

Penyelesaian Perselisihan Ketenagakerjaan Karena Kesalahan Berat Pasca Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 012/PUU-I/2003

Akbar Sayudi^{1*}, Rico Andrian Nahampun², Gusti Mauritzza³

¹Dosen Tetap Prodi Hukum Universitas Pelita Bangsa

^{2,3}Mahasiswa Prodi Hukum Universitas Pelita Bansa

*Korespondensi: akbarsayudi@gmail.com

Info Artikel

Diterima : 11-10-2021

Direvisi : 20-10-2021

Disetujui : 31-10-2021

Diterbitkan : 26-11-2021

Keywords : *Work Termination, Serverer Error, Justice*

Abstract : *Industrial relations often experience problems, one example of which is problems related to labor relations disputes due to serious mistakes made by workers. Law Number 13 of 2003 concerning Manpower, article 158, employers are given space to be able to terminate the employment relationship of workers/laborers who commit serious mistakes as described in Article 158 paragraph (1) letter a to letter j. However, the Constitutional Court through its Decision Number 012/PUU/-I/2003 stated that Article 158 of the Manpower Act is contrary to the Act and has no binding force. then how to resolve labor disputes after the decision of the Constitutional Court Number 012/PUU/-I/2003. This study uses a juridical-normative approach using secondary legal data. This study aims to analyze the decision of the Supreme Court Number 1112 K/Pdt.Sus-PHI/2017 which is still not in line with the Decision of the Constitutional Court Number 012/PUU/-I/2003.*

Kata kunci : Pemutusan Hubungan Kerja, Kesalahan Berat, Keadilan

Abstrak : Hubungan industrial sering kali mengalami permasalahan, salah satu contohnya ialah permasalahan terkait perselisihan hubungan kerja yang dikarenakan kesalahan berat yang dibuat oleh pekerja. Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 158 pengusaha diberikan ruang untuk dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh yang melakukan kesalahan berat sebagaimana yang terurai dalam pasal 158 ayat (1) huruf a sampai dengan huruf j. Namun, Mahkamah Konstitusi melalui Putusan Nomor 012/PUU/-I/2003 menyatakan bahwa pasal 158 Undang-Undang Ketenagakerjaan bertentangan dengan Undang-Undang dan tidak mempunyai kekuatan mengikat. lantas bagaimana penyelesaian perselisihan ketenagakerjaan pasca putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 012/PUU/-I/2003. Penelitian ini menggunakan metode pendekatan yuridis-normatif dengan menggunakan data hukum sekunder. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis putusan Mahkamah Agung Nomor 1112 K/Pdt.Sus-PHI/2017 yang masih belum sejalan dengan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 012/PUU/-I/2003.

I. PENDAHULUAN

Dalam dunia ketenagakerjaan berbagai konflik antara Pengusaha dan Pekerja selalu saja terjadi, selain masalah besaran upah, dan masalah-masalah terkait lainnya, Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) merupakan konflik laten dalam hubungan antara pengusaha dan pekerja. Secara garis besar pengertian hubungan kerja dapat dijelaskan bahwasanya hubungan kerja adalah bentuk hubungan hukum lahir atau tercipta setelah adanya perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha¹.

Di dalam setiap hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh, tidak selamanya dapat berjalan dengan baik tentu saja terdapat beberapa perselisihan antara 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, perselisihan pemutusan hubungan kerja yang selanjutnya disebut PHK, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam suatu perusahaan.

Putusnya hubungan kerja bagi pekerja/buruh merupakan suatu peristiwa yang tidak diharapkan terjadinya, khususnya dari pihak pekerja/buruh, karena dengan adanya PHK tersebut, pekerja/buruh yang bersangkutan akan kehilangan mata pencarian untuk menghidupi dirinya dan keluarganya. Oleh karena itu, pihak-pihak yang terlibat di dalam hubungan industrial seperti pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah mengusahakan dengan segala upaya agar tidak terjadi pemutusan hubungan kerja².

Salah satu ketentuan yang mengatur tentang Pemutusan Hubungan Kerja yang dikarenakan melakukan kesalahan berat termuat dalam pasal 158 Ayat (1) huruf a sampai dengan huruf j yang berbunyi :

- a. Melakukan penipuan, pencurian, atau pengelapan barang dan/atau uang milik perusahaan;
- b. Memberikan keterangan palsu atau yang dipalsukan sehingga merugikan perusahaan;

¹ Lalu Husni, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2010, hlm. 63.

² Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, Jakarta: Sinar Grafika, 2009, hlm. 65.

- 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 ceoboh atau sengaja merusak atau membiarkan dalam keadaan bahayan barang milik perusahaan yang menimbulkan kerugian bagi perusahaan;
- h. Dengan ceoboh 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;
- j. Melakukan perbuatan lainnya di lingkungan perusahaan yang diancam pidana penjara 5 (lima) tahun atau lebih.

Adapun mengenai Pemutusan hubungan kerja (PHK) karena kesalahan berat itu sendiri tercantum dalam Pasal 158 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Pasal tersebutlah yang kemudian melegitimasi perusahaan untuk melakukan PHK secara sepihak. Hal inilah yang kemudian dinilai telah melanggar asas praduga tak bersalah (*Presumption of Innocence*), oleh karena itu, terhadap ketentuan pasal-pasal yang ada di dalam Undang- Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang ketenagakerjaan telah dilakukan uji materil oleh Mahkamah Konstitusi sebagaimana dalam Putusan No.012/PUU- I/2003 yang dibacakan pada hari Kamis tanggal 28 Oktober 2004³ Atas Hak Uji Materil Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, sehingga kemudian menghasilkan putusan yang dimana menyatakan Pasal 158, Pasal 159 dan beberapa kalimat yang merujuk kepada ketentuan Pasal 158 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dinyatakan tidak mempunyai hukum mengikat⁴.

Berdasarkan fakta yang ada dilapangan, timbul kasus dimana Pengusaha PT NIPPON INDOSARI CORPINDO, Tbk mengajukan gugatan terhadap ASEP

³ *Ibid.*, hlm. 284.

⁴ *Ibid.*, hlm. 286.

SARIPUDIN dengan alasan pekerja atau buruh telah melakukan kesalahan berat karena dianggap telah melanggar Pasal 27 ayat (8) Perjanjian Kerja Bersama (PKB).

Dalam putusan Mahkamah Agung Nomor 1112 K/Pdt.Sus-PHI/2017 yang seharusnya wajib tunduk pada putusan Mahkamah Konstitusi nomor 012/PUU- I/2003 yang telah Menyatakan Pasal 27 angka 8 Perjanjian Kerja Bersama (PKB) tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat dan bersifat internal, Akan tetapi dalam putusan Mahkamah Agung tersebut hakim tidak mempertimbangkan putusan Mahkamah Konstitusi nomor 012/PUU-I/2003, yang bahwasanya apabila pengusaha yang akan melakukan PHK karena pekerja/buruh melakukan kesalahan berat dapat dilakukan setelah adanya Putusan Hakim Pidana yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap dan dapat dibuktikan dengan adanya Surat Edaran Menakertrans Nomor: SE.13/MEN/SJ-HK/I/2005.

II. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini merupakan penelitian pustaka (*Library Resreach*) dengan menggunakan pendekatan Yuridis-Normatif⁵ yang bersumber data hukum sekunder yang terdiri dari bahan hukum primer, bahan hukum sekunder dan bahan hukum tertier. Metode penelitian ini dilakukan berdasarkan pendekatan Kasus. Pendekatan ini dilakukan untuk mengetahui alasan-alasan hukum yang di gunakan oleh hakim untuk sampai kepada putusannya⁶.

III. PEMBAHASAN

A. Penyelesaian Perselisihan karena Kesalahan Berat Pasca Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 012/PUU-I/2003

Pada bab ini akan dibahas bagaimana penyelesaian perselisihan yang timbul karena adanya kesalahan berat pasca putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 012/PUU- I/2003. Dengan dikaitkan dengan putusan Mahkamah Agung Nomor 1112 K/Pdt.Sus-PHI/2017 dan Surat Edaran Menakertrans Nomor: SE.13/MEN/SJ-HK/I/2005.

Dalam Hubungan kerja antara majikan dan pekerja yang sudah mulai kuat akan berpotensi untuk memunculkan konflik akibat dari gesekan kepentingan dari masing-masing pihak. Gesekan kepentingan ini jika dibiarkan diselesaikan oleh masing-masing pihak maka akan sangat sulit penyelesaiannya bahkan ada kecenderungan akan

⁵ Hotma Sibuea & Herybertus Soekartono, *Metode Penelitian Hukum*, Jakarta: Krakattaw Book, 2009, hlm. 79.

⁶ Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, Jakarta: Kencana, 2006, Hlm.119.

memperbesar konflik yang sudah ada. Pendek kata dibutuhkan pihak yang memiliki kekuasaan penuh yang dipatuhi oleh pihak terkait rangka menjaga keselarasan hubungan kerja. Pihak tersebut adalah pemerintah.

Ditandai juga dengan adanya campur tangan pemerintah secara pasif dalam mengurus masalah hubungan kerja. Artinya pemerintah sudah mulai membuat berbagai aturan yang terkait dengan hubungan kerja. Hanya saja, dalam implementasinya tetap diserahkan oleh pihak yang bersangkutan langsung dengan masalah hubungan kerja. Dengan demikian peran dalam pelaksanaan tetap ada pada pekerja dan majikan.

Dengan demikian pada hal ini terdapat dua jenis sumber hukum ketenagakerjaan yaitu hukum ketenagakerjaan yang berasal dari pemerintah yaitu segala ketentuan yang dibuat oleh pemerintah yang mengatur masalah hubungan kerja yang sering dikenal dengan hukum ketenagakerjaan *heteronom*. Dan hukum ketenagakerjaan yang berasal dari para pelaku hubungan kerja melalui perjanjian kerja yang sering dikenal dengan hukum ketenagakerjaan *otonom*.

Di dalam Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 12/PUU-I/2003 yang merupakan permohonan pengujian pasal 158 Undang-Undang Nomor 3 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, telah menyatakan pasal 158 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang mengatur tentang kesalahan berat dicabut dan dinyatakan tidak memiliki kekuatan mengikat lagi.

Di dalam Putusan Perkara Nomor 012/PUU-I/2003 tersebut, ada 2 perseoalan yang menjadi inti Putusan, yaitu dimana Proses Pemutusan Hubungan Kerja dengan alasan kesalahan berat sebagaimana diatur dalam Pasal 158, dinilai sebagai perlakuan yang diskriminatif dan 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 (*Mahkamah Agung dalam Rekap Putusan*).

Sebagai akibat dari hal tersebut, maka ketentuan-ketentuan lain yang mengatur sebagai akibat dari hal itu, ketentuan-ketentuan lain yang mengatur tentang Kesalahan Berat, seperti Pasal 159, Pasal 160 ayat (1) sepanjang mengenai kalimat "... bukan atas pengaduan pengusaha ..."; Pasal 170 sepanjang mengenai anak kalimat "... kecuali Pasal 158 ayat (1) ..."; tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat.

Bersadarkan Putusan Mahkamah Konstitusi tersebut, apabila pekerja/buruh melakukan kesalahan berat sebagaimana diperinci di dalam Pasal 158 Undang-Undang

Ketenagakerjaan dan pengusaha hendak melakukan **Pemutusan Hubungan Kerja atas dasar kesalahan berat tersebut**, maka harus dibuktikan terlebih dahulu tindak pidananya berdasarkan Putusan Pengadilan.

Selama proses perkara pidana tersebut, maka berlaku ketentuan sebagaimana diatur dalam pasal 160 UU No. 13 Tahun 2003 yakni :

- a. Dalam hal pekerja/buruh ditahan pihak yang berwajib karena diduga melakukan tindak pidana, maka pengusaha tidak wajib membayar upah tetapi wajib memberikan bantuan kepada keluarga pekerja/buruh yang menjadi tanggungannya dengan ketentuan sebagai berikut :
 1. Untuk 1 (satu) orang tanggungan: 25% (dua puluh lima perseratus) dari upah;
 2. Untuk 2 (dua) orang tanggungan: 35% (tiga puluh lima perseratus) dari upah;
 3. Untuk 3 (tiga) orang tanggungan: 45% (empat puluh lima perseratus) dari upah.
 4. Untuk 4 (empat) orang tanggungan: 50% (lima puluh perseratus) dari upah.
- b. Bantuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diberikan untuk paling lama 6 (enam) bulan takwim terhitung sejak hari pertama pekerja/buruh ditahan oleh pihak yang berwajib.
- c. Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh yang setelah 6 (enam) bulan tidak dapat melakukan pekerjaan sebagaimana mestinya karena dalam proses perkara sebagaimana dimaksud dalam ayat (1)
- d. Dalam hal pengadilan memutuskan perkara pidana sebelum masa 6 (enam) bulan sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) berakhir dan pekerja/buruh dinyatakan tidak bersalah, maka pengusaha wajib memperkerjakan pekerja/buruh kembali.
- e. Dalam hal pengadilan memutuskan perkara pidana sebelum masa 6 (enam) bulan sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) berakhir dan pekerja/buruh dinyatakan bersalah, maka pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja kepada pekerja/buruh yang bersangkutan.

- f. Pemutusan hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) dan ayat (5) dilakukan tanpa penetapan perselisihan hubungan industrial.
- g. Pengusaha wajib membayar kepada pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) dan ayat (5), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan dalam Pasal 156 ayat (4)

Undang-undang ini selain melegalisasi pembuktian tindak pidana di luar jalur pengadilan dan aturan pembuktian berdasarkan undang-undang juga melanggar asas praduga tak bersalah, karena begitu pengusaha dapat memenuhi pembuktian sesat berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan maka pekerja langsung dapat di-PHK tanpa ada kesempatan untuk mengajukan pembelaan diri, karena PHK dapat dilakukan tanpa melalui penetapan seperti pada PHK karena alasan lainnya.

Dengan adanya Putusan Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia No. 12/PUU-I/2003, maka pengusaha tidak boleh melakukan PHK sebeluk pekerja yang bersangkutan terbukti dan dinyatakan bersalah oleh putusan pengadilan pidana yang berkekuatan hukum tetap. Namun, apabila terdapat pekerja yang diduga telah melakukan kesalahan berat, maka pengusaha dapat menempuh upaya hukum pidana dan melaporkan perbuatan pekerja perbuatan pekerja tersebut ke pihak berkewajiban dan mengikuti mekanisme peradilan pidana.

Dari penjelasan diatas, dapat dikatakan bahwa yang dinyatakan bertentangan dengan UUD 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat bukanlah sekedar pengaturan tekstual yang terdapat dalam Pasal 158 Undang- Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang selanjutnya setelah itu, berselang 2 (dua) tahun kemudian pasca di keluarkannya putusan MK Nomor: 012/PUU-I/2003 tersebut, Menakertrans mengeluarkan Surat Edaran Nomor: SE.13/MEN/SJ-HK/I/2005 pada tanggal 7 Januari 2005. Yang mana Surat Edaran tersebut menerangkan bahwa pengusaha yang akan melakukan PHK karena pekerja/buruh melakukan kesalahan berat dapat dilakukan setelah adanya Putusan Hakim Pidana yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap. Tatkala Hal tersebut terjadi, maka yang dapat dijadikan bukti dalam sengketa PHK karena kesalahan.

Kemudian dalam Putusan nomor 223/Pdt.Sus-PHI/2016/PN.Bdg. Yaitu Putusan tingkat pertama dari kasus yang diangkat oleh penulis dan putusan Mahkamah Agung Nomor 1112 K/Pdt.Sus-PHI/2017 putusan Tingkat akhir, yang dimana surat

gugatannya tertanggal 27 Desember 2016 telah di daftarkan dikepaniteraan Hubungan Industrial pada pengadilan negeri kelas I A Bandung pada tanggal 30 Desember 2016 dengan register nomor 223/Pdt.Sus-PHI/2016/PN.Bdg. Dengan demikian pasal 158 hasil uji Mahkamah Konstitusi telah berlaku pada kasus Perselisihan hubungan Industrial yang dilakukan pada tanggal 30 Desember 2016 tersebut.

Dasar pertimbangan Majelis Hakim Agung dalam putusan Nomor 1112 K/Pdt.Sus-PHI/2017 tersebut, penulis menganalisa dari alasan pemutusan hubungan kerja terhadap saudara Asep Sarippudin oleh PT. NIPPON INDOSARI CORPORINDO Tbk tidaklah dapat dijadikan suatu alasan hukum karena sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Dalam kasus ini saudara Asep Sarippudin telah melakukan pelanggaran kerja bersama (PKB) Pasal 27 ayat 8 PKB (perjanjian kerja bersama) PT. NIPPON INDOSARI CORPINDO, Tbk yang menyatakan “*Pekerja yang menyalahgunakan kedudukannya di dalam perusahaan untuk memperoleh keuntungan pribadi*”. Pelanggaran yang dimaksud dalam Pasal 27 ayat 8 PKB PT. NIPPON INDOSARI CORPINDO, Tbk adalah yang berkaitan dengan Pelanggaran Berat, dimana Majelis Hakim tersebut telah salah dan keliru serta juga tidak cermat dalam memberikan pertimbangan dan menerapkan hukum dengan menggunakan frase “Kesalahan Berat”.

Sedangkan, jika dilihat dari karakter hukum ketenagakerjaan *heteronom* dan hukum ketenagakerjaan *otonom*. Setiap pelaku hubungan kerja dalam membuat hukum ketenagakerjaan *otonom* harus selalu sama persis dengan hukum ketenagakerjaan *heteronom* walaupun juga tidak boleh dibawah norma dari hukum yang bersangkutan. Yang dimana artinya hukum ketenagakerjaan *heteronom* menjadi standar minimal yang harus dipatuhi dalam membuat hukum ketenagakerjaan *otonom*. Bahkan sesungguhnya pembuatan hukum ketenagakerjaan *otonom* menjadi tidak perlu apabila isinya sama dengan hukum *heteronom*, karena sesungguhnya akan terjadi duplikasi yang tidak perlu antara hukum ketenagakerjaan *otonom* dan hukum ketenagakerjaan *heteronom*.

Jika Apabila dibuat tata urutan ketentuan ketenagakerjaan yang mengkombinasikan hukum ketenagakerjaan *heteronom* dan hukum ketenagakerjaan *otonom* maka akan didapat komposisi sebagai berikut:

1. Hukum ketenagakerjaan *heteronom* sesuai dengan tata urutan peraturan perundang-undangan.
2. Hukum ketenagakerjaan *otonom* dengan tata urutan sebagai berikut:

- a. Perjanjian Kerja Bersama
- b. Perjanjian kerja
- c. Peraturan Perusahaan

Dengan demikian hukum ketenagakerjaan *otonom* baru berlaku manakala kualitasnya lebih tinggi atau minimal sama dengan dengan kualitas hukum ketenagakerjaan *heteronom*. Dengan demikian pula apabila kualitas hukum ketenagakerjaan *otonom* lebih rendah dari hukum ketenagakerjaan *heteronom* maka secara otomatis hukum ketenagakerjaan *otonom* tersebut telah bertentangan dengan hukum ketenagakerjaan *heteronom* dan dianggap tidak berlaku.

Artinya adalah peraturan perundang-undangan harus dijadikan dasar untuk melaksanakan hubungan kerja ketika isi perjanjian kerja bersama tertentu kualitasnya di bawah peraturan perundang-undangan (bertentangan) namun perjanjian kerja bersama tertentu akan menjadi prioritas untuk diberlakukan manakala kualitas isi dari perjanjian kerja bersama tersebut di atas peraturan perundang-undangan (kualitas dan isinya lebih tinggi) atau atau isinya sama dengan peraturan perundang-undangan (kualitas dan isinya sama).

Putusan Mahkamah Agung Nomor 1112 K/Pdt.Sus-PHI/2017 yang seharusnya wajib tunduk pada putusan Mahkamah Konstitusi nomor 012/PUU-I/2003 yang telah Menyatakan Pasal 158 dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang dimana di dalamnya terdapat Frasa “kesalahan berat” telah dibatalkan dan dinyatakan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat lagi. Setelah itu Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi melalui Surat Edaran Nomor SE-13/MEN/SJ-HK/I/2005 memberikan penjelasan lebih lanjut yang dimana salah satu pointnya berbunyi “*Pengusaha yang akan melakukan PHK dengan alasan pekerja/buruh melakukan kesalahan berat (eks Pasal 158 ayat (1)) maka PHK dapat dilakukan setelah ada putusan hukum pidana yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap*”. Frasa “eks pasal 158 ayat (1)” dapat dimaknai pula sebagai sepanjang aturan tersebut mengenai kesalahan berat maka baik itu terdapat dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB), Perjanjian Kerja dan Peraturan Perusahaan, maka sepenuhnya wajib tunduk pada Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi tersebut.

Dari uraian diatas dapat terlihat bahwa dampak dari putusan Mahkamah Konsitutsi Nomor 012/PUU-I/2003 yang menganulir segala aturan yang termuat dalam pasal 158 ayat (1) juga memberikan penjelasan tentang penerapan prinsip praduga tidak bersalah

jika pekerja berurusan dengan kasus pidana. Hal ini yang semestinya menjadi pertimbangan para penegak hukum khususnya hakim di pengadilan.

IV. KESIMPULAN

Pasca Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 012/PUU-I/2003 selain membatalkan semua pengaturan tentang Pemutusan Hubungan kerja karena kesalahan berat sebagaimana yang di atur dalam Pasal 158 ayat (1) mulai dari huruf a sampai dengan huruf j juga memberi arti bahwa ketika pekerja terlibat dalam kasus yang bersifat pidana, maka harus diterapkan prinsip Praduga tidak bersalah, sehingga tidak dapat langsung dilakukan Pemutusan Hubungan Kerja sampai ada putusan pengadilan pidana yang berkekuatan hukum tetap meskipun diatur dalam Perjanjiann Kerja atau Perjanjian Kerja Bersama. Perjanjian ketenagakerjaan juga harus didasarkan pada prinsip Hukum ketenagakerjaan *heteronom* dan Hukum ketenagakerjaan *otonom*. Hal ini juga yang harus dipertimbangkan bagi Hakim dalam memeriksa, mengadili dan memutus perkara prselisihan hubungan industrial manakala dihadapkan dalam kasus PHK dengan Kesalahan Berat.

V. SARAN

Penegak hukum khususnya Hakim yang Memeriksa, Mengadili dan Memutus Perkara seyogyanya mempertimbangkan aturan-aturan hukum lain yang menyangkut hubungan industrial, sebagai contoh putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 012/PUU-I/2003 yang juga harus dipedomani bagi hakim dalam dalam Memeriksa, Mengadili dan Memutus Perkara dalam kasus Hubungan Industrial.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, Jakarta: Sinar Grafika, 2009.
- Lalu Husni, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2010
- Hotma Sibuea & Herybertus Soekartono, *Metode Penelitian Hukum*, Jakarta: Krakattaw Book, 2009
- Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, Jakarta: Kencana, 2006
- Manan, Bagir, *Dasar-dasar Sistem Ketata Negara Republik Indonesia Menurut UUD 1945*, Bandung: Universitas Pedjadjaran, 1994.
- Oetomo, R. Goenawan, *Pengantar Hukum Perburuhan dan Hukum Perburuhan di Indonesia*, Jakarta: Grahadika Binangkit Press, 2004
- Prodjodokoro, Wirjono, *Azas Ilmu Negara dan Ilmu Politik*, Jakarta: Penerbit Eresco, 1982.

Peraturan Perundang-Undangan.

- Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
- Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 012/PUU-I/2003.
- Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi melalui Surat Edaran Nomor SE-13/MEN/SJ-HK/I/2005