

Penanggung Jawab
Dian Rosita

Daftar Isi

Dewan Redaksi Arsil Ariehta Eleison Sembiring	Editorial	2
Redaksi Pelaksana Alfeus Jebabun	Kajian dan Anotasi Putusan 1 Telaah Kritis Terhadap Pertimbangan Mahkamah Agung Terkait PHK Sebagai Cara untuk Melakukan <i>Union Busting</i> (Studi Putusan Mahkamah Agung No. 786 K/Pdt.Sus/2012)	3
Desain Sampul Emirsyah Fauzan	Kajian dan Anotasi Putusan 2 Refleksi Kritis Terhadap Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Mahkamah Agung Terkait Perkara yang Bernuansa Tindakan Anti-Serikat Buruh	18
Percetakan Bina Karya	Kajian dan Anotasi Putusan 3 Pemutusan Hubungan Kerja Berdasarkan Efisiensi, (Studi Putusan Mahkamah Agung Nomor 719/K Pdt Sus/ 2012 dan Putusan Mahkamah Agung Nomor 08 K/Pdt Sus /2010)	30
Alamat Redaksi LeIP Puri Imperium Office Plaza, Ground Floor, Unit G1A, Jalan Kuningan Madya Kav 5-6, Kuningan, Jakarta, 12980. Phone (021) 83791616. ISSN: 1412 - 7059	Kajian dan Anotasi Putusan 4 Tafsir Kesalahan Berat, antara Teks dan Konteks	43
	Opini Mencari Pengurus Hakim	53
	Inforial Konferensi Internasional Administrasi Peradilan	57
	Biodata Anotator dan Penulis	60

LeIP merupakan organisasi non-pemerintah yang sejak awal memposisikan diri mendorong independensi peradilan secara sistematis dan terus menerus melalui kerja-kerja di bidang kajian, pengembangan opini dan edukasi publik serta advokasi.

Dictum diterbitkan sebagai alat kontrol publik atas putusan-putusan pengadilan dan untuk memperkaya perkembangan serta diskursus ilmu hukum secara umum. Redaksi menerima naskah kajian atas putusan pengadilan yang belum pernah diterbitkan media lain. Naskah ditulis di atas kertas A4, 1 spasi, 15 halaman disertai catatan kaki dan daftar pustaka. Naskah dikirim melalui e-mail : office@leip.or.id. Redaksi berwenang mengedit naskah tanpa merubah substansi. Naskah terpilih akan mendapatkan honor dari redaksi.

Editorial

Masalah perburuhan khususnya pemutusan hubungan kerja selalu menarik untuk dikaji. Sebab, satu sisi pekerja selalu dihantui rasa takut kehilangan pekerjaan. Di sisi lain, pengusaha pun selalu diperhadapkan dengan persoalan produksi dan kinerja pekerja. Banyak alasan digunakan untuk melakukan PHK. Efisiensi dan kesalahan berat kerap digunakan. Padahal, untuk alasan terakhir, telah dibatalkan Mahkamah Konstitusi (MK) melalui putusan No. 012/PUU-I/2003.

Kebebasan berserikat pun terancam. Pengusaha tidak jarang melakukan mutasi, intimidasi, tidak membayar atau mengurangi upah pekerja/buruh, memberhentikan sementara, atau bahkan melakukan PHK sebagai cara memberangus serikat pekerja (*union busting*).

Ketiga isu di atas menarik untuk didiskusikan. Oleh karena itu, Jurnal Dictum Edisi 9 ini hadir di hadapan Pembaca dengan tema Perburuhan. Empat anotorator dalam edisi ini, masing-masing memiliki pengalaman advokasi dan kompetensi yang telah dijalani dalam waktu yang tidak sebentar. Anotorator pertama ialah Restaria Fransisca Hutabarat. Aktivistis yang berfokus mengajar dan mengadvokasi Hak Buruh ini mengkritisi pertimbangan MA mengenai PHK Sebagai Cara untuk Melakukan *Union Busting*. Anotorator kedua ialah Surya Tjandra. Dosen pada Fakultas Hukum Universitas Atmajaya Jakarta sekaligus Peneliti ini menulis tentang tindakan anti-serikat buruh. Anotorator ketiga ialah Andari Yurikosari. Dosen Fakultas Hukum Universitas Trisakti pemutusan hubungan kerja karena adanya efisiensi. Anotorator keempat ialah Eny Rofiatul. Pengacara Publik Lembaga Bantuan Hukum Jakarta ini menulis tentang pemutusan hubungan kerja karena kesalahan berat.

Selain tulisan dari para anotorator, turut pula tulisan dari peneliti LeIP disertakan. Tulisan dari Peneliti Senior Astriyani mengulas mengenai perlunya lembaga yang bertanggungjawab “mengurus” jabatan hakim. Menutup edisi kali ini, tulisan Inforial dari Peneliti sekaligus Kepala Divisi Administrasi Peradilan Nur Syarifah, menceritakan mengenai acara Konferensi Internasional Administrasi Peradilan di Australia.

Akhir kata, kepada pembaca diucapkan selamat membaca.

Dewan Redaksi

Kajian dan Anotasi atas Putusan 1

**TELAAH KRITIS TERHADAP
PERTIMBANGAN MAHKAMAH AGUNG
TERKAIT PHK SEBAGAI CARA UNTUK
MELAKUKAN UNION BUSTING**

(Studi putusan Mahkamah Agung No. 786 K/Pdt.Sus/2012)

Oleh: Restaria F. Hutabarat

Pendahuluan

Kebebasan berserikat merupakan hal penting dan berpengaruh terhadap peningkatan kesejahteraan buruh. Sebab, dengan jaminan kebebasan berserikat, buruh dapat membela hak dan kepentingannya. Indonesia telah meratifikasi sejumlah instrumen internasional yang memberikan kerangka hukum mengenai kewajiban negara dalam menjamin kebebasan berserikat, antara lain Konvensi ILO No. 87¹ (KILO No. 87) melalui Keppres No. 83 Tahun 1998, Konvensi ILO No. 98 Tentang Berlakunya Dasar-dasar dari Hak Berorganisasi dan untuk Berunding Bersama (KILO No.98) melalui Undang-undang No. 18 Tahun 1956, Kovenan Internasional Hak Ekonomi, Sosial dan Budaya (Kovenan Ekosob) melalui Undang-undang No 11 Tahun 2004. Di tingkat nasional, Indonesia bahkan telah memiliki UU No. 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh (UU SP/SB) yang memuat sejumlah ketentuan yang memberikan jaminan kebebasan berserikat, termasuk sanksi pidana bagi pelaku pelanggaran kebebasan berserikat.

Meskipun telah ada kerangka hukum yang relatif memadai, namun terdapat sejumlah kendala dalam hal penegakan hukum di bidang kebebasan berserikat. Pengawas di bidang ketenagakerjaan terkendala oleh kebijakan otonomi daerah, proses penyidikan terhadap tindak pidana *union busting* tidak memiliki jangka waktu yang jelas, tidak adanya unit khusus di kementerian ketenagakerjaan maupun di kepolisian yang menangani kebebasan berserikat.² Situasi ini berujung pada pelanggaran kebebasan berserikat yang terjadi tanpa adanya penegakan hukum.

1 Konvensi ILO No 87 Tentang Kebebasan Berserikat dan Perlindungan Hak untuk Berorganisasi diakses melalui www.ilo.org/jakarta/info/wcms_124557/lang-en/index.htm pada 18 November 2014.

2 Restaria F. Hutabarat, dkk, Penegakan Hukum Pidana Peburuhan (Urgensi Pemebntukan Unit Perburuhan di Badan Reserse Kriminal Kepolisian RI) dalam Prosiding Konferensi Nasional Ketenagakerjaan dan Hubungan Industrial Fakultas Hukum Universitas Brawijaya (Malang: P2HK, 2013). Hal. 4

LBH Jakarta mencatat pengaduan terkait kasus-kasus pelanggaran kebebasan berserikat meningkat.³ Salah satu modus pelanggaran kebebasan berserikat adalah PHK terhadap pengurus dan anggota serikat pekerja. Meskipun pelanggaran kebebasan berserikat diancam dengan sanksi pidana dalam UU SP/SB, namun tidak dapat dipungkiri bahwa pelanggaran kebebasan berserikat juga terjadi di balik sejumlah perkara PHI. Oleh karena itu, penting untuk mengkaji putusan PHI terkait kebebasan berserikat. Khususnya bagaimana hakim menerapkan ketentuan dalam UU SP/SB untuk mengadili sah atau tidaknya PHK yang dilakukan sebagai modus untuk melakukan *union busting*.

Ringkasan Putusan

Perkara yang diputus dalam Putusan Kasasi No. 786 K/Pdt.Sus/2012 diawali tindakan Pengusaha yang melakukan PHK terhadap Ketua Komisariat FESDIKARI KSBSI di New Zealand International School (“SP NZIS”) pada 30 September 2010. Adapun alasan pengusaha melakukan PHK karena Pekerja dianggap melakukan pekerjaan yang bukan tugasnya dan memasuki ruangan lain yang bukan bagian tugasnya tanpa persetujuan/ijin pekerja sebagaimana diatur dalam Peraturan Perusahaan. Selain itu, pekerja dianggap memicu perselisihan dan menimbulkan disharmoni dengan memaksa masuk ke ruangan manajer dan meminta laporan pengakhiran kontrak kerja salah satu anggota serikat.

Menurut pekerja, alasan PHK tersebut tidak sah. Sebab, perbuatan yang dijadikan alasan PHK dilakukan pekerja dalam rangka menjalankan fungsinya sebagai ketua SP NZIS untuk membela dan melindungi kepentingan anggotanya. Saat itu, pekerja membela anggotanya yang sedang dalam proses PHK oleh pengusaha. Perbedaan pendapat ini kemudian berkembang menjadi perselisihan PHK yang telah diproses pada tahap bipartit, tripartit dan Pengadilan Hubungan Industrial Jakarta.

Putusan No. 786 K/Pdt.Sus/2012 yang dianalisa dalam tulisan ini merupakan putusan terhadap permohonan kasasi, yang diajukan oleh pihak Pengusaha, yang semula merupakan Tergugat pada tingkat pertama di Pengadilan Hubungan Industrial (“PHI”). Putusan PHI yang dimohonkan kasasi No. 259/PHI.G/2011/PN.JKT.PST mengabulkan sebagian gugatan pekerja yaitu PHK dengan pesangon. Sedangkan termohon kasasi dalam hal ini adalah pekerja yang semula merupakan Penggugat di PHI. Pihak yang mewakili perusahaan sebagai Pemohon Kasasi (Dahulu Tergugat) dalam pemeriksaan kasasi adalah Direktur Utama PT NZIS, badan hukum yang memayungi sekolah, bukan Kepala Sekolah NZIS ataupun Senior Manager bersangkutan.

Salah satu hal menarik dari pertimbangan MA adalah bahwa perbuatan pekerja, yang dijadikan alasan PHK oleh pengusaha, merupakan pelaksanaan fungsinya sebagai Ketua Serikat, sehingga PHK yang dilakukan tidak sah. MA juga menilai bahwa PHK tersebut melanggar

3 Pada tahun 2010 LBH Jakarta menerima 7 pengaduan terkait pelanggaran kebebasan berserikat, jumlah ini meningkat pada tahun 2011 menjadi sebanyak 11 pengaduan dan 2012 sebanyak 12 pengaduan, 2013 dari 23 kasus perburuhan terdapat 21 kasus PHK yang dilatarbelakangi anti serikat (lihat Catahu LBH Jakarta pada tahun 2010, 2011 dan 2012 dapat diakses melalui <http://www.bantuanhukum.or.id/web/catahu/>)

ketentuan dalam Pasal 28 Undang-undang Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/ Serikat Buruh (UU SP/SB) yang mengatur bahwa pengurus ataupun ketua serikat pekerja yang sedang menjalankan fungsi serikat pekerja dilarang untuk di PHK. MA menguatkan putusan PHI yang menyatakan PHK terhadap pekerja dengan pesangon, dengan pertimbangan bahwa Pekerja dapat menerima PHK yang dilakukan Pengusaha. Menurut MA, PHK terjadi karena alasan disharmoni dan tanpa kesalahan sehingga pekerja dinilai berhak mendapatkan uang pesangon, penghargaan masa kerja dan penggantian hak sesuai dengan ketentuan dalam UU Ketenagakerjaan.

Pokok Permasalahan

Putusan kasasi No. 786 K/Pdt.Sus/2012 *aquo* menarik untuk dikaji karena didalamnya Hakim mengkonstruksikan pelanggaran kebebasan berserikat dalam mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Pelanggaran kebebasan berserikat merupakan tindak pidana yang merupakan bagian dari hukum publik, sedangkan perselisihan hubungan industrial merupakan persoalan perdata yang merupakan bagian dari hukum privat. Oleh karena itu, pokok permasalahan yang hendak dijawab dalam kajian ini adalah bagaimana Majelis Hakim mengkonstruksikan terjadinya pelanggaran kebebasan berserikat (*union busting*) dalam perselisihan PHK, termasuk menentukan pihak yang bertanggungjawab dalam perusahaan dalam hal terjadi *union busting*.

Kerangka Konseptual

Analisa terhadap putusan didahului dengan uraian konseptual terhadap istilah-istilah kunci yang akan digunakan secara terus menerus dalam kajian ini. Uraian konseptual dibuat secara sederhana dengan mengacu pada peraturan perundang-undangan dan literatur hukum agar istilah-istilah kunci tersebut dipahami sesuai dengan definisi hukum yang baku.

1. Kebebasan Berserikat

Tidak ada definisi baku kebebasan berserikat (*freedom of association*). Namun, prinsip dan standar *International Labour Organization* (ILO) mengatur bahwa hak kebebasan berserikat mencakup perlindungan dari tindakan diskriminasi terhadap serikat pekerja, termasuk dengan cara memberhentikan pekerja karena ikut serta dalam tindakan serikat buruh baik di dalam maupun di luar jam kerja.⁴ Dalam hal ini, Negara wajib mencegah terjadinya intervensi yang membatasi dan menghambat penerapan kebebasan berserikat.⁵ Salah satunya, perlindungan dari segala tindakan *prejudice* terhadap perwakilan pekerja dengan cara PHK yang dilatarbelakangi oleh status dan aktivitas pekerja dalam serikat

4 Pasal 1 Konvensi ILO No. 98 Tentang *Berlakunya Dasar-dasar dari Hak untuk Berorganisasi dan untuk Berunding Bersama*. Diakses melalui www.ilo.org/jakarta/info/wcms_124559/lang-en/index.htm Pada 18 November 2014.

5 Pasal 3 Konvensi ILO No. 87. Op.Cit.

pekerja apalagi jika aktivitas tersebut dilakukan sesuai dengan ketentuan hukum.⁶

Di Indonesia, ketentuan hukum mengenai aktivitas pekerja diatur dalam Undang-undang No. 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh (“UU SP/SB”). Pasal 28 jo Pasal 43 undang-undang tersebut melarang tindakan menghalang-halangi pekerja dalam melakukan aktivitasnya dengan berbagai cara termasuk PHK.⁷ Pelanggaran terhadap larangan tersebut diancam dengan sanksi pidana penjara dan denda.

2. Guru sebagai Pekerja

Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen Guru (UU Guru dan Dosen) mengatur profesi guru sebagai tenaga pendidik. Namun, tidak mengatur syarat dan kondisi kerja guru. Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.⁸ Syarat dan kondisi kerja guru, khususnya guru Non PNS, tunduk pada ketentuan dalam UU Ketenagakerjaan.

Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain⁹. Berdasarkan ketentuan tersebut, guru sebagai pendidikan profesional berada di dalam hubungan kerja dengan pihak yang memberi upah atas pekerjaan yang dilakukannya. Hubungan kerja merupakan hubungan hukum yang terjadi berdasarkan perjanjian kerja antara guru dan pengusaha yang adalah pemilik modal dari tempat guru tersebut bekerja. Pengusaha dalam hal ini adalah Direksi dalam hal lembaga pendidikan berupa Perseroran Terbatas sebagaimana diatur dalam Pasal 1 angka 5 Undang-undang Nomor 40 Tahun 2007 Tentang Perseroan Terbatas (UU PT).

3. Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

Perselisihan pemutusan hubungan kerja adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak.¹⁰ Berdasarkan definisi tersebut, PHK hanya dapat terjadi terhadap hubungan kerja yang telah ada. Hubungan kerja itu sendiri didasarkan pada perjanjian kerja (baik lisan ataupun tertulis) antara pekerja dan pengusaha.¹¹ PHK dapat dilakukan oleh salah satu pihak, baik pengusaha maupun pekerja.

6 Workers’ Representatives Convention, 1971 (No. 135) Diakses melalui [www.ilo.org/dyn/normlex/en/f/p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312280](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312280) pada 18 November 2014.

7 Pelanggaran terhadap kebebasan disebut sebagai union busting oleh serikat buruh dan organisasi non pemerintahan agar lebih menasar pada tindakan legal maupun ilegal untuk menghalang-halangi pembentukan ataupun aktivitas serikat buruh.

8 Pasal 1 angka 1 Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen (UU Guru dan Dosen).

9 Pasal 1 angka 3 UU Ketenagakerjaan.

10 Pasal 1 angka 4 UU PPHI.

11 Pasal 1 angka 15 jo Pasal 51 ayat (1) UU Ketenagakerjaan.

PHK bukan hanya dapat dilakukan oleh pengusaha. Pengusaha dapat melakukan PHK terhadap pekerja antara lain karena pengusaha hendak melakukan efisiensi, merger atau akuisisi,¹² atau jika pekerja melanggar ketentuan dalam Peraturan Perusahaan setelah diperingatkan sebelumnya.¹³ Sedangkan pekerja, dapat melakukan PHK karena pengusaha melakukan kesalahan.¹⁴ Masing-masing alasan PHK memiliki konsekuensi hukum yang berbeda terhadap besaran uang pesangon dan kewajiban pengusaha membayar atau tidak membayar penghargaan masa kerja dan/atau penggantian hak.

4. **Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan Pengadilan Hubungan Industrial (PPHI)**

Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan Pengadilan Hubungan Industrial merupakan rangkaian mekanisme penyelesaian perkara perselisihan hubungan industrial sebagaimana diatur dalam Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UU PPHI). Rangkaian PPHI dimulai dari bipartit, tripartit, pemeriksaan di PHI hingga Kasasi atau PK di MA. Berdasarkan UU PPHI penyelesaian sebuah perselisihan hubungan industrial diselesaikan untuk paling lama 140 hari sejak tahap bipartit sampai dengan pemeriksaan di tingkat MA. Dalam mekanisme PPHI, hak untuk menggugat dalam perselisihan daluarsa tergantung pada jenis perselisihan, misalnya perselisihan PHK daluarsa setelah satu tahun.¹⁵ Sedangkan perselisihan hak berupa tuntutan upah daluarsa setelah dua tahun.¹⁶

Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) adalah pengadilan khusus yang dibentuk di lingkungan pengadilan negeri yang berwenang memeriksa, mengadili dan memberi putusan terhadap perselisihan hubungan industrial.¹⁷ Jadi, PPHI merupakan mekanisme yang meliputi keseluruhan tahapan penyelesaian, sedangkan PHI merupakan pengadilan, yang termasuk dalam lingkungan peradilan umum, yang memeriksa perselisihan hubungan industrial hanya pada tahap penyelesaian di PHI itu sendiri. Dengan kata lain, PHI merupakan bagian dari PPHI.

5. **Kasasi dalam Mekanisme PPHI**

Kasasi adalah pembatalan putusan atas penetapan pengadilan-pengadilan dari semua lingkungan peradilan pada tingkat terakhir.¹⁸ Kasasi merupakan upaya hukum biasa pada tingkat akhir yang diajukan ke Mahkamah Agung. Kasasi tidak melakukan persidangan ulang untuk pemeriksaan fakta terkait perkara, melainkan hanya memeriksa penerapan hukum oleh PHI (*judex juris*).

12 *Ibid.* Pasal 163 dan Pasal 164.

13 *Ibid.* Pasal 161 ayat (1).

14 *Ibid.* Pasal 169

15 *Ibid.* Pasal 171.

16 *Ibid.* Pasal 96

17 Pasal 1 angka 17 UU PPHI

18 M. Yahya Harahap. *Hukum Acara Perdata Tentang Gugatan, Persidangan, Penyitaan, Pembuktian dan Putusan Pengadilan* (Jakarta: Sinar Grafika, 2007)

Berbeda dengan hukum acara perdata dalam umum, hukum acara di persidangan kasasi untuk perselisihan hubungan industrial memiliki aturan khusus yaitu:

- a. Kasasi merupakan upaya hukum yang pertama dan terakhir terhadap putusan pengadilan hubungan industrial di tingkat pertama
- b. Kasasi hanya dapat dilakukan terhadap putusan PHI dalam perkara perselisihan pemutusan hubungan kerja atau perselisihan hak sebagai upaya hukum pertama dan terakhir
- c. Majelis hakim kasasi terdiri atas satu orang Hakim Agung dan dua orang Hakim Ad-Hoc yang ditugasi memeriksa dan mengadili perkara perselisihan hubungan industrial pada Mahkamah Agung yang ditetapkan oleh Ketua Mahkamah Agung.¹⁹
- d. Penyelesaian perselisihan hak atau perselisihan pemutusan hubungan kerja pada Mahkamah Agung selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari kerja terhitung sejak tanggal penerimaan permohonan kasasi.

Analisa

Unsur-unsur Tindak Pidana Pelanggaran Kebebasan Berserikat

Pasal 28 UU SP/SB memuat ketentuan mengenai pelanggaran kebebasan berserikat yang diancam dengan tindak pidana. Perbuatan yang dianggap sebagai pelanggaran kebebasan berserikat ditentukan secara limitatif yaitu hanya sebatas perbuatan yang disebutkan dalam ketentuan Pasal 28 tersebut, yaitu:

- “Siapapun dilarang menghalang-halangi atau memaksa pekerja/buruh untuk membentuk atau tidak membentuk, menjadi pengurus atau tidak menjadi pengurus, menjadi anggota atau tidak menjadi anggota dan/atau menjalankan atau tidak menjalankan kegiatan serikat pekerja/serikat buruh dengan cara :*
- a. melakukan pemutusan hubungan kerja, memberhentikan sementara, menurunkan jabatan, atau melakukan mutasi;*
 - b. tidak membayar atau mengurangi upah pekerja/buruh;*
 - c. melakukan intimidasi dalam bentuk apapun;”*

Berdasarkan definisi tersebut maka unsur-unsur pelanggaran kebebasan berserikat adalah sebagai berikut.

1. Pelaku

Berdasarkan penafsiran gramatikal, pelaku pelanggaran kebebasan berserikat dalam ketentuan ini ialah Siapapun. Artinya, yang dapat menjadi pelaku pelanggaran kebebasan berserikat bukan hanya pengusaha, tetapi juga sesama pekerja ataupun pihak ketiga selain pekerja dan pengusaha. Menurut Asri Wijayanti, salah satu kelemahan dari ketentuan sanksi

19 *Op.cit.* Pasal 113 UU PPHI

pidana perburuhan adalah ketidakjelasan subyek yang seharusnya bertanggungjawab.

Pasal 28 UU SP/SB tidak menunjuk subyek hukum tertentu yang perbuatannya memenuhi unsur dalam Pasal 28. Akibatnya, makna subyek dalam pasal ini menimbulkan multi interpretasi yang dapat berupa pengusaha saja, semua pemberi kerja atau siapapun selain pengusaha yang dapat berarti sesama pekerja.²⁰ Namun, jika melihat pada unsur ketiga yaitu “cara” maka jelaslah bahwa yang dituju oleh Pasal 28 adalah pengusaha, yang dapat melakukan PHK, pemberhentian sementara, mutasi, tidak membayar atau mengurangi upah pekerja. Hanya intimidasi yang dapat dilakukan oleh pihak selain pengusaha.

Dalam teori hukum, subyek hukum terdiri dari dua jenis yaitu pribadi kodrati (*natuurlijk persoon*) dan pribadi hukum (*rechtspersoon*). Pertanggungjawaban dalam konteks hukum pidana hanya berlaku terhadap individu pribadi kodrati. Sebab, jenis sanksi dalam hukum pidana dirancang untuk dikenakan terhadap pribadi kodrati seperti pidana penjara ataupun kurungan. Walaupun terdapat tindak pidana tertentu yang bisa dilakukan oleh pribadi hukum, pada akhirnya pribadi hukum tersebut diwakili oleh pribadi kodrati.

