

ANALISIS YURIDIS TERHADAP PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA SECARA SEPIHAK

Halamoan Marbun

Fakultas Hukum Dan Ekonomi Bisnis Universitas Adiwangsa Jambi

Email: halamoanmarbun@gmail.com

ABSTRAK

Penduduk Indonesia merupakan penduduk yang dapat dikatakan menerima pendidikan secara tidak merata. Hal ini menyebabkan ketika pekerja memasuki dunia kerja, pekerja sering kali mendapatkan masalah Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dimana pekerja yang mempunyai pendidikan rendah tidak paham akan hal itu dan pengusaha sewenang-wenang memanfaatkan hal tersebut untuk mendapatkan pekerja murah tetapi dengan eksploitasi tenaga pekerja tinggi. Pengusaha sering kali mencari-cari kesalahan pekerja untuk dijadikan suatu alasan diberlakukannya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap Pekerja. Tujuan Penelitian ini untuk mengetahui Hubungan/Korelasi dan Penyelesaian antara Putusan Mahkamah Agung Nomor 501 K /Pdt.Sus- PHI/2016 dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Jenis penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah penelitian Yuridis Normatif. Hasil Penelitian Proses pemutusan hubungan kerja berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan diwajibkan untuk terlebih dahulu melakukan penyelesaian dengan perundingan bipartit. Dan Jika dalam perundingan bipartit ini tidak tercapai suatu kesepakatan, maka para pihak diberikan kesempatan untuk menyelesaikan perselisihan dengan tahapan perundingan tripartit, yakni dengan memilih melalui Mediasi, Konsiliasi atau Arbitrase. Pada penyelesaian dengan perundingan tripartit ini jika tercapai suatu kesepakatan maka wajib didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah sengketa.

Kata Kunci: *Pemutusan, Kerja, Sepihak.*

ABSTRACT

The Indonesian population is a population that can be said to receive education unevenly. This causes when workers enter the workforce, workers often get problems with Termination of Employment (PHK) where workers who have low education do not understand it and employers arbitrarily take advantage of this to get cheap workers but with high exploitation of workers. Employers often look for workers' mistakes to be used as a reason for enforcing Termination of Employment (PHK) against Workers. The purpose of this study is to determine the Relationship/Correlation and Settlement between the Supreme Court Decision Number 501 K / Pdt.Sus-PHI / 2016 with the Manpower Law Number 13 of 2003 concerning Manpower. The type of research conducted in this study is Normative Juridical research. Research Results The process of termination of employment based on Law Number 2 of 2004 concerning Dispute Settlement is required to first be resolved through bipartite negotiations. And if in this bipartite negotiation an agreement is not reached, then the parties are given the opportunity to resolve the dispute through the tripartite negotiation stage, namely by choosing through Mediation, Conciliation or Arbitration. In the settlement with this tripartite negotiation if an agreement is reached then it must be registered at the Industrial Relations Court at the District Court in the disputed area.

Keywords: *Termination, Work, Unilateral.*

LATAR BELAKANG

Negara Indonesia memiliki pertumbuhan penduduk yang tergolong tinggi, akibat dari penduduk yang tinggi mengakibatkan jumlah angkatan kerja setiap tahunnya semakin meningkat sedangkan kesempatan kerja tidak sebanding dengan laju pertumbuhannya. Hal ini mengakibatkan adanya kesenjangan antara besarnya jumlah penduduk yaitu 275.361.267 jiwa berdasarkan data Dukcapil laman Kementerian Dalam Negeri Indonesia periode semester 1 tahun 2022, sebanyak 1,7 juta merupakan lulusan Perguruan Tinggi setiap tahunnya jumlah lowongan lebih sedikit dibanding pencari kerja berdasarkan data Reeracoen Indonesia lowongan yang tersedia saat ini tidak lebih dari 10 persen dari total jumlah pencari kerja per

November 2022 .¹

Suatu perjanjian kerja mempunyai unsur-unsur, adanya pekerjaan (*arbeid*), adanya unsur dibawah perintah (*in dienst/gezag verhouding*), adanya upah tertentu (*loon*), Adanya waktu (*tidj*).²

Bekerja dalam hal ini merupakan salah satu kewajiban pekerja. Pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja/ buruh adalah pekerjaan yang dijanjikan dalam perjanjian kerja. Pekerjaan harus dilakukan sendiri karena melakukan pekerjaan itu bersifat kepribadian artinya kerja itu melekat pada diri sendiri, sehingga apabila pekerja/ buruh meninggal dunia, hubungan kerja berakhir demi hukum. Oleh karena itu, pekerja itu tidak boleh diwakilkan atau diwariskan.⁶ Kewajiban Pekerja lainnya adalah mentaati tata tertib yang di buat oleh perusahaan, Tata tertib ini merupakan disiplin dalam rangka melaksanakan pekerjaan di perusahaan. Peraturan tata tertib ini ditetapkan oleh pengusaha sebagai akibat kepemimpinan dari Pengusaha. Mengenai hal itu dapat disimpulkan dari apa yang dinamakan Perjanjian Kerja.³

Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 angka 20 “peraturan perusahaan adalah peraturan yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha yang membuat syarat-syarat kerja dan tata tertib perusahaan”. Selanjutnya kewajiban pekerja adalah Bertindak sebagai pekerja/ buruh yang baik. Kewajiban ini merupakan kewajiban timbal balik dari pengusaha yang wajib bertindak sebagai pengusaha yang baik. Dengan demikian, pekerja/buruh wajib melaksanakan kewajibannya dengan baik seperti apa yang tercantum dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, maupun dalam Perjanjian Kerja Bersama. Di samping itu, pekerja/ buruh juga wajib melaksanakan apa yang seharusnya dilakukan atau tidak dilakukan menurut peraturan perundang-undangan, kepatutan maupun kebiasaan.⁷

Selain kewajiban di atas, pekerja juga berhak atas:

1. Atas upah setelah selesai melaksanakan pekerjaan sesuai dengan perjanjian.
2. Atas fasilitas lain, dana bantuan dan lain-lain yang harus berlaku di perusahaan.
3. Atas perlakuan yang tidak diskriminatif dari pengusaha.
4. Atas perlindungan keselamatan kerja, kesehatan, kematian dan penghargaan
5. Atas kebebasan berserikat dan perlakuan HAM dalam hubungan kerja.⁴

Selain pekerja yang memiliki hak dan kewajiban, pengusaha juga memiliki hak dan kewajiban, Adapun Hak dari pengusaha yaitu :

1. Sepenuhnya atas hasil kerja pekerja/buruh
2. Mengatur dan menegakkan disiplin, termasuk pemberian sanksi.
3. Atas tanggungjawab pekerja/ buruh untuk kemajuan perusahaan. Selanjutnya, Adapun kewajiban dari pengusaha yang utama adalah membayar upah, upah menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 1 ayat 30 adalah “ Hak pekerja yang diterima dalam bentuk uang sebagai imbalan dari perusahaan atau pemberi kerja yang dibayarkan menurut perjanjian kerja, kesepakatan”. Selain memberikan upah, pengusaha berkewajiban memberikan surat keterangan, kewajiban memberikan surat keterangan ini dapat dikatakan sebagai kewajiban tambahan dari seorang pengusaha.⁵ Surat keterangan umumnya dibutuhkan oleh pekerja/buruh

¹ Sudibyo Aji N. B. dan Mario Septian A. P., “Implementasi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Terhadap Pekerja Status Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Pada PT X Di Kota Malang ”, *Jurnal Studi Manajemen*, Tahun 2015, Vol. 9, No. 2, 2015, Hlm. 202.

² Aloysius Uwiyono, *Asas-asas Hukum Perburuhan*, Rajawali Pers, Jakarta, 2014, Hlm. 55.

³ F.X. Djumaldji, *Perjanjian Kerja Edisi Revisi*, Sinar Grafika, Jakarta, 2005, Hlm. 42.

⁴ Abdul Khakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Universitas Indonesia*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2009, Hlm. 52.

⁵ Abdul Khakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Universitas Indonesia*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2009, Hlm. 52.

yang berhenti berkerja pada suatu perusahaan sebagai tanda pengalaman kerjanya.⁶

Hubungan kerja saat ini juga dikenal dengan hubungan industrial dan saat ini umumnya dikenal beberapa perjanjian kerja sebagai berikut : Perjanjian Kerja Perorangan baik untuk pekerjaan tertentu maupun waktu tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja untuk waktu tidak tertentu (PKWTT) serta Perjanjian Kerja kolektif yang dibuat antara perwakilan pekerja Serikat Pekerja/ Serikat Buruh (SP/SB) dengan pengusaha atau gabungan pengusaha. Perjanjian kerja pada masa sekarang ini masih sangat diperlukan sebagai pendamping dari peraturan perundang-undangan yang berlaku karena secara umum peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan kita belum mengatur secara terperinci tentang syarat- syarat kerja, hak dan kewajiban masing-masing pihak.⁷

Pada dasarnya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) merupakan tindakan yang sejauh mungkin harus diusahakan jangan sampai terjadi. Akan tetapi pengalaman menunjukkan bahwa pemutusan hubungan kerja sering tidak terelakan. Pemutusan hubungan kerja adalah berhentinya individu sebagai anggota sebuah organisasi yang disertai pemberian imbalan keuangan oleh organisasi yang bersangkutan. Pemutusan hubungan kerja dikenal dengan istilah *turnover*. *Turnover* (pemutusan hubungan kerja) karyawan memang merupakan masalah klasik yang sudah dihadapi para pengusaha sejak era revolusi industri. Kondisi lingkungan kerja yang buruk, upah yang terlalu rendah, jam kerja melewati batas serta tiadanya jaminan sosial merupakan penyebab utama timbulnya *turnover* pada waktu itu.⁸

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) merupakan suatu hal yang sangat ditakuti oleh karyawan. Hal ini dikarenakan carut marutnya kondisi perekonomian yang berdampak pada banyak perusahaan yang harus gulung tikar, dan tentu saja berdampak pada pemutusan hubungan kerja yang dilakukan secara sepihak oleh perusahaan. Kondisi inilah yang menyebabkan orang yang bekerja pada waktu itu selalu dibayangi kekhawatiran dan kecemasan, kapan giliran dirinya diberhentikan dari pekerjaan yang menjadi penopang hidup keluarganya.⁹

Upaya penyelesaian perselisihan yang terbaik adalah diselesaikan oleh para pihak yang berselisih secara musyawarah dan mufakat tanpa campur tangan pihak lain sehingga dapat dihasilkan kesepakatan yang sama-sama menguntungkan kedua belah pihak yaitu menekan biaya, tenaga dan waktu.¹⁰

Apabila pemutusan hubungan kerja (PHK) terjadi maka akan terjadi hak dan kewajiban dari masing-masing pihak atau perusahaan. Dibenarkan memberhentikan pegawai/buruh apabila sesuai dengan alasan dan prosedur yang sesuai dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan, namun apabila suatu perusahaan memberhentikan pegawai/buruh secara sepihak atau tidak melakukan pemberhentian sesuai dengan prosedur maka perbuatan itu tidak dapat dibenarkan. Permasalahan pemutusan hubungan kerja itu sangat sensitif, karena menyangkut kedua belah pihak, baik pegawai/ buruh atau perusahaan. Di Indonesia, apabila hal itu terjadi maka perusahaan harus memberikan pesangon kepada pegawai/buruh yang diberhENTIKANNYA, apabila memenuhi syarat yang ditentukan oleh Undang-Undang Ketenagakerjaan. Selain uang pesangon, perusahaan juga harus mengeluarkan surat

⁶ Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja (Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja)*, Jakarta, Raja Grafindo, 2013, Hlm. 74.

⁷ Mohammad Ilyas, S.H., "Pengambilalihan Dan Penutupan Perusahaan Yang Berdampak Pada Perselisihan Hubungan Kerja Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan". *Jurnal Ius Constituendum*, Tahun 2018, Volume 3 Nomor 1, 2018, Hlm. 109.

⁸ Mawey Z. Alfa, dkk, "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pemutusan Hubungan Kerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Rayon Manado Utara", *Jurnal EMBA*, Tahun 2016, Vol.4 No.1, 2016, Hlm. 263.

⁹ Arliman S, Laurensius, " Perkembangan Dan Dinamika Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia ". *Jurnal Selat*, Vol. 5, No. 1, Oktober 2017, Hlm. 89.

¹⁰ Erni Dwita Silambi, "Pemutusan Hubungan Kerja Ditinjau Dari Segi Hukum (Studi Kasus PT.Medco Lestari Papua)", *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Sosial*, Tahun 2014, Vol. V, No. 2, 2014, Hlm. 510.

keterangan yang menyatakan bahwa pegawai/buruh tersebut pernah berkerja di perusahaannya. Dan pasti perusahaan membutuhkan orang lain/pegawai baru untuk menggantikan pegawai/ buruh yang baru diberhentikan, hal ini pasti membuat perusahaan mengeluarkan dana untuk perekrutan pegawai baru. Bertitik tolak dari hal tersebut di atas untuk menciptakan rasa keadilan dari pada pekerja, Pemerintah telah membuat peraturan Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mewujudkan Hubungan Industrial yang harmonis di lingkungan Perusahaan guna terciptanya iklim Investasi yang kondusif guna terciptanya keharmonisan antara pekerja dengan pengusaha itu sendiri.¹¹

RUMUSAN MASALAH

1. Hubungan/Korelasi antara Putusan Mahkamah agung Nomor 501 K /Pdt.Sus- PHI/2016 dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan ?
2. Penyelesaian Kasus yang terdapat pada putusan Mahkamah Agung Nomor 501 K/Pdt.Sus- PHI/2016 tersebut ?

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah penelitian Yuridis Normatif. Penelitian normatif merupakan penelitian yang dilakukan dengan cara pengkajian peraturan perundang-undangan dan bahan pustaka atau data sekunder yang ada.⁵⁶ Hukum normatif adalah *law as what ought to be or not to be*, yang tertulis dalam kodifikasi atau undang-undang. Menurut ajaran hukum murni (*jurisprudence*), hukum normatif disebut juga *law in books*.⁵⁷

PEMBAHASAN

A. Hubungan antara putusan Mahkamah agung Nomor 501 K//Pdt.Sus- PHI/2016 dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003

Pemutusan Hubungan kerja memiliki akibat hukum bagi pekerja buruh maupun pengusaha hukum yang dimaksud adalah pemberian kompensasi kepada pekerja buruh yang hubungan kerjanya terputus dengan pengusaha bagi pengusaha ada kewajiban memberikan kompensasi kepada pekerja yang diputuskan hubungan kerjanya berhak mendapatkan Kompensasi Pasal 62 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. namun tidak selamanya PHK selalu diikuti dengan pemberian kompensasi kepada pekerja buruh Adakalanya pekerja buruh tidak mendapatkan kompensasi apapun misalnya pekerja buruh yang hubungan kerjanya diakhiri dalam masa percobaan atau hubungan kerjanya didasarkan pada perjanjian kerja waktu tertentu.¹² PKWTT Pemberian kompensasi pekerja buruh tergantung pada alasan pengairan hubungan kerja sebagaimana yang ditetapkan oleh Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 156 Ayat 2 Ayat 3 Dan Ayat 4. terdiri dari :

1. kompensasi pesangon dua kali masa kerja
2. Penghargaan masa kerja satu kali
3. Penggantian hak sisa upah dan cuti
4. Uang pisah

Dalam kasus ini penggugat sudah mendapatkan kompensasi berupa efisiensi sesuai undang-undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 156 Ayat 2 Ayat 3 Dan Ayat 4 penggugat juga sudah menerima upah setiap bulannya selama masa Skorsing sesuai dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 155 Ayat

¹¹ Maria Francisca Mulyadi, "Pelanggaran Hak Normatif Yang Terjadi Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Dewan Direksi", *Jurnal Problematika Hukum*, Tahun 2018, Vol 1, No. 2, 2018, Hlm. 1.

¹² Edy S. S Sidabutar, *Pedoman Penyelesaian PHK*. Jakarta Pranita Offest. 2008, Hlm. 9.

3. Putusan Mahkamah Agung Nomor 501 K/Pdt.Sus-PHI/2016 sudah sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 didasari hubungan kerja waktu tidak tertentu sesuai dengan Pasal 57 Ayat 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tidak adanya perjanjian kerja tertulis PKWT. Maka Perjanjian kerja adalah perjanjian waktu tidak tertentu. Hubungan korelasi antara putusan Mahkamah Agung dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 merupakan hubungan yang saling berkaitan sebagai landasan dasar pengambilan keputusan pada penyelesaian perkara peumutusan hubungan kerja secara sepihak ini.¹³

Putusan Mahkamah Agung Nomor 501 K/Pdt.Sus-PHI/2016, Putusan Hakim dalam kasus ini, yang menguatkan putusan hubungan industrial sebelumnya yaitu :

1. Dalam petitum gugatannya, Para pemohon Kasasi/Para Penggugat menyampaikan tuntutan melalui putusan provisi dengan putusan sela dan dalam pokok perkara agar Termohon Kasasi/Tergugat membayar upah selama skorsing terhitung sejak bulan Januari 2014 sampai dengan November 2014 atau selama 11 (sebelas) bulan sebesar Rp.100.760.000,00 (seratus juta tujuh ratus enam puluh ribu rupiah) dan pembayaran upah skorsing sampai pada perselisihan pemutusan hubungan kerja ini memiliki kekuatan hukum tetap (*inkracht van gewijsde*) (vide salinan Putusan Nomor 28/Pdt.Sus- PHI/2014/PN Plg. halaman 9 dan 12);
2. Dalam Putusan Sela Nomor 28/Pdt.Sus-PHII2014/PN Plg. tanggal 23 Maret 2015, Judex Facti pada pokoknya menyatakan tuntutan membayar upah selama skorsing terhitung sejak bulan Januari 2014 sampai dengan Nopember 2014 atau selama 11 (sebelas) bulan sebesar Rp 100.760.000,00 (seratus juta tujuh ratus enam puluh ribu rupiah) akan diputuskan pada putusan akhir dari perkara a quo; Selengkapnya pertimbangan Judex Facti dalam Putusan Sela Nomor 28/Pdt.Sus-PHII2014/PN Plg. tanggal 23 Maret 2015 di halaman 24 berbunyi: Menimbang, bahwa oleh karena status hubungan kerja antara Para Penggugat dengan Tergugat belum jelas, apakah demi hukum telah berubah menjadi pekerja tetap sebagaimana didalilkan oleh Para Penggugat atau telah berakhir sesuai hukum sebagaimana yang telah didalilkan oleh Tergugat, maka untuk itu perlu pembuktian lebih lanjut; Menimbang, bahwa untuk menyatakan Para Penggugat demi hukum telah berubah status menjadi pekerja waktu tidak tertentu atau demi hukum telah berakhir masa kontrak perjanjian kerja waktu tertentu, maka hal itu akan diputuskan pada putusan akhir dari perkara a quo; Menimbang, bahwa dengan demikian putusan sela yang dimohonkan oleh Tergugat dalam perkara a quo, yang meminta Tergugat agar membayar upah beserta hak-hak lainnya sejumlah Rp107.760.000,00 (seratus tujuh juta tujuh ratus enam puluh ribu rupiah) haruslah dinyatakan ditolak;
3. Bahwa dalam putusan akhir Nomor 28/Pdt.Sus-PHI/2014/PN Plg. tanggal 8 April 2015, Judex Facti tidak memberi pertimbangan dan putusan atas tuntutan upah selama Para Pemohon Kasasi/Para Penggugat di skorsing, dan hanya memberi pertimbangan hukum selengkapnya berbunyi: Menimbang, bahwa Para Penggugat selain mengajukan gugatan dalam pokok perkaranya juga meminta putusan provisi dengan putusan sela; Menimbang, bahwa putusan sela yang diminta oleh Para Penggugat telah diputuskan oleh Majelis Hakim secara terpisah dengan putusan pokok perkara ini maka Majelis Hakim tidak mempertimbangkan kembali semua dalil-dalil gugatan Para Penggugat dalam gugatan pokok perkara yang terkait dengan permohonan putusan selanya, selanjutnya Majelis Hakim akan mempertimbangkan pokok perkaranya;
4. Bahwa dengan tidak diputuskannya tuntutan atas upah selama Para Pemohon Kasasi/Para Penggugat di skorsing a quo telah membuktikan Judex Facti tidak melaksanakan ketentuan yang mengharuskan untuk memberi putusan mengenai seluruh petitum. Hal ini sebagaimana Yurisprudensi putusan Mahkamah Agung

¹³ Sudibyo Aji N. B. dan Mario Septian A. P., *Op. Cit.*, Hlm. 203.

Republik Indonesia Nomor 335/K1Sip/1973 tanggal 4 Desember 1975 pada pokoknya menyatakan: "Keberatan yang diajukan Penggugat untuk kasasi: bahwa pengadilan negeri tidak memutuskan tentang keahlian waris Penggugat untuk kasasi, padahal diminta oleh Penggugat untuk kasasi, dapat dibenarkan karena Judex Facti tidak melaksanakan ketentuan yang mengharuskan untuk memberi putusan mengenai seluruh petitum".

- a. Dalam pemeriksaan perkara a quo, Judex Facti telah menemukan fakta hukum bahwa, hubungan kerja Para Penggugat dengan Tergugat adalah PKWTT sebagaimana pertimbangan hukum dalam Putusan Akhir Nomor 28/Pdt.Sus-PHII2014/PN Plg. tanggal 8 April 2015 di halaman 26 selengkapnya berbunyi: Menimbang, bahwa dalam perkara a quo ternyata tidak terbukti adanya perjanjian kerja waktu tertentu yang dibuat secara tertulis antara Para Penggugat dengan Tergugat, maka dengan demikian Para Penggugat demi hukum haruslah dinyatakan sebagai pekerja dengan perjanjian kerja waktu tidak tertentu;
- b. Menimbang, bahwa oleh karena Para Penggugat adalah pekerja dengan perjanjian kerja waktu tidak tertentu, maka untuk memutuskan hubungan kerjanya pun haruslah berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku; Berdasarkan bukti surat P-1.1, P-1.2, P-1.3 dan P-1.4 2 yaitu Surat Keterangan Skorsing tanggal 18 November 2013 dihubungkan dengan pengakuan Termohon Kasasi/Tergugat sebagaimana dalil jawaban Tergugat pada posita angka 3 3, maka terdapat fakta hukum bahwa Termohon Kasasi/Tergugat telah "mengenakan sanksi skorsing (diistirahatkan) kepada Para Pemohon Kasasi/Para Penggugat sampai batas waktu yang tidak ditentukan.
- c. Berdasarkan bukti P-2.1, P-2.2, P-2.3 dan P-2.4 berupa rekening koran Bank Mandiri Periode 1 Januari 2013 sampai dengan 30 Juli 2014 dihubungkan dengan bukti T-8 berupa bukti transfer Bank Mandiri untuk gaji karyawan PT Virgo Makmur Perkasa bulan Desember 2013 dan keterangan saksi Rahmawati, yang menyatakan bahwa, gaji terakhir Para Penggugat dibayarkan bulan Desember 2013 terdapat fakta hukum Termohon Kasasi/Tergugat tidak membayar upah dan hak-hak lainnya selama Para Pemohon Kasasi/Para Penggugat diskorsing terhitung Januari 2014; Berdasarkan Pasal 155 ayat (3) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan juncto Putusan Mahkamah Konstitusi Perkara Nomor 37/PUU-IXI2011 mewajibkan Pengusaha membayar upah selama pekerja di skorsing;
- d. Berdasarkan Yurisprudensi Mahkamah Agung Nomor 848 K/Pdt.Sus/2009 tanggal 6 Mei 2010 juncto Yurisprudensi Mahkamah Agung Nomor 127 K/Pdt.Sus/2006 tanggal 22 Februari 2007 mewajibkan Termohon Kasasi/Tergugat membayar upah beserta hak-hak lainnya dan selama Para Pemohon Kasasi/Para Penggugat diskorsing sampai dengan proses perselisihan pemutusan hubungan kerja ini berkekuatan hukum tetap (*inkracht van gewijsde*).";
- e. Berdasarkan uraian hukum di atas, maka terdapat fakta hukum yang tidak terbantahkan yakni, "Para Pemohon Kasasi/Para Penggugat adalah pekerja dengan perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT) yang sejak dikenakan sanksi skorsing dibulan Januari 2014 tidak menerima upah beserta hak-hak lainnya. Dengan demikian tuntutan Para Pemohon Kasasi/Para Penggugat menuntut Termohon Kasasi/Tergugat membayar upah beserta hak-hak lainnya selama di skorsing terhitung sejak bulan Januari 2014 sampai dengan proses perselisihan pemutusan hubungan kerja berkekuatan hukum tetap (*inkracht van gewijsde*)" telah sesuai dengan hukum dan sangat patut untuk dikabulkan.

- f. Bahwa perusahaan milik Tergugat selalu bekerja dibawah naungan BUMN sehingga Tergugat benar-benar mentaati semua peraturan yang berlaku. Untuk itu, terkait dengan dalil Para Penggugat yang menyatakan bahwa selama proses skorsing (dirumahkan) Tergugat tidak membayar upah beserta hak-hak lainnya kepada Para Penggugat telah Tergugat bantah dengan bukti surat tambahan (T-6, T-7, T-8 dan T-9), yaitu terakhir telah dibayarkan pada bulan November dan Desember 2013 sesuai dengan berakhirnya masa kontrak Para Penggugat. Untuk tahun 2014 dan seterusnya, Para Penggugat tidak lagi bekerja diperusahaan Tergugat;

B. Prosedur Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Hukum acara yang dipakai untuk mengadili sengketa perburuhan adalah dengan Hukum Acara Perdata yang berlaku dilingkungan Pengadilan Umum, kecuali diatur secara khusus oleh Undang-Undang nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial terhadap pekerja/buruh yang diputus hubungan kerjanya menurut Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menitikberatkan pada penyelesaian melalui bipartit, yaitu suatu bentuk perundingan antara para pihak yang bersengketa secara musyawarah untuk mencapai mufakat. Penyelesaian ini harus diselesaikan paling lama 30 hari kerja sejak tanggal dimulainya perundingan. Apabila dicapai suatu kesepakatan, maka dibuatlah perjanjian bersama yang ditandatangani kedua belah pihak, serta didaftarkan pada pengadilan hubungan industrial yang ada di Pengadilan Negeri di wilayah para pihak mengadakan perjanjian bersama tersebut. Apabila penyelesaian bipartite tidak dapat mencapai kesepakatan, maka para pihak diberikan kesempatan untuk memilih menyelesaikan perselisihannya melalui Mediasi, Konsiliasi atau Arbitrase. Pada penyelesaian dari ketiga ini apabila dicapai suatu kesepakatan, maka wajib didaftarkan di pengadilan hubungan industrial pada Pengadilan Negeri dimana sengketa itu didaftarkan. Pasal 57 Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menyebutkan bahwa hukum acara yang berlaku di pengadilan hubungan industrial adalah hukum acara perdata yang berlaku pada pengadilan dalam lingkungan peradilan umum.

Dalam mengajukan gugatan, penggugat diwajibkan untuk melampirkan bukti telah dilakukan upaya hukum diluar pengadilan, berupa risalah penyelesaian. Suatu pengajuan gugatan yang tidak dilampiri risalah penyelesaian melalui mediasi atau konsiliasi, Hakim wajib mengembalikan tersebut (pasal 83 ayat 1 Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial). Untuk tahap penyelesaian konsiliasi dan mediasi, Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial tidak secara tegas mewajibkan konsiliator dan mediator untuk membuat risalah penyelesaian. Namun dalam pasal 6 ayat 1 Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial mewajibkan hasil perundingan di tingkat bipartit untuk membuat risalah penyelesaian. Berdasarkan pasal 83 ayat 1 Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menyebutkan bahwa para pihak yang berselisih berhak meminta kepada konsiliator atau mediator untuk membuat risalah penyelesaian jika upaya penyelesaian perselisihan ditingkat konsiliasi dan mediasi gagal untuk kemudian dimajukan ke upaya ke pengadilan hubungan industrial.

Penyelesaian Kasus

1. Analisa Kasus

Dalam Kasus perselisihan hubungan industrial tingkat kasasi memutus sebagai berikut dalam perkara antara DEFRI OKTAVERIAN, TRI SAPUTRA, YOSEP SAPUTRA, DARUL KODNI, dalam hal ini kesemuanya memberi kuasa kepada Rahmansyah, SH.MH., dan kawan, Para Advokat yang tergabung dalam Tim Advokasi Hak Buruh Sumatera Selatan, beralamat di Jalan Tulang Bawang 3 Nomor 2482, Perumnas Palembang, Sumatera Selatan, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 13 April 2015 para Pemohon Kasasi I juga para Termohon Kasasi II dahulu para penggugat melawan **PT VIRGO MAKMUR PERKASA**, berkedudukan di Jalan Hang Tuah IX Nomor 35 Kebayoran Baru Jakarta 12120, qq. PT. Virgo Makmur Perkasa Job Site Tanjung Enim, dengan alamat di PT. Bukit Asam (Persero) Tbk., Jalan Parigi Nomor 1 Tanjung Enim, 31716 Kabupaten Muara Enim, Sumatera Selatan, diwakili Presiden Direktur, Ir. Ali Gunawan, dalam hal ini memberi kuasa kepada Firmansyah, S.H., M.H. dan kawan, Para Advokat pada Kantor Hukum Firmansyah & Partners, beralamat di Jalan Dr. A.K. Gani Nomor 104, Kelurahan Tungkal, Kecamatan Kota Muara Enim, Kabupaten Muara Enim, Sumatera Selatan, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 15 Maret 2015 Termohon Kasasi I juga Pemohon Kasasi II dahulu Tergugat Dan: PT. BUKIT ASAM (Persero) Tbk., berkedudukan di Jalan Parigi Nomor 1 Tanjung Enim, 31716 Kabupaten Muara Enim, Sumatera Selatan; Turut Termohon Kasasi dahulu Turut Tergugat; Mahkamah Agung tersebut; Membaca surat-surat yang bersangkutan; Menimbang, bahwa dari surat-surat tersebut ternyata bahwa sekarang Para Pemohon Kasasi I juga Para Termohon Kasasi II dahulu Para Penggugat telah mengajukan gugatan terhadap Termohon Kasasi I juga Pemohon Kasasi II dahulu Tergugat dan Turut Termohon Kasasi dahulu Turut Tergugat di depan persidangan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palembang, pada pokoknya sebagai berikut: Bahwa Tergugat adalah perusahaan yang memiliki kontrak kerja dengan Turut Tergugat pada pekerjaan jasa pengadaan pompa air di lokasi penambangan batubara milik Turut Tergugat di Tanjung Enim, Kabupaten Muara Enim, Sumatera Selatan, Bahwa Para Penggugat telah dipekerjakan oleh Tergugat dilokasi penambangan batu bara milik Turut Tergugat ini dengan masa kerja, jabatan dan upah beserta hak-hak lainnya adalah sebagai berikut Defri Oktaverian Jabatan operator pompa mulai bekerja 1 Nopember 2011 Upah pokok Rp. 1.630.000,00; Tunjangan uang makan Rp 11.000,00/hari Tunjangan uang kehadiran Rp 11.000,00/hari, Tri Saputra Jabatan operator pompa mulai bekerja 1 Nopember 2011 upah pokok Rp 1.630.000,00; Tunjangan uang makan Rp 11.000,00/hari, Tunjangan uang kehadiran Rp 11.000,00/hari, Yosep Saputra Jabatan operator pompa mulai bekerja 1 Nopember 2011 upah pokok Rp 1.630.000,00; Tunjangan uang makan Rp 11.000,00/hari, Tunjangan uang kehadiran Rp 11.000,00/hari, Darul Kodni Jabatan sopir mulai bekerja 1 Desember 2012 Upah pokok Rp 1.630.000,00, Tunjangan uang makan Rp 11.000,00/hari, Tunjangan uang kehadiran Rp 11.000,00/hari.

- a. Bahwa pada tanggal 18 November 2013 Para Penggugat menerima surat dari Tergugat, yang pada pokoknya memberi sanksi skorsing (diistirahatkan) sampai batas waktu yang tidak ditentukan, akan tetapi selama proses skorsing ini, Tergugat tidak membayar upah beserta hak-hak lainnya kepada Para Penggugat terhitung sejak bulan Januari 2014 Bahwa pada tanggal 18 Desember 2013, Para Penggugat menerima pemutusan hubungan kerja (PHK), adapun alasan pemutusan hubungan kerja yang dikemukakan oleh Tergugat adalah berakhirnya masa perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT), Para Penggugat menolak alasan

- pemutusan hubungan kerja tersebut sebab Para Penggugat meyakini tidak pernah menandatangani perjanjian kerja waktu tertentu; Jikalau benar (quad non), hubungan kerjanya perjanjian kerja waktu tertentu, maka perjanjian kerja waktu tertentu tersebut tidak memenuhi syarat perjanjian kerja waktu tertentu dimaksud Pasal 59 ayat (1) dan ayat (2) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003) juncto Pasal 3, Pasal 4 dan Pasal 5 Kepmenakertrans Republik Indonesia Nomor 100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (Kepmenakertrans Republik Indonesia Nomor 100/MEN/VI/2004), hal ini disebabkan sifat, jenis dan kegiatan pekerjaan jasa pengadaan pompa pada aktifitas pertambangan batu bara di perusahaan milik Turut Tergugat adalah terus menerus dan bersifat tetap, sehingga demi hukum hubungan kerja dimaksud menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu (vide Pasal 59 ayat (7) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003);
- b. Bahwa atas dasar hukum tersebut, maka Para Penggugat mengajukan permohonan perundingan bipartit dan permohonan mediasi pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Muara Enim, oleh karena perundingan bipartit dan mediasi tersebut tidak mencapai kemufakatan, maka mediator menerbitkan risalah penyelesaian;
 - c. Bahwa perbuatan Tergugat tidak melaksanakan kewajiban membayar upah selama di skorsing terhitung sejak bulan Januari 2014 sampai dengan November 2014 adalah melanggar hukum sebagaimana dimaksud Pasal 155 ayat (3) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan juncto Putusan Mahkamah Konstitusi Perkara Nomor 37/PUU-IX/2011 pada pokoknya menyatakan “Selama masa skorsing. Tergugat berkewajiban membayar secara tunai upah beserta hak-hak lainnya kepada Para Penggugat.”;
 - d. Bahwa oleh karena secara nyata-nyata terbukti pihak Tergugat tidak melaksanakan kewajiban membayar upah beserta hak-hak lainnya selama masa skorsing maka Para Penggugat mengajukan permohonan putusan sela terhadap upah selama masa skorsing sebesar Rp100.760.000,00 (seratus juta tujuh ratus enam puluh ribu rupiah) paling lambat 7 (tujuh) hari setelah dibacakannya putusan ini.

Atas dasar hukum tersebut, para pekerja lalu mengajukan permohonan perundingan bipartit dan permohonan mediasi pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Muara Enim, oleh karena perundingan bipartit dan mediasi tersebut tidak mencapai kemufakatan, maka para pekerja mengajukan gugatan kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palembang (PHI PN Palembang) dan melampirkan Risalah Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang dikeluarkan oleh Mediator Dinas Ketenagakerjaan Dan Transmigrasi Kabupaten Muara Enim.

2. Perjanjian secara Lisan Mengubah Perjanjian Kerja Waktu Tertentu menjadi Perjanjian Kerja Tidak Tertentu.

Setiap orang pada dasarnya asal tidak bertentangan dengan Undang – Undang, kesusilaan dan ketertiban umum, pengusaha mempunyai kekuatan dominan untuk mengendalikan pekerja/ buruh yang bekerja kepadanya. Adanya ketidakseimbangan kedudukan para pihak dalam membentuk hubungan kerja, yakni kedudukan pekerja/ buruh yang selalu berada pada pihak yang lemah telah menjadikan sebuah dasar bagi negara untuk mencampuri hubungan tersebut, yang bertujuan untuk keadilan dan perlindungan. Hal ini diwujudkan oleh negara dengan membuat peraturan perundang-undangan bidang ketenagakerjaan yang

harus dipatuhi oleh pengusaha dan pekerja/ buruh. Dengan demikian, undang-undang ketenagakerjaan mengatur bahwa adanya hubungan hukum yang disebabkan pembentukan perjanjian kerja haruslah tidak bertentangan dengan landasan hukum yang telah ditetapkan. Pada Pasal 1 angka (14) Undang-Undang Ketenagakerjaan, pengertian perjanjian kerja ialah “perjanjian antara pekerja/ buruh dan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban kedua belah pihak.”

Pada dasarnya, perjanjian kerja tidak harus dilakukan secara tertulis. Akan tetapi, terdapat pengecualian dalam hal PKWT. Pasal 57 ayat (1) dan ayat (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan mensyaratkan PKWT harus dilakukan secara tertulis serta harus menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin. Jika ternyata PKWT tersebut dibuat secara lisan, maka demi hukum perjanjian kerja tersebut menjadi PKWTT atau biasa diketahui dengan pekerja tetap. Dengan berubahnya status perjanjian kerja tersebut, maka pekerja/ buruh dapat menuntut hak-hak sebagai pekerja/ buruh dengan status hubungan kerja PKWTT. Jadi, perjanjian kerja yang diperbolehkan untuk dibuat secara lisan hanyalah PKWTT.¹⁴

Dalam hal perusahaan tidak membuat PKWTT secara tertulis dengan pekerjanya, maka pengusaha wajib membuat surat pengangkatan bagi pekerja/ buruh yang bersangkutan, hal ini diatur pada Pasal 63 Undang-Undang Ketenagakerjaan. Pada permasalahan yang telah diputus dengan putusan Mahkamah Agung Nomor 501 K/Pdt.Sus-PHI/2016 tersebut, para pekerja yaitu Defri Oktaverian, Tri Saputra, Yosep Saputra, dan Darul Kodni bekerja di PT. Virgo Makmur Perkasadengan tidak pernah ada pernyataan bahwa mereka selaku pekerja diikat secara kontrak dan juga tidak pernah menandatangani PKWT. Pasal 57 ayat (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan mengatur PKWT yang dibuat tidak tertulis bertentangan dengan ketentuan Pasal 57 ayat (1), maka, sejak awal para pekerja tersebut bekerja dinyatakan sebagai pekerja dengan perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT). Dengan berubahnya status perjanjian kerja dari PKWT yang demi hukum menjadi PKWTT, maka para pekerja dapat menuntut hak- hak sebagai pekerja/ buruh dengan status hubungan pekerja tetap, termasuk mendapatkan pesangon, uang penggantian hak, dan upah skorsingketika mereka di-PHK.

3. Pertimbangan Hakim Mahkamah Agung dalam Memutuskan Perkara antara PT. Virgo Makmur Perkasa dengan Empat Orang Pkerjanya berdasarkan Putusan Mahkamah Agung Nomor 501 K/ Pdt.Sus-PHI/ 2016

Sebelum memberikan putusan pada perselisihan hubungan industrial, hakim akan membuat pertimbangan hukum terlebih dahulu. Pertimbangan hukum yang diberikan oleh Majelis Hakim dalam memutuskan suatu perkara sangat penting karena pertimbangan hukum tersebut merupakan dasar dan bagian dari putusan itu sendiri. Pertimbangan-pertimbangan hukum dilakukan terhadap tiap-tiap bagian perkara dengan tujuan agar putusan yang dihasilkan mempunyai nilai keobjektifan.

Fakta hukum yang didapatkan oleh hakim yaitu Defri Oktaverian, Tri Saputra, dan Yosep Saputra telah bekerja pada PT. Virgo Makmur Perkasa selama 2 tahun 2 bulan serta Darul Kodni telah bekerja selama 1 tahun 1 bulandan mereka diikat dengan PKWT namun secara lisan. PT. Virgo Makmur Perkasa selaku tergugat memberikan surat skorsing pada tanggal 18 November 2013, setelah itu memberikan surat PHK pada tanggal 18 Desember 2013 kepada para pekerja

¹⁴ Abdul Khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* : Berdasarkan Undang- undang Nomor: 13 Tahun 2003, (Bandung : PT. Citra Aditya Bakti, 2003), Hlm 28

selaku penggugat dengan alasan telah berakhirnya PKWT, padahal PKWT yang mereka perjanjikan menyalahi peraturan perundang-undangan yang berlaku dan demi hukum telah berubah menjadi PKWTT. Maka, sesuai dengan ketentuan Pasal 164 ayat (3) Undang-Undang Ketenagakerjaan, PT. Virgo Makmur Perkasa telah melakukan PHK tanpa alasan yang sah dan dapat dikategorikan perusahaan melakukan efisiensi (pengurangan karyawan), sehingga ada hak-hak normatif yang harus didapatkan pekerja/ buruh.

Menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan Pasal 93 ayat (2) huruf f, pengusaha wajib membayar upah apabila PHK akibat kesalahan sendiri/ halangan dari pengusaha. Atas dasar tersebut maka para pekerja mengajukan permohonan perundingan bipartit dan mediasi pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Muara Enim. Namun karena perundingan bipartit dan mediasi tersebut tidak mencapai kemufakatan, penggugat melanjutkan perkara tersebut ke PHI PN Palembang.

Para pekerja PT. Virgo Makmur Perkasa menuntut agar majelis hakim PHI PN Palembang memutus pengusaha membayarkan upah skorsing pada putusan sela, uang pesangon dan uang penggantian hak dalam pokok perkara. Namun dalam putusan hakim PHI PN Palembang Nomor 28/Pdt.Sus-PHI/2014/PN.Plg hanya memutus uang pesangon dan uang penggantian hak, tidak memutus upah skorsing. Putusan tersebut pun telah dikuatkan dengan putusan Mahkamah Agung Nomor 501 K/Pdt.Sus-PHI/2016. Dalam pertimbangan hakim Mahkamah Agung, menurut kebiasaan dalam praktek peradilan, pada PKWT yang diputus menjadi PKWTT, pengusaha wajib membayar uang pesangon namun tanpa upah proses.

Pada dasarnya, hak pekerja/ buruh atas upah timbul pada saat terjadi hubungan kerja antara pekerja/ buruh dengan pengusaha dan berakhir pada saat putusannya hubungan kerja. Jadi, pekerja yang dikenakan skorsing oleh pengusaha tetap berhak menerima upah karena belum mendapatkan putusan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang berkekuatan hukum tetap. Selain ketentuan di atas, Pasal 93 ayat (1) juncto ayat (2) huruf f Undang-Undang Ketenagakerjaan juga telah mengatur yang pada intinya pengusaha tetap wajib membayar upah pekerja/ buruh yang bersedia melakukan pekerjaan yang diperjanjikan tetapi pengusaha tidak mempekerjakannya, baik karena kesalahan sendiri maupun halangan yang seharusnya dapat dihindari pengusaha⁹⁵. Maka atas dasar tersebut, seharusnya majelis hakim memberikan putusan sela. Putusan sela dijatuhkan sebelum memutus pokok perkara dan dimaksudkan untuk menghukum pengusaha agar membayar upah skorsing menuju PHK. Bila mengacu pada Pasal 96, pekerja/ buruh berhak atas upah skorsing bila pengusaha terbukti melakukan skorsing namun tidak membayar upah:

Pasal 155 ayat (2) mengatur: “Selama putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum ditetapkan, baik pengusaha maupun pekerja/ buruh harus tetap melaksanakan segala kewajibannya.” dan Pasal 155 ayat (3) mengatur: “Pengusaha dapat melakukan penyimpangan terhadap ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) berupa tindakan skorsing kepada pekerja/ buruh yang sedang dalam proses pemutusan hubungan kerja dengan tetap wajib membayar upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima pekerja/ buruh”. Pasal 155 Undang-Undang Ketenagakerjaan memerintahkan pekerja dan pengusaha tetap menjalankan kewajibannya sampai ada penetapan Lembaga Penyelesaian Perselisihan Industrial, namun pengusaha diperkenankan melakukan skorsing terhadap pekerja dengan catatan tetap membayar upah pekerja.

Untuk menjalankan Pasal 155 Undang-Undang Ketenagakerjaan ini, hakim sebenarnya dapat menetapkan putusan sela yang memerintahkan membayar upah pekerja bila pengusaha tidak menjalankan kewajibannya sebagaimana diatur Pasal 96 Undang-Undang PPHI. Putusan sela sesuai Pasal 96 Undang-Undang PPHI hanya dapat dipakai bila pengusaha melakukan skorsing. Putusan PHI dinyatakan berkekuatan hukum tetap apabila memenuhi salah satu dari dua syarat berikut:

Dengan putusan tersebut maka penafsiran Pasal 155 ayat (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan mengenai anak kalimat “belum ditetapkan” harus dimaknai “belum berkekuatan hukum tetap”. Jangka waktu pembayaran upah skorsing atau upah proses terhadap pekerja yang sedang dalam proses PHK tergantung apakah salah satu pihak atau para pihak mengajukan kasasi terhadap putusan PHI tingkat pertama. Jika salah satu pihak atau para pihak mengajukan kasasi maka “berkekuatan hukum tetap” itu ada pada putusan kasasi. Karena hakim PHI PN Palembang dan Mahkamah Agung seharusnya memutus upah skorsing namun tidak memutusnya, maka menurut penulis putusan Mahkamah Agung Nomor 501 K/Pdt.Sus-PHI/2016 tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

4. Putusan Hakim

- a. putusan Nomor 28/Pdt.SusPHI/2014/PN Plg. pada tanggal 8 April 2015 yang amarnya sebagai berikut:
 - 1) Mengabulkan gugatan Para Penggugat untuk sebagian;
 - 2) Menyatakan Para Penggugat sebagai pekerja waktu tidak tertentu sejak diterima diperusahaan Tergugat;
 - 3) Menyatakan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh Tergugat bertentangan dengan Undang Undang 13 Tahun 2003;
 - 4) Menghukum Tergugat untuk membayar uang pengakhiran hubungan kerja secara sekaligus
- b. Putusan Mahkamah Agung Nomor 501 K/Pdt.Sus-PHI/2016 berpendapat: Bahwa keberatan tersebut tidak dapat dibenarkan, oleh karena setelah meneliti secara saksama memori kasasi tanggal 4 Mei 2015 dan 7 Mei 2015 dihubungkan dengan pertimbangan Judex Facti, dalam hal ini Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palembang tidak salah menerapkan hukum dengan pertimbangan sebagai berikut:
 - 1) Bahwa hubungan kerja Para Pekerja dengan Pengusaha dalam perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) tidak tertulis, maka sesuai Pasal 57 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT);
 - 2) Bahwa pengakhiran hubungan kerja karena alasan berakhirnya kontrak, tetapi kontrak/perjanjian kerja waktu tertentu melanggar Pasal 57 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 maka pemutusan hubungan kerja harus membayar uang pesangon sebagaimana telah benar penerapan hukum dan perhitungannya oleh Judex facti dengan tanpa upah proses sesuai kebiasaan dalam praktek peradilan memutus perjanjian kerja waktu tertentu menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu; Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut di atas, ternyata bahwa putusan Judex Facti Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palembang dalam perkara ini tidak bertentangan dengan hukum dan/atau undang-undang, sehingga permohonan kasasi yang diajukan oleh Para Pemohon Kasasi I : DEVRI OKTAVERIAN, dan kawan-kawan dan Pemohon Kasasi II : PT

VIRGO MAKMUR PERKASA tersebut harus ditolak; Menimbang, bahwa oleh karena nilai gugatan dalam perkara ini di bawah Rp150.000.000,00 (seratus lima puluh juta rupiah), sebagaimana ditentukan dalam Pasal 58 Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004, maka biaya perkara dalam tingkat kasasi ini dibebankan kepada Negara; Memperhatikan, Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Undang Undang Nomor 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman, Undang Undang Nomor 14 Tahun 1985 tentang Mahkamah Agung sebagaimana yang telah diubah dengan Undang Undang Nomor 5 Tahun 2004 dan perubahan kedua dengan Undang Undang Nomor 3 Tahun 2009 serta peraturan perundang-undangan lain yang bersangkutan;

5. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Adanya hubungan kerja antara pihak pemohon dan termohon dan unsur yang lainnya seperti unsur upah serta perintah sebagaimana diatur dalam pasal 1 butir 15 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dalam pasal 52 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa perjanjian kerja dibuat harus berdasarkan kesepakatan kedua belah pihak, cakap melakukan perbuatan hukum, ada pekerjaan yang di perjanjikan, dan pekerjaan yang diperjanjikan tersebut tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku, unsur-unsur tersebut terbukti telah terpenuhi.

Antara Defri Oktaverian, Tri Saputra, Yosep Saputra dan Darul Kodni dengan PT. Virgo Makmur Perkasa juga terbukti adanya suatu perjanjian kerja, yang meliputi syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak yang disepakati pasal 53 ayat 1 undang-undang ketenagakerjaan nomor 13 tahun 2003 tidak tertulis Maka sesuai Pasal 57 Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 Pekerja/Buruh merupakan PKWTT. Mengenai Slip gaji pembayaran upah kepada Defri Oktaverian, Tri Saputra, Yosep Saputra dan Darul Kodni dari bukti tersebut diperoleh fakta bahwa Penggugat pada kenyataannya telah menerima pembayaran uang upah selama proses skorsing sesuai pasal 155 ayat 1 undang – undang Ketenagakerjaan nomor 13 tahun 2003 sampai habisnya kontrak kerja sebesar Rp. 2.290.000 upah setiap bulannya dari PT. Virgo Makmur Perkasa membayar uang, hal itu dapat diartikan bahwa PT. Virgo Makmur Perkasa telah memenuhi salah satu unsur adanya suatu hubungan kerja. unsur adanya suatu pekerjaan yang diperjanjikan diantara kedua belah pihak secara langsung. Oleh karena itu, berdasarkan ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 pasal 50 ayat 1 tentang Ketenagakerjaan hubungan dapat dikatakan mempunyai suatu hubungan kerja. Maka diantara Pt. Virgo Makmur Perkasa dengan Defri Oktaverian, Tri saputra, Yosep Saputra dan Darul Kodni telah terjadi suatu Pemutusan Hubungan Kerja karena adanya hubungan kerja diantara keduanya secara sah menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dan mengenai pembahasan Pemutusan Hubungan kerja secara sepihak yang diatur dalam pasal 158 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Terhadap pasal tersebut, mahkamah Konstitusi telah melakukan Judicial Review. Hal ini dilakukan untuk melindungi buruh/pekerja dari tindakan kesewenangan pengusaha. Oleh karena itu, Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh pengusaha dengan alasan pekerja melakukan kesalahan berat berdasarkan pasal 158 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak lagi boleh diterapkan.

KESIMPULAN

Proses pemutusan hubungan kerja berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan diwajibkan untuk terlebih dahulu melakukan penyelesaian dengan perundingan bipartit. Jika dalam perundingan bipartit ini tercapai kesepakatan diantara kedua belah pihak, maka kesepakatan tersebut dituangkan dalam suatu perjanjian bersama yang ditandatangani oleh kedua belah pihak untuk kemudian segera didaftarkan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah para pihak mengadakan perjanjian bersama tersebut. Jika dalam perundingan bipartit ini tidak tercapai suatu kesepakatan, maka para pihak diberikan kesempatan untuk menyelesaikan perselisihan dengan tahapan perundingan tripartit, yakni dengan memilih melalui Mediasi, Konsiliasi atau Arbitrase. Pada penyelesaian dengan perundingan tripartit ini jika tercapai suatu kesepakatan maka wajib didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah sengketa. Putusan Mahkamah Agung Nomor 501 K/Pdt.Sus-PHI/2016 berdasarkan pada putusan Pengadilan Hubungan Industrial Palembang Nomor 028/Pdt.Sus- PHI/2014/PN PLG telah salah dalam Judex Facti, terutama berkaitan dengan adanya hubungan kerja dalam suatu perjanjian kerja sebagaimana diatur dalam pasal 50 ayat 1 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

DAFTAR PUSTAKA**Buku**

- Abdul Khakim, 2009, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung.
- Aloysius Uwiyono, 2014, *Asas-asas Hukum Perburuhan*, Rajawali Pers, Jakarta.
- Anthon F. Susanto, 2010, *Ilmu Hukum Non Sisematik, Fondasi Filsafat Pengembangan Ilmu Hukum Indonesia*, Genta Publishing, Yogyakarta.
- Asri Wijayanti, 2013, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta.
- Bambang Sutiyoso, 2008, *Hukum Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian Sengketa*, Gama Media, Yogyakarta.
- Fernando M. Manullang. 2007. *Menggapai Hukum Berkeadilan*. PT. Kompas Media Nusantara, Jakarta.
- E. Isywar, 1985, *Ilmu Politik*, Alumni, Bandung.
- F. X. Djumaldji, 2005, *Perjanjian Kerja Edisi Revisi*, Sinar Grafika, Jakarta.
- M. Solly Lubis, 1994, *Filsafat Ilmu dan Penelitian*, CV. Mandar Maju, Bandung.
- M. Yahya Harahap, 2015, *Hukum Acara Perdata Tentang Gugatan, Persidangan, Penyitaan, Pembuktian, dan Putusan Pengadilan*, Sinar Grafika, Jakarta.
- R. Soepomo, 2005, *Hukum Acara Perdata dan Yurisprudensi*, . Mandar Maju, Bandung.
- Satjipto Raharjo, 2000, *Ilmu Hukum*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung.
- Slamet Sutrisno, 2006, *Filsafat dan Ideologi Pancasila*, Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Sunoto, 1985, *Mengenal Filsafat Pancasila, Pendekatan Melalui: Etika Pancasila*, PT. Hanindita, Yogyakarta.
- Zaeni Asyhadie, 2013, *Hukum Kerja (Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja)*, Raja Grafindo, Jakarta.

Jurnal

- Arliman S, Laurensius. 2017. " Perkembangan Dan Dinamika Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia ". *Jurnal Selat*, Volume. 5 Nomor. 1, Oktober 2017.
- Ibrahim, Zulkarnain. 2013. "Hukum Pengupahan Yang Berkeadilan Substantif (Kajian Teoritis Terhadap Teori Upah Teladan)". *Jurnal Masalah-Masalah Hukum*, Fakultas Hukum Universitas Diponegoro, Semarang, Jilid 42, No. 2, Tahun 2013.
- Maringan, Nikodemus. 2015. "Tinjauan Yuridis Pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja

- (PHK) Secara Sepihak Oleh Perusahaan Menurut Undang- Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan”. *Jurnal Ilmu Hukum Legal Opinion*, Vol.3, No.3, Tahun 2015.
- Merpati, Vega O. 2014. "Hak Dan Kewajiban Perusahaan Terhadap Pekerja Yang Berkerja Melebihi Batas Waktu". *Lex et Societatis*, Vol. II/No. 8/Sep-Nov/2014.
- Mulyadi, Maria Francisca. 2018. “Pelanggaran Hak Normatif Yang Terjadi Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Dewan Direksi”. *Jurnal Problematika Hukum*, Vol 1, No 2 (1), Tahun 2018.
- Rajagukguk, Zantermans. 2010. “Pasar Kerja Fleksibel Versus Perlindungan Pekerja Di Indonesia”. *Jurnal Kependudukan Indonesia*, Vol. V, No.2, 2010.
- Silambi, Erni Dwita. 2014. “Pemutusan Hubungan Kerja Ditinjau Dari Segi Hukum (Studi Kasus PT.Medco Lestari Papua)”. *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Sosial*, Volume V, Nomor 2, Tahun 2014.
- Simanjuntak , Prof. Dr. Payaman J. 2015. “Pemutusan Hubungan Kerja dan Penyelesaian Perselisihan”. *Jurnal Informasi Hukum*, Vol. XVII No. 1 November 2015
- Tampongangoy, Falentino. 2013. “Penerapan Sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Di Indonesia”. *Lex Privatum*, Vol.I/No.1/Jan-Mrt/2013.

Undang-Undang

- Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 Kitab Undang- Undang Hukum Perdata.
- Undang-Undang RI Nomor 13 Tahun 2003 dan Undang-Undang Cipta Kerja Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Ketenagakerjaan. Lembaran Negara RI Tahun 2003 No. 39, Tambahan Lembaran Negara RI No. 4279.
- Undang-Undang RI Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPhi). Lembaran Negara RI Tahun 2004 No. 6, Tambahan Lembaran Negara RI No. 4356.
- Undang-Undang RI Nomor 48 Tahun 2009 Tentang Kekuasaan Kehakiman, Lembaran Negara RI Tahun 2009 No. 157, Tambahan Lembaran Negara RI No 5076.

Putusan Hakim

- Putusan Mahkamah Agung Nomor 501 K/Pdt.Sus-PHI/2016 tentang gugatan Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak.