perkara ini sebesar Rp. 150.000.000,-- (Seratus Lima Puluh Juta Rupiah).
- Menolak sita jaminan atas barang milik Tergugat yaitu :
 - 1 (satu) unit Mobil Toyota Innova No.Pol BK 1565 KB
 - 1 (satu) unit Mobil Mitsubishi Truck Box No.Pol BK 8772 CF
 - 1 (satu) unit Mobil Daihatsu Grand Max Box No.Pol BK 8672 CR
- Menghukum Penggugat membayar biaya yang timbul dalam perkara ini .



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Atau apabila majelis hakim berpendapat lain (*ex aequo et bono*), mohon putusan yang seadil-adilnya .

Menimbang, bahwa untuk membuktikan dalil-dalil gugatannya pada tanggal 5 Februari 2018, Penggugat mengajukan bukti surat yang bermaterai cukup dan setelah dicocokkan bukti yang diberi tanda P-1 sampai dengan P-5 adalah sesuai dengan aslinya sedangkan sebagian lainnya yakni bukti P-6 dan P-7 hanya berdasarkan fotocopy, berikut keseluruhan bukti tersebut;

- 1 Fotocopi Surat Ketetapan sebagai pegawai/karyawan dimana Penggugat mulai bekerja pada 11 Januari 2010, selanjutnya diberi tanda bukti P-1;
- 2 Fotocopi Buku Tabungan, selanjutnya diberi tanda bukti P-2
Foto-foto Penggugat saat tidak diijinkan masuk di perusahaan Tergugat,
- 3 selanjutnya diberi tanda bukti P-3;
- 4 Fotocopi Tanda Terima Surat Permohonan Bipartit yang kedua, selanjutnya diberi tanda sebagai bukti P-4;
- 5 Fotocopi Surat Anjuran dari Disnaker Deli Serdang No. 560/3424/DK-2/DS/2017, selanjutnya diberi tanda bukti P-5;
- 6 Foto-foto Surat Tanda Nomor Kendaraan Bermotor milik Tergugat, selanjutnya diberi tanda sebagai bukti P-6;
- 7 Fotocopi Surat Penarikan Barang selanjutnya diberi tanda sebagai bukti P-7;

Menimbang, bahwa demikian pula untuk menguatkan dalil-dalil sangkalannya pada tanggal 5 Februari 2018, Tergugat telah mengajukan bukti surat yang diberi tanda T-1 sampai dengan T-8, dimana semua bukti bermaterai cukup dan setelah dicocokkan dengan aslinya semua adalah sesuai sebagaimana berikut;

- 1 Fotocopy Salinan Nota Retur, selanjutnya diberi tanda bukti T-1;
- 2 Fotocopy Salinan Nota Retur, selanjutnya diberi tanda bukti T-2;
- 3 Fotocopy Surat Pernyataan Atas Nama Wahyu Pratama (Karyawan), selanjutnya diberio tanda bukti T-3;

Halaman 12 Putusan PHI Nomor : 360/Pdt.Sus-PHI/2017/PN-Mdn



- 4 Fotocopy Surat Keterangan Identitas Atas Nama Wahyu Pratama, selanjutnya diberi tanda sebagai bukti T-4;
- 5 Fotocopy Surat Pernyataan Atas Nama Imam Hariadi (Karyawan), selanjutnya diberi tanda sebagai bukti T-5;
- 6 Fotocopy Laporan Hasil Tagihan, selanjutnya diberi tanda sebagai bukti T-6;
- 7 Fotocopy Salinan Nota Retur, selanjutnya diberi tanda bukti T-7;
- 8 Fotocopy Surat Pernyataan Dari Anto Alias Arianto, selanjutnya diberi tanda bukti T-8;

Menimbang, bahwa untuk menguatkan dalil-dalil sangkalannya pada tanggal 12 Februari 2018 Penggugat mengajukan 2 (dua) orang saksi dibawah sumpah bernama Elfian dan Dedek Mulia Roza, yang pada pokoknya telah memberikan keterangan sebagai berikut:

Saksi I : Elfian, menerangkan :

- Bahwa Saksi pernah bekerja di PT. PSM;
- Bahwa setau Saksi Penggugat sekarang tidak bekerja;
- Bahwa ada karyawan yang difasilitasi dengan BPJS, namun ada juga karyawan yang tidak difasilitasi BPJS oleh perusahaan;
- Bahwa ada sekitar 80 (delapan puluh) orang pekerja di PT. PSM;
- Bahwa Saksi dipecat karena sering absen, dimana saat itu Saksi diberikan uang tali asih sebesar Rp. 7,7 juta tambah sisa gaji yang belum dibayar;

Saksi 2 : Dedek Mulia Roza, menerangkan;

- Bahwa Saksi pernah bekerja di PT. PSM;
- Bahwa pada awal bekerja posisi Penggugat sebagai Helper kemudian menjadi collector;
- Bahwa ketika ada tugas keluar kota, para supir diberikan uang jalan, namun kepada helper tidak diberikan;
- Bahwa Saksi tidak mengetahui apakah Penggugat telah mengambil dana BPJS atau belum, namun Saksi telah mengambil dana BPJS sekitar 8 juta rupiah;
- Bahwa ada serikat pekerja di perusahaan dengan nama serikat pekerja GBSI, serikat pekerja ini berdiri pada akhir tahun 2016 dan diketuai oleh Penggugat dengan kurang lebih 25 orang anggota;
- Bahwa di perusahaan Tergugat ada diberikan uang lembur Rp.6000 per jam;
- Bahwa tuntutan serikat pekerja tersebut adalah tentang kenaikan upah;
- Bahwa setau Saksi Penggugat sempat diturunkan jabatan dari collector

Halaman 13 Putusan PHI Nomor : 360/Pdt.Sus-PHI/2017/PN-Mdn



menjadi helper lagi pada awal 2017;

Menimbang, bahwa Tergugat tidak memanfaatkan kesempatan yang diberikan oleh Majelis Hakim dalam persidangan untuk mengajukan saksi-saksi sehingga acara dilanjutkan kepada kesimpulan;

Menimbang, bahwa pada sidang tanggal 19 Februari 2018 Penggugat dan Tergugat mengajukan kesimpulannya;

Menimbang, bahwa untuk singkatnya segala sesuatu yang terjadi dalam persidangan yang tercatat dalam berita acara sidang seluruhnya harus dianggap bagian dari dan merupakan satu kesatuan dengan putusan ini.

Menimbang, bahwa akhirnya Penggugat dan Tergugat tidak mengajukan apa-apa lagi dan mohon putusan.

TENTANG PERTIMBANGAN HUKUMNYA

DALAM EKSEPSI

A. Gugatan Penggugat Tidak Memenuhi Unsur Pasal 1365 KUHPerdata

Menimbang, bahwa Tergugat mengajukan Eksepsi mengenai gugatan Penggugat tidak memenuhi unsur pasal 1365 KUHPerdata dengan alasan gugatan tindakan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan Tergugat kepada Penggugat bukanlah tindakan melawan hukum, pemutusan hubungan kerja adalah karena Penggugat telah melakukan pemalsuan tanda tangan yang menyebabkan kerugian materiil dan immateriil kepada Tergugat;

Menimbang, bahwa atas dasar Eksepsi tersebut Majelis Hakim berpendapat bahwa mengenai pemutusan hubungan kerja yang dilakukan Tergugat terhadap Penggugat sebagaimana Pasal 1365 KUHPerdata, apakah tindakan tersebut melawan hukum atau tidak melawan hukum serta dihubungkan dengan kerugian yang ditimbulkannya telah melibatkan bukti-bukti di persidangan dan telah masuk kepada materi pokok perkara sehingga perlu dibahas bersama-sama dengan pokok perkara;

Menimbang, bahwa berdasarkan uraian pertimbangan diatas maka Eksepsi Tergugat tentang gugatan Penggugat tidak memenuhi unsur Pasal 1365 KUHPerdata adalah tidak beralasan dan patut untuk ditolak;

Halaman 14 Putusan PHI Nomor : 360/Pdt.Sus-PHI/2017/PN-Mdn



DALAM POKOK PERKARA

Menimbang, bahwa adapun maksud dan tujuan gugatan Penggugat adalah sebagaimana diuraikan dalam surat gugatannya yang pada pokoknya adalah sebagaimana berikut;

- Bahwa Penggugat bekerja di perusahaan Tergugat sejak 11 Januari 2010, dengan jabatan terakhir sebagai helper dengan gaji sebesar Rp. 2.750.000,00 (dua juta tujuh ratus lima puluh ribu rupiah);
- Bahwa Tergugat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap Penggugat pada tanggal 19 Agustus 2017 dengan alasan Penggugat telah melakukan kesalahan berat berupa pemalsuantanda tangan dengan kerugian sebesar Rp. 37.305,00 (tiga puluh tujuh ribu tiga ratus lima rupiah);
- Bahwa pada tanggal 22 Agustus 2017, Penggugat tidak diijinkan masuk untuk bekerja di perusahaan Tergugat sementara tindakan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan Tergugat kepada Penggugat adalah pemutusan hubungan kerja sepihak tanpa ada penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial;

Menimbang, bahwa dalam jawabannya Tergugat menolak seluruh gugatan Penggugat tersebut diatas dengan alasan hukum yang pada pokoknya menyatakan;

- Bahwa Tergugat memiliki bukti tentang pemalsuan tanda tangan yang dilakukan Penggugat dimana oleh karena pemalsuan ini Tergugat mengalami kerugian materiil dan immateriil;
- Bahwa tindakan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan Penggugat bukanlah pemutusan hubungan kerja sewenang-wenang karena terdapat alasan mendesak yang tidak memungkinkan hubungan kerja dilanjutkan;
- Bahwa oleh karena Penggugat telah melakukan kesalahan maka menurut Tergugat Penggugat tidak berhak mendapatkan pesangon;

Menimbang, bahwa oleh karena isi gugatan Penggugat disangkal kebenarannya oleh Tergugat, maka berdasarkan ketentuan Pasal 283 R.Bg, adalah merupakan kewajiban dari para Penggugat untuk membuktikan kebenaran dalil-dalil gugatanannya, sedangkan pihak Tergugat dapat

Halaman 15 Putusan PHI Nomor : 360/Pdt.Sus-PHI/2017/PN-Mdn



mengajukan bukti lawan (tagen bewisj) untuk mengajukan dalil-dalil bantahannya;

Menimbang, bahwa Penggugat mengajukan bukti surat yang diberi tanda P-1 sampai dengan P-7 beserta 2 (dua) orang Saksi untuk mendukung dalil-dalilnya sedangkan Tergugat mengajukan bukti surat T-1 sampai dengan T-8 untuk memperkuat dalil-dalil bantahannya, tanpa menghadirkan Saksi;

Menimbang, bahwa setelah Majelis Hakim membaca dan memperhatikan gugatan, jawaban dan bukti-bukti yang diajukan oleh kedua belah pihak dalam persidangan Majelis Hakim berkesimpulan yang menjadi pokok perselisihan antara Penggugat dengan Tergugat dalam perkara ini adalah mengenai hak-hak Penggugat setelah berakhirnya hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat, apakah Penggugat masih berhak untuk mendapatkan hak-hak normatifnya sesuai ketentuan?

