

MENYIKAPI PUTUSAN MAHKAMAH AGUNG TERHADAP PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA KARENA KESALAHAN BERAT

Oleh : Reytman Aruan, S.H., M.Hum.

PENDAHULUAN

Secara umum masalah pemutusan hubungan kerja merupakan hal yang sangat penting terutama bagi pekerja/buruh. Pemutusan hubungan kerja berarti pekerja/buruh akan kehilangan pekerjaan sebagai sumber mata pencaharian, meskipun dalam praktek kita lihat tidak semua pekerja/buruh yang menjadi menderita karena mengalami pemutusan hubungan kerja khususnya bagi mereka yang mempunyai keahlian dan berpenghasilan besar. Akan tetapi pekerja/buruh di negara kita rata-rata masih berpenghasilan rendah bahkan upah yang diperoleh hanya cukup untuk kebutuhan fisik saja. Oleh karena itu cara pemutusan hubungan kerja merupakan aspek yang sangat penting, karena aturan dan praktek yang dilakukan dalam

pemutusan hubungan kerja sangat mempengaruhi kepentingan pekerja/buruh dan pengusaha.

Dalam rangka penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja, telah diatur dalam Undang-Undang No. 22 tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan, Undang-Undang No. 12 tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja, Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan hubungan Industrial (sebagai pengganti UU No.22 Tahun 1957 dan UU No.12 Tahun 1964) yang akan berlaku efektif pada tanggal 14 Januari 2005.

Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (LPPHI/P4) dalam menyelesaikan perselisihan pemutusan

hubungan kerja pada dasarnya hanya berwenang untuk memberikan ijin/penetapan atau menolak permohonan pengusaha untuk melakukan pemutusan hubungan kerja. Dalam hal LPPHI/P4 memberikan ijin/penetapan kepada pengusaha untuk melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruhnya, dapat menambah syarat yang berupa pembebanan kewajiban kepada pengusaha untuk membayar uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak.

Pengusaha dalam melakukan pemutusan hubungan kerja harus mempunyai *alasan pembenar* yang dapat dijadikan sebagai pertimbangan dalam pengajuan permohonan/penetapan kepada LPPHI sehingga pemutusan hubungan kerja tersebut benar-benar sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan serta mencerminkan keadilan bagi pekerja/buruh yang diberhentikan tersebut.

Pada umumnya alasan-alasan yang dikemukakan pengusaha dalam

melakukan pemutusan hubungan kerja terdiri dari *alasan ekonomi, alasan tentang diri pribadi pekerja yang bersangkutan* serta *alasan lain yang bersumber dari keadaan yang luar biasa* (Halim dan Gultom 1987 :83)

Dalam Undang-undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah mengatur beberapa hal yang menjadi alasan bagi pengusaha untuk melakukan pemutusan hubungan kerja yaitu kesalahan *ringan, berat atau karena kondisi perusahaan serta atas kemauan pekerja/buruh sendiri*. Dari alasan tersebut masing-masing mempunyai akibat yang tidak sama bagi pekerja/buruh yang diberhentikan. Dalam tulisan ini hanya dibicarakan pemutusan hubungan kerja karena pekerja/buruh karena melakukan kesalahan berat.

KESALAHAN BERAT

Dilihat dari tindakan/perbuatan yang dilakukan pekerja/buruh, maka kesalahan berat yang dalam Pidana

merupakan tindak pidana kejahatan yang diancam dengan hukuman penjara. Dalam hukum pidana, seseorang dikatakan telah terbukti dan bersalah melakukan tindak pidana apabila telah ada putusan pengadilan yang telah mempunyai kekuatan hukum yang tetap (*in kracht van gewijsde*), namun dalam Undang-undang No. 13 Tahun 2003, Pekerja/Buruh yang melakukan kesalahan berat dengan didukung bukti-bukti sebagaimana ditentukan dalam pasal 158 ayat (2) dapat diputuskan hubungan kerjanya tanpa memperoleh penetapan dari LPPHI/P4, meskipun secara hukum pekerja/buruh belum tentu terbukti melakukan tindak pidana yang dibuktikan melalui suatu putusan pengadilan.

Sesuai pasal 170 UU No. 13 Tahun 2003, pemutusan hubungan kerja karena kesalahan berat tidak mensyaratkan adanya penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Kesalahan berat dimaksud meliputi :

- a. melakukan penipuan, pencurian, atau penggelapan barang dan/atau uang milik perusahaan;
- b. memberikan keterangan palsu atau 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.

Untuk membuktikan adanya kesalahan berat yang dilakukan pekerja/buruh cukup didukung dengan bukti sebagai berikut :

- a. pekerja/buruh tertangkap tangan;
- b. ada pengakuan dari pekerja/buruh yang bersangkutan; atau
- c. bukti lain berupa laporan kejadian yang dibuat oleh pihak yang berwenang di perusahaan yang bersangkutan dan didukung oleh

sekurang-kurangnya 2 (dua) orang saksi.

NEGARA HUKUM DENGAN ASAS PRESUMPTION OF INNOCENCE

Sebagaimana kita ketahui bersama bahwa Negara Indonesia adalah negara hukum (*rechtstaat*) yang tidak berdasarkan atas kekuasaan belaka (*machtstaat*). Ini mengandung arti bahwa negara termasuk didalamnya pemerintah dan lembaga-lembaga negara yang lain dalam melaksanakan tindakan-tindakan apapun harus dilandasi oleh hukum atau harus dapat dipertanggung jawabkan secara hukum. Tekanan pada hukum (*recht*) disini dihadapkan sebagai lawan dari pada kekuasaan (*macht*).

Sesuai dengan semangat dan ketegasan pembukaan Undang-Undang Dasar 1945 jelas bahwa negara hukum yang dimaksud bukanlah sekedar sebagai negara hukum dalam arti formal, lebih-lebih bukanlah negara hanya sebagai polisi lalu lintas atau

penjaga malam, yang menjaga jangan sampai terjadi pelanggaran dan menindak para pelanggar hukum. Pengertian negara hukum menurut undang-undang dasar 1945 adalah negara hukum dalam arti luas yaitu negara hukum dalam arti material (Abdurrahman 1981 : 2).

Konsepsi negara hukum ini sangat berkaitan erat dengan hak-hak asasi manusia yang memberikan perlindungan dan penghargaan terhadap hak-hak asasi manusia. Hal ini sesuai dengan ciri-ciri dari pada negara hukum yang terdiri atas : *pertama* ; pengakuan dan perlindungan hak-hak asasi yang mengandung persamaan dalam bidang politik, hukum sosial, kultural dan pendidikan, *kedua* ; peradilan yang bebas dan tidak memihak, tidak dipengaruhi oleh suatu kekuasaan/kekuatan lain apapun; *ketiga* ; legalitas dalam arti hukum dalam semua bentuknya. Disini prioritas utama dalam negara hukum diletakkan pada pengakuan dan perlindungan hak asasi

manusia agar setiap tindakan penguasa itu harus menurut dan didasarkan atas hukum, tidak didasarkan atas kekuasaan atau kemauan dari penguasa belaka, dengan maksud untuk membatasi kekuasaan dan bertujuan melindungi hak asasi dari anggota-anggota masyarakat dari tindakan sewenang-wenang penguasa (Yuniarto dalam Abdurrahman 1987 :3).

Dalam rangka merealisasi perlindungan hak-hak asasi manusia telah diatur dalam Undang-undang No. 8 tahun 1981 tentang Kitab Undang-undang Hukum Acara Pidana (KUHP), apa yang kita kenal dengan asas *equality before the law* yaitu bahwa setiap orang mempunyai kedudukan dan perlakuan yang sama di dalam hukum dengan tidak mengadakan perbedaan perlakuan. Adapun maksud dari hal tersebut untuk menjamin perlakuan yang sama dimuka hukum tanpa membedakan suku, agama, ras dan golongan, oleh karenanya setiap orang yang diperlakukan tidak sesuai dengan

hukum dan peraturan perundangan-undangan berhak untuk menuntutnya.

Selanjutnya salah satu asas yang juga sangat penting dalam peradilan kita apa yang disebut asas *presumption of innocence* sebagaimana diatur dalam pasal 8 Undang-undang No. 14 tahun 1970 tentang Pokok-pokok Kekuasaan Kehakiman, menyatakan :*setiap orang, yang disangka, ditangkap, ditahan, dituntut dan/atau dihadapkan di depan pengadilan, wajib dianggap tidak bersalah sebelum adanya putusan pengadilan, yang menyatakan kesalahannya dan memperoleh kekuatan hukum yang tetap.* Meskipun Undang-undang tersebut telah diganti dengan Undang-Undang No.4 Tahun 2004 tentang Kekuasaan Kehakiman, asas tersebut dimuat kembali dalam Pasal 8 dan dipertegas lagi dalam penjelasan pasal 38 yaitu, Pasal 8 "Setiap orang yang disangka, ditangkap, ditahan, dituntut, dan/atau dihadapkan didepan pengadilan wajib dianggap tidak bersalah sebelum ada putusan

pengadilan yang menyatakan kesalahannya dan telah memperoleh kekuatan hukum yang tetap". Penjelasan Pasal 38 "Sejalan dengan asas bahwa seseorang selama belum terbukti kesalahannya harus dianggap tidak bersalahdst".

Berkaitan dengan permasalahan keputusan hubungan kerja yang disebabkan karena kesalahan berat, dalam ketentuan Undang-undang No. 13 Tahun 2003 yang diberikan kewenangan kepada pengusaha untuk memutuskan hubungan kerja tanpa terlebih dahulu dibuktikan kesalahan (*tindak pidana*) yang dilakukan pekerja/buruh melalui putusan hakim pidana peradilan umum yang telah mempunyai kekuatan hukum yang tetap (*in kracht van gewijsde*), tetapi hanya didasarkan atas pertimbangan adanya bukti-bukti pengakuan yang dibuat oleh pekerja diatas secarik kertas maupun pengakuan lisan serta bukti saksi 2 (dua) orang merupakan tindakan yang menyalahi asas *presumption of innocence*. Undang-

Undang No. 13 Tahun 2003 ternyata tidak mendukung asas kedudukan hukum yang sama di mata hukum yang mengakibatkan kerugian besar bagi pekerja/buruh yang bersangkutan karena dengan adanya ketentuan tersebut, kepada pengusaha diberikan hak memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh yang konsekwensinya pekerja/buruh tidak akan mendapat uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, pada hal belum tentu pekerja/buruh secara hukum benar terbukti melakukan tindak pidana, bahkan boleh jadi pekerja/buruh yang bersangkutan merupakan korban konspirasi pihak-pihak yang tidak menginginkan eksistensi pekerja/buruh atau mungkin ada tekanan kepada pekerja/buruh sehingga membuat suatu surat pengakuan.

Undang-undang Ketenagakerjaan seharusnya memperhatikan ketentuan Undang-undang No 4 tahun 2004 dan pasal 66 Undang-undang Nomor 8 tahun 1981 tentang Hukum Acara Pidana yang

telah jelas menyebutkan bahwa seseorang tidak dapat dikatakan bersalah sebelum adanya putusan pengadilan yang menyatakan yang bersangkutan bersalah.

Selanjutnya pasal 183 KUHP menyatakan : *hakim tidak boleh menjatuhkan pidana kepada seseorang kecuali apabila dengan sekurang-kurangnya dua alat bukti yang sah ia memperoleh keyakinan bahwa suatu tindak pidana benar-benar terjadi dan bahwa terdakwa yang bersalah melakukannya*, artinya bahwa hakim pidana tidak boleh menjatuhkan pidana kepada seorang hanya didasarkan atas satu alat bukti saja kecuali dalam perkara-perkara dalam acara pemeriksaan cepat dan perkara pelanggaran lalu lintas jalan, bahkan dalam pasal 189 ayat (4) KUHP menyatakan : *keterangan terdakwa saja tidak cukup untuk membuktikan bahwa ia bersalah melakukan perbuatan yang didakwakan kepadanya, melainkan harus disertai dengan alat bukti yang lain.*

Disini dapat kita ketahui bahwa meskipun pekerja memberikan pengakuan dan dibuat diatas secarik kertas (dalam KUHAP pengakuan bukan sebagai alat bukti) yang didukung bukti lain berupa saksi-saksi belumlah cukup bagi hakim untuk menjatuhkan hukuman kepada seseorang jikalau hakim tidak yakin bahwa terdakwa yang melakukannya. Ini sesuai dengan sifat penyelesaian perkara pidana yaitu mencari *kebenaran materiel* yang sangat berbeda dengan perkara perdata (*kebenaran formal*).

Setelah satu setengah tahun kita telah melaksanakan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pada tanggal 28 Oktober 2004 Mahkamah Konstitusi membacakan putusan perkara No.012/PUU-I/2003 sebagai hasil musyawarah rapat pleno Hakim Konstitusi tanggal 26 Oktober 2004 atas gugatan uji Materiil Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 terhadap UUD 1945 diajukan pada tanggal 15

Oktober 2003 oleh 37 orang Pemohon selaku pemimpin dan aktivis organisasi serikat pekerja/serikat buruh. Amar putusan Mahkamah Konstitusi berbunyi: *Mengabulkan permohonan para Pemohon untuk sebahagian; Menyatakan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan; Pasal 158; Pasal 159;dst. Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan tersebut tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat.*

Mahkamah Konstitusi mengabulkan permohonan para Pemohon dengan pertimbangan bahwa Pasal 158 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan 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 due process of law melalui

putusan yang independen dan inparsial, melainkan cukup dengan hanya keputusan pengusaha yang didukung oleh bukti-bukti yang tidak perlu diuji keabsahannya menurut hukum acara yang berlaku,dst., sehingga oleh karena itu pasal 158 harus dinyatakan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat.

Menurut penulis, seyogyanya Mahkamah Konstitusi tidak mengabulkan semua permohonan Pemohon untuk menyatakan Pasal 158 tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat, melainkan hanya ayat (2) saja, karena dengan menyatakan ayat (2) tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat, maka pekerja/buruh yang melakukan kesalahan berat ex. Pasal 158, pekerja/buruh tidak boleh di PHK tanpa ada bukti putusan hakim Pidana sebagai syarat untuk mengajukan izin/penetapan kepada Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Sekarang yang menjadi persoalan bagi kita, bagaimana bila pekerja melakukan kesalahan (kualifikasi) berat ex. Pasal 158 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003?. Karena Pasal 158 telah dinyatakan "tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat", dan "bukan mencabut", maka Pasal 158 dapat dijadikan sebagai "pedoman" dalam praktek hubungan industrial. Artinya pekerja/buruh yang melakukan kesalahan sebagaimana diatur dalam ex. Pasal 158 dapat diputuskan hubungan kerjanya setelah memperoleh izin dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Izin ini tentu diberikan setelah ada bukti putusan pengadilan yang menyatakan kesalahan pekerja/buruh. Intinya semua pasal yang dinyatakan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat dapat dijadikan sebagai pedoman dengan tidak mengesampingkan azas yang terkandung dalam undang-undang ketenagakerjaan, misalnya azas *setiap pemutusan hubungan kerja harus memperoleh izin/*

penetapan, dan azas hukum lainnya yang berkaitan dengan undang-undang ini. Selain itu dapat dilakukan dengan metode penafsiran secara sistematis. Artinya menafsirkan maksud dari Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 dan pasal-pasal nya dalam hubungan keseluruhan antara pasal yang satu dengan yang lainnya. Dengan demikian pekerja/buruh yang melakukan kesalahan berat ex. Pasal 158 dapat diputuskan hubungan kerjanya setelah terbukti (dengan putusan Hakim Pidana) melakukan tindak pidana setelah ada izin/penetapan dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Atau mungkin pula dilakukan dengan cara mengkonstruksinya secara analogi terhadap Pasal 169 yang mengatur perbuatan pengusaha yang dapat kesalahan berat ex. Pasal 158, sehingga pekerja/buruh yang melakukan kesalahan berat dapat dilakukan pemutusan hubungan kerja sesuai mekanisme (dengan memperoleh izin/penetapan) peraturan yang berlaku.

Dari beberapa alternative di atas, yang lebih baik adalah menempatkan ex. Pasal 158 sebagai pedoman dalam praktek hubungan industrial. Untuk itu Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi perlu membuat Surat Edaran yang menganjurkan kepada kalangan kerkait, bahwa untuk mengatasi kekosongan pengaturan mengenai pekerja/buruh yang melakukan kesalahan berat ex Pasal 158, pemutusan hubungan kerjanya diatur lebih lanjut dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, dan yang perlu menjadi perhatian dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama tersebut adalah :

1. PHK tersebut dilakukan setelah terbukti pekerja/buruh (dengan putusan hakim pidana) melakukan tindak pidana;
2. Setelah ada izin/penetapan dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;

3. Kualifikasi kesalahan berat dan hak-haknya berpedoman kepada ex Pasal 158.

Karena jika tidak demikian, tidak jelas lagi pengaturan mengenai hak-hak pekerja yang di PHK akibat melakukan kesalahan sebagaimana diatur dalam ex Pasal 158 ayat (2), apakah mereka masih mendapatkan hak sesuai ketentuan Pasal 158 ayat (3) dan ayat (4), atau justru berhak atas uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima, atau sama sekali tidak memperoleh apa-apa.

PENUTUP

Dengan adanya putusan Mahkamah Konstitusi yang mengabulkan sebahagian atas permohonan uji materiil Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan terhadap UUD 1935 merupakan pengalaman sangat berharga bagi kita dalam mengambil suatu kebijakan, khususnya dalam peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan, dan satnya pula kita merenung dan introspeksi dalam mempersiapkan, menyusun aturan-aturan yang lebih baik ke depan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahman, 1987, "*Aspek-aspek Bantuan Hukum di Indonesia* ", Cendana Press Jakarta.
- Halim Ridwan A dan Gultom Subiandini Sri Ny., 1986, "*Sari Hukum Perburuhan Aktual*, Pradnya Paramita Jakarta.
- Manullang, Sendjun H, 1990, "*Pokok-pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* ", Penerbit Rineka Cipta Jakarta.
- Situmorang, Basani, "*Proses Penyelesaian P.H.I. dan P.H.K. di Lembaga P4D/P4P* ", Makalah Disampaikan pada Forum Komunikasi dan Koordinasi Pegawai Perantara, Panitera P4 Daerah dan Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan Tanggal 3 Agustus di Surakarta Jawa Tengah.
- Sudono, Agus, 1997, "*Perburuhan dari Masa kemasa*", Pustaka Cidesindo Jakarta.
- Soepomo, Iman, 1999, "*Pengantar Hukum Perburuhan* ", Penerbit Djambatan Jakarta.
- , 1975, "*Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*", Penerbit Djambatan Jakarta.