

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan uraian pada bab sebelumnya, penulis membuat kesimpulan atas hasil penelitian sebagai berikut :

1. Di dalam bahwa penyelesaian pemutusan hubungan kerja karena kesalahan berat dimana Majelis Hakim Mahkamah Agung pada Nomor 1112 K/Pdt.Sus-PHI/2017 dalam hal pemutusan hubungan kerja karena kesalahan berat belum sejalan dengan apa yang telah diputus oleh Mahkamah Konstitusi dan Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi. Yang mana melalui Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 012/PUU-I/2003 atas hak uji materiil Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan terhadap Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan ketentuan Pasal 3 Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: SE-13/MEN/SJ-HK/I/2005, 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. yang kemudian pada intinya apabila terjadi pemutusan hubungan kerja karena kesalahan berat harus melalui proses peradilan pidana, sampai dengan adanya Putusan Pengadilan yang menyatakan pekerja bersalah melakukan tindak pidana yang telah berkekuatan hukum tetap (*inkracht van gewisjde*).

2. Putusan Mahkamah Agung Nomor 1112 K/Pdt.Sus-PHI/2017 belum mencerminkan adanya penegakan hukum yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang ada di Negara Republik Indonesia sehingga tidak/belum mencerminkan keadilan bagi Pekerja/buruh yang dituduh telah melakukan tindak pidana yang jika dilihat dari proses peradilannya, yang dimana tidak membeda-bedakan antara orang yang satu dengan orang yang lainnya. *Justice for all*. dikarenakan proses peradilannya jelas-jelas tidak sesuai dengan adanya proses hukum pidana yang sesuai dengan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 012/PUU-I/2003 dan juga Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: SE-13/MEN/SJ-HK/I/2005 yang mana mewajibkan pidana serta bertentangan dengan prinsip-prinsip keadilan yang telah penulis uraikan sebelumnya.

Di mana dalam Hubungan antara Pasal 158 Undang-Undang Ketenagakerjaan dengan Pasal 27 ayat (8) Perjanjian Kerja Bersama jika dilihat dari unsur-unsur yang terdapat dalam Pasal tersebut, Pasal 27 angka (8) tersebut termasuk kualifikasi kesalahan berat yang terdapat dalam butir J yang berbunyi “j. melakukan perbuatan lainnya di lingkungan perusahaan yang diancam pidana penjara 5 (lima) tahun atau lebih” jadi 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).

5.2 Saran

Berdasarkan rumusan masalah dan kesimpulan di atas, penulis membuat saran atas hasil penelitian sebagai berikut :

1. Membuat Surat Edaran Petunjuk Teknis, sebagai akibat telah terbitnya putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 012/PUU-I/2003.
2. Dilakukannya sosialisasi oleh pemerintah mengenai payung hukum ketenagakerjaan kepada masyarakat dan pegawai tehnis, serikat pekerja/buruh dan pengusaha tentang Pelaksanaan Surat Edaran Petunjuk Teknis sebagaimana dalam butir 1 diatas agar masyarakat sebagai pengusaha atau pekerja memahami peran, hak serta kewajibannya dalam dunia kerja.
3. Selama belum didapatkan putusan yang berkekuatan hukum tetap, maka pengusaha dapat melakukan penyimpangan berupa tindakan skorsing terhadap pekerja dengan tetap membayarkan hak-hak normatif lainnya sesuai dengan Pasal 155 dan Pasal 160 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003.
4. Pekerja yang telah di putus hubungan kerjanya karena kesalahan berat dan telah mendapatkan putusan Hakim yang berkekuatan hukum tetap (*inkracht van gewisjde*), maka pekerja berhak atas Uang penghargaan masa kerja satu kali sesuai dengan ketentuan Pasal 156 ayat (3), dan Uang penggantian hak sesuai dengan ketentuan Pasal 156 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Apabila hak-hak tersebut tidak diperoleh, maka pekerja dapat melakukan upaya hukum melalui upaya bipartit, mediasi, konsiliasi, arbitasi atau kepada pengadilan hubungan industrial.