

BAB IV

ANALISIS KASUS

A. Analisa mengenai gugatan pemutusan hubungan kerja di Pengadilan Hubungan Industrial agar tepat sasaran supaya tidak menjadi gugatan tidak diterima *NIET ONT VAN KELIJK VER KLAAR* (NO)

Membaca dan mencermati kasus putusan Nomor 144/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.BDG hakim hanya mempertimbangkan mengenai gugatan yang diajukan penggugat *error in persona* karena adanya *gemis aanhoedanigheid* (pihak yang ditarik menjadi tergugat keliru) maka gugatan dinyatakan *NIET ONT VAN KELIJK VER KLAARD* (NO). Konsekuensi dari putusan NO adalah status hubungan hukum antara subyek hukum (PT Pos Indonesia (Persero)) dan obyek hukum (Penggugat) sama persis seperti sebelumnya, dianggap belum pernah ada perkara. Ini sangat merugikan penggugat dikarenakan pokok gugatan tidak dipertimbangkan dan dalam amar putusannya seluruh biaya yang timbul dalam perkara ini dibebankan kepada Penggugat. Padahal

dalam putusan ini penggugat tidak mendapatkan hasil dari pokok gugatan yang ia ajukan.

Bila ditinjau kembali maka seperti pepatah karena nila setitik, rusak susu sebelanga. Hanya karena kesalahan kecil seluruh persoalan menjadi kacau dan berantakan. Karena menentukan gugatan yang keliru pihak mengakibatkan hakim tidak menerima gugatan. Padahal isi pokok dari gugatan penggugat mengenai pemutusan hubungan kerja secara sepihak tidak dipertimbangkan sama sekali.

Surat gugatan sangatlah familiar dikalangan praktisi hukum seperti pengacara, hakim, jaksa, dan pegawai pengadilan. Gugatan merupakan tuntutan hukum yang berhubungan dengan hukum acara. Hakim yang mengadili perselisihan hubungan industrial terikat pada gugatan. Selain menguraikan alur masalah, surat gugatan menguraikan tuntutan. Surat gugatan dibuat tertulis dan penggugat mendatangi. Gugatan perselisihan hubungan industrial dapat diajukan hanya kepada orang atau perusahaan yang memiliki hubungan hukum dengan penggugat. Yakni hubungan hukum dalam hubungan kerja adalah pengusaha dan pekerja. Hubungan hukum itu disebut hubungan kerja. Tetapi hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha tidak akan selamanya berlangsung, dikarenakan hubungan kerja yang berakhir dengan penyelesaian perselisihan yang tidak baik. Biasanya faktor dari pekerja yang merasa dirugikan dengan kebijakan dari pengusaha maupun

pengusaha merasa dirugikan dengan sikap atau hasil yang dikerjakan oleh pekerja.

Pasal 87 Undang-undang Nomor 2 tahun 2004 yang berbunyi “Serikat Pekerja/Serikat Buruh dan Organisasi pengusaha dapat bertindak sebagai Kuasa Hukum untuk beracara di Pengadilan Hubungan Industrial untuk mewakili anggotanya”. Dengan demikian yang beracara didalam pengadilan hubungan industrial bukan hanya pengacara yang boleh sebagai kuasa hukum dari pekerja, tetapi Serikat Pekerja dan Organisasi Pengusaha juga dapat bertindak sebagai kuasa hukum mewakili anggotanya.

Namun sebelum membuat surat gugatan, penggugat perlu memperhatikan kuasa hukumnya yang dipilih karena kebanyakan para pengurus Serikat Pekerja bukanlah seorang ahli hukum ataupun sarjana hukum yang merupakan pengacara, karena Undang-undang Nomor 2 tahun 2004 tidak menjelaskan secara rinci tentang membuat surat gugatan. Hukum acara yang berlaku di Pengadilan Hubungan Industrial adalah Hukum Acara Perdata yang berlaku pada pengadilan dalam lingkungan peradilan umum, sehingga para pengurus Serikat Pekerja tentu belum mengetahui secara praktek didalam menyusun dan membuat sebuah gugatan serta surat kuasa khusus didalam melakukan sebuah gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial.

B. Analisis mengenai prosedur pemutusan hubungan kerja karena kesalahan berat yang dilakukan pekerja pasca Judicial Review di Mahkamah Kontitusi (MK)

Judicial Review atau hak uji materi merupakan proses pengujian peraturan perundang-undangan yang lebih rendah terhadap peraturan perundang-undangan lebih tinggi yang dilakukan oleh lembaga peradilan. Dalam praktik, Judicial Review undang-undang terhadap Undang-Undang Dasar 1945 dilakukan oleh Mahkamah Konstitusi (MK). Salah satu alasan pemutusan hubungan kerja disebabkan karena “Kesalahan Berat” di atur dalam Pasal 158 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Yang sebenarnya kesalahan berat ini pada pokoknya mengatur tentang perbuatan pidana yang telah diatur dalam Kitab Undang-undang Hukum Pidana (KUHP). Seluruh perbuatan tersebut masuk dalam ranah tindak pidana. Apabila pekerja melakukan pelanggaran kesalahan berat yang dimaksud pada Pasal 158 ayat (2) harus di dukung dengan bukti sebagai berikut :

- a. Pekerja/buruh tertangkap tangan;
- b. Ada pengakuan dari pekerja atau 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.

Apabila bukti tersebut terpenuhi maka perusahaan dapat melakukan PHK sepihak, tanpa melalui prosedur penetapan dari Pengadilan Hubungan Industrial. Namun adanya penyelesaian pemutusan hubungan kerja karena kesalahan berat pasca putusan Mahkamah Kontitusi nomor 012/PUU-I/2004 yang berisikan :

Pasal 158 ayat (1), (2), Pasal 170 UU Ketenagakerjaan telah bertentangan dengan Pasal 27 ayat (1) UUD 1945, yang menyatakan ”segala warga negara bersamaan kedudukannya di dalam hukum dan pemerintahan dan wajib menjunjung hukum dan pemerintahan itu dengan tidak ada kecualinya”, hal dimaksud bersifat diskriminatif secara hukum, ketentuan ini telah melanggar prinsip pembuktian terutama asas praduga tidak bersalah (presumption of innocence) dan kesamaan didepan hukum sebagaimana dijamin didalam UUD 1945. Seharusnya bersalah tidaknya seseorang diputuskan lewat pengadilan dengan hukum pembuktian yang sudah ditentukan dalam Undang-undang Nomor 8 Tahun 1981 tentang Hukum Acara Pidana. Undang-undang a quo melegalisasi tindak pidana di luar pengadilan. Lebih jauh lagi ketentuan Pasal 159 yang menentukan bahwa : “apabila pekerja/buruh tidak menerima PHK sebagaimana dimaksud dalam Pasal 158 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, pekerja/buruh yang bersangkutan dapat mengajukan gugatan ke lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial”, sehingga dengan

demikian mengalihkan/mencampuradukkan wewenang peradilan pidana ke peradilan perdata, yang seharusnya diselesaikan melalui peradilan pidana.

Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 158 mengenai kesalahan berat, sifatnya tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat dan telah dihapuskan atas Putusan Mahkamah Konstitusi. Oleh karena itu pada prinsipnya dianggap tidak pernah ada kategori kesalahan berat sebelum adanya putusan Peradilan Pidana.

Dalam kasus posisi yang dihadapi oleh pegawai dengan demikian seharusnya PT POS INDONESIA (Persero) tidak dapat memutuskan hubungan kerja dengan alasan kesalahan berat tanpa penetapan pengadilan hubungan industrial sebelum adanya putusan pengadilan pidana yang berkekuatan hukum tetap (inkracht).