

“Analisis Pada Pekerja Yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja Karena Kesalahan Berat”

Eka Saputra

Relasi Industri, Politeknik Ketenagakerjaan
Korespondensi penulis : ekasaputra@polteknaker.ac.id

Amanda Istianah Mutiawati

Politeknik Ketenagakerjaan

***Abstract.** For employees and laborers in Indonesia, termination of employment is an inevitable fact, and laws regulating termination of employment are sought after in relation to the rights earned when termination happens. The worker's relationship with the employer may be terminated by the employer for reasons other than the worker's own actions or corporate decisions. For example, there are workers who are subject to termination because they committed an act of serious negligence and are still entitled to protection under the law. The issue at hand is how various termination-related legal laws have varying effects and how Law No. 11 of 2020 about Job Creation will modify the termination process and protection. The goal of this study is find out the laws and regulations governing termination and what are the legal instruments that support the rights of workers / workers affected by termination. This research uses exploratory qualitative methods using data through primary and secondary data sources. Based on the results of research, workers / workers get legal uncertainty regarding the rights obtained if they are terminated due to gross error.*

***Keyword :** Rights, Termination of Employment, Gross Misconduct*

Abstrak. Pemutusan Hubungan Kerja menjadi hal yang tidak dapat dihindari oleh pekerja/buruh di Indonesia, ketentuan mengenai pemutusan hubungan kerja menjadi hal yang banyak dicari terkait hak yang diperoleh ketika terjadi pemutusan hubungan kerja. Jenis pemutusan hubungan kerja oleh Pengusaha kepada Pekerja/Buruh bukan saja karena kemauan sendiri atau karena aksi korporasi juga terdapat pekerja/buruh yang terkena pemutusan hubungan pekerja karena melakukan kesalahan berat yang dilindungi oleh peraturan perundang-undangan masih memperoleh hak-haknya. Permasalahan yang diambil yaitu kesatu bagaimana ketentuan-ketentuan hukum terkait pemutusan hubungan kerja memiliki dampak yang berbeda dan bagaimana proses dan perlindungan pemutusan hubungan kerja pasca Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peraturan perundang-undangan yang mengatur tentang pemutusan hubungan kerja dan apa saja instrumen hukum yang mendukung hak-hak pekerja/buruh yang terkena pemutusan hubungan kerja. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif eksploratif dengan menggunakan data melalui sumber data primer dan sekunder. Berdasarkan hasil penelitian pekerja/buruh mendapatkan ketidakpastian hukum terkait hak yang diperoleh jika terkena pemutusan hubungan kerja karena kesalahan berat.

Kata Kunci : Hak, Pemutusan Hubungan Kerja, Kesalahan Berat

PENDAHULUAN

Pemutusan hubungan kerja yang selanjutnya disebut dengan PHK menjadi suatu hal yang dihindari baik dari sisi Pengusaha dan Pekerja, Tahun 2020 -2022 menjadi tahun yang sulit bagi dunia usaha, pandemi Covid 19 membuat masyarakat menjadi turun dari segi daya beli sehingga mempengaruhi permintaan barang dan jasa, pemutusan hubungan kerja yang selanjutnya disebut PHK menjadi jalan terakhir bagi pengusaha.

Keadaan perusahaan yang terkena imbas karena pandemi covid 19 menjadi pemberitaan nasional mengenai gelombang PHK, tercatat beberapa gelombang PHK, yang pertama Zenius, LinkAja, JD.ID, gelombang PHK di *Startup* Digital diduga terjadi karena fenomena gelembung pecah atau *buble burst* yaitu kondisi saat kenaikan ekonomi melaju cepat tetapi cepat pula jatuhnya.

Selanjutnya PHK terjadi di *Startup* aplikasi pencari indekos yaitu Mamikos., Beberapa startup lainnya yaitu Mobile Premier League (platform game dan turnamen), Stoqo (platform pemasok bahan makanan segar), Lummo (platform keuangan UMKM), Pahamify (platform pendidikan) dan SiCepat (platform kirim barang). Beberapa alasan PHKnya yaitu perusahaan melakukan restrukturisasi, pengoptimalan proses bisnis, fokus pada efektifitas dan efisiensi bisnis, kondisi ekonomi global, yang dampaknya pengurangan karyawan atau *layoff*.

PHK bukan saja karena alasan di atas tetapi juga ada keterlibatan pekerja/buruh melakukan kesalahan berat atau diproses secara pidana ketika melakukan pekerjaan terindikasi ada unsur kesengajaan melakukan perbuatan pidana, baru-baru ini terjadi kasus yang menimpa pekerja holywing ketika melakukan pekerjaan terindikasi melakukan tindak pidana yaitu melakukan promosi minuman alkohol dari Hollywings yang memicu kontroversial usai viral di media sosial, promosio itu menyebutkan merkea yang bernama Muhammad dan maria bisa mendapatlan satu botol minman alkohol gratis tiap kamis dengan syarat membawa kartu indentitas.

Terkait hal di atas Polisi menetapkan 6 (enam) tersangka dengan Pasal yang disangka antara lain Pasal 156 KUHP yang berbunyi

“Pasal 156 Barang siapa di rnuka umum menyatakan perasaan permusuhan, kebencian atau penghinaan terhadap suatu atau beherapa golongan rakyat Indonesia, diancam dengan pidana penjara paling lama empat tahun atau pidana denda paling banyak empat ribu lima ratus rupiah. Perkataan golongan dalam pasal ini dan pasal berikutnya berarti tiap-tiap bagian dari rakyat Indonesia yang berbeda dengan suatu atau beberapa hagian lainnya karena ras, negeri asal, agama, tempat, asal, keturunan, kebangsaan atau kedudukan menurut hukum tata negara”.

Selanjutnya Pasal 156a KUHP

“Dipidana dengan pidana penjara selama-lumanya lima tahun barang siapa dengan sengaja di muka umum mengeluarkan perasaan atau melakukan perbuatan: a. yang pada pokoknya bersifat permusuhan, penyalahgunaan atau penodaan terhadap suatu agama yang dianut di Indonesia; b. dengan maksud agar supaya orang tidak menganut agama apa pun juga, yang bersendikan Ketuhanan Yang Maha Esa.”

Pasal 28 ayat (2) Undang-Undang No. 11 Tahun 2008 tentang Informasi dan Transaksi Elektronik

“Setiap orang dengan sengaja dan tanpa hak menyebarkan informasi yang ditujukan untuk menimbulkan rasa kebencian atau permusuhan individu dan/atau kelompok masyarakat tertentu berdasarkan atas suku, agama, ras dan antargolongan”.

Pasal 45 yang berbunyi

“Setiap orang yang memenuhi unsur sebagaimana dimaksud dalam Pasal 28 ayat (1) atau ayat (2) dipidana dengan pidana penjara paling lama 6 (enam) tahun atau denda paling banyak Rp. 1.000.000.000 (Satu Miliar Rupiah)

Terkait kasus di atas jika pekerja/buruh yang melakukan tindak pidana seperti di atas apakah masih mendapat perlindungan dari sisi ketenagakerjaan. Sebelum Penulis membahas permasalahan perlindungan tersebut dalam penelitian ini, perlu diuraikan ketentuan ketenagakerjaan yang membahas pemutusan hubungan kerja karena melakukan kesalahan berat.

Peraturan Ketenagakerjaan yang berlaku di Indonesia yaitu

1. Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan;
2. Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja dan
3. Peraturan Pemerintah Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja

Ketentuan mengenai PHK karena melakukan kesalahan berat yang diatur dalam Pasal 158, Pasal 159 dan Pasal 160 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang selanjutnya disebut dengan UUK dilakukan pengujian ke Mahkamah Konstitusi, secara singkat pada akhirnya putusan MK No. 012/PUU-I/2003 tanggal 24 Oktober 2003 menjelaskan bahwa ketentuan tersebut bertentangan dengan UUD 1945, putusan yang berisi tersebut mengharuskan Pengusaha boleh melakukan pemutusan hubungan kerja jika pekerja/buruh diputus bersalah dengan putusan yang berkekuatan hukum tetap.

Pasca putusan MK No. 012/PUU-I/2003, Kementerian ketenagakerjaan mengeluarkan SE-13/MEN/SJ-HK/I/2005 yang menegaskan ulang bahwa jika Pengusaha ingin melakukan PHK karena kesalahan berat wajib menempuh jalur hukum sesuai dengan peraturan perundang-undangan dan telah memiliki putusan yang berkekuatan hukum tetap.

Tahun 2015, Mahkamah Agung selaku lembaga peradilan tertinggi yang ada di Indonesia mengeluarkan Surat Edaran Mahkamah Agung No. 3 Tahun 2015 tentang Pemberlakuan Rumusan Hasil Rapat Pleno Kamar Mahkamah Agung Tahun 2015 Sebagai Pedoman Pelaksanaan Tugas Bagi Pengadilan, pada bagian kedua klasifikasi Hukum Perdata Khusus yang terdapat dalam huruf E, apabila terjadi pemutusan hubungan kerja yang terdapat pada Pasal 158 UUK, maka pemutusan hubungan kerja dapat dilakukan dan kewajiban pengusaha terbatas untuk memberikan bantuan selama 6 (enam) bulan.

Banyaknya ketentuan di atas yang membuat pekerja/buruh mendapatkan ketidakpastian secara hukum jika terkena pemutusan hubungan kerja karena kesalahan berat. Penulis akan meneliti mengenai “Analisis Pekerja Yang Terkena Pemutusan Hubungan Kerja”

Terkait hal di atas, permasalahan yang diambil yaitu:

1. Bagaimana kedudukan peraturan yang terkait dengan pemutusan hubungan kerja karena kesalahan berat?
2. Bagaimana perlindungan terhadap kepastian pekerja/buruh yang terkena pemutusan hubungan kerja karena kesalahan berat?

TINJAUN PUSTAKA

Melakukan suatu pekerjaan pada umumnya harus ada dua pihak yaitu pihak yang memberikan pekerjaan dan pihak yang menerima serta melaksanakan pekerjaan itu. Pihak yang memberi pekerjaan disebut majikan atau pengusaha, sedang pihak yang menerima dan melaksanakan pekerjaan disebut buruh/pekerja. Buruh atau pekerja setelah menerima dan melaksanakan pekerjaan tersebut menerima imbalan yang disebut upah

Hubungan antara majikan atau pengusaha dengan buruh atau pekerja merupakan hubungan hukum yang dituangkan dalam bentuk perjanjian yang dapat dilaksanakan secara tertulis ataupun secara lisan. Hubungan antara majikan dengan buruh inilah yang disebut hubungan kerja.

Maka dalam hal ini berkedudukan yang memegang peranan bukanlah pada objek hukumnya tetapi pada subjek hukumnya. Diantara kedua subjek hukum dalam hubungan kerja maka subjek hukum pekerja/buruh merupakan pihak yang berkedudukan ekonominya lemah. Oleh karena itu hukum wajib memberikan perhatian lebih kepada yang lemah untuk dilindungi.

Jika terjadi pemutusan hubungan kerja maka yang terkena imbasnya adalah pekerja/buruh, perlindungan terhadap pekerja/buruh wajib dijamin oleh Negara karena posisi pekerja/buruh lemah untuk itu jika terjadi *lay off* karena permintaan sendiri maupun karena kesalahan berat.

Pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha.

Jenis-Jenis PHK Selanjutnya, menurut Imam Soepomo menggolongkan pemutusan hubungan kerja dibagi menjadi 4 (empat) yaitu (1) Hubungan kerja yang putus demi hukum, (2) Hubungan kerja yang diputuskan oleh pihak buruh, (3) Hubungan kerja yang diputuskan oleh pihak buruh, (4) hubungan kerja yang diputuskan oleh Pengadilan.

Hubungan kerja yang diputuskan oleh Pengadilan salah satunya yaitu pekerja yang melakukan kesalahan berat, kesalahan berat diatur dalam Pasal Ketentuan mengenai PHK kesalahan berat masih menggunakan Pasal 158 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, sebab-sebab PHK kesalahan berat yaitu sebagai berikut:

- a. Penipuan, pencurian atau penyalahgunaan Perusahaan dan/atau aset;
- b. Informasi palsu atau palsu yang merugikan Perusahaan;
- c. mabuk, meminum minuman yang memabukkan, menggunakan dan/atau mengedarkan narkotika, psikotropika, dan zat adiktif di lingkungan kerja;
- d. Perbuatan asusila atau perjudian di lingkungan kerja

- e. Menyerang, menghina, mengancam atau mengintimidasi rekan kerja atau mengintimidasi rekan kerja atau atasan di lingkungan kerja;
- f. Menghasut kolega atau majikan untuk bertindak melawan hukum dan peraturan;
- g. Penghancuran yang sembrono atau disengaja atau pengabaian yang berbahaya atas properti Perusahaan yang menyebabkan kerusakan pada Perusahaan;
- h. lalai atau sengaja menempatkan rekan kerja atau majikan dalam situasi kerja yang berbahaya;
- i. pengungkapan atau pengalihan rahasia dagang yang wajib dirahasiakan kecuali untuk kepentingan negara;
- j. Melakukan perbuatan lain dalam lingkungan Perseroan yang diancam dengan pidana penjara (5 tahun atau lebih).

Selain Undang-Undang 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan beberapa peraturannya ada yang dicabut dan diubah kedalam Peraturan baru mengenai pengaturan PHK pada Pasal 150-160 Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja bagian Ketenagakerjaan dan Peraturan Pemerintah Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.

Mahkamah Agung sebagai lembaga hukum yang berwenang menurut Pasal 24 ayat (2) UUD 1945 sebagai penyelenggara peradilan di Indonesia berwenang mengadili perkara dalam tahap akhir yang disebut kasasi dari semua pengadilan yang ada. termasuk kasus pidana dan perburuhan.

Mahkamah Konstitusi sebagai salah satu pelaksana kekuasaan kehakiman yang diberikan kewenangan Pasal 24 C ayat (1) untuk mengadili pada tingkat pertama dan terakhir yang putusannya bersifat final untuk menguji undang-undang terhadap undang-undang dasar.

Ajaran tentang sumber hukum menjawab tiga pertanyaan pokok, masing-masing adalah tempat ditemukannya hukum, tempat mencari dan menemukan hukumnya dan tentang kekuatan mengikat/berlakunya hukum.

Pada hakikatnya yang dimaksud dengan sumber hukum adalah tempat kita dapat menemukan atau menggali hukumnya. Dalam kepustakaan hukum, pembahsan tentang sumber hukum selalun dimulai dengan kualifikasi terhadap ragam sumber hukum yang ada. Kualifikasi yang paling longgar, membagi sumber hukum menjadi dua yaitu sumber hukum materil dan sumber hukum formil.

Sumber hukum materil ialah tempat dimana materi hukum itu diambil. Sumber hukum materil itu merupakan faktor yang membantu pembentukan hukum sedangkan sumber hukum formil sebagai tempat atau sumber dari mana suatu peraturan memperoleh kekuatan hukum. Ini berkaitan dengan bentuk atau cara yang menyebabkan peraturan hukum itu formal berlaku.

Sumber hukum adalah sumber hukum dalam bentuk tertentu yang menjadi dasar formil. Dengan demikian, sumber hukum formil memberikan dasar bagi peraturan yang mengikat untuk diikuti oleh masyarakat dan lembaga penegak hukum.

Adapun sumber-sumber hukum formal yaitu:

1. Undang-Undang.
2. Yurisprudensi.
3. Kebiasaan.
4. Perjanjian
5. Perjanjian
6. internasional.
7. Doktri/Pendapat Ahli.

Sumber hukum Perburuhan dibagi menjadi 2 (dua) yaitu tertulis dan tidak tertulis. Tertulis yaitu hukum heteronom dan hukum otonom sedangkan tidak tertulis yaitu kebiasaan tertulis dan tidak tertulis Indonesia menggunakan semua jenis sumber hukum di atas untuk menyusun dan menegakkan peraturan perundang-undangan dan itu ada dalam UU No. 13 Tahun 2022, yang merupakan perubahan kedua atas UU No. 12 Tahun 2011 tentang peraturan perundang-undangan.

Undang-Undang No. 12 tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan, Pasal 7 ayat (1) Jenis dan hirarki Peraturan Perundang-Undangannya terdiri atas:

- a. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945;
- b. Ketetapan Majelis Permusyawaratan Rakyat;
- c. Undang-Undang/Peraturan pemerintah Pengganti Undang-Undang;
- d. Peraturan Pemerintah;
- e. Peraturan Presiden
- f. Peraturan Daerah Provinsi dan
- g. Peraturan Daerah Kabupaten

Peraturan di atas tidak boleh saling bertentangan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini bersifat kualitatif, tujuan penelitiannya adalah peraturan perundang-undangan yang terkait dengan pemutusan hubungan kerja karena kesalahan serius, dan pendekatan kualitatif melalui penelitian untuk memperdalam pengetahuan dan pemahaman serta dengan mencari masalah yang berkaitan dengan hubungan kerja yang serius. Penyalahgunaan metode wawancara.

Walaupun kajian ini terbatas dalam ruang, waktu dan sumber data, namun diharapkan dapat menghasilkan kajian yang konsisten dengan pertanyaan pokok dan tujuan penelitian yang telah diidentifikasi sebelumnya.

Selain informasi sekunder yang diperoleh dari otoritas terkait, penelitian ini juga menggunakan informasi dari Mahkamah Agung, Mahkamah Konstitusi, Kementerian Tenaga Kerja dan firma hukum JAK dalam wawancara terkait penelitian ini untuk memperkuat posisi jika terjadi pemecatan. dengan kesenjangan besar dalam implementasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kesatu, kedudukan putusan mahkamah konstitusi dan Surat Edaran Mahkamah Agung dalam sistem hukum di Indonesia jika dilihat dari pihak yang mengeluarkan adalah lembaga yudikatif atau lembaga kehakiman yang semuanya masuk sebagai lembaga negara, putusan Mahkamah konstitusi dikeluarkan oleh Mahkamah Konstitusi sedangkan Surat Edaran Mahkamah Agung dikeluarkan oleh Mahkamah Agung.

Mengenai kekuatan berlakunya produk suatu lembaga negara adalah produk yang mengikat tidak semata-mata ditentukan oleh logika politik keterwakilan. Yang mengikat sebagai norma hukum tidak harus selalu lahir dari proses politik yang lebih menentukan adalah apakah produk itu memang ditempatkan sebagai hukum yang mengikat menurut ketentuan yang lebih tinggi dan dibuat sesuai dengan mekanisme hukum yang berlaku. Untuk mengetahui apa saja produk hukum dalam sistem hukum nasional, tentu saja rujuaknya adalah UUD 1945 sebagai hukum tertinggi.

Merujuk dari kewenangan Mahkamah Konstitusi bahwa putusan bersifat final. Hal itu berarti Putusan MK telah memiliki kekuatan hukum tetap sejak dibacakan dalam persidangan MK. Berbeda dengan putusan pengadilan biasa yang hanya mengikat para pihak, Putusan MK dalam perkara pengujian UU mengikat semua komponen bangsa, baik penyelenggara negara maupun warga negara.

Surat Edaran Mahkamah Agung pertama kali dibentuk dan ditetapkan dengan dasar UU No. 1 tahun 1950 tentang Susunan, Kekuasaan dan jalan Pengadilan Mahkamah Agung Indonesia, pada pokoknya menerangkan bahwa untuk melakukan fungsi pengawasan pada hakim-hakim yang berada pada pengadilan tingkat pertama, banding dan kasasi.

Mahkamah Agung diberi kewenangan oleh undang-undang untuk membentuk dan menetapkan peraturan dan keputusan selain putusan pengadilan untuk memberikan kepastian hukum bagi pencari keadilan jika terjadi kekosongan hukum sehingga dalam pelaksanaan aturan hukum menjadi kesatuan pemahaman dan kejelasan suatu hukum atas sengketa yang terjadi.

Jika merujuk Pasal 8 Undang-Undang No. 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan, peraturan yang dibuat oleh Mahkamah Agung diakui keberadaannya dan mempunyai kekuatan hukum mengikat sepanjang diperintahkan oleh peraturan perundang-undangan yang lebih tinggi atau dibentuk berdasarkan kewenangan.

Berdasarkan hal tersebut di atas, tidak semua putusan Mahkamah Agung tergolong berkekuatan hukum tetap, hanya surat edaran Mahkamah Agung yang isinya mengatur hukum acara dan menutup celah hukum. no 3/2015, tentang rumusan hasil Sidang Paripurna Mahkamah Agung Tahun 2015 sebagai pedoman pemenuhan tugas Mahkamah, keberadaannya bertentangan dengan ketentuan pemutusan hubungan kerja karena kesalahan berat. Pasal 158 dan 159 serta Pasal 160 (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dicabut dengan Keputusan Nomor 012/PUU-I/2003.

Putusan MK bersifat final dan mengikat, oleh karena itu menjadi tugas DPR dalam hal ini pemerintah dan DPR untuk menyesuaikan isi ketentuan tersebut dengan putusan MK dalam undang-undang yang akan datang. direvisi/ diperbaiki.

Kedua, tata cara pemberhentian merupakan kesalahan serius bila dikaitkan dengan putusan Mahkamah Konstitusi yang putusannya menyatakan bahwa UUK bukan aduan pemberi kerja, Pasal 170 sepanjang klausa "...kecuali Pasal 158(1)..." Pasal 171 dan 186 bertentangan dengan UUD Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Alasannya bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yaitu Pasal 27(1) yang berbunyi:

“Seluruh warga negara bersamaan kedudukannya di dalam hukum dan pemerintahan dan wajib mentaati hukum dan pemerintahan itu dengan tidak ada kecualinya”.

Berkas Mahkamah Konstitusi menolak, karena Pasal 158 memberi wewenang kepada pengusaha untuk memutuskan hubungan kerja karena kesalahan berat pekerja/karyawan tanpa proses hukum atau "due process", yang independen dan tidak memihak tetapi hanya berdasarkan bukti. karena keputusan pemberi kerja, tidak diperiksa keabsahannya menurut hukum acara yang berlaku.

Sebaliknya, Pasal 160 mengatur dengan cara berbeda bahwa pekerja/pegawai yang ditangkap oleh pihak berwenang karena diduga melakukan tindak pidana tetapi tidak sesuai dengan laporan kontraktor harus diperlakukan sesuai dengan asas praduga tak bersalah (*presumption of innocence*) sampai dengan bulan keenam tetap mempertahankan sebagian haknya sebagai pekerja, dan jika pengadilan memutuskan pekerja tersebut tidak bersalah, kontraktor wajib mempekerjakan kembali pekerja tersebut. Hal ini dianggap diskriminatif atau perbedaan perlakuan hukum yang bertentangan dengan UUD 1945 dan ketentuan Pasal 1 Ayat 3 yang menyatakan bahwa Indonesia adalah negara hukum sehingga Pasal 158 tidak mempunyai kekuatan hukum yang mengikat. Kekuatan

Jika putusan Mahkamah Konstitusi No. 012/PUU-I/2003, SEMA SEMA no. no 3 Tahun 2015 Melaksanakan hasil Rapat Paripurna Mahkamah Agung Tahun 2015 sebagai Instruksi Pemenuhan Tugas Mahkamah yang mengatur batas waktu pegawai diberhentikan karena kesalahan yang serius akan baru dibayar setelah 6 (enam) bulan, im Berbeda dengan isi putusan MK, di mana bawahan/pegawai dapat dibayar sambil menunggu putusan tetap yang bersifat final. Putusan yang mengikat tetap dapat diartikan mencegah pegawai untuk mengambil tindakan hukum terhadap putusan pengadilan yang diterima pada tingkat pertama, baik banding maupun kasasi.

Selain itu, PHK karena perbuatan tercela berat dihapuskan dalam UU No. 11 Tahun 2020 UU Cipta Kerja dan mengubah Pasal 158, 159 UU Ketenagakerjaan 13, Pasal 160 Tahun 2003. Ketentuan ini hanya memperkuat ketentuan lama dan memasukkan ketentuan batas waktu untuk Pengusaha memberikan dukungan kepada karyawan selama 6 tahun. (enam) bulan.

Apabila pemecatan tersebut berdasarkan perbuatan tercela berat, maka pekerja dapat memperjuangkan haknya sampai putusan tersebut berkekuatan hukum tetap, karena ketentuan pemberhentian karena perbuatan tercela berat dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja tidak berlaku bagi putusan konstitusi. pengadilan Nomor 012/PUU-I/2003 langsung menjadi wajib, karena pembentuk undang-undang menghormati putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 012/PUU-I/2003, yang menyangkut kepastian hukum apabila pegawai melakukan kesalahan serius saat pemecatan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Kedudukan hukum antara Putusan Mahkamah Konstitusi lebih tinggi derajatnya dan mengikatnya daripada Surat Edaran Mahkamah Agung, hal ini dapat ditelusuri dari ketentuan yang memberikan kewenangan kepada masing-masing lembaga.
2. Pasal 158, Pasal 159 UUK sudah dihapus, klasifikasi pekerja/buruh yang melakukan kesalahan berat tetap mengikuti proses yang ada pada ketentuan UU No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja dan PP No. 35 Tahun 2021 dan Peraturan Pemerintah Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.

Berdasarkan kesimpulan di atas, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Sebaiknya untuk Mahkamah Agung untuk dapat merespon dan beradaptasi jika ketentuan yang sudah diuji oleh Mahkamah Konstitusi bukan ditafsirkan sebagai kekosongan hukum melainkan memperkuat dengan membuat SEMA merujuk pada amar putusan Mahkamah Konstitusi sehingga pekerja/Buruh mendapatkan kepastian hukum jika ada aturan yang sama-sama berlaku.
2. Pemutusan Hubungan Kerja jika pekerja melakukan kesalahan berat juga memiliki perlindungan hukum dan konsekuensi dari hal tersebut adalah hak-haknya dijamin dan harus dipenuhi oleh Pengusaha

Ucapan Terima kasih

Terima kasih Saya sampaikan kepada Politeknik Ketenagakerjaan melalui Unit Penelitian dan Pengembangan Masyarakat (UPPM) yang telah memfasilitasi dan memberikan dana untuk Saya melakukan penelitian dan segenap rekan sejawat dosen relasi industri untuk support dalam pengerjaan ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, P. (2015). Lembaga-Lembaga Negara Menurut UUD 1945. DKI Jakarta: Sinar Grafika .
- Asshiddiqie, J. (2018). Konstitusi dan Konstitusionalisme. DKI Jakarta: Sinar Grafika .
- Atmadja, I. D. (2015). Teori Hukum . Malang: Setara Press .
- Bungin, B. (2017). Metodologi Penelitian Kualitatif . Depok: Rajagrafindo Persada.
- Djokosoetono Research Center. (2018). Asas-Asas Hukum Perburuhan . Depok: Rajagrafindo Persada.
- Mas, M. (2018). Hukum Konstitusi dan Kelembagaan Negara . Depok: Rajawali Press.
- Palguna, I. D. (2018). Pengaduan Konstitusional. DKI Jakarta: Sinar Grafika.
- Redi, A. (2017). Hukum Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan. DKI Jakarta: Sinar Grafika.
- Soerjono Soekanto, S. M. (2017). Penelitian Hukum Normatif. DKI Jakarta: Rajawali Pers.
- Goenawam Oetomo, (2006). Pengantar Hukum Perburuhan, . DKI Jakarta: Grhadika Binangkit Press.
- Suprpto, H. (2017). Metodologi Penelitian Untuk Karya Ilmiah . Yogyakarta: Gosyen Publishing.
- Suratman. (2019). Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia. Depok: Rajagrafindo Persada.
- Wijayanti, A. (2018). Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi . DKI Jakarta: Sinar Grafika.
- Zaeni Asyhadie, A. R. (2016). Pengantar Hukum Indonesia . Depok: Rajagrafindo Persada
- <https://media.neliti.com/media/publications/35079-ID-kedudukan-surat-edaran-mahkamah-agung-sema-dalam-hukum-positif-di-indonesia.pdf>
- <http://safaat.lecture.ub.ac.id/files/2014/03/Kekuatan-Mengikat-dan-Pelaksanaan-Putusan-MK.pdf>
- <https://www.cnnindonesia.com/nasional/20220625103535-12-813419/6-fakta-kasus-holywings-soal-promo-alkohol-untuk-muhammad-maria>
- <https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/ELECTRONIC/64764/71554/F1102622842/IDN64764.pdf>