2. Motif atau tujuan

Motif atau tujuan perbuatan adalah untuk menghalang-halangi atau memaksa pekerja/buruh untuk membentuk atau tidak membentuk, menjadi pengurus atau tidak menjadi pengurus, menjadi anggota atau tidak menjadi anggota dan/atau menjalankan atau tidak menjalankan kegiatan serikat pekerja/serikat buruh.

Penghalang-halangan atau paksaan tersebut melanggar kebebasan berserikat. Dalam hal ini melanggar hak positif dan hak negatif. Hak positif adalah hak untuk menjadi atau tidak menjadi anggota atau pengurus, membentuk atau tidak membentuk serikat pekerja, menjalankan atau tidak menjalankan aktivitas serikat pekerja. Secara negatif dalam hal ini berarti paksaan untuk tidak membentuk, tidak menjadi anggota atau pengurus, dan tidak menjalankan aktivitas serikat pekerja. Paksaan tersebut dianggap sama dengan menghalang-halangi karena berdampak pada sifat dasar kebebasan berserikat yaitu melindungi hak pekerja secara kolektif.²¹

3. Cara

Cara menghalang-halangi yang ditentukan dalam Pasal ini adalah PHK, memberhentikan sementara (*skorsing*), menurunkan jabatan (*demosi*), atau melakukan mutasi, tidak membayar atau mengurangi upah pekerja/buruh, melakukan intimidasi dalam bentuk apapun. Hal tersebut bermakna tiga hal, yaitu (i) Cara melakukan *union busting* dibatasi dalam ketentuan ini. Cara lain di luar ketentuan ini tidak dianggap sebagai *union busting*, (ii) *Union busting* dan perselisihan hubungan industrial berkaitan erat, karena perselisihan hubungan industrial dapat terjadi sebagai dampak dari *union busting* atau sebaliknya, cara-cara *union busting* merupakan jenis-jenis perkara dalam perselisihan hubungan industrial,

20 Asri Wijayanti, *Mengkritisi Pengaturan dan Penegakan Sanksi Pidana Perburuhan dalam Prosiding Konferensi Nasional Ketenagakerjaan dan Hubungan Industrial Fakultas Hukum Universitas Brawijaya* (Malang: P2HK, 2013). Hal. 182.

21 Karen Wheelwright, *Labour Law* (Australia, LexisNexis Butterworths: 2003). Page. 265.

(iii) Subyek hukum yang disasar dalam ketentuan ini adalah pengusaha karena yang dapat melakukan PHK, skorsing, demosi, mutasi, tidak membayar atau mengurangi upah adalah pengusaha.

Mengacu pada tiga unsur tersebut di atas maka penting bagi Penulis untuk mengulas bagaimana ketiga unsur tersebut dimaknai oleh Majelis Hakim dalam putusannya, yaitu: Pertama, bagaimana mengidentifikasi subyek yang dianggap bertanggungjawab terhadap terjadinya *union busting*. Kedua, Bagaimana membongkar motif *union busting* di balik PHK (Motif atau Tujuan). Ketiga, Apa akibat hukum dalam hal perselisihan PHK ternyata muncul karena *union busting*.

Membongkar motif Union Busting dibalik Tindakan PHK Sepihak

Dalam pertimbangannya, Mahkamah Agung (MA) menyatakan bahwa perbuatan pekerja yang didalilkan Pengusaha sebagai perbuatan yang melanggar ketentuan Peraturan Perusahaan, sebagai pelaksanaan fungsinya sebagai Ketua Serikat untuk melakukan pembelaan sehingga tidak memenuhi Pasal 151 ayat (1) dan (2) UU Ketenagakerjaan yang mengatur PHK sedapat mungkin harus dihindari dan jika tidak dapat dihindari maka maksud PHK wajib dirundingkan terlebih dahulu dengan pekerja. Tindakan Pengusaha melakukan PHK terhadap pekerja justru melanggar ketentuan dalam Pasal 28 UU SP/SB yang mengatur bahwa pengurus ataupun ketua serikat pekerja yang sedang menjalankan fungsi serikat pekerja dilarang untuk di PHK.

Penulis menilai bahwa pertimbangan MA tersebut telah sesuai dengan tujuan dan aturan dalam UU SP/SB, yaitu mengatur pelaksanaan hak berserikat agar serikat dapat melaksanakan fungsinya dengan maksimal. Oleh karena itu, ketentuan UU SP/SB haruslah dimaknai sebagai ketentuan terkait praktek kebebasan berserikat, sebagai lanjutan dari penerapan prinsip dan standar kebebasan berserikat dalam Konvensi ILO No. 87 dan Konvensi ILO No. 98.²²

Pasal 28 UU SP/SB dimaknai MA sebagai jaminan bagi pengurus atau ketua serikat pekerja untuk dapat melaksanakan fungsinya. Jaminan tersebut diberikan dengan memuat larangan terhadap siapapun untuk menghambat pelaksanaan fungsi serikat pekerja, termasuk dengan cara melakukan PHK terhadap pengurus.

Jika ditafsirkan secara sistematis Pasal 28 UU SP/SB merupakan ketentuan yang melindungi para anggota dan pengurus agar serikat pekerja dapat mencapai tujuannya dengan maksimal yaitu memberikan perlindungan, pembelaan hak dan kepentingan, serta meningkatkan kesejahteraan yang layak bagi pekerja dan keluarganya sebagaimana diatur dalam pasal sebelumnya yaitu Pasal 4 ayat (1) UU SP/SB. Dalam rangka mencapai tujuan tersebut, serikat pekerja melakukan berbagai fungsi antara lain menyelesaikan perselisihan industrial dan mewakili pekerja dalam lembaga kerjasama bidang ketenagakerjaan sesuai dengan tingkatannya baik bipartit, tripartit dan pengadilan.²³

22 Paragraf 4 Penjelasan Umum UU SP/SB

23 *Ibid.* Pasal 4 ayat (2) UU SP/SB

Hakim berpegang pada hasil pemeriksaan *judex factie* bahwa pekerja mendatangi ruang Senior Manajer untuk membela hak dan kepentingan anggota Serikat Pekerja yang diketuainya yang sedang dalam proses PHK. Perbuatan Pekerja tersebut dianggap sebagai perbuatan dalam rangka menjalankan fungsinya sebagai ketua Serikat Pekerja. Pertimbangan MA sesuai dengan Pasal 28 dan Pasal 4 ayat (1) UU SP/SB.

Mengidentifikasi Subyek yang Bertanggungjawab terhadap Pelanggaran Kebebasan Berserikat

Pribadi kodrati (*naturlijk persoon*) dan pribadi hukum (*rechtspersoon*) merupakan subyek hukum, yang berperan sebagai pembawa hak. Namun, tidak semuanya diperbolehkan bertindak sendiri dalam melaksanakan hak-haknya. Undang-undanglah yang menyatakan bahwa seseorang cakap atau kurang cakap untuk melaksanakan hak tersebut.²⁴ Dalam hal pribadi kodrati, KUHPerdata mengatur bahwa kecakapan secara perdata dikaitkan dengan kecukupan usia dan status kawinnya. Sedangkan dalam hal pribadi hukum maka kecakapannya diatur oleh undang-undang tersendiri yang mengatur badan hukum tersebut.²⁵ Badan hukum memiliki kekayaannya sendiri dan menjalankan perannya sebagai subyek hukum dalam lalu lintas hukum dengan perantaraannya. Oleh karena itu, jika dikemudian hari timbul sengketa hukum maka badan hukum tersebut pun dapat menggugat dan digugat di pengadilan melalui perantaraannya tersebut.²⁶

PT NZIS merupakan badan hukum yang diatur dalam UU No. 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas (UU PT). Berdasarkan Pasal 1 angka 5 UU PT, Perseroan Terbatas diwakili oleh Direksi. Oleh karena itu, sudah tepat jika dalam perkara yang digugat adalah Direktur Utama. *Legal Standing* Direktur Utama sebagai Pemohon Kasasi (dulu Tergugat) dalam perkara ini pun diterima dan dibenarkan oleh MA. Oleh karena itu segala pertimbangan MA terkait dengan PHK dan *union busting* sebenarnya ditujukan kepada PT NZIS karena Direktur Utama PT NZIS digugat bukan sebagai individu melainkan sebagai perwakilan Perusahaan. PT NZIS sebagai Perusahaan bertanggungjawab terhadap PHK dan *union busting*, meskipun fakta yang diperdebatkan oleh para pihak adalah peristiwa saat pekerja masuk ke ruang senior manager dan berdebat dengan senior manager.

Konsekuensi Hukum dalam Hal PHK dengan Motif Union Busting

PHK yang dilakukan pengusaha merupakan pelanggaran terhadap ketentuan dalam Pasal 28 UU SP/SB dan PHK tidak didasarkan pada putusan PHI. Sehingga, MA menyatakan bahwa PHK batal demi hukum sesuai pasal 155 ayat (1) UU Ketenagakerjaan, yang mengatur bahwa PHK tanpa penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial batal demi hukum.

24 Subekti, *Pokok-pokok Hukum Perdata* (Jakarta: PT Intermasa, 2001). Hal. 20

25 *Ibid.* Hal 20-21

26 *Ibid.* Hal. 21

Meskipun demikian, MA menguatkan putusan PHI yang mengabulkan tuntutan PHK dengan pertimbangan bahwa Pekerja pun dapat menerima PHK tersebut. Menurut MA, karena PHK yang dikabulkan tersebut termasuk dalam PHK yang terjadi tanpa kesalahan pekerja, maka pekerja dinilai berhak mendapatkan uang pesangon sebesar dua kali ketentuan pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sesuai pasal 156 ayat (3), uang penggantian hak sesuai dengan pasal 156 ayat (4) UU Ketenagakerjaan dan Kepmenaker No. 150 jo pasal 191 UU Ketenagakerjaan.

Berdasarkan pertimbangan MA tersebut, sebenarnya dalam persidangan para pihak sepakat mengenai pemutusan hubungan kerja terjadi. Namun, tidak ada kesepakatan mengenai kompensasi PHK yaitu pesangon, uang penghargaan masa kerja dan penggantian hak, karena masing-masing pihak berpegang pada pendapatnya mengenai dasar PHK.

Menurut Pengusaha, dasar PHK adalah pelanggaran Peraturan Perusahaan dan hubungan yang tidak harmonis. Sedangkan menurut pekerja dasar PHK adalah hubungan yang tidak harmonis. Hal yang perlu dipahami mengenai alasan PHK adalah alasan PHK ditentukan secara limitatif dalam UU Ketenagakerjaan. Hal ini karena pada dasarnya UU Ketenagakerjaan dimaksudkan untuk sedapat mungkin mencegah terjadinya PHK.

Alasan-alasan PHK:

- 1) pekerja/buruh mengajukan permintaan pengunduran diri, secara tertulis atas kemauan sendiri tanpa ada indikasi adanya tekanan/intimidasi dari pengusaha, berakhirnya hubungan kerja sesuai dengan perjanjian kerja waktu tertentu untuk pertama kali;²⁷
- 2) pekerja/buruh mencapai usia pensiun sesuai dengan ketetapan dalam perjanjian kerja peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, atau peraturan perundang-undangan;
- 3) pekerja/buruh meninggal dunia;
- 4) Pekerja menjadi tersangka/terdakwa perkara pidana sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan sebagaimana mestinya selama minimal 6 bulan;
- 5) Pekerja dinyatakan bersalah dalam perkara pidana berdasarkan putusan pengadilan;²⁸
- 6) pekerja/buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, pengusaha dapat setelah diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga secara berturut-turut;²⁹
- 7) Pekerja mengundurkan diri;³⁰
- 8) Terjadi peru-bahan status, penggabungan, peleburan, atau perubahan kepemilikan perusahaan;³¹

27 Pasal 154 UU Ketenagakerjaan

28 Pasal 160 ayat (5) UUK

29 Pasal 161 ayat (1) UU Ketenagakerjaan

30 *Ibid.* Pasal 162 ayat (1)

31 *Ibid.* Pasal 163 ayat (1)

- 9) Perusahaan tutup yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian secara terus menerus selama 2 (dua) tahun, atau keadaan memaksa (*force majeure*);³²
- 10) Perusahaan melakukan efisiensi,³³
- 11) Perusahaan Pailit³⁴
- 12) Pengusaha melakukan kesalahan, yaitu:³⁵
 - a. menganiaya, menghina secara kasar atau mengancam pekerja/buruh;
 - b. membujuk dan/atau menyuruh pekerja/buruh untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan;
 - c. tidak membayar upah tepat pada waktu yang telah ditentukan selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih;
 - d. tidak melakukan kewajiban yang telah dijanjikan kepada pekerja/ buruh;
 - e. memerintahkan pekerja/buruh untuk melaksanakan pekerjaan di luar yang diperjanjikan; atau
 - f. memberikan pekerjaan yang membahayakan jiwa, keselamatan, kesehatan, dan kesusilaan pekerja/buruh sedangkan pekerjaan tersebut tidak dicantumkan pada perjanjian kerja.
- 13) Berdasarkan permintaan Pekerja/buruh yang mengalami sakit berkepanjangan, mengalami cacat akibat kecelakaan kerja dan tidak dapat melakukan pekerjaannya setelah melampaui batas 12 (dua belas) bulan;³⁶
- 14) Berakhirnya perjanjian kerja.

Hubungan tidak harmonis bukanlah alasan PHK yang ditentukan dalam UU PPHI. Akan tetapi, dapat dipahami, alasan tersebut dipertimbangkan majelis hakim sebagai alasan PHK karena pada dasarnya pekerja pada akhirnya setuju terhadap keputusan PHK sepihak oleh pengusaha. Oleh karena itu, sebenarnya PHK terjadi tanpa kesalahan pekerja dan dilakukan atas dasar kesepakatan para pihak.

MA mengabulkan permintaan PHK dengan pertimbangan bahwa Pekerja dapat menerima PHK. Namun karena PHK terjadi tanpa kesalahan pekerja maka pekerja dinilai berhak mendapatkan uang pesangon sebesar dua kali ketentuan pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sesuai pasal 156 ayat (3), uang penggantian hak sesuai dengan pasal 156 ayat (4) UU Ketenagakerjaan dan Kepmenaker No. 150 jo pasal 191 UU Ketenagakerjaan. MA juga menilai pekerja berhak atas upah proses, bahkan seharusnya upah proses yang berhak diterima pekerja adalah selama 17 bulan, terhitung sejak pernyataan PHK hingga putusan PHI (30 September

32 *Ibid.*Pasal 164 ayat (1)

33 *Ibid.*Pasal 164 ayat (3)

34 *Ibid.*Pasal 165

35 *Ibid.*Pasal 169 ayat (1)

36 *Ibid.*Pasal 172

2010 sd 5 Maret 2012). Namun karena dalam gugatannya, pekerja hanya meminta 10 bulan maka yang dikabulkan hanya 10 bulan. Pertimbangan MA tersebut dapat dipahami sebagai penerapan prinsip *ultra petit* yaitu tidak memutuskan lebih daripada yang dituntut.

MA seharusnya mempertimbangkan semangat pengaturan upah proses sebagai jaminan perlindungan upah bagi pekerja selama proses hukum. Jika ketentuan PHK dalam UU Ketenagakerjaan ditafsirkan secara sistematis, maka terlihat bahwa sebenarnya UU Ketenagakerjaan berusaha mencegah terjadinya PHK sewenang-wenang oleh pihak pengusaha. Oleh karena itu, dalam UU Ketenagakerjaan diatur bahwa para pihak sedapat mungkin menghindari terjadinya PHK,³⁷ alasan PHK ditentukan secara limitatif, kebanyakan alasan PHK yang diatur merupakan alasan PHK yang kerap kali digunakan oleh pengusaha terhadap pekerja, PHK harus didasarkan pada putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial kecuali para pihak sepakat terhadap terjadinya PHK.³⁸

UU Ketenagakerjaan mengatur besaran pesangon minimal. Pengaturan tersebut sebagai jaminan dari negara agar pekerja memperoleh pesangon tidak kurang daripada yang diatur. Hukum Perburuhan di Indonesia bersifat idealistik yaitu menarik peran negara dalam relasi pekerja-pengusaha untuk membuat standar minimal terkait hak-hak pekerja yang tidak boleh dikurangi. Namun jika buruh dan pengusaha sepakat menerapkan syarat dan kondisi kerja yang lebih baik daripada UU Ketenagakerjaan maka hal tersebut diperbolehkan. Oleh karena itu, MA sebenarnya patut mempertimbangkan tuntutan pekerja untuk memperoleh pesangon lebih daripada ketentuan dalam UU Ketenagakerjaan

Dikabulkannya Tuntutan Pesangon dan Upah Proses

Pengaturan upah proses dalam UU Ketenagakerjaan merupakan bentuk jaminan upah bagi pekerja selama proses hukum. Sebab, selama belum ada kesepakatan ataupun putusan yang berkekuatan hukum tetap terkait PHK, pekerja dan pengusaha masih terikat di dalam hubungan kerja. PHK dalam perkara *a quo* terjadi tanpa kesalahan pekerja. Sehingga, pekerja berhak atas uang pesangon sebanyak dua kali ketentuan, penghargaan masa kerja dan penggantian hak sesuai dengan ketentuan dalam UUK. Selain itu, MA juga menerapkan ketentuan dalam Pasal 93 ayat (2) UU Ketenagakerjaan dengan membenarkan putusan PHI yang memberikan upah proses kepada pekerja. Menurut MA, seharusnya upah proses yang berhak diterima pekerja adalah selama 17 bulan, terhitung sejak pernyataan PHK hingga putusan PHI (30 September 2010 sd 5 Maret 2012). Namun, karena dalam gugatannya, pekerja hanya meminta 10 bulan sehingga putusan PHI *aquo* yang mengabulkan tuntutan tersebut dibenarkan oleh MA. Pertimbangan MA ini didasarkan pada prinsip *ultra petita*, namun seharusnya MA dapat tetap memutuskan pembayaran upah proses selama 17 bulan upah.

Sulit bagi pekerja menentukan besar upah proses karena lamanya proses hukum tidak dapat dipastikan. Padahal, UU PPHI mengatur jangka waktu mengenai penyelesaian perkara paling lama 140 hari untuk keseluruhan mekanisme. Pada prakteknya jangka waktu tersebut

37 *Ibid.* Pasal 151 ayat (1)

38 *Ibid.* Pasal 151 ayat(3)

tidak pernah benar-benar dipatuhi. Sebabnya, proses peradilan di Indonesia menghadapi sejumlah persoalan seperti manajemen peradilan yang kurang efisien dan tumpukan perkara, yang mengakibatkan seringnya terjadi penundaan penyelesaian perkara yang tidak sesuai ketentuan (*undue delay*).

Kesulitan pekerja dalam merumuskan besar upah proses dalam gugatan akhirnya disikapi dengan menentukan upah proses sejak pernyataan PHK hingga gugatan diajukan. Padahal proses penyelesaian di tingkat kasasi merupakan satu-satunya upaya hukum terhadap putusan PHI karena tidak ada mekanisme banding dalam PPHI. Selama proses pemeriksaan kasasi, putusan PHI yang dikasasi belum *in kracht*. Sehingga, PHK belum benar-benar terjadi dan kewajiban pengusaha membayar upah masih berlaku sebagaimana diatur dalam Pasal 155 ayat (2) UU Ketenagakerjaan. Oleh karena itu, seharusnya MA tetap memutuskan besarnya upah proses sesuai dengan pertimbangannya yaitu sebesar 17 (tujuh belas) bulan upah.

Penutup

Berdasarkan analisa tersebut maka dapat disimpulkan beberapa hal yaitu:

- a. Unsur-unsur tindak pidana pelanggaran kebebasan berserikat sebagaimana diatur dalam Pasal 28 UU SP/SB meliputi Pelaku, Motif atau Tujuan dan Cara. Meskipun dalam Pasal 28 tidak spesifik menyebutkan siapa yang dimaksud dengan pelaku, namun jika melihat unsur cara maka jelaslah yang dimaksud pelaku utamanya adalah pengusaha. Motif atau tujuannya adalah untuk menghalang-halangi kebebasan berserikat yang diwujudkan dengan cara-cara yang diatur secara limitatif yaitu PHK, memberhentikan sementara (*skorsing*), menurunkan jabatan (*demosi*), atau melakukan mutasi, tidak membayar atau mengurangi upah pekerja/buruh, melakukan intimidasi dalam bentuk apapun.
- b. Pelanggaran kebebasan berserikat (*union busting*) dan perselisihan hubungan industrial berkaitan erat, karena perselisihan hubungan industrial dapat terjadi sebagai dampak dari *union busting* atau sebaliknya, cara-cara *union busting* merupakan jenis-jenis perkara dalam perselisihan hubungan industrial;
- c. Pertimbangan MA dalam putusan kasasi No. 786 K/Pdt.Sus/2012 telah sesuai dengan tujuan dan aturan dalam UU SP/SB, yaitu mengatur pelaksanaan hak berserikat agar serikat dapat melaksanakan fungsinya dengan maksimal. Pasal 28 UU SP/SB dimaknai MA sebagai jaminan bagi pengurus atau ketua serikat pekerja untuk dapat melaksanakan fungsinya. Jaminan tersebut diberikan dengan memuat larangan terhadap siapapun untuk menghambat pelaksanaan fungsi serikat pekerja, termasuk dengan cara melakukan PHK terhadap pengurus. Motif *union busting* dibalik tindakan PHK tersebut diidentifikasi MA dari hasil pemeriksaan *judex factie* PHI bahwa pekerja mendatangi ruang Senior Manajer untuk membela hak dan kepentingan anggota Serikat Pekerja yang diketuainya yang sedang dalam proses PHK. Perbuatan Pekerja tersebut dianggap sebagai perbuatan dalam rangka menjalankan fungsinya sebagai ketua Serikat Pekerja. Pertimbangan MA sesuai dengan Pasal 28 dan Pasal 4 ayat (1) UU SP/SB.

- d. Pertanggungjawaban hukum dalam hal terjadinya *union busting* di perusahaan dibebankan kepada badan hukum perusahaan dalam hal ini PT NZIS yang diwakili oleh Direktur Utamanya. Putusan MA yang menerima *Legal Standing* Direktur Utama sebagai Pemohon Kasasi (dulu Tergugat) dalam perkara Hal tersebut sesuai dengan ketentuan Pasal 1 angka 5 UU PT.
- e. Pertimbangan MA yang menyatakan bahwa PHK sepihak yang dilakukan pengusaha merupakan pelanggaran terhadap Pasal 28 UU SP/SB sehingga PHK batal demi hukum sesuai pasal 155 ayat (1) UU Ketenagakerjaan sudah tepat.
- f. PHK dalam perkara ini bukan terjadi karena hubungan tidak harmonis antara pengusaha dan pekerja. Sebab, hal tersebut tidak termasuk dalam alasan PHK yang ditentukan secara limitatif dalam UU Ketenagakerjaan. Namun, dapat dipahami alasan tersebut dipertimbangkan majelis hakim sebagai alasan PHK karena pada dasarnya pekerja pada akhirnya setuju terhadap keputusan PHK sepihak oleh pengusaha. Oleh karena itu, sebenarnya PHK terjadi tanpa kesalahan pekerja dan dilakukan atas dasar kesepakatan para pihak. Karena PHK terjadi tanpa kesalahan pekerja maka pekerja dinilai berhak mendapatkan uang pesangon sebesar dua kali ketentuan pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sesuai pasal 156 ayat (3), uang penggantian hak sesuai dengan pasal 156 ayat (4) UU Ketenagakerjaan dan Kepmenaker No. 150 jo pasal 191 UU Ketenagakerjaan.
- g. Pertimbangan MA mengenai upah proses yang dikabulkan hanya sebesar 10 bulan walaupun pekerja sebenarnya berhak mendapatkan upah proses sebesar 17 bulan, tidak tepat. MA seharusnya juga perlu mempertimbangkan bahwa semangat pengaturan upah proses adalah jaminan perlindungan upah bagi pekerja selama proses hukum. Selama belum ada putusan pengadilan yang berkekuatan hukum tetap maka sebenarnya pekerja dan pengusaha masih terikat dalam hubungan kerja serta hak dan kewajibannya. Kapan putusan berkekuatan hukum tetap tersebut akan diputus, tidak dapat diprediksi oleh pekerja. Oleh karena itu, seharusnya MA tetap memutuskan memberikan upah proses selama 17 bulan.

Rekomendasi

1. Dalam perkara serupa di kemudian hari, jika tidak terdapat kesepakatan mengenai PHK maka sepatutnya PHK sepihak yang dilakukan sebagai cara untuk melanggar kebebasan berserikat, dinyatakan batal demi hukum demi adanya kepastian hukum dan pembelajaran bagi pelaku pelanggaran kebebasan berserikat.
2. Putusan kasasi No. 786 K/Pdt.Sus/2012 dapat dijadikan referensi bagi pekerja untuk melaporkan dugaan pelanggaran kebebasan berserikat yang dilakukan PT NZIS secara pidana. Khususnya bagian pertimbangan yang menyatakan bahwa tindakan PHK oleh pengusaha merupakan pelanggaran ketentuan Pasal 28 UU SP/SB.
3. Dalam merumuskan besarnya upah proses, sebaiknya pekerja tidak menyebutkan angka secara spesifik. Hal ini karena proses hukum PPHI tidak dapat dipastikan kapan akan selesai dan diputus dalam sebuah putusan yang berkekuatan hukum tetap. Oleh karena itu, cukuplah jika tuntutan upah proses dirumuskan dengan formula perhitungan upah dasar hingga adanya putusan yang berkekuatan hukum tetap.

Daftar Pustaka

Buku

LBH Jakarta, *Catatan Akhir Tahun 2012*. LBH Jakarta. Diakses melalui..

Harahap, M. Yahya. 2007. *Hukum Acara Perdata Tentang Gugatan, Persidangan, Penyitaan, Pembuktian dan Putusan Pengadilan*. Jakarta: Sinar Grafika.

Hutabarat, Restaria. 2013. *Penegakan Hukum Pidana Peburuban (Urgensi Pemebntukan Unit Peburuban di Badan Reserse Kriminal Kepolisian RI) dalam Prosiding Konferensi Nasional Ketenagakerjaan dan Hubungan Industrial Fakultas Hukum Universitas Brawijaya*. Malang: P2HK.

Subekti, *Pokok-Pokok Hukum Perdata* (Jakarta: PT Intermasa, 2001).Hal. 20

Wijayanti, Asri. 2013. *Mengkritisi Pengaturan dan Penegakan Sanksi Pidana Peburuban dalam Prosiding Konferensi Nasional Ketenagakerjaan dan Hubungan Industrial Fakultas Hukum Universitas Brawijaya*. Malang: P2HK

Wheelwright, Karen. *Labour Law*. Australia: LexisNexis Butterworths

Sumber Internet

Konvensi ILO No 87 Tentang Kebebasan Berserikat dan Perlindungan Hak untuk Berorganisasi Diakses melalui www.ilo.org/jakarta/info/wcms_124557/lang--en/index.htm

Konvensi ILO No. 98 Tentang *Berlakunya Dasar-dasar dari Hak untuk Berorganisasi dan untuk Berunding Bersama*. Diakses melalui www.ilo.org/jakarta/info/wcms_124559/lang--en/index.htm

Workers' Representatives Convention, 1971 (No. 135) Diakses melalui www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312280

Peraturan Perundang-undangan

Undang-undang No. 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh

Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Undang-undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen (UU Guru dan Dosen)

Kajian dan Anotasi atas Putusan 2

REFLEKSI KRITIS TERHADAP PUTUSAN PENGADILAN HUBUNGAN INDUSTRIAL PADA MAHKAMAH AGUNG TERKAIT PERKARA YANG BERNUANSA TINDAKAN ANTI-SERIKAT BURUH

Oleh: Surya Tjandra¹

Tidak suka serikat buruh? Baiklah. Dan kembalikan kepada kami ... libur akhir pekan Anda, upah lembur, undang-undang tentang buruh anak, aturan-aturan tentang keselamatan kerja, pembayaran pensiun, jaminan kesehatan, perundingan kolektif, empat puluh jam kerja seminggu ... dan semua perlindungan lain yang diraih para buruh yang berjuang untuk hak-hak Anda.

(Labor 411)

Serikat buruh adalah satu dari sedikit lembaga sosial yang secara potensial mampu mendorong peningkatan kesetaraan dan keadilan sosial, khususnya melalui peran yang mereka mainkan dalam mengorganisir kekuatan kolektif serta strategi yang mereka terapkan di dalam suasana demokrasi sebagai kekuatan pengimbang dari kapitalisme. Demokrasi memang syarat mutlak keberadaan organisasi kaum buruh memperjuangkan kepentingannya ini. Banyak pengalaman sejarah menunjukkan bahwa mereka ini pula yang mampu membawa suasana yang lebih berkeadilan di masyarakat. Dampaknya tidak hanya dinikmati dirinya sendiri tetapi juga masyarakatnya, dan karenanya menjadikan mereka bagian dari pejuang demokrasi yang konsisten. Kalau berlangsung secara baik, berbagai kebijakan sosial seperti jaminan sosial maupun sistem pengupahan yang adil lahir sebagai sumbangan serikat buruh kepada masyarakatnya.

Di Indonesia, khususnya jelang dan setelah proklamasi kemerdekaan tahun 1945, serikat buruh menjadi organisasi sosial yang penting karena keterlibatan mereka di dalam perjuangan kemerdekaan dan mempertahankannya. Ini mendorong lahirnya berbagai undang-undang dan peraturan yang amat melindungi buruh justeru ketika Indonesia belum sepenuhnya merdeka. UU No. 33/1947 tentang Kecelakaan Kerja yang merupakan undang-undang pertama hasil karya pemerintah Indonesia, disusul dengan UU No .../1948 tentang Kerja yang berisi berbagai ketentuan yang amat maju pada masanya untuk perlindungan buruh, seperti waktu kerja delapan jam sehari, hak cuti haid bagi buruh perempuan dan lain-lain.

¹ Dosen pemerhati dan praktisi Hukum Sosial (Hukum Perburuhan dan Jaminan Sosial) pada Fakultas Hukum Unika Atma Jaya, Jakarta.

Kecenderungan undang-undang protektif ini berlanjut terus hingga tahun 1950an dengan lahirnya beberapa undang-undang lain yang senada. Seperti UU No 21/1954 tentang Perjanjian Perburuhan antara Serikat Buruh dan Majikan yang berisi jaminan untuk hak berunding secara kolektif bagi serikat buruh. UU No. 22/1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan yang menganalisis perselisihan ke lembaga semi-pengadilan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan. Termasuk di dalam UU ini adalah larangan pemutusan hubungan kerja tanpa izin terlebih dahulu dari Negara, dan sebagainya.

Hingga kemudian lahir Orde Baru pada tahun 1965 di bawah Jenderal Soeharto, yang mengambil alih kekuasaan dengan terutama menghancurkan seluruh gerakan progresif termasuk gerakan buruh. Gerakan progresif dilumpuhkan dengan tuduhan keterlibatan pada percobaan kudeta yang diklaim dilakukan oleh Partai Komunis Indonesia (PKI) dengan Gerakan 30 September (G30S). Hal ini pula yang memberi legitimasi tentara mengambil alih kekuasaan dengan menghancurkan berbagai organisasi pendukung PKI dan khususnya organisasi buruh yang tergabung di bawah Sentral Organisasi Buruh Indonesia (SOBSI).

Penghancuran gerakan buruh ini tidak hanya dialami oleh organisasi buruh di bawah PKI, tetapi semua organisasi buruh yang ada pada waktu itu. Sehingga, Orde Baru pun lahir dan berkembang dengan penghilangan secara sistematis sebuah kekuatan pengimbang dari organisasi sosial dengan tuntutan kesejahteraan dan keadilan sosial seperti serikat buruh, yang selama lebih 30 tahun berada dalam kontrol ketat Negara tanpa peluang menjadi kekuatan pengimbang yang sesungguhnya.

Cukup percaya diri dengan kekuatannya, Orde Baru mempertahankan, atau lebih tepatnya tidak menaruh peduli undang-undang yang protektif tadi selama era kekuasaannya yang otoriter, namun juga tidak melaksanakannya. Inilah yang dulu disebut sebagai “policy of law non-enforcement”, atau kebijakan untuk tidak menegakkan hukum. Serikat buruh dan gerakannya pun secara sistematis dibungkam, menjadikan posisi tawar buruh lemah di tingkat perusahaan apalagi untuk mempengaruhi kebijakan dan pembentukan kebijakan ekonomi yang lebih berkeadilan di negeri ini. Satu-satunya serikat buruh yang dibolehkan ada hanyalah SPSI (Serikat Pekerja Seluruh Indonesia), yang praktis hanya menjadi stempel dari kebijakan Pemerintah Orde Baru pada waktu itu.

Reformasi yang menjatuhkan kekuasaan Orde Baru tahun 1998 menjadi titik balik perubahan, khususnya relaksasi prosedur pembentukan serikat buruh. Presiden Habibie yang menggantikan Presiden Soeharto meratifikasi Konvensi ILO No. 87, menjamin hak untuk berserikat bagi buruh. Konvensi ini melengkapi Konvensi No. 98 tentang perundingan kolektif yang sudah diratifikasi sejak tahun 1950an.

Sebelumnya Menteri Tenaga Kerja Fahmi Idris pun mengeluarkan sebuah Peraturan Menteri Tenaga Kerja yang mewajibkan agar seluruh serikat buruh yang ada, termasuk SPSI, untuk mendaftarkan ulang. Ini memungkinkan hadirnya serikat-serikat baru yang marak bermunculan setelahnya, baik yang merupakan pecahan dari SPSI maupun yang betul-betul baru dibentuk pasca-reformasi. Kebijakan ini kemudian dikuatkan dengan disahkannya UU No. 21/2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh, yang menjadi dasar hukum untuk berkembang dan berfungsinya serikat buruh yang independen dan gerakan yang mereka lakukan kemudian. Undang-undang ini merupakan satu paket dengan UU No. 13/2003 tentang Ketenagakerjaan,

yang menjadi sumber hukum material, dan UU No. 2/2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, yang menjadi sumber hukum formil penyelesaian perselisihan perburuhan.

UU No. 21/2000 memberi pengakuan secara tegas keberadaan dan hak hukum serikat buruh, setelah lebih tiga puluh tahun gerakan serikat buruh dijinakkan dan dikontrol konsep dan praktek korporatisme Negara. Meski undang-undang tersebut memuat ketentuan-ketentuan yang menjadi dasar bagi berkembangnya serikat buruh di negeri ini, posisi mereka secara umum masih amat lemah.

Pengakuan Negara mengenai keberadaan mereka tidak lantas berarti pengakuan dari pengusaha, yang dikombinasikan dengan lemahnya penegakan hukum yang aktif dari pemerintah dan ketidakpedulian pengusaha yang tidak melihat baik konsekuensi negatif maupun positif untuk mengakui keberadaan serikat buruh itu. Ditambah lagi oleh konflik dan fragmentasi di antara serikat buruh sendiri yang masih amat problematis dan menghambat perkembangan dari posisi serikat buruh yang lebih kuat di masyarakat. Dalam konteks inilah kita membaca dan, dalam sampai tingkat tertentu, memahami beberapa putusan Mahkamah Agung terkait keberadaan serikat buruh ini.

Putusan No. 97 PK/Pdt.Sus/2012

Kasus ini merupakan putusan Peninjauan Kembali dalam perkara antara Daud Hadi Nugroho (Penggugat, Pemohon Kasasi, Pemohon Peninjauan Kembali) melawan PT Mulia Glass (Tergugat, Termohon Kasasi, Termohon Peninjauan Kembali). Penggugat merupakan buruh sekaligus anggota dari Serikat Buruh PTP SBKIKEF PT Mulia Industrindo, Tbk. (anak perusahaan PT Mulia Glass?) yang tercatat/terdaftar pada Kantor Wilayah Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bekasi.

Permasalahan bermula sejak berdirinya serikat buruh PTP SBKIKEF PT Mulia Industrindo Tbk. Para pengurus harian, termasuk Penggugat, yang sedang menjalankan kegiatan serikat dihalang-halangi oleh Tergugat, dengan melakukan ancaman dan intimidasi berupa mutasi, skorsing, maupun Pemutusan Hubungan Kerja. Tergugat juga melakukan pemotongan iuran organisasi berdasarkan COS (*check off system*), terhadap 1.075 orang buruh yang tergabung didalam PTP SBKIKEF, termasuk Penggugat, tetapi Tergugat tidak pernah menyetorkan hasil pemotongan itu ke kas organisasi.

Wakil Bendahara Umum PTP SB KIKEF yang bertugas mengurus keuangan organisasi SB KIKEF sempat mempertanyakan COS tersebut kepada Tergugat. Namun, ia malah mengalami PHK (pemutusan hubungan kerja) oleh Tergugat. Atas PHK tersebut, secara organisasional para pengurus PTP SB KIKEF meminta penjelasan kepada Tergugat, dan meminta agar ada perundingan dulu dengan serikat sebelum melakukannya. Akan tetapi Tergugat tidak memberi penjelasan dan tetap melaksanakan tindakan PHK sepihak tersebut.

Merasa tindakan Tergugat tersebut tidak menghormati PTP SB KIKEF sebagai organisasi serikat buruh yang legal dan berbadan hukum, PTP SB KIKEF melayangkan surat pemberitahuan rencana aksi mogok kerja pertama, dengan harapan pihak Tergugat mau

diajak berunding kembali dan mau mendengarkan apa yang menjadi tuntutan PTP SBKIKEF. Ternyata, Tergugat tetap dengan sikapnya tidak mau berunding dan tidak terjadi kesepakatan. Karena itulah surat pemberitahuan rencana aksi mogok kerja kedua dan ketiga disampaikan, tetapi pihak Tergugat tetap saja tidak mau menanggapi.

PTP SB KIKEF akhirnya dengan terpaksa melakukan aksi mogok kerja akibat gagalnya perundingan. Selain menuntut pencabutan PHK dengan alasan rasionalisasi terhadap sebagian pengurus serikat buruh, juga tuntutan upah layak untuk buruh PT Mulia Industrindo Tbk. dan anak perusahaannya, serta penghapusan sistem kerja kontrak dan *outsourcing* di PT. Mulia Industrindo Tbk. dan anak perusahaan. Serikat juga menuntut agar Tergugat menghentikan intimidasi, intervensi dan diskriminasi serta menjamin kebebasan dalam berserikat.

Mogok hari pertama gagal mencapai kesepakatan. Mogok berlanjut di hari berikutnya dan perundingan pun dipindah ke Kantor Dinas Ketenagakerjaan (Disnaker) Kabupaten Bekasi. Namun, tetap saja tidak ada titik temu. Tergugat tetap pada pendiriannya. Keesokan hari, para buruh termasuk Penggugat kembali bekerja seperti sedia kala, namun ternyata Tergugat melakukan serangkaian “tindakan balasan” kepada para buruh yang tergabung dalam SB KIKEF termasuk Para Penggugat yang mengikuti mogok kerja. Adapun tindakan balasan tersebut antara lain berupa sanksi skorsing kepada buruh termasuk Penggugat dengan dalih Penggugat telah melakukan serangkaian tindakan mogok kerja yang tidak sah. Skorsing ini kemudian dilanjutkan dengan PHK sepihak terhadap para buruh termasuk Penggugat.

Di sinilah debat hukum dimulai. Penggugat menilai PHK oleh Tergugat tersebut merupakan perbuatan melawan hukum, karena mogok kerja yang dilakukan oleh Penggugat sudah sesuai peraturan hukum yang berlaku. Oleh karena Penggugat melakukan mogok dengan cara yang dibenarkan oleh undang-undang, tindakan skorsing dan PHK yang dilakukan oleh Tergugat merupakan perbuatan melawan hukum karena bertentangan dengan: Pasal 137, pasal 144, pasal 151 ayat (2) UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dan pasal 28 huruf a UU No. 21 tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh.

Berdasarkan hal, Penggugat memohon kepada Majelis Hakim PHI Bandung untuk memerintahkan Tergugat membayar upah dan hak-hak lainnya yang biasa diterima setiap bulan, melalui sebuah Putusan Sela, sesuai dengan pasal 96 ayat 1 dan 2 UU No. 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, serta memerintahkan Tergugat untuk membayar uang paksa (*dwangsom*) sebesar Rp 1.000.000,- (satu juta rupiah) setiap harinya atas keterlambatan melaksanakan putusan Pengadilan.

PHI Bandung yang memeriksa perkara ini memberikan putusan No. 26/G/2010/PHI/PN.BDG tanggal 7 Mei 2010, yang amarnya menolak seluruh gugatan Penggugat baik dalam provisi maupun dalam pokok perkaranya. PHI Bandung juga mensahkan PHK yang dilakukan Tergugat terhadap Penggugat tanpa pesangon, dan Penggugat hanya memperoleh uang pisah dan uang kebijaksanaan. Putusan ini kemudian dikuatkan tanpa syarat oleh Putusan Mahkamah Agung No. 792 K/ PDT.SUS/2010, yang kemudian diajukan Peninjauan Kembali oleh Penggugat/Pemohon Kasasi.

Menariknya, dalam Putusan PHI Bandung ini ada pendapat berbeda (*dissenting opinion*) oleh salah seorang hakim ad hoc yang pada pokoknya menyatakan bahwa:

“Menimbang, bahwa begitu pula dengan ketentuan Pasal 65 ayat (14) PKB perusahaan Tergugat, yang menyatakan bahwa melakukan mogok kerja yang tidak sesuai dengan prosedur dengan ketentuan PKB tersebut, maka kepada pekerja tersebut dapat dikenakan PHK tanpa pesangon. Ketentuan tersebut selain bertentangan dengan Pasal 140 dan 141 UU No. 13/2003 tentang Ketenagakerjaan dan Pasal 3 Kepmenakertrans RI No. 232/Men/2003 juga bertentangan dengan Pasal 124 ayat 2 (dua) UU yang di maksud, yang menyatakan bahwa setiap PKB perusahaan tidak boleh bertentangan dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku. Dalam penjelasan Pasal 124 Undang-Undang tersebut disebutkan, bahwa yang dimaksud bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku adalah kualitas dan kuantitas isi PKB tidak boleh lebih rendah dari peraturan perundangan-undangan”.

Hakim ad hoc yang mengajukan pendapat berbeda ini mengacu pada perdebatan alas hukum PHK terhadap Penggugat yang mengacu pada ketentuan Pasal 65 ayat (14) Perjanjian Kerja Bersama (PKB) di perusahaan Tergugat. PKB tersebut pada intinya menyatakan bahwa mogok tidak sah bisa dianggap mengundurkan diri. Hakim ad hoc menilai ketentuan tersebut bertentangan dengan Pasal 140 dan 141 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Pasal 3 Kepmenakertrans RI No. 232/Men/2003, juga Pasal 124 ayat (2) UU yang sama, bahwa “kualitas dan kuantitas isi PKB tidak boleh lebih rendah dari peraturan perundangan-undangan.”

Meski demikian Mahkamah Agung menolak permohonan Peninjauan Kembali tersebut dengan argumentasi yang amat singkat, dengan hanya menyatakan tanpa penjelasan lebih lanjut, bahwa:

“Setelah meneliti secara saksama alasan-alasan peninjauan kembali ... dan jawaban alasan peninjauan kembali ... dihubungkan dengan pertimbangan Judex Juris dan Judex Facti dalam perkara ini, ternyata tidak terdapat adanya kekhilafan hukum atau kekeliruan yang nyata sebagaimana yang didalilkan Pemohon Peninjauan Kembali dalam memori peninjauan kembalinya.” Dan dengan “meneliti lebih lanjut putusan Judex Facti dalam hal ini putusan Pengadilan Hubungan Industrial Bandung ternyata tidak terdapat adanya kekhilafan hakim atau kekeliruan nyata dari Judex Facti demikian juga putusan Judex Juris sudah tepat dan benar.”

Tidak jelas tergambar dalam putusan bagaimana “meneliti secara saksama” tersebut dilakukan oleh Mahkamah Agung. Tidak jelas juga apa sesungguhnya argumentasi di balik pernyataan “tidak terdapat adanya kekhilafan hakim atau kekeliruan nyata dari Judex Facti demikian juga putusan Judex Juris sudah tepat dan benar.”

Putusan No. 203 PK/Pdt.Sus/2012

Kasus yang mirip namun jauh lebih sederhana tampak di dalam perkara dalam Putusan No. 203 PK/Pdt.Sus/2012. Dalam perkara ini, buruh yang aktif di serikat buruh di-PHK dengan cara tidak diperpanjang kontraknya sehingga lama-lama habis pengurusnya dan serikat

pun mati sendiri. Menarik bahwa Majelis Hakim pada perkara tersebut memutuskan untuk menghukum Pemohon Peninjauan Kembali/Tergugat (tidak dilakukan Kasasi terhadap putusan *Judex Facti* PHI Bandung), sebuah putusan yang di dalam prakteknya memang cukup rumit eksekusinya seperti akan dibahas lebih jauh nanti.

Putusan No. 786 K/Pdt.Sus/2012 dan Putusan No. 403 K/PDT.SUS/2008

Kedua kasus ini adalah contoh umum dari perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK) terhadap individu pengurus dan anggota serikat buruh yang di-PHK karena keterlibatannya di dalam serikat maupun keaktifannya memperjuangkan kepentingan anggotanya, dan karena itu mendapat sanksi PHK dari perusahaan.

Kasus pertama, Putusan No. 786 K/Pdt.Sus/2012 adalah antara PT The New Zealand Management Consultant, pengelola dari *The New Zealand International School* (Pemohon Kasasi dulu Tergugat), melawan Ignatia Widhiharsanto (Termohon Kasasi dulu Penggugat), guru tetap pada *The New Zealand International School* (NZIS), sekaligus Ketua Komisariat (pengurus tingkat perusahaan) serikat buruh FESDIKARI KSBSI di NZIS.

Kasus kedua Putusan No. 403 K/PDT.SUS/2008 adalah antara PT Atlantic Permata Hotel (Pemohon Kasasi dulu Tergugat) melawan Nurohadi dkk., buruh di PT Atlantic Permata Hotel dan anggota serikat buruh SP Par SPSI DKI Jakarta, yang menggugat perusahaan karena tindakan PHK sepihak yang dilakukan perusahaan terhadap mereka karena keterlibatan di dalam serikat buruh.

Pemohon Kasasi/Tergugat dari masing-masing kasus ini mengajukan permohonan kasasi atas Putusan PHI Jakarta yang memenangkan gugatan dari Termohon Kasasi/Penggugat. Pada kasus pertama Termohon Kasasi dulu Penggugat di-PHK karena dianggap telah melanggar ketentuan Peraturan Perusahaan (PP) khususnya Pasal 18 ayat (4) berbunyi: “Setiap Pekerja wajib melaksanakan tugas pekerjaan yang telah ditentukan oleh Perusahaan”; dan Pasal 19 ayat (4) berbunyi: “Setiap Pekerja dilarang melakukan pekerjaan yang bukan tugasnya dan tidak diperkenankan memasuki ruangan lain yang bukan bagian tugasnya kecuali atas perintah/ijin atasan.”

Ini terkait dengan tindakan Termohon Kasasi/Penggugat yang membela seorang anggota serikat buruh yang sedang dipermasalahkan oleh perusahaan, dengan secara sepihak mendatangi ruangan manajer di mana anggota tersebut di periksa Pemohon Kasasi/Tergugat. Meski mengakui telah terpenuhinya “pelanggaran [sebagaimana] yang dituduhkan”, Termohon Kasasi/Penggugat berpendapat bahwa ia melakukannya karena “selaku ketua Serikat Buruh berkewajiban membela anggotanya”, sesuai dengan ketentuan perundang-undangan khususnya pasal 27 huruf (a) UU No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang berbunyi:

“Serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh yang telah mempunyai nomor bukti pencatatan berkeajiban: ... Melindungi dan membela anggota dari pelanggaran hak-hak dan memperjuangkan kepentingannya.”

Pada kasus kedua, Para Termohon Kasasi/Para Penggugat di-PHK setelah sebelumnya mengalami berbagai tindakan intimidasi, mutasi dan ancaman yang intinya akan mengambil tindakan bagi pekerja yang menjadi Pengurus dan Anggota serikat pekerja. Sikap tersebut sangat meresahkan para buruh, yang memuncak pada pelarangan tanpa batas waktu untuk memasuki area tempat kerja di hotel, dengan alasan Pemohon Kasasi/Tergugat:

“tidak menginginkan adanya serikat pekerja di Hotel Atlantic, dan bagi Pekerja yang menjadi anggota dan pengurus serikat pekerja diminta untuk segera mengundurkan diri dari kepengurusan dan keanggotaan serikat pekerja ..., jika tidak akan dikenakan sanksi pemecatan tanpa uang pesangon.”

Merasa tidak ada tanggapan yang baik dari pihak perusahaan, buruh sama-sama sempat melaporkan kasus tersebut sebagai tindak pidana anti-serikat buruh ke Kepolisian, sesuai dengan ketentuan di dalam Pasal 43 *juncto* Pasal 28 UU No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh tentang larangan bagi yang menghalangi hak untuk berpartisipasi dan aktif di dalam serikat buruh serta sanksi pidana yang dapat dikenakan bagi pelanggarnya.

Suku Dinas Tenaga Kerja telah memberikan anjuran yang pada pokoknya menganjurkan agar perusahaan mempekerjakan kembali para buruh Termohon Kasasi/Penggugat pada jabatan dan posisi semula, serta mendapatkan gaji berjalan yang sempat tertunda sejak PHK dilakukan. Namun pihak perusahaan, Pemohon Kasasi/Tergugat, sama-sama tidak mau menerima anjuran tersebut, hingga kasus pun berlanjut ke PHI. Kedua kasus ini sama-sama ditangani pembelaan hukumnya oleh serikat buruh di tingkat lebih atasnya (Dewan Pimpinan Pusat pada kasus pertama, Dewan Pimpinan Daerah pada kasus kedua).

Pada kasus pertama, alih-alih menggugat untuk dipekerjakan kembali sebagaimana Anjuran Suku Dinas Tenaga Kerja Jakarta Selatan sebelumnya, Penggugat malah meminta agar Majelis Hakim PHI Jakarta untuk mengabulkan PHK dengan pemberian pesangon dan kompensasi lainnya. Alasan, “hubungan kerja Penggugat dan Tergugat sudah pasti tidak akan harmonis lagi dan bila diteruskan akan dapat menyebabkan hal-hal yang tidak diinginkan.” Sementara pada kasus kedua, Termohon Kasasi/Para Penggugat meminta dipekerjakan kembali dan hak-hak yang belum diberikan agar diberikan. Hal ini sesuai dengan Pasal 153 ayat 1 huruf (g) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, bahwa: “Pengusaha dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja yang mendirikan, menjadi anggota dan atau pengurus serikat pekerja/serikat buruh, pekerja/atau buruh melakukan kegiatan serikat pekerja/buruh di luar jam kerja atau di dalam jam kerja.”

Penggugat juga menggunakan Konvensi ILO No. 87 tahun 1948 tentang Kebebasan Berserikat dan Perlindungan Hak untuk Berorganisasi, yang telah diratifikasi oleh Pemerintah Indonesia melalui Keputusan Presiden No. 83 Tahun 1998. Digunakan pula Konvensi No. 98 tahun 1949 tentang Hak untuk Berorganisasi dan untuk Berunding Bersama, yang telah diratifikasi oleh Pemerintah Indonesia melalui UU No. 18 Tahun 1956. Ini menunjukkan perbedaan orientasi dari buruh dan serikat buruh sendiri terkait tuntutan apa yang diinginkan dari gugatan ke PHI tersebut, meski sama-sama menghadapi kasus yang relatif sama terkait tindakan anti-serikat buruh oleh pengusaha.

Kedua kasus ini sama-sama dimenangkan sebagiannya oleh PHI Jakarta. Pada kasus pertama, PHI Jakarta mengabulkan gugatan PHK dengan pesangon sejumlah tertentu, termasuk

sebagian dari upah proses selama gugatan berjalan. Sementara pada kasus kedua, PHI Jakarta memutuskan bahwa hubungan kerja antara Termohon Kasasi/Para Penggugat tidak terputus, dan menghukum Pemohon Kasasi/Tergugat untuk mempekerjakan kembali Para Penggugat pada Tergugat di posisi semula atau yang sederajat dengan posisi semula. Tidak berhenti di situ, Majelis Hakim PHI Jakarta juga memerintahkan Pemohon Kasasi/Tergugat untuk memanggil Para Penggugat untuk bekerja kembali dalam waktu 10 hari sejak putusan diucapkan atau 10 hari sejak putusan ini diterima, dan menghukum Tergugat untuk membayar uang paksa sebesar Rp 30.000,- (tiga puluh ribu rupiah) per hari terhitung 10 hari sejak putusan ini mempunyai kekuatan hukum tetap.

Terhadap putusan inilah Pemohon Kasasi/Tergugat dari kedua kasus tersebut mengajukan permohonan kasasi kepada Mahkamah Agung. Menarik, pada kasus pertama Pemohon Kasasi/Tergugat juga menambahkan argumentasi bahwa tindakannya mem-PHK Termohon Kasasi/Penggugat adalah dalam konteks ia sebagai pengemban “jabatan/profesi mulia (officium nobile) yaitu GURU, bukan dalam jabatan/kapasitas sebagai anggota dan Pengurus Komisariat Fesdikari KSBSI (Komisariat Serikat Buruh Sejahtera Indonesia) di New Zealand International School.”

Terhadap permohonan kasasi dari kedua kasus ini Mahkamah Agung sama-sama menyatakan tidak dapat diterima, dan menilai Judex Facti sudah benar dalam pertimbangan hukum dan amar putusannya. Pada kasus pertama Mahkamah Agung menegaskan bahwa:

“Penggugat yang berkedudukan sebagai Ketua Serikat Pekerja/Serikat Buruh sedang menjalankan fungsi pembelaan anggotanya, sehingga tidak memenuhi/ sesuai pasal 151 ayat (1) dan ayat (2) serta tanpa putusan PHI sehingga PHK menjadi batal demi hukum sesuai pasal 155 ayat (1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, dengan demikian hubungan kerja harus tetap berlangsung.”

Mahkamah Agung juga menguatkan argumentasi untuk membela keberadaan serikat buruh sebagaimana diatur dalam UU No. 21 Tahun 2000: “Tindakan Tergugat juga tidak dapat dibenarkan menurut ketentuan pasal 28 Undang-Undang No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh karena terhadap Pengurus/Ketua Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang sedang menjalankan fungsi Serikat Pekerja/Serikat Buruh, dilarang untuk di PHK.”

Pada kasus kedua, Mahkamah Agung menyatakan tidak dapat diterima permohonan kasasi karena alasan formalitas, yaitu kesalahan pihak yang mengajukan permohonan kasasi bukan oleh Direktur PT Atlantic Permata Hotel melainkan oleh penerima kuasanya. Berdasarkan itu Mahkamah Agung sama sekali menyinggung materi dan hal yang cukup memberi banyak terobosan yang diberikan oleh Judex Facti PHI Jakarta tersebut, seperti soal dikabulkannya tuntutan uang paksa sebesar Rp 30.000,- per hari terhitung 10 hari sejak putusan ini mempunyai kekuatan hukum tetap.

Sementara pada kasus pertama, Mahkamah Agung menyatakan PHK batal demi hukum, namun dengan alasan “Termohon Kasasi/Penggugat dapat menerima PHK sehingga PHK terjadi tanpa kesalahan Penggugat, maka Penggugat berhak Uang Pesangon sebesar dua kali ketentuan pasal 156 ayat (2), Uang Penghargaan Masa Kerja sesuai pasal 156 ayat (3), Uang Penggantian Hak sesuai pasal 156 ayat (4) UU No. 13 Tahun 2003, sesuai pula dalam ketentuan pasal 27 Kep. Menaker No. 150 Tahun 2000 jo. Pasal 191 Undang- Undang No. 13 Tahun 2003.”

Mahkamah Agung juga mengabulkan tuntutan upah proses: “Lepas sejak di PHK tanggal 30 September 2010 oleh Tergugat sampai putusan PHI tanggal 5 Maret 2012 harus dibayar oleh Tergugat sebanyak 17 bulan. Namun, karena dalam gugatan Penggugat menghendaki dibayar hanya 10 bulan, maka upah proses/upah yang belum dibayar dapat dibenarkan dibayar sebanyak 10 bulan.”

Refleksi Kritis atas Putusan

Berdasarkan uraian dari beberapa Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Mahkamah Agung di atas, dapat diberikan beberapa refleksi kritis sebagai berikut.

- a. Mahkamah Agung, sebagaimana tampak di dalam berbagai putusannya yang didiskusikan di sini, cenderung menghadapi ketegangan antara menerapkan prinsip dan material sistem hukum perburuhan dengan tuntutan untuk menerapkan prinsip sistem hukum perdata secara murni dan konsekuen. Ciri utama hukum perburuhan adalah proteksi terhadap buruh di mana Negara berperan untuk secara aktif melaksanakannya. Sementara ciri hukum perdata adalah menekankan pada kesetaraan dan kebebasan berkontrak para pihak, di mana Negara cenderung pasif dan tidak boleh ikut campur dengan hanya berkewajiban menyediakan mekanisme penyelesaian perselisihan yang terjadi. Dalam konteks inilah putusan-putusan Mahkamah Agung cenderung menjadi tidak konsisten, di mana dalam kasus yang mirip bisa terjadi putusannya berbeda. Misalnya, meskipun di satu sisi mengakui ketentuan normatif yang ada mengatakan seharusnya adalah A, tetapi karena pihak yang dimenangkan memintanya B, maka permintaan B-lah yang dikabulkan. Ini, terlihat misalnya di dalam Putusan No. 786 K/Pdt.Sus/2012, yang meski memberikan terobosan terkait penegasan terhadap perlindungan hak untuk berserikat dan menjalankan fungsi sebagai serikat buruh serta upah proses, Mahkamah Agung justru terkesan memberi legitimasi pada praktek penurunan hak normatif dalam sistem hukum perburuhan seperti upah proses dan menjadi sesuatu yang dapat dinegosiasikan sebagaimana layaknya sistem hukum perdata.
- b. Mahkamah Agung juga cenderung tidak sensitif pada pentingnya membela keberadaan serikat buruh khususnya di tingkat perusahaan, dan cenderung terjebak pada argumentasi-argumentasi legalistik positivistik dengan penekanan pada hukum acara yang ada. Tidak berani masuk ke dalam esensi perdebatan hukum untuk memperkuat posisi dan keberadaan serikat buruh dan peran yang mereka mainkan untuk melindungi anggota dan memberi manfaat pada masyarakatnya. Adanya kemauan dan keberanian dari hakim di tingkat awal dan *Judex Facti*, Pengadilan Hubungan Industrial, untuk memberikan terobosan dan tawaran alternatif dari pandangan arus utama di atas sebagaimana tampaknya dianut oleh Mahkamah Agung, cenderung dengan amat mudah dipatahkan oleh Mahkamah Agung. Praktis tanpa argumentasi yang kuat dan hanya sepetah kalimat standar yang sering muncul di berbagai putusannya, seperti “tidak terdapat adanya kekhilafan hakim atau kekeliruan nyata dari *Judex Facti* demikian juga putusan *Judex Juris* sudah tepat dan benar” (misalnya dalam Putusan No. 97 PK/Pdr.Sus/2012).

- c. Sebagian besar kasus yang masuk ke PHI dan Mahkamah Agung adalah kasus pemutusan hubungan kerja (PHK) individual. Sebagian masalah berakar pada persoalan masih kurangnya penghargaan pengusaha dan pemberi kerja terhadap keberadaan serikat buruh yang berfungsi untuk membela kepentingan buruh anggotanya di tingkat perusahaan, termasuk di sini adalah guru di lembaga pendidikan. Karena itu, PHK yang melibatkan akar masalah keberadaan serikat buruh tidak boleh diperlakukan sebagaimana PHK individual meski yang tampak memang demikian. PHK yang dialami beberapa atau banyak individual pimpinan serikat buruh karena melaksanakan tugas dan fungsinya sebagai pengurus serikat buruh bukanlah PHK individual pada umumnya. Meski ada godaan untuk begitu, juga seringkali datang dari pihak buruh sendiri yang secara sepihak meminta kompensasi daripada penegakan hukum itu sendiri, pengadilan seharusnya lebih memilih menegakkan hukum agar keberadaan serikat buruh khususnya di tingkat perusahaan bisa sungguh-sungguh dihargai oleh pengusaha. Mengabulkan tuntutan pesangon atas PHK sepihak terhadap pimpinan serikat buruh dengan alasan demikianlah tuntutan buruh (lihat Putusan No. 786 K/Pdt.Sus/2012), tidak menghilangkan tugas pengadilan untuk memastikan keberadaan serikat dihargai, karena di situlah esensi sesungguhnya dari proses dan mekanisme pencegahan dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial.
- d. Dari berbagai putusan Mahkamah Agung ini tampak jelas adanya keraguan, kalau tidak bisa dikatakan ketidakpercayaan, khususnya pihak buruh terhadap niat baik pengusaha untuk melaksanakan putusan PHI. Untuk itulah pada beberapa perkara selain tuntutan utama seperti pembayaran pesangon dan kompensasi lainnya, sering diajukan pula tuntutan tambahan seperti sita jaminan dan *dwangsom* (uang paksa). Namun tidak ada satu pun dari Putusan Mahkamah Agung yang didiskusikan di sini mengabulkan tuntutan tersebut, juga ketika putusan *Judex Facti* menyebutkan secara eksplisit terkait hal tersebut. Dan, seperti biasa, tidak ada argumentasi maupun penjelasan tambahan terhadap mengapa tuntutan provisi tersebut tidak dapat dikabulkan, atau malah bersembunyi di balik formalitas dan hukum prosedural semata.
- e. Meski ada beberapa putusan yang terkesan sama-sama memenangkan, untuk sebagian atau seluruhnya, gugatan buruh, putusan-putusan Mahkamah Agung tersebut malah menimbulkan masalah tersendiri karena ketidakjelasan dan ketidakkonsistenan yang ditimbulkannya. Pada kasus dalam Putusan No. 786 K/Pdt.Sus/2012, misalnya, muncul pertanyaan apakah sungguh dimungkinkan pengadilan menganulir hak normatif buruh untuk mendapatkan upah proses yang seharusnya 17 bulan menjadi 10 bulan saja dengan alasan karena demikianlah permintaan buruh sendiri di dalam gugatannya. Sementara pada kasus dalam Putusan No. 403 K/PDT.SUS/2008, yang merupakan putusan paling maju dari segi isi dari putusan yang dibahas di sini, karena permohonan kasasi bukan ditolak tetapi tidak dapat diterima karena alasan formalitas, apakah ini berarti secara hukum masih dimungkinkan untuk pihak Pemohon Kasasi/Tergugat untuk sekali lagi mengajukan permohonan kasasi? Bagaimana pun keduanya akan berarti masih panjangnya perjuangan buruh dan serikat untuk memperoleh kepastian hukum atas tuntutan keadilannya.
- f. Berdasarkan hal-hal di atas dapat disimpulkan bahwa pengadilan, dalam hal ini Mahkamah Agung sebagai *Judex Juris* dari proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial setelah

Pengadilan Hubungan Industrial sebagai *Judex Facti*, tampaknya masih belum secara optimal menjalankan fungsinya sebagai institusi yang mampu mendorong terwujudnya mekanisme penyelesaian dan pencegahan perselisihan hubungan industrial sebagaimana diamanatkan UU No. 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Masih banyak tampak ketidakjelasan dan ketidakkonsistenan di dalam pengambilan putusan, yang alih-alih memberikan kepastian (*certainty*) dan keterdugaan (*predictability*) di dalam proses dan mekanisme penyelesaian dan pencegahan perselisihan hubungan industrial, malah menjadi salah satu sumber ketidakpastian dan ketidakterdugaan itu sendiri.

- g. Dalam konteks ini kita dapat menilai kinerja pengadilan, khususnya Mahkamah Agung dan Pengadilan Hubungan Industrial, sebagai lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang utama. Berangkat dari observasi dan wawancara yang penulis lakukan selama kurun waktu delapan tahun keberadaan Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) antara 2006-2014, melalui serial program *Labour Judges Capacity Building* yang dilaksanakan oleh Trade Union Rights Centre, sebuah organisasi riset dan advokasi hukum perburuhan di Jakarta, yang melibatkan berbagai hakim ad hoc dari berbagai Pengadilan Hubungan Industrial di berbagai wilayah, serta para praktisi hukum perburuhan, ada beberapa catatan penting terkait perbaikan kinerja PHI yang menarik untuk dicermati sebagai berikut:
1. Kurun waktu delapan tahun sejak awal beroperasinya PHI pada tahun 2006 ini memberikan waktu cukup untuk bisa menilai efektivitas PHI (dan Mahkamah Agung) dalam melaksanakan fungsinya untuk menjadi lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial secara “cepat, tepat, adil, dan murah” sesuai amanat UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Sementara ini kesimpulan yang dapat disampaikan adalah bahwa PHI tidak atau belum mampu menjalankan perintah UU tersebut dan menyediakan penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang “cepat, tepat, adil, dan murah”.
 2. Hampir semua hakim ad hoc PHI dan praktisi hukum perburuhan sepakat bahwa tantangan utama untuk berfungsinya PHI secara efektif adalah pada sistem PHI itu sendiri yang cenderung memang tidak mendorong ke arah tersebut. Tantangan sistemik ini terutama datang hukum acara yang menjadi dasarnya bekerja serta dari berbagai institusi terkait PHI, yang justeru sering menjadi batu sandungan bagi terwujudnya penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang diamanatkan UU tersebut.
 3. Tantangan institusional pertama datang dari Mahkamah Agung sendiri sebagai *Judex Juris* dan lembaga pengayom PHI. Banyak putusan inisiatif dan terobosan hukum yang dilakukan oleh hakim, khususnya hakim ad hoc, di tingkat *Judex Facti* justeru dijegal oleh Mahkamah Agung sebagai *Judex Juris* yang cenderung hanya melihat sisi formal hukum acara daripada material dan ciri khas hukum perburuhan dan permasalahan perburuhan yang diperselisihkan. Tidak hanya itu, perhatian yang relatif kurang terhadap keberadaan PHI seperti penyediaan fasilitas dan tunjangan kesejahteraan para hakim ad hoc yang masih saja tidak jelas setelah sekian lama, menunjukkan ketidakpedulian Mahkamah Agung untuk menguatkan kelembagaan PHI.
 4. Tantangan institusional juga datang dari Komisi Yudisial, yang pada beberapa kasus justeru menjadi penghambat munculnya kreatifitas Majelis Hakim di PHI untuk

menawarkan terobosan dan putusan yang menjawab persoalan yang berkembang. Banyak laporan bagaimana Komisi Yudisial ini memanggil hakim PHI terkait putusannya yang dinilai “kontroversial” karena menawarkan terobosan hukum. Padahal kontroversial tidak selamanya buruk, karena boleh jadi justru menawarkan terobosan awal dari hambatan sistemik yang dihadapi PHI sehari-hari. Ini menjadikan hakim, khususnya hakim karir, untuk “main aman” saja, dan cenderung tidak berani menawarkan terobosan yang dinilai malah menimbulkan masalah bagi diri dan karirnya. Pilihannya pun menjadi lebih baik mengacu pada hukum acara yang sudah ada saja (HIR), yang belum tentu bisa memberikan harapan keadilan dan efektifitas pada PHI.

5. Tantangan institusional yang lain datang dari Dinas Tenaga Kerja yang khususnya bertanggung jawab untuk melaksanakan fungsi pengawasan dan mediasi wajib sebagai bagian dari tahapan penyelesaian perselisihan. Praktis tidak terjadi sinergi antara Dinas Tenaga Kerja dengan PHI dan sebaliknya, malah yang terjadi adalah kecenderungan untuk saling bersaing, yang pada akhirnya malah merugikan pencari keadilan khususnya buruh. Tidak tampak pula peran serius dimainkan oleh PHI (dan Mahkamah Agung), melalui putusan-putusannya, untuk penguatan fungsi pengawasan maupun pencegahan serta dialog sosial yang sesungguhnya menjadi kunci dari penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang efektif.
6. Karena masalahnya terletak pada sistem yang berlaku saat ini, maka tawaran solusinya pun harus menyentuh hal tersebut. Dalam konteks ini barangkali menarik memperhatikan buku berjudul “Catatan Akademik Rancangan Undang-undang Pengadilan Hubungan Industrial” (Surya Tjandra dkk, Jakarta: TURC, 2012) dan buku “Membaca Pengadilan Hubungan Industrial di Indonesia: Penelitian Putusan-putusan Mahkamah Agung pada Lingkup Pengadilan Hubungan Industrial 2006-2013” (Muhamad Isnur dkk, Jakarta: LBH Jakarta, 2014). Keduanya menawarkan analisa terhadap akar masalah dan tawaran solusi terhadap problem PHI dan Mahkamah Agung ini, termasuk tawaran untuk menjadikan PHI sebagai lembaga peradilan yang otonom, dengan hukum acara dan sistemnya sendiri, dan bukan menjadi bagian dari Pengadilan Negeri seperti sekarang, dan lain-lain.(*)

Kajian dan Anotasi Putusan 3

**PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA
BERDASARKAN EFISIENSI,
(Studi Putusan Mahkamah Agung Nomor 719/
K Pdt Sus/ 2012 dan Putusan Mahkamah Agung
Nomor 08 K/ Pdt Sus /2010)¹**

Oleh: Andari Yurikosari²

Pendahuluan

Pemutusan hubungan kerja berdasarkan pandangan yuridis normatif pada dasarnya merunut pada ketentuan Pasal 151 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pasal tersebut tidak melarang adanya pemutusan hubungan kerja. Namun, sedapat mungkin dihindari dan apabila tidak dapat dihindari maka harus dirundingkan oleh para pihak. Jika tidak mencapai kata sepakat, pemutusan hubungan kerja harus dimintakan penetapannya ke Pengadilan Hubungan Industrial.

Persoalan pemutusan hubungan kerja (PHK) merupakan persoalan yang bersifat universal dan hampir selalu kontroversial.³ Pada satu pihak, PHK oleh pengusaha secara sepihak sangat

1 Tulisan ini merupakan pengembangan lebih lanjut dari disertasi penulis mengenai Campur Tangan Negara dalam Pemutusan Hubungan Kerja di Indonesia dan tulisan buku penulis tentang Pemutusan Hubungan Kerja di Indonesia (terbitan Pusat Kajian Ekonomi Fakultas Hukum Universitas Indonesia, Jakarta, 2010) dan penelitian penulis mengenai Pemutusan Hubungan Kerja dengan alasan efisiensi dan hubungannya dengan hirarki peraturan perundang-undangan mengenai peraturan pelaksanaannya, disampaikan hasil penelitiannya dalam Workshop International Labour Law Mengenai Penamatan Pekerjaan dengan Alasan Ekonomi, Studi Kasus di Indonesia, Fakultas Perundang-undangan Universiti Kebangsaan Malaysia, Kajang, 25-26 November 2014.

2 Dosen Tetap dan Ketua Pusat Studi Hubungan Industrial dan Perlindungan Tenaga Kerja Pada Fakultas Hukum Universitas Trisakti, Jakarta, peneliti pada beberapa kajian penelitian di Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi, saksi ahli pada beberapa kasus Pemutusan Hubungan Kerja dan Union Busting di Kepolisian dan Pengadilan Negeri serta Mahkamah Konstitusi, Presiden Asosiasi Masyarakat Hubungan Industrial Indonesia.

3 Sejak tahun 1944, Negara Inggris sudah berusaha mengantisipasi perlindungan terhadap adanya pemutusan hubungan kerja dengan membuat kebijakan terhadap pemutusan hubungan kerja massal (*a policy of full employment increasingly difficult to achieve*), terutama akibat krisis ekonomi. Krisis minyak, chip silicon, akibat adanya penolakan industri rakyat di Inggris telah menyebabkan lebih dari 2 juta pekerja pada decade 1980an menganggur, sesuatu hal yang tidak dapat dihindari oleh pengusaha. Lihat Charles D. Drake, *Ibid.*, h. 121. Di India, pemutusan hubungan kerja secara massal diperkenankan dengan didahului dengan prosedur *lay off* terutama bagi perusahaan industri dengan berbagai masalah seperti perusahaan yang berjalan mundur, kesulitan manajemen, kesulitan memperoleh bahan

merugikan buruh. Pada dasarnya tidak ada suatu keuntungan bagi buruh yang diputus hubungan kerjanya oleh majikan, selain timbulnya penderitaan dan ketidakpastian dalam mencari nafkah penghidupan.⁴ Bagi buruh yang taraf penghidupannya di bawah garis kemiskinan, kehilangan pekerjaan berarti kehilangan hak dan kesempatan untuk melanjutkan penghidupannya dan kehilangan kesempatan untuk meningkatkan harkat dan martabat hidup.

Pada sisi lain, PHK sering dilakukan oleh pengusaha dengan alasan efisiensi. Sebab, PHK merupakan salah satu jalan yang cukup mudah dan realistis dapat dilakukan oleh pengusaha dibandingkan dengan tindakan hukum lain seperti menutup perusahaannya.⁵ Pada suatu saat pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja merupakan hal yang tidak bisa dihindari oleh pengusaha.

Alasan efisiensi bukanlah alasan yang dilarang oleh peraturan perundang-undangan dalam Pemutusan Hubungan. Perusahaan dapat menggunakan alasan-alasan ekonomi yang meliputi perubahan status perusahaan, penggabungan perusahaan, peleburan perusahaan atau perubahan kepemilikan perusahaan, perusahaan tutup akibat mengalami kerugian terus menerus selama dua tahun, perusahaan melakukan efisiensi dan perusahaan pailit. Namun, penafsiran terhadap alasan efisiensi sangat beragam.

Perbedaan penafsiran pun terjadi di kalangan hakim, baik di tingkat Pengadilan Hubungan Industrial maupun hingga tingkat Mahkamah Agung. Terlihat dari banyaknya putusan yang saling bertentangan. Mahkamah Konstitusi (MK) pernah mencoba menyelesaikan masalah PHK melalui Putusan Nomor 19/PUU-IX/2011. Menurut MK, Pasal 164 Ayat (3) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bertentangan dengan UUD 1945 sepanjang frasa perusahaan tutup tidak dimaknai sebagai perusahaan tutup permanen atau perusahaan tutup tidak untuk sementara waktu.

baku dan alat-alat. Bahkan meskipun peraturan perundang-undangan di India mengatur mengenai kompensasi upah pekerja yang harus dibayarkan dalam masa *lay off*, banyak perusahaan yang menghindari hal ini. Lihat kasus *Gaya Cotton and the Jute Mills Ltd. v. Gaya Cotton and Jute Mills Labour Union*, 1952 dan kasus *The Mgt. of Hotel Imperial, New Delhi v. Hotel Worker's Union* (1950-1967) dalam H.L. Kumar, *Retrenchment Lay Off and Closure*, Allahabad: Law Publishing House, 1995), h. 293. Dalam banyak kasus pemutusan hubungan kerja secara sepihak oleh pengusaha di beberapa negara dikenal sebagai *unfair dismissal cases*, atau pemutusan hubungan kerja yang tidak *fair/adil*, seperti pemutusan hubungan kerja seorang asisten akuntan dengan alasan *lacked management ability* (ketidakmampuan di bidang manajemen, sedangkan ia sebenarnya seorang akuntan) dalam kasus *Woods v. Olympic Aluminium Co., Ltd.*, (London, 1975). Lihat dalam John E. McGlyne, *Unfair Dismissal Cases*, London: Butterworths, 1976.

4 Bahkan kalaupun buruh berusaha untuk memperjuangkan hak-haknya sebagai kompensasi dari pemutusan hubungan kerja, dengan mengadu ke DPR, DPRD atau kepada instansi ketenagakerjaan setempat, tetap merugikan dan menambah keresahan buruh. Lihat : *Harian Sinar Harapan*, "Melaporkan Kasus Perburuhan ke DPR Merugikan dan Membuang Waktu Saja," 1 Mei 1980, h.XI. Juga dalam *Harian Sinar Harapan*, "Kasus Pengaduan Buruh PT T sedang dalam Penelitian," 2 April 1980, h.XI

5 Di Indonesia, PHK efisiensi dilatarbelakangi dengan tujuan untuk mengurangi beban perusahaan supaya tetap dapat beroperasi, sesuai dengan Pasal 164 Ayat (3) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Lihat Farianto dan Darmanto, *Himpunan Putusan Mahkamah Agung dalam Perkara PHI tentang Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Disertai Ulasan Hukum*, Jakarta: Rajawali Press, 2009, h.263.

“Menyatakan Pasal 164 Ayat (3) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sepanjang frasa “perusahaan tutup” tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai “perusahaan tutup permanen” atau “perusahaan tutup tidak untuk sementara waktu”.

Putusan Mahkamah Konstitusi tersebut sebenarnya dapat diartikan bahwa Pemutusan Hubungan Kerja dengan alasan efisiensi baru dapat dilakukan kalau perusahaan yang bersangkutan tutup permanen dan tidak dapat lagi menjadi alasan untuk Pemutusan Hubungan Kerja oleh karena alasan lain.

Menurut Penulis, Putusan Mahkamah Konstitusi akan sangat sulit ditegakkan apabila tidak diikuti dengan adanya pengaturan dalam peraturan perundang-undangan. Hakim tidak menjadikan Putusan Mahkamah Konstitusi sebagai dasar pertimbangan. Faktanya, pasca putusan MK tersebut masih banyak Pemutusan Hubungan Kerja yang terjadi karena alasan lain, diputus hakim dengan alasan efisiensi. Penulis mencoba memberikan analisis mengenai pandangan yuridis normatif vs putusan hakim dalam hal Putusan Mahkamah Agung mengenai Pemutusan Hubungan Kerja dengan alasan efisiensi ditinjau dari dua putusan hakim. Pertama, sebelum dikeluarkan Putusan Mahkamah Konstitusi tentang Pemutusan Hubungan Kerja dengan alasan efisiensi pada tahun 2011. Kedua, sesudah dikeluarkannya Putusan Mahkamah Konstitusi mengenai Pemutusan Hubungan Kerja dengan alasan efisiensi.

Sejarah Pengaturan Penyelesaian Perselisihan Perburuhan

Pada tahap perkembangan negara memulai industrialisasi, peran Negara sangat besar dalam rangka mengundang modal asing yang masuk ke Indonesia. Kebijakan tersebut berdampak kepada penekanan buruh. Usaha Pemerintah menekan buruh, misalnya, mewajibkan serikat buruh bergabung menjadi satu federasi, larangan mogok bagi buruh dan adanya tahap penyelesaian perselisihan hubungan industrial termasuk pemutusan hubungan kerja dilakukan melalui lembaga yang dibentuk Pemerintah. Dalam hal ini Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah (P4D) dan banding kepada Panitia Penyelesaian Perburuhan Pusat (P4P) menyelesaikan sengketa PHK.⁶ Putusan mereka dapat dimintakan banding ke Pengadilan Tinggi Tata Usaha Negara (PTTUN).

Tahun 1998 Indonesia mengalami kegoncangan di bidang ekonomi dan politik akibat krisis moneter. Ekonomi melemah yang dimulai dengan naiknya kurs valuta asing terhadap rupiah. Dampak yang paling besar menimpa dunia usaha. Pengusaha mengalami kerugian, harus membayar hutang luar negeri yang berlipat, sehingga memaksa mereka menutup usahanya dan memutus hubungan kerja dengan para buruhnya.⁷

Negara seharusnya berperan sebagai penguasa yang mengatur kegiatan ekonomi.⁸

6 Mochamad Syaifi Syamsuddin, *op.cit.*, h.217-218.

7 Mustofa Syarief (ed), *Indonesia Antara Akumulasi Krisis dan Tuntutan Reformasi*, Jakarta: LP3NI, 1999, h. 3-29.

8 Adam Smith mengkhawatirkan adanya campur tangan negara yang berlebihan dalam kegiatan ekonomi, sehingga ada tiga prinsip yang dikemukakannya mengenai hal ini, yang pertama secara psikologis orang menjalankan kegiatan ekonomi berdasarkan keinginan pribadi masing-masing, kedua, pasar yang diserahkan pada kebebasan secara

Tidak hanya mengawasi, tetapi juga merencanakan pembangunan ekonomi. Negara juga harus melindungi kepentingan para pihak, terutama bagi golongan atau kelas yang lemah. Para pekerja sebagai pihak yang lemah yang menurut para sosialis, perlu dilindungi hak-haknya oleh negara termasuk dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja.

Pada awalnya, Penyelesaian perselisihan perburuhan yang berkaitan dengan PHK diatur dengan Peraturan Penguasa Perang Militer No. 1 Tahun 1951, dan UU Darurat No. 16 Tahun 1951 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan. Pada waktu itu banyak terjadi PHK massal akibat perubahan status dan pengambil alihan perusahaan-perusahaan warisan Hindia Belanda. UU tersebut mengatur kewajiban pemberitahuan kepada instansi kementerian perburuhan bila terjadi pemutusan hubungan kerja.

UU Darurat No. 16 Tahun 1951 diganti dengan Undang-Undang No. 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan. Pada Tahun 1964, banyak PHK individual di perusahaan swasta.⁹ Sehingga, pemerintah merasa perlu mengatur tentang tata cara melakukan PHK. Lahirlah Undang-Undang No. 12 Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta. Melalui UU ini, pemerintah ingin menjamin hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.¹⁰

Sistem perizinan PHK pada masa Undang-Undang No. 12 Tahun 1964, dituangkan lagi dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. 150 Tahun 2000 tentang Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja dan Penetapan Uang Pesangon, Uang Penghargaan, Masa Kerja dan Ganti Kerugian. Kontroversi pemberlakuan Kepmenaker ini cukup lama berkembang,¹¹ hingga dikeluarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Kedua undang-undang tersebut memberi kebebasan bagi para pihak dalam melakukan pemutusan hubungan kerja.

Pada dasarnya undang-undang ketenagakerjaan ini masih mengatur mengenai perlunya upaya pengusaha untuk menghindari terjadinya pemutusan kerja (Pasal 151 Ayat (1) Undang-

alami akan dapat meningkatkan kepercayaan diri dalam perdagangan dan pada akhirnya ia menyimpulkan bahwa hal yang terbaik adalah meninggalkan proses kegiatan ekonomi untuk berjalan sendiri dan menghargai kebebasan dalam arti sesungguhnya (*laissez faire*, ekonomi liberal, dan tanpa intervensi). Hal ini dapat dilihat pendapat Max Lerner dalam Introduction ; Adam Smith, *The Wealth of Nation*, New York: Modern Library, 1937, h.viii.

9 Untuk membatalkan atau menunda pelaksanaan putusan P4 Pusat dalam Pasal 17 UU No. 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan, ditentukan bahwa menteri harus berunding terlebih dahulu dengan menteri-menteri yang kementeriannya mempunyai wakil dalam Panitia Pusat. Oleh karenanya putusan P4 Pusat yang belum berkekuatan pasti berdasarkan Pasal 48 UU No. 5 Tahun 1986, dapat diajukan banding ke Pengadilan Tinggi Tata Usaha Negara. Sebelum berlakunya UU No. 5 Tahun 1986, Putusan P4 sebenarnya dapat digugat berdasarkan perbuatan melawan hukum yang diatur dalam Pasal 1365 KUH Perdata, akan tetapi pada waktu itu belum terpikir untuk menggugat Pemerintah.

10 Pasal 27 Ayat (2) UUD 1945.

11 Kepmenaker No.150/2000 merupakan bentuk ketentuan hukum yang diterima dengan baik oleh para buruh, namun ditentang oleh pengusaha. Sebab dalam kepmenaker tersebut diatur mengenai hak mogok bagi pekerja, upah yang dibayar pada waktu buruh mogok juga ketentuan mengenai PHK dan pesangon. Selain itu pada masanya kepmenaker tersebut terbit, UU No. 25/1997 yang mengatur masalah Ketenagakerjaan tidak juga diberlakukan sebagai undang-undang.

Undang No. 13 Tahun 2003. Demikian pula Pasal 151 Ayat (2) dan Ayat (3) mensyaratkan perlunya perundingan jika pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari serta walaupun tiada kesepakatan di dalam perundingan mengenai pemutusan hubungan kerja, maka diperlukan penetapan dari Pengadilan Hubungan Industrial.

Pembahasan

Hubungan kerja antara buruh dengan pengusaha timbul karena adanya perjanjian kerja. Sehingga, secara teoritis adalah hak dari para pihak, baik buruh maupun pengusaha untuk mengakhirinya.¹² Hal ini sesuai dengan asas kebebasan berkontrak yang terkandung di dalam hubungan hukum perdata yang terjadi dalam hubungan kerja. Namun, sebagian besar hubungan kerja berakhir karena pengusaha yang mengambil inisiatif untuk mengakhirinya.

Dasar pemutusan hubungan kerja (PHK) biasanya menggunakan alasan ekonomi seperti yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan). Karyawan tidak mau bekerja lagi pada perusahaan oleh karena terjadi perubahan status, penggabungan, peleburan atau perubahan kepemilikan perusahaan (Pasal 163 Ayat (1), atau Perusahaan tidak mau menerima pekerja karena terjadi perubahan status, penggabungan, peleburan atau perubahan kepemilikan perusahaan (Pasal 163 Ayat (2), perusahaan tutup akibat mengalami kerugian terus menerus selama dua tahun (Pasal 164 Ayat (1), Perusahaan melakukan efisiensi (Pasal 164 Ayat (3) dan Perusahaan pailit (Pasal 165).

PHK dengan alasan-alasan ekonomi yang betul-betul murni mengatur masalah pemutusan hubungan kerja dengan alasan efisiensi adalah Pasal 164 Ayat (3) UU Ketenagakerjaan. “Pekerja yang diputus hubungan kerjanya dengan alasan efisiensi berhak atas pesangon sejumlah dua kali dari yang diatur dalam ketentuan Pasal 156 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan”.

Pada prakteknya di lapangan, baik pengusaha maupun pekerja itu sendiri cenderung menggunakan alasan efisiensi. Sebab, pesangon yang diterima dua kali ketentuan Pasal 156 UU Ketenagakerjaan. Alasan efisiensi dianggap sebagai senjata pamungkas agar berakhirnya hubungan kerja disepakati para pihak. Pengacara maupun pimpinan Serikat Pekerja yang melakukan advokasi atau mengajukan gugatan pemutusan hubungan kerja ke Pengadilan Hubungan Industrial bahkan berpendapat bahwa apabila hakim memutuskan pesangonnya dua kali ketentuan Pasal 156 UU Ketenagakerjaan, hakim memandang bahwa yang bersalah adalah pengusaha. Apabila putusan hakim menetapkan besaran pesangonnya sebanyak satu kali ketentuan Pasal 156 UU Ketenagakerjaan, hakim memandang pekerjalah yang bersalah dalam perselisihan pemutusan hubungan kerjanya.

Menurut Teori ekonomi neoklasik, bentuk organisasi ekonomi yang paling efisien adalah ekonomi pasar bebas. Semua barang diperdagangkan dalam pasar persaingan yang sempurna.

12 Mochamad Syaufi Syamsuddin, “Pesangon, Jasa dan Ganti Rugi,” Penelitian yang diterbitkan oleh Asosiasi Hubungan Industrial Indonesia, Jakarta, 2001, h. 6. Dalam Pasal 1338 KUH Perdata disebutkan pula bahwa suatu perjanjian tidak dapat ditarik kembali selain dengan sepakat kedua belah pihak atau karena alasan-alasan yang oleh undang-undang dinyatakan cukup untuk itu.

Kegiatan permintaan dan penawaran dalam pasar yang kompetitif secara otomatis dan tanpa intervensi akan menggerakkan ekonomi ke batas kemungkinan tertinggi produksi.¹³ Pasar kerja yang bersaing dapat mengantarkan pada dua keadaan yang sangat diinginkan yaitu peraturan yang efisien dan penggunaan pekerja sepenuhnya.

Pasar yang kompetitif menyebabkan peralihan sumber daya manusia yang fleksibel dan adaptif sebagai respon terhadap situasi ekonomi yang berubah-ubah. Pasar yang kompetitif meminimalkan biaya dan memaksimalkan produktivitas kerja. Richard Epstein, Richard Posner dan pakar lainnya berpendapat bahwa putusan pengadilan dan peraturan perundang-undangan yang meninggalkan doktrin ‘pemutusan hubungan kerja sekehendak hati’ (atwill termination) seharusnya dicegah karena mempunyai dampak buruk terhadap ekonomi.¹⁴

Posner menegaskan, peraturan perundang-undangan menyebabkan ekonomi tidak kompetitif dan efisien. Hukum perjanjian yang bercirikan kebebasan berkontrak berperan penting karena model persaingan yang sempurna tergantung pada perlindungan hak milik secara penuh. Hukum yang mengatur kewenangan pemberi kerja termasuk pembatasan kewenangan pemberi kerja atas pemutusan hubungan kerja, malahan akan menghambat minimalisasi biaya dan maksimalisasi produktivitas kerja.¹⁵ Menurut penganut teori ini, pemberi kerja seharusnya mempunyai kewenangan dan kebebasan mutlak untuk memutus hubungan kerja dengan pekerjanya sama seperti mereka berhak memilih dan mempekerjakan pekerja.¹⁶

Para pakar teori ekonomi kelembagaan baru berpendapat lain. Ronald H. Coase dan Douglas C. North dalam teorinya berpendapat bahwa selalu terdapat cara terbaik bagi setiap individu untuk berperilaku menyimpang. Oleh karena itu, sistem ekonomi tidak dapat begitu saja diserahkan kepada pasar seperti dalam teori ekonomi neo klasik. Perlu adanya kelembagaan non pasar (*non market institution*) untuk tujuan melindungi pasar supaya tidak terjebak aturan main/kelembagaan (*institution*).¹⁷

Pada konteks hukum perburuhan, khususnya bidang pemutusan hubungan kerja, para pakar ekonomi kelembagaan baru juga mengusulkan supaya masalah pemutusan hubungan kerja diatur dalam peraturan perundang-undangan. Mereka umumnya mengkritik tiga pandangan Epstein, yakni mengenai pemberi kerja yang rasional tidak akan memecat pekerja yang produktif; reputasi buruk terhadap pemberi kerja; doktrin pemutusan hubungan kerja sekehendak hati adalah cara yang baik untuk memotivasi pekerja.¹⁸

13 Bruce E. Kaufman, *Economic Analysis of Labor Markets and Labor Law: An Institutional /Industrial Perspective*, <http://www.employmentpolicy.org/topic/578/research/economic-analysis-labor-markets-and-labor-institutionalindustrial-relations-p>, diakses 26 Agustus 2013

14 Richard Posner, “Some Economics of Labor Law (1984) 51 (4) The University of Chicago Law Review 997.

15 Kenneth G. Dau Schmidt et.al, *Labor and Employment Law and Economic* hal. 7

16 EM Rao, *Industrial Justice*, hal. 78

17 Ahmad Erani Yustika, 2008, *Ekonomi Kelembagaan: Definisi, Teori dan Strategi*, Bayumedia Publishing, Malang, hal. xi

18 Budi Santoso dalam “Pemutusan Hubungan Kerja dalam Pandangan Teori Ekonomi”, dalam Prosiding Konferensi Nasional Ketenagakerjaan dan Hubungan Industrial, Malang, 30-31 Oktober 2013, mengutip Anne C.L. Davies, *Perspectives on Labor Law*, hal.137.

Putusan-putusan hakim Pengadilan Hubungan Industrial dalam masalah perselisihan pemutusan hubungan kerja pada dasarnya sangat memperhatikan akibat hukum dari putusannya yaitu mengenai masalah kompensasi atau pesangon bagi pekerja. Pada dasarnya kasus pemutusan hubungan kerja tidak memperlmasalahkan mengenai pemutusan hubungan kerjanya itu sendiri melainkan mengenai cara berakhirnya hubungan kerja yang berdampak pada pemberian pesangonnya. Sebab, hampir 99% kasus perselisihan pemutusan hubungan kerja berakhir dengan berakhirnya hubungan kerja di antara kedua belah pihak. Pekerja tidak mendapatkan pesangon apabila PHK disebabkan karena pekerja mengundurkan diri, pekerja mangkir yang dianggap sebagai pengunduran diri dan pekerja melakukan perbuatan pidana.

Pada kasus perselisihan pemutusan hubungan kerja karena pekerja merupakan aktivis Serikat Pekerja, namun diputus hubungan kerjanya berdasarkan alasan efisiensi tercermin pada kasus Helmi dalam Putusan Kasasi Mahkamah Agung No 08/K Pdt Sus/2010 yang kronologisnya digambarkan sebagai berikut :

Helmi merupakan karyawan yang bekerja pada PT Impact Pratama Industri, perusahaan yang bergerak di bidang industri plastic. Pada tahun 2006 mempekerjakan 202 orang karyawan sebagai pekerja tetap. Akibat kondisi perusahaan kurang bagus, pada tahun 2007 diputuskan untuk menghentikan produk pembuatan pintu pvc. Perusahaan juga melakukan mutasi karyawan ke unit perusahaan lain. Perusahaan telah menempuh jalan perundingan bipartit untuk proses efisiensi karyawan pada tanggal 18 Desember 2008 sesuai ketentuan Pasal 164 Ayat (3) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dengan memberikan kompensasi PHK sebesar dua kali ketentuan Pasal 156 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Perundingan kedua belah pihak tidak mencapai kata sepakat. Selanjutnya, diupayakan mediasi kepada Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bekasi selaku mediator. Namun, ditolak oleh pihak pekerja karena dianggap tidak mempertimbangkan alasan yang dikemukakan pekerja mengenai proses pemutusan hubungan kerjanya. Pekerja mempunyai alat bukti berkaitan dengan hal tersebut.

Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung kelas I A pada tanggal 29 Agustus 2009 telah memutuskan berdasarkan Putusan No 86/G/2009/PHI.PN.Bdg. dengan mengabulkan gugatan pekerja untuk sebagian dan menyatakan putus hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja serta pekerja mendapat pesangon sebesar Rp 57.413.750,-. Atas putusan tersebut, Pekerja mengajukan kasasi ke Mahkamah Agung (MA) pada tanggal 4 September 2009.

Alasan mengajukan kasasi oleh pekerja yaitu karena yang bersangkutan tidak ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan bidang keahliannya. Menurut pekerja, PHK dilakukan karena kedudukannya sebagai ketua Serikat Pekerja di perusahaan yang bersangkutan, bukan akibat efisiensi. PHK mengandung kesalahan prosedur pelaksanaan karena tidak ada perundingan bipartit terlebih dahulu. Pekerja beralasan, ada kesalahan penerapan hukum hakim Pengadilan Hubungan Industrial. Pada perkara ini Majelis Hakim Mahkamah Agung memutuskan bahwa pekerja dipekerjakan kembali, mewajibkan kenaikan upah sebesar 11,06% sesuai yang ditetapkan dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB) dan mewajibkan pengusaha membayar kekurangan

upah sebesar Rp 1.546.076.

Menurut Penulis, putusan Mahkamah Agung mengenai perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja dengan alasan efisiensi. Hakim melihat, terjadi kesalahan penerapan hukum dalam putusan hakim sebelumnya. Sebab, pada dasarnya perusahaan yang bersangkutan ternyata tidak melakukan efisiensi dalam perusahaan. Alasan perusahaan melakukan mutasi terhadap pemohon kasasi digolongkan sebagai salah satu perbuatan *Union Busting* yang dilakukan pengusaha kepada pekerja atau serikat pekerja. Secara yuridis normatif sebenarnya putusan yang dilakukan Hakim Agung telah sesuai dengan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengenai alasan Pemutusan Hubungan Kerja dengan alasan efisiensi.

Kesalahan penerapan hukum dalam oleh *judez factie* Pengadilan Hubungan Industrial menggambarkan bagaimana hakim memandang alasan ekonomi atau alasan efisiensi dalam PHK secara positivistik. Padahal, hakim bukan corong undang-undang. Hakim berwenang melakukan penemuan hukum sebagai pengambil keputusan.¹⁹

Teori ekonomi neo klasik memandang hak pengusaha untuk melakukan Pemutusan Hubungan Kerja kepada pekerja dengan alasan pekerja yang bekerja dengan tidak penuh dan maksimal merugikan pengusaha. Dalam kasus Helmi, aktivitasnya sebagai ketua Serikat Pekerja yang memperjuangkan kenaikan upah pekerja berdasarkan Perjanjian Kerja Bersama dianggap telah yang dianggap merugikan perusahaan.

Posner menegaskan bahwa peraturan perundang-undangan dalam bidang ketenagakerjaan cenderung menyebabkan ekonomi tidak kompetitif dan efisien. Hukum perjanjian yang bercirikan kebebasan berkontrak penting untuk pencapaian semua hasil ini karena model persaingan yang sempurna tergantung pada perlindungan hak milik secara penuh. Hukum yang mengatur kewenangan pemberi kerja termasuk pembatasan kewenangan pemberi kerja atas pemutusan hubungan kerja, malahan akan menghambat minimalisasi biaya dan maksimalisasi produktivitas kerja. Pandangan Posner telah diperbaiki oleh ajaran teori ekonomi kelembagaan yang baru yaitu Ronald H. Coase dan Douglas C. North yang dalam teorinya berpendapat bahwa selalu terdapat cara terbaik bagi setiap individu untuk berperilaku menyimpang dan oleh karena itu sistem ekonomi tidak dapat begitu saja diserahkan kepada pasar seperti dalam teori ekonomi neo klasik.

Pada masalah-masalah hukum ekonomi tertentu seperti hukum Perburuhan dan hukum Ketenagakerjaan, ajaran *economic analysis of law* yang lama dianggap terlalu liberal dan tidak memperhatikan perlindungan terhadap pihak yang lemah, yaitu dalam hal ini pekerja. UU Ketenagakerjaan dibentuknya untuk melindungi posisi tawar (*bargaining position*) pekerja. Perjanjian atau kontrak kerja yang dibuat antara pihak pengusaha dengan pekerja merupakan perjanjian baku (*standard contract*) sehingga ketika terjadi putusnya hubungan hukum atau pelanggaran dalam perjanjian kerja, maka pekerja cenderung menjadi pihak yang dirugikan.

Alasan Pemutusan Hubungan Kerja secara klasik selalu digunakan pengusaha tanpa *constructive dismissal*. Hal yang sama terjadi pada pekerja Helmi yang diputus hubungan kerjanya karena aktivitasnya sebagai Ketua Serikat Pekerja saat memperjuangkan kenaikan upah

19 Sudikno Mertokusumo, 2001, *Penemuan Hukum* (sebuah pengantar), Liberty, Yogyakarta, hal.42.

pekerja berdasarkan Perjanjian Kerja Bersama yang telah disepakati dengan pihak pengusaha. Padahal, UU Ketenagakerjaan dan UU Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja pada Pasal 28 melarang pengusaha melakukan Pemutusan Hubungan Kerja dengan alasan pekerja aktif dalam kegiatan Serikat Pekerja. Melarang pengusaha melakukan Pemutusan Hubungan Kerja maupun mutasi dan intimidasi dengan alasan keterlibatan pekerja dalam Serikat Pekerja yang kemudian dikenal sebagai *Union Busting*.²⁰ Sebagai akibatnya, pengusaha selalu memilih melakukan Pemutusan Hubungan Kerja yang diperkenankan oleh UU Ketenagakerjaan di antaranya Pemutusan Hubungan Kerja dengan alasan efisiensi.

Menurut pengusaha, pemutusan hubungan kerja dengan alasan efisiensi merupakan salah satu cara pengakhiran hubungan kerja yang sifatnya *win-win solution* atau menguntungkan kedua belah pihak. Sebab, pekerja juga mendapatkan pesangon sebesar dua kali ketentuan Pasal 156 UU Ketenagakerjaan. Pada banyak kasus, hakim terutama pada Pengadilan Hubungan Industrial cenderung menerima alasan Pemutusan Hubungan Kerja oleh pengusaha dengan alasan efisiensi. Alasan tersebut dianggap memenuhi rasa keadilan kedua belah pihak dan pada dasarnya hubungan di antara para pihak sudah tidak harmonis lagi sehingga sulit untuk menjatuhkan putusan agar pekerja dipekerjakan kembali.

Usaha hakim untuk menemukan hukum (*rechtsvinding*)²¹ seperti yang telah dilakukan oleh Hakim Agung pada kasus ini seharusnya perlu dilakukan pula oleh hakim-hakim lainnya termasuk hakim Pengadilan Hubungan Industrial. Penemuan hukum lazimnya diartikan sebagai proses pembentukan hukum oleh hakim atau petugas-petugas hukum lainnya yang diberi tugas melaksanakan hukum terhadap peristiwa-peristiwa hukum yang konkrit. Ini merupakan proses konkretisasi dan individualisasi peraturan hukum yang bersifat umum dengan mengingat peristiwa konkrit.

Banyak orang lebih suka menggunakan istilah “*pembentukan hukum*” dari pada “*penemuan hukum*”, oleh karena istilah penemuan hukum memberi sugesti seakan-akan hukumnya sudah ada. Lembaga penemuan hukum ini akan membawa kita kepada lembaga interpretasi hukum dan konstruksi hukum. Dalam melakukan penyesuaian peraturan perundang-undangan dengan peristiwa konkrit yang terjadi dalam masyarakat, tidak selalu dapat diselesaikan dengan jalan menghadapkan fakta dengan peraturannya saja melalui interpretasi. Lebih jauh dari itu, kadangkala hakim terpaksa mencari dan membentuk hukumnya sendirinya melalui konstruksi dengan cara *Analogi*, *Rechtsverfijning* dan *Argumentum a contrario*.

20 Penulis sendiri telah mengalami beberapa kali menjadi saksi ahli dalam gugatan perkara union busting maupun dalam gugatan penghentian perkara (SP3) mengenai Union Busting, pada dasarnya penulis memandang alasan union busting dapat dikenakan pidana bagi pengusaha sangat lemah, berbeda dengan alasan pemberian sanksi pidana pada pengusaha yang tidak memberi upah minimum karena baik mutasi maupun Pemutusan Hubungan Kerja adalah merupakan hak pengusaha yang dilindungi oleh undang-undang, yang walaupun ada penyimpangannya dari undang-undang memerlukan pembuktian seperti yang diatur di dalam Hukum Acara Perdata di Indonesia (Kasus BAP di Kepolisian Polda Metro Jaya Union Busting PT Intan Pertiwi, GSBI, 2013, Kasus Permohonan Pencabutan SP3 oleh Kepolisian di PN Jakarta Selatan pada kasus Union Busting PT PLN, 2010)

21 *Pasal 22 AB* Undang-undang Nomor 4 Tahun 2004 tentang Kekuasaan Kehakiman menegaskan “bilamana seorang hakim menolak menyelesaikan suatu perkara dengan alasan peraturan perundang-undangan yang *bersangkutan* tidak menyebutnya, tidak jelas atau tidak lengkap, maka ia dapat dituntut karena menolak mengadili”.

Konstruksi hukum dapat dilakukan apabila suatu perkara yang diajukan kepada hakim, tetapi tidak ada ketentuan yang dapat dijalankan untuk menyelesaikan perkara tersebut, meskipun telah dilakukan penafsiran hukum.²² Menurut van Apeldoorn, hakim harus menyesuaikan (*waarderen*) undang-undang dengan hal-hal yang konkrit yang terjadi di masyarakat dan hakim dapat menambah (*aanvullen*) undang-undang apabila perlu. Hakim harus menyesuaikan undang-undang dengan hal yang konkrit, karena undang-undang tidak meliputi segala kejadian yang timbul dalam masyarakat. Pembuat undang-undang hanya menetapkan suatu petunjuk hidup yang umum saja. Pertimbangan mengenai hal-hal yang konkrit, yaitu menyesuaikan undang-undang dengan hal-hal yang konkrit diserahkan kepada hakim.

Para hakim pengadilan hubungan industrial, baik hakim karier maupun hakim ad hoc tetap memerlukan pelatihan pemahaman dan pengetahuan mengenai hal ini. Terutama karena sebagian hakim ad hoc ada yang tidak berlatar belakang pendidikan hukum. Keputusan hakim dapat memuat suatu hukum dalam suasana "*werkelijkheid*" yang menyimpang dari hukum dalam suasana "*positiviteit*". Hakim menambah undang-undang karena pembuat undang-undang senantiasa tertinggal pada kejadian-kejadian yang baru yang timbul di masyarakat.

Undang-undang merupakan suatu "*momentopname*" saja. Suatu "*momentopname*" dari keadaan di waktu pembuatannya. Berdasarkan dua kenyataan tadi, dapat dikatakan bahwa hakim pun turut serta menentukan mana yang merupakan hukum dan mana yang tidak atau dengan kata lain hakim menjalankan *rechtsvinding*. Scholten menyatakan, menjalankan undang-undang itu selalu "*rechtsvinding*". Bagi para hakim ad hoc tidak menjadi halangan apabila meskipun tidak memiliki latar belakang pendidikan hukum selama ajaran mengenai *rechtsvinding* diterapkan oleh para hakim yang bersangkutan. Demikian pula pada kasus Pemutusan Hubungan Kerja pekerja Helmi yang sampai pada tingkat kasasi di Mahkamah Agung. Pada akhirnya, tentu hakimlah yang menjadi penemu hukum (*rechtsvinding*) dalam mengadili perkara sehingga dapat memutuskan suatu perkara hukum tidak saja berdasarkan peraturan perundang-undangan, namun juga melihat keadaan-keadaan yang ada di masyarakat.

Putusan Mahkamah Konstitusi yang dikeluarkan tahun 2011 mengenai PHK dengan alasan efisiensi hanya diperkenankan untuk perusahaan yang tutup secara permanen. Hakekatnya sendiri menurut penulis, efisiensi secara ekonomi dilakukan perusahaan bukan oleh karena perusahaan tutup apalagi tutup secara permanen, namun untuk memastikan agar perusahaan tetap bergerak berkesinambungan dalam produksi dengan melakukan perampingan di sana sini termasuk perampingan jumlah pekerja.

Berdasarkan kronologis kasus Pemutusan Hubungan Kerja yang terjadi dalam Putusan No.719 K/Pdt. Sus/2012 dalam kasus PT Intsia Pacific Permai melawan Elon Suherlan, menyebutkan sebagai berikut :

Elon Suherlan bekerja mulai November tahun 1993 dengan jabatan sebagai Supervisor Row Mill dengan gaji terakhir Rp 2.272.500. Pengusaha memanggil pekerja pada 26 Agustus 2011 dengan pemberitahuan bahwa terhitung 29 Agustus 2011 pekerja sudah tidak bekerja lagi di perusahaan yang bersangkutan. Ajakan melakukan musyawarah yang dilakukan oleh pekerja

22 "Penemuan Hukum", dikutip dari <http://www.catatanhukumaaz.wordpress.com> pada 1 Desember 2014

diabaikan oleh pengusaha, sehingga pekerja mencatatkan ke petugas mediator dan terbit anjuran pada tanggal 19 Desember 2011 Nomor 560/7802/Disnakertrans tanpa keterangan pengusaha. Berdasarkan alasan Pemutusan Hubungan Kerja karena keinginan Pengusaha dan tanpa alasan, maka pekerja mengajukan Pemutusan Hubungan Kerja dengan menggunakan Pasal 164 Ayat (3) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menjelaskan bahwa pengusaha harus membayar pesangon dua kali ketentuan Pasal 156 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Pemutusan Hubungan Kerja dengan alasan Efisiensi) selain pekerja juga menuntut pembayaran upah yang belum dibayarkan dan membayar hak istirahat tahunan pekerja.

Putusan Hakim Pengadilan Negeri Serang Nomor 06/PHI.G/2012/PN.SRG tanggal 11 Juni 2012 menghukum pengusaha untuk membayar pesangon sebesar dua kali ketentuan Pasal 156 UU Ketenagakerjaan di samping hak atas upah dan cuti yang belum dibayarkan. Pengusaha kemudian melakukan permohonan kasasi dengan Nomor 24/Kas/PHI.G/2012/PN.Srg. Berdasarkan fakta permohonan a quo Pemohon Kasasi dalam hal ini pengusaha melakukan investigasi berupa Audit Internal atas kerugian sebesar Rp 19.345.433,- yang diderita pengusaha akibat kelalaian oleh pekerja, namun pada saat investigasi masih berlangsung, pekerja melalui Serikat Pekerjanya melakukan permohonan Pemutusan Hubungan Kerja dengan menggunakan ketentuan Pasal 164 Ayat (3) UU Ketenagakerjaan yaitu Pemutusan Hubungan Kerja dengan alasan efisiensi perusahaan.

Pengusaha menolak alasan Pemutusan Hubungan Kerja dengan alasan efisiensi ini karena pada dasarnya tidak ada efisiensi yang dilakukan perusahaan, tetapi adanya pelanggaran yang dilakukan oleh pekerja yang mengakibatkan kerugian bagi perusahaan. Berdasarkan bukti yang diajukan pengusaha sebagai Pemohon Kasasi, pekerja mengakui adanya kesalahan yang diperbuatnya sehingga mengakibatkan kerugian perusahaan dan dilakukan dengan konspirasi antara pekerja tersebut dengan saudaranya Asan.

Pengusaha sendiri sebenarnya dalam pengakuannya belum berpikir untuk melakukan Pemutusan Hubungan Kerja. Namun, oleh pekerja yang bersangkutan bersama-sama dengan Serikat Pekerja telah mengajukan Pemutusan Hubungan Kerja dengan alasan efisiensi berdasarkan Pasal 164 Ayat (3) UU Ketenagakerjaan. Majelis Hakim dalam Putusan Kasasinya menolak permohonan kasasi dari PT Intsia Pacific Permai dan dengan demikian menguatkan putusan hakim Pengadilan Negeri dan memandang tidak ada kesalahan dalam penerapan hukum yang dilakukan oleh hakim sebelumnya.

Sekali lagi dalam Putusan Mahkamah Agung ini terlihat bahwa Pemutusan Hubungan Kerja dengan alasan efisiensi tidak hanya digunakan sebagai senjata pamungkas bagi pengusaha, tetapi juga bagi pekerja. Kasus yang terakhir ini dikeluarkan setelah ada Putusan Mahkamah Konstitusi mengenai larangan Pemutusan Hubungan Kerja dengan alasan efisiensi kecuali karena perusahaan tutup secara permanen. Seperti telah penulis kemukakan sebelumnya, ada sebagian pengacara maupun serikat pekerja berpendapat apabila pengusaha melakukan Pemutusan Hubungan Kerja tanpa alasan dan prosedur yang sesuai dan seperti yang diatur dalam Peraturan Perundang-undangan, maka pengusaha dianggap melakukan Pemutusan Hubungan Kerja tanpa alasan (*constructive dismissal*).²³ Pada akhirnya, pengusaha lah yang

23 Ashgar Ali Mohammad, 2004, *Dismissal from Employment and the Remedies*, Lexis Nexis, hal.118.

dianggap mempunyai kewajiban untuk membayar pekerja dengan pesangon dua kali ketentuan Pasal 156 UU Ketenagakerjaan, meskipun pada kasus Elon Suherlan terbukti pekerja telah melakukan kelalaian dalam pekerjaan yang mengakibatkan perusahaan merugi.

Pada dasarnya tidak ada istilah baku yang dapat menggambarkan apa yang dimaksud dengan *Constructive Dismissal*. Pekerja di Indonesia cenderung mengartikannya sebagai pengunduran diri secara terpaksa maupun pemecatan konstruktif. Meskipun demikian, tidak semua perilaku pengusaha dapat diartikan sebagai *constructive dismissal* dan perilaku tersebut haruslah terkait dengan kondisi kerja si pekerja tersebut.

Menurut Ashar :²⁴

“Constructive dismissal does not mean that an employee can automatically terminate the contract when his employer had acted or behave unreasonably towards him. The employer’s wrongful conduct must be serious, amounting to a fundamental breach of contract any longer. The employer’s conduct has to be looked at as a whole and its cumulative impact to be assessed. A single act or a series of acts may, according to the particular and peculiar circumstances amount to constructive dismissal”.

Pada perkara Elon Suherlan, sebenarnya perilaku pengusaha tidak tercermin seperti dalam Pasal 169 Ayat (1) UU Ketenagakerjaan yang dapat menyebabkan pekerja harus mengundurkan diri. Pada dasarnya pengunduran diri pekerja secara normal adalah melalui pemberitahuan (*notice*). Penetapan dari Pengadilan Hubungan Industrial tidak diperlukan sepanjang pekerja mengajukan pengunduran diri atas keinginan diri sendiri. Berbeda dengan kasus Elon Suherlan yang dipanggil pengusaha untuk kemudian diberitahukan untuk mengakhiri hubungan kerjanya dengan pengusaha sehingga pekerja menafsirkan ini sebagai pengunduran diri dengan intimidasi atau tekanan dari pengusaha sehingga kemudian karena pekerja menganggap hal tersebut adalah Pemutusan Hubungan Kerja tanpa alasan (*constructive dismissal*), pekerja menuntut pembayaran pesangon sebesar dua kali ketentuan Pasal 156 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Kesimpulan

Hakim, baik pada Pengadilan Hubungan Industrial maupun Mahkamah Agung menginterpretasikan bahwa Pemutusan Hubungan Kerja yang terjadi adalah tanpa alasan. Pekerja dapat mengajukan Pemutusan Hubungan Kerja dengan alasan efisiensi meskipun hal tersebut diatur tidak demikian mengenai Pemutusan Hubungan Kerja dengan alasan efisiensi, baik dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan maupun berdasarkan Putusan Mahkamah Konstitusi. Pada kedua putusan tersebut yang telah dianalisis Penulis membuktikan bahwa tidak semua Pemutusan Hubungan Kerja dengan alasan efisiensi dilakukan dalam rangka perusahaan melakukan efisiensi, tetapi dilakukan oleh para pihak dalam rangka mencapai *win-win solution*. Pada Pemutusan Hubungan Kerja dengan alasan efisiensi tidak dapat hanya sekedar berpedoman pada peraturan perundang-undangan sebagai hukum positif tetapi hakim harus pula dapat melakukan penemuan hukum (*rechtsvinding*).

24 *Ibid*

Daftar Pustaka

John E. McGlyne, *Unfair Dismissal Cases*, London: Butterworths, 1976. Adam Smith. *The Wealth of Nation*. New York: Modern Library, 1937

Ashgar Ali Mohammad, 2004, *Dismissal from Employment and the Remedies*, Lexis Nexis, hal.118

A.F.K. Organski dan Jaceck Kluger, "Power Transition Theory" dalam *The War Ledger*, Chicago: The University of Chicago Press, 1980

Andari Yurikosari. *Pemutusan Hubungan Kerja di Indonesia*, Pusat Studi Hukum dan Ekonomi Fakultas Hukum Universitas Indonesia. Jakarta, 2010, cet. 1.

_____. "REGULATION of DISMISSAL ON GROUND of ECONOMIC REASONS IN INDONESIA: AN OVERVIEW (An Explanation About Indonesian Hierarchy Regulation Based on Ministerial Regulation and District Regulation)", paper presented at Fakultas Perundang-undangan Universiti Kebangsaan Malaysia, 25-26 November 2014.

Barbash, Kate. *Theories and Concept in Comparative Industrial Relation*. Columbia, South Carolina: University of South Carolina Press, 2007.

Evans, Peter. *Dependent Development The Alliance of Multinational State and Local Capital in Brazil*. New Jersey: Princenton University Press, 1979.

Farida, Maria. *Ilmu Perundang-undangan Dasar-dasar Pembentukan*. Yogyakarta: Kanisius, 2007.

Friedman, W. *Legal Theory*. London: Steven and Sons Limited, 1953.

Sudikno Mertokusumo, 2001, *Penemuan Hukum* (sebuah pengantar), Liberty, Yogyakarta

Richard Posner, "Some Economics of Labor Law (1984) 51 (4) *The University of Chicago Law Review*

Ahmad Erani Yustika, 2008, *Ekonomi Kelembagaan: Definisi, Teori dan Strategi*, Bayumedia Publishing, Malang.

Budi Santoso dalam "Pemutusan Hubungan Kerja dalam Pandangan Teori Ekonomi", dalam *Prosiding Konferensi Nasional Ketenagakerjaan dan Hubungan Industrial*, Malang, 30-31 Oktober 2013, mengutip Anne C.L. Davies, *Perspectives on Labor Law*.

Bruce E. Kaufman, *Economic Analysis of Labor Markets and Labor Law: An Institutional /Industrial Perspective*, <http://www.employmentpolicy.org/topic/578/research/economic-analysis-labor-markets-and-labor-institutionalindustrial-relations-p>, diakses 26 Agustus 2013.

Mustofa Syarief (ed), *Indonesia Antara Akumulasi Krisis dan Tuntutan Reformasi*, Jakarta: LP3NI, 1999.

Adam Smith, *The Wealth of Nation*, New York: Modern Library, 1937.

Appeldorn, 1990, *Pengantar Ilmu Hukum*, Pradnja Paramita, Jakarta

Kajian dan Anotasi Putusan 4

TAFSIR KESALAHAN BERAT, ANTARA TEKS DAN KONTEKS

Oleh: Eny Rofiatul N¹

Pendahuluan

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan) mengatur tentang kesalahan berat yang ditujukan kepada buruh yang melakukan pelanggaran ketenagakerjaan. Pada prakteknya, pasal kesalahan berat ini menimbulkan ketidakpastian hukum bagi buruh. Sebab, pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) sepihak tanpa adanya putusan pengadilan. Kondisi inilah yang menyebabkan Pasal 158 UU Ketenagakerjaan diujikan ke Mahkamah Konstitusi (MK).

Dalam putusannya, MK telah membatalkan Pasal 158 UU UU Ketenagakerjaan. Namun, dalam prakteknya pengusaha masih menggunakan pasal ini untuk melakukan PHK sepihak dengan cara mengkriminalkan buruh. Tentu praktek ini perlu diluruskan karena PHK harus dilakukan dengan menempuh mekanisme di Pengadilan Hubungan Industrial yang diberikan tugas oleh Undang-undang untuk memutus sengketa perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat bekerja.² Tujuannya untuk menjamin kepastian hukum bagi buruh dan menghindari tindakan penghukuman sepihak yang ditujukan kepada buruh yang memiliki posisi sub-ordinat dari pengusaha.

Definisi Kesalahan Berat dalam UU No 13 Tahun 2003 sebelum dibatalkan oleh Mahkamah Konstitusi

Di dalam UU No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, tidak ada definisi khusus tentang kesalahan berat. Rumusan kesalahan berat diwujudkan dalam bentuk-bentuk perbuatan yang dirinci sebagai berikut ini:

Pasal 158

1. *Pengusaha dapat memutuskan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh dengan alasan pekerja/buruh telah melakukan kesalahan berat sebagai berikut:*

1 Penulis adalah Pengacara Publik yang fokus pada isu perburuhan di Lembaga Bantuan Hukum Jakarta.

2 Ada 4 jenis perselisihan yang dapat diajukan ke Pengadilan Hubungan Industrial. Hal ini diatur dalam Pasal 1 angka 1 UU No 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

- a. melakukan penipuan, pencurian, atau penggelapan barang dan/atau uang milik perusahaan;
- b. memberikan keterangan palsu atau yang dipalsukan sehingga merugikan perusahaan;
- c. mabuk, meminum minuman keras yang memabukkan, memakai dan/atau mengedarkan narkoba, psikotropika, dan zat adiktif lainnya di lingkungan kerja;
- d. melakukan perbuatan asusila atau perjudian di lingkungan kerja;
- e. menyerang, menganiaya, mengancam, atau mengintimidasi teman sekerja atau pengusaha di lingkungan kerja;
- f. membujuk teman sekerja atau pengusaha untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan;
- g. dengan ceroboh atau sengaja merusak atau membiarkan dalam keadaan bahaya barang milik perusahaan yang menimbulkan kerugian bagi perusahaan;
- h. dengan ceroboh atau sengaja membiarkan teman sekerja atau pengusaha dalam keadaan bahaya di tempat kerja;
- i. membongkar atau membocorkan rahasia perusahaan yang seharusnya dirahasiakan kecuali untuk kepentingan negara; atau
- j. melakukan perbuatan lainnya di lingkungan perusahaan yang diancam pidana penjara 5 (lima) tahun atau lebih.

Bahaya dan Ancaman Penerapan Pasal 158 UU No 13 Tahun 2003

Bahaya dan ancaman diterapkannya Pasal 158 UU No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, meliputi:

1. Main Hakim Sendiri oleh Pengusaha

Dengan adanya pasal 158 UU No 13 Tahun 2003, pengusaha dapat menuduh buruh melakukan tindakan-tindakan di atas (Pasal 158 ayat 1) dengan bukti-bukti yang pengusaha dapatkan untuk me-PHK buruh. Permasalahannya, apakah mungkin suatu kegiatan penyidikan, penuntutan, dan pengadilan yang berada dalam satu tubuh, yakni pengusaha akan menghasilkan putusan yang memenuhi rasa keadilan bagi buruh? Bagaimana jika ternyata hal yang dituduhkan pengusaha tidak terbukti, adakah mekanisme bagi buruh yang sudah terlanjur di-PHK untuk bekerja kembali dan memulihkan nama baiknya?

Sekalipun buruh dapat mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial³, tidak ada jaminan pengusaha akan memulihkan nama baiknya dan buruh dapat bekerja kembali jika ternyata perbuatan yang dituduhkan tidak terbukti. Justru pasal ini semakin memberatkan buruh. Sebab, selain ia dituduh melakukan tindak pidana, buruh juga harus

³ Di dalam ketentuan Pasal 159 UU No 13 Tahun 2003, buruh yang tidak menerima keputusan hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 158 ayat 1 dapat mengajukan gugatan ke lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial, dalam hal ini adalah Pengadilan Hubungan Industrial.

mengajukan gugatan yang memerlukan biaya, waktu, dan tenaga, jika ingin menyatakan diri tidak bersalah.⁴ Karena itulah penerapan Pasal 158 ini memberikan ruang yang tidak terbatas pada pengusaha untuk main hakim sendiri dengan cukup dilandaskan pada⁵ :

Pasal 158

2. *Kesalahan berat sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus didukung dengan bukti sebagai berikut:*

- a. *pekerja/buruh tertangkap tangan;*
- b. *ada pengakuan dari pekerja/buruh yang bersangkutan; atau*
- c. *bukti lain berupa laporan kejadian yang dibuat oleh pihak yang berwenang di perusahaan yang bersangkutan dan didukung oleh sekurang-kurangnya 2 (dua) orang saksi.*

2. Melanggar prinsip *fairness* dalam proses peradilan

Dalam proses peradilan, ada azas "*siapa yang mendalilkan maka dia yang harus membuktikan*". Ketika pengusaha mendalilkan buruh melakukan suatu tindak pidana, pengusaha harus menghadirkan saksi-saksi dan atau bukti untuk meyakinkan hakim bahwa tindak pidana tersebut benar adanya telah dilakukan oleh buruh. Begitupun sebaliknya, buruh memiliki ruang membela diri apakah tuduhan tersebut berdasar atau tidak. Buruh juga dapat menghadirkan saksi dan atau bukti untuk memperkuat alibinya. Namun, ketika ruang "mengadili" ini diserahkan pada pengusaha, sudah pasti hubungan buruh-pengusaha yang sejak awal bersifat timpang, akan menempatkan buruh pada posisi subordinat yang tidak memiliki kuasa memberikan pembelaan.

Ketentuan pasal 158 juga melanggar prinsip-prinsip pembuktian terutama asas praduga tak bersalah (*presumption of innocence*) dan kesamaan di depan hukum sebagaimana dijamin oleh UUD 1945.⁶ Seharusnya bersalah tidaknya seseorang diputuskan lewat pengadilan dengan hukum pembuktian yang sudah pula ditentukan sesuai dengan Undang-undang Nomor 8 Tahun 1981 tentang Hukum Acara Pidana.

3. Melanggar Hak Ekonomi buruh sebagai pekerja karena di PHK tanpa Uang Pesangon dan atau Uang Penghargaan Masa Kerja

4 Pendapat Ahli Prof. Dr. Aloysius Uwiyono, Ahli Hukum Perburuhan dan Guru Besar Fakultas Hukum Universitas Indonesia saat memberikan keterangan dalam sidang Uji Materi UU No 13 Tahun 2003 dalam Putusan 012-PUU-I-2003 hal 68.

5 Indonesia, *Undang-Undang Tentang Ketenagakerjaan*, UU No 13 Tahun 2003, LN Tahun 2003 Nomor 39, TLN Nomor 4279, Pasal 152 ayat 2.

6 Jaminan persamaan di depan hukum terdapat dalam Pasal 27 ayat 1 UUD 1945 "*Segala warga negara bersamaan kedudukannya di dalam hukum dan pemerintahan dan wajib menjunjung hukum dan pemerintahan itu dengan tidak ada kecualinya.*"

Juga dalam Pasal 28D ayat 1 UUD 1945, "*Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum*".

Dalam UU No 13 Tahun 2003, jika pengusaha ingin melakukan Pemutusan Hubungan Kerja kepada buruh, ia akan dikenakan kewajiban membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak yang besarnya ditentukan oleh Undang-Undang⁷. Dengan adanya Pasal 158 UU No 13 Tahun 2003, buruh hanya akan diberikan uang penggantian hak sebagaimana yang disebutkan dalam pasal berikut:⁸

Pasal 158

3. *Pekerja/ buruh yang diputus hubungan kerjanya berdasarkan alasan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), dapat memperoleh uang penggantian hak sebagaimana dimaksud dalam Pasal 156 ayat (4).*

Sedangkan bagi buruh yang tidak mewakili kepentingan pengusaha secara langsung dia akan diberikan uang pisah. Ketentuan uang pisah pun tidak memiliki definisi dalam Undang-undang sehingga besarnya tergantung dari kebaikan perusahaan. Hal ini diatur dalam UU Ketenagakerjaan sebagai berikut:⁹

Pasal 158

4. *Bagi pekerja/ buruh sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) yang tugas dan fungsinya tidak mewakili kepentingan pengusaha secara langsung, selain uang penggantian hak sesuai dengan ketentuan Pasal 156 ayat (4) diberikan uang pisah yang besarnya dan pelaksanaannya diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.*

Ketentuan Pasal 158 UU No 13 Tahun 2003 secara jelas melanggar hak ekonomi buruh yang bertentangan dengan Konvensi Ekonomi, sosial, dan budaya (ekosob) yang menjamin hak atas pekerjaan dan hak atas kondisi kerja yang adil¹⁰. Kondisi kerja yang adil salah satunya meliputi pembayaran upah yang adil dan imbalan yang sesuai dengan pekerjaannya dan dapat menjamin kehidupan yang layak.¹¹ Celah hukum yang ada di ketentuan mengakhibatkan buruh kehilangan hak atas uang pesangon dan penghargaan masa kerja. Hal ini mengancam jaminan kehidupan layak yang seharusnya dapat dinikmati oleh buruh.

Putusan MK tentang Pembatalan Pasal Kesalahan Berat: Putusan 012/PUU-I/2003

Dalam putusannya, Mahkamah Konstitusi menyetujui dalil para Pemohon bahwa Pasal 158 UU No 13 Tahun 2003 bertentangan dengan UUD 1945 khususnya Pasal 27 ayat (1). Pasal 158 memberi kewenangan pada pengusaha untuk melakukan PHK dengan alasan buruh/pekerja telah melakukan kesalahan berat tanpa *due process of law* melalui putusan pengadilan

7 *Ibid*, Pasal 156 ayat 1.

8 Indonesia, *Undang-Undang Tentang Ketenagakerjaan*, UU No 13 Tahun 2003, LN Tahun 2003 Nomor 39, TLN Nomor 4279, Pasal 158 ayat 3.

9 *Ibid*, Pasal 158 ayat 4.

10 Konvenan Internasional Hak-Hak Ekonomi, Sosial, dan Budaya, Pasal 7. Konvenan ini telah diratifikasi oleh Indonesia melalui UU No 12 Tahun 2005.

11 *Ibid*. Pasal 7 Konvenan Ekosob huruf a angka 1 dan 2.

yang independen dan imparial, melainkan cukup hanya dengan keputusan pengusaha yang didukung oleh bukti-bukti yang tidak perlu diuji keabsahannya menurut hukum acara yang berlaku. Di lain pihak, Pasal 160 menentukan secara berbeda. Buruh/pekerja yang ditahan oleh pihak yang berwajib karena diduga melakukan tindak pidana tetapi bukan atas pengaduan pengusaha, diperlakukan sesuai dengan asas praduga tidak bersalah (*presumption of innocence*) yang sampai bulan keenam masih memperoleh sebagian dari hak-haknya sebagai buruh.

Apabila pengadilan menyatakan buruh/pekerja yang bersangkutan tidak bersalah, pengusaha wajib mempekerjakan kembali buruh/pekerja tersebut. Hal tersebut dipandang sebagai perlakuan yang diskriminatif atau berbeda di dalam hukum yang bertentangan dengan UUD 1945, dan ketentuan Pasal 1 ayat (3) yang menyatakan bahwa Indonesia adalah negara hukum, sehingga oleh karena itu Pasal 158 harus dinyatakan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat.¹²

Pasal 159 mengatur buruh yang keberatan dengan pemutusan hubungan kerja dapat mengajukan gugatan ke pengadilan hubungan industrial. Di samping ketentuan tersebut melahirkan beban pembuktian yang tidak adil dan berat bagi buruh/pekerja untuk membuktikan ketidaksalahannya, sebagai pihak yang secara ekonomis lebih lemah yang seharusnya memperoleh perlindungan hukum yang lebih dibanding pengusaha, Pasal 159 juga menimbulkan kerancuan berpikir dengan mencampuradukkan proses perkara pidana dengan proses perkara perdata secara tidak pada tempatnya.¹³

Putusan-putusan Terkait Kesalahan Berat Setelah Pembatalan Pasal 158 UU No 13 Tahun 2003

I. Kesalahan Berat menjadi Dasar PHK Sepihak dalam Perkara No 250 K/Pdt. Sus/2012

Dalam perkara No 250 K/Pdt.Sus/2012, para Tergugat tergabung dalam PSP SPN PT Yupi Indo Jelly Gum berencana mengadakan aksi damai (demonstrasi) pada 1 Februari 2011. Namun, rencana mogok tersebut batal dilaksanakan tanpa pemberitahuan tertulis. Penggugat merasa Surat Pemberitahuan mogok kerja yang diliberitahu oleh para Tergugat berlebihan karena disampaikan ke berbagai pihak, yaitu DPC SPN Kabupaten Bogor, DPC FKUI SPSI Kabupaten Bogor, Kapolsek Gunung Putri, Koramil Gunung Putri, Kepala Desa Cicaras, RT 03/RW 01 Desa Ciracas. Akibat pemberitahuan yang berlebihan ini, Penggugat merasa dirugikan karena timbul kesan tidak baik oleh masyarakat kepada Penggugat. Karena itulah Penggugat mengajukan perselisihan PHK ke Pengadilan Hubungan Industrial dengan tuntutan agar Tergugat di PHK karena melakukan kesalahan berat dan tidak berhak atas uang pesangon dan penghargaan masa kerja.

Terhadap tuntutan penggugat, hakim Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) menolak seluruhnya dan menyatakan bahwa hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat masih

12 Ringkasan pendapat Mahkamah Konstitusi dalam Putusan No 012/PUU-I/2003, hal 112.

13 *Ibid.* Hal 112-113.

seperti sedia kala. Namun, dalam penjelasan hakim PHI memberikan dissenting Opinion, yaitu Hakim Dr. Drs. Totoh Buchori, “*Karena hubungan kerja sudah tidak harmonis antara para Tergugat dengan Penggugat maka sangat adil dan bijaksana bila hubungan kerja antara para Tergugat dan Penggugat tidak dilanjutkan dan para Tergugat berhak mendapatkan uang pesangon*”. Hakim ini juga mempermasalahkan aksi Para Tergugat yang tidak memberitahukan pembatalan aksi damai sebagai tindakan mengganggu hubungan industrial yang harmonis.

Alasan Pemutusan Hubungan Kerja karena tidak harmonis tidak dikenal dalam Undang-Undang dan menjadi bahasa baru untuk menghalalkan PHK sepihak bagi buruh. Hakim seharusnya menjadi pihak yang menilai fakta dan menciptakan produk hukum tidak semestinya memberikan putusan yang menyimpang dan berpotensi melanggar hak-hak buruh.

Hakim Tidak Melakukan Elaborasi Atas Definisi Kesalahan Berat Pasca Putusan MK Untuk Menciptakan Keharmonisan Hukum

Dalam perkara ini, Penggugat mendalilkan bahwa tindakan Tergugat melakukan mogok kerja merupakan kesalahan berat. Oleh karena itu, Tergugat layak di PHK dengan tidak mendapat uang pesangon dan penghargaan masa kerja. Hakim sama sekali tidak mengelaborasi dalil kesalahan berat ini. Padahal, dalam putusan MK No. 012/PUU-I/2003, tertanggal 28 Oktober 2004, yang amar putusannya pada pokoknya menyatakan ketentuan Pasal 158 UU Ketenagakerjaan bertentangan dengan UUD 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat.

Terhadap putusan tersebut, Menakertrans telah mengeluarkan Surat Edaran Nomor SE.13/MEN/SJ-HK/I/2005. Isi pokok dari surat edaran menteri itu adalah penyelesaian perkara pemutusan hubungan kerja karena pekerja melakukan kesalahan berat harus memperhatikan dua hal, yakni, PHK dapat dilakukan setelah ada putusan pidana yang berkekuatan hukum tetap atau apabila pekerja ditahan dan tidak dapat melaksanakan pekerjaan maka berlaku ketentuan pasal 160 UU Ketenagakerjaan.

Seharusnya Majelis Hakim secara tegas dalam pertimbangannya menyatakan bahwa Pasal 158 UU No 13 Tahun 2003 yang mengatur tentang kesalahan berat sudah dibatalkan keberlakuannya oleh Mahkamah Konstitusi. Sehingga produk hukum MA sebagai muara seluruh kasus perselisihan hubungan industrial dapat menjadi rujukan dan dapat menciptakan keharmonisan hukum.

Dalam *dissenting opinion*, Hakim Horadin Saragih malah membenarkan kriminalisasi yang dalam pertimbangannya dengan mengatakan “*telah melakukan perbuatan mencemarkan nama baik Pemohon Kasasi melalui pemberitaan media lokal*”¹⁴. Pengadilan Hubungan Industrial tidak memiliki kewenangan untuk mengadili perkara pidana.¹⁵ Seharusnya jika dalil telah melakukan tindak pidana mencemarkan nama baik diajukan, PHI harus meminta penundaan pemeriksaan perkara sampai ada putusan pengadilan pidana yang menyatakan buruh terbukti bersalah melakukan

14 Putusan Mahkamah Agung No 250 K/Pdt.Sus/2012, Halaman 21

15 Delik pencemaran nama baik diatur dalam Bab XVI tentang penghinaan yang dimuat dalam Pasal 310-321 KUHP.

pencemaran nama baik atau tidak. Jika tidak, berarti PHI telah melampaui kewenangannya dalam memutus perkara hubungan industrial.

II. Putusan Mahkamah Agung No 597 K/Pdt.Sus/2012: Kesalahan Berat sebagai pasal untuk Menghalang-halangi Hak Mogok

Perkara ini terjadi antara Asep Slamet Rianto, pekerja pada PT. Pramita Cabang Matraman dan pimpinannya. Ia diputus hubungan kerjanya karena dianggap melakukan kesalahan berat. Yang dimaksud kesalahan berat¹⁶ adalah mogok kerja yang ia lakukan pada 13 Juli 2011 bersama 7 (tujuh) karyawan lainnya. Pekerja meminta agar PHK tersebut dianggap bertentangan dengan hukum ketenagakerjaan dan agar diberikan pesangon dan hak lainnya. PHI pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat dalam putusannya menolak gugatan tersebut. Kemudian pekerja mengajukan kasasi. Dalam pertimbangannya Mahkamah Agung menyatakan bahwa tidak masuknya pekerja bersama 7 (tujuh) orang lainnya adalah karena mogok dan karena mogok tidak sah tidak bisa langsung di PHK, melainkan dianggap mangkir dan harus dipanggil bekerja kembali. Mahkamah Agung mengabulkan kasasi dari penggugat dan menerapkan pasal 161 UU Ketenagakerjaan yakni diputus hubungan kerjanya dengan memberikan Uang Pesangon, Penghargaan Masa Kerja dan Penggantian Hak.

Hak Mogok dalam Hubungan Industrial

Hak mogok adalah salah satu sarana yang paling penting. Melalui hak mogok tersebut para pekerja/buruh dan organisasi-organisasi mereka dapat memajukan dan membela kepentingan-kepentingan ekonomi dan sosialnya.¹⁷ Kepentingan-kepentingan yang sehubungan dengan pekerjaan dan kepentingan-kepentingan ekonomi yang dibela oleh para pekerja/buruh melalui pelaksanaan hak mogok tidak hanya menyangkut kondisi-kondisi kerja yang lebih baik atau klaim-klaim kolektif yang sifatnya sehubungan dengan pekerjaan, tetapi juga pencarian penyelesaian-penyelesaian terhadap persoalan-persoalan dan permasalahan-permasalahan ekonomi dan sosial yang dihadapi perusahaan yang langsung berkepentingan dengan para pekerja/buruh.

Mogok adalah suatu akibat wajar yang hakiki terhadap hak untuk berorganisasi yang dilindungi oleh Konvensi No 87 Tentang Kebebasan Berserikat dan Perlindungan Hak Untuk Berorganisasi. Di dalam Pasal 153 UU No 13 Tahun 2003 menyatakan bahwa Pengusaha dilarang melakukan pemutusan hubungan dengan alasan: Pekerja/buruh melakukan kegiatan Serikat Pekerja/Serikat Buruh di luar jam kerja, atau di dalam jam kerja, atas kesepakatan pengusaha, atau berdasarkan ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama.

Salah satu aktifitas Serikat Pekerja yang dilindungi Undang-undang adalah "*sebagai perencana, pelaksana, dan penanggung jawab pemogokan pekerja/ buruh sesuai dengan peraturan perundang-*

16 Putusan Mahkamah Agung No 250 K/Pdt.Sus/2012, hal 3.

17 *Kemerdekaan Berserikat: Intisari Keputusan-keputusan dan Prinsip-prinsip Komite Kebebasan Berserikat Badan Pimpinan ILO*, (Jakarta, Kantor Perburuhan Internasional Jakarta ed ke 5, 2006), hlm. 133.

*undangan yang berlaku.*¹⁸ Perlindungan mogok kerja sendiri diatur secara spesifik dalam Pasal 137 – Pasal 145 UU No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Secara formal, hukum Indonesia mengakui hak mogok. Namun, hak tersebut dibatasi oleh Keputusan Menteri No 232/Men/2003 yang melanggar standar perburuhan internasional. Alasan mogok dibatasi hanya atas respon terhadap suatu perselisihan di tempat kerja, prosedur persiapan mogok, dan pembatasan mogok hanya setelah proses mediasi/konsiliasi menjadikan ketentuan mogok sangat rentan disalahgunakan untuk mendiskriminasi buruh. Akibatnya, pekerja yang melakukan mogok seringkali menghadapi PHK dengan alasan yang dibuat-buat atau mangkir.

Hakim Luput pada putusan Mahkamah Konstitusi

Pada perkara ini, hakim Mahkamah Agung dalam pertimbangannya juga tidak mencantumkan putusan Mahkamah Konstitusi yang telah membatalkan keberlakuan Pasal 158 yang mengatur jenis-jenis kesalahan berat. Padahal di dalam gugatannya, Penasehat Hukum Penggugat (Asep Slamet Rianto) juga telah mendalilkan bahwa Pasal 158 UU Ketenagakerjaan telah dibatalkan oleh Mahkamah Konstitusi melalui putusannya No 012/PUU-I/2003.¹⁹

Menjadi catatan tersendiri pada Hakim Mahkamah Agung yang tidak menerapkan produk hukum yang telah dihasilkan oleh Mahkamah Konstitusi yang menjadi lembaga penguji UU yang materi muatannya bertentangan dengan Undang-Undang Dasar 1945.²⁰ Seharusnya semangat untuk mengharmonisasikan hukum melalui putusan Mahkamah Agung dimiliki oleh semua Hakim MA.

Praktek-praktek Serikat Pekerja/Serikat Buruh dalam Merumuskan Perjanjian Kerja Bersama dan Peraturan Perusahaan

Di dalam hubungan industrial yang memiliki dimensi publik-privat, terdapat UU yang harus dipatuhi oleh pengusaha dan buruh agar tercipta hubungan industrial yang harmonis. Namun di luar undang-undang, dimungkinkan adanya Perjanjian Kerja Bersama²¹ dan Peraturan Perusahaan²² antara buruh yang diwakili Serikat Pekerja dengan Perusahaan. Perjanjian kerja menjadi kewajiban yang harus dipenuhi untuk menjamin adanya hubungan kerja antara buruh-

18 Indonesia, Undang-Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, UU Nomor 2 Tahun 2004, LN Tahun 2004 Nomor 6, TLN Nomor 4356, Pasal 4 ayat 1.

19 Putusan Mahkamah Agung No 597 K/Pdt.Sus/2012 hal 4.

20 UU Mahkamah Konstitusi yang mengatur kewenangan Uji Materi Mahkamah Konstitusi.

21 Indonesia, *Undang-Undang Tentang Ketenagakerjaan*, UU No 13 Tahun 2003, LN Tahun 2003 Nomor 39, TLN Nomor 4279, Pasal 1 angka 21. Perjanjian Kerja bersama adalah perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha, atau beberapa pengusaha atau perkumpulan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak.

22 *Ibid.* Pasal 1 angka 20. Peraturan Perusahaan adalah peraturan yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja dan tata tertib perusahaan.

majikan dan sekaligus sebagai alas hukum bagi buruh untuk mengadvokasikan haknya jika ke depan terjadi perselisihan dengan pengusaha.

Di dalam Perjanjian Kerja Bersama dan Peraturan Perusahaan mengatur hal-hal yang lebih spesifik yang ada di dalam perusahaan tersebut. Tentunya, norma yang diatur dalam Perjanjian Kerja Bersama dan Peraturan Perusahaan tidak boleh lebih rendah daripada undang-undang, dalam hal ini ketentuan yang ada dalam UU No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.²³ Hal ini juga berlaku dalam pengaturan klausul kesalahan berat yang sudah dibatalkan oleh Mahkamah Konstitusi.

Dalam pembuatan aturan dan kesepakatan yang dimuat dalam Peraturan Perusahaan dan Perjanjian Kerja Bersama tidak boleh bertentangan dengan putusan Mahkamah Konstitusi yang sudah membatalkan keberlakuan Pasal 158 UU No 13 Tahun 2003. Tentu hal ini tidak mungkin berlangsung otomatis. Memerlukan advokasi secara intensif dalam merumuskan Perjanjian Kerja Bersama. Disinilah peran Serikat Buruh/Serikat Pekerja. Sebab, dalam proses pendampingan yang berjalan pasca putusan Mahkamah Konstitusi tentang Kesalahan Berat, seringkali ditemui pengaturan Perjanjian Kerja Bersama yang memuat klausul kesalahan berat dari UU No 13 Tahun 2003.

Dalam pendampingan kasus-kasus perburuhan pun, pemutusan hubungan kerja masih mendalilkan kesalahan berat yang ketentuannya melanggar Undang-Undang. Tentu hal ini menjadi agenda advokasi yang harus dipikirkan oleh Serikat Buruh untuk mengawal perumusan PKB yang sesuai dengan Undang-undang. Keberadaan Serikat Buruh yang menjadi garda terdepan perjuangan buruh harus menjadi prioritas serikat. Dapat dilakukan dengan cara meningkatkan kapasitas tim advokasi dan memberikan pelatihan bagi serikat-serikat Pimpinan Unit Kerja (PUK) saat akan merumuskan Perjanjian Kerja Bersama.

Penutup

Penegakan hukum perburuhan yang berdimensi publik-privat memang sangat kompleks dan tidak semudah hukum publik lainnya. Oleh karena itu, peran institusi penegak hukum, dalam hal ini Pengadilan Hubungan Industrial dan Mahkamah Agung yang mengadili kasus-kasus perburuhan untuk konsisten menerapkan asas-asas hukum perburuhan sangat penting. Juga mensinergikan pertimbangan hakim dengan putusan Mahkamah Konstitusi yang mengkoreksi norma UU No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, khususnya pasal tentang kesalahan berat. Buruh sudah mengalami kondisi timpang dan sulit dengan keadannya. Jika ditambah dengan institusi penegak hukum yang tidak konsekuen menerapkan hukum, hal ini merupakan bentuk ketidakadilan bertubi-tubi yang dibebankan pada buruh.

Dari kasus-kasus yang ada dalam putusan Mahkamah Agung pun, masih sedikit elaborasi norma hukum di luar UU No 13 Tahun 2003 yang dilakukan oleh Mahkamah Agung. Hal ini menjadi agenda tersendiri untuk semakin menambah kapasitas dan pengetahuan hakim-

23 *Ibid.* Pasal 111 ayat 2. Ketentuan dalam peraturan perusahaan tidak boleh bertentangan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pasal 124 ayat 2. Ketentuan dalam perjanjian kerja bersama tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

hakim di kamar perdata khusus Mahkamah Agung yang mengadili kasus hubungan industrial. Sedangkan peran serikat pekerja/serikat buruh sebagai bagian gerakan buruh sendiri adalah untuk terus mendorong penerapan UU Ketenagakerjaan secara konsekuen dan tegas. Oleh karena itu penting sekali bagi pengurus serikat pekerja/serikat buruh memasukkan agenda pengawalan penerapan undang-undang yang mengatur buruh di institusi peradilan dan terus memantau temuan-temuan hukum baru yang semakin progresif terhadap pemenuhan hak-hak buruh. Dan tentu, mempergunakannya dalam mengawal advokasi buruh, misalkan dalam perumusan Perjanjian Kerja Bersama antara buruh dan pengusaha.

Opini

Mencari Pengurus Hakim

Oleh: Astriyani¹

Diskusi mengenai status dan ketentuan-ketentuan jabatan hakim, mulai dari seleksi hingga pensiun hakim, yang dinilai menyebabkan hakim masih sulit independen, sedang meluas akhir-akhir ini. Bagaimanapun juga, permasalahan dalam kondisi jabatan hakim sesungguhnya tidak terlepas dari ketidakjelasan dan ketidakmampuan lembaga-lembaga negara yang bertanggungjawab untuk mengurus jabatan ini, sehingga terbelenggu. Untuk itu, menentukan pengurus yang ideal bagi jabatan hakim menjadi isu yang tidak boleh ditinggalkan dalam upaya pembenahan status jabatan korps pengadil ini.

Secara sederhana, tugas hakim adalah memutus perkara yang dihadapkan kepadanya di pengadilan. Namun demikian, gambaran itu hanyalah gambaran luar atau permukaan semata dari peran dan fungsi hakim dalam masyarakat. Douglas E. Ray, seorang profesor hukum di Universitas Toledo, Amerika Serikat, menyebutkan tujuh peran hakim yang menggambarkan secara akurat jabatan ini dalam kehidupan masyarakat modern. Hakim, menurut Ray, adalah garis yang menghubungkan pemerintah, hukum dan warga negara; wajah dari sistem peradilan bagi masyarakat yang terlibat perkara hukum; wajah dari keadilan dalam masyarakat; pembuat keputusan penting terkait kehidupan; guru bagi masyarakat; pembelajar seumur hidup; dan panutan bagi masyarakatnya.²

Begitu penting dan istimewanya peran yang dijalankan oleh hakim, menyebabkan jabatan ini secara universal memiliki kedudukan khusus dalam masyarakat. Hakim dan pengadilan, yang merupakan institusionalisasi penyelenggara kekuasaan kehakiman, sedemikian rupa harus dijaga agar independen serta tidak dapat diintervensi atau dipengaruhi oleh penyelenggara kekuasaan negara dari cabang lainnya.

Kedudukan jabatan hakim yang istimewa membawa kompleksitas yang menjadi tantangan tersendiri bagi sistem pemerintahan dan pemerintah di setiap negara untuk mengaturnya. Meskipun telah banyak pemikir di bidang hukum dan ketatanegaraan, maupun konferensi dan deklarasi internasional yang menyusun prinsip-prinsip independensi hakim, tidak semua negara berhasil membentuk dan memiliki sistem ideal yang mengatur jabatan hakim. Indonesia adalah salah satunya.

Hingga saat ini pengaturan mengenai jabatan hakim di Indonesia masih belum tuntas dan membawa situasi yang sulit bagi para hakim dalam menjalankan tugas dan fungsinya.

1 Peneliti LeIP

2 Diterjemahkan dari *The Seven Important Roles Judges Play in Our Society: A Tribute to Our Alumni in the Judiciary*, oleh Douglas E. Ray, dalam *The University of Toledo College of Law Transcript*, 2010, hal. 23.

Meskipun telah terjadi peningkatan kesejahteraan yang cukup signifikan pada tahun 2012, beberapa ketentuan jabatan hakim masih dikeluhkan. Di antaranya, sistem promosi yang belum sepenuhnya berdasarkan *merit system*; pola mutasi yang sangat mengganggu pengaturan kehidupan pribadi dan sosial; serta jaminan keamanan bagi hakim dalam menjalankan tugasnya.³

Kondisi carut marut jabatan Hakim di Indonesia pada dasarnya disebabkan oleh belum adanya kesatuan visi yang jelas mengenai konsep pengaturan jabatan hakim. Masalahnya kemudian, kesatuan visi dan konsep tersebut sulit dibentuk tanpa kejelasan terlebih dahulu mengenai siapa sebenarnya lembaga yang bertanggungjawab “mengurus” jabatan ini.

Carut Marut Pengurus Hakim

Sejak kemerdekaan, sesungguhnya hakim di Indonesia belum pernah memiliki pengurus yang ideal. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1970 tentang Ketentuan-Ketentuan Pokok Kekuasaan Kehakiman (UU 14/1970) yang oleh kalangan hukum dipandang sebagai tonggak pelurusan kekuasaan kehakiman dari campur tangan pemerintah selama orde lama, juga belum berhasil melepaskan pengadilan dari cengkraman eksekutif. Meskipun kewenangan yudisial dinyatakan berada di Mahkamah Agung (MA), tapi wewenang administrasi, organisasi, dan finansial, ada pada pemerintah (eksekutif), yaitu pada departemen-departemen terkait. Rekrutmen, pola karir, penggajian dan pola mutasi hakim-hakim di pengadilan tingkat banding ditentukan oleh pemerintah (Departemen Kehakiman untuk hakim peradilan umum, Departemen Agama untuk hakim peradilan agama, dan Mabes TNI untuk hakim peradilan militer). Hanya hakim-hakim agung di MA yang terlepas dari ketentuan ini.

Intervensi terhadap pengadilan yang terasa kuat dengan konstruksi pengurusan tersebut, membuat wacana penyatuan atap yang sebelumnya pernah muncul di tahun 1966 dan kandas dengan ditetapkannya UU 14/70,⁴ kembali menguat pada awal masa reformasi. Hasilnya, diamanatkannya penerapan sistem satu atap oleh Undang-Undang Nomor 35 Tahun 1999 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1970 tentang Ketentuan-Ketentuan Pokok Kekuasaan Kehakiman.

Sepuluh tahun sejak kewenangan tersebut diserahkan kepada MA, jabatan hakim masih dalam kondisi terbengkalai. Puncaknya, terjadi desakan hakim yang meminta kenaikan gaji dan tunjangan yang diikuti dengan ancaman untuk mogok bersidang pada tahun 2012. Desakan yang kuat tersebut dapat dipahami mengingat saat itu sudah empat tahun hakim tidak mengalami kenaikan gaji, dan sebelas tahun tidak ada kenaikan tunjangan jabatan. Kala itu, MA, Komisi Yudisial (KY) dan pemerintah “terpaksa” duduk bersama merumuskan besaran penghasilan yang dianggap ideal untuk hakim. Hasilnya adalah ditetapkannya Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2012 tentang Hak Keuangan dan Fasilitas Hakim yang Berada di bawah Mahkamah Agung (PP 94/2012).

3 Muh. Djauhar Setyadi, SH., MH., *Permasalahan Seputar Status Hakim*, disampaikan dalam diskusi publik dengan tema Desain Status Hakim yang diselenggarakan oleh LeIP, Desember 2014.

4 Ansyahrul, dalam makalah *Keumikhan Status Hakim Dibandingkan dengan Pegawai Negeri Sipil*, disampaikan dalam diskusi publik dengan tema Desain Status Hakim yang diselenggarakan oleh LeIP, Desember 2014.

Ibarat obat, PP 94/2012 hanya menghilangkan sakit sementara. Dua tahun sejak PP ditetapkan, hakim kembali gelisah. Pemicunya adalah ketidaknyamanan dalam pengaturan mengenai pola mutasi, penilaian kinerja, fasilitas pendukung kerja, keamanan dan kedudukan hakim di antara pejabat negara lain.⁵ Ketentuan-ketentuan jabatan tersebut dirasakan mengganggu independensi dan belum menempatkan hakim pada posisi yang semestinya sebagai penyelenggara salah satu cabang kekuasaan negara.

MA, KY maupun pemerintah sama-sama gagap menanggapi kegelisahan hakim. Sebab, sesungguhnya kondisi ini terjadi karena permasalahan yang sangat mendasar, yaitu status jabatan hakim, yang jawabannya tidak dimiliki oleh ketiga lembaga tersebut. Terlepas dari berbagai alasan yang diajukan ketiga lembaga, pada pokoknya kondisi ini menunjukkan bahwa tidak ada satu pun lembaga yang memikirkan dengan serius dan memadai mengenai pengaturan status jabatan hakim di negeri ini.

Pertanyaannya, siapa yang semestinya memiliki tanggung jawab untuk mengelola urusan kepegawaian hakim? Mahkamah Agung yang sebelumnya dianggap sebagai “rumah” hakim, paling kompeten dan memiliki kapasitas untuk mengurus hakim, ternyata gagal menyelenggarakan pengurusan yang ideal.

Kriteria Pengurus Ideal

Sama halnya dengan ketentuan-ketentuan jabatan hakim seperti rekrutmen, penilaian kinerja, pengawasan dan pemberhentian/pensiun; menentukan lembaga yang akan melaksanakan kewenangan atau sebagian dari kewenangan-kewenangan tersebut pun idealnya dilakukan berdasarkan kriteria tertentu untuk menjaga independensi.

Kriteria pokok yang relevan untuk menentukan lembaga yang paling tepat untuk mengurus hakim dapat disarikan dari prinsip-prinsip independensi hakim yang terserak di berbagai deklarasi internasional. Dua yang paling pokok adalah:

1. Independen dari cabang kekuasaan negara lain, dan
2. Memiliki kompetensi dan kapasitas.

Kriteria pertama terkait dengan posisi dan struktur ketatanegaraan lembaga yang akan diberikan kewenangan. Secara konstitusional, kriteria tersebut sejalan dengan Pasal 24 dan Pasal 25 Undang-Undang Dasar 1945, yang menyebutkan “*Kekuasaan kehakiman adalah kekuasaan yang merdeka artinya terlepas dari pengaruh kekuasaan pemerintah. Berhubung dengan itu, harus diadakan jaminan dalam undang-undang tentang kedudukan para hakim*”.

Adanya istilah “pemerintah” dalam penjelasan Pasal 24 dan Pasal 25 tersebut, menunjukkan bahwa konstitusi seolah-olah “melarang” pengurusan jabatan hakim oleh lembaga eksekutif. “Sementara kriteria ketiga, merupakan kondisi yang dapat dilekatkan atau diwujudkan pada suatu lembaga setelah lembaga tersebut dinilai memenuhi kriteria pertama dan kedua.

5 Muh. Djauhar Setyadi, *op. cit.*

6 Disarikan dari makalah yang ditulis oleh Ansyahrul, SH., MH, *op. cit.*

Ada Harapan pada KY?

Mengacu pada kedua kriteria yang terkait dengan struktur ketatanegaraan, saat ini hanya ada dua lembaga yang memenuhi syarat untuk menjadi pengurus jabatan hakim, yaitu MA dan KY.

MA secara ketatanegaraan memenuhi kriteria pertama, yaitu independen dari cabang kekuasaan negara lain. Namun, perlu diperhatikan bahwa dalam tugas-tugas mengurus jabatan hakim, MA bisa terpapar hubungan yang berpotensi mengganggu independensinya dalam forum pengambilan keputusan terkait pengaturan jabatan hakim (misalnya status/konsep jabatan, penentuan tunjangan jabatan) yang berlangsung antara MA dengan pemerintah dan parlemen. Sebab, pengalokasian anggaran negara yang mungkin dibutuhkan untuk mendukung kondisi jabatan yang ideal untuk hakim, berada di tangan pemerintah dan parlemen. Bukan tidak mungkin, forum pembahasan dan advokasi pengaturan ideal untuk jabatan hakim digunakan sebagai bahan tukar-menukar kepentingan terkait perkara oleh pihak-pihak tertentu.

Pilihan selanjutnya adalah KY. Sebagai lembaga *extra judicial* yang tidak memiliki fungsi memutus perkara, KY dapat menjadi *buffer* yang ideal bagi korps kehakiman dalam membahas kepentingan pengaturan jabatan hakim dengan eksekutif dan parlemen. Meskipun demikian, serta merta menyerahkan kewenangan pengurusan jabatan hakim kepada KY juga bukannya tanpa masalah.

Rumusan-rumusan kewenangan KY yang serba samar dalam undang-undang berpotensi mengundang konflik dengan MA. Yang sudah terjadi, beberapa kewenangan KY yang beririsan atau dilakukan bersama-sama dengan MA, seperti pengawasan terhadap hakim dan seleksi calon hakim, hingga saat ini masih menjadi perdebatan antara kedua lembaga. Oleh karena itu, sebelum menyerahkan kewenangan pengurusan jabatan hakim kepada KY, perlu dilakukan perombakan UU KY sekali lagi, agar memuat uraian kewenangan pengurusan jabatan hakim yang jelas ruang lingkupnya, terstruktur dan tidak multi tafsir.

Terakhir, terkait dengan kompetensi dan kapasitas lembaga pengurus jabatan hakim ini, komposisi keanggotaan KY yang diatur dalam undang-undang sudah saatnya untuk ditinjau kembali. Orang-orang yang akan disertai tugas mengurus jabatan hakim ini idealnya memiliki wawasan yang komprehensif mengenai sistem peradilan di Indonesia, memiliki pengetahuan teknis bagaimana seorang hakim menjalankan tugasnya, memiliki pemahaman yang tepat mengenai bagaimana *nature* kerja dan posisi hakim dalam negara dan masyarakat, sekaligus memiliki kemampuan manajerial yang mumpuni.

Komposisi keanggotaan yang terdiri atas dua mantan hakim, dua orang praktisi hukum, dua orang akademisi hukum, dan satu anggota masyarakat tampaknya belum sesuai dengan keempat kriteria tersebut. Setidaknya, keberadaan mantan hakim perlu ditambah, dan ahli manajemen organisasi dan sumber daya manusia, perlu dimasukkan sebagai bagian perubahan komposisi susunan keanggotaan KY. (*)

Inforial

Konferensi Internasional Administrasi Peradilan¹

Di penghujung September 2014 lalu, Lembaga Kajian dan Advokasi Independensi Peradilan (LeIP) mengikuti konferensi internasional di bidang administrasi peradilan bertajuk *International Perspectives on Justice Administration*. Konferensi ini diselenggarakan oleh *International Association for Court Administration* (IACA) dan merupakan konferensi ketujuh sejak pertemuan IACA pertama pada Oktober 2004. Bertempat di Kota Sydney -ibukota Negara Bagian New South Wales, Australia- lebih dari 180 profesional di bidang peradilan yang berasal dari 29 negara di berbagai belahan dunia hadir untuk membahas topik-topik teranyar terkait dengan administrasi peradilan.

IACA merupakan organisasi tempat berkumpulnya para profesional di bidang administrasi peradilan. Pembentukannya mulai diinisiasikan pada tahun 2002 oleh sekelompok kecil administrator pengadilan. Salah satu misinya mempromosikan administrasi peradilan yang profesional dalam mendukung demokrasi dan supremasi hukum. Di tahun kesepuluh pasca pertemuan/konferensi yang pertama, IACA mencoba mengangkat tema-tema yang lebih kontekstual dengan tantangan yang dihadapi lembaga pengadilan di seluruh dunia saat ini. Antara lain, *court governance* dan prinsip-prinsip peradilan yang baik; suksesi dan kepemimpinan pengadilan; penguatan peran aparaturnya; penataan manajemen perkara dan pemanfaatan teknologi informasi dalam mendukung proses bisnis pengadilan; manajemen perubahan dalam proses pembaruan peradilan; penilaian kinerja pengadilan oleh institusi pengadilan (*self assessment*); peningkatan kapasitas profesional hukum melalui pendidikan dan pelatihan hukum; akses terhadap keadilan bagi perempuan dan anak korban kekerasan serta kelompok rentan; dan desain gedung pengadilan: keseimbangan antara akses dan keamanan.

Dalam konferensi tersebut, hadir juga delegasi lain dari Indonesia, yakni: Kepala Biro Hukum dan Humas Mahkamah Agung (MA) Dr Ridwan Mansyur SH MH, *advisor* Tim Pembaruan Peradilan MA Wiwiek Awiati SH MH, mantan Direktorat Jenderal Badan Peradilan Agama (Dirjen Badilag) Dr Wahyu Widiana, Direktur Pemberdayaan Perempuan Kepala Keluarga (PEKKA) serta perwakilan lembaga donor Australia (*Australia-Indonesia Partnership for Justice*) dan Amerika (*Change for Justice*).

Dalam paparannya pada grup diskusi bertema “Suksesi dan Kepemimpinan,” Dr Wahyu Widiana banyak menceritakan pengalamannya semasa menjadi Dirjen Badilag. Wahyu menjadi pelopor dalam mendorong perubahan perilaku dan cara pandang para aparaturnya badan peradilan agama dari yang konvensional menjadi lebih modern dengan memanfaatkan secara optimal dukungan teknologi informasi untuk peningkatan pelayanan publik. Antara lain, mendorong terbentuknya website pada setiap pengadilan agama sebagai media informasi dan komunikasi

1 Direportase oleh Nur Syarifah, Peneliti LeIP

pengadilan. Tak hanya itu, Wahyu pun rutin menulis berbagai informasi dalam website badilag (www.badilag.net) untuk memberi contoh konkrit kepada jajarannya bagaimana kemudahan teknologi itu seharusnya dimanfaatkan untuk memudahkan jalannya bisnis proses pengadilan dan meningkatkan pelayanan publik.

Grup diskusi yang membahas soal akses terhadap keadilan bagi perempuan dan anak korban kekerasan serta kelompok rentan, Dr. Ridwan Mansyur dan Nani Zulminarni menyampaikan pentingnya perlindungan hukum kepada perempuan dan anak korban kekerasan, serta kelompok rentan. Dibicarakan pula, perlunya pendampingan selama berlangsungnya proses hukum untuk memberikan rasa nyaman dan mengembalikan kepercayaan diri mereka pasca kekerasan yang dialaminya.

Sebagai lembaga penelitian dan advokasi yang memfokuskan diri pada bidang peradilan, keikutsertaan LeIP dalam konferensi sangat bermanfaat dalam mendukung kerja-kerja LeIP, terutama dalam membantu MA melaksanakan program-program pembaruan peradilan, memperbarui pengetahuan isu-isu dan perkembangan administrasi peradilan di berbagai belahan dunia. Selain itu, forum ini juga menjadi sarana untuk memetakan kemajuan pembaruan peradilan di Indonesia dan mengidentifikasi hal-hal yang perlu dilakukan MA ke depan.

Dari serangkaian diskusi grup yang diikuti sepanjang konferensi, mengemuka beberapa permasalahan umum yang dihadapi oleh sebagian besar institusi peradilan terutama di negara-negara berkembang (termasuk Indonesia) saat ini. Penataan ulang manajemen perkara dan optimalisasi pemanfaatan teknologi informasi dalam proses bisnis pengadilan, manajemen perubahan dalam proses pembaruan peradilan dan penilaian kinerja pengadilan oleh institusi pengadilan (*self assesment*), dan peningkatan kapasitas profesional hukum melalui pendidikan dan pelatihan.

Dalam konteks Indonesia, penataan manajemen perkara dan pemanfaatan teknologi informasi dalam mendukung bisnis proses pengadilan merupakan permasalahan yang paling disorot saat ini. Secara perlahan sejak bergulirnya pembaruan di sektor peradilan, MA mulai melaksanakan berbagai terobosan terkait dengan manajemen perkara. Pemberlakuan sistem kamar,² program desain ulang proses bisnis pengadilan (*Business Proses Reengineering/BPR*),³ hingga kemitraan dalam bidang manajemen perkara antara MA dengan Federal Court dan Family Court of Australia.⁴ Meski demikian, MA masih punya beberapa pekerjaan rumah yang mendesak terkait dengan penanganan perkara yang harus segera dituntaskan, antara lain

2 Sistem Kamar adalah pengelompokan hakim-hakim yang memiliki keahlian di bidang hukum yang sama. Hakim-hakim tersebut hanya akan mengadili perkara yang sesuai dengan bidang keahlian di kelompoknya. Lihat lebih lanjut dalam Surat Keputusan Ketua Mahkamah Agung (SK KMA) No.142 Tahun 2011 jo. SK KMA No.17 Tahun 2012 dan SK KMA No.112 Tahun 2014.

3 *Business Process Reengineering* (BPR) adalah perubahan fundamental yang bersifat menyeluruh dan dilakukan untuk menghasilkan perubahan yang signifikan. Dalam hal ini BPR yang dimaksud adalah dalam BPR hal manajemen perkara yang telah mulai dilaksanakan oleh MA pada tahun 2011.

4 Kemitraan MA dengan Federal Court dan Family Court of Australia merupakan kerjasama yang sudah dilaksanakan sejak tahun 2004. Selain sektor manajemen perkara, kemitraan ketiga pengadilan telah menghasilkan berbagai kontribusi signifikan terhadap pelaksanaan Cetak Biru Pembaruan Peradilan, antara lain keterbukaan informasi, akses masyarakat miskin marginal terhadap keadilan, pelayanan publik dan implementasi teknologi informasi.

pembaruan manajemen perkara di bawah sistem kamar, pemberlakuan file elektronik dan penerapan *barcode* berkas perkara, serta penyusunan standar penamaan putusan dan klasifikasi perkara.

Hampir dalam setiap konferensi IACA delegasi dari MA secara rutin tampil menjadi pembicara dan berbagi pengalaman melaksanakan peradilan dengan segala permasalahan dan keunikan yang dimilikinya. Secara tidak langsung membawa pengaruh bagi institusi pengadilan di negara-negara lain dalam memandang Indonesia, khususnya MA. Sejalan dengan itu, jika pekerjaan rumah sebagaimana telah disebutkan di atas dapat dirampungkan dengan segera oleh MA, bukan tidak mungkin pada konferensi IACA berikutnya di tahun 2017 mendatang di Washington DC Indonesia dapat tampil lebih baik lagi dan menjadi pelopor kemajuan pelaksanaan administrasi peradilan di negara-negara berkembang di Asia (*).

Biodata Anotator dan Penulis

Restaria Fransisca Hutabarat

Menyelesaikan pendidikan S1 Hukum di Fakultas Hukum Universitas Indonesia dan *Master of Arts (M.A) International Institute for The Sociology of Law*, Oñati, Spanyol pada Tahun 2009. Bekerja sebagai Asisten Pengacara Publik di Lembaga Bantuan Hukum (LBH) Jakarta (2005-2006), menjabat Kepala Divisi Penelitian LBH Jakarta (2009-2012), dan terpilih sebagai Wakil Direktur LBH Jakarta pada tahun 2012. Penulis juga aktif mengajar di Fakultas Hukum President University (Sejak Tahun 2011) dan Fakultas Hukum Universitas Pancasila (Sejak Tahun 2010), mengampu mata kuliah Hukum Perburuhan.

Surya Tjandra

Lahir di Jakarta, 28 Maret 1971. Meraih gelar Sarjana Hukum di Universitas Indonesia (1990-1995), Master of Laws (LL.M.) dari University of Warwick (2001-2002), dan kandidat Philosophical Doctor (Ph.D.) di Leiden University (2004 – Sekarang). Selain menjabat Direktur Trade Union Rights Centre, penulis juga aktif mengajar Fakultas Hukum, Universitas Katolik Atma Jaya, Jakarta. Pernah menjadi Ketua Divisi Buruh LBH Jakarta (1997-2000), Wakil Direktur Bidang Umum (2000-2001), dan Wakil Direktur Bidang Operasional LBH Jakarta (2002-2003); Koordinator, Divisi Politik dan Hak Asasi Manusia, Serikat Pengacara Indonesia (Indonesian Bar Association), Cabang Jakarta Pusat (Agustus 2003); Koordinator, Tim Pendamping Pencari Fakta Pelanggaran Hak Asasi Manusia pada 13 – 15 May 1998 Kerusuhan Jakarta, Komisi Nasional Hak Asasi Manusia, (2003). Tulisan-tulisannya bisa dibaca di Kompas, The Jakarta Post, dan Koran nasional lainnya.

Andari Yurikosari

Lahir di Jakarta, pada tanggal 18 Oktober 1968. Pendidikan Sarjana Hukum, Magister Hukum, dan Doktor Ilmu Hukum ditempuh di Universitas Indonesia. Sejak 1998, Penulis menjadi tenaga pengajar di Fakultas Hukum Universitas Trisakti, Jakarta. Menjabat Koordinator Mata Kuliah Hukum Perburuhan, Hukum Ketenagakerjaan (2011 – Sekarang), Ketua Pusat Studi Hubungan Industrial dan Perlindungan Tenaga Kerja Fakultas Hukum Universitas Trisakti (2011 – Sekarang). Penulis juga aktif melakukan penelitian dan memberi pelatihan terkait hukum perburuhan.

Eny Rofiatul N

Meraih gelar Sarjana Hukum di Universitas Indonesia Tahun 2012. Pada tahun yang sama, Eny mengikuti program internship di hukumonline.com. Penulis juga pernah menjadi Asisten Pengacara Publik di LBH Jakarta (2012-2013). Sejak Tahun 2013 bekerja sebagai Pengacara Publik LBH Jakarta, fokus pada isu perburuhan.