Menimbang, bahwa untuk menentukan hak-hak normatif Penggugat, Majelis Hakim terlebih dahulu mencermati bukti-bukti di persidangan tentang pemutusan hubungan kerja yang dilakukan Tergugat terhadap Penggugat, dimana berdasarkan dalil Penggugat dan dalil bantahan Tergugat secara hukum terbukti bahwa penyebab dari pemutusan hubungan kerja tersebut adalah pemalsuan tanda tangan atas bon retur senilai Rp. 37.305,00 (tiga puluh tujuh ribu tiga ratus lima rupiah);

Menimbang, bahwa mengenai pemalsuan tanda tangan tersebut, Majelis Hakim memeriksa dengan cermat bukti Penggugat bertanda P-7 dan bukti Tergugat bertanda T-1, berupa surat penarikan barang (HHT Retur) dari Toko Anto;

Menimbang, bahwa selanjutnya memperhatikan tanda tangan dan stempel Toko Anto yang terdapat pada tanda bukti T-1, dan tidak terdapat pada tanda bukti T-2, namun terdapat pada bukti bertanda P-7;

Menimbang, bahwa untuk membuktikan keabsahan bukti P-7 tersebut, Majelis Hakim melihat dengan teliti bukti bertanda T-3 berupa surat pernyataan dari Wahyu Pratama dan bukti bertanda T-5 berupa surat pernyataan dari Imam Hariadi;

Menimbang, bahwa bukti bertanda T-3 menerangkan bahwa seseorang bernama Septa tidak mengizinkan faktor tersebut distempel karena barang tersebut tidak ada, sedangkan bukti bertanda T-5 berupa surat pernyataan oleh Imam Hariadi yang menerangkan bahwa yang



bersangkutan tidak menekan faktur BS (retur) No.RTGT2005765 tanggal 7 Agustus 2017 atas nama Toko Anto;

Menimbang, bahwa atas dibuatnya surat pernyataan dari kedua orang tersebut, maka secara nyata bukti bertanda P-7 berupa faktur pengembalian barang (retur) yang ditandatangani serta distempel Toko Anto adalah bukan faktur yang sebenarnya, sehingga bukti bertanda P-7 tersebut patut untuk dikesampingkan;

Menimbang, bahwa berdasarkan fakta-fakta hukum tersebut di atas, Penggugat terbukti telah melakukan kesalahan yang melanggar peraturan perusahaan. Meskipun kesalahan Penggugat tersebut dianggap sebagai kesalahan berat sebagaimana Pasal 158 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, namun karena Pasal 158 tersebut telah dinyatakan tidak mengikat oleh Mahkamah Konstitusi dengan Putusan MK No: 012/PUU-I/2003, dimana perbuatan Penggugat yang mengandung unsur pidana harus dibuktikan terlebih dahulu dan dapat diputus hubungan kerjanya bila telah adanya putusan pidana yang berkekuatan hukum tetap;

Menimbang, bahwa oleh karena tidak adanya putusan bersalah atas pemalsuan tanda tangan sebagaimana dalil sanggahan Tergugat, namun secara hukum terbukti melalui surat pernyataan sebagaimana bukti bertanda T-3 dan T-5, bahwa faktur tertanggal 7 Agustus 2017 tidak diterbitkan oleh Toko Anto, maka Pengadilan Perselisihan Hubungan Industrial sebagai pengadilan perdata khusus yang mengadili persengketaan Hak, Kepentingan, Pemutusan Hubungan Kerja serta perselisihan serikat pekerja melihat hal tersebut sebagai kesalahan Penggugat yang melanggar peraturan perusahaan;

Menimbang, bahwa berdasarkan uraian pertimbangan di atas, meskipun tanpa surat peringatan namun Penggugat telah terbukti melakukan kesalahan, oleh karenanya adalah relevan menyatakan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan Tergugat terhadap Penggugat mengandung unsur Pasal 161 ayat (1);

Menimbang, bahwa meskipun secara hukum Penggugat telah terbukti melakukan kesalahan yang melanggar peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, namun Tergugat tidak boleh semena-mena dalam melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap Penggugat;

Halaman 17 Putusan PHI Nomor : 360/Pdt.Sus-PHI/2017/PN-Mdn



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang, bahwa hal tersebut di atas diperkuat dengan bukti bertanda P-3 berupa foto-foto Penggugat saat tidak diizinkan masuk ke tempat kerja pada tanggal 22 Agustus 2017, yang mana bukti tersebut menunjukkan bahwa Tergugat telah melarang Penggugat untuk masuk dan bekerja sehingga terbukti bahwa Tergugat melakukan pemutusan hubungan kerja kepada Penggugat secara sepihak;

Menimbang, bahwa sebagaimana Pasal 151 ayat (3) disebutkan bahwa pemutusan hubungan kerja hanya dapat dilakukan oleh Tergugat apabila ada penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial;

Menimbang, bahwa oleh karena Penggugat telah terbukti melanggar peraturan perusahaan, peraturan kerja bersama ataupun perjanjian kerja yang mengandung unsur Pasal 161 ayat (1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, maka mengenai hak-hak normatif Penggugat, Majelis Hakim merujuk pada Pasal 161 ayat (3) Jo. Pasal 156 ayat (2), ayat (3) dan ayat (4) Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan di atas, maka Penggugat berhak menerima hak-hak normatifnya dengan perincian seperti di bawah ini:

- Uang pesangon : $8 \times \text{Rp. } 2.750.000,-$ = Rp. 22.000.000,-
- Uang penghargaan masa kerja :
 $3 \text{ bulan} \times \text{Rp. } 2.750.000,-$ = Rp. 8.250.000,- +
 Rp. 30.250.000,-
- Uang pengganti hak pengobatan dan perumahan :
 $15\% \times \text{Rp. } 30.250.000,-$ = Rp. 4.537.500,-
 Rp. 34.787.500,-

Menimbang, bahwa di dalam petitum gugatan Penggugat menuliskan adanya provisi sementara mengenai provisi sama sekali tidak disebutkan di dalam positanya, sehingga tidak ada substansi yang dapat dipertimbangkan oleh Majelis Hakim;

Menimbang, bahwa sebagaimana telah dipertimbangkan di atas, oleh karena Tergugat terbukti secara hukum telah melakukan pemutusan hubungan

Halaman 18 Putusan PHI Nomor : 360/Pdt.Sus-PHI/2017/PN-Mdn



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

kerja terhadap Penggugat dan tidak memberikan izin masuk kepada Penggugat tanpa melalui penetapan lembaga perselisihan hubungan industrial, maka pemutusan hubungan kerja tersebut termasuk ke dalam kategori pemutusan hubungan kerja sepihak sebagaimana petitum gugatan Penggugat angka II;

Menimbang, bahwa sebagaimana Pasal 155 ayat (3) mengenai pemutusan hubungan kerja melalui penetapan lembaga perselisihan hubungan industrial, maka Majelis Hakim berpendapat oleh karena hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat telah disharmonis, maka hubungan kerja tersebut tidak layak untuk dipertahankan, sehingga sebagaimana petitum gugatan Penggugat angka III hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat dinyatakan putus demi hukum sejak Agustus 2017;

Menimbang, bahwa oleh karena demi hukum hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat dinyatakan putus, maka sebagai konsekuensi logis dari pemutusan hubungan kerja ini, Tergugat wajib membayar hak-hak Penggugat sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2) ayat (3) dan ayat (4) Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dengan rincian sebagai berikut :

- Uang pesangon : $8 \times \text{Rp. } 2.750.000,-$ = Rp. 22.000.000,-
 - Uang penghargaan masa kerja :
 - $3 \text{ bulan} \times \text{Rp. } 2.750.000,-$ = Rp. 8.250.000,- +
 - Rp. 30.250.000,-
 - Uang pengganti hak pengobatan dan perumahan :
 - $15\% \times \text{Rp. } 30.250.000,-$ = Rp. 4.537.500,-
- Total Rp. 34.787.500,-
(tiga puluh empat juta tujuh ratus delapan puluh tujuh ribu lima ratus rupiah)

Menimbang, bahwa mengenai petitum gugatan Penggugat angka V, tentang penyitaan aset Tergugat, oleh karena tidak memenuhi syarat-syarat pada Pasal 261 RBg maka petitum gugatan Penggugat adalah tidak beralasan hukum dan harus dinyatakan ditolak;

Menimbang, bahwa mengenai petitum gugatan Penggugat angka VI agar putusan dapat dilaksanakan secara serta merta meskipun ada perlawanan maupun kasasi tidak dapat dikabulkan oleh Majelis Hakim karena tidak

Halaman 19 Putusan PHI Nomor : 360/Pdt.Sus-PHI/2017/PN-Mdn



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

memenuhi unsur sebagaimana disebutkan dalam Pasal 191 RBg, Pasal 54 Jo. SEMA No.3 Tahun 2000, oleh karenanya petitum gugatan Penggugat tersebut juga harus dinyatakan ditolak;

Menimbang, bahwa berdasarkan uraian di atas, oleh karena Penggugat dapat membuktikan sebagian daripada gugatannya, maka gugatan Penggugat dinyatakan kabul sebagian;

Menimbang, bahwa karena nilai gugatan yang diajukan Penggugat dibawah Rp. 150.000.000,00 (Seratus Lima Puluh Juta Rupiah) maka sesuai dengan Pasal 58 Undang-Undang No.2 Tahun 2004, biaya perkara akan dibebankan kepada negara;

Memperhatikan Undang-Undang No.2 Tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial dan peraturan perundang-undangan lain yang berkaitan;

MENGADILI

DALAM EKSEPSI

Menolak Eksepsi Tergugat untuk seluruhnya;

DALAM POKOK PERKARA

1. Mengabulkan gugatan Penggugat sebagian;
2. Menyatakan putus hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat sejak Agustus 2017 karena PHK;
3. Menghukum Tergugat untuk membayar kepada Penggugat sebesar Rp. 34.787.500,- atau sebesar (tiga puluh empat juta tujuh ratus delapan puluh tujuh ribu lima ratus rupiah)
4. Menolak gugatan Penggugat selain dan selebihnya;
5. Membebankan biaya perkara pada negara;

Demikianlah diputuskan dalam rapat permusyawaratan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan, pada hari Kamistanggal 1 Maret 2018, oleh kami Jamaluddin, SH.MH., sebagai Ketua Majelis, Dian Alifya, SE., dan Mangaraja Manurung, SH., MH., sebagai Hakim-Hakim Anggota, putusan mana diucapkan dalam sidang yang terbuka untuk umum pada hari Senin tanggal 5 Maret 2018 oleh Ketua Majelis Hakim tersebut,

Halaman 20 Putusan PHI Nomor : 360/Pdt.Sus-PHI/2017/PN-Mdn



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

dibantu oleh Fajidah Rahmawati, SH., MH, Panitera Pengganti Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan dengan dihadiri oleh Penggugat dan Kuasa Tergugat.

Hakim-Hakim Anggota

Hakim Ketua

DIAN ALIFYA, SE.

JAMALUDDIN, SH., MH.

MANGARAJA MANURUNG, SH., MH.

PaniteraPengganti

FAJIDAH RAHMAWATI, SH., MH.

Perincian biaya :

- | | |
|-------------------|----------------|
| 1. Ongkos panggil | Rp. 300.000.-. |
| 2. Materai | Rp. 6.000.- |
| 3. Redaksi | Rp. 5.000.- |

Jumlah

Rp.311.000.-

Terbilang : (Tiga ratus sebelas ribu rupiah).

Halaman 21 Putusan PHI Nomor : 360/Pdt.Sus-PHI/2017/PN-Mdn

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Disclaimer

Kepaniteraan Mahkamah Agung Republik Indonesia berusaha untuk selalu mencantumkan informasi paling kini dan akurat sebagai bentuk komitmen Mahkamah Agung untuk pelayanan publik, transparansi dan akuntabilitas pelaksanaan fungsi peradilan. Namun dalam hal-hal tertentu masih dimungkinkan terjadi permasalahan teknis terkait dengan akurasi dan keterkinian informasi yang kami sajikan, hal mana akan terus kami perbaiki dari waktu ke waktu. 1. Dilarang mengutip, salin, atau seluruh atau sebagian isi dokumen ini tanpa mencantumkan sumber. 2. Dilarang memperbanyak atau menyalin, atau seluruh atau sebagian isi dokumen ini dalam bentuk apa pun untuk tujuan komersial, politik, atau lainnya. 3. Dilarang memperbanyak atau menyalin, atau seluruh atau sebagian isi dokumen ini dalam bentuk apa pun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 22/12/21

Nomor: 012/PUU-I/2003



**MAHKAMAH KONSTITUSI
REPUBLIK INDONESIA**

**RISALAH
PEMBACAAN PUTUSAN
PERKARA NO. 012/PUU-I/2003
PENGUJIAN UU NO. 13 TAHUN 2003
TENTANG KETENAGAKERJAAN
TERHADAP UUD 1945**

KAMIS, 28 OKTOBER 2004

**JAKARTA
2003**



**MAHKAMAH KONSTITUSI
REPUBLIK INDONESIA**

**RISALAH
PEMBACAAN PUTUSAN
PERKARA NO. 012/PUU-I/2003, TENTANG
PENGUJIAN UU No. 13 Tahun 2003
TERHADAP UUD 1945**

KETERANGAN

- 1. Hari** : Kamis
2. Tanggal : 28 Oktober 2004
3. Waktu : 10.08-11.25 WIB
4. Tempat : Ruang Sidang Mahkamah Konstitusi
Jl. Medan Merdeka Barat No. 7
Jakarta Pusat

5. Susunan Persidangan:

1. Prof. Dr. JIMLY ASSHIDDIQIE, S.H. (Ketua)
2. Prof. Dr. H.M. LAICA MARZUKI, S.H. (Anggota)
3. H. ACHMAD ROESTANDI, S.H. (Anggota)
4. Prof. H.A. SYARIFUDDIN NATABAYA, S.H., LL.M (Anggota)
5. Dr. HARJONO, S.H., M.C.L. (Anggota)
6. I DEWA GEDE PALGUNA, S.H., M.H. (Anggota)
7. Prof. H.A. MUKHTIE FADJAR, S.H., M.S. (Anggota)
8. MARUARAR SIAHAAN, S.H. (Anggota)
9. SOEDARSONO, S.H. (Anggota)

- 6. Pemohon** : Saeful Tavip. Cs

- 7. Panitera Pengganti** : Triyono Edy. B., S.H.

- 8. Acara** : Pembacaan Putusan

SIDANG DIBUKA PUKUL 10.08 WIB

1. KETUA : Prof. Dr. JIMLY ASSHIDDIQIE, S.H.

Baiklah saudara-saudara, *assalamualaikum wr.wb.*
Selamat pagi, salam sejahtera.

Sidang Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia untuk Pembacaan Putusan Perkara Nomor 012 /PUU-I/2003, dalam rangka Pengujian Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dengan ini saya nyatakan dibuka dan terbuka untuk umum

KETUK PALU 1X

Sebelum kita mulai, saya ingin persilakan dulu siapa-siapa yang hadir begitu supaya kenal dimulai dari Saudara Pemohon, silakan siapa saja yang hadir

2. PEMOHON : ERNA RATNANINGSIH

Terima kasih, Yang Mulia.

Nama saya Erna Ratnaningsih, saya dari LBH Jakarta, sebelah kanan Asfinawati dan sebelah kananya Nurkholis dari LBH Jakarta, kemudian dari Pemohon Pemohon Prinsipil

3. PEMOHON : M. KATMI

Nama saya M. Katmi dari Federasi Serikat Farmasi dan Kesehatan.

4. PEMOHON : SUPARMAN

Nama saya Suparman dari Serikat Pekerja Tekstil Sandang dan Kulit, terima kasih.

5. PEMOHON : SANGAT BUTAR BUTAR

Nama saya sangat Butar-butar dari Federasi Serikat Pekerja Energi dan Pertambangan.

6. KETUA : Prof. Dr. JIMLY ASSHIDDIQIE, S.H.

Baik, terima kasih.
Selanjutnya dari Pihak Pemerintah saya persilakan.

7. PEMERINTAH: MUSNI TAMBOSAENG

Dari Pemerintah diwakili oleh 2 Departemen, Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi dan Departemen Hukum dan Perundang-undangan.

Kami adalah Dr. Musni Tambosaeng Direktur Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial, kemudian dibantu dengan Mira Nurtani Kepala Biro Hukum, kemudian Saudara Sunarno juga dari Biro Hukum, dan selanjutnya dari Departemen Kehakiman, silakan.

8. PEMERINTAH: SOFYAN SITOMPUL

Terima kasih Yang Mulia, *assalamualaikum wr.wb.*

Kami dari unsur Departemen Hukum dan Hak Asasi Manusia dalam hal ini Direktur Jenderal Peraturan Perundang-undangan cq Direktur Litigasi Perundang-undangan, saya sendiri Sofyan Sitompul, kemudian di sebelah kanan saya Kepala SubDit Direktorat kerjasama antar lembaga, kemudian Kasubdit Pembelaan dan Penyiapan Pembelaan. Mohon maaf Yang Mulia, Bapak Direktorat Jenderal Perundang-undangan tidak dapat menghadiri dan kami mewakili beliau, terima kasih.

9. KETUA : Prof. Dr. JIMLY ASSHIDDIQIE, S.H.

Baik, Saudara-saudara sekalian. Dalam Sidang Pleno terbuka ini putusan *final* Mahkamah Konstitusi ini akan kami bacakan. Sekiranya nanti seperti biasa, sekiranya putusan ini nanti mengecewakan Saudara siapapun, pihak manapun begitu, ya namanya juga kecewa boleh saja, tetapi Saudara harus menghormati dan melaksanakan putusan ini sebagaimana seharusnya sesuai dengan ketentuan konstitusi dan Undang-undang Tentang Mahkamah Konstitusi. Seandainya Saudara senang ya anggaplah ini *parcel* untuk lebaran

PUTUSAN Perkara Nomor 012/PUU-I/2003 DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA MAHKAMAH KONSTITUSI REPUBLIK INDONESIA

Yang memeriksa, mengadili, dan memutus perkara konstitusi pada tingkat pertama dan terakhir, telah menjatuhkan putusan dalam perkara permohonan Pengujian Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terhadap Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, yang diajukan oleh : -----

1. Nama : **SAEPUL TAVIP.**
Jabatan & Organisasi : Sekjen. Asosiasi Serikat Pekerja (ASPEK) Indonesia.
Alamat : Jl. Tebet Dalam II No. 29, Jakarta Selatan.
2. Nama : **HIKAYAT ATIKA KARWA.**
Jabatan & Organisasi : Ketua Umum Federasi SP Logam, Elektronik, dan Mesin SPSI.
Alamat : Jl. Raya Pasar Minggu No. 9, Jakarta Selatan.
3. Nama : **ILHAMSyah.**
Jabatan & Organisasi : Sekjen. Front Nasional Perjuangan Buruh Indonesia (FNPBI).
Alamat : Jl. Rawajati Timur II No. 8, Kalibata, Jakarta Selatan.
4. Nama : **SOEPARMAN SHR.**

- Jabatan & Organisasi : Sekjen. Federasi Serikat Pekerja Nasional (dahulu Federasi Serikat Pekerja Tekstil, Sandang & Kulit).
- Alamat : Gedung Selaras Lt. 3, Mampang Prapatan 79, Jakarta Selatan.
5. Nama : **DJUFNIE A.**
Jabatan & Organisasi : Ketua Umum Federasi SP Farmasi dan Kesehatan Reformasi.
- Alamat : Jl. Pramuka Raya No. 404 K, Jakarta Pusat.
6. Nama : **SJAIFUL DP.**
Jabatan & Organisasi : Ketua Umum Federasi SP Kimia, Energi, dan Pertambangan.
- Alamat : Jl. Tebet Dalam III-C No. 15, Jakarta Selatan.
7. Nama : **RUSTAM A.**
Jabatan & Organisasi : Presiden Kongres Serikat Pekerja Indonesia.
Alamat : Graha Selaras Lt. 3, Jl. Mampang Prapatan 79, Jakarta Selatan.
8. Nama : **NURHASANAH MUNAF.**
Jabatan & Organisasi : Ketua Federasi Serikat Buruh Indonesia Perjuangan (SBI Perjuangan) .
Alamat : Perum Kali Deres Permai Blok 1/7 B, Jakarta Barat.
9. Nama : **STIYONO.**
Jabatan & Organisasi : Ketua Umum Serikat Buruh Jabotabek (SBJ).
Alamat : Komplek P&K, Jl. Nusa Indah No. 251, RT. 01 / 05, Cipondoh, Tangerang.
10. Nama : **MOH. JUMHUR HIDAYAT.**
Jabatan & Organisasi : Ketua Umum GASPERMINDO.
Alamat : STM Budi 3 A, Dewi Sartika Cawang III, Jakarta Timur.
11. Nama : **SUMARNO.**
Jabatan & Organisasi : Ketua DPP Garmen dan Tekstil SBSI (Garteks-SBSI).
Alamat : Jl. Kayu Mas Raya No. 401, Jakarta Timur.
12. Nama : **BAMBANG PRIYANTO.**
Jabatan & Organisasi : Sekjen. DPN Serikat Pekerja Industri Semen Indonesia (SPISI).
Alamat : Graha Irama Lt. II (Kantor Semen Gresik), Jl. H.R. Rasuna Said Kav. 1-2, Jakarta Selatan.
13. Nama : **TEGUH SUSILO.**
Jabatan & Organisasi : Sekjen. DPP Serikat Buruh Transportasi Perjuangan Indonesia (SBTPI).
Alamat : Jl. Jampea Raya No. 123 C, Koja, Jakarta Utara.
14. Nama : **EDDY SUPRAPTO.**
Jabatan & Organisasi : Ketua Aliansi Jurnalis Independen (AJI) Jakarta.
Alamat : Jl. LAN 1 / 12 B, Penjernihan, Jakarta.
15. Nama : **RUDI HB. DZAMAN.**
Jabatan & Organisasi : Sekjen. Gabungan Serikat Buruh Indonesia (GSBI).

- Alamat : Jl. Raya Lenteng Agung No. 2 RT. 01 / 03, Srengseng, Jakarta Selatan.
16. Nama : **ALY AKBAR.**
Jabatan & Organisasi : Sekjen. DPP SP Percetakan, Pers, dan Media (PPMI).
Alamat : Jl. Tebet Dalam III-C, Jakarta Selatan.
17. Nama : **W.D.F. RINDORINDO.**
Jabatan & Organisasi : Ketua Pengurus Besar Persatuan Guru Republik Indonesia (PGRI).
Alamat : Jl. Tanah Abang III No. 24, Jakarta Pusat.
18. Nama : **SUNARNO.**
Jabatan & Organisasi : Ketua Serikat Buruh Nusantara (SBN).
Alamat : Jl. Poris Gaga Baru RT. 04 / 02 No. 26, Tangerang.
19. Nama : **SOFYAN.**
Jabatan & Organisasi : Sekjen. Federasi SP Pariwisata Reformasi.
Alamat : Jl. Bendungan Jatiluhur No. 100, Jakarta Pusat.
20. Nama : **SULISTRI.**
Jabatan & Organisasi : Koordinator Forum Pemimpin dan Aktivistik Perempuan SP / SB Indonesia.
Alamat : Jl. Damar I No. 544, Blok D Margahayu, Bekasi.
21. Nama : **MOHAMMAD IRFAN.**
Jabatan & Organisasi : Sekjen. Serikat Buruh Maritim dan Nelayan Indonesia (SBMNI).
Alamat : Jl. Tongkol 3A, Jakarta Utara.
22. Nama : **NURYONO.**
Jabatan & Organisasi : Sekjen. SBJ Perjuangan.
Alamat : Kedumunggu RT. 03 RW. 02 Babakan Madang, Bogor.
23. Nama : **ANWAR MARUF.**
Jabatan & Organisasi : Sekjen Federasi Serikat Buruh Karya Utama (FSBKU).
Alamat : Jl. Kalimantan Blok B. 78 Cimone Mas Permai I, Tangerang.
24. Nama : **EDI HUDYANTO.**
Jabatan & Organisasi : Sekum Federasi Serikat Pekerja Mandiri (FSPM).
Alamat : Jl. Pondok Jaya III No. 3A, Jakarta Selatan.
25. Nama : **IDIN ROSIDIN.**
Jabatan & Organisasi : Sekjen. Konfederasi Serikat Buruh Sejahtera Indonesia.
Alamat : Jl. Otista III No. 20, Bidara Cina, Jakarta Timur.
26. Nama : **NIKASI GINTING.**
Jabatan & Organisasi : Sekjen. Federasi SB Pertambangan dan Energi SBSI.
Alamat : Jl. Otista III No. 20, Bidara Cina, Jakarta Timur.
27. Nama : **ANDY W. SINAGA.**
Jabatan & Organisasi : Sekjen. Federasi SB Transportasi dan Angkutan SBSI.
Alamat : Jl. Otista III No. 20, Bidara Cina, Jakarta Timur.
28. Nama : **STEVEN IWANGGIN.**

- Jabatan & Organisasi : Sekjen. Federasi Pelaut dan Nelayan SBSI.
 Alamat : Jl. Otista III No. 20, Bidara Cina, Jakarta Timur.
29. Nama : **ULY NURSIA.**
 Jabatan & Organisasi : Sekjen. Federasi Niaga Keuangan dan Perbankan SBSI
 Alamat : Jl. Otista III No. 20, Bidara Cina, Jakarta Timur.
30. Nama : **TRISNA MIHARJA.**
 Jabatan & Organisasi : Sekjen. Federasi SB Makanan Minuman Pariwisata Restoran Hotel dan Tembakau SBSI.
 Alamat : Jl. Otista III No. 20, Bidara Cina, Jakarta Timur.
31. Nama : **MATHIAS MEHAN.**
 Jabatan & Organisasi : Sekjen. Federasi SB Kehutanan Perkayuan dan Pertanian SBSI.
 Alamat : Jl. Otista III No. 20, Bidara Cina, Jakarta Timur.
32. Nama : **EDWARD P.M.**
 Jabatan & Organisasi : Ketua FSB Logam Mesin dan Elektronik SBSI.
 Alamat : Jl. Otista III No. 20, Bidara Cina, Jakarta Timur.
33. Nama : **HARRIS MANALU.**
 Jabatan & Organisasi : Ketua FSB Konstruksi Umum dan Informal SBSI..
 Alamat : Jl. Otista III No. 20, Bidara Cina, Jakarta Timur.
34. Nama : **S. SIMARMALA.**
 Jabatan & Organisasi : Sekjen. FSB Pendidikan Pelatihan dan Pegawai Negeri SBSI.
 Alamat : Jl. Otista III No. 20, Bidara Cina, Jakarta Timur.
35. Nama : **ARI DJOKO S.**
 Jabatan & Organisasi : Ketua FSB Garmen Tekstil Kulit dan Sepatu SBSI
 Alamat : Jl. Otista III No. 20 Bidara Cina, Jakarta Timur.
36. Nama : **DINGIN.**
 Jabatan & Organisasi : Sekjen. SB Kimia dan Kesehatan SBSI
 Alamat : Jl. Otista III No. 20 Bidara Cina, Jakarta Timur.
37. Nama : **SOFIATI MUKADI.**
 Jabatan & Organisasi : Ketua Umum FSP Kahutindo.
 Alamat : Jl. KAHFI 1 No. 31 Kav. DPR 05/01 Ciganjur.

Dalam hal ini diwakili oleh Kuasanya : **SURYA TJANDRA, S.H., LL.M; RITA OLIVIA TAMBUNAN, S.H, LL.M; ASFINAWATI, S.H; B. LUCKY ROSSINTHA, S.H;** Pengacara Publik pada Lembaga Bantuan Hukum (LBH) Jakarta, beralamat di Jl. Diponegoro No. 74, Jakarta Pusat, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 11 Juni 2003 dan 11 November 2003. Selanjutnya disebut sebagai**PARA PEMOHON**;

- Telah membaca surat permohonan Para Pemohon; -----
- Telah mendengar keterangan Para Pemohon; -----
- Telah mendengar keterangan Pemerintah dan Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia; -----
- Telah membaca keterangan tertulis Pemerintah dan Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia; -----
- Telah memeriksa bukti-bukti; -----
- Telah mendengar keterangan Ahli dan Saksi dari Para Pemohon; --

10. HAKIM: MARUARAR SIAHAAN, S.H.

PERTIMBANGAN HUKUM

Menimbang bahwa maksud dan tujuan para Pemohon dalam permohonan *a quo* adalah sebagaimana disebutkan di atas; -----

Menimbang bahwa sebelum memasuki pokok perkara, Mahkamah harus terlebih dahulu mempertimbangkan hal-hal sebagai berikut :

1. Apakah Mahkamah berwenang untuk mengadili dan memutus permohonan pengujian UU Ketenagakerjaan; -----
2. Apakah para Pemohon memiliki hak konstitusional yang dirugikan oleh berlakunya undang-undang dimaksud, sehingga para Pemohon memiliki kedudukan hukum (*legal standing*) untuk bertindak sebagai para Pemohon di hadapan Mahkamah; -----

Terhadap kedua hal dimaksud, Mahkamah berpendapat sebagai berikut : -----

1. Kewenangan Mahkamah.

Menimbang bahwa Pasal 24C ayat (1) UUD 1945 menyatakan : Mahkamah Konstitusi berwenang antara lain untuk mengadili pada tingkat pertama dan terakhir yang putusannya bersifat final untuk menguji undang-undang terhadap Undang-Undang Dasar, hal tersebut ditegaskan kembali dalam Pasal 10 Undang-undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi yang antara lain juga menyatakan bahwa Mahkamah berwenang mengadili pada tingkat pertama dan terakhir yang putusannya bersifat final untuk menguji undang-undang terhadap Undang-Undang Dasar; -----

Menimbang bahwa Pasal 50 Undang-undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi beserta penjelasannya menyatakan bahwa undang-undang yang dapat diuji adalah undang-undang yang diundangkan setelah perubahan pertama UUD 1945 yaitu setelah tanggal 19 Oktober 1999; -----

Menimbang bahwa UU Ketenagakerjaan yang dimohonkan untuk diuji adalah undang-undang yang telah diundangkan setelah perubahan pertama UUD 1945, sehingga oleh karenanya Mahkamah berwenang untuk mengadili dan memutus permohonan pengujian UU Ketenagakerjaan tersebut terhadap UUD 1945; -----

2. Kedudukan Hukum (*Legal Standing*) Pemohon.

Menimbang bahwa Pasal 51 ayat (1) Undang-undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi menyatakan bahwa yang dapat mengajukan permohonan pengujian undang-undang terhadap Undang-Undang Dasar adalah pihak yang menganggap hak dan/atau kewenangan konstitusionalnya dirugikan oleh berlakunya undang-undang, yang dapat berupa perorangan warga negara Indonesia, kesatuan masyarakat hukum adat sepanjang masih hidup sesuai dengan perkembangan masyarakat dan prinsip Negara Kesatuan Republik Indonesia yang diatur dalam undang-undang, badan hukum publik atau privat, atau lembaga negara;

Menimbang bahwa yang dimaksud dengan hak konstitusional menurut penjelasan Pasal 51 ayat (1) Undang-undang Nomor 24 Tahun 2003 adalah hak-hak yang diatur dalam UUD 1945; -----

Menimbang bahwa dengan demikian seseorang atau suatu pihak untuk dapat diterima sebagai Pemohon yang memiliki *legal standing* di hadapan Mahkamah dalam permohonan pengujian undang-undang harus terlebih dahulu menjelaskan :

Pertama, kedudukannya dalam permohonan yang diajukan sesuai dengan kualifikasi yang ditentukan dalam Pasal 51 ayat (1) Undang-undang Nomor 24 Tahun 2003; -----

Kedua, kerugian konstitusional yang diderita dalam kualifikasi dimaksud, akibat berlakunya undang-undang yang dimohonkan pengujiannya; -----

Menimbang bahwa para Pemohon dalam permohonannya menyatakan bahwa para Pemohon sebanyak 37 orang adalah para pemimpin dan aktivis organisasi serikat buruh/pekerja yang tumbuh dan berkembang secara swadaya atas kehendak dan keinginan sendiri di tengah masyarakat yang bergerak dan didirikan atas kepedulian untuk dapat memberikan perlindungan dan penegakan keadilan, hukum dan hak asasi manusia di Indonesia, khususnya bagi buruh/pekerja yang selama ini seringkali dipinggirkan nasibnya; -----

Menimbang bahwa dari alat-alat bukti yang diajukan berupa akta-akta pendirian asosiasi, federasi atau organisasi buruh/pekerja, tidak ternyata bahwa organisasi organisasi tersebut telah memperoleh kedudukan sebagai badan hukum menurut ketentuan perundang-undangan yang berlaku, sedang di lain pihak tidak ternyata pula bahwa UU Ketenagakerjaan secara khusus memberikan kedudukan atau *standing* bagi organisasi atau asosiasi-asosiasi serikat buruh untuk dapat mengajukan permohonan di hadapan Mahkamah untuk membela kepentingan hukum dan hak asasi para buruh sebagaimana dikenal dalam Undang-undang Lingkungan Hidup, akan tetapi sebagai perorangan atau kumpulan perorangan yang bertindak untuk diri sendiri maupun untuk para buruh yang tergabung dalam organisasi yang dipimpin para Pemohon, maka para Pemohon memenuhi kualifikasi sebagaimana dimaksud Pasal 51 ayat (1) yaitu sebagai perorangan atau kelompok orang yang memiliki kepentingan yang sama; -----

Menimbang bahwa para Pemohon mendalilkan UU Ketenagakerjaan adalah Undang-undang Pokok Perburuhan yang mengatur segala sesuatu mengenai perburuhan dan hubungan perburuhan di Indonesia, yang memiliki dampak langsung dan tidak langsung melalui peraturan peraturannya kepada semua buruh pekerja yang ada di Indonesia karena mempunyai kepentingan langsung dari pelaksanaan UU Ketenagakerjaan, yang oleh para Pemohon dipandang merugikan hak-hak konstitusional buruh atau pekerja yang diatur dalam UUD 1945 antara lain hak untuk berserikat, hak mogok dan hak untuk memperoleh perlindungan yang sama di depan hukum; -----

Menimbang bahwa berdasar uraian tersebut di atas dan memperhatikan Pasal 51 ayat (1) Undang-undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi, Mahkamah berpendapat bahwa para Pemohon memiliki kedudukan hukum (*legal standing*) untuk mengajukan permohonan ini, oleh karenanya Mahkamah harus mempertimbangkan pokok perkara sebagaimana diuraikan di bawah ini; -----

Pokok Perkara

Menimbang bahwa sebelum mempertimbangkan permohonan para Pemohon secara keseluruhan, terlebih dahulu harus menjadi perhatian bahwa meskipun tidak secara tegas dinyatakan, sesungguhnya para

Pemohon telah mengajukan permohonan pengujian formil maupun pengujian materiil sekaligus, dan kemudian setelah menguraikan pengujian materiil terhadap beberapa pasal yang dimuat dalam UU Ketenagakerjaan dimaksud, pada akhirnya dalam petitum telah memohon agar Mahkamah menyatakan undang-undang *a quo* bertentangan dengan UUD 1945 dan oleh karenanya agar dinyatakan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat; -----

Menimbang bahwa terhadap dalil-dalil para Pemohon yang diajukan secara umum tentang kecenderungan yang dilihat dalam pembentukan undang-undang *a quo*, yang lebih mengadopsi kepentingan pemilik modal nasional terutama internasional, serta tidak cukup mempertimbangkan dampak negatifnya terhadap buruh/pekerja Indonesia, sangat dipengaruhi ideologi neoliberalisme yang menekankan pasar bebas dan efisiensi. Efisiensi dimaksud dicapai melalui strategi upah buruh murah dalam pasar tenaga kerja yang fleksibel (*flexible labour market*), yang berakibat hilangnya keamanan kerja (*job security*) bagi buruh/pekerja, yang menyebabkan buruh/pekerja tetap menjadi buruh/pekerja kontrak yang berlangsung seumur hidup yang oleh sebagian kalangan dikatakan sebagai satu bentuk perbudakan modern (*modern form of slavery* atau *modern slavery*), dan adanya tekanan dunia internasional melalui IMF melahirkan UU Ketenagakerjaan *a quo*, meskipun mendapat tentangan dari kaum buruh, dan lain-lain pernyataan yang tidak perlu dikutip seluruhnya, harus pula dipertimbangkan Mahkamah secara umum; -----

Menimbang bahwa dalam menguji UU Ketenagakerjaan yang diajukan para Pemohon terhadap UUD 1945 dengan melakukan penilaian dan penafsiran, harus juga memperhatikan kondisi-kondisi dinamis yang berubah bersama lingkungan strategis yang berkembang dalam perekonomian global, regional dan nasional serta kecenderungan (*trend*) dalam hubungan kerja industrial secara internasional yang juga mempengaruhi perekonomian Indonesia terutama setelah terjadinya krisis ekonomi yang bersifat multidimensional. Oleh karena itu, ketentuan-ketentuan dalam UUD 1945 serta undang-undang dan peraturan lainnya mau tidak mau mendapat pengaruh karena adanya perubahan nilai dan sistem di dunia, terutama sistem perekonomian yang cenderung lebih didasarkan pada sistem ekonomi pasar yang menekankan prinsip efisiensi;

Menimbang bahwa kemerosotan perekonomian Indonesia setelah krisis sejak tahun 1998 dan masuknya peran lembaga-lembaga keuangan internasional dalam proses pemulihan ekonomi telah menyebabkan Indonesia melakukan perubahan kebijakan ekonomi sedemikian rupa yang berkaitan dengan dana bantuan untuk penyelamatan ekonomi. Hal tersebut menyebabkan Indonesia semakin sulit menyusun kebijakan ekonomi yang berdasar sistem yang diatur dalam Pasal 33 UUD 1945, dan menyusun peraturan perundangan di bidang sosial ekonomi secara serasi dengan UUD 1945 menurut filosofi yang diletakkan *founding fathers* Indonesia. Merosotnya perekonomian dan menurunnya kegiatan investasi, serta sukarnya masuk investasi baru karena kondisi yang tidak kondusif, menimbulkan ketidakseimbangan penawaran dan permintaan (*supply and demand*) di bidang pasar tenaga kerja (*labour market*). Hal tersebut semakin memperkuat posisi tawar pengusaha dalam menentukan syarat-syarat yang dapat lebih menguntungkan kepentingan pengusaha dan merugikan kepentingan tenaga kerja/buruh;

Menimbang bahwa meskipun tidak dikehendaki, syarat-syarat kerja, upah dan perlindungan hukum yang berada di bawah standar internasional, gerakan dinamis investasi yang mencari *host-country* yang lebih menguntungkan yang dapat diberikan oleh negara-negara lain secara kompetitif di wilayah regional sekitar Indonesia, merupakan lingkungan strategis yang harus diperhitungkan. Menghadapi kompleksitas permasalahan seperti tergambar di atas menyebabkan kita tidak dapat bersikap hitam-putih, melainkan harus menafsirkan hukum dan konstitusi di bidang ekonomi secara lebih dinamis dan kontekstual. Mahkamah berpendapat bahwa dalam ekonomi pasar, campur tangan pemerintah melalui kebijakan dan pengaturan ekonomi pasar (*market economy*) harus dilakukan seproporsional mungkin, sehingga cita-cita yang terkandung dalam Pasal 33 UUD 1945 tetap menjadi filosofi dan sistem norma dalam UUD sebagai *the supreme law of the land*, dari mana akan mengalir serangkaian aturan dan kebijakan yang serasi bagi sebesar-besar kemakmuran rakyat. Hal tersebut diartikan bahwa hukum pasar akan dipengaruhi secara proporsional untuk menghilangkan distorsi maupun kelemahan-kelemahan pasar dan dapat diadani dengan tetap mempertimbangkan risiko yang akan dialami investor melalui insentif yang seimbang dan wajar; -----

Menimbang bahwa di sisi lain, aturan dan kebijakan tersebut harus tetap memberikan perlindungan hukum yang cukup bagi pekerja dan melakukan usaha peningkatan kesejahteraan. Penafsiran konstruktif demikian yang dapat mengedepankan susunan dan menghilangkan hambatan argumen hukum secara seimbang hanya dapat dilakukan jika dapat mengidentifikasi dan membedakan beragam dimensi kepentingan dan nilai-nilai yang sering berbenturan, yang dijalin dalam penilaian yang kompleks yang diharapkan membuat undang-undang yang ditafsirkan menjadi lebih baik secara keseluruhan; -----

Pengujian Formil.

Menimbang bahwa sebagaimana telah diutarakan, para Pemohon juga telah mengajukan permohonan pengujian formil dengan alasan-alasan yang pada pokoknya sebagai berikut : -----

1. UU Ketenagakerjaan telah disusun dengan melanggar prinsip-prinsip dan prosedural penyusunan dan pembuatan sebuah undang-undang yang patut, yang terlihat dari fakta-fakta antara lain : -----
 - a. Tidak adanya **"naskah akademis"** yang memberi dasar pertimbangan ilmiah perlunya undang-undang *a quo*; -----
 - b. Penyusunan UU Ketenagakerjaan diwarnai kebohongan publik oleh DPR;
2. **UU Ketenagakerjaan, sebagai satu dari "Paket 3 UU Perburuhan",** dibuat semata-mata karena tekanan kepentingan modal asing daripada kebutuhan nyata buruh/ pekerja Indonesia; -----

Terhadap alasan-alasan permohonan dimaksud, Mahkamah akan mempertimbangkan sebagai berikut : -----

Menimbang bahwa meskipun adanya naskah akademis penting untuk memberi dasar dan pertimbangan ilmiah bagi satu undang-undang yang dirancang agar tidak terjadi salah perhitungan dan kesalahan logika, keberadaan naskah akademis bukanlah merupakan keharusan konstitusional

dalam proses pembentukan undang-undang. Oleh karena itu, ketiadaan naskah akademis RUU Ketenagakerjaan bukanlah merupakan cacat hukum yang mengakibatkan batalnya undang-undang *a quo* sebagaimana didalilkan para Pemohon; -----

Menimbang bahwa dalil para Pemohon yang mengatakan ada kebohongan publik yang direkayasa oleh salah seorang anggota DPR, yaitu adanya Tim Kecil yang seolah-olah mewakili organisasi buruh yang turut serta melakukan konsultasi dalam penyusunan undang-undang *a quo*, jikapun benar, hal itu hanyalah menunjukkan bahwa proses penyusunan undang-undang tersebut kurang aspiratif, namun tidak dengan sendirinya menjadikan hal dimaksud bertentangan dengan prosedur pembentukan undang-undang menurut Undang-Undang Dasar. Lagi pula, keikutsertaan masyarakat (*stake holder*) dalam memberi masukan kepada DPR sebagai sarana penyerap aspirasi masyarakat sudah dianggap ada dalam wujud penyampaian pendapat melalui demonstrasi-demonstrasi yang telah dilakukan buruh pada saat proses penyusunan undang-undang *a quo*, yang dapat dipandang sebagai penyerapan aspirasi kaum buruh; -

Menimbang bahwa keterpautan kepentingan asing dalam pembuatan hukum satu negara yang dimasukkan melalui persuasi untuk menyeimbangkan kepentingan ekonomi pihak yang terkena dampak satu undang-undang, tidak dapat dikatakan merupakan campur tangan dalam kedaulatan satu negara, sepanjang kewenangan untuk membentuk undang-undang itu tetap dilakukan secara bebas dan independen oleh pembuat undang-undang, tanpa paksaan, tipu daya dan intervensi kekuatan secara langsung. Kepentingan modal asing wajar dipertimbangkan secara bebas dan mandiri oleh pembuat undang-undang dengan memperhatikan kepentingan nasional; -----

Menimbang bahwa dengan uraian pertimbangan di atas, Mahkamah berpendapat bahwa tidak terdapat cacat hukum secara prosedural yang menyebabkan UU Ketenagakerjaan batal dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat, sehingga oleh karenanya, permohonan pengujian formil yang diajukan oleh para Pemohon harus ditolak; -----

Pengujian Materil.

Menimbang bahwa para Pemohon telah mendalilkan UU Ketenagakerjaan bertentangan dengan UUD 1945, khususnya Pasal 27 ayat (1), Pasal 28, dan Pasal 33, dan secara substansial lebih buruk dari undang-undang sebelumnya, dengan argumen-argumen yang pada pokoknya sebagai berikut : -----

1. Inti pokok UU Ketenagakerjaan adalah membuat mekanisme pasar bekerja sebebaskan-bebasnya dalam konteks perburuhan, di mana buruh dilihat semata-mata sebagai komoditas atau barang dagangan di pasar tenaga kerja yang dipakai ketika perlu dan dibuang jika tidak menguntungkan lagi, nuansa protektif dan standar perlindungan buruh dalam hukum perburuhan semakin dikurangi dan buruh dibiarkan sendirian menghadapi ganasnya kekuatan pasar dan modal, hal mana bertentangan dengan Pasal 27 ayat **(2) UUD 1945 yang menegaskan bahwa: "setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan"**; -----
2. UU Ketenagakerjaan dalam beberapa pasalnya memasung hak fundamental buruh/ pekerja dan serikat buruh/pekerja, bertentangan dengan Pasal 28

UUD 1945 yang menjamin kemerdekaan berserikat dan berkumpul, mengeluarkan pikiran dengan lisan dan tulisan, yaitu : -----

- a. Pasal 119 UU Ketenagakerjaan, yang mensyaratkan bahwa untuk melakukan perundingan pembuatan PKB serikat buruh atau pekerja harus dapat membuktikan bahwa serikat pekerja/buruh tersebut memiliki jumlah anggota lebih dari 50% dari jumlah seluruh buruh/pekerja di perusahaan bersangkutan, kalau tidak serikat buruh/pekerja harus mendapat dukungan lebih dari 50% dari jumlah seluruh buruh/pekerja di perusahaan tersebut. Hal ini diartikan bahwa Pasal 119 undang-undang *a quo* memberi peluang kepada pengusaha/majikan untuk mengabaikan kewajibannya menghormati hak asasi serikat buruh/pekerja untuk berserikat dan berkumpul di lingkungan perusahaan yang bersangkutan; -----
- b. Pasal 120 UU Ketenagakerjaan, mensyaratkan bahwa apabila dalam satu perusahaan terdapat lebih dari satu serikat buruh/pekerja, maka yang berhak mewakili buruh dalam melakukan perundingan PKB adalah yang memiliki anggota lebih dari 50 % dari jumlah seluruh buruh/pekerja di perusahaan tersebut, jikalau tidak, dapat bergabung membentuk koalisi sehingga tercapai jumlah lebih dari 50 %. Dan jikalau tidak, seluruh serikat buruh/pekerja bergabung membentuk tim yang keanggotaannya ditentukan secara proporsional berdasarkan jumlah anggota masing-masing serikat buruh/pekerja; --
- c. Pasal 121 UU Ketenagakerjaan, menentukan bahwa keanggotaan serikat buruh/pekerja harus dibuktikan dengan kartu tanda anggota, hal tersebut amat merugikan serikat buruh/pekerja yang baru saja tumbuh dan berkembang, pembatasan cara pembuktian mana akan membatasi keleluasaan serikat buruh/pekerja untuk mendapatkan hak beraktivitas termasuk untuk melakukan perundingan PKB; -----
- d. Pasal 106 UU Ketenagakerjaan, mewajibkan setiap perusahaan yang mempekerjakan 50 orang buruh/pekerja atau lebih untuk membentuk "**Lembaga Kerja Sama Bipartit**", yang terdiri dari wakil pengusaha dan buruh/pekerja yang difungsikan sebagai "**Forum Komunikasi dan Konsultasi**" hal-hal ketenagakerjaan di lingkungan perusahaan, hal tersebut sesungguhnya merupakan pengambil alihan peran dan tanggung jawab serikat buruh/pekerja untuk melakukan hal-hal yang berkaitan dengan hak dan kepentingan buruh dan anggotanya di lingkungan perusahaan, hal tersebut bertentangan dengan Pasal 28 UUD 1945, dan keberadaannya yang bersifat wajib (*compulsory*) akan mengurangi secara signifikan peran dan fungsi serikat buruh/pekerja yang berakibat pada penurunan secara besar-besaran keanggotaan serikat buruh/pekerja; -----
- e. Pasal 64 – 66 UU Ketenagakerjaan, yang mengatur tentang sistem kerja "**pemborongan pekerjaan**", yang dikenal dengan istilah "**outsourcing**" telah menempatkan buruh sebagai faktor produksi semata, yang dengan mudah dipekerjakan bila dibutuhkan dan di-PHK ketika tidak dibutuhkan lagi, sehingga komponen upah sebagai salah satu biaya (*costs*) bisa ditekan seminimal mungkin, padahal Pasal 33 ayat (1) UUD 1945, mengatakan "**Perekonomian disusun sebagai usaha bersama berdasarkan atas asas kekeluargaan**, yang diartikan bahwa perekonomian kita didasarkan atas demokrasi ekonomi di mana produksi dikerjakan oleh semua, untuk semua, dengan mengutamakan kemakmuran rakyat". Di sinilah "**perbudakan**

modern” dan degradasi nilai manusia, buruh sebagai komoditas atau barang dagangan, akan terjadi secara resmi dan diresmikan melalui sebuah undang-undang; -----

3. Pasal 158 ayat (1), (2), Pasal 170 UU Ketenagakerjaan telah bertentangan dengan Pasal 27 ayat (1) UUD 1945, yang menyatakan **“segala warga negara bersamaan kedudukannya di dalam hukum dan pemerintahan dan wajib menjunjung hukum dan pemerintahan itu dengan tidak ada kecualinya”, hal dimaksud bersifat diskriminatif secara hukum, karena pasal-pasal tersebut membenarkan PHK dengan alasan melakukan kesalahan berat yang masuk kualifikasi tindak pidana, yang menurut Pasal 170 prosedurnya tidak perlu mengikuti ketentuan Pasal 151 ayat (3) yaitu bisa tanpa penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Ketentuan ini telah melanggar prinsip pembuktian terutama asas praduga tidak bersalah (*presumption of innocence*) dan kesamaan di depan hukum sebagaimana dijamin di dalam UUD 1945. Seharusnya bersalah tidaknya seseorang diputuskan lewat pengadilan dengan hukum pembuktian yang sudah ditentukan dalam Undang-undang Nomor 8 Tahun 1981 tentang Hukum Acara Pidana. Undang-undang *a quo* melegalisasi tindak pidana di luar pengadilan. Lebih jauh lagi ketentuan Pasal 159 yang menentukan bahwa : **“apabila pekerja/buruh tidak menerima PHK sebagaimana dimaksud dalam Pasal 158 ayat (1), pekerja/buruh yang bersangkutan dapat mengajukan gugatan ke lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial”, sehingga dengan demikian mengalihkan/mencampuradukkan wewenang peradilan pidana ke peradilan perdata, yang seharusnya diselesaikan melalui peradilan pidana; -****
4. UU Ketenagakerjaan secara substansial juga bertentangan dengan standar perburuhan internasional (Konvensi dan Rekomendasi ILO), yang terlihat dalam beberapa hal berikut : -----
 - a. Pengaturan tentang mogok kerja dalam Pasal 137 - 145 UU Ketenagakerjaan bertentangan dengan Konvensi ILO tentang hak fundamental buruh yang berkenaan dengan hak asasi atas kebebasan berserikat dan berorganisasi dan untuk melakukan perundingan kolektif yang termaktub dalam Konvensi ILO No. 87 dan 98 yang telah **diratifikasi oleh Indonesia. ILO secara tegas menyatakan “hak mogok”** adalah bagian yang tidak terpisahkan dari hak berorganisasi yang dilindungi konvensi ILO, dan dengan diterimanya konvensi tersebut berarti juga merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari hak berorganisasi buruh/pekerja, dan pemerintah tidak boleh menciptakan halangan apapun yang bersifat administratif maupun birokratis yang bisa mengakibatkan buruh/pekerja tidak dapat menikmati hak mogok. Hak mogok adalah hak esensial bagi buruh dan organisasinya dalam memperjuangkan dan melindungi kepentingan ekonomi dan sosial buruh, dan kepentingan tersebut bukan hanya berarti memperoleh perbaikan kondisi kerja dan tuntutan kolektif dalam suatu hubungan kerja; -----

Pelanggaran terhadap hak mogok yang dijamin konvensi internasional terlihat dalam pasal-pasal *a quo* berikut : -----
 - a. Pasal 137 undang-undang *a quo* **menyatakan “mogok kerja sebagai hak dasar buruh/pekerja dan serikat buruh/pekerja dilakukan secara sah dan tertib dan damai sebagai akibat gagalnya perundingan”;** Pasal

- ini melanggar standar perburuhan internasional, karena membatasi alasan mogok hanya akibat **"gagalnya suatu perundingan"**, dan merupakan pembatasan terhadap hak mogok itu sendiri yang merupakan hak fundamental buruh/pekerja dan serikat buruh/serikat pekerja. Pembatasan hak mogok dalam Pasal 137 UU Ketenagakerjaan tersebut tidak saja membatasi kebebasan buruh/pekerja dan/atau serikat buruh/pekerja untuk menggunakan hak mogok sebagai bagian dari hak kebebasan berserikat dan berorganisasi serta menjalankan aktivitas serikat buruh dan organisasinya tetapi juga merupakan sebuah bentuk kontrol terhadap peran dan fungsi serikat buruh/serikat pekerja sebagai instrumen resmi buruh/pekerja untuk memperjuangkan peningkatan kesejahteraan;
- b. Pasal 138 ayat (1) UU Ketenagakerjaan, menetapkan bahwa **"pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/buruh yang bermaksud mengajak pekerja/buruh lain untuk mogok kerja pada saat mogok kerja berlangsung dilakukan dengan tidak melanggar hukum"**, pasal ini melanggar standar perburuhan internasional dengan membatasi hak buruh/pekerja dan/atau serikat buruh/serikat pekerja yang bermaksud mengajak pekerja/buruh lain untuk mogok kerja pada saat mogok kerja berlangsung dilakukan tidak dengan melanggar hukum; -----
- c. Pasal 186 UU Ketenagakerjaan, yang mengatur sanksi pidana terhadap pelanggaran Pasal 138 ayat (1) dengan pidana maksimum 4 (empat) tahun penjara dan/atau denda Rp. 400 juta amat berat dan merupakan upaya untuk menghalangi dilaksanakannya hak asasi mogok kerja; -----
- d. Pasal 140 - 141 UU Ketenagakerjaan, juga melanggar standar perburuhan internasional karena pasal-pasal tersebut menetapkan tahapan prosedur administratif dan birokratis yang harus dilalui serikat buruh/pekerja untuk melaksanakan hak mogok, pemberitahuan selambat-lambatnya 7 hari sebelum mogok dilaksanakan dengan menyebut waktu mulai, tempat dan alasan mogok, yang justru menyebabkan buruh/pekerja tidak dimungkinkan untuk melaksanakan hak mogok; -----
- e. Pasal 76 UU Ketenagakerjaan, tentang buruh perempuan yang bekerja malam (antara pukul 23.00-05.00) tidak boleh sedang hamil dan berusia di bawah 18 tahun, disediakan transportasi dan tambahan makan serta pengusaha wajib menjaga kesusilaan dan keamanan di tempat kerja, bertentangan dengan ILO No. 111 karena hal ini menyebabkan buruh perempuan tidak memiliki kesempatan kerja yang sama seperti buruh laki-laki, serta cenderung telah bias gender karena mengaitkan perempuan sebagai faktor utama pencetus tindakan asusila yang harus dijaga oleh pengusaha agar tidak terjadi; -----
- f. UU Ketenagakerjaan dari segi sistematika dan prosedural rancu di antara pasal-pasal nya serta banyak memberikan **"cek kosong"** kepada pemerintah sehingga cenderung *executive heavy*, karena untuk pelaksanaannya, UU Ketenagakerjaan memandatkan pembuatan 5 Undang-undang, 12 Peraturan Pemerintah, 5 Keputusan Presiden dan 30 Keputusan Menteri, serta memerintahkan pembentukan 3 lembaga baru yaitu Badan Koordinasi Ketenagakerjaan, Dewan Pengupahan (tingkat Nasional dan Daerah) dan Lembaga Kerjasama Tripartit (tingkat Nasional dan Daerah); -----

Pengaturan yang demikian memberikan kewenangan berlebihan kepada kekuasaan eksekutif yang sedang berkuasa, yang diartikan menyerahkan nasib buruh/pekerja pada kebijakan politik penguasa eksekutif, dengan peraturan pelaksanaan di bawah undang-undang yang dapat berubah-ubah sesuai kepentingan politik. Lagi pula Keputusan Menteri tidaklah termasuk dalam tata urutan perundang-undangan menurut Ketetapan MPR RI Nomor III Tahun 2000, karenanya Keputusan Menteri tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat yang bersifat umum; -----

- g. UU Ketenagakerjaan dari segi sistematika penyusunannya cenderung dibuat dengan banyak inkonsistensi dan saling bertolak belakang di antara pasal-pasalnya satu sama lain sehingga cenderung menjadi rancu; -----
- h. UU Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 yang diundangkan tanggal 25 Maret 2003 berbeda dengan draft Undang-undang Ketenagakerjaan yang disahkan oleh Sidang Paripurna DPR RI pada tanggal 25 Februari 2003; -----

11. HAKIM: I DEWA GEDE PALGUNA, S.H.,M.H.

Menimbang bahwa setelah memperhatikan keterangan Pemerintah, DPR, Ahli, serta Saksi dan alat bukti yang diajukan, Mahkamah akan memberi pendapat sebagaimana diuraikan dalam pertimbangan di bawah ini : -----

Para Pemohon telah mengutip Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 sebagai salah satu norma penguji terhadap UU Ketenagakerjaan, yang didalilkan memperlakukan buruh/pekerja semata-mata sebagai komoditas atau barang dagangan yang dapat dibuang apabila tidak menguntungkan lagi dengan menghapus nuansa protektif dan peran negara sebagai pelindung; -----

Menimbang bahwa sebagaimana diakui juga oleh para Pemohon bahwa UUD 1945 adalah juga merupakan cita-cita dan arah serta dasar kebijakan yang bersifat normatif, sehingga apabila menilai perlindungan dan peran negara sebagai pelindung dilihat tidak tegas tampak dalam UU Ketenagakerjaan, hal ini disebabkan bahwa UU *a quo* harus merujuk kepada UUD 1945 yang artinya memperhitungkan pula keseimbangan berbagai kepentingan, khususnya kepentingan buruh dan kepentingan pengusaha dalam mekanisme ekonomi pasar. Kepentingan pengusaha harus juga diakomodasi karena ketiadaan investasi justru akan menyebabkan berkurangnya lapangan kerja dan bertambahnya pengangguran yang pada gilirannya justru akan merugikan pihak buruh sendiri. Dalam kaitan ini Mahkamah berpendapat bahwa Pasal 33 UUD 1945 tidak dapat dipahami sepenuhnya sebagai penolakan terhadap sistem ekonomi pasar, yang berarti mengharuskan negara melakukan campur tangan tatkala mekanisme ekonomi pasar mengalami distorsi; -----

Menimbang bahwa anggapan para Pemohon bahwa UU Ketenagakerjaan memandang buruh hanya sebagai komoditi, karena kecenderungan sistem *outsourcing* dalam pola pekerjaan yang juga dianggap sebagai *modern slavery*, Mahkamah berpendapat bahwa para Pemohon tidak dapat membuktikan dasar dari dalil tersebut, karena dalam keseluruhan ketentuan undang-undang *a quo* tidak memuat aturan yang

menunjuk pada hal yang didalilkan, meskipun benar bahwa pola *outsourcing* telah diatur secara khusus dalam Pasal 64 – 66 UU *a quo*; -----

Menimbang bahwa pengaturan *outsourcing* dalam Pasal 64 - 66 UU Ketenagakerjaan menjelaskan keberadaan dan batasan dari *outsourcing* tersebut sebagai bagian dari pekerjaan yang terpisah dari kegiatan utama yang merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan yang tidak menghambat proses produksi secara langsung. Pelaksanaan pekerjaan tersebut diserahkan oleh suatu perusahaan kepada perusahaan lainnya dengan perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis. Buruh/pekerja dimaksud tidak boleh digunakan oleh pemberi kerja untuk melaksanakan kegiatan pokok atau kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi, sehingga hubungan kerja antara buruh/pekerja *outsourcing* adalah dengan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh; -----

Menimbang bahwa perlindungan yang diberikan terhadap buruh *outsourcing* tampak dalam Pasal 66 ayat (1), (2) a, c dan ayat (4) yang berbunyi : -----

- (1) Pekerja/buruh dari perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh tidak boleh digunakan oleh pemberi kerja untuk melaksanakan kegiatan pokok atau kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi, kecuali untuk kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi;
- (2) Penyedia jasa pekerja/buruh untuk kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi harus memenuhi syarat sebagai berikut : -----
 - a). Adanya hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh; -----
 - b). Perlindungan upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja, serta perselisihan yang timbul menjadikan tanggung jawab perusahaan penyedia jasa pekerja/ buruh; dan; -----
- (4) Dalam hal ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), ayat (2) huruf a, huruf b, dan huruf d serta ayat (3) tidak terpenuhi, maka demi hukum status hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh beralih menjadi hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan pemberi pekerjaan;

Menimbang bahwa berdasarkan ketentuan tersebut di atas, maka dalam hal buruh dimaksud ternyata dipekerjakan untuk melaksanakan kegiatan pokok, tidak ada hubungan kerja dengan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh, dan jika perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh bukan merupakan bentuk usaha yang berbadan hukum, maka demi hukum status hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh beralih menjadi hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan perusahaan pemberi pekerjaan. Oleh karena itu, dengan memperhatikan keseimbangan yang perlu dalam perlindungan terhadap pengusaha, buruh/pekerja dan masyarakat secara selaras, dalil para Pemohon tidak cukup beralasan. Hubungan kerja antara buruh dengan perusahaan penyedia jasa yang melaksanakan pelaksanaan pekerjaan pada perusahaan lain, sebagaimana diatur dalam Pasal 64 - 66 undang-undang *a quo*, mendapat perlindungan kerja dan syarat-syarat yang sama dengan perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja pada perusahaan pemberi pekerjaan atau sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang

berlaku. Oleh karenanya, terlepas dari jangka waktu tertentu yang mungkin menjadi syarat perjanjian kerja demikian dalam kesempatan yang tersedia, maka perlindungan hak-hak buruh sesuai dengan aturan hukum dalam UU Ketenagakerjaan, tidak terbukti bahwa hal itu menyebabkan sistem *outsourcing* merupakan *modern slavery* dalam proses produksi; -----

Menimbang bahwa akan tetapi terlepas dari uraian di atas, berdasarkan keterangan 2 (dua) orang saksi yang diajukan para Pemohon, telah nyata bagi Mahkamah bahwa praktek-praktek yang dilakukan pengusaha dalam hal terjadinya pengalihan usaha dan dalam keadaan lain ketika pengusaha ingin melakukan penghematan dengan segala daya upaya untuk menekan buruh/pekerja mengundurkan diri melalui *lock-out* perusahaan dengan kewajiban membayar pesangon yang minim, dan kemudian membuka kesempatan kerja atas dasar perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang disebut saksi sebagai pekerja kontrak dengan syarat-syarat yang sangat merugikan pekerja/buruh, tampaknya pengawasan dan penegakan hukum dari yang berwenang tidak mampu melindungi buruh/pekerja dari praktek yang berlawanan dengan UU Ketenagakerjaan *a quo*. Terlepas dari adanya hak pekerja untuk memperoleh perlindungan secara hukum atas hak-haknya yang telah dijamin oleh UU Ketenagakerjaan, akan tetapi pelanggaran pengusaha terhadap Pasal 55, Pasal 59 ayat (1), Pasal 61 ayat (1) dan ayat (3), Pasal 62, Pasal 65 ayat (2) secara seimbang tidak diberikan sanksi pidana sebagai bentuk perlindungan hukum yang dapat memaksa pengusaha untuk memberikan hak-hak buruh yang menghilangkan kesempatan memperlakukan buruh/pekerja sebagaimana mestinya. Di pihak lain dalam Pasal 186 ditentukan sanksi bagi buruh yang melanggar Pasal 137 dan 138, diancam dengan pidana minimum 1 (satu) bulan dan maksimum 4 (empat) tahun penjara dan/atau denda minimum Rp. 10.000.000., maksimum Rp. 400.000.000,- sehingga dengan demikian Mahkamah berpendapat bahwa Pasal 186 UU Ketenagakerjaan *a quo* bertentangan dengan UUD 1945, oleh karena sanksi-sanksi pidana dalam UU *a quo* bagi buruh/pekerja dipandang tidak proporsional dan berlebihan; -----

Menimbang bahwa Pasal 119, 120 dan Pasal 121 UU Ketenagakerjaan ada di bawah Bab Ketujuh yang mengatur Perjanjian Kerja Bersama (PKB), yang dalam Pasal 118 secara logis ditentukan bahwa dalam satu perusahaan hanya dapat dibuat 1 (satu) Perjanjian Kerja Bersama yang berlaku bagi seluruh pekerja/buruh di perusahaan, sehingga oleh karenanya juga cukup wajar jika mitra-runding pengusaha dalam penyusunan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) dimaksud sedapat-dapatnya mewakili mayoritas buruh/pekerja yang hak dan kepentingannya diatur dalam Perjanjian Kerja Bersama tersebut. Mahkamah berpendapat aturan yang mensyaratkan satu serikat buruh/pekerja di perusahaan memperoleh hak untuk mewakili pekerja/buruh dalam perundingan pembuatan Perjanjian Kerja Bersama apabila memiliki jumlah anggota lebih dari 50 % dari jumlah seluruh pekerja/buruh di perusahaan yang bersangkutan, dan jikalau jumlah 50 % tidak tercapai, untuk dapat berunding serikat buruh/pekerja yang bersangkutan memerlukan dukungan lebih dari 50% dari seluruh jumlah buruh/pekerja, yang akan dicapai oleh serikat buruh/pekerja melalui musyawarah dan mufakat di antara sesama buruh/pekerja, sedang jika serikat buruh/pekerja lebih dari satu dan tidak mencapai jumlah lebih dari 50%, dapat dilakukan koalisi di antara serikat buruh/pekerja di perusahaan tersebut untuk mewakili buruh dalam

perundingan dengan pengusaha, dan jika hal inipun tidak dicapai tim perunding ditentukan secara proporsional berdasarkan jumlah anggota masing-masing serikat buruh/pekerja. Aturan tersebut dipandang cukup wajar dan tidak bertentangan dengan UUD 1945, khususnya Pasal 28E ayat (3). Demikian pula persyaratan kartu anggota sebagai alat bukti bagi tanda keanggotaan seseorang dalam satu serikat pekerja/buruh, adalah merupakan hal yang wajar dalam organisasi untuk dapat secara sah menyatakan klaim mewakili anggota, dan sama sekali tidak cukup mendasar untuk dipandang bertentangan dengan UUD; -----

Menimbang bahwa ketentuan Pasal 106 UU Ketenagakerjaan yang mengharuskan dibentuknya Lembaga Kerja Sama Bipartit dalam perusahaan yang mempekerjakan 50 orang buruh atau lebih, yang berfungsi sebagai forum komunikasi dan konsultasi mengenai hal ketenagakerjaan di perusahaan yang bersangkutan, tidak perlu ditafsirkan meniadakan hak organisasi buruh/pekerja untuk memperjuangkan hak dan kepentingan buruh/pekerja, karena penunjukan unsur buruh/pekerja yang akan duduk dalam forum tersebut dilakukan secara demokratis, yang dapat ditarik setiap saat jika ternyata bukan kepentingan buruh yang dipertahankan dalam forum konsultasi dimaksud. Oleh karenanya Mahkamah tidak melihat Pasal 106 tersebut bertentangan dengan UUD 1945; -----

Menimbang bahwa Mahkamah dapat menyetujui dalil para Pemohon bahwa Pasal 158 undang-undang *a quo* bertentangan dengan UUD 1945 khususnya Pasal 27 ayat (1) yang menyatakan bahwa segala warganegara bersamaan kedudukannya di dalam hukum dan pemerintahan dan wajib menjunjung hukum dan pemerintahan itu dengan tidak ada kecualinya, karena Pasal 158 memberi kewenangan pada pengusaha untuk melakukan PHK dengan alasan buruh/pekerja telah melakukan kesalahan berat tanpa *due process of law* melalui putusan pengadilan yang independen dan imparial, melainkan cukup hanya dengan keputusan pengusaha yang didukung oleh bukti-bukti yang tidak perlu diuji keabsahannya menurut hukum acara yang berlaku. Di lain pihak, Pasal 160 menentukan secara berbeda bahwa buruh/pekerja yang ditahan oleh pihak yang berwajib karena diduga melakukan tindak pidana tetapi bukan atas pengaduan pengusaha, diperlakukan sesuai dengan asas praduga tidak bersalah (*presumption of innocence*) yang sampai bulan keenam masih memperoleh sebagian dari hak-haknya sebagai buruh, dan apabila pengadilan menyatakan buruh/pekerja yang bersangkutan tidak bersalah, pengusaha wajib mempekerjakan kembali buruh/pekerja tersebut. Hal tersebut dipandang sebagai perlakuan yang diskriminatif atau berbeda di dalam hukum yang bertentangan dengan UUD 1945, dan ketentuan Pasal 1 ayat (3) yang menyatakan bahwa Indonesia adalah negara hukum, sehingga oleh karena itu Pasal 158 harus dinyatakan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat; -----

Menimbang bahwa meskipun Pasal 159 menentukan, apabila buruh/pekerja yang telah di-PHK karena melakukan kesalahan berat menurut Pasal 158, tidak menerima pemutusan hubungan kerja, pekerja/buruh yang bersangkutan dapat mengajukan gugatan ke lembaga penyelesaian perselisihan industrial, maka di samping ketentuan tersebut melahirkan beban pembuktian yang tidak adil dan berat bagi buruh/pekerja untuk membuktikan ketidaksalahannya, sebagai pihak yang secara ekonomis lebih lemah yang seharusnya memperoleh perlindungan hukum yang lebih dibanding pengusaha, Pasal 159 tentang hal tersebut juga

menimbulkan kerancuan berpikir dengan mencampuradukkan proses perkara pidana dengan proses perkara perdata secara tidak pada tempatnya; -----

Menimbang bahwa syarat-syarat yang ditetapkan untuk pelaksanaan hak buruh untuk mogok, baik syarat bahwa mogok dilakukan secara sah dan tertib dan damai sebagai akibat gagalnya perundingan (Pasal 137), ajakan mogok terhadap buruh saat mogok kerja berlangsung dengan tidak melanggar hukum (Pasal 138) maupun syarat-syarat administratif tentang jangka waktu pemberitahuan dan lain-lain (Pasal 140 - 141), yang oleh para Pemohon dipandang bertentangan dengan standard perburuhan internasional (ILO), Mahkamah berpendapat, tidak terdapat ketidaksiannya dengan standar perburuhan internasional. Hal tersebut disebabkan sejumlah pembatasan juga dikenal dalam praktek yang disetujui ILO. Seandainya pun hal itu benar bertentangan dengan standard ILO -*quod non*- maka standard dan norma-norma yang demikian haruslah dilihat sebagai bagian dari standar dan norma yang berlaku di Indonesia melalui ukuran yang dikenal dalam UUD 1945. Hal itu disebabkan hak asasi tidak dipandang sebagai sesuatu yang berlaku mutlak. Pasal 28J ayat (2) UUD 1945 menetapkan bahwa dalam menjalankan hak dan kebebasannya, setiap orang wajib tunduk kepada pembatasan yang ditetapkan dengan undang-undang dengan maksud semata-mata untuk menjamin pengakuan serta penghormatan atas hak dan kebebasan orang lain dan untuk memenuhi tuntutan yang adil sesuai dengan pertimbangan moral, nilai-nilai agama, keamanan dan ketertiban umum dalam suatu masyarakat demokratis; -----

Menimbang bahwa walaupun demikian jika dikaitkan dengan sanksi atas pelanggaran terhadap Pasal 137 dan 138 sebagaimana termuat di dalam Pasal 186 UU Ketenagakerjaan yang juga telah dipertimbangkan di atas, Mahkamah berpendapat bahwa sanksi dalam Pasal 186 tersebut tidak proporsional karena mereduksi hak mogok yang merupakan hak dasar buruh yang dijamin oleh UUD 1945 dalam rangka kebebasan menyatakan sikap [Pasal 28E ayat (2) dan ayat (3)] dan hak untuk mendapat imbalan yang adil dan layak dalam hubungan kerja [Pasal 28D ayat (2)]. Pelaksanaan hak mogok yang melanggar persyaratan-persyaratan yang ditentukan dalam Pasal 137 dan Pasal 138 ayat (1) UU Ketenagakerjaan harus diatur secara proporsional; -----

Menimbang bahwa ketentuan Pasal 76 UU Ketenagakerjaan yang memberi syarat-syarat tertentu bagi buruh perempuan yang bekerja malam, menurut Mahkamah justru memberi perlindungan yang perlu bagi buruh perempuan yang dipandang sesuai dengan nilai-nilai yang hidup dalam masyarakat di Indonesia, yang tidak harus dilihat dari adanya bias gender yang mengkaitkan perempuan sebagai faktor utama pencetus tindakan asusila, melainkan tindakan yang perlu dilakukan menurut nilai-nilai yang dianut dalam masyarakat, hal tersebut sama sekali tidak relevan dikaitkan dengan sikap dan perlakuan yang bersifat diskriminatif terhadap buruh perempuan; -----

Menimbang bahwa dalil para Pemohon yang menyatakan dari segi sistematika dan prosedural terdapat kerancuan di antara pasal-pasal UU Ketenagakerjaan, Mahkamah berpendapat bahwa hal demikian merupakan tafsiran dari para Pemohon, yang oleh Mahkamah tidak dilihat secara prinsipil mengandung inkonsistensi satu dengan yang lain dan tidak bertentangan dengan UUD 1945. Meskipun oleh Pemohon diakui bahwa

undang-undang *a quo* memberi mandat kepada eksekutif untuk melaksanakan undang-undang *a quo* melalui 5 Undang-undang, 12 Peraturan Pemerintah, 5 Keputusan Presiden dan 30 Keputusan Menteri, yang dapat diartikan tidak lengkapnya undang-undang dimaksud, keadaan tersebut tidak harus disimpulkan sebagai *executive heavy*, karena setiap peraturan dapat diuji keabsahannya terhadap aturan yang lebih tinggi. Meskipun Ketetapan MPR Nomor III Tahun 2000 secara *expresis verbiss* tidak menyebut Keputusan Menteri dalam tata urutan perundang-undangan Indonesia, akan tetapi Pasal 4 ayat (2) Tap MPR Nomor III Tahun 2000 tersebut dan praktik ketatanegaraan di Indonesia, dalam rangka melaksanakan tugas pemerintahan untuk menjalankan undang-undang, Keputusan Menteri yang mempunyai kekuatan hukum mengikat yang bersifat umum telah diterima dan diakui keberadaannya. Walaupun Tap MPR Nomor III Tahun 2000 tersebut tidak berlaku lagi dengan diundangkannya Undang-undang Nomor 10 Tahun 2004 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan pada tanggal 22 Juni 2004, Pasal 56 UU *a quo*, menyatakan, "**semua Keputusan Presiden, Keputusan Menteri, Keputusan Gubernur, Keputusan Bupati/Walikota, atau Keputusan Pejabat lainnya sebagaimana dimaksud Pasal 54 yang sifatnya mengatur yang sudah ada sebelum undang-undang ini berlaku harus dibaca *peraturan* sepanjang tidak bertentangan dengan undang-undang ini**";-----

Menimbang bahwa adanya dalil yang menyatakan bahwa UU Ketenagakerjaan yang diundangkan tanggal 25 Maret 2003 berbeda dengan draft UU Ketenagakerjaan yang disahkan oleh Sidang Paripurna DPR R.I tanggal 25 Februari 2003, oleh Mahkamah dipandang tidak dapat dibuktikan secara sah oleh para Pemohon, sehingga harus dikesampingkan; -----

Menimbang bahwa dengan uraian pertimbangan tersebut di atas, Mahkamah berpendapat bahwa permohonan para Pemohon dapat dikabulkan untuk sebagian, yaitu sebagaimana akan disebut dalam amar putusan di bawah ini, dan akan menolak permohonan para Pemohon yang selebihnya, karena dipandang tidak cukup beralasan; -----

12. KETUA : Prof. Dr. JIMLY ASSHIDDIQIE, S.H.

Memperhatikan Pasal 56 ayat (2), ayat (3) dan ayat (5) Undang-undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Kontitusi; -----

M E N G A D I L I :

**Mengabulkan permohonan para Pemohon untuk sebagian; --
Menyatakan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang
Ketenagakerjaan:-----**

- **Pasal 158;-----**
- **Pasal 159;-----**
- **Pasal 160 ayat (1) sepanjang mengenai anak kalimat "*.... bukan atas pengaduan pengusaha ...*";-----**
- **Pasal 170 sepanjang mengenai anak kalimat "*.... kecuali Pasal 158 ayat (1),***
- **Pasal 171 sepanjang menyangkut anak kalimat "*.... Pasal 158 ayat (1)...*";-----**
- **Pasal 186 sepanjang mengenai anak kalimat "*.... Pasal 137 dan Pasal 138 ayat (1)...*";-----**

bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945; -----

**Menyatakan Pasal 158; Pasal 159; Pasal 160 ayat (1) sepanjang mengenai anak kalimat "... bukan atas pengaduan pengusaha ..."; Pasal 170 sepanjang mengenai anak kalimat "... kecuali Pasal 158 ayat (1) ..."; Pasal 171 sepanjang menyangkut anak kalimat "... Pasal 158 ayat (1) ..."; dan Pasal 186 sepanjang mengenai anak kalimat "... Pasal 137 dan Pasal 138 ayat (1) ..." Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tersebut tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat; -----
Menolak permohonan para Pemohon untuk selebihnya; -----**

Menimbang bahwa berdasarkan pertimbangan-pertimbangan tersebut di atas tentang pokok perkara dalam Sidang Pleno Rapat Permusyawaratan Hakim Konstitusi, telah mengambil putusan terhadap permohonan para Pemohon *a quo* dengan 2 (dua) orang Hakim Konstitusi mengajukan pendapat berbeda; -----

13. HAKIM: Prof. ABDUL MUKHTIE FADJAR, S.H.,M.S.

PENDAPAT BERBEDA (DISSENTING OPINION).

Hakim Konstitusi : **Prof. H. Abdul Mukhtie Fadjar, S.H., M.S.** dan **Prof. Dr. H. M. Laica Marzuki, S.H.**

1. Sesungguhnya, setelah perubahan UUD 1945 (1999-2002), Konstitusi NKRI benar-benar merupakan konstitusi yang berbasiskan Hak Asasi Manusia (HAM) melalui 10 (sepuluh) pasal HAM yang tercantum dalam Pasal 28A sampai dengan Pasal 28J, sehingga lebih memperkokoh paradigma bernegara, sebagaimana dikehendaki oleh Pembukaan UUD 1945; -----
2. Akan tetapi, sungguh disesalkan bahwa pembaharuan undang-undang di bidang ketenagakerjaan melalui Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disingkat UU Ketenagakerjaan) justru kurang ramah kemanusiaan dan kurang memberi pengayoman (proteksi), khususnya terhadap buruh/tenaga kerja, seperti ditunjukkan oleh berbagai kebijakan yang tercantum dalam undang-undang *a quo*, antara lain: -----
 - Kebijakan "*outsourcing*" yang tercantum dalam Pasal 64 – 66 UU Ketenagakerjaan telah mengganggu ketenangan kerja bagi buruh/pekerja yang sewaktu-waktu dapat terancam pemutusan hubungan kerja (PHK) dan men-*downgrading*-kan mereka sekedar sebagai sebuah komoditas, sehingga berwatak kurang protektif terhadap buruh/pekerja. Artinya, UU Ketenagakerjaan tidak sesuai dengan paradigma proteksi kemanusiaan yang tercantum dalam Pembukaan UUD 1945 dan bertentangan dengan Pasal 27 ayat (2) UUD 1945; -----
 - Kebijakan yang tercantum dalam Pasal 119, Pasal 120, Pasal 121, dan Pasal 106 UU Ketenagakerjaan yang intinya memperberat persyaratan untuk merundingkan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) bagi serikat buruh/serikat pekerja, merupakan kebijakan terselubung guna mengurangi hak buruh/pekerja untuk memperjuangkan hak-haknya dan mereduksi hakikat kebebasan berserikat/berorganisasi bagi buruh/pekerja seperti yang dijamin oleh Pasal 28 UUD 1945; -----

- Kebijakan prosedural administratif mengenai mogok kerja yang cenderung mereduksi makna mogok kerja sebagai hak dasar buruh/pekerja seperti yang tercantum dalam Pasal 137 sampai 140 UU Ketenagakerjaan. Sebagai contoh ketentuan tentang kewajiban pemberitahuan secara tertulis bagi buruh/pekerja dan serikat buruh/pekerja dalam tenggang waktu sekurang-kurangnya 7 (tujuh) hari kerja sebelum mogok kerja dilaksanakan, pada hakikatnya merupakan pengekangan hak dasar universal perjuangan buruh/pekerja dan serikat buruh/ serikat pekerja (vide Pasal 140 UU Ketenagakerjaan); -----
- 3. Selain hal-hal yang bersifat substansial seperti tersebut di atas (uji materiil UU Ketenagakerjaan), kiranya dari sudut pengujian formil perlu dipertimbangkan kemungkinan untuk dikabulkan. UUD 1945 memang tidak memuat secara rinci prosedur (tata cara) pembentukan sebuah undang-undang, karena akan diatur lebih lanjut dengan undang-undang (*vide* Pasal 22A UUD 1945). Undang-undang yang dimaksud adalah Undang-undang Nomor 10 Tahun 2004 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan yang baru diundangkan pada tanggal 22 Juni 2004 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 53, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4389), sehingga belum dapat dijadikan dasar hukum prosedur pembentukan UU Ketenagakerjaan yang diundangkan pada Tahun 2003. Tetapi seyogyanya untuk menilai apakah prosedur pembentukan UU Ketenagakerjaan sesuai atau tidak dengan ketentuan UUD 1945, perlu menyimak berbagai ketentuan peraturan perundang-undangan yang ada pada waktu itu, seperti ketentuan dalam *Algemene Bepalingen van Wetgeving voor Indonesie (AB, Stb.1847: 23)*, Undang-undang Nomor 2 Tahun 1999 tentang Susduk MPR, DPR, dan DPRD yang lahir atas perintah UUD 1945 yang kemudian juga memerintahkan pengaturan lebih lanjut dalam Peraturan Tata Tertib DPR (yang memuat ketentuan tentang naskah akademik), dan Keputusan Presiden Nomor 188 Tahun 1998 *jo* Keputusan Presiden Nomor 44 Tahun 1999. Selain itu, juga harus memperhatikan asas-asas umum peraturan perundang-undangan yang baik, yaitu asas tujuan yang jelas, asas lembaga yang tepat, asas perlunya pengaturan, dan asas dapat dilaksanakan, yang ternyata kemudian asas-asas tersebut diadopsi oleh Undang-undang Nomor 10 Tahun 2004 dan bahkan ditambah antara lain dengan asas keadilan dan pengayoman (*vide* Pasal 5 dan Pasal 6); -----
- 4. Berdasarkan uraian tersebut di atas, maka seharusnya yang dikabulkan dari permohonan *a quo* lebih banyak dari pada sekedar yang disebutkan dalam amar putusan Mahkamah; -----

14. KETUA : Prof. Dr. JIMLY ASSHIDDIQIE, S.H.

Demikianlah diputuskan dalam Rapat Pleno Permusyawaratan Hakim Konstitusi pada hari **Selasa**, tanggal **26 Oktober 2004**, dan diucapkan dalam Sidang Pleno Mahkamah Konstitusi yang terbuka untuk umum pada hari ini, **Kamis** tanggal **28 Oktober 2004**, oleh kami **Prof. Dr. Jimly Asshiddiqie, S.H** selaku Ketua merangkap anggota dan didampingi oleh **Prof. Dr. H. M. Laica Marzuki, S.H., Prof. H.A.S. Natabaya, S.H., LL.M., Prof. H. Abdul Mukthie Fadjar, S.H., M.S., H. Achmad Roestandi, S.H., Dr. Harjono, S.H., M.C.L., I Dewa Gede Palguna, S.H., M.H., Maruarar Siahaan, S.H., Soedarsono, S.H.**

masing-masing sebagai Anggota dan dibantu oleh **Triyono Edy Budhiarto, S.H.** sebagai Panitera Pengganti, dengan dihadiri oleh Para Pemohon/ Kuasanya, beserta wakil dari Pemerintah;

Demikian putusan ini telah dibacakan dan ditandatangani oleh 9 Hakim Konstitusi, dan demikian dalam waktu 30 hari sejak putusan ini resmi dibacakan dalam sidang terbuka sesuai dengan ketentuan undang-undang putusan yang mengabulkan ini akan diterbitkan dalam berita negara sebagaimana mestinya. Semua pihak kami harap dapat menghormati dan melaksanakan putusan ini sebagaimana mestinya, terima kasih.

Dengan demikian Sidang Mahkamah Konstitusi untuk perkara ini saya nyatakan ditutup

KETUK PALU 3X

SIDANG DITUTUP PUKUL 11.25 WIB





UNIVERSITAS MEDAN AREA FAKULTAS HUKUM

Kampus I Jalan Kolam/Jln Gedung PBSI SUMUT No. 1 Telp. (061) 7366879 736679 Medan 20223
Kampus II Jln Sei Serayu No. 70A/Seha Budi No. 79B Medan Telp. (061) 8225602 M. 8225112
Fax (061) 736 8012 Email univ.medan@uma.ac.id Website www.uma.ac.id

Nomor 218 /FH/01.10/II/2021
Lampiran ----
Hal Permohonan Pengambilan Data/Riset dan Wawancara

24 Februari 2021

Kepada Yth :
Ketua Pengadilan Negeri Medan
di-
Medan

Dengan hormat, bersama surat ini kami mohon kepada Bapak/Ibu untuk memberikan izin dan kesempatan kepada mahasiswa kami berikut ini:

Nama : Atikeh Mawaddah Azhar
NIM : 178400047
Fakultas : Hukum
Bidang : Hukum Keperdataan

Untuk melaksanakan Pengambilan Data/Riset dan Wawancara di Pengadilan Negeri Medan, guna penyusunan Skripsi Mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Medan Area dengan judul "*Tinjauan Yuridis Pemenuhan Hak-Hak Pekerja yang Menerima Pemutusan Hubungan Kerja Akibat Kesalahan Berat Pada Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 012/PUU-II/2003 (Studi Kasus Putusan Nomor 360/Pdt Sus-Phi/2017/PN.Mdn)*"

Perlu kami sampaikan bahwa Pengambilan Data/Riset dan Wawancara dimaksud adalah semata-mata untuk penulisan ilmiah dan penyusunan skripsi yang merupakan salah satu syarat bagi mahasiswa untuk mengikuti Ujian Skripsi di Fakultas Hukum Universitas Medan Area.

Apabila mahasiswa tersebut telah selesai melaksanakan pengambilan data/riset dan Wawancara, kami mohon agar dapat diberikan Surat Keterangan telah selesai melaksanakan riset di instansi yang Bapak/Ibu pimpin.

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya yang baik diucapkan terima kasih.



Dekan

Dr. Rizkan Zuljadi, SH, MH

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 22/12/21

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)22/12/21



PENGADILAN NEGERI MEDAN KELAS I-A KHUSUS

Jalan Pengadilan No. 8-10 Medan 20112
Telp/Fax : (061) 4515847, Website : <http://pn-medankota.go.id>
Email : info@pn-medankota.go.id, Email delegasi : delegasi.pnmdn@gmail.com

SURAT KETERANGAN

Nomor: W2-U1/5676 / HK.00 / II / 2021

Sehubungan dengan surat Saudara tanggal 24 Februari 2021, perihal : sebagaimana tersebut pada pokok surat dari Dekan Fakultas Hukum Universitas Medan Area, bersama ini kami memberi Keterangan telah selesai melaksanakan riset dan pengambilan data.

Berikut Identitas Mahasiswa :

Nama : ATIKAH MAWADDAH AZHAR
NIM : 178400047
Fakultas : Hukum.
Judul Skripsi : Tinjauan Yuridis Pemenuhan Hak-Hak Pekerja yang Menerima
Pemutusan Hubungan Kerja Akibat Kesalahan Berat Pasca Putusan
Mahkamah Konstitusi Nomor. 012/PUU-I/2003 (Studi Putusan
Nomor :360/Pdt Sus-PHI/2017/PN.Mdn).
Narasumber : MEILIANUS ADRI GANTI PELINDUNG GULO,
S.KOM.,SH.,MH. (Hakim Ad. Hoc. PHI).

Dengan ini menerangkan telah datang ke Pengadilan Negeri Medan Kelas I-A Khusus, guna wawancara atau riset.

Medan, 9 Maret 2021

An. PANITERA PENGADILAN NEGERI MEDAN
UB. PANITERA MUDA HUKUM,



UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 22/12/21