

ABSTRAK

Dalam hubungan kerja konflik yang dianggap laten yakni adanya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Salah satu alasan yang menjadi dasar Pengusaha melakukan PHK adalah apabila Pekerja/Buruh melakukan kesalahan berat sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan No.13 tahun 2003 Pasal 158 ayat (1). Dikatakan sebagai kesalahan berat oleh karena sanksi yang akan dijatuhkan kepada Pekerja /Buruh adalah PHK tanpa mendapat Uang pesangon dan bukan lagi memberikan surat peringatan sebagaimana ketentuan pasal 161 UUK No.13 tahun 2003. Dalam skripsi ini akan dideskripsikan, apakah kesalahan berat yang di ajukan Pengusaha sudah sesuai UUK No.13 Tahun 2003, pasca Putusan Mahkamah Konstitusi (MK) No.012/PUU-1/2003. Selanjutnya dilakukan studi kasus terhadap Putusan Mahkamah Agung No.611 K/PDT-SUS/2009, terkait kesalahan berat, apakah Putusan Kasasi tersebut telah sesuai dengan Putusan MK. Untuk menjawab dua permasalahan tersebut penulis melakukan penelitian normatif dengan pendekatan deskriptif analitis. Data yang digunakan meliputi bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder, Kemudian datanya di analisis secara kualitatif untuk mendapatkan jawaban secara ilmiah tentang aturan PHK karena Pekerja/Buruh melakukan kesalahan berat. Hasil yang didapatkan adalah Pertama, Pekerja/buruh yang melakukan kesalahan berat sebagaimana diatur dalam pasal 158 ayat (1) UUK, tidak dapat diputus hubungan kerjanya secara sepihak oleh pengusaha, karena terhadap pasal tersebut diatas Mahkamah Konstitusi telah menyatakan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat, sehingga jika pekerja/buruh melakukan pelanggaran terhadap pasal 158 ayat (1) UUK No.13 Tahun 2003 maka : harus dibuktikan terlebih dahulu melalui proses pidana dan ada putusan Pengadilan yang mempunyai kekuatan hukum tetap; bila Pekerja/Buruh ditahan oleh penegak hukum (penyidik) sehingga Pekerja/Buruh tidak dapat melakukan pekerjaan sebagaimana biasanya, maka PHK didasarkan ketentuan pasal 160 UUK No.13 Tahun 2003, bila kesalahan berat tersebut dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan,dan perjanjian kerja bersama maka berlaku ketentuan pasal 161 UUK. Kedua Putusan kasasi dalam perkara No.611 K/PDT-SUS/2009, Tidak sesuai dengan putusan MK No.012/PUU-1/2003 karena perbuatan yang dilakukan Pemohon kasasi tergolong pidana yang sudah diatur dalam pasal 351 KUHP, sehingga Mahkamah agung dalam tingkat kasasi sebelum menjatuhkan putusannya harus terlebih dahulu mendapatkan bukti Putusan Pengadilan Pidana yang mempunyai kekuatan hukum tetap bahwa Pekerja/Buruh bersalah telah melakukan tindak pidana. Sedangkan saran yang dapat diberikan adalah: pertama, agar putusan MK tersebut segera ditindak lanjuti oleh pemerintah dan DPR dengan melakukan revisi terhadap pasal-pasal dalam UUK No.13 tahun 2003 terkait PHK.karena kesalahan berat. Tidak hanya membuat surat edaran. Kedua: Majelis Kasasi dalam Putusannya tidak mengindahkan Putusan Mahkamah Konstitusi yang mana mengadili dalam pokok perkara menyatakan bahwa Tergugat/Pemohon Kasasi Putus Hubungan Kerja terhitung tanggal 30 maret 2008 tanpa pesangon. Putusan Majelis Kasasi tidak sesuai dengan Putusan MK No.012/PUU-I/2003. Pemohon Kasasi dengan Keluarnya Putusan MA tersebut diatas, yang bertentangan dengan Putusan MK No.012/PUU-I/2003 dapat melakukan Upaya Hukum Luar Biasa/ PK. Karena adanya kekhilafan Hakim.