



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 3 Nomor 2 Tahun 2023 Page 2615-2630

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

Pertimbangan Hakim Mahkamah Agung Atas PHK Sepihak Pekerja Yang Bekerja Di Dua Perusahaan (Studi Kasus Putusan Mahkamah Agung No. 969 K/Pdt.Sus-PHI/2021)

Mursyid<sup>1✉</sup>, Abdul Latif Mahfuz<sup>2</sup>, Khalisah Hayatuddin<sup>3</sup>, Hambali Yusuf<sup>4</sup>

Universitas Muhammadiyah Palembang, Indonesia

Email: [mursyid12@ymail.com](mailto:mursyid12@ymail.com) <sup>1✉</sup>

Abstrak

Pekerja atau buruh merupakan salah satu aset penting untuk kelangsungan hidup perusahaan. Dalam hubungan industrial terdapat adanya hubungan kerja antara pekerja atau buruh dengan perusahaan. PT Musi Hutan Persada (PT MHP) menemukan pekerja atau buruh yang bernama Ir. Chandralika, telah melakukan tindakan sebagai Manager HRD pada PT Koperasi Wana Lestari (PT KWL) tanpa sepengetahuan atau ijin dari pimpinan perusahaan. Sehingga yang bersangkutan diberikan sanksi SP III sampai dengan proses PHK, karena dianggap telah bekerja di dua perusahaan. Penelitian ini menggunakan metode yuridis normatif dengan meneliti bahan pustaka dan berfokus pada semua peraturan perundang-undangan, doktrin dari para pakar hukum, maupun putusan pengadilan. Hasil penelitian ini menjelaskan perlu adanya dasar pertimbangan hakim kasasi atau *legal reasoning* terhadap kepastian hukum atas status hukum dan legalitas hubungan kerja antara pekerja atau buruh atas nama Ir. Chandralika dengan PT KWL. Implikasi hukum yang timbul akibat putusan hakim kasasi yaitu proses PHK dan kompensasi PHK, dimana kompensasi PHK yang diberikan kepada pekerja atau buruh telah tepat dan sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dan diatas dari Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan PHK.

Kata Kunci: *Pekerja atau buruh, Perusahaan, Hubungan Kerja, Perselisihan Hubungan Industrial, Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).*

### Abstract

Workers or labourers are one of the important assets for the survival of the company. In industrial relations there is a working relationship between workers or labourers and the company. PT Musi Hutan Persada (PT MHP) found a worker or labourer named Ir. Chandralika, who had acted as HRD Manager at PT Koperasi Wana Lestari (PT KWL) without the knowledge or permission of the company leadership. So that the person concerned is given SP III sanctions until the termination process, because it is considered to have worked in two companies. This research uses normative juridical methods by examining library materials and focusing on all laws and regulations, doctrines from legal experts, and court decisions. The results of this study explain the need for the cassation judge's reasoning or legal reasoning for legal certainty over the legal status and legality of the employment relationship between the worker or labourer on behalf of Ir. Chandralika and PT KWL. The legal implications arising from the cassation judge's decision are the layoff process and layoff compensation, where the layoff compensation given to workers or labourers is appropriate and in accordance with Law Number 13 of 2003 concerning Manpower, and above from Government Regulation Number 35 of 2021 concerning Certain Time Work Agreements, Outsourcing, Working Time and Rest Time and Layoffs.

Keywords: *Worker or labourer, Company, Employment Relationship, Industrial Relations Dispute, Termination of Employment (PHK).*

### PENDAHULUAN

Pekerja atau buruh merupakan salah satu komponen atau aset penting dalam kelangsungan hidup organisasi perusahaan, walaupun sekarang ini teknologi mesin berkembang sedemikian pesatnya teknologi mesin, namun tetap saja perusahaan tidak akan dapat beroperasi secara maksimal, tanpa adanya peran dari pekerja atau buruh dalam meningkatkan daya saing perusahaan dan memberikan inovasi baru serta sekaligus menjaga citra perusahaan. Adapun tujuan utama seseorang bekerja adalah untuk memperoleh imbalan atau pendapatan dalam bentuk upah yang akan digunakan oleh pekerja atau buruh untuk melanjutkan kelangsungan hidupnya dan keluarganya. (Aris Prio Agus Santoso, 2021)

Kemudian dalam hubungan industrial terdapat adanya hubungan kerja antara pekerja atau buruh dengan pengusaha, yang berisi tentang hak dan kewajiban kedua belah pihak serta meliputi syarat-syarat kerja. Kemudian hubungan kerja antara kedua belah pihak menjadi sah dan dinyatakan mulai ada setelah ada perjanjian kerja, yang lahir karena adanya gabungan ide antara pekerja dengan pemberi kerja, namun bisa juga karena ada format baku yang sudah disiapkan sebelumnya oleh pemberi kerja dalam hubungan kerja dengan pekerja atau buruh. Dalam melaksanakan pekerjaannya di lingkungan perusahaan, maka perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis harus disampaikan oleh pengusaha kepada pekerja atau buruh,

sehingga masing-masing kedua belah pihak dapat mengetahui hak dan kewajibannya yang harus dipenuhi sesuai dengan perjanjian tersebut.

Menurut Pasal 1 angka 25 Undang-Undang Ketenagakerjaan, dan Pasal 1 angka 15 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 yang menjelaskan bahwa:

“ PHK ialah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha”.

Disini PHK bagi pekerja atau buruh secara hakikatnya merupakan lahirnya suatu penderitaan, ini maksudnya bahwa dengan PHK akan menyebabkan permulaan dari sebuah pengakhiran, permulaan dari berakhirnya mempunyai pekerjaan dan kemampuan dalam memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari terutama bagi pekerja atau buruh maupun keluarganya. (Abdullah Sulaiman dan Andi Walli, 2019) Sehingga PHK merupakan momok bagi setiap pekerja atau buruh, karena menjadi salah satu sumber penyumbang dampak daripada pengangguran di Indonesia, dan PHK juga merupakan salah satu persoalan besar yang dihadapi oleh seluruh pekerja atau buruh saat ini.

Dalam melaksanakan kegiatan di perusahaan, tentunya kebijakan-kebijakan yang telah ditetapkan oleh pengusaha belum tentu diterima oleh pekerja atau buruh. Tentunya semua ini akan berdampak pada menurunnya efektivitas kerja para pekerja atau buruh. Dari hal diatas, maka akan timbul perselisihan-perselisihan antara pengusaha dan pekerja atau buruh sampai dengan proses Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Selain itu PHK juga dapat terjadi apabila seorang pekerja atau buruh melakukan pelanggaran ketentuan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Sebagai contoh dalam perjanjian kerja yang mengatur atas hak dan kewajiban pekerja atau buruh apabila ia telah menyelesaikan pekerjaannya, dan akan melakukan ganti rugi apabila pekerja atau buruh tidak mampu menyelesaikan kewajibannya. Namun pada kenyataannya masih ada PHK dilakukan secara sepihak oleh perusahaan. Seharusnya PHK dilakukan disertai dengan alasan-alasan tertentu yang mengakibatkan seorang pekerja atau buruh lepas dari isi perjanjian kerja dan tanggung jawab selama ia terikat dengan perjanjian kerja dengan perusahaan pemberi kerja.(Andini, Putri, and Reny Septiani, 2019) Pekerja atau buruh juga harus memberikan alasan-alasan yang dapat diterima oleh pengusaha, sehingga tidak semua kewajibannya tidak dapat diselesaikan secara maksimal. Tentunya hal ini harus dibuktikan dengan fakta-fakta dilapangan, karena adanya kondisi tertentu yang menyebabkan kewajibannya tidak dapat dipenuhi oleh pekerja atau buruh.

PT Musi Hutan Persada (PT MHP) merupakan perusahaan yang bergerak bidang sektor Hutan Tanaman Industri yang berlokasi di Kabupaten Muara Enim, OKU, OKU Timur, Lahat,

Musi Rawas, Musi Banyu Asin dan Penukal Abab Lematang Ilir, Propinsi Sumatera Selatan. Dalam menjalankan kegiatan operasional perusahaan, manajemen PT MHP dipimpin oleh beberapa Direksi yang membawahi beberapa General Manager atau Divison Head. Disini peranan pimpinan Perusahaan PT MHP terus berupaya agar kualitas sumber daya manusia dan pelayanan kepada mitra kerja berjalan sesuai tujuan, rencana, program, target yang telah ditetapkan. Sehingga dalam melaksanakan tugas dan fungsinya tentunya membutuhkan karyawan yang berkualitas dan professional untuk dapat menjadi faktor penentu keberhasilan suatu organisasi di perusahaan PT Musi Hutan. Kemudian dalam meningkatkan kesejahteraan pekerja atau buruh, perusahaan juga memiliki Koperasi Karyawan Wana Lestari (Koperasi KWL) yang diakui sebagai koperasi karyawan sebagaimana diatur dalam Perjanjian Kerja Bersama pasal 62 yang menjelaskan bahwa:

“ Koperasi yang diakui oleh Perusahaan sebagai koperasi karyawan adalah Koperasi Karyawan Wana Lestari yang harus menjangkau seluruh wilayah dan unit kerja yang ada di perusahaan”.(PT Musi Hutan Persada, 2022)

Adapun kasus yang terjadi di perusahaan PT MHP bahwa pekerja atau buruh atas nama Ir. Chandralika merupakan Pengawas Koperasi KWL dan yang bersangkutan juga memiliki jabatan sebagai Health & Safety Manager di perusahaan PT MHP. Kemudian berdasarkan Rapat Anggaran Tahunan (RAT) Koperasi KWL Tahun 2017, diketahui bahwa dalam sambutannya pada tahun 2013, Ketua Koperasi KWL Sutanto, S.E. merencanakan untuk mendirikan PT KWL, karena setelah keluarnya Permenakertrans No. 19 tahun 2012 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain, maka badan hukum Koperasi KWL tidak dapat lagi menerima pemborongan pekerjaan atau alih daya dari pihak perusahaan pemberi kerja yaitu PT MHP. Selanjutnya pengurus Koperasi KWL beserta anggotanya bersepakat untuk membentuk PT KWL yang merupakan bagian dari Koperasi KWL. Kemudian dalam prosesnya maka dibentuklah suatu badan hukum yang dinamakan PT Kreasi Wana Lestari (PT KWL).

Dalam menjalankan perusahaan PT KWL ini, manajemen PT MHP menemukan bahwa Ir. Chandralika sudah melakukan tindakan sebagai Manager HRD tanpa sepengetahuan dan ijin dari pihak perusahaan, dengan mendapatkan uang transport perbulan sebesar Rp. 1.000.000,- (satu juta rupiah). Atas hal tersebut, maka perusahaan telah memberikan sanksi SP III kepada Ir. Chandralika pada tanggal 17 Desember 2019, karena yang bersangkutan telah melanggar salah satu isi dari Perjanjian Kerja Bersama antara Perusahaan dengan Serikat Pekerja/Buruh tentang tindakan indisipliner tingkat III yaitu Pasal 89 ayat 3 huruf f yaitu:

“ Bekerja pada perusahaan lain atau mempunyai usaha lain yang dapat mengganggu tugasnya

atau menjadi pimpinan organisasi lain tanpa ijin perusahaan”.

Atas sanksi yang diberikan tentunya pekerja atau buruh atas nama Ir. Chandralika menolak dianggap telah bekerja pada perusahaan PT KWL, karena perusahaan tersebut sebagai bentukan Koperasi KWL dan yang bersangkutan adalah sebagai pemegang saham mewakili Koperasi KWL. Adapun jabatannya sebagai Manager HRD adalah hanya formalitas saja, sesuai dengan Notulen Rapat Pengurus dan Pengawas Koperasi KWL pada tanggal 22 November 2018. Dengan adanya perbedaan pendapat dan perselisihan diatas, maka perusahaan tetap pada pendiriannya yaitu dengan melakukan proses PHK kepada Ir. Chandralika pada tanggal 16 Maret 2020 melalui surat PHK Nomor: 353/MHPPDIR.HR./NIRU.III/2020. PHK diberikan kepada yang bersangkutan karena dianggap telah bekerja di dua tempat atau perusahaan, tanpa seijin dari Pimpinan Perusahaan dengan jabatan sebagai HRD Manager. Selain itu yang bersangkutan juga telah menerima upah serta banyak menandatangani dokumen atas nama PT KWL dan sering melakukan tindakan untuk dan atas nama PT KWL.

#### METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode yuridis normatif dengan meneliti bahan pustaka dan befokus pada semua peraturan perundang-undangan, doktrin dari para pakar hukum, maupun putusan pengadilan. Teknik pengumpulan data menggunakan studi dokumen yang berasal dari bahan-bahan hukum primer, sekunder dan non hukum. Data tersebut akan dianalisis dengan metode kualitatif dan disimpulkan secara deduktif berdasarkan argumentasi menurut norma-norma hukum, asas dan prinsip hukum, doktrin atau teori hukum.

#### HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Dasar Pertimbangan Hakim Mahkamah Agung dalam putusan Nomor 969 K/Pdt.Sus-PHI/2021 atas PHK sepihak pekerja yang bekerja di dua Perusahaan.

1) Dalam Pengadilan Kasasi

(a) Posisi Kasus

Setelah menerima hasil keputusan dari Hakim Pengadilan Negeri Nomor 969 K/Pdt.Sus-PHI/2021 tanggal 15 September 2021, yang mengadili perkara perselisihan antara PT MHP dengan pekerja atau buruh atas nama Ir. Chandralika, dimana Pengadilan Negeri tersebut mengabulkan sebagian gugatan dari Ir. Chandralika dan menyatakan PHK yang dilakukan oleh perusahaan tidak sah dan batal demi hukum, serta perusahaan diminta untuk memperkerjakan kembali pekerja atau buruh pada posisi dan jabatan semula, dengan membayar upah, bonus dan THR. Atas keputusan tersebut, maka pihak

perusahaan PT MHP mengajukan permohonan kasasi pada tanggal 1 Februari 2021 dengan Nomor 20/Kas/2021/PHI.Plg, juncto Nomor 127/ Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Plg yang dibuat oleh Panitera Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palembang, permohonan tersebut disertai dengan memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Panitera Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palembang pada tanggal 11 Februari 2021.

(b) Tuntutan Pemohon Kasasi:

Berdasarkan memori kasasi yang diterima tanggal 11 Februari 2021 yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari putusan ini, Pemohon Kasasi meminta agar:

- (1) Menerima permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi;
- (2) Membatalkan Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Nomor 127/ Pdt-Sus-PHI/2020/PN.Plg tanggal 12 Desember 2020,

Dan Mengadili Sendiri:

DALAM KONVENSI:

- Menolak gugatan Penggugat/Termohon Kasasi seluruhnya;

DALAM REKONVENSI:

- (1) Menerima gugatan Penggugat Rekonvensi/Pemohon Kasasi untuk seluruhnya;
- (2) Menyatakan Surat PHK Nomor 353/ MHPDIR.HR./NIRU/III/2020 Tanggal 16 Maret 2020 adalah sah;

Atau apabila Majelis Hakim Agung berpendapat lain, mohon putusan yang seadil adilnya (ex aequo et bono).

(c) Amar Putusan:

PUTUSAN HAKIM MAHKAMAH AGUNG:

- (1) Mengabulkan permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi: PT MHP tersebut;
- (2) Membatalkan Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palembang Nomor 127/Pdt.Sus-PHI/2020/ PN.Plg tanggal 14 Desember 2020;

DALAM KONVENSI DAN DALAM POKOK PERKARA

- (1) Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian;
- (2) Menyatakan PHK yang dilakukan Tergugat kepada Penggugat sah secara hukum;
- (3) Menghukum Tergugat untuk membayar uang pesangon kepada Penggugat dengan jumlah total keseluruhan Rp287.327.500,00 (dua ratus delapan puluh tujuh juta tiga ratus dua puluh tujuh ribu lima ratus rupiah);
- (4) Menolak gugatan Penggugat selain dan selebihnya;

DALAM REKONVENSI:

- Menolak gugatan Penggugat Rekonvensi untuk seluruhnya:

#### DALAM KONVENSI DAN REKONVENSI:

- Menghukum Termohon Kasasi untuk membayar biaya perkara dalam semua tingkat peradilan, yang dalam tingkat kasasi ditetapkan sebesar Rp500.000,00 (lima ratus ribu rupiah);

#### 2) Analisis Putusan

Dalam Putusan Mahkamah Agung Nomor 969 K/Pdt.Sus-PHI/2021, Hakim mengabulkan permohonan dari Pemohon Kasasi dari perusahaan PT MHP. Adapun yang menjadi dasar pertimbangan hukum hakim dalam mengabulkan permohonan dari Pemohon Kasasi yaitu bahwa Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palembang selaku *Judex Facti* telah salah menerapkan hukum dengan pertimbangan sebagai berikut:

- Bahwa *Judex Facti* tidak seksama dalam mempertimbangkan bukti T.3, T.4, T.5 dan T.6 yaitu fotokopi Surat Keputusan Direktur PT KWL tertanggal 15 Oktober 2018, fotokopi Surat Keputusan Manajemen PT KWL tentang pengangkatan Karyawan tetap, fotokopi Surat PKWT atas nama Fantra Jaya Pratama dengan PT KWL, fotokopi Surat kwitansi gaji atas nama Penggugat dari PT KWL. Apabila bukti-bukti tersebut dipertimbangkan secara seksama, maka diperoleh fakta hukum bahwa Penggugat telah juga bekerja pada PT KWL sebagai Manager HRD.
- Bahwa walaupun Penggugat bekerja pada PT KWL kapasitasnya mewakili Koperasi PT MHP, namun secara hukum baik Koperasi maupun PT KWL berbeda badan hukumnya dengan PT MHP, sehingga Penggugat dikualifikasikan telah bekerja pada perusahaan lain, melanggar ketentuan Pasal 89 ayat 3 huruf f Perjanjian Kerja Bersama Tahun 2019 – 2020.

Selanjutnya atas dasar pertimbangan hakim tersebut diatas, maka peneliti melakukan analisis terhadap dasar pertimbangan hakim tersebut berdasarkan teori-teori dibawah ini yaitu:

- Ditinjau dari Teori Kepastian Hukum

Kepastian hukum merupakan suatu yang dapat diwujudkan dalam bentuk praktik kebiasaan-kebiasaan yang telah diterima sebagai hukum dan peraturan perundang-undangan. Dalam penerapannya kepastian hukum tidak hanya mencakup hukum *in concreto* pada saat penegakan dan penerapan hukum. Namun juga kepastian hukum dapat ditentukan juga oleh tatanan hukum *in abstracto*. Begitu juga dalam prosesnya, maka peradilan bukanlah merupakan satu-satunya tempat final menentukan kepastian hukum.

Sehingga menurut Bagir Manan bahwa paling kurang terdapat lima komponen yang juga mempengaruhi terhadap kepastian hukum meliputi peraturan perundang-undangan, pelayanan birokrasi, proses peradilan, kegaduhan politik, dan kegaduhan sosial. Berdasarkan uraian diatas, maka dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa persoalan kepastian hukum tidak hanya pada persoalan hukumnya saja, namun juga akan berpengaruh terhadap persoalan kekuasaan dan sosial.(Margono, 2019)

Berdasarkan teori kepastian hukum diatas, maka menurut peneliti perlu adanya dasar pertimbangan hakim kasasi atau *legal reasoning* dalam memutuskan perkara *aquo*, yaitu:

(1) Status hukum pekerja atau buruh.

Dalam perusahaan umumnya pekerja dibagi menjadi 3 (tiga) yaitu pekerja tetap, pekerja waktu tertentu dan pekerja harian lepas. Pekerja tetap merupakan pekerja yang melakukan pekerjaan di kantor yang mengurus dan mengatur setiap persoalan yang menyangkut dalam kegiatan produksi. Pekerja waktu tertentu merupakan setiap pekerja yang membantu mandor teknis dalam hal pengawasan terhadap pelaksanaan dari kegiatan produksi, sedangkan pekerja harian lepas merupakan setiap pekerja yang melakukan pekerjaan di lapangan dan pekerjaan tersebut dilakukan dalam jangka waktu tertentu.(Ahmat Rahmat, dkk., 2020) Selanjutnya dalam proses penerimaan pekerja atau buruh baru, pada umumnya perusahaan akan melakukan tahapan-tahapan tertentu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan. Dimana pekerja atau buruh baru ini sebelum diangkat sebagai karyawan tetap, akan mengikuti terlebih dahulu masa percobaan, dan dalam masa percobaan ini ada beberapa perusahaan yang membuat perjanjian kerja dengan pekerja atau buruh. Kemudian perusahaan juga akan memberikan upah kepada pekerja atau buruh yang dalam masa percobaan yaitu dibawah upah minimum provinsi. Karena pekerja atau buruh tersebut merupakan karyawan baru dan belum bisa melakukan pekerjaan secara maksimal di perusahaan.

Pertimbangan hakim Mahkamah Agung dalam memutuskan perkara Nomor 969 K/Pdt.Sus-Phi/2021, tidak mencantumkan secara jelas status hukum dari pekerja atau buruh atas nama Ir. Chandralika, sehingga menyebabkan tidak adanya kepastian hukum dalam penyelesaian perkara ini atas penolakan yang bersangkutan atas tuduhan telah bekerja pada perusahaan lain yaitu PT KWL. Dalam perkara ini dijelaskan bahwa Ir. Chandralika melakukan tindakan sebagai HRD Manager berdasarkan Surat Keputusan Direktur PT KWL, dan tidak pernah diikat dengan perjanjian kerja yang merupakan dasar dari lahirnya hubungan kerja antara pekerja atau buruh atas nama Ir. Chandralika dengan PT KWL, sesuai dengan ketentuan dalam pasal 50 Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang

Ketenagakerjaan dan pasal 2 angka (1) Peraturan Pelaksanaan dari Peraturan pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 tahun 2022 tentang Cipta Kerja yaitu Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu kerja dan waktu istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja. Atas permasalahan diatas, maka menurut pasal 51 ayat (1) dan 57 ayat (1) dan (2) Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, diasumsikan bahwa perjanjian kerja antara kedua belah pihak dibuat secara lisan dan akibat hukum dari status pekerja atau buruh menjadi pekerja atau buruh dengan perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT).( Mulia Syahputra nasution dkk, 2021)

## (2) Legalitas Hubungan Kerja

Hubungan kerja dalam hukum ketenagakerjaan merupakan satu hal yang paling esensial. Dimana dengan adanya hubungan kerja, maka akan melahirkan suatu hak dan kewajiban antara pekerja dengan pengusaha. Dalam hal ini masing-masing pihak baik pekerja maupun pengusaha akan terikat dalam hubungan kerja untuk melaksanakan hak dan kewajiban masing-masing sesuai dengan aturan yang berlaku di tempat kerja.( Budi Santoso, 2012)

Kemudian dalam ketentuan dari pasal 1 angka 14 Undang-Undang Ketenagakerjaan dan pasal 1 angka 1 Peraturan Pelaksanaan dari Peraturan pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 tahun 2022 tentang Cipta Kerja yaitu Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu kerja dan waktu istirahat dan PHK, yang menjelaskan bahwa hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja atau buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.

Selanjutnya ketiga unsur upah, perintah dan pekerja adalah bersifat kumulatif. Ini maksudnya bahwa apabila salah satu unsur diatas dalam hubungan kerja tidak terpenuhi, maka menyebabkan tidak adanya hