

**PENDIDIKAN HUKUM BAGI PEKERJA SEBAGAI UPAYA PENGUATAN
PERLINDUNGAN HAK KETENAGAKERJAAN PASCA PUTUSAN MAHKAMAH
KONSTITUSI NOMOR 012/PUU-I/2003**

Rakhel Lia¹, Rizky Sulvika Puspa Rinda²
Politeknik Negeri Samarinda (^{1,2}Ketatalaksanaan Pelayaran Niaga
1dan Kepelabuhan Politeknik Negeri Samarinda)
¹racheliahutabarat04@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to analyze the implementation of the Minister of Manpower Circular Letter Number SE-13/MEN/SJ-HK/I/2005 in cases of employment termination due to serious misconduct and to examine the importance of labor law education and legal literacy for workers and company management. The research employed a normative legal approach enriched with empirical data obtained through semi-structured interviews involving management representatives, workers, and industrial relations mediators at PT Unikasa Samarinda, East Kalimantan. The study applied statutory and conceptual approaches to assess the consistency between legal provisions and workplace practices. The findings indicate that the implementation of SE-13/MEN/SJ-HK/I/2005 has not been fully effective, as differing interpretations still exist regarding the distinction between disciplinary violations and criminal offenses as grounds for employment termination. In addition, low levels of labor law literacy among workers and the limited availability of labor law education programs have contributed to inadequate understanding of procedural rights during termination processes. The study further reveals that labor law education plays a significant role in enhancing legal awareness, promoting harmonious industrial relations, and preventing unilateral employment termination. The research concludes that the effectiveness of SE-13/MEN/SJ-HK/I/2005 depends not only on the existence of legal regulations but also on the strengthening of legal education and labor law literacy programs for both workers and employers. Therefore, sustainable educational strategies are required to improve understanding of labor law as an integral component of human resource development within industrial organizations.

Keywords: Legal Education, Labor Law Literacy, Employment Termination, Industrial Relations, Procedural Justice.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan menganalisis implementasi Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja Nomor SE-13/MEN/SJ-HK/I/2005 dalam praktik pemutusan hubungan kerja (PHK) karena kesalahan berat serta mengkaji pentingnya pendidikan dan literasi hukum ketenagakerjaan bagi pekerja dan manajemen perusahaan. Penelitian menggunakan metode hukum normatif yang diperkaya dengan data empiris melalui wawancara semi-terstruktur terhadap pihak manajemen, pekerja, dan mediator hubungan industrial di PT Unikasa Samarinda. Pendekatan yang digunakan

meliputi pendekatan perundang-undangan dan pendekatan konseptual. Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi SE-13/MEN/SJ-HK/I/2005 belum sepenuhnya berjalan optimal karena masih terdapat perbedaan pemahaman mengenai batasan antara pelanggaran disiplin dan tindak pidana sebagai dasar PHK. Selain itu, rendahnya literasi hukum pekerja dan minimnya program pendidikan ketenagakerjaan menyebabkan pekerja belum memahami secara memadai hak-hak prosedural yang dimiliki dalam proses PHK. Temuan penelitian juga menunjukkan bahwa pendidikan hukum ketenagakerjaan berperan penting dalam meningkatkan kesadaran hukum, memperkuat hubungan industrial yang harmonis, serta mencegah terjadinya PHK sepihak. Penelitian menyimpulkan bahwa efektivitas implementasi SE-13/MEN/SJ-HK/I/2005 tidak hanya ditentukan oleh keberadaan regulasi, tetapi juga oleh penguatan program pendidikan dan literasi hukum bagi pekerja maupun manajemen perusahaan. Oleh karena itu, diperlukan strategi pendidikan berkelanjutan untuk meningkatkan pemahaman hukum ketenagakerjaan sebagai bagian dari pengembangan sumber daya manusia di lingkungan industri.

Kata Kunci: Pendidikan Hukum, Literasi Hukum Ketenagakerjaan, Pemutusan Hubungan Kerja, Hubungan Industrial, Pengembangan Sumber Daya Manusia

A. Pendahuluan

Pendidikan hukum ketenagakerjaan merupakan bagian penting dari proses pembelajaran sepanjang hayat (lifelong learning) yang bertujuan meningkatkan pemahaman pekerja dan pengusaha terhadap hak, kewajiban, serta mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Literasi hukum yang memadai tidak hanya berfungsi sebagai instrumen kepatuhan terhadap regulasi, tetapi juga sebagai sarana membangun hubungan industrial yang harmonis, adil, dan berkelanjutan. Oleh karena itu, perubahan kebijakan hukum

ketenagakerjaan perlu dipahami tidak hanya dari aspek normatif, tetapi juga dari perspektif pendidikan dan peningkatan kapasitas para pelaku hubungan industrial.

Oleh karena itu, perubahan kebijakan hukum ketenagakerjaan perlu dipahami tidak hanya dari aspek normatif, tetapi juga dari perspektif pendidikan dan peningkatan kapasitas para pelaku hubungan industrial.

Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 012/PPU-I/2003 mengenai pengujian materiil Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjadi tonggak

penting dalam perkembangan hukum ketenagakerjaan di Indonesia.

Putusan tersebut menyatakan bahwa beberapa ketentuan, khususnya Pasal 158, Pasal 159, Pasal 160 ayat (1) sepanjang frasa tertentu, Pasal 170, Pasal 171, serta Pasal 186 sepanjang terkait Pasal 137 dan 138 ayat (1), tidak memiliki kekuatan hukum mengikat. Konsekuensinya, norma mengenai pemutusan hubungan kerja (PHK) karena kesalahan berat tidak lagi dapat diterapkan secara sepihak oleh pengusaha tanpa adanya putusan pengadilan pidana yang berkekuatan hukum tetap. Untuk memberikan kepastian hukum, diterbitkan Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor SE-13/MEN/SJ-HK/II/2005 yang menegaskan bahwa ketentuan yang telah dibatalkan dianggap tidak pernah ada dan tidak dapat digunakan sebagai dasar penyelesaian hubungan industrial.

Secara normatif, putusan Mahkamah Konstitusi tersebut memperkuat prinsip *due process of law* dalam hubungan industrial, khususnya dalam kasus PHK karena kesalahan berat. Pengusaha tidak lagi dapat secara sepihak menetapkan

pekerja melakukan kesalahan berat tanpa melalui mekanisme pembuktian di pengadilan pidana. Prinsip ini sejalan dengan perlindungan hak asasi pekerja serta asas keadilan prosedural dalam hukum ketenagakerjaan modern (Bogg & Novitz, 2014). Dalam perspektif hubungan industrial, keseimbangan antara kepentingan pengusaha dan perlindungan pekerja merupakan fondasi utama dalam menciptakan stabilitas dan keberlanjutan organisasi (Deakin & Morris, 2012). Pada saat yang sama, ketentuan tersebut juga mengandung dimensi edukatif karena menuntut peningkatan pemahaman hukum baik di kalangan pekerja maupun pengusaha agar proses pengambilan keputusan ketenagakerjaan dilakukan secara tepat dan sesuai dengan prinsip keadilan.

Implementasi Putusan Mahkamah Konstitusi dan Surat Edaran tersebut masih menghadapi berbagai tantangan. Pada salah satu perusahaan pertambangan batu bara di Kalimantan Timur, misalnya, diduga terjadi PHK secara sepihak dengan alasan kesalahan berat, meskipun perusahaan telah memiliki peraturan perusahaan yang disusun

berdasarkan hukum positif Indonesia. Perusahaan beranggapan memiliki bukti atas kesalahan pekerja, baik yang dilakukan secara sengaja maupun tidak sengaja, sehingga merasa memiliki kewenangan penuh untuk melakukan PHK. Kondisi ini menunjukkan adanya ketegangan antara norma hukum yang berlaku dengan praktik hubungan kerja di lapangan. Selain itu, kondisi tersebut juga mengindikasikan bahwa pemahaman terhadap substansi regulasi dan prosedur hukum belum sepenuhnya terinternalisasi dalam budaya organisasi maupun dalam pengetahuan pekerja.

Permasalahan tersebut mencerminkan adanya kesenjangan antara norma yuridis dan implementasi empiris. Dalam kajian hukum ketenagakerjaan, kesenjangan ini sering kali muncul akibat perbedaan interpretasi, kepentingan ekonomi, serta dinamika kekuasaan dalam hubungan industrial (Collins, Ewing, & McColgan, 2019). Dari perspektif pendidikan, kesenjangan tersebut juga dapat dipengaruhi oleh rendahnya literasi hukum ketenagakerjaan yang menyebabkan pekerja dan pengusaha memiliki pemahaman yang berbeda terhadap

hak, kewajiban, dan prosedur penyelesaian perselisihan. Di sektor pertambangan yang memiliki risiko operasional tinggi dan tuntutan disiplin ketat, isu kesalahan berat sering menjadi dasar rasionalisasi tindakan manajerial yang tegas. Namun, tanpa landasan putusan pidana yang berkekuatan hukum tetap, tindakan PHK berpotensi bertentangan dengan prinsip kepastian hukum dan perlindungan pekerja.

Persoalan ini dapat dianalisis melalui pendekatan perlindungan tenaga kerja (*labour protection theory*) dan teori keadilan prosedural. Perlindungan tenaga kerja menekankan bahwa hukum ketenagakerjaan bertujuan mengoreksi ketidakseimbangan posisi tawar antara pengusaha dan pekerja (Bogg & Novitz, 2014). Sementara itu, keadilan prosedural menuntut adanya mekanisme yang transparan dan objektif sebelum hak seseorang dicabut atau dibatasi (Deakin & Morris, 2012).

Kedua teori tersebut mengisyaratkan pentingnya proses pembelajaran hukum dan peningkatan kesadaran hukum sebagai sarana memperkuat perlindungan pekerja serta membangun hubungan

industrial yang lebih demokratis. Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 012/PPU-I/2003 dapat dipahami sebagai upaya konstitusional untuk memastikan bahwa PHK karena kesalahan berat tidak dilakukan secara sewenang-wenang sekaligus mendorong terbentuknya budaya hukum yang lebih adil dalam lingkungan kerja.

Secara komparatif, banyak yurisdiksi mensyaratkan pembuktian yang jelas dan prosedur yang adil dalam kasus pemutusan hubungan kerja karena misconduct. Misalnya, dalam sistem hukum Inggris dan negara-negara Eropa, prinsip fairness dan reasonableness menjadi standar dalam menilai keabsahan PHK (Collins et al., 2019). Penerapan prinsip-prinsip tersebut umumnya didukung oleh sistem pelatihan, sosialisasi regulasi, dan pendidikan ketenagakerjaan yang berkelanjutan bagi pekerja maupun manajemen. Dengan demikian, putusan Mahkamah Konstitusi Indonesia sebenarnya selaras dengan praktik hukum ketenagakerjaan internasional yang menempatkan perlindungan pekerja sebagai bagian dari hak konstitusional sekaligus menekankan pentingnya penguatan kapasitas

hukum para pelaku hubungan industrial.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis secara substantif implementasi Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor SE-13/MEN/SJ-HK/I/2005 sebagai penguatan terhadap Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 012/PPU-I/2003, khususnya dalam konteks PHK karena kesalahan berat. Studi ini mengambil kasus pada perusahaan pertambangan batu bara di Kalimantan Timur guna mengidentifikasi kendala normatif dan praktis dalam penerapan putusan tersebut, termasuk aspek pemahaman dan literasi hukum para pelaku hubungan industrial. Selain itu, penelitian ini juga menyajikan analisis komparatif dengan praktik hukum ketenagakerjaan di yurisdiksi lain untuk memperkuat argumentasi mengenai pentingnya kepastian hukum, keadilan prosedural, dan pendidikan hukum ketenagakerjaan dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis tidak hanya dalam pengembangan kajian

hukum ketenagakerjaan konstitusional, tetapi juga dalam pengembangan kajian pendidikan hukum dan literasi hukum ketenagakerjaan. Secara praktis, hasil penelitian diharapkan dapat menjadi dasar bagi perusahaan, pemerintah, dan lembaga pendidikan dalam merancang program peningkatan pemahaman hukum ketenagakerjaan sehingga mekanisme PHK dapat dilaksanakan sesuai prinsip keadilan, kepastian hukum, dan perlindungan hak pekerja.

B. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian hukum normatif yang didukung data empiris melalui wawancara, dengan pendekatan perundang-undangan (*statute approach*) dan pendekatan konseptual (*conceptual approach*). Pendekatan perundang-undangan digunakan untuk menelaah norma hukum yang mengatur pemutusan hubungan kerja, khususnya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 012/PUU-I/2003, Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor SE-13/MEN/SJ-

HK/I/2005, serta regulasi terkait penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Pendekatan konseptual digunakan untuk memahami konsep kesalahan berat, kepastian hukum, perlindungan pekerja, kewenangan pengusaha, dan prosedur PHK yang sesuai dengan prinsip keadilan prosedural.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kualitatif, yaitu data yang dinyatakan dalam bentuk kata, kalimat, pendapat, dokumen hukum, dan keterangan narasumber. Data kualitatif dipilih karena penelitian ini tidak bertujuan menguji hubungan antarvariabel secara statistik, tetapi mendeskripsikan dan menganalisis secara mendalam dampak Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja Nomor SE-13/MEN/SJ-HK/I/2005 terhadap kebijakan dan prosedur pemutusan hubungan kerja di PT Unikasa Samarinda, Kalimantan Timur.

Bahan hukum yang digunakan terdiri atas bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder. Bahan hukum primer meliputi peraturan perundang-undangan, putusan Mahkamah Konstitusi, surat edaran kementerian, dan dokumen kebijakan perusahaan yang berkaitan dengan

PHK. Bahan hukum sekunder meliputi buku hukum ketenagakerjaan, artikel jurnal, hasil penelitian terdahulu, dan literatur metodologi penelitian kualitatif.

Dalam penelitian ini, istilah populasi tidak digunakan karena penelitian bersifat kualitatif dan tidak bermaksud melakukan generalisasi statistik. Penelitian kualitatif lebih menekankan kedalaman informasi daripada jumlah responden. Oleh karena itu, yang digunakan adalah informan penelitian atau sampel narasumber yang dipilih secara purposif. *Purposive sampling* tepat digunakan dalam penelitian kualitatif karena bertujuan memilih pihak yang memiliki informasi kaya dan relevan dengan fenomena penelitian. Palinkas et al. menjelaskan bahwa *purposeful sampling* digunakan dalam penelitian kualitatif untuk mengidentifikasi dan memilih kasus atau informan yang kaya informasi terkait fenomena tertentu.

Informan penelitian dapat terdiri atas: manajer atau staf HRD PT Unikasa, bagian legal perusahaan, supervisor operasional, pekerja atau mantan pekerja yang mengetahui prosedur PHK, perwakilan serikat pekerja apabila tersedia, mediator

hubungan industrial pada Dinas Tenaga Kerja, serta praktisi hukum ketenagakerjaan. Jumlah informan tidak ditentukan secara kaku, tetapi disesuaikan dengan kecukupan data. Sebagai acuan, Guest, Bunce, dan Johnson menyatakan bahwa dalam wawancara kualitatif, ukuran sampel nonprobabilistik umumnya bergantung pada titik saturasi, yaitu ketika tidak ditemukan informasi atau tema baru dalam data.

1. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui studi dokumen dan wawancara semi-terstruktur. Studi dokumen digunakan untuk mengkaji bahan hukum primer dan sekunder, seperti peraturan perusahaan, dokumen PHK, surat peringatan, berita acara pemeriksaan internal, perjanjian kerja bersama apabila ada, serta regulasi ketenagakerjaan yang relevan. Wawancara semi-terstruktur digunakan agar peneliti memiliki pedoman pertanyaan, tetapi tetap memberi ruang kepada narasumber untuk menjelaskan pengalaman, pendapat, dan penilaiannya secara lebih terbuka.

Wawancara semi-terstruktur sesuai digunakan karena penelitian ini

membutuhkan penjelasan mendalam mengenai praktik PHK, perubahan kebijakan setelah terbitnya SE-13/MEN/SJ-HK/I/2005, serta kendala penerapan norma hukum di lingkungan perusahaan. Literatur metodologi menyebutkan bahwa pedoman wawancara semi-terstruktur perlu disusun secara sistematis agar pertanyaan tetap fokus, tetapi tetap memungkinkan eksplorasi temuan lapangan. Salah satu rujukan metodologi yang relevan adalah Kallio et al. dalam *Journal of Advanced Nursing*, jurnal Wiley yang terindeks Scopus.

2. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis kualitatif dengan model analisis tematik. Analisis tematik digunakan untuk mengidentifikasi, mengelompokkan, dan menafsirkan pola-pola makna yang muncul dari hasil wawancara dan dokumen hukum. Nowell et al. menjelaskan bahwa analisis tematik perlu dilakukan secara sistematis, transparan, dan terdokumentasi agar hasil penelitian kualitatif memiliki kredibilitas dan dapat dipercaya.

Tahapan analisis data dilakukan sebagai berikut. Pertama, transkripsi data, yaitu seluruh hasil wawancara ditulis kembali dalam bentuk teks. Kedua, pembacaan mendalam, yaitu peneliti membaca transkrip wawancara dan dokumen hukum secara berulang untuk memahami konteks permasalahan. Ketiga, pengkodean data, yaitu memberi kode terhadap pernyataan penting narasumber, misalnya kode “pemahaman SE-13”, “prosedur PHK”, “kesalahan berat”, “putusan pidana”, “kendala implementasi”, “PHK sepihak”, dan “perlindungan pekerja”. Keempat, pengelompokan tema, yaitu menyusun kode-kode tersebut menjadi tema besar, seperti dampak hukum, dampak kebijakan perusahaan, perubahan prosedur PHK, kendala penerapan, dan efektivitas perlindungan pekerja. Kelima, interpretasi normatif, yaitu membandingkan hasil wawancara dengan ketentuan hukum yang berlaku. Keenam, penarikan kesimpulan, yaitu merumuskan temuan mengenai kesesuaian atau ketidaksesuaian praktik PHK di PT Unikasa dengan Putusan MK dan SE-13/MEN/SJ-HK/I/2005.

Untuk menjaga kualitas data, penelitian ini menggunakan triangulasi sumber dan triangulasi dokumen. Triangulasi sumber dilakukan dengan membandingkan keterangan HRD, pekerja, serikat pekerja, dan mediator hubungan industrial. Triangulasi dokumen dilakukan dengan membandingkan hasil wawancara dengan peraturan perusahaan, surat PHK, surat peringatan, dokumen pemeriksaan internal, serta ketentuan hukum yang berlaku. Dalam penelitian kualitatif, kredibilitas, transferabilitas, dependabilitas, dan konfirmabilitas menjadi kriteria penting untuk memastikan bahwa temuan penelitian dapat dipertanggungjawabkan.

3. Pedoman Wawancara

Untuk HRD/Manajemen PT Unikasa

- a. Bagaimana pemahaman perusahaan terhadap Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja Nomor SE-13/MEN/SJ-HK/I/2005?
- b. Apakah perusahaan pernah melakukan penyesuaian peraturan perusahaan setelah adanya Putusan MK Nomor 012/PUU-I/2003 dan SE-13/MEN/SJ-HK/I/2005?
- c. Bagaimana prosedur PHK yang diterapkan perusahaan terhadap pekerja yang diduga melakukan kesalahan berat?
- d. Apakah perusahaan mensyaratkan adanya putusan pidana yang berkekuatan hukum tetap sebelum melakukan PHK karena kesalahan berat?
- e. Bagaimana mekanisme pemeriksaan internal terhadap pekerja yang diduga melakukan pelanggaran berat?
- f. Dokumen apa saja yang biasanya digunakan perusahaan sebelum mengambil keputusan PHK?
- g. Apakah pekerja diberi hak untuk membela diri sebelum keputusan PHK ditetapkan?
- h. Bagaimana perusahaan membedakan antara pelanggaran disiplin biasa dan kesalahan berat?
- i. Apakah terdapat kendala dalam menerapkan ketentuan SE-13/MEN/SJ-HK/I/2005 di lingkungan perusahaan?
- j. Menurut perusahaan, apakah SE-13/MEN/SJ-HK/I/2005 memperkuat kepastian hukum atau justru memperlambat

proses pengambilan keputusan
PHK?

**Untuk Pekerja/Mantan
Pekerja/Serikat Pekerja**

- a. Apakah pekerja mengetahui isi dan tujuan SE-13/MEN/SJ-HK/I/2005?
- b. Bagaimana pengalaman pekerja terkait proses PHK di PT Unikasa?
- c. Apakah pekerja pernah diberi kesempatan membela diri sebelum dijatuhi sanksi atau PHK?
- d. Apakah perusahaan menjelaskan dasar hukum PHK secara tertulis kepada pekerja?
- e. Apakah pekerja mengetahui adanya pemeriksaan internal sebelum keputusan PHK?
- f. Menurut pekerja, apakah prosedur PHK di perusahaan sudah adil dan transparan?
- g. Apakah pekerja pernah merasa bahwa PHK dilakukan secara sepihak?
- h. Apakah pekerja atau serikat pekerja pernah mengajukan keberatan terhadap keputusan PHK?
- i. Bagaimana peran serikat pekerja dalam mendampingi

pekerja yang menghadapi
proses PHK?

- j. Apa saran pekerja agar prosedur PHK di perusahaan lebih adil dan sesuai hukum?

**Untuk Mediator Hubungan
Industrial/Praktisi Hukum
Ketenagakerjaan**

- a. Bagaimana kedudukan hukum SE-13/MEN/SJ-HK/I/2005 dalam praktik penyelesaian perselisihan PHK?
- b. Apakah PHK karena kesalahan berat masih dapat dilakukan tanpa putusan pidana yang berkekuatan hukum tetap?
- c. Bagaimana praktik yang benar apabila perusahaan menemukan pekerja diduga melakukan kesalahan berat?
- d. Apakah perusahaan dapat langsung melakukan PHK berdasarkan hasil pemeriksaan internal?
- e. Apa perbedaan antara pelanggaran hubungan kerja dan tindak pidana dalam konteks PHK?
- f. Bagaimana peran lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam kasus PHK karena alasan mendesak?

- g. Apa kendala paling umum yang dihadapi perusahaan dan pekerja dalam memahami SE-13/MEN/SJ-HK/I/2005?
- h. Bagaimana penilaian Anda terhadap efektivitas SE-13/MEN/SJ-HK/I/2005 dalam mencegah PHK sepihak?
- i. Apa risiko hukum bagi perusahaan apabila melakukan PHK tanpa mengikuti prosedur yang benar?
- j. Apa rekomendasi kebijakan agar perusahaan dapat menyusun prosedur PHK yang sesuai dengan Putusan MK dan hukum ketenagakerjaan?

C. Hasil Penelitian

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelaksanaan Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor SE-13/MEN/SJ-HK/I/2005 di PT Unikasa Samarinda, Kalimantan Timur, belum sepenuhnya berjalan secara konsisten. Secara normatif, surat edaran tersebut merupakan tindak lanjut dari Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 012/PUU-I/2003 yang menyatakan bahwa ketentuan Pasal 158 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

tidak lagi memiliki kekuatan hukum mengikat. Konsekuensinya, pemutusan hubungan kerja karena alasan kesalahan berat tidak dapat dilakukan semata-mata berdasarkan penilaian sepihak pengusaha, melainkan harus memperhatikan prinsip pembuktian hukum, keadilan prosedural, dan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Berdasarkan hasil wawancara dengan pihak HRD/manajemen, ditemukan bahwa perusahaan pada awalnya memahami SE-13/MEN/SJ-HK/I/2005 sebagai ketentuan yang cukup membingungkan bagi pengusaha. Kebingungan tersebut muncul karena perusahaan menilai terdapat perbedaan antara kebutuhan praktis perusahaan untuk menjaga disiplin kerja dengan kewajiban hukum untuk menunggu proses pembuktian pidana dalam kasus kesalahan berat. Dalam praktiknya, perusahaan telah berupaya menyesuaikan peraturan perusahaan dengan memasukkan ketentuan mengenai pelanggaran disiplin, kesalahan berat, tahapan peringatan, pemeriksaan internal, serta dasar pengambilan keputusan PHK. Namun, penyesuaian tersebut lebih banyak

bersifat administratif-formal dan belum sepenuhnya menjamin bahwa prosedur PHK selalu mengikuti prinsip *due process of law*.

Temuan ini sejalan dengan data awal yang menunjukkan bahwa perusahaan memiliki jumlah pekerja besar, sekitar 3.000 orang, tetapi pelaksanaan peraturan perusahaan dalam kasus PHK masih menghadapi masalah ketidaksinkronan antara hukum positif, peraturan perusahaan, dan praktik di lapangan. Data awal juga menunjukkan adanya dugaan rendahnya kesadaran hukum pekerja serta minimnya pengawasan pemerintah daerah dalam praktik hubungan industrial di perusahaan.

Dari sisi prosedur, HRD/manajemen menjelaskan bahwa apabila pekerja diduga melakukan kesalahan berat, perusahaan biasanya melakukan pemeriksaan internal terlebih dahulu. Pemeriksaan tersebut dilakukan melalui laporan atasan, keterangan saksi, berita acara pemeriksaan, bukti pelanggaran, surat peringatan, dan dokumen pendukung lain. Dalam kasus tertentu, seperti kekerasan terhadap rekan kerja, ancaman terhadap atasan, perjudian di tempat kerja, pencurian aset perusahaan, atau kelalaian yang

menimbulkan kerugian material, perusahaan cenderung mengambil tindakan tegas karena dianggap berkaitan langsung dengan keamanan kerja, ketertiban perusahaan, dan kepentingan operasional.

Namun, hasil wawancara juga menunjukkan bahwa perusahaan belum selalu membedakan secara tegas antara “pelanggaran disiplin kerja” dan “tindak pidana”. Perbedaan ini penting karena tidak semua pelanggaran disiplin dapat diposisikan sebagai kesalahan berat yang langsung menjadi dasar PHK. Pelanggaran disiplin biasa, seperti keterlambatan kerja, ketidakhadiran tanpa alasan, atau pelanggaran tata tertib, seharusnya diselesaikan melalui mekanisme pembinaan, teguran, atau surat peringatan. Sebaliknya, tindakan seperti kekerasan, pengancaman, pencurian, penggelapan, perjudian, atau perusakan aset dapat masuk ke wilayah pidana sehingga pembuktiannya tidak cukup hanya melalui pemeriksaan internal perusahaan.

Dari sisi pekerja atau mantan pekerja, hasil wawancara memperlihatkan bahwa sebagian pekerja belum mengetahui secara

memadai isi dan tujuan SE-13/MEN/SJ-HK/I/2005. Pekerja umumnya hanya memahami bahwa perusahaan memiliki peraturan internal dan dapat memberikan sanksi apabila pekerja melakukan pelanggaran. Sebagian pekerja menyatakan bahwa sebelum dijatuhi sanksi atau PHK, mereka pernah diminta memberikan keterangan, tetapi mekanisme tersebut belum selalu dipahami sebagai hak pembelaan diri. Dengan kata lain, proses klarifikasi masih sering dipahami sebagai pemeriksaan sepihak, bukan sebagai forum pembelaan yang setara antara pekerja dan perusahaan.

Pekerja juga menilai bahwa dasar hukum PHK belum selalu dijelaskan secara lengkap dan mudah dipahami. Surat keputusan atau pemberitahuan PHK biasanya memuat alasan pelanggaran, tetapi tidak selalu menjelaskan hubungan antara alasan tersebut dengan Putusan MK Nomor 012/PUU-I/2003, SE-13/MEN/SJ-HK/I/2005, maupun mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Kondisi ini menyebabkan sebagian pekerja merasa bahwa PHK dilakukan secara sepihak, terutama apabila keputusan perusahaan

langsung dijalankan sebelum pekerja memperoleh kesempatan yang cukup untuk membela diri atau mengajukan keberatan.

Temuan penting lainnya adalah tidak adanya serikat pekerja yang kuat di lingkungan perusahaan. Padahal, serikat pekerja memiliki fungsi strategis dalam mendampingi pekerja, memperjuangkan hak normatif, mengawasi pelaksanaan peraturan perusahaan, serta menjadi pihak dalam proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Ketiadaan serikat pekerja menyebabkan posisi tawar pekerja menjadi lemah, terutama dalam kasus PHK karena tuduhan kesalahan berat. Dalam konteks ini, pekerja cenderung menerima keputusan perusahaan karena kurang memahami jalur keberatan, mediasi, atau gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial.

Sementara itu, hasil wawancara dengan mediator hubungan industrial/praktisi hukum ketenagakerjaan menunjukkan bahwa SE-13/MEN/SJ-HK/I/2005 tetap memiliki kedudukan penting sebagai pedoman administratif bagi perusahaan dan pekerja dalam memahami akibat hukum Putusan MK. Mediator menegaskan bahwa

PHK karena kesalahan berat tidak seharusnya dilakukan hanya berdasarkan keyakinan perusahaan atau hasil pemeriksaan internal. Pemeriksaan internal dapat digunakan sebagai dasar awal untuk menilai dugaan pelanggaran, tetapi apabila perbuatan tersebut mengandung unsur pidana, maka pembuktiannya harus melalui proses hukum pidana sampai terdapat putusan pengadilan yang berkekuatan hukum tetap.

Mediator juga menjelaskan bahwa apabila perusahaan menghadapi kondisi yang dianggap mendesak dan hubungan kerja tidak memungkinkan

untuk dilanjutkan, perusahaan tidak boleh langsung memutus hubungan kerja secara sepihak. Perusahaan seharusnya menempuh mekanisme bipartit terlebih dahulu. Jika tidak tercapai kesepakatan, perselisihan dapat dilanjutkan ke mediasi hubungan industrial, dan apabila tetap tidak selesai, dapat diajukan ke Pengadilan Hubungan Industrial. Dengan demikian, posisi SE-13/MEN/SJ-HK/I/2005 bukan untuk menghilangkan hak perusahaan dalam menjaga disiplin kerja, tetapi untuk mencegah penyalahgunaan kewenangan PHK sepihak.

Table 1. Ringkasan Jawaban
Wawancara

Kelompok Informan	Temuan Utama	Makna Hukum
HRD/Manajemen	SE-13/MEN/SJ-HK/I/2005 dipahami sebagai aturan yang membata	Perusahaan menyadari adanya perubahan hukum pasca Putusan MK, tetapi implement

Kelompok Informan	Temuan Utama	Makna Hukum
	si kewenangan perusahaan dalam melakukan PHK karena kesalahan berat.	asinya masih belum sepenuhnya konsisten.
HRD/Manajemen	Perusahaan melakukan	Pemeriksaan internal penting,

Kelompok Informan	Temuan Utama	Makna Hukum
	n pemeriksaan internal, membuat berita acara, meminta keterangan saksi, dan menggunakan dokumen pelanggaran sebagai dasar keputusan.	tetapi tidak dapat menggantikan putusan pidana apabila pelanggaran mengandung unsur tindak pidana.
HRD/Manajemen	Dalam kasus kekerasan, perjudian, pencurian, ancaman, atau kelalaian	Terdapat ketegangan antara kebutuhan efisiensi manajerial dan kewajiban due

Kelompok Informan	Temuan Utama	Makna Hukum
	berat, perusahaan cenderung mengambil keputusan cepat.	process of law.
Pekerja/Mantan Pekerja	Pekerja belum sepenuhnya memahami isi SE-13/MEN/SJ-HK/I/2005 dan hak-haknya dalam proses PHK.	Rendahnya literasi hukum pekerja memperlemah perlindungan pekerja dalam hubungan industrial.
Pekerja/Mantan Pekerja	Sebagian pekerja merasa keputusan PHK bersifat	Prosedur PHK perlu diperkuat dengan mekanisme

Kelompok Informan	Temuan Utama	Makna Hukum
	sepihak karena pembelaan diri tidak diberikan secara memadai.	klarifikasi, pendampingan, dan keberatan.
Serikat/Pekerja	Tidak adanya serikat pekerja membuat pekerja sulit memperoleh pendampingan.	Ketiadaan representasi kolektif memperlemah keseimbangan hubungan industrial.
Mediator/Praktisi	SE-13/MEN/SJ-HK/I/2005 memperkuat kepastian hukum, tetapi sering	Perlindungan hukum tidak boleh dikorbankan demi efisiensi perusahaan.

Kelompok Informan	Temuan Utama	Makna Hukum
	dianggap memperlambat keputusan perusahaan.	
Mediator/Praktisi	Perusahaan berisiko kalah dalam perselisihan apabila PHK dilakukan tanpa prosedur yang benar.	Risiko hukum perusahaan meliputi pembatalan PHK, kewajiban membayar hak pekerja, dan gugatan hubungan industrial.

D. Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa masalah utama pelaksanaan SE-13/MEN/SJ-HK/I/2005 di PT Unikasa bukan terletak pada ketiadaan aturan internal perusahaan, melainkan pada lemahnya sinkronisasi antara norma hukum nasional, peraturan perusahaan, dan

praktik pengambilan keputusan PHK. Secara hukum, Putusan MK Nomor 012/PUU-I/2003 telah mengubah posisi pengusaha dalam perkara PHK karena kesalahan berat. Sebelum putusan tersebut, Pasal 158 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 memberikan ruang bagi pengusaha untuk melakukan PHK terhadap pekerja yang dianggap melakukan kesalahan berat. Namun, setelah pasal tersebut dinyatakan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat, perusahaan tidak lagi dapat bertindak sebagai pihak yang sekaligus menuduh, memeriksa, membuktikan, dan menghukum pekerja melalui PHK.

Dalam perspektif hukum ketenagakerjaan, perubahan tersebut memperkuat prinsip keadilan prosedural. Keadilan prosedural menuntut agar keputusan yang berdampak serius terhadap hak pekerja, terutama kehilangan pekerjaan, tidak dibuat secara sepihak tanpa proses pembuktian yang wajar. Prinsip ini sejalan dengan standar perlindungan kerja internasional. Konvensi ILO Nomor 158 tentang Pemutusan Hubungan Kerja menekankan bahwa pemutusan hubungan kerja harus didasarkan pada alasan yang sah, berkaitan

dengan kapasitas, perilaku pekerja, atau kebutuhan operasional perusahaan, serta memberi kesempatan kepada pekerja untuk membela diri sebelum keputusan pemutusan kerja dilakukan.

Dalam konteks PT Unikasa, pemeriksaan internal perusahaan memang diperlukan untuk menjaga ketertiban organisasi. Perusahaan berhak melakukan investigasi awal apabila terdapat dugaan kekerasan, ancaman, perjudian, pencurian, atau kelalaian yang merugikan perusahaan. Namun, pemeriksaan internal hanya memiliki nilai administratif dalam hubungan kerja. Pemeriksaan tersebut tidak boleh diperlakukan sebagai pengganti proses pidana apabila perbuatan pekerja mengandung unsur tindak pidana. Dengan demikian, berita acara pemeriksaan, keterangan saksi internal, atau laporan atasan hanya dapat menjadi dasar awal untuk tindakan administratif, seperti pembebasan sementara dari tugas, pemanggilan klarifikasi, atau pelaporan kepada aparat penegak hukum, bukan sebagai dasar tunggal PHK karena kesalahan berat.

Temuan ini memperlihatkan adanya dilema praktis bagi

perusahaan. Di satu sisi, perusahaan membutuhkan mekanisme cepat untuk menjaga disiplin, keamanan kerja, dan kelangsungan operasional. Di sisi lain, perusahaan wajib tunduk pada prosedur hukum yang menjamin hak pekerja. Apabila perusahaan langsung melakukan PHK hanya berdasarkan hasil pemeriksaan internal, maka keputusan tersebut berisiko dikualifikasikan sebagai PHK sepihak. Dalam teori hukum ketenagakerjaan, hubungan kerja bukan hubungan kontraktual biasa karena terdapat ketimpangan posisi tawar antara pengusaha dan pekerja. Oleh karena itu, hukum ketenagakerjaan hadir untuk membatasi kekuasaan sepihak pengusaha dan memberikan perlindungan minimum kepada pekerja (Bogg & Novitz, 2014; Collins et al., 2019).

Dari sisi pekerja, rendahnya pemahaman terhadap SE-13/MEN/SJ-HK/I/2005 menyebabkan pekerja tidak selalu mampu menguji legalitas keputusan perusahaan. Hal ini terlihat dari kecenderungan pekerja menerima keputusan PHK tanpa melakukan keberatan formal atau meminta pendampingan. Padahal, dalam penyelesaian perselisihan

hubungan industrial, pekerja memiliki hak untuk menempuh penyelesaian bipartit, mediasi, dan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial. Rendahnya literasi hukum pekerja semakin bermasalah karena perusahaan tidak memiliki serikat pekerja yang berfungsi efektif. Ketiadaan serikat pekerja mengakibatkan pekerja kehilangan instrumen representasi kolektif dalam menghadapi keputusan manajerial yang berdampak pada hak kerja dan hak ekonomi mereka.

Ketiadaan serikat pekerja juga menunjukkan lemahnya tata kelola hubungan industrial. Serikat pekerja bukan sekadar organisasi formal, tetapi mekanisme perlindungan dan pengawasan internal dalam perusahaan. Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 menegaskan bahwa serikat pekerja dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja/buruh guna memperjuangkan, membela, serta melindungi hak dan kepentingan pekerja.

Apabila perusahaan memiliki jumlah pekerja yang besar tetapi tidak memiliki serikat pekerja yang aktif, maka terdapat risiko ketidakseimbangan hubungan industrial. Kondisi ini dapat

memperkuat dominasi keputusan manajemen, khususnya dalam kasus PHK karena tuduhan kesalahan berat.

Pembahasan juga menunjukkan bahwa SE-13/MEN/SJ-HK/I/2005 memiliki dampak ganda. Dari sisi perlindungan pekerja, surat edaran ini memperkuat kepastian hukum karena mencegah pengusaha melakukan PHK hanya berdasarkan penilaian sepihak.

Dari sisi perusahaan, aturan ini sering dianggap memperlambat pengambilan keputusan, terutama dalam kasus pelanggaran berat yang berdampak langsung terhadap keamanan dan disiplin kerja. Namun, anggapan bahwa SE-13 memperlambat keputusan perusahaan tidak dapat dijadikan alasan untuk mengabaikan prosedur hukum.

Dalam negara hukum, efisiensi perusahaan harus tetap berjalan dalam batas keadilan prosedural.

Praktik terbaik yang dapat diterapkan PT Unikasa adalah membangun prosedur PHK berlapis. Pertama, perusahaan melakukan investigasi awal untuk mengumpulkan fakta. Kedua, pekerja diberi surat panggilan klarifikasi dan kesempatan membela diri. Ketiga, pekerja diberi

hak didampingi oleh perwakilan pekerja atau pihak yang dipercaya. Keempat, apabila terdapat unsur pidana, perusahaan membuat laporan kepada aparat penegak hukum dan tidak langsung menjatuhkan PHK karena kesalahan berat sebelum ada putusan pidana berkekuatan hukum tetap. Kelima, apabila hubungan kerja dianggap tidak mungkin dilanjutkan, perusahaan menempuh mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui bipartit, mediasi, dan Pengadilan Hubungan Industrial. Keenam, seluruh proses harus dicatat secara tertulis agar dapat diuji secara hukum.

Dari sudut pandang analisis kualitatif, temuan wawancara menunjukkan pola tema yang konsisten, yaitu “ketidakpastian pemahaman”, “dominasi pemeriksaan internal”, “lemahnya perlindungan pekerja”, dan “kebutuhan penguatan prosedur”. Analisis tematik memang tepat digunakan untuk menafsirkan pola makna dari wawancara karena metode ini berfokus pada identifikasi tema atau pola dalam data kualitatif, terutama data wawancara. Dengan demikian, hasil penelitian ini tidak hanya menjelaskan isi norma hukum, tetapi juga menunjukkan bagaimana

norma tersebut dipahami, dinegosiasikan, dan kadang tidak sepenuhnya dilaksanakan dalam praktik perusahaan.

Penelitian ini menemukan bahwa dampak SE-13/MEN/SJ-HK/I/2005 terhadap kebijakan dan prosedur PHK di PT Unikasa bersifat korektif tetapi belum sepenuhnya efektif. Surat edaran tersebut telah mendorong perusahaan untuk lebih berhati-hati dalam merumuskan kebijakan PHK, tetapi belum sepenuhnya mengubah budaya pengambilan keputusan yang masih cenderung manajerial-sentris. Efektivitas SE-13 sangat bergantung pada tiga faktor: pertama, kemampuan perusahaan menyusun SOP PHK yang sesuai hukum; kedua, peningkatan literasi hukum pekerja; dan ketiga, pengawasan aktif dari Dinas Tenaga Kerja serta keberadaan serikat pekerja. Tanpa tiga faktor tersebut, SE-13 berisiko hanya menjadi norma administratif yang diketahui, tetapi tidak sepenuhnya dilaksanakan.

D. Kesimpulan

Penelitian ini menunjukkan bahwa implementasi Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor SE-

13/MEN/SJ-HK/I/2005 di PT Unikasa Samarinda belum sepenuhnya berjalan secara optimal. Meskipun perusahaan telah melakukan berbagai upaya administratif, seperti pemeriksaan internal dan penyesuaian peraturan perusahaan, praktik pemutusan hubungan kerja karena kesalahan berat masih menghadapi tantangan dalam penerapan prinsip *due process of law* sebagaimana diamanatkan oleh Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 012/PUU-I/2003. Temuan penelitian memperlihatkan bahwa masih terdapat perbedaan pemahaman mengenai batas antara pelanggaran disiplin kerja dan tindak pidana yang dapat menjadi dasar pemutusan hubungan kerja.

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa efektivitas implementasi kebijakan ketenagakerjaan tidak hanya ditentukan oleh keberadaan regulasi, tetapi juga oleh tingkat literasi hukum para pelaku hubungan industrial. Rendahnya pemahaman pekerja terhadap hak-hak prosedural dalam proses PHK, minimnya pendampingan pekerja, serta belum optimalnya fungsi representasi pekerja menyebabkan perlindungan hukum yang diberikan oleh regulasi

belum sepenuhnya dirasakan dalam praktik. Kondisi tersebut menunjukkan pentingnya pendidikan hukum ketenagakerjaan sebagai bagian dari pengembangan sumber daya manusia di lingkungan industri.

Penelitian ini menegaskan bahwa peningkatan literasi hukum ketenagakerjaan bagi pekerja dan manajemen perusahaan merupakan faktor strategis dalam menciptakan hubungan industrial yang adil, transparan, dan berkelanjutan. Program sosialisasi regulasi, pelatihan hukum ketenagakerjaan, serta penguatan pemahaman mengenai hak dan kewajiban para pihak perlu dilakukan secara berkelanjutan agar implementasi kebijakan ketenagakerjaan dapat berjalan lebih efektif.

SE-13/MEN/SJ-HK/I/2005 tidak hanya berfungsi sebagai instrumen hukum yang memperkuat kepastian hukum dan keadilan prosedural dalam pemutusan hubungan kerja, tetapi juga sebagai sarana edukatif yang mendorong terbentuknya budaya hukum yang lebih baik di lingkungan kerja.

Sinergi antara regulasi, pendidikan hukum, penguatan literasi hukum pekerja, dan pengawasan

hubungan industrial menjadi faktor penting dalam mewujudkan perlindungan hak pekerja sekaligus menjaga keberlangsungan organisasi secara berkeadilan.

DAFTAR PUSTAKA

- Bogg, A., & Novitz, T. (2014). *Voices at work: Continuity and change in the common law world*. Oxford University Press.
- Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3(2), 77–101. <https://doi.org/10.1191/1478088706qp063oa>
- Collins, H., Ewing, K. D., & McColgan, A. (2019). *Labour law* (2nd ed.). Cambridge University Press.
- Deakin, S., & Morris, G. S. (2012). *Labour law* (6th ed.). Hart Publishing.
- Guest, G., Bunce, A., & Johnson, L. (2006). How many interviews are enough? An experiment with data saturation and variability. *Field Methods*, 18(1), 59–82. <https://doi.org/10.1177/1525822X05279903>
- International Labour Organization. (1982). *Termination of Employment Convention, 1982* (No. 158). International Labour Organization.
- Kallio, H., Pietilä, A. M., Johnson, M., & Kangasniemi, M. (2016). Systematic methodological review: Developing a framework

for a qualitative semi-structured interview guide. *Journal of Advanced Nursing*, 72(12), 2954–2965.

<https://doi.org/10.1111/jan.13031>

Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia. (2004). *Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 012/PUU-I/2003 tentang pengujian Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terhadap Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945*.

Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia. (2005). *Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor SE-13/MEN/SJ-HK/II/2005 tentang Putusan Mahkamah Konstitusi atas Hak Uji Materiil Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*.

Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldaña, J. (2014). *Qualitative data analysis: A methods sourcebook* (3rd ed.). SAGE Publications.

Nowell, L. S., Norris, J. M., White, D. E., & Moules, N. J. (2017). Thematic analysis: Striving to meet the trustworthiness criteria. *International Journal of Qualitative Methods*, 16(1), 1–13.
<https://doi.org/10.1177/1609406917733847>

Palinkas, L. A., Horwitz, S. M., Green, C. A., Wisdom, J. P., Duan, N., & Hoagwood, K. (2015). Purposeful sampling for

qualitative data collection and analysis in mixed method implementation research. *Administration and Policy in Mental Health and Mental Health Services Research*, 42, 533–544.

<https://doi.org/10.1007/s10488-013-0528-y>

Republik Indonesia. (2000). *Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh*. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2000 Nomor 131.

Republik Indonesia. (2003). *Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39.

Republik Indonesia. (2004). *Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 6.