

Implementasi Putusan Mahkamah Konstitusi RI No 012/PUU-1/2003 Terhadap UU Ketenagakerjaan No 13 Tahun 2003

Oleh : Muzni Tambusai

PENGANTAR

Kontroversi tentang pemberlakuan UU Ketenagakerjaan No. 13 tahun 2003 yang diundangkan tanggal 25 Maret 2003, dengan keluarnya keputusan Mahkamah Konstitusi RI. No. 012/PUU-1/2003 yang dibacakan pada hari Kamis tanggal 28 Oktober 2004, telah berakhir. Dimana bila dilihat kebelakang, adanya Kontroversi tersebut timbul sejak pembahasan Undang-Undang No. 25 tahun 1997 tentang ketenagakerjaan, hingga akhirnya ditunda masa berlakunya. Adanya penundaan pemberlakuan Undang-Undang No. 25 tahun 1997 menunjukan tingginya perhatian pemerintah terhadap pembangunan ketenagakerjaan.

Adanya kontroversi tersebut sebenarnya dapat dipahami, oleh karena ketentuan yang akan diatur dalam UU Ketenagakerjaan pada hakekatnya adalah mengatur 2 (dua) keinginan yang selalu tidak selaras, yaitu keinginan pekerja

disatu sisi dan keinginan pengusaha pada sisi lain. Perbedaan keinginan tersebut tidak terlepas dari perkembangan industrialisasi yang mengakibatkan timbulnya revolusi sosial ekonomi, Industrialisasi disatu pihak telah menimbulkan kemajuan ekonomi yang luar biasa, namun dilain pihak juga menimbulkan berbagai masalah di bidang sosial maupun dibidang ekonomi itu sendiri, Hal ini difandai dengan munculnya kelas buruh/pekerja sebagai penjual tenaga dan atau pikiran yang berbeda sosial ekonominya dengan klas pengusaha sebagai pemilik modal dan alat-alat produksi. Persaingan antara pengusaha untuk mendapatkan keuntungan yang besar, telah menimbulkan kecenderungan bagi pengusaha untuk menekan upah pekerja. Sebaliknya pekerja sebagai pihak yang menggantungkan hidupnya pada upah, akan berjuang untuk mendapatkan upah yang tinggi. Sehingga meskipun secara juridis

kedudukan pekerja sama dengan pengusaha, namun secara sosiologis kedudukan pengusaha lebih kuat jika dibandingkan dengan kedudukan pekerja, sebagai faktor produksi.

Dalam era globalisasi ekonomi yang ditandai dengan persaingan yang semakin ketat, transparansi, dan demokratis, diperlukan perangkat peraturan perundang-undangan. Khususnya yang menyangkut ketenagakerjaan, yang dapat memberikan hubungan industrial yang harmonis, dinamis dan berkeadilan, sehingga bagi pengusaha dapat mengembangkan usahanya dan bagi pekerja dapat meningkatkan kesejahteraan dirinya dan keluarganya,

Situasi atau kondisi demikian dapat terwujud bila hubungan kemitraan antara pengusaha dan pekerja yang berlandaskan pada demokratisasi ditempat kerja merupakan fenomena yang tidak dapat dihindarkan dalam suatu kegiatan usaha. Dengan maksud untuk mengembangkan prinsip mitranisasi antara pengusaha dengan pekerja, perlu suatu institusi yang berfungsi sebagai media bagi pekerja dan pengusaha dalam memperjuangkan

kemitraan.

Guna mencapai hubungan industrial yang harmonis, dinamis dan berkeadilan, prinsip-prinsip tersebut dimasukan dalam Undang-Undang No. 13 tahun 2003, namun terhadap undang-undang tersebut, ternyata masih ada yang belum dapat menerima perubahannya, dengan alasan penyusunan Undang-Undang ketenagakerjaan tersebut disusun dengan melanggar prinsip-prinsip dan prosedural penyusunan dan pembuatan sebuah Undang-undang yang patut seperti; tidak melalui naskah akademis serta substansinya, bertentangan dengan UUD 1945 khususnya Pasal 27 ayat (1) dan (2), Pasal 28, dan Pasal 33 serta bertentangan dengan standar perburuhan International, khususnya Konvensi ILO. Ketidaksetujuan terhadap UU Ketenagakerjaan No. 13 tahun 2003, diwujudkan dengan mengajukan permohonan pengujian terhadap UUD 1945 melalui Mahkamah Konstitusi RI.

Mahkamah Konstitusi sebagai lembaga negara yang berfungsi menangani perkara tertentu, untuk menjaga konstitusi agar dilakukan secara bertanggung jawab sesuai dengan UUD 1945. Sehingga memiliki

kekuasaan kehakiman disamping Mahkamah Agung, antara lain berwenang untuk menguji Undang-Undang terhadap UUD RI tahun 1945 dengan kewenangan, memutuskan pada tingkat pertama dan terakhir.

Putusan Mahkamah Konstitusi sebagai tingkat pertama dan terakhir, yang berarti bahwa putusan tersebut bersifat final dan mengikat, sehingga putusan Mahkamah Konstitusi tidak dapat dimohonkan pengujian kembali. Dengan diputuskannya perkara pengujian UU. No. 13 tahun 2004 tentang Ketenagakerjaan dengan putusan perkara No. 012/PUU-1/2003 pada tanggal 28 Oktober 2004 maka polemik terhadap keberadaan UU Ketenagakerjaan No. 13 tahun 2003 secara formal dan prosedural, pembuatan Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 tahun 2003 tidak bertentangan dengan UUD 1945. Sehingga pemberlakuan UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah mempunyai kekuatan hukum dan mengikat. Namun, terhadap materi Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 tahun 2003 ada beberapa materi yang dibatalkan. Dengan adanya beberapa materi dari Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 yang dinyatakan

tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat. Hal tersebut menimbulkan implikasi terhadap Undang-Undang itu sendiri dan begitupula terhadap peraturan pelaksanaannya. Berdasarkan hal tersebut dirasa perlu untuk dilakukan Kajian teknis dari Keputusan Mahkamah Konstitusi tersebut.

MATERI UNDANG-UNDANG KETENAGAKERJAAN

Mahkamah Konstitusi dalam melakukan pengujian UU Ketenagakerjaan dengan UUD 1945 telah melakukan pengkajian secara komperhensif dan tidak hanya melihat dari segi hukum saja. Sehingga dalam pertimbangannya menggunakan penilaian dan penafsiran serta juga memperhatikan kondisi-kondisi dinamis yang berubah bersama lingkungan strategis yang berkembang dalam perkonomian global, regional dan nasional serta kecendrungan hubungan industrial secara internasional yang juga mempengaruhi perekonomian Indonesia, terutama setelah terjadinya krisis ekonomi yang bersifat multidimensi. Oleh karena itu, ketentuan-ketentuan dalam UUD 1945 serta UU dan peraturan

lainnya mau tidak mau mendapat pengaruh, karena adanya perubahan nilai dan sistem di dunia, tuntutan sistem perekonomian yang cenderung lebih didasarkan pada sistem ekonomi pasar yang menekankan prinsip efisien.

Menghadapi kompleksitas yang dihadapi Indonesia, menyebabkan kita tidak dapat bersikap hitam putih, melainkan harus menafsirkan hukum dan konstitusi di bidang lain secara lebih dinamis dan kontekstual. Berdasarkan hal tersebut, Mahkamah berpendapat bahwa dalam ekonomi pasar campur tangan pemerintah melalui kebijakan dan pengaturan ekonomi pasar 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*, sehingga dari sana akan mengalir serangkaian aturan dan kebijakan yang serasi bagi sebesar-besarnya kemakmuran rakyat. Hal tersebut diartikan bahwa hukum pasar akan dipengaruhi secara proporsional untuk menghilangkan distorsi maupun kelemahan-kelemahan pasar dan dapat diiadakan dengan tetap mempertimbangkan resiko yang akan dialami investor melalui insentif

yang seimbang dan wajar.

Sehingga aturan dan kebijakan yang ditempuh pemerintah 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 dijamin dalam penilaian yang kompleks yang diharapkan membuat UU yang ditafsirkan menjadi lebih baik secara keseluruhan.

Dengan pertimbangan tersebut, Mahkamah Konstitusi memutuskan beberapa materi UU Ketenagakerjaan No. 13 tahun 2003, yang akan ditinjau berdasarkan substansinya:

1. Mogok Kerja

Mogok kerja sebagaimana diatur dalam Pasal 137-144 Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 tahun 2003 mengatur bahwa mogok kerja sebagai hak dasar pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh dilakukan secara

sah, tertib, dan damai sebagai akibat gagalnya perundingan.

Menurut penggugat ketentuan tersebut adalah melanggar standar perburuhan international, karena membatasi alasan mogok kerja akibat "gagalnya perundingan" dan merupakan pembatasan terhadap hak mogok itu sendiri yang merupakan hak fundamental buruh/pekerja dan serikat pekerja.serikat buruh. Adanya pembatasan hak mogok tersebut, bukan hanya sekedar membatasi kebebasan buruh/pekerja untuk menggunakan hak mogok sebagai bagian dari hak kebebasan berserikat dan berorganisasi serta menjalankan aktivitas Serikat Pekerja/Serikat Buruh tetapi juga merupakan sebuah bentuk kontrol terhadap peran dan fungsi Serikat Pekerja/Serikat Buruh sebagai instrumen resmi buruh/pekerja untuk memperjuangkan peningkatan kesejahteraannya. Demikian juga ketentuan pekerja/buruh atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang bermaksud mengajak pekerja/buruh lain untuk mogok kerja pada saat mogok kerja berlangsung dilakukan dengan tidak melanggar hukum, merupakan melanggar standar perburuhan international, dengan membatasi hak pekerja atau Serikat Pekerja/Serikat

Buruh yang bermaksud mengajak pekerja lain untuk mogok kerja pada saat mogok kerja berlangsung.

Begitupula apabila dilihat tahapan prosedur administratif dan birokrasi yang harus dilalui Serikat Pekerja/Serikat Buruh untuk melaksanakan hak mogok, sebagaimana diatur Pasal 140-141 UU Ketenagakerjaan, dilakukan melalui pemberitahuan selambat-lambatnya 7 hari sebelum mogok, dilakukan dengan menyebut waktu mulai, tempat dan alasan mogok, yang justru menyebabkan pekerja tidak dimungkinkan untuk melaksanakan hak mogok.

Dengan adanya ketentuan Pasal 186 UU Ketenagakerjaan, maka terhadap mogok kerja yang dilakukan secara tidak sah tertib dan damai sebagai akibat gagalnya perundingan serta bila pekerja atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh mengajak pekerja lain untuk mogok kerja dengan melanggar hukum, merupakan tindak pidana pelanggaran dengan hukuman paling singkat 1 (satu) bulan dan paling lama 4 (empat) tahun atau denda paling sedikit Rp. 10.000.000,- dan paling banyak Rp. 400.000.000,-

Pertimbangan Mahkamah Konstitusi terhadap pengaturan syarat-syarat yang ditetapkan untuk pelaksanaan hak buruh atau mogok, baik syarat bahwa mogok dilakukan secara sah dan tertib serta damai sebagai akibat gagalnya perundingan (Pasal 137), ajakan, mogok kerja berlangsung dengan tidak melanggar hukum (Pasal 138) maupun syarat-syarat administratif tentang jangka waktu pemberitahuan dan lain-lain (Pasal 140-141) tidak terdapat ketidaksesuaiannya dengan standar perubahan internasional. Oleh karena hal tersebut juga dikenal dalam praktek yang disetujui ILO. Sehingga standar 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, sehingga sesuai dengan yang dianut dalam Pasal 28 J 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 pengaturan atas hak dan kebebasan

orang lain dan untuk memenuhi tuntutan yang adil sesuai dengan pertimbangan moral, nilai-nilai agama, dalam ketertiban umum, dalam suatu masyarakat demokratis.

Namun, apabila pelanggaran terhadap Pasal 137 dan 138 UU Ketenagakerjaan No. 13 tahun 2003 sebagaimana dimuat dalam Pasal 186, Mahkamah Konstitusi berpendapat bahwa saksi dalam Pasal 186 tersebut tidak proposional karena mereduksi hak mogok yang merupakan hak dasar pekerja/buruh yang dijamin oleh UUD 1945 dalam rangka kebebasan menyatakan sikap Pasal 28 E ayat (2) ayat (3) dan hak untuk mendapatkan imbalan yang adil dan layak dalam hubungan kerja (Pasal 28 D ayat (2)).

Berdasarkan pertimbangan tersebut, Mahkamah Konstitusi memutuskan Pasal 186 sepanjang mengenai anak kalimat "Pasal 137 dan Pasal 138 ayat (1) UU Ketenagakerjaan No. 13 tahun 2003 tidak mempunyai kekuatan hukum yang mengikat, selanjutnya Mahkamah Konstitusi berpendapat dalam pelaksanaan hak mogok yang melanggar persyaratan pemberitahuan yang ditetapkan dalam Pasal 137 dan Pasal 138 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 harus

diatur secara proposional.

Dengan adanya Putusan Mahkamah Konstitusi tersebut, telah terjadi perubahan konsep mogok kerja yang pada awalnya mogok sebagai tindakan menghentikan pekerjaan sehubungan adanya perselisihan dengan menuntut pemenuhan upah dan syarat syarat kerja lainnya, dikategorikan sebagai tindakan persekongkolan jahat untuk menghambat kemajuan perusahaan. Oleh karena itu mogok dilarang dengan ancaman sanksi pidana

Konsep mogok kerja sebagai tindak pidana telah dikenal sejak jaman Hindia Belanda yaitu melalui Pasal 161 bis dan Pasal 335 ayat (3) KUH Pidana, bahwa pemogokan di Indonesia diancam dengan sanksi pidana, ketentuan Pasal 161 bis sebagai Pasal tambahan didalam KUH Pidana pada tahun 1926 dengan maksud untuk menanggulangi pemogokan yang dilakukan oleh pekerja perkebunan tebu, pekerja pabrik gula dan pekerja kereta api. Namun, pada awal kemerdekaan ketentuan yang mengancam pidana terhadap pekerja yang melakukan mogok dicabut oleh pemerintah melalui UU. No. 1 tahun 1946. Akan tetapi, ketentuan yang mengatur

ancaman pidana terhadap pemogokan yang dilakukan pekerja, tidak lama kemudian oleh pemerintah NICA, membuat ayat (3) pada Pasal 335 KUH Pidana, dengan maksud NICA memiliki landasan yuridis untuk menjatuhkan sanksi pidana terhadap para pejuang kemerdekaan yang mengadakan pemogokan.

Akan tetapi, Indonesia juga pada awal kemerdekaan, terhadap pemogokan yang terjadi telah menimbulkan reaksi pemerintah dengan menetapkan Peraturan Dewan Pertahanan Negara No. 13 tahun 1948 sebagai bentuk larangan bagi buruh melakukan mogok di perusahaan yang dianggap vital dengan ancaman sanksi pidana. Melalui Peraturan Dewan Pertahanan Negara tersebut, kemudian diikuti Gubernur Militer Jawa Barat dan Gubernur Militer Jakarta Raya untuk mengatur larangan bagi buruh untuk melakukan mogok kerja di daerah kewenangannya.

Tindakan mogok kerja yang dilakukan dalam rangka pelaksanaan hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha di perusahaan akan dapat mengganggu perekonomian, sehingga untuk maksud mengatasi kesulitan ekonomi yang dapat

membahayakan negara. Terjadinya mogok kerja secara terus menerus dapat mengakibatkan keamanan dan ketertiban terganggu. Sehingga dalam Undang-Undang No. 22 tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan diatur persyaratan pelaksanaan hak pekerja untuk melakukan mogok kerja dalam Pasal 6 UU No. 22 tahun 1957, akan tetapi bila pekerja melakukan mogok kerja tidak sesuai dengan ketentuan Pasal 6 UU No. 22 tahun 1957 dapat dikenakan sanksi pidana dengan hukum kurungan setinggi-tingginya 3 bulan atau denda sebanyak-banyaknya sepuluh ribu rupiah. Hal tersebut juga diatur dalam UU No. 25 tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan, bagi pekerja yang melakukan mogok tidak sesuai dengan prosedur yang ditetapkan dapat dikenakan sanksi pidana.

Konsep mogok kerja yang dikategorikan sebagai tindak pidana kejahatan, oleh karena tindakan bersama yang dilakukan oleh pekerja untuk menuntut haknya kepada pengusaha adalah bertentangan dengan hukum. Hal tersebut disebabkan pandangan sebagai berikut ; 1) persekongkolan pada umumnya diartikan sebagai gabungan dari dua orang atau lebih

yang bersama-sama merugikan hak orang lain atau masyarakat. Sehingga tindakan mogok kerja, dianggap merugikan orang lain ataupun masyarakat karena menghambat ekonomi dan perdagangan, dikategorikan sebagai tindakan persekongkolan ; 2) persengkongkolan disini mempunyai ciri khas dimana suatu tindakan yang dilakukan oleh satu orang tidak bertentangan dengan hak, namun jika dilakukan bersama-sama menjadi bertentangan dengan hak ; 3) masih adanya pandangan yang belum berubah pada tingkat konsep tentang hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha, meskipun dalam kenyataan hubungan kerja paksa antara budak dengan pemilik budak telah berubah ; 4) Mogok dianggap sebagai salah satu faktor yang dapat mengganggu pertumbuhan ekonomi.

Dengan menggunakan konsep mogok kerja yang dikategorikan sebagai tindak pidana yang dilakukan melalui peraturan perundang-undangan, akan tetapi timbulnya mogok kerja tidak dapat ditekan. Bahkan dari data mogok kerja yang terjadi dapat dikatakan bahwa mogok kerja yang terjadi, dilakukan tidak sesuai dengan prosedur sehingga mogok kerja tersebut sebenarnya dapat dikenai sanksi pidana, akan tetapi

kasus mogok kerja tersebut tidak pernah di bawa ke Pengadilan Negeri untuk diproses,

Dengan adanya putusan Mahkamah Konstitusi tersebut diatas konsepsi mogok kerja sebagai tindak pidana di Indonesia, telah ditinggalkan. Oleh karena pelanggaran persyaratan pelaksanaan mogok kerja sebagaimana diatur dalam Pasal 137 dan Pasal 138 ayat (1) UU Ketenagakerjaan bukan termasuk tindak pidana, sehingga tidak dapat dikenakan tindak pidana pelanggaran sebagaimana diatur Pasal 186 UU Ketenagakerjaan No. 13 tahun 2003.

Dengan adanya Keputusan Mahkamah Konstitusi tersebut maka konsep mogok kerja harus dilihat dari sudut hubungan kerja, merupakan bagian dari ketentuan perdata, sebagai perbuatan melawan hukum atau cidera janji dalam Perjanjian Kerja. Oleh karena pekerja yang melakukan mogok kerja adalah tidak melaksanakan pekerjaan sebagaimana disepakati dalam perjanjian kerja. Sehingga kerugian yang timbul sebagai akibat mogok kerja yang dilakukan, Pengusaha dapat menuntut ganti rugi atas kerugian tersebut.

Lebih lanjut, apabila kita lihat ketentuan yang mengatur mogok kerja dalam Kepmenaker No. Kep. 232/Men/2003

yang mengatur Akibat Mogok Kerja yang Tidak Sah, adalah bahwa apabila mogok kerja dilakukan tidak sah maka mogok kerja tersebut dikualifikasikan sebagai mangkir, dalam arti pekerja yang mogok kerja tidak berhak atas upah, hal tersebut sesuai dengan yang diatur Pasal 93 UU. No. 13 tahun 2003 bahwa upah tidak dibayar apabila tidak melakukan pekerjaan

Selanjutnya, apabila mogok kerja tersebut berlangsung terus, hingga pengusaha telah melakukan panggilan untuk bekerja kembali sebanyak 2 kali berturut-turut dalam tenggang waktu 7 hari, pekerja tidak mengindahkan panggilan, maka pekerja tersebut dianggap mengundurkan diri.

Pengaturan akibat mogok kerja yang tidak sah sebagaimana diatur Kepmenaker Kep. No. 232/Men/2003 menurut hemat kami telah dilakukan pengaturannya secara proporsional bila dilihat dari segi keperdataan yaitu perjanjian kerja dan tidak melihat dari konsep pidana.

2. Pemutusan Hubungan Kerja

Bekerja mempunyai makna banyak, luas dan dalam, didalam tiap kehidupan manusia. Oleh karena itulah mungkin pendiri bangsa ini dalam menyusun dan membuat UUD 1945

dalam Pasal 27 ayat (2) mengatur bahwa "Setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Disamping hal tersebut posisi pekerja bila dilihat dari segi sosial ekonomi, kedudukan pekerja adalah sangat lemah jika dibandingkan dengan pengusaha.

Sehingga untuk menjamin terlaksananya Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 dan memberikan perlindungan kepada pekerja diberlakukan UU No. 12 tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja pada Perusahaan Swasta. Dimana menurut UU tersebut, bahwa pengusaha harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja, dan untuk lebih memastikan pelaksanaan Pasal 1 ayat (1) UU. No. 12 tahun 1964, ditentukan bahwa pemutusan hubungan kerja tanpa ijin (Panitia Daerah/Pusat) adalah batal demi hukum (Pasal 10 UU. No. 12 tahun 1964). Melalui ketentuan tersebut sehingga tiap pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha diperlukan ijin dari instansi pemerintah sebagai pengawasan prepentif. Pelaksanaan pengawasan prepentif tersebut diserahkan kepada Panitia Daerah untuk pemutusan hubungan kerja yang kurang dari 10 orang atau Panitia Pusat apabila pengusaha

hendak melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap 10 orang atau lebih (massal).

Prinsip atau konsep pengaturan pemutusan hubungan kerja sebagaimana diatur UU No. 12 tahun 1964, dalam menyusun UU. No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan diakomodasi dalam Pasal 151. Namun, untuk pembebanan tanggung jawab mencegah terjadinya pemutusan hubungan kerja, dikembangkan dengan tidak hanya tanggung jawab pengusaha, akan tetapi juga pekerja, serikat pekerja dan pemerintah, diminta untuk melakukan segala daya upaya agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja. Disamping itu, pelaksanaan pengawasan prepentif yang selama ini dilakukan Panitia Daerah/Panitia Pusat, berdasarkan UU Ketenagakerjaan No. 13 tahun 2003 pelaksanaan pengawasan terhadap pemutusan hubungan kerja diberikan kepada Lembaga Penyelesaian perselisihan Hubungan Industrial.

Lembaga Penyelesaian perselisihan Hubungan Industrial sesuai Undang-Undang No. 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial berada pada Pengadilan Umum, dengan maksud dan tujuan yang diharapkan dari pergeseran

pelaksanaan pengawasan pelaksanaan pemutusan hubungan kerja pada lembaga Yudikatif (Pengadilan Umum) adalah untuk terciptanya penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang cepat, tepat, adil dan murah.

Lebih lanjut bila kita lihat UU. No. 12 tahun 1964 mengenai pemutusan hubungan kerja, hanya mengatur larangan pemutusan hubungan kerja dan pemutusan hubungan kerja yang tidak memerlukan ijin. Pengaturan larangan pemutusan hubungan kerja tersebut adalah dalam hal ; a) selama buruh berhalangan menjalankan pekerjaannya karena keadaan sakit menurut keterangan Dokter selama waktu tidak melampaui waktu 12 bulan terus menerus ; b) buruh berhalangan menjalankan pekerjaannya karena memenuhi kewajiban terhadap negara yang ditetapkan oleh Undang-Undang atau pemerintah atau menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya dan yang disetujui pemerintah. Sementara pemutusan hubungan kerja yang tidak memerlukan ijin adalah pemutusan hubungan yang dilakukan terhadap buruh dalam masa percobaan.

Dari pengaturan tersebut dapat ditafsirkan, bahwa pengusaha dapat

mengajukan permohonan ijin pemutusan hubungan kerja diluar ketentuan larangan pemutusan hubungan sebagaimana disebutkan diatas. Adapun mengenai permohonan tersebut diberikan atau ditolak, itu diserahkan kepada Panitia Daerah atau Panitia Pusat untuk memutusnya. Demikian juga mengenai berhak tidaknya uang pesangon, uang jasa/uang penghargaan masa kerja dan ganti kerugian disesuaikan dengan pertimbangan Panitia Daerah/Pusat dalam memberikan ijin pemutusan hubungan kerja.

Namun, larangan pemutusan hubungan kerja dan alasan pemutusan hubungan kerja serta hak pekerja bila diberikan ijin pemutusan hubungan kerja telah diatur lebih rinci melalui Surat Menteri Tenaga Kerja No. 362/67 tanggal 8 Pebruari 1967 yang ditujukan kepada Departemen Tenaga Kerja dan Ketua P4 Daerah dan P4 Pusat di seluruh Indonesia, mengenai pelaksanaan UU tentang pemutusan hubungan kerja di perusahaan swasta. Sesuai surat Menteri tersebut diatur bahwa ijin pemutusan hubungan kerja tidak boleh diberikan bila pemutusan hubungan kerja didasarkan atas :

- a. Hal-hal yang berhubungan dengan keanggotaan Serikat pekerja/buruh yang tidak sedang atau karena kegiatan dalam rangka buruh diluar jam kerja atau dengan ijin, majikan sewaktu jam kerja;
- b. Pengaduan buruh kepada yang berwajib mengenai tingkah laku pengusaha karena terbukti melanggar peraturan negara;
- c. Fahaman, agama, suku, daerah, golongan atau kelamin.

Sehingga Pegawai teknis Panitia Daerah/Pusat dalam menghadapi pemutusan hubungan kerja, hendaknya diselidiki, apakah ada alasan-alasan tersebut walaupun disembunyikan.

Selanjutnya alasan yang digunakan untuk mengajukan permohonan ijin pemutusan hubungan kerja adalah karena pekerja telah melanggar hukum atau merugikan perusahaan, ukuran atau penilaian apakah melanggar hukum atau merugikan perusahaan digunakan dasar sebagai berikut :

a. Kesalahan Yang Dianggap Besar

- Pencurian dan penggelapan;
- Penganiayaan pengusaha, keluarga pengusaha atau teman sekerja;

- Memikat pengusaha, keluarga pengusaha atau teman sekerja;
- Merusak dengan sengaja atau karena kecerobohan milik perusahaan;
- Memberikan keterangan palsu;
- Mabuk ditempat kerja;
- Menghina, secara kasar atau mengancam pengusaha, keluarga pengusaha atau teman sekerja;
- Membuka rahasia perusahaan atau rahasia rumah tangga perusahaan.

b. Kesalahan-kesalahan untuk mana diberikan peringatan-peringatan terakhir :

- Menolak perintah yang layak, walaupun telah diperingatkan
- Melakukan kewajibannya secara serampangan;

c. Kesalahan-kesalahan untuk mana diberikan peringatan-peringatan, tidak cakap dalam melakukan pekerjaan walaupun sudah dicoba dimana-mana..

Disamping hal tersebut, diatur pula mengenai pensiun, dimana bila dalam perusahaan ada peraturan pensiun, bila dalam perusahaan ada peraturan pensiun, ditentukan bahwa buruh sesudah masa

kerja atau usia tertentu dapat dipensiun, maka dalam hal demikian, pemutusan hubungan kerja dapat dilakukan tanpa ijin dari Panitia Daerah/Pusat.

Berdasarkan surat Menteri No. 362/67 tanggal 8 Pebruari 1967 dapat disimpulkan bahwa alasan pemutusan hubungan kerja yang dapat diberikan ijin adalah dengan menggunakan alasan pekerja telah melanggar hukum atau merugikan perusahaan kedalam 3 (tiga) kelompok yaitu: Pertama, kesalahan yang dianggap besar tanpa melalui surat peringatan jika kesalahan tersebut dianggap benar oleh Panitia Daerah/Pusat, dapat diberikan hukuman pemutusan hubungan kerja tanpa pesangon dan uang jasa; Kedua, kesalahan-kesalahan yang dapat diberikan peringatan terakhir (menurut hemat penulis adalah tanpa melalui peringatan pertama, peringatan ketiga), dan bila yang bersangkutan masih melakukan kesalahan, kepada pekerja bersangkutan dapat diberikan hukuman pemutusan hubungan kerja dengan pemberian pesangon saja (tanpa uang jasa/uang penghargaan masa kerja); Ketiga, kesalahan untuk mana diberikan peringatan dan yang bersangkutan tidak menghiraukannya

(dalam praktek, hal tersebut dilakukan melalui peringatan pertama, kedua dan ketiga) setelah melalui peringatan pertama, kedua, ketiga maka kepada pekerja yang bersangkutan dapat diberikan hukuman pemutusan hubungan kerja biasa, dengan pemberian (mendapat) pesangon menurut pemberhentian biasa. (Menurut penulis, pemutusan hubungan kerja biasa adalah pekerja berhak atas uang pesangon, uang jasa/uang penghargaan masa kerja dan ganti kerugian. Hal tersebut, dengan alasan untuk membedakan alasan pemutusan hubungan kerja dengan peringatan terakhir).

Setelah kurang lebih 22 (dua puluh dua) tahun sejak berlakunya UU No. 12 tahun 1964 tentang pemutusan hubungan kerja di perusahaan swasta, peraturan pelaksanaan dan penetapan besarnya pesangon, uang jasa/uang penghargaan masa kerja dan ganti kerugian sebagaimana diamatkan Pasal 7 ayat (3) Pasal 13 UU No. 12 tahun 1964, telah ditetapkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. Per. 04/Men/1986. Peraturan tersebut, sebenarnya adalah merupakan penyempurnaan dari Peraturan Menteri Perburuhan No. 9 tahun 1964.

Penyempurnaannya adalah dengan mengatur lebih lanjut mengenai pemutusan hubungan kerja tanpa meminta ijin apabila; dalam hal pekerja dalam masa percobaan ; hubungan kerja yang atas kesepakatan kerja untuk waktu tertentu dan masa berlakunya kesepakatan kerja tersebut telah berakhir ; pekerja mengundurkan diri secara tertulis dan; pekerja telah mencapai usia pensiun.

Sementara bila dilihat dari segi alasan pemutusan hubungan kerja. Pemutusan hubungan kerja dapat dikelompokkan pada 3 (tiga) kelompok yaitu ; pemutusan hubungan kerja diberikan karena kesalahan berat; pemutusan hubungan kerja karena kesalahan ringan dan; pemutusan hubungan kerja disebabkan bukan karena kesalahan pekerja.

Khusus mengenai Pemutusan hubungan kerja dengan alasan kesalahan berat. Kriteria yang termasuk kesalahan berat adalah :

- a. Pada saat perjanjian diadakan memberikan keterangan palsu;
- b. Mabuk, madat, memakai obat bius atau narkoba di tempat kerja;
- c. Melakukan perbuatan asusila di tempat kerja;

- d. Melakukan tindakan kejahatan misalnya: mencuri, menggelapkan, menipu, memperdagangkan obat bius baik dalam lingkungan perusahaan maupun diluar lingkungan perusahaan;
- e. Penganiayaan, menghina secara kasar atau mengancam pengusaha, keluarga pengusaha atau teman sekerja;
- f. Membujuk pengusaha atau teman sekerja untuk melakukan sesuatu yang bertentangan dengan hukum atau kesusilaan;
- g. Dengan sengaja atau ceroboh merusak merugikan atau membiarkannya dalam keadaan bahaya milik perusahaan.

Kriteria kesalahan berat tersebut bila kita lihat adalah merupakan bagian dari tindak pidana, sehingga apabila pengusaha hendak melakukan pemutusan hubungan kerja harus mengajukan permohonan ijin pemutusan hubungan kerja kepada Panitia Daerah atau Pusat dan pemutusan hubungan kerja yang disebabkan kesalahan berat dengan tanpa pesangon dan uang jasa.

Kemudian setelah kurang lebih 10 (sepuluh) tahun setelah berlakunya Permenaker No. 04/Men/1986, sebagai pelaksanaan Undang-Undang No. 12 tahun 1964, pemerintah mengeluarkan peraturan

Menteri Tenaga Kerja No. 03/Men/96 tentang Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja dan Penetapan Uang pesangon, Uang Jasa dan Ganti Kerugian di perusahaan swasta sebagai pengganti Permenaker No. 04/Men/1986

Pengaturan penyelesaian pemutusan hubungan kerja berdasarkan Permenaker No. 03/Men/1996, mengatur mengenai dasar pemutusan hubungan kerja telah diatur sedemikian rupa sehingga dapat dikatakan bahwa alasan pemutusan hubungan kerja semakin berkembang sesuai dengan kondisi perekonomian yang dapat mempengaruhi Perusahaan yang dapat menimbulkan adanya pemutusan hubungan kerja. Hal tersebut dapat kita lihat dari pengaturan dasar pemutusan hubungan kerja yang disebabkan antara lain:

- a. Pemutusan hubungan kerja karena pekerja melakukan kesalahan berat.
- b. Pemutusan hubungan kerja setelah melalui peringatan pertama, kedua dan ketiga.
- c. Pemutusan hubungan kerja setelah melalui peringatan tingkat terakhir (artinya tanpa melalui peringatan pertama, kedua).

- d. Pemutusan hubungan kerja dengan alasan pekerja ditahan oleh pihak yang berwajib, setelah pekerja ditahan sedikit-dikitnya setelah 60 hari takwin.
- e. Pemutusan hubungan kerja perorangan bukan karena kesalahan pekerja.
- f. Pemutusan hubungan kerja massal karena perusahaan tutup
- g. Pemutusan hubungan kerja massal karena efisiensi perusahaan.
- h. Pemutusan hubungan kerja karena perubahan status, atau pemilikan perusahaan atau perusahaan pindah lokasi.
- i. Pemutusan hubungan kerja karena usia pensiun

Pengaturan pemutusan hubungan kerja ini lebih rinci jika dibandingkan dengan pengaturan alasan pemutusan hubungan kerja sebelumnya, bahkan dibolehkannya pemutusan hubungan kerja diluar yang telah ditentukan dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 3/Men/1996, untuk diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau Kesepakatan Kerja Bersama.

Lebih lanjut, tindak pidana ataupun perbuatan kesalahan berat yang dapat

menimbulkan pemutusan hubungan kerja adalah ;

- a. Penipuan, pencurian dan penggelapan barang/uang milik pengusaha atau milik teman sekerja atau milik teman pengusaha.
- b. Memberikan keterangan palsu atau yang dipalsukan sehingga merugikan perusahaan atau kepentingan negara.
- c. Mabok, minum-minum keras yang memabokan, madat, memakai obat bius atau menyalahgunakan obat-obatan terlarang atau obat-obatan perangsang lainnya di tempat kerja yang dilarang oleh peraturan perundang-undangan
- d. Melakukan perbuatan asusila atau melakukan perjudian di tempat kerja.
- e. Melakukan tindak kejahatan misalnya mengintimidasi atau menipu pengusaha atau teman sekerja dan memperdagangkan barang terlarang baik dalam lingkungan perusahaan maupun diluar lingkungan perusahaan.
- f. Menganiaya, mengancam secara phisik atau mental, menghina secara kasar pengusaha atau keluarga pengusaha atau teman sekerja.
- g. Membujuk pengusaha atau teman sekerja untuk melakukan suatu

perbuatan yang bertentangan dengan hukum atau kesusilaan serta peraturan perundangan yang berlaku.

- h. Dengan ceroboh atau sengaja atau membiarkan diri atau teman sekerjanya dalam keadaan bahaya
- i. Dengan ceroboh atau sengaja merugikan atau membiarkan dalam keadaan bahaya barang milik perusahaan.
- j. Membuka atau membocorkan rahasia perusahaan atau mencemarkan nama baik perusahaan dan atau keluarga pengusaha yang seharusnya dirahasiakan kecuali untuk kepentingan negara.
- k. Melakukan kesalahan yang bobotnya sama setelah mendapatkan peringatan terakhir yang masih berlaku.
- l. Hal-hal yang diatur dalam perjanjian kerja atau peraturan perusahaan atau kesepakatan kerja bersama.

Begitu juga tindakan atau perbuatan yang dapat dikategorikan sebagai kesalahan berat pada umumnya adalah merupakan perbuatan tindak pidana, sehingga apabila pengusaha hendak mengadakan pemutusan hubungan kerja harus mengajukan permohonan ijin pemutusan hubungan kerja, dengan dilengkapi bukti pelanggaran

kesalahan tersebut, tanpa didukung bukti yang sah, Panitia Daerah/Pusat tidak memberikan izin Pemutusan hubungan kerja.

Lebih cepat dari biasa, penyempurnaan peraturan pelaksanaan UU. No. 12 tahun 1964 telah dilakukan tiga kali penyusunan sejak dari PMP No. 9 tahun 1964 untuk selama kurun waktu 36 tahun. Cepatnya pembaharuan PMTK No. 03/Men/96 adalah diawali dengan terjadinya krisis perbankan dimana nilai pesangon, uang jasa/uang penghargaan masa kerja dan ganti kerugian dirasakan kurang dapat memenuhi keadilan bagi pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja, disebabkan bukan atas kesalahan pekerja.

Berdasarkan kondisi tersebut, mendorong adanya keinginan untuk melakukan penyempurnaan PMTK No. 03/Men/96 khususnya mengenai besarnya nilai pesangon maksimal sebesar 7 bulan upah, sebelumnya adalah 5 bulan upah dan dilai uang jasa/uang penghargaan masa kerja diberikan berdasarkan masa kerja kelipatan 3 tahun yang sebelumnya masa kerja dengan kelipatan 5 tahun, serta besarnya dimulai dengan 2 bulan upah sampai dengan 10 bulan upah yang sebelumnya hanya sampai 6 bulan upah.

Penyempurnaan yang dilakukan melalui Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. 150/Men/2000 tanggal 20 Juni 2000. Disamping penyempurnaan nilai pesangon, uang jasa/uang penghargaan masa kerja, juga mengenai alasan pemutusan hubungan kerja dengan memperhatikan prinsip keseimbangan antara pengusaha dan pekerja. Asas keseimbangan dalam pemutusan hubungan kerja, bahwa pekerja dapat mengajukan pemutusan hubungan kerja kepada Panitia Daerah/Pusat. Sebelumnya, selama ini pemutusan hubungan kerja datangnya hanya dari pengusaha.

Timbulnya hak pekerja untuk mengajukan permohonan pengakhiran hubungan kerja, apabila pengusaha :

- a. Melakukan penganiayaan, menghina secara kasar atau mengancam pekerja.
- b. Membujuk dan atau menyuruh pekerja/buruh untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundangan yang berlaku
- c. 3 kali berturut-turut atau lebih tidak membayar upah tepat pada waktu yang ditentukan.
- d. Tidak Melakukan kewajiban yang telah dijanjikan kepada pekerja.

- e. Tidak memberikan pekerjaan secukupnya kepada pekerja yang upahnya berdasarkan hasil pekerjaan.
- f. Memerintahkan pekerja untuk melakukan pekerjaan diluar yang diperjanjikan
- g. Memberikan pekerjaan yang membahayakan jiwa keselamatan, kesehatan dan kesusilaan pekerja sedangkan pekerjaan tersebut tidak diketahui pada waktu perjanjian kerja dibuat.

Dalam hal demikian bila pekerja dalam permohonannya dapat membuktikan Panitia Daerah/Pusat, ijin pemutusan hubungan kerja dapat diberikan dengan kewajiban bagi pengusaha untuk memberikan/membayarkan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan ganti kerugian bagi pekerja.

Demikian juga bila kita lihat lebih lanjut mengenai alasan pemutusan hubungan kerja, Kepmenaker Nomor 150/Men/2000 telah mengaturnya lebih rinci alasan-alasannya, serta hak pekerja sebagai akibat pemutusan hubungan kerja tersebut.

Adapun alasan pemutusan hubungan kerja sebagai mana diatur Kepmenaker

Nomor 150/Men/2000 adalah sebagai berikut :

1. Pemutusan hubungan kerja setelah melalui peringatan lisan, kemudian tertulis pertama, kedua dan ketiga;
2. Pemutusan hubungan kerja setelah Surat Peringatan terakhir (tanpa melalui peringatan pertama dan kedua);
3. Pemutusan hubungan kerja dengan alasan mangkir bekerja paling sedikit melalui 5 (lima) kali berturut-turut dan telah dipanggil oleh pengusaha 2 (dua) kali secara tertulis;
4. Pemutusan hubungan kerja dengan alasan pekerja melakukan kesalahan berat;
5. Pemutusan hubungan kerja diluar alasan kesalahan berat;
6. Pemutusan hubungan kerja dengan alasan pekerja ditahan oleh pihak yang berwajib;
7. Pemutusan hubungan kerja atas permintaan pekerja;
8. Pemutusan hubungan kerja karena pekerja mengundurkan diri secara baik-baik;
9. Pemutusan hubungan kerja perorangan bukan karena kesalahan pekerja;

10. Pemutusan hubungan kerja massal karena perusahaan tutup sebagai akibat rugi terus-menerus atau keadaan memaksa;
11. Pemutusan hubungan kerja massal karena perusahaan tutup buka karena perusahaan rugi atau karena efisiensi;
12. Pemutusan hubungan kerja karena perubahan status, perubahan pemilik perusahaan, perusahaan pindah lokasi;
13. Pemutusan hubungan kerja karena usia pensiun;
14. Putusan hubungan kerja karena pekerja meninggal dunia.

Namun, apabila kita lihat khusus mengenai pemutusan hubungan kerja dengan alasan kesalahan berat, pengusaha dapat mengajukan permohonan ijin pemutusan hubungan kerja dengan syarat harus menyertakan bukti kesalahan berat kepada Panitia daerah/Pusat. Pengaturan kesalahan berat dalam Kepmenaker Nomor 150/Men/2000 pada dasarnya adalah sama dengan apa yang diatur dalam Permenaker Nomor 3/Men/1996. Adapun bedanya adalah bahwa alasan "*Melakukan kesalahan berat yang bobotnya sama setelah mendapat peringatan terakhir yang masih berlaku*" dalam Kepmenaker Nomor

150/Men/2000, aturan tersebut dihilangkan atau tidak diatur lagi.

Pengaturan pemutusan hubungan kerja sebagai bagian pelaksanaan pembangunan ketenagakerjaan melalui sarana hukum, untuk meletakkan dasar pelaksanaannya, maka dimasukkanlah materi pemutusan hubungan kerja dalam Bab XII Pasal 150 sampai Pasal 172 Undang-undang Ketenagakerjaan Nomor 13 tahun 2003. Adapun materi pemutusan hubungan kerja yang diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan tersebut, pada dasarnya substansinya diambil dari Kepmenaker Nomor Kep.150/Men/2000. Oleh karena substansi pemutusan hubungan kerja yang diatur Kepmenaker Nomor Kep. 150/Men/2000 adalah yang tumbuh dan berkembang dalam praktek selama 36 (tiga puluh enam) tahun sejak Undang-Undang Nomor 12 tahun 1964.

Akan tetapi dalam pemberlakuannya, sebanyak 37 pengurus Serikat Pekerja/Serikat Buruh melalui kuasa hukumnya Pengacara Publik pada Lembaga Bantuan Hukum (LBH) Jakarta, telah mengajukan permohonan pengujian Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terhadap UUD

1945 kepada Mahkamah Konstitusi sesuai dengan Pasal 10 Undang-Undang Nomor 24 tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi.

Salah satu dari sekian substansi yang dimohonkan pengujian terhadap UUD 1945 adalah ketentuan mengenai pemutusan hubungan kerja dengan alasan kesalahan berat sebagaimana diatur dalam Pasal 158 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 mengenai Ketenagakerjaan, bertentangan dengan Pasal 27 ayat (1) UUD 1945 yang mengatakan bahwa "semua warga negara bersamaan kedudukannya di dalam hukum dan pemerintahan dan wajib menjunjung hukum dan pemerintahan itu dengan tidak ada kecualinya", sehingga ketentuan Pasal 158 Undang-undang Ketenagakerjaan adalah bersifat Diskriminatif secara hukum, melakukan kesalahan berat masuk kualifikasi tindak pidana, yang menurut Pasal 170 Undang-undang Ketenagakerjaan prosedurnya tidak perlu mengikuti ketentuan Pasal 151 ayat (3) yaitu dapat melakukan pemutusan hubungan kerja langsung tanpa penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Sehingga ketentuan ini telah melanggar prinsip pembuktian, terutama asas praduga tidak bersalah dan kesamaan

didepan 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. Serta Undang-undang Ketenagakerjaan melegalisasi tindak pidana di luar Pengadilan, lebih jauh lagi ketentuan Pasal 159 Undang-undang Ketenagakerjaan yang menyatakan 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/mencampur adukan wewenang peradilan pidana ke peradilan perdata, yang seharusnya diselesaikan melalui peradilan pidana.

Terhadap dalil yang disampaikan pemohon bahwa pasal 158 Undang-undang Ketenagakerjaan bertentangan dengan UUD 1945 khususnya pasal 27 ayat (1), karena Pasal 158 memberikan kewenangan pada pengusaha untuk melakukan PHK dengan alasan pekerja/buruh telah melakukan kesalahan berat tanpa *due*

proces of law melalui putusan pengadilan yang independen dan imparsial, melainkan cukup hanya dengan putusan pengusaha yang didukung oleh alat bukti-bukti yang tidak perlu diuji keabsahannya menurut hukum acara yang berlaku. Dilain pihak Pasal 160 Undang-undang Ketenagakerjaan menentukan secara berbeda bahwa pekerja/buruh yang dituntut oleh pihak yang berwajib karena diduga melakukan tindak pidana, tetapi bukan atas pengaduan pengusaha diberlakukan sama dengan asas praduga tidak bersalah (*presumption of innocence*) yang sebagian dari hak-haknya sebagai buruh dan apabila pengadilan menyatakan pekerja/buruh yang bersangkutan tidak bersalah, pengusaha wajib mempekerjakan kembali pekerja/buruh tersebut. Hal tersebut dipandang sebagai perlakuan yang diskriminatif yang bertentangan dengan UUD 1945, dalam ketentuan Pasal 1 ayat (3) yang menyatakan bahwa Indonesia adalah Negara Hukum, sehingga oleh karena itu Pasal 158 harus dinyatakan tidak mempunyai hukum yang mengikat.

Selanjutnya Mahkamah Konstitusi menimbang Pasal 159 menyatakan apabila pekerja/buruh yang telah diputus

hubungan kerjanya karena melakukan kesalahan berat menurut Pasal 158, tidak menerima pemutusan hubungan kerja tersebut, pekerja/buruh yang bersangkutan dapat mengajukan gugatan ke Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, maka disamping ketentuan tersebut, melahirkan beban pembuktian yang tidak adil dan berat bagi pekerja/buruh untuk membuktikan ketidak-salahannya, sebagai pihak yang secara ekonomis lebih lemah yang seharusnya memperoleh perlindungan hukum yang lebih dibandingkan pengusaha. Sehingga Pasal 159 menimbulkan kerancuan berfikir dengan mencapuradukan proses perkara pidana dengan proses perkara perdata secara tidak pada tempatnya.

Mencermati perubahan pengaturan pemutusan hubungan kerja didalam Undang-undang Ketenagakerjaan Nomor 13 tahun 2003, khususnya mengenai pemutusan hubungan kerja dengan kesalahan berat, telah terjadi perubahan prinsip dalam pemutusan hubungan kerja tersebut. Dimana pengaturan pemutusan hubungan kerja dengan alasan kesalahan berat, sebelumnya pengusaha dapat

melakukan pemutusan hubungan kerja setelah mendapat ijin atau penetapan dari Panitia Daerah/Pusat. Namun, hal tersebut didalam Pasal 170 Undang-undang Ketenagakerjaan, pengusaha tidak perlu mengajukan permohonan ijin pemutusan hubungan kerja sepanjang kesalahan berat tersebut didukung bukti :

- a. Pekerja/buruh tertangkap tangan;
- b. Adanya 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.

Dengan adanya ketentuan tersebut, telah terjadi pergeseran penilaian bersalah tidaknya pekerja, khususnya yang menyangkut perbuatan Pidana (kesalahan berat yang dituduhkan kepada pekerja pada dasarnya adalah menyangkut perbuatan tindak pidana) adalah merupakan kewenangan pengadilan, tetapi apabila memenuhi salah satu alat bukti diatas, pengusaha dapat mengadakan pemutusan hubungan kerja tanpa melalui ijin Panitia Daerah/Pusat atau penetapan. Sehingga

pengusaha dalam hal ini telah menjalankan kewenangan pengadilan.

Sehingga apabila kita lihat pengaturan pemutusan hubungan kerja dengan alasan pekerja telah melakukan kesalahan berat sebelumnya, pengusaha sebelum melakukan pemutusan hubungan kerja harus mengajukan permohonan untuk mendapatkan ijin pemutusan hubungan kerja kepada Panitia Daerah/Pusat. Oleh karena, melihat hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha adalah hubungan keperdataan, yang didasari dengan kesepakatan. Sehingga untuk mengakhiri hubungan kerja dan mengingat posisi pekerja secara sosial ekonomi lemah maka diperlukan hubungan perijinan yang dikeluarkan oleh Panitia Daerah/Pusat.

Panitia Daerah/Pusat dalam hal permintaan ijin pemutusan hubungan kerja atas dasar kesalahan berat (yang nota bene adalah mengandung unsur tindak pidana) adalah tidak menilai apakah perbuatan tersebut telah sesuai dengan unsur-unsur tindak pidana atau tidak, akan tetapi melihat akan pemutusan hubungan kerja tersebut dari segi hubungan kerja yang didasari pada hukum keperdataan yaitu bahwa suatu perjanjian harus dilakukan

dengan etikad baik (Pasal 1338 KUH Perdata) sehingga bentuk alat bukti yang disampaikan pengusaha, Panitia Daerah/Pusat dapat menilai pekerja dalam melakukan hubungan kerja apakah pekerja beretikad baik atau tidak. Dan bukan menilai apakah alasan pengusaha memenuhi unsur-unsur tindak pidana atau tidak. Oleh karena hal tersebut diluar kewenangan Panitia Daerah/Pusat maupun pengusaha.

Mahkamah Konstitusi melalui pertimbangannya telah melakukan penilaian putusan hubungan kerja dengan alasan kesalahan berat (pada dasarnya adalah menyangkut tindak pidana) adalah dilakukan melalui *due process of law* melalui putusan pengadilan yang independen dan bukan kewenangan pengusaha untuk memutuskan bahwa pekerja telah melakukan tindak pidana. Oleh karena itu, menurut hemat kami proses pemutusan hubungan kerja dengan alasan kesalahan berat masih dapat diberlakukan. Namun untuk menyatakan putusnya hubungan kerja tersebut, adalah Panitia Daerah/Pusat atau Lembaga melalui permohonan pengusaha dengan melampirkan alat bukti. Panitia Daerah/Pusat ataupun Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan

Industrial dalam penelitiannya adalah dalam rangka hubungan kerja yang bersifat keperdataan.

Apabila hubungan kerja dilihat dalam kerangka tindak pidana sarana hukum yang dapat digunakan untuk itu adalah Pasal 160 Undang-undang Ketenagakerjaan, dimana pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja tanpa mengajukan ijin, setelah 6 (enam) bulan pekerja tidak dapat melakukan pekerjaan sebagaimana mestinya atau sebelum 6 (enam) bulan berakhir, Pengadilan menyatakan pekerja bersalah. Namun, bila sebelum 6 (enam) bulan berakhir, pekerja dinyatakan tidak bersalah, maka pengusaha wajib mempekerjakan pekerja kembali.

Sehingga melalui sarana hukum Pasal 160 Undang-undang Ketenagakerjaan Nomor 13 tahun 2003, sebenarnya pengusaha tidak perlu menggunakan sarana Pasal 158 untuk mengadakan pemutusan hubungan kerja, oleh karena alasan-alasan yang terdapat dalam pasal 158 Undang-undang Ketenagakerjaan hanya dapat ditentukan sebagai tindak pidana.

Dengan adanya putusan Mahkamah Konstitusi, khususnya mengenai pemutusan hubungan kerja dengan alasan kesalahan

berat yang memutuskan bahwa Pasal 158, Pasal 159, Pasal 170 sepanjang mengenai anak kalimat "kecuali Pasal 158 ayat (1)" dan Pasal 171 sepanjang menyangkut anak kalimat "Pasal 158 ayat (1)", tidak mempunyai kekuatan hukum yang mengikat. Hal tersebut mengakibatkan bahwa Undang-undang Ketenagakerjaan, khususnya mengenai pemutusan hubungan kerja tidak mengenal adanya pemutusan hubungan kerja dengan alasan kesalahan berat. Atau dapat pula ditafsirkan berdasarkan penafsiran historis bahwa, pemutusan hubungan kerja dengan alasan kesalahan berat sebagaimana diatur Pasal 158 tetap ada. Namun, untuk mengadakan pemutusan hubungan kerja pengusaha tetap perlu mendapatkan izin melalui permohonan kepada Panitia Daerah/Pusat atau Pengadilan Hubungan Industrial dengan melampirkan bukti-bukti kesalahan berat tersebut. Sehingga dengan adanya ketentuan harus mendapatkan izin, maka sesuai Pasal 159 Undang-undang Ketenagakerjaan tidak diperlukan oleh karena, pekerja pada saat pengusaha mengajukan izin dapat mengadakan upaya pembelaan di tingkat Panitia Daerah/Pusat. Begitu juga Pasal 170 dan Pasal 171

sepanjang menyangkut Pasal 158 ayat (1) Undang-undang Ketenagakerjaan Nomor 13 tahun 2003 tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat.

Putusan Mahkamah Konstitusi tersebut, juga berdampak pada Undang-undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial khususnya terhadap Pasal 82, sepanjang mengenai "... Pasal 159" tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat serta anak kalimat " Pasal 171" tidak termasuk Pasal 158 ayat (1) Undang-undang Ketenagakerjaan Nomor 13 tahun 2003.

Namun, apabila menggunakan penafsiran bahwa Undang-undang Ketenagakerjaan khususnya mengenai pemutusan hubungan kerja, tidak mengenal lagi adanya pemutusan hubungan kerja dengan alasan kesalahan berat, maka Ketentuan tersebut akan berdampak pula terhadap pengaturan syarat-syarat kerja yang ditetapkan dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama yang mengatur alasan kesalahan berat, seperti sebagaimana diatur Pasal 158 Undang-undang Ketenagakerjaan dengan sendirinya tidak mempunyai

kekuatan hukum lagi, sesuai dengan putusan Mahkamah Konstitusi.

3. Pekerja Ditahan Pihak Yang Berwajib

Pengaturan mengenai pekerja ditahan pihak berwajib sehingga tidak dapat melaksanakan kewajibannya, pada awalnya diatur melalui Surat Menteri Tenaga Kerja No. 362 tahun 1967 tanggal 8 Februari 1967 sebagai pelaksana Undang-undang tentang Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta, yang mengatur bahwa "bilamana disuatu perusahaan ada peraturan tentang skorsing atau tentang pembayaran selama ditahan, maka dengan kewajiban seperti tercantum pada Pasal 11 Undang-undang Nomor 12 tahun 1964 diartikan kewajiban berdasarkan peraturan skorsing atau peraturan pembayaran upah selama dalam tahanan itu". Selanjutnya bila kita lihat pada Pasal 11 UU Nomor 12 tahun 1964 bahwa selama ijin pemutusan hubungan kerja belum diberikan, dan dalam hal ada permintaan banding, Panitia Pusat belum memberikan putusan, baik pengusaha maupun buruh harus tetap memenuhi segala kewajibannya.

Dari ketentuan tersebut dapat ditarik kesimpulan, khususnya untuk skorsing

bahwa perusahaan dapat menyimpang dari ketentuan Pasal 11 Undang-undang nomor 2 tahun 1964. Apabila mengatur skorsing dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama, maka pengusaha dapat melakukan skorsing, sehingga pekerja tidak perlu bekerja seperti biasa, sambil menunggu ijin pemutusan hubungan kerja. Disisi lain pengusaha tetap kerkewajiban untuk membayar upah kepada pekerja. Sehingga, apabila hal itu tidak diatur sebelumnya maka ketentuan Pasal 11 Undang-undang Nomor 12 tahun 1964 yang diberlakukan, dalam arti apabila pekerja tidak bekerja maka pekerja tidak berhak atas upah.

Demikian juga halnya bagi pekerja yang ditahan (tidak dijelaskan ditahannya pekerja atas pengaduan pengusaha atau bukan) tentu tidak dapat melaksanakan pekerjaannya, sehingga pekerja tersebut tidak berhak atas upah, kecuali ditentukan lain dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja bersama yaitu pembayaran selama pekerja ditahan.

Pengaturan mengenai pekerja yang ditahan oleh pihak yang berwajib, kaitannya dengan pelaksanaan pekerjaan dan upah serta pelaksanaan kewajiban pekerja

terhadap keluarga, bila pekerja yang bersangkutan telah memiliki istri/suami atau anak. Berdasarkan praktek dan kebiasaan yang timbul, bahwa perusahaan dalam pengaturan syarat-syarat kerja yang dituangkan dalam Peraturan Perusahaan dan Perjanjian Kerja Bersama telah mengatur hak pekerja yang tidak dapat melaksakan pekerjaannya, akibat pekerja ditahan pihak berwajib.

Berdasarkan praktek dan kebiasaan tersebut, pemerintah melalui Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 3/Men/1996 telah membakukan kebiasaan atau praktek tersebut menjadi norma yang mengikat dan wajib untuk dilaksanakan, sehingga dalam ketentuan tersebut diatur, bahwa pengusaha dapat mengajukan permohonan ijin pemutusan hubungan kerja dengan alasan pekerja ditahan oleh pihak yang berwajib karena pengaduan pengusaha maupun bukan. Permohonan ijin pemutusan hubungan kerja tersebut dapat diajukan setelah pekerja sedikit-dikitnya selama 60 (enam puluh) hari takwin ditahan pihak yang berwajib.

Mengenai kewajiban pengusaha terhadap pekerja yang ditahan oleh pihak yang berwajib, adalah dilihat dari sebab

ditahannya pekerja yang bersangkutan, yaitu :

a. Bila pekerja ditahan pihak yang berwajib bukan atas pengaduan pengusaha, pengusaha tidak wajib membayar upah, tetapi wajib membayar/memberikan bantuan kepada keluarga yang menjadi tanggungan pekerja, paling lama 6 (enam) bulan takwin terhitung sejak hari pertama pekerja ditahan yang berwajib, dengan ketentuan besarnya bantuan sebagai berikut :

- untuk 1 orang tanggungan
- untuk 2 orang tanggungan
- untuk 3 orang tanggungan
- untuk 4 orang tanggungan atau lebih : 50 % dari upah

b. Sementara bila pekerja ditahan oleh pihak yang berwajib sebagai akibat pengaduan pengusaha dan selama ijin pemutusan hubungan kerja belum diberikan maka pengusaha wajib membayar upah kepada pekerja sekurang-kurangnya 50% dan berlaku paling lama 6 (enam) bulan takwin terhitung sejak pekerja ditahan pihak yang berwajib.

Namun, dalam hal pekerja tersebut dibebaskan dari tuntutan atas pengaduan pengusaha dan ternyata tidak terbukti melakukan kesalahan, maka pengusaha wajib mempekerjakan kembali pekerja dengan membayar upah penuh beserta hak-hak lainnya yang seharusnya diterima pekerja terhitung sejak pekerja ditahan,

Selanjutnya ketentuan pekerja ditahan oleh pihak yang berwajib pada saat menyusun dan membuat Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor KEP. 150/Men/2000 tetap diakomodasi, namun terdapat perubahan nilai upah pekerja yang ditahan oleh pihak yang berwajib atas pengaduan pengusaha yang sebelumnya berdasarkan Permenaker No. 3/Men/1996 adalah sebesar 50% dan melalui Kepmenaker No. 150/Men/2000 upah tersebut menjadi sebesar 75% dari upah sebulan.

Hal yang sama, dalam Undang-undang Ketenagakerjaan Nomor 13 tahun 2003 mengatur mengenai pekerja ditahan pihak yang berwajib. Namun bila kita lihat terdapat perbedaan yang prinsip dengan ketentuan sebelumnya, yaitu :

1. Dalam Undang-undang Ketenagakerjaan Nomor 13 tahun 2003 pada Pasal 160 hanya mengatur pekerja ditahan pihak

yang berwajib karena diduga melakukan tindak pidana bukan atas pengaduan pengusaha. Sementara ketentuan atas pengaduan pengusaha tidak diatur sehingga dengan tidak diaturnya atas pengaduan pengusaha timbul penafsiran bahwa ketentuan yang digunakan terhadap pekerja ditahan pihak yang berwajib, digunakan ketentuan dalam Pasal 19 Kepmenaker No. 15/Men/2000 dengan pertimbangan hukumnya, sesuai Pasal 191 Ketentuan Peralihan Undang-undang Ketenagakerjaan Nomor 13 tahun 2003 yang menyatakan bahwa "semua peraturan pelaksanaan yang mengatur ketenagakerjaan tetap berlaku sepanjang tidak bertentangan dan/atau belum diganti dengan peraturan yang baru berdasarkan Undang-undang ini"

2. Sebagai akibat tidak diaturnya mengenai pekerja ditahan yang berwajib atas pengaduan pengusaha, sehingga upah pekerja selama ditahan tidak diatur.
3. Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja tanpa melalui penetapan lembaga penyelesaian perselisihan (ijin Panitia Daerah/Pusat)

setelah 6 (enam) bulan pekerja tidak dapat melakukan pekerjaan. sementara ketentuan sebelumnya, pengusaha dapat mengajukan permohonan ijin pemutusan hubungan kerja setelah 60 (enam puluh) hari takwin, sejak pekerja ditahan oleh pihak yang berwajib.

4. Diaturnya hak pekerja yang diputuskan hubungan kerjanya dengan alasan pekerja ditahan pihak yang berwajib yaitu uang pengganti hanya akan dibayar 1 (satu) kali ketentuan Ketenagakerjaan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan dalam Pasal 156 ayat (4). Dalam ketentuan sebelumnya hak tersebut tidak diatur, sehingga berhak tidaknya pekerja diberikan kepada Panitia Daerah/Pusat pada saat memberikan ijin Pemutusan Hubungan Kerja.

Mahkamah Konstitusi, dalam pertimbangannya terhadap ketentuan pekerja ditahan pihak yang berwajib (Pasal 160) mengkaitkannya dengan Pasal 158 tentang pemutusan hubungan kerja dengan alasan kesalahan berat. Apabila kita baca tuntutan pemohon, bahwa Pasal 160 tidak termasuk materi untuk dilakukan uji materi terhadap UUD 1945. Hal tersebut menurut

hemat kami, bahwa Mahkamah Konstitusi melihat bukan ketentuan-ketentuan yang termasuk alasan kesalahan berat sebagaimana diatur Pasal 158 adalah termasuk tindak pidana. Sehingga membandingkan dengan Pasal 160 yang mengatur pekerja ditahan pihak yang berwajib sebagai akibat tindak pidana.

Sementara ketentuan Pasal 160 diperlakukan sesuai dengan azas praduga tidak bersalah yang sampai bulan keenam masih memperoleh sebagian dari hak-haknya sebagai buruh, dan apa bila pengadilan menyatakan pekerja/buruh yang bersangkutan tidak bersalah, pengusaha wajib mempekerjakan kembali pekerja/buruh tersebut. Hal tersebut dipandang sebagai perlakuan yang diskriminatif atau berbeda didalam hukum yang bertentangan dengan UUD 1945.

Terlepas dari pertimbangan Mahkamah Konstitusi, tetapi Mahkamah Konstitusi dalam pertimbangannya memutuskan bahwa Pasal 160 ayat (1) sepanjang mengenai anak kalimat " bukan atas pengaduan pengusaha ..." tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat. Sehingga dengan adanya putusan Mahkamah Konstitusi tersebut,

dapat disimpulkan bahwa ditahannya pihak pekerja oleh pihak yang berwajib, baik atas pengaduan pengusaha maupun bukan atas pengaduan pengusaha, hak dan kewajiban dalam hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja adalah sebagaimana diatur dalam Pasal 160 dengan tanpa anak kalimat "bukan atas pengaduan pengusaha"

Sehingga berdasarkan adanya koreksi terhadap ketentuan Pasal 160, Mahkamah Konstitusi memutuskan bahwa Pasal 158 dan pasal-pasal yang terkait dengan pasal tersebut dinyatakan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat.

Hal tersebut berimplikasi, bahwa Undang-undang Ketenagakerjaan Nomor 13 tahun 2003 tidak mengenal lagi adanya pemutusan hubungan kerja dengan alasan kesalahan berat, sehingga apabila pekerja melakukan kesalahan seperti apa yang diatur dalam pasal 158 Undang-undang Ketenagakerjaan Pengusaha dapat menggunakan Lembaga yang diatur dalam Pasal 160 Undang-Undang Ketenagakerjaan.

Sehingga bila dilihat dari sisi perlindungan hukum, pekerja yang diputuskan hubungan kerja karena pekerja ditahan pihak yang berwajib adalah lebih

berpihak kepada pekerja jika dibandingkan dengan ketentuan Pasal 158. Oleh karena dalam Pasal 160 pengusaha wajib membayar kepada pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja, uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan dalam Pasal 156 ayat (4). Sementara apabila pekerja diberhentikan berdasarkan Pasal 158, pekerja hanya berhak uang pisah yang diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama serta uang penggantian hak sesuai ketentuan pasal 156 ayat (4).

III. Penutup

A. Kesimpulan

Mahkamah Konstitusi sebagai salah satu pelaku kekuasaan kehakiman mempunyai peranan penting dalam usaha menegakkan konstitusi dan prinsip negara hukum sesuai tugas dan fungsinya sebagaimana ditentukan dalam Undang-undang Nomor 24 tahun 2003.

Berkaitan dengan hal tersebut, khususnya Undang-undang Ketenagakerjaan sejak mulai pembuatan dan hingga diundangkan Undang-undang Ketenagakerjaan Nomor 13 tahun 2003 terdapat perbedaan pendapat mengenai pemberlakuannya baik secara formal maupun secara materil.

Secara formil, bahwa undang-undang ketenagakerjaan Nomor 13 tahun 2003, pembuatannya telah melanggar prinsip-prinsip dalam prosedural penyusunan dan pembuatan sebuah undang-undang yang patut, dengan tidak adanya "Naskah Akademis" yang memberi dasar pertimbangan perlunya Undang-undang Ketenagakerjaan.

Dari segi materi (substansi) Undang-Undang Ketenagakerjaan bertentangan dengan Pasal 27 ayat (1) dan ayat (2), Pasal 28 dan Pasal 33 UUD 1945. Pasal-pasal dari Undang-Undang Ketenagakerjaan yang bertentangan tersebut adalah :

a) Mengenai pelaksanaan hak Serikat Pekerja/Serikat Buruh untuk melakukan perundingan pembuatan PKB yang diatur dalam Pasal 119, Pasal 120 dan Pasal 121.

- b) Mengenai kewajiban perusahaan yang mempekerjakan 50 orang pekerja, wajib membentuk Lembaga Kerjasama Bipartit, sebagaimana diatur Pasal 106 pada dasarnya adalah mengambil alih peran dan tanggung-jawab SP/SB.
- c) Mengenai pengaturan pemborongan pekerjaan sebagaimana diatur Pasal 64, Pasal 66 yang menempatkan buruh sebagai faktor produksi semata.
- d) Mengenai Pemutusan Hubungan Kerja dengan alasan kesalahan berat, sebagaimana diatur Pasal 158 telah bersifat diskriminasi. Secara hukum, karena pasal tersebut membenarkan Pemutusan Hubungan Kerja dengan alasan melakukan kesalahan berat. Sehingga ketentuan ini telah mengganggu prinsip pembuktian, terutama asas praduga tidak bersalah dan kesamaan didepan hukum sebagaimana dijiwai di dalam UUD 1945
- e) Mengenai pengaturan mogok kerja, sebagaimana diatur oleh Pasal 137 - Pasal 145 bertentangan dengan Konvensi ILO tentang Hak Fundamental buruh yang berkenaan dengan hak asasi serta kebebasan berserikat dan berorganisasi dan untuk melakukan perundingan

kolektif yang termaktub dalam Konvensi ILO No. 87 dan 98.

- f) Mengenai pekerja perempuan yang bekerja malam hari sebagaimana diatur Pasal 76, tidak boleh sedang hamil dan berumur di bawah 18 tahun, disediakan transportasi dan tambahan makan serta pengusaha wajib menjaga kesusilaan dan keamanan ditempat kerja, bertentangan dengan Konvensi ILO No. 111 karena pekerja perempuan tidak memiliki kemampuan kerja yang sama seperti pekerja laki-laki, serta cenderung bias gender karena mengaitkan perempuan sebagai pihak utama pencetus tidak asusila yang harus dijaga oleh pengusaha agar tidak terjadi.

Pendapat yang kontra tersebut diwujudkan melalui permohonan pengujian UU No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan terhadap UUD 1945 kepada Mahkamah Konstitusi. Mahkamah Konstitusi sesuai dengan kewenangannya telah melakukan pengkajian secara mendalam terhadap UUD 1945 yang dituangkan dalam pertimbangan hukumnya. Salah satu pertimbangan Mahkamah Konstitusi melihat Undang-undang Ketenagakerjaan kaitannya dengan UUD

1945 telah memperhitungkan kesinambungan berbagai kepentingan, khususnya kepentingan pekerja 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 pekerja sendiri. Sehingga Mahkamah Konstitusi 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.

Melalui pertimbangan tersebut Mahkamah konstitusi telah memutuskan menolak sebagian dari tuntutan pemohon dan mengabulkan sebagian tuntutan serta melakukan koreksi terhadap Pasal 160 sebagaimana telah diuraikan diatas.

Putusan Mahkamah Konstitusi No. 012/PUU-1/2003 adalah merupakan tingkat pertama dan terakhir yang putusannya bersifat final sesuai dengan

Pasal 24 c ayat (1) UUD 1945 dan Pasal 10 UU No. 24 tahun 2003. Sehingga putusan Mahkamah Konstitusi dapat dikatakan menjadi satu kesatuan dengan Undang-undang Ketenagakerjaan Nomor 13 tahun 2003 sampai dengan dilakukannya penyempurnaan atau adendum terhadap Undang-undang Ketenagakerjaan tersebut. Begitu juga mengenai pro dan kontra terhadap Undang-undang Ketenagakerjaan telah berakhir.

Sekarang bagaimana agar dapat lebih mengoptimalkan Undang-undang tersebut, sehingga maksud dan tujuan pembangunan ketenagakerjaan yang diharapkan dalam Undang-undang Ketenagakerjaan Nomor 13 tahun 2003 yaitu hubungan industrial yang harmonis, dinamis dan berkeadilan dapat dicapai.

B. Saran

Melihat substansi (materi) Undang-undang Ketenagakerjaan no. 13 tahun 2003 yang dinyatakan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat, akan berimplikasi terhadap ketentuan-ketentuan lain seperti pada :

a). Keputusan Menteri tenaga Kerja dan Transmigrasi No. Kep. 232/men/2003

tentang Akibat hukum mogok kerja yang tidak sah, khususnya pasal 7 ayat (2) mengenai kesalahan berat.

b). Pengaturan syarat kerja yang ditetapkan dalam bentuk Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama, mengenai pemutusan hubungan kerja karena kesalahan berat.

c). Dan begitu pula mengenai pengertian pekerja ditahan pihak yang berwajib, yang tdiak membedakan lagi atas pengaduan pengusaha atau bukan.

d). Serta UU no. 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial khususnya Pasal 82 yang berbunyi bahwa gugatan oleh pekerja/buruh atas pemutusan hubungan kerja sebagaimana dimaksud Pasal 159 dan Pasal 171 UU No. 13 Tahun 2003 dapat diajukan hanya dalam tenggang waktu 1 (satu) sejak diterimanya atau diberitahukannya keputusan dari pengusaha.

Berdasarkan hal-hal tersebut perlu segera ditempuh langkah-langkah sebagai berikut :

- 1). Membuat Surat Edaran Petunjuk
Tehnis, sebagai akibat terbitnya
putusan Mahkamah Konstitusi
terhadap UU Ketenagakerjaan.
- 2). Mengadakan sosialisasi kepada
Pegawai Tehnis, Serikat
Pekerja/Serikat Buruh dan
pengusaha.

- 3). Menerbitkan UU Ketenagakerjaan
No. 13 tahun 2003 dengan disertai
catatan terhadap pasal-pasal yang
dinyatakan tidak mempunyai
kekuatan hukum mengikat.*****

Muzni Tambusai

Dirjen Pembinaan Hubungan Industrial