

PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK) PEKERJA HARIAN LEPAS DENGAN PERJANJIAN SECARA LISAN OLEH PENGUSAHA GARMENT DWI CIPTA ABADI (Kajian Yuridis Putusan MA Nomor 632 K/PDT.SUS/2011)

***TERMINATION OF NON-PERMANENT EMPLOYEE RECRUITED BY VERBAL AGREEMENT BY FOUNDER OF DWI CIPTA ABADI GARMENT COMPANY
(Study of Judicial Decision No. 632 K/PDT.SUS/2011)***

Reza Agung Aswendo, Tjuk Wirawan, Rosita Indrayati
Hukum Tata Negara, Fakultas Hukum, Universitas Jember (UNEJ)
Jln. Kalimantan 37, Jember 68121
E-mail: rosita.indrayati@yahoo.com

Abstrak

Hubungan Antara Pengusaha dengan Pekerja diharapkan harmonis agar tercipta hubungan kerja yang baik. Akan tetapi dalam kenyataannya tidak selalu berjalan harmonis melainkan dapat menimbulkan perselisihan. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan merupakan peraturan yang mengatur mengenai perselisihan tersebut. Putusan MA Nomor 362 K/PDT.SUS/2011 adalah contoh kasus perselisihan hubungan industrial. Kasus ini menceritakan mangkirnya seorang pekerja harian lepas yang bernama Zuda Ahmad Zainudin dalam bekerja dengan pengusaha Garment Dwi Cipta Abadi. Namun dalam proses pembuktian di sidang pengadilan bahwa pengusaha Garment Dwi Cipta Abadi tidak mempunyai Peraturan Perusahaan, Peraturan Perjanjian Kerja Bersama serta Perjanjian dilakukan secara lisan sehingga tidak ada kekuatan hukum yang mengikat hubungan keduanya. Pengadilan Negeri Surabaya melalui Putusannya Nomor 01/G/2011/PHI.Sby memutuskan hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha dengan dasar pasal 161 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Kata Kunci: Pemutusan Hubungan Kerja, Pekerja Harian Lepas, Perjanjian kerja secara lisan

Abstract

The relation between entrepreneur and employee expected in hamony to create a conducive employment. However, in the fact it is not always in harmony but it can create a dispute. Law Number 2 of 2004 about the Settlement of industrial disputes and Law number 13 of 2003 about employment is regulation that regulate about employment dispute. Supreme Court Decision number 632 K/PDT.SUS/2011 is an example case of employment dispute. This case is describe about an non-permanent employee named Zuda Ahmad zainudin that absent from his work as the Garment Dwi Cipta Abadi employee. But in the proving process at the court that the Garment Dwi cipta abadi entrepreneur has no company regulation, collective labor agreement regulation. And the agreement has made by word so has no legal binding force their relation. Surabay district court decision 01/G/2011/PHI.Sby determine employment between Zuda ahmad zainudin and the Garment dwi cipta abadi entrepreneur base on Article 161 paragraph (1) of Law Number 13 of 2003 about employment.

Keywords: termination of employment, non-permanet employee, verbal agreements

Pendahuluan

Hakikat manusia tidak hanya sebagai mahluk individu melainkan juga mahluk sosial. Manusia sebagai mahluk sosial tidak dapat bertahan hidup secara utuh tanpa interaksi dengan manusia lain dalam rangka memenuhi kebutuhan secara rohani maupun jasmani. Bahkan menurut Aristoteles bahwa manusia adalah mahluk yang pada dasarnya selalu ingin bergaul dan berkumpul unsur manusia lainnya dengan kata lain manusia merupakan *zoon politicon*.^[1] Manusia sebagai mahluk sosial diwujudkan dengan adanya Interaksi sosial baik antar unsur manusia, antara manusia dengan masyarakat, antar unsur masyarakat. Namun dalam Interaksi

tersebut tidaklah selalu berjalan harmonis , kadang pula berjalan ketidakarmonisan yang berwujud pertikaian, perselisihan, pertengkaran, pertentangan bahkan sengketa.

Hubungan Ketidakarmonisan dalam hubungan dapat berwujud perselisihan hubungan industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.^[2]

Perselisihan dalam hubungan industrial jika dilihat dengan kasat mata di media-media elektronik bahwa

perselisihan pemutusan hubungan kerja yang biasanya disingkat PHK merupakan perselisihan yang sering terjadi di Indonesia. Hal ini dapat dilihat dari data Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi bahwa angka Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terdapat 1.916 kasus PHK yang melibatkan 7.462 tenaga kerja di Tahun 2012. [3] Pemutusan Hubungan Kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha. [4] Sebab suatu hal tertentu dapat diterjadi karena telah berakhirnya waktu tertentu yang telah disepakati sebelumnya dan dapat pula terjadi karena adanya perselisihan antara buruh dan majikan, meninggalnya buruh atau karena sebab lainnya.

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) merupakan salah satu perselisihan hubungan industrial yang kerap kali menimbulkan pertentangan antara pengusaha dengan pekerja dimana masing-masing pihak merasa mempunyai alasan pembenar sendiri-sendiri, maka dari itu untuk melindungi hak-hak pekerja yang sebagian besar dirugikan akibat adanya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) lahirilah Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut UU PPHI.

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial terutama PHK secara litigasi atau melalui pengadilan, Pengadilan hubungan industrial merupakan pengadilan khusus yang berada dalam lingkungan peradilan umum. Pengadilan hubungan industrial dibentuk oleh Pengadilan Negeri dan Mahkamah Agung ditingkat kasasi. Untuk non litigasi maka PHK diselesaikan melalui Perundingan Bipartit, Mediasi, dan Konsiliasi.

Selanjutnya ringkasan kasus perselisihan hubungan industrial yang mengeluarkan Putusan Nomor 632 K/PDT.SUS/2011 adalah sebagai berikut :Zuda Ahmad Zainudin, seorang pekerja yang bekerja sebagai penjahit di pengusaha garmen, Garment Dwi Cipta Abadi. Zuda telah bekerja selama enam belas (16) tahun dengan status pekerja harian lepas setahun lalu sebelumnya Zuda bekerja dengan status borongan. Pengusaha Garment Dwi Cipta adalah Industri yang memproduksi pakaian jadi dan mempunyai total pekerja kurang lebih 30 orang serta dalam manajemen di Industri garmen tersebut tidak ada Peraturan Perusahaan, Perjanjian Kerja, dan Perjanjian Kerja Bersama.

Awal mula kasus ini terjadi pada tanggal 16 Agustus 2010 saudara Zuda mendapat Surat Peringatan Ketiga dikarenakan mangkir bekerja tanpa izin, dua hari setelah mendapat surat peringatan Ketiga tersebut tepatnya tanggal 18 Agustus 2010 terbitlah surat Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) atas dirinya. Bahwa karena tidak ada Peraturan Perusahaan, Perjanjian Kerja, dan Perjanjian Kerja Bersama menurut saudara Zuda, Pengusaha Garment Dwi Cipta Abadi tidak mempunyai dasar untuk melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap dirinya, oleh karena itu tanggal 30 Agustus saudara Zuda melakukan perundingan bipartit dengan pengusaha Garment Dwi Cipta Abadi namun gagal dan tidak mencapai kesepakatan begitupula dengan melakukan mediasi Dinas tenaga kerja dan sosial Kota Malang hasilnya gagal dan tidak mencapai kesepakatan sehingga keluar anjuran mediasi tertanggal 3 November 2010.

Saudara Zuda Ahmad Zainudin bukan hanya kecewa akan pemutusan hubungan kerja (PHK) secara sepihak dan tidak melalui lembaga penyelesaian Perselisihan hubungan Industrial melainkan pihak pengusaha juga tidak memberikan hak-hak ketenagakerjaan Saudara Zuda yakni upah dan hak-hak lainnya selama dalam proses Pemutusan Hubungan kerja. Maka dari itu Saudara Zuda Ahmad Zainudin sebagai pekerja mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial Hingga keluar putusan Nomor 01/G/2011/PHI.Sby., selanjutnya pengusaha Garment Dwi Cipta Abadi selaku tergugat tidak menerima putusan tersebut sehingga mengajukan kasasi ke Mahkamah Agung dan Mahkamah Agung mengeluarkan Putusan Nomor 362 K/PDT.SUS/2011.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, permasalahan yang akan diteliti adalah:

1. Apakah Dasar Pertimbangan Majelis Hakim Mahkamah Agung melalui putusannya Nomor 632 K/PDT.SUS/2011 telah memenuhi unsur-unsur Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) pekerja harian lepas dengan perjanjian kerja secara lisan sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan?
2. Apakah putusan MA Nomor 632 K/PDT.SUS/2011 telah sesuai dengan hak-hak ketenagakerjaan yang dimiliki oleh pekerja harian lepas yang mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) ?

Metode Penelitian

Metode penelitian merupakan faktor penting dalam penulisan atau penyusunan karya tulis yang bersifat ilmiah agar pengkajian dan analisa terhadap suatu permasalahan dapat dilakukan dengan benar. Penggunaan metode dalam penulisan karya ilmiah digunakan untuk menggali, mengolah, dan merumuskan bahan-bahan hukum sehingga mendapat kesimpulan yang sesuai dengan kebenaran ilmiah untuk menjawab permasalahan hukum yang diteliti sehingga dapat ditarik suatu kesimpulan akhir yang relevan dan dapat dipertanggung jawabkan secara ilmiah. Penelitian merupakan sarana pokok dalam pengembangan ilmu pengetahuan maupun teknologi sedangkan penelitian hukum adalah suatu proses untuk menemukan aturan hukum, prinsip-prinsip hukum, maupun doktrin-doktrin guna menjawab isu hukum yang dihadapi. [5] Untuk dapat memberikan hasil analisa yang sistematis dan untuk menguji kebenaran ilmiah, maka dalam penulisan skripsi ini digunakan metode peneliti sebagai berikut:

Tipe Penelitian

Dalam penulisan skripsi ini, tipe penelitian yang digunakan adalah yuridis normatif (*legal research*), yaitu penelitian yang difokuskan untuk mengkaji penerapan kaidah-kaidah atau norma-norma dalam hukum positif. [6] Hukum sebagai konsep normatif adalah hukum sebagai norma, baik yang diidentikkan dengan keadilan yang harus diwujudkan atau norma yang telah terwujud sebagai perintah yang eksplisit dan secara positif telah terumus jelas untuk menjamin kepastiannya dan juga berupa norma-norma yang merupakan produk dari seorang hakim pada waktu seorang

hakim memutuskan suatu perkara dengan memperhatikan terwujudnya kemanfaatan dan kemaslahatan bagi para pihak yang berperkara.[7] Aturan hukum yang bersifat formil seperti undang-undang, peraturan-peraturan serta literatur yang berisi konsep-konsep teoritis yang kemudian dihubungkan dengan permasalahan yang akan dibahas dalam skripsi ini.

Pendekatan Masalah

Dalam penelitian hukum terdapat beberapa pendekatan yang dapat digunakan untuk menjawab isu atau permasalahan yang diteliti. Pendekatan yang digunakan penulis dalam skripsi ini adalah pendekatan undang-undang (*statute approach*) dan pendekatan konseptual.

1. Pendekatan Undang-undang (*statute approach*), pendekatan ini dilakukan dengan menelaah semua undang-undang dan regulasi yang bersangkutan paut dengan isu hukum yang sedang ditangani. Hasil dari telaah merupakan suatu argumen untuk memecahkan isu hukum yang dihadapi oleh penulis. [8]
2. Pendekatan konseptual (*conceptual approach*), adalah pendekatan yang beranjak pada pandangan-pandangan dan doktrin-doktrin yang berkembang didalam ilmu hukum. Penulis akan menemukan ide-ide yang melahirkan pengertian-pengertian hukum, konsep-konsep hukum, dan asas-asas hukum yang relevan dengan isu yang dihadapi. Pemahaman akan pandangan-pandangan dan doktrin-doktrin tersebut merupakan sandaran bagi penulis dalam membangun suatu argumentasi hukum dan memecahkan isu yang dihadapi.[9]

Sumber Bahan Hukum

a. Bahan Hukum Primer

Bahan hukum primer merupakan bahan hukum yang bersifat autoritatif yang artinya mempunyai otoritas. Bahan-bahan hukum primer terdiri dari perundang-undangan, catatan-catatan resmi atau risalah dalam pembuatan perundang-undangan dan putusan-putusan hakim. [10]

Bahan hukum primer yang akan dipergunakan dalam penulisan skripsi ini adalah sebagai berikut:

1. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
2. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan .
3. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
4. Peraturan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor Per-06/Men/1985 Tahun 1985 tentang Perlindungan Pekerja Harian Lepas.
5. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor KEP.100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.
6. Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 19/PUU-IX/2011.
7. Putusan Mahkamah Agung Nomor 632 K/PDT.SUS/2011 jo Putusan Pengadilan Negeri Surabaya Nomor 01/6/2011/PHI.Sby.

b. Bahan Hukum Sekunder

Bahan hukum sekunder adalah bahan hukum yang

diperoleh dari semua publikasi tentang hukum yang merupakan bukan dokumen-dokumen resmi. Publikasi tentang hukum meliputi buku-buku teks, kamus-kamus hukum, jurnal-jurnal hukum, dan komentar-komentar atas putusan pengadilan. [11]

c. Bahan Non Hukum

Sumber bahan non hukum digunakan sebagai penunjang untuk memperkaya dan memperluas wawasan, peneliti menggunakan sumber bahan non hukum yang dapat berupa buku-buku mengenai ilmu politik, ekonomi, sosiologi, filsafat, kebudayaan atau pun laporan-laporan penelitian non hukum dan jurnal-jurnal non hukum sepanjang mempunyai relevansi dengan topik penelitian. [12] Dalam penulisan skripsi ini, bahan non hukum yang digunakan antara lain berupa buku pedoman penulisan karya ilmiah, dan bahan non hukum lainnya.

Analisa Bahan Hukum

Analisis bahan hukum adalah proses untuk menemukan jawaban dari permasalahan. Dalam melakukan penelitian hukum, dilakukan dengan beberapa cara: [13]

1. Mengidentifikasi fakta hukum dan mengeliminir hal-hal yang tidak relevan untuk menetapkan isu hukum yang hendak dipecahkan;
2. Pengumpulan bahan-bahan hukum yang sekiranya dipandang mempunyai relevansi juga bahan-bahan non hukum;
3. Melakukan telaah atas isu hukum yang diajukan berdasarkan bahan-bahan yang telah dikumpulkan;
4. Menarik kesimpulan dalam bentuk argumentasi yang menjawab isu hukum;
5. Memberikan preskripsi berdasarkan argumentasi yang telah digunakan dalam kesimpulan.

Selanjutnya ditarik kesimpulan dengan menggunakan metode deduktif yaitu menyimpulkan pembahasan menuju hal-hal yang bersifat khusus dan diharapkan memberikan preskripsi tentang apa yang seharusnya diterapkan berkaitan dengan permasalahan yang terkait.[14]

Hasil Penelitian

Berdasarkan penelitian penulis, didapatkan hasil temuan sebagai berikut:

- a. Pengusaha Garment Dwi Cipta Abadi melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja harian lepas, Zuda Ahmad Zainuddin tanpa melalui lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial sesuai dengan peraturan yang berlaku dan ditemukan bahwa Pengusahaan Garment Dwi Cipta Abadi tidak memiliki Perjanjian Kerja Bersama ataupun Peraturan Perusahaan serta sering kali terjadi penggantian status pekerja dikarenakan perjanjian kerja dalam perusahaan tersebut menggunakan perjanjian kerja secara lisan.
- b. Putusan di tingkat pertama Pengadilan Hubungan Industrial melalui putusan bernomor 01/G/2011/PHI.Sby. Majelis hakim memutuskan hubungan kerja keduanya dengan landasan hukum Pasal 161 ayat (1) UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, putusan hakim tidaklah sesuai karena

landasan tersebut merupakan perbuatan indisipliner terhadap peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama ataupun perjanjian kerja sedangkan pengusaha garment Dwi Cipta Abadi tidak mempunyai peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama ataupun perjanjian kerja.

Pembahasan

Unsur-Unsur Pemutusan Hubungan Kerja Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dalam Pertimbangan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial melalui Putusan Nomor 632 K/PDT.SUS/2011

Kasus ini bermula dari mangkirnya seorang pekerja yang bernama Zuda Ahmad Zainuddin pada tanggal 9, 11, dan 14 Juni 2010 ditempat kerjanya, Perusahaan Garment Dwi Cipta Abadi. Oleh karena perbuatan tersebut Pengusaha Garment Dwi Cipta Abadi mengeluarkan surat peringatan ke I dan II pada tanggal 12 Juni 2010 serta mengeluarkan surat peringatan III dengan sanksi saudara Zuda dipindahkan bagian harian yang bukan sebagai penjahit selama 14 hari, perlu diketahui bahwa Saudara Zuda Ahmad Zainuddin bekerja sebagai penjahit dengan status pekerja harian lepas selama 1 tahun belakangan ini. Tanggal 16 Agustus 2010 Saudara Zuda mangkir tanpa izin sehingga pada tanggal 18 Agustus 2010 terbitlah surat pemutusan hubungan kerja oleh Pengusaha Garment Dwi Cipta Abadi.

Saudara Zuda Ahmad Zainuddin tidak terima dengan adanya surat pemutusan hubungan kerja terhadap dirinya. Saudara Zuda menempuh perundingan bipartit pada tanggal 30 Agustus 2010 dengan hasil perundingan yang gagal dan juga menempuh mediasi di Dinas Ketenagakerjaan dan Sosial di Malang pada tanggal 3 November 2010 dengan hasil mediasi yang gagal pula, sehingga Saudara Zuda mendaftarkan surat gugatan pada Pengadilan Hubungan Industrial di Pengadilan Negeri Surabaya pada tanggal 3 Januari 2011. Setelah menjalani proses peradilan pada tingkat pertama mendapat Putusan tertanggal 6 April 2011 yang mengabulkan sebagian dari pihak penggugat. Namun tidak berhenti disini saja, pihak tergugat melayangkan kasasi pada tingkat terakhir pengadilan hubungan industrial di Mahkamah Agung sehingga menghasilkan putusan pada tanggal 30 Oktober 2011.

Unsur-unsur pemutusan hubungan kerja terdapat di Pasal 1 angka 25 UU Ketenagakerjaan Tahun 2003. Pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha, Jadi unsur-unsur pemutusan hubungan kerja terdiri dari:

1. Berakhirnya hubungan kerja, kasus yang telah diuraikan diatas menyatakan bahwa berakhirnya hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja dilakukan oleh pihak pengusaha yakni pengusaha Garment Dwi Cipta Abadi.
2. Suatu hal tertentu, berakhirnya hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja kasus diatas adalah mangkirnya pekerja Garment Dwi Cipta Abadi, Zuda Ahmad Zainuddin dalam bekerja sebagai pekerja harian lepas di perusahaan tersebut.

3. Berakhirnya hak dan kewajiban, karena surat pemutusan hubungan kerja tertanggal 18 Agustus 2010 sehingga hak dan kewajiban pekerja serta pengusaha berakhir .

Amar putusan dalam putusan Mahkamah Agung Nomor 632 K/PDT.SUS/2011 adalah Menolak permohonan Kasasi dari Pemohon Kasasi /tergugat yakni Pengusaha Garment Dwi Cipta Abadi. Dalam Putusan tersebut terdapat pertimbangan-pertimbangan majelis hakim sebagai berikut :

1. Bahwa alasan kasasi tidak dapat dibenarkan karena meneliti dengan seksama memori kasasi tanggal 25 April 2011 dan kontra memori kasasi tanggal 5 Mei 2011 dihubungkan dengan pertimbangan *Judex Facti* in casu putusan PHI Surabaya tanggal 6 April 2011 No. 01/G/2011/PHI.Sby ternyata tidak salah dalam menerapkan hukum dan telah memberi pertimbangan yang cukup dan benar, karena Pemutusan Hubungan Kerja oleh Tergugat terhadap Penggugat tanpa melalui Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, adalah tidak diperkenankan dan bertentangan dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.
2. Bahwa karenanya Pemutusan Hubungan Kerja *Judex Facti* berikut kewajiban Tergugat untuk membayar hak Penggugat adalah beralasan.
3. Bahwa berdasarkan pertimbangan-pertimbangan diatas, lagi pula dari sebab ternyata bahwa putusan *Judex Facti* dalam perkara ini tidak bertentangan dengan hukum dan/atau Undang-Undang, maka permohonan kasasi yang diajukan oleh Pemohon Kasasi : Pengusaha Garment Dwi Cipta Abadi, tersebut harus ditolak.

Menurut pertimbangan pertama, bahwa hakim Pengadilan Hubungan Industrial di tingkat pertama tidak salah dalam menerapkan hukum dan memberikan pertimbangan-pertimbangan yang benar melalui putusan No. 01/G/2011/PHI.Sby, melihat kembali salah satu pertimbangan dalam putusan tersebut:

“Bahwa berdasarkan pertimbangan-pertimbangan tersebut di atas, maka menurut Majelis Hakim perbuatan yang dilakukan oleh Penggugat pada tanggal 16 Agustus 2010 yaitu tidak masuk kerja tanpa ijin adalah perbuatan yang tidak dapat dibenarkan karena sudah sepatutnya Penggugat sebagai pekerja ketika tidak masuk bekerja seharusnya meminta ijin terlebih dahulu kepada Tergugat selaku pengusaha, dengan demikian perbuatan Penggugat tersebut dapat dikategorikan sebagai perbuatan indisipliner, dan oleh karena Penggugat sebelumnya sudah mendapatkan surat peringatan pertama, kedua dan ketiga sebagaimana ketentuan pasal 161 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 (Bukti T-1) maka sangatlah wajar apabila Tergugat selaku pengusaha melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap Penggugat, namun oleh karena prosedur dan mekanisme Pemutusan Hubungan Kerja tersebut tidak sesuai ketentuan pasal 151 ayat (2) dan ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, maka Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh Tergugat terhadap Penggugat adalah batal demi hukum hal tersebut sesuai dengan ketentuan pasal 155 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003.”

Hakim melalui putusan No. 01/G/2011/PHI.Sby dalam menerapkan hukum menggunakan pasal 161 ayat (1) UU Ketenagakerjaan Tahun 2003 yang berbunyi :

“ Dalam hal pekerja/buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja, setelah kepada pekerja/buruh yang bersangkutan diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga secara berturut-turut. ”

Unsur-unsur pemutusan hubungan kerja yang terdapat dalam pasal 161 ayat (1) UU Ketenagakerjaan Tahun 2003 terhadap pertimbangan-pertimbangan hakim melalui putusan No. 01/G/2011/PHI.Sby, sebagai berikut :

1) Pekerja/buruh,

Pengertian pekerja/buruh terdapat dalam Pasal 1 angka 3 UU Ketenagakerjaan Tahun 2003 ,yaitu setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Zuda Ahmad Zainuddin merupakan pekerja harian lepas dengan perjanjian kerja secara lisan dan bekerja sebagai penjahit dengan upah Rp.1.006.263,- (satu juta enam ribu dua ratus enam puluh tiga rupiah) per-bulan. Zuda Ahmad Zainuddin sudah bekerja selama 16 tahun kepada Pengusaha Garment Dwi Cipta Abadi sejak tahun 1994. Namun dalam pertimbangan hakim mengatakan bahwa :

“Bahwa Penggugat mendalilkan bahwa Penggugat bekerja sebagai karyawan perusahaan Garment DWI CIPTA ABADI selama 16 (enam belas) tahun sejak bulan Maret 1994 s/d bulan September 2010 dengan upah terakhir sebesar Rp.1.006.263,- (satu juta enam ribu dua ratus enam puluh tiga rupiah) per bulan, namun Tergugat membantah/menyangkal kebenaran dari masa kerja Penggugat tersebut dengan mendalilkan bahwa masa kerja Penggugat yang benar adalah selama 13 (tigabelas) tahun yaitu sejak bulan Agustus 1997 s/d Agustus 2010, maka Majelis Hakim berpendapat bahwa oleh karena tidak ada alat bukti yang dapat menguatkan dalil gugatan Penggugat tersebut, sedangkan besaran upah yang diterima oleh Penggugat tidak dibantah/disangkal oleh Tergugat, sehingga dengan demikian masa kerja dan upah yang digunakan sebagai dasar perhitungan uang pesangon Penggugat adalah 13 (tigabelas) tahun dengan upah sebesar Rp. 1.006.263,- (satu juta enam ribu dua ratus enam puluh tiga rupiah) per bulan.”

Menurut pertimbangan majelis hakim mengenai penetapan masa kerja daripada Penggugat dimana majelis hakim menetapkan masa kerja penggugat adalah 13 (tiga belas) tahun sesuai dengan jawaban tergugat sedangkan menurut Penggugat masa kerjanya selama 16 (enam belas) Tahun. Pada pembuktian dalil dari tergugat mengenai masa kerja, tidak bisa dibuktikan oleh tergugat bahwa Penggugat mempunyai masa kerja 13 (tiga belas) Tahun namun sedangkan dalam proses sidang pembuktian terdapat saksi yang bernama Samsul Bachri selaku pekerja di Perusahaan Garment Dwi Cipta Abadi yang bekerja sejak Tahun 1992 menyatakan bahwa Penggugat bekerja sejak Tahun 1994 yang artinya

membenarkan dalil daripada Penggugat bahwa Penggugat mempunyai masa kerja selama 16 (enam belas) tahun dalam perusahaan tersebut. Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial seharusnya mempertimbangkan hal tersebut dalam pertimbangan hukumnya karena masa kerja mempunyai akibat hukum dalam PHK.

2) Melakukan Pelanggaran

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia Pelanggaran adalah perbuatan (perkara) melanggar. [15] Pelanggaran adalah perbuatan yang dilarang oleh peraturan perundangan, meski pelanggaran tersebut tidak memberikan efek langsung kepada orang lain. [16]

Zuda Ahmad Zainuddin melakukan pelanggaran berupa mangkir atau tidak masuk kerja tanpa ijin kepada Pengusaha Garment Dwi Cipta Abadi, Hal yang mendukung terjadinya pelanggaran terlihat dalam pertimbangan hakim, sebagai berikut :

“Bahwa dalam posita gugatan Penggugat No.3 dan 4 Penggugat mendalilkan bahwa pada tanggal 16 Agustus 2010 Penggugat tidak masuk kerja tanpa ijin karena di kampungnya ada persiapan peringatan HUT RI. Dan oleh karenanya penggugat dikenakan sanksi berupa surat peringatan ke tiga dari Tergugat, dan pada tanggal 18 Agustus 2010 Tergugat mengeluarkan surat Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) atas diri penggugat adalah tidak sah/batal demi hukum karena tergugat belum memperoleh penetapan dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial sebagaimana ketentuan Pasal 151 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.”

“Bahwa dalam jawaban tergugat No. 3, 5, dan 6 Tergugat mendalilkan bahwa apa yang didalilkan penggugat yang menyatakan bahwa pada tanggal 16 Agustus 2010 Penggugat tidak masuk kerja tanpa ijin dan oleh karenanya Penggugat dikenakan sanksi surat peringatan ke tiga adalah tidak benar, tetapi yang benar adalah sebelum tanggal 16 Agustus 2010 penggugat sudah mendapatkan surat peringatan ke tiga karena penggugat tidak masuk kerja tanpa ijin pada tanggal 14 Juni 2010 (Bukti T-1), dengan demikian tergugat telah dapat membuktikan dalil sangkalannya bahwa tidak benar penggugat menerima sanksi berupa surat peringatan ke tiga dari Tergugat pada tanggal 16 Agustus 2010.”

Dapat dilihat secara jelas dalam pertimbangan-pertimbangan diatas serta fakta hukumnya bahwa penggugat seringkali tidak masuk kerja tanpa ijin kepada tergugat, hal ini juga tidak dibenarkan dalam etika hubungan kerja. Oleh karena perihal ini maka hubungan kerja antara tergugat dan penggugat menjadi disharmoni. Tergugat dalam menangani pelanggaran yang dilakukan penggugat telah berupaya untuk melakukan pembinaan dengan surat peringatan yang telah dilayangkan terhadap penggugat, tergugat berharap penggugat dapat menyadari kesalahannya dan memperbaiki perilakunya.

3) Ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama

Maksud dalam unsur ini adalah pekerja dapat di-PHK dengan pengusaha apabila melanggar hal-hal yang telah ditentukan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan

atau perjanjian kerja bersama. Zuda Ahmad Zainuddin dengan mangkir dari kerja tanpa ijin. Dipandang dari sudut etika sudah melanggar, karena kebiasaan yang tidak tertulis dalam perusahaan Garment Dwi Cipta Abadi, bahwa setiap pukul 08:00 WIB pintu gerbang perusahaan ditutup, bagi yang terlambat tidak dapat masuk kerja.

Namun dari sudut pandang hukum, Ada hal-hal yang seharusnya dicantumkan dalam pertimbangan hakim, seperti halnya Posita No.5 yang terdapat dalam gugatan Penggugat dimana di Perusahaan Tergugat tidak ada Peraturan Perusahaan, Perjanjian Kerja, dan Tidak ada perjanjian Kerja Bersama, sehingga Tergugat tidak ada dasar untuk menetapkan suatu pelanggaran. Peraturan Perusahaan diatur dalam Pasal 108 ayat (1) UU KETENAGAKERJAAN TAHUN 2003 yang berbunyi :*“Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh sekurang-kurangnya 10 (sepuluh) orang wajib membuat peraturan perusahaan yang mulai berlaku setelah disahkan oleh Menteri atau pejabat yang ditunjuk”*,

Disini ada kewajiban bagi pengusaha seyogyanya Pengusaha Garment Dwi Cipta Abadi harus membuat Peraturan Perusahaan mengingat total seluruh pekerja dalam perusahaan tersebut kurang lebih 30 (tiga puluh) orang dan Peraturan Perusahaan tersebut harus tertulis sesuai dengan ketentuan Pasal 1 angka (1) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor : Kep.48/MEN/IV/2004 Tentang Tata Cara Pembuatan dan Pengesahan Peraturan Perusahaan serta Pembuatan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama, *Peraturan Perusahaan adalah peraturan yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja dan tata tertib perusahaan*. Karena tidak adanya Peraturan Perusahaan ataupun Perjanjian Kerja Bersama di Perusahaan Garment Dwi Cipta Abadi secara tertulis maka tidak ada batas-batas perilaku pekerja dalam hubungan kerjanya, alasan ini yang dikemukakan oleh Zuda Ahmad Zainudin sebagai Pekerja yang di-PHK.

Terlebih lagi dalam perjanjian kerja antara Pengusaha Garment Dwi Cipta Abadi dengan Zuda Ahmad Zainuddin adalah perjanjian kerja secara lisan tidak dengan perjanjian secara tertulis, hal ini terbukti dengan tidak adanya pembuktian perjanjian kerja baik dari pihak tergugat selama proses persidangan. Zuda Ahmad Zainuddin tercatat status dalam perusahaan tersebut sebagai pekerja harian lepas. Dalam status pekerja harian lepas seharusnya wajib membuat perjanjian kerja secara tertulis sesuai dengan ketentuan Pasal 12 ayat (1) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor : Kep.100/Men/VI/2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, *“Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh pada pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 wajib membuat perjanjian kerja harian lepas secara tertulis dengan para pekerja/buruh”*.

Ada hal yang ganjal bahwa Penggugat, Zuda Ahmad Zainudin mempunyai masa kerja selama 16 (enambelas) tahun dan status pekerjaannya sering berubah-ubah akan tetapi untuk 1 (satu) tahun ini status pekerja dari Penggugat adalah pekerja harian lepas dengan perjanjian

kerja secara lisan, Seharusnya untuk kasus seperti diatas perjanjian kerja penggugat sudah berubah menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu sesuai dengan Pasal 10 ayat (3) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor : Kep.100/Men/VI/2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, *“ Dalam Hal pekerja/buruh bekerja 21 (dua puluh satu) hari atau lebih selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih maka perjanjian kerja harian lepas berubah menjadi PKWTT ”*. PKWTT dapat berupa perjanjian secara lisan namun pengusaha wajib membuat surat pengangkatan dimana hal ini diatur dalam Pasal 63 ayat (1) UU Ketenagakerjaan TAHUN 2003 yang berbunyi *“ dalam hal perjanjian kerja waktu tidak tertentu dibuat secara lisan, maka pengusaha wajib membuat surat pengangkatan bagi pekerja/buruh yang bersangkutan”*.

4) Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja setelah kepada pekerja/buruh yang bersangkutan diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga secara berturut-turut

Unsur yang terakhir dalam pasal 161 ayat (1) UU Ketenagakerjaan Tahun 2003 ini adalah unsur penentu karena pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja dengan alasan indisipliner setelah adanya surat peringatan. Mengenai surat peringatan dijelaskan dalam penjelasan pasal 161 ayat (2) sebagai berikut :

“Masing-masing surat peringatan dapat diterbitkan secara berurutan atau tidak, sesuai dengan ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja atau peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

Dalam hal surat peringatan diterbitkan secara berurutan maka surat peringatan pertama berlaku untuk jangka 6 (enam) bulan. Apabila pekerja/buruh melakukan kembali pelanggaran ketentuan dalam perjanjian kerja atau peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama masih dalam tenggang waktu 6 (enam) bulan maka pengusaha dapat menerbitkan surat peringatan kedua, yang juga mempunyai jangka waktu berlaku selama 6 (enam) bulan sejak diterbitkannya peringatan kedua.

Apabila pekerja/buruh masih melakukan pelanggaran ketentuan dalam perjanjian kerja atau peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, pengusaha dapat menerbitkan peringatan ketiga (terakhir) yang berlaku selama 6 (enam) bulan sejak diterbitkannya peringatan ketiga.

Apabila dalam kurun waktu peringatan ketiga pekerja/buruh kembali melakukan pelanggaran perjanjian kerja atau peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, maka pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja.

Dalam hal jangka waktu 6 (enam) bulan sejak diterbitkannya surat peringatan pertama sudah terlampaui, maka apabila pekerja/buruh yang

bersangkutan melakukan kembali pelanggaran perjanjian kerja atau peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, maka surat peringatan yang diterbitkan oleh pengusaha adalah kembali sebagai peringatan pertama, demikian pula berlaku juga bagi peringatan kedua dan ketiga.

Perjanjian kerja atau peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama dapat memuat pelanggaran tertentu yang dapat diberi peringatan pertama dan terakhir. Apabila pekerja/buruh melakukan pelanggaran perjanjian kerja atau peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama dalam tenggang waktu masa berlakunya peringatan pertama dan terakhir dimaksud, pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja.

Tenggang waktu 6 (enam) bulan dimaksudkan sebagai upaya mendidik pekerja/buruh agar dapat memperbaiki kesalahannya dan di sisi lain waktu 6 (enam) bulan ini merupakan waktu yang cukup bagi pengusaha untuk melakukan penilaian terhadap kinerja pekerja/buruh yang bersangkutan."

Zuda Ahmad Zainuddin sebelum adanya surat pemutusan hubungan kerja atas dirinya telah mendapatkan surat peringatan. Karena pada tanggal 9 dan 11 Juni 2010 penggugat tidak masuk kerja tanpa ijin maka keluar Surat Peringatan I dan II yang diberikan pada tanggal 12 Juni 2010. Penggugat mengulangi perbuatannya pada tanggal 14 Juni 2010 sehingga terbit Surat Peringatan III dengan pemberian sanksi penggugat di pindahkan ke bagian harian yang bukan sebagai penjahit selama 14 hari. Namun pada tanggal 16 Agustus 2010 penggugat mengulangi perbuatannya yakni mangkir kerja sehingga pada tanggal 18 Agustus 2010 terbitlah surat pemutusan hubungan kerja atas dirinya.

Dari ulasan diatas, ada beberapa kejanggalan pertimbangan yang di tuangkan hakim dalam putusnya serta tidak dipenuhinya unsur pemutusan hubungan kerja berdasarkan pasal 161 ayat (1) UU Ketenagakerjaan Tahun 2003.

Pertama, dalam menerbitkan surat pemutusan hubungan kerja terhadap penggugat tanpa melalui proses lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial sebagaimana tertuang dalam Pasal 151 ayat (3) UU Ketenagakerjaan Tahun 2003 yang berbunyi :

" Dalam hal perundingan sebagaimana yang dimaksud dalam ayat (2) benar-benar tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial".

Namun fakta hukumnya, tergugat memutuskan hubungan kerja tanpa adanya proses penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial seperti perundingan bipartit dan mediasi. Hal ini didukung dengan salah satu pertimbangan hakim yang memuat:

"Bahwa berdasarkan bukti surat Penggugat yang diberi tanda P-2 diketahui bahwa perundingan tentang

Pemutusan Hubungan Kerja atas diri Penggugat baru dilakukan pada tanggal 30 Agustus 2010, yang berarti perundingan tersebut baru dilakukan setelah Tergugat mengeluarkan surat pemutusan hubungan kerja atas diri penggugat pada tanggal 18 Agustus 2010 (Bukti P-4 dan T-2) dengan demikian prosedur dan mekanisme Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh Tergugat terhadap Penggugat dalam perkara a quo adalah tidak sesuai dan bertentangan dengan ketentuan pasal 151 ayat (2) dan ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan."

"Bahwa atas pemutusan hubungan kerja tersebut kemudian penggugat mencatatkan perselisihan hubungan industrial ke Kantor Dinas Ketenagakerjaan dan Sosial Kota Malang dan pada Tanggal 3 Nopember 2010 Mediator Dinas Ketenagakerjaan dan Sosial Kota Malang mengeluarkan Anjuran Nomor : 567/864/35.73.312/2010 yang menganjurkan agar pengusaha memberikan uang pesangon kepada penggugat sebesar 1 (satu) kali ketentuan pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan pasal 156 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 beserta upah dan hak lainnya yang biasa diberikan kepada pekerja selama proses perselisihan Hubungan Industrial."

Dari keterangan diatas, bahwa penggugat dan tergugat melakukan perundingan bipartit setelah adanya surat pemutusan hubungan kerja terbit yakni tertanggal 30 Agustus 2010 dan karena perundingan bipartit gagal maka upaya selanjutnya yakni mediasi yang dilaksanakan pada tanggal 3 Nopember 2010.

Kedua, tidak memenuhi unsur adanya pelanggaran berdasarkan ketentuan perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama dikarenakan dalam UU Ketenagakerjaan Tahun 2003 seyogyanya peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama dilakukan secara tertulis dan didaftarkan ke Departemen Ketenagakerjaan dan Transmigrasi setempat. Tergugat dalam menjalankan Perusahaan Garment Dwi Cipta Abadi tidak mempunyai Peraturan Perusahaan begitu pula dengan Perjanjian Kerja Bersama secara tertulis. Perihal tentang perjanjian kerja yang dialami oleh penggugat dengan perjanjian kerja secara lisan seharusnya juga ditingkatkan menjadi perjanjian secara tertulis jadi jelas hukumnya hak dan kewajiban pekerja sehingga pekerja tidak dapat melakukan mangkir seandainya sehingga mengganggu proses jalannya perusahaan.

Mengingat kesalahan terdapat dari masing-masing pihak baik pihak Tergugat maupun Penggugat. Pertimbangan-Pertimbangan Majelis Hakim di tingkat kasasi seyogyanya memperhatikan alasan-alasan yang diajukan oleh Pemohon Kasasi dalam memori kasasinya. Salah satu alasan pemohon kasasi adalah Bahwa Majelis hakim tidak cermat, tidak teliti dan penuh dengan kekhilafan dalam penerapan hukumnya, karena dalam pertimbangan hukumnya Majelis Hakim sama sekali tidak memperhatikan dan tidak menghargai upaya Pemohon Kasasi terhadap Termohon Kasasi sebelum terjadi perselisihan maupun selama proses penyelesaian perselisih, sampai dengan putusan dibacakan. Mengenai tentang ketidakcermatan, ketidaktelitian, dan penuh kekhilafan dalam penerapan hukumnya, meliputi

bahwa surat peringatan yang diterbitkan tergugat adalah wajar dan merupakan salah satu upaya Tergugat untuk melakukan pembinaan etika kerja kepada seluruh pekerjanya di bidang hubungan Industrial serta bukti-bukti yang dihadirkan di persidangan oleh tergugat, menyatakan tergugat sudah berupaya menghindari terjadinya PHK terhadap Penggugat.

Majelis Hakim mengacuhkan alasan-alasan diatas sehingga menolak Pemohon Kasasi/ Tergugat dan menghukum Tergugat dengan menerapkan pasal 161 Ayat (1) UU Ketenagakerjaan Tahun 2013 dan menyatakan hubungan kerja berakhir tanggal 28 Februari 2011. Seharusnya Majelis Hakim di tingkat Kasasi Membatalkan sebagian Putusan Hubungan Industrial di Pengadilan Negeri Surabaya. Majelis Hakim di tingkat Kasasi dapat menyatakan sah atas PHK yang dilakukan Tergugat tertanggal 18 Agustus 2010, walaupun dalam memutuskan PHK Tergugat tanpa melalui Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial namun di lihat dari rasa keadilan serta bukti-bukti yang mendukung mengenai penggugat sudah tidak ingin bekerja dengan Tergugat termuat dalam perundingan bipartit dan mediasi, penggugat melakukan mangkir dalam bekerja, Penggugat sudah diberi surat peringatan sebagai pembinaan, penggugat merupakan Ketua Serikat Pekerja setempat yang seharusnya memberikan contoh baik kepada pekerja lainnya, Mangkimnya pekerja berdampak buruk kelangsungan produksi perusahaan.

Dalam hal penerapan hukumnya terkait dengan Pasal 161 ayat (1) UU Ketenagakerjaan Tahun 2013 walaupun tidak memenuhi unsur-unsur yang didalam pasal tersebut, Hakim dapat memberikan konstruksi pemikirannya bahwa mengenai kebiasaan menutup pintu gerbang pada pukul 08:00 pagi, mengisi absensi daftar hadir bekerja, serta meminta ijin jikalau tidak dapat bekerja merupakan peraturan tidak tertulis dalam perusahaan Garment Dwi Cipta Abadi. Jadi, Penerapan hukum Pasal 161 ayat (1) UU Ketenagakerjaan Tahun 2013 sudah tepat oleh Majelis Hakim di tingkat Pertama Pengadilan Hubungan Industrial. Selain itu Majelis Hakim dapat menetapkan masa kerja pekerja 16 Tahun berdasarkan proses pembuktian yang ada.

Hak-Hak yang diperoleh Pekerja Harian Lepas Apabila Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Konsepsi Hak-Hak Pekerja dapat dilihat dari tipe negara. Indonesia merupakan Negara yang menganut tipe Negara kesejahteraan. Hal ini dapat dilihat sebagai berikut. [17] Pertama, salah satu sila dari pancasila yakni sila kelima adalah keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia. Kedua, dalam Pembukaan UUD NKRI Tahun 1945 Alinea IV dikatakan bahwa tujuan pembentukan Negara Indonesia adalah melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi, dan keadilan sosial. Ketiga, dalam Pasal 33 ayat (1), (2), dan (3) UUD NKRI Tahun 1945 dinyatakan sebagai berikut:

1. Perekonomian disusun sebagai usaha bersama berdasar atas kekeluargaan.
2. Cabang-cabang produksi yang penting bagi Negara dan yang menguasai hajat hidup orang banyak dikuasai oleh Negara.
3. Bumi dan Air dan kekayaan alam yang terkandung didalamnya dikuasai oleh Negara dan dipergunakan untuk sebesar-besarnya kemakmuran rakyat.

Keempat, dalam GBHN ditegaskan bahwa tujuan pembangunan nasional adalah membangun manusia Indonesia seutuhnya dalam rangka mewujudkan masyarakat yang adil dan makmur secara merata. Dikaitkan dengan hak-hak pekerja dalam rangka pemenuhan pembangunan nasional maka perlindungan buruh/pekerja harus semakin ditingkatkan, baik berupa upah, kesejahteraan, dan harkatnya sebagai manusia. Berbicara mengenai kesejahteraan tidak hanya menjamin ketika terjadi hubungan kerja saja namun juga menjamin apabila ada pemutusan hubungan kerja baik dari pihak pekerja/buruh ataupun pihak pengusaha.

Dalam kasus perselisihan antara penggugat dengan Pengusaha Garment Dwi Cipta Abadi sebagaimana diuraikan diatas, majelis hakim mengabulkan gugatan penggugat hanya sebagian saja dan mengabulkan telah sah dan berharga pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh tergugat. Oleh karena PHK tersebut dikabulkan maka timbul akibat hukum yakni hak-hak pekerja berupa kompensasi. Kompensasi dalam UU TENAKER berupa uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang penggantian hak, hal ini sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (1) UU TENAKER.

Berkaitan dengan kompensasi dalam gugatan yang diajukan penggugat dengan faktor musabab PHK. Menurut Penggugat bahwa dirinya di-PHK karena efisiensi dalam perusahaan yang tertera dalam Pasal 164 ayat (3). Pengusaha wajib membayar uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4). Berikut perhitungan kompensasi dari pihak penggugat :

Masa Kerja : 16 Tahun
Upah Pokok : Rp.1.006.263,- (satu juta enam ribu dua ratus enam puluh tiga rupiah)

- I. Pesangon
 $2 \times 9 \times \text{Rp.1.006.263,-} = \text{Rp.18.112.734,-}$
 - II. Penghargaan Masa Kerja
 $1 \times 6 \times \text{Rp.1006.263,-} = \text{Rp.6.037.578,-}$
 - III. Penggantian Hak
 $15\% \times \text{Rp.24.150.312 (Pesangon + UPMK)} = \text{Rp.3.622.546,-}$
- JUMLAH TOTAL (I + II + III) = Rp.27.772.858,-
(Dua puluh tujuh juta tujuh ratus tujuh puluh dua ribu delapan ratus lima puluh delapan rupiah)

Menurut penulis penghitungan hak-hak pekerja yang harus didapat Penggugat kurang lengkap dikarenakan dalam gugatan tidak secara rinci menghitung upah selama proses penetapan PHK atas dirinya sesuai dengan ketentuan Pasal 16 ayat (3) Kepmenaker No.Kep.150/Men/2000. Namun dalam Putusan 01/G/2011/PHI.Sby majelis hakim

memutuskan hak-hak pekerja penggugat yang harus dibayar oleh Tergugat adalah

Masa Kerja : 13 Tahun
Upah Pokok : Rp.1.006.263,- (satu juta enam ribu dua ratus enam puluh tiga rupiah)

- I. Pesangon
1 x 9 x Rp.1.006.263,- = Rp.9.056.367,-
- II. Penghargaan Masa Kerja
1 x 5 x Rp.1.006.263,- = Rp.5.031.315,-
- III. Penggantian Hak
15% x Rp.14.087.682 (Pesangon + UPMK) = Rp.2.113.152,-
JUMLAH TOTAL (I + II + III) = Rp.16.200.834,-
(enam belas juta dua ratus ribu delapan ratus tiga puluh empat rupiah)
Ditambah dengan upah proses berdasarkan ketentuan Pasal 191 UU TENAKER jo. Pasal 16 ayat (3) Kepmenaker No.Kep.150/Men/200, mulai bulan September 2010 s/d februari 2011 dengan perincian:
- IV. Upah proses Bulan September s/d Desember 2010
4 x Rp.1.006.263,- = Rp.4.025.052,-
- V. Upah proses Bulan Januari s/d Februari 2011 (UMP 2011)
2 x Rp.1.079.881,- = Rp.2.159.762
JUMLAH TOTAL (I+II+III+IV+V) = Rp.22.385.648,-
(dua puluh dua juta tiga ratus delapan puluh lima ribu enam ratus empat puluh delapan rupiah)

Putusan Mahkamah Agung No.632 K/PDT.SUS/2011 yang amar putusannya adalah menolak kasasi dari tergugat serta pertimbangan Putusan di tingkat Pertama yakni No.01/G/2011/PHI.Sby sehingga tidak ada perubahan dalam penghitungan rincian hak-hak penggugat yang harus dibayar oleh Tergugat.

Pada pembahasan pertama di skripsi ini dengan mengkaji UU ketenagakerjaan Tahun 2003 dengan menganalisa pertimbangan-pertimbangan Majelis Hakim baik tingkat Kasasi maupun tingkat Pertama bahwa seyogyanya Majelis Hakim di tingkat Kasasi dapat membatalkan sebagian Putusan Hubungan Industrial di Pengadilan Negeri Surabaya bernomor No.01/G/2011/PHI.Sby dengan asumsi amar putusan menyatakan sah PHK yang dilakukan Tergugat tertanggal 18 Agustus 2010 dan tetap menerapkan hukum dalam pasal 161 ayat (1) UU Ketenagakerjaan Tahun 2003 serta menetapkan masa kerja pekerja Penggugat selama 16 Tahun bukan 13 Tahun.

Dengan Asumsi di atas maka hak-hak normatif pekerja yang harus dibayar oleh Tergugat adalah dengan rincian sebagai berikut :

Masa Kerja : 16 Tahun
Upah Pokok : Rp.1.006.263,- (satu juta enam ribu dua ratus enam puluh tiga rupiah)

1. Pesangon
1 x 9 x Rp 1.006.263,- = Rp 9.056.367,-
 2. Penghargaan Masa Kerja
1 x 6 x Rp 1.006.263,- = Rp 6.037.578,-
 3. Penggantian Hak
15% x Rp 15.093.945 (Pesangon + UPMK) = Rp 2.264.092,-
- JUMLAH TOTAL (I + II + III) = Rp.16.200.834,-

Kesimpulan dan Saran

1. Pertimbangan-pertimbangan Majelis Hakim Mahkamah Agung melalui putusan Nomor : 362 K/PDT.SUS/2011 tidak memenuhi unsur-unsur PHK pekerja harian lepas dengan perjanjian kerja secara lisan yang tertuang dalam pasal 161 (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan Tahun 2003. Unsur yang tidak memenuhi adalah unsur melakukan pelanggaran berdasarkan ketentuan perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama dimana Tergugat tidak mempunyai peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama secara tertulis serta perjanjian kerja Penggugat dilakukan secara lisan selama 16 Tahun. Menurut Analisa penulis dari pertimbangan-pertimbangan Majelis Hakim serta melihat alasan-alasan memori kasasi oleh Pemohon Kasasi seyogyanya Majelis Hakim dapat memutuskan membatalkan sebagian putusan Pengadilan Negeri Surabaya Nomor : 01/G/2011/PHI.Sby dengan rincian menyatakan sah PHK yang dilakukan Tergugat tertanggal 18 agustus 2010 dan menyatakan masa kerja Penggugat selama 16 tahun.
2. Menurut Putusan Mahkamah Agung Nomor : 362 K/PDT.SUS/2011 jo. Putusan Nomor : 01/G/2011/PHI.Sby permohonan penggugat dikabulkan sebagian dan menyatakan sah PHK tertanggal 28 Februari 2011 Majelis Hakim serta menerapkan hukumnya berdasarkan Pasal 161 ayat (1) UU Ketenagakerjaan 2003 sehingga rincian hak-hak normatif pekerja sudah tepat dengan nilai total kompensasi yang harus dibayar Tergugat Rp 22.385.648,-. Akan tetapi berdasarkan analisa penulis seharusnya Mahkamah Agung dapat membatalkan sebagian putusan Pengadilan Hubungan Industrial di tingkat pertama yakni dengan asumsi memutuskan masa kerja selama 16 tahun, menyatakan sah PHK yang dilakukan tergugat tertanggal 18 Agustus 2010 dan tetap menerapkan pasal 161 ayat (1) sehingga hak-hak normatif Penggugat yang harus dibayar oleh Tergugat senilai Rp.16.200.834,-.

Berdasarkan pembahasan yang telah diuraikan di atas, maka penulis memberikan saran bahwa hal yang bisa direkomendasikan untuk dilakukan agar tercipta persaingan yang sehat adalah sebagai berikut :

1. Untuk menciptakan kepastian hukum dalam upaya perlindungan baik pekerja maupun pengusaha perlu kiranya segera dilakukan revisi secara tegas terhadap UU Ketenagakerjaan Tahun 2003 terutama menyangkut tentang mewajibkan pengusaha untuk membuat peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama maupun perjanjian kerja secara tertulis. Dengan demikian jelas bagi pekerja maupun pengusaha untuk mengetahui hak-hak dan kewajiban-kewajiban yang harus dipenuhi pihak masing-masing dengan disertai ikatan hukum yang pasti.
2. Berkaitan dengan saran tersebut membutuhkan keberanian dan inovasi hakim dalam konstruksi berfikirnya sehingga jika terdapat permohonan kasus yang serupa dapat diputuskan secara adil dan tidak menodai peraturan perundang-undangan yang ada.

Ucapan Terima Kasih

Penulis mengucapkan terima kasih kepada kedua orang tua saya yang telah memberikan do'a, dukungan dan motivasi serta kasih sayang kepada penulis selama ini, serta penulis mengucapkan terimakasih kepada dosen pembimbing dan pembantu pembimbing yang telah meluangkan waktu dan memberikan bimbingan hingga terselesaikannya artikel ilmiah ini.

Penulisan Daftar Pustaka/Rujukan

- [1] Zacky Mughni Mubarak, *Manusia Sebagai Mahluk hidup Individu dan Sosial*, <http://zmughni.blogspot.com/2012/06/manusia-sebagai-makhluk-hidup-individu.html>, diakses pada tanggal 18 februari 2013.
- [2] Pasal 1 Angka 1 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial
- [3] Nurmayanti, *Muhaimin Klaim Jumlah PHK Turun 60 persen selama 2012*, <http://bisnis.liputan6.com/read/477580/muhaimin-klaim-jumlah-phk-turun-60-persen-selama-2012>, diakses pada tanggal 18 Februari 2013.
- [4] Pasal 1 Angka 25 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
- [5] Peter Mahmud Marzuki. 2010. *Penelitian Hukum*. Jakarta: KencanaPersada Group. Hal 35
- [6] Herowati Poesoko. *Diktat Matakuliah Metode Penulisan Dan Penelitian Hukum*. Fakultas Hukum. Universitas Jember. Hal 35
- [7] Ashrhofa Burhan. 2000. *Metode Penelitian Hukum*. Jakarta: Rineka Cipta. Hal 33
- [8] *Ibid* hal 93
- [9] *Ibid*
- [10] *Ibid*. hal 141
- [11] *Ibid*. hal 143
- [12] *Ibid*.
- [13] *Ibid*. hal 171
- [14] *Ibid*
- [15] <http://kamusbahasaIndonesia.org/pelanggaran>, diakses pada tanggal 26 Juni 2013 pukul 18:00 WIB
- [16] <http://hukum.kompasiana.com//2012/12/07/pelanggaran-hukum-yang-harap-dimaklum-514061.html>, diakses pada tanggal 26 Juni 2013 pukul 18:00 WIB
- [17] Adrian Sutedi, S.H., M.H, 2009, *Hukum Perburuhan*, Jakarta: Sinar Grafika, Hal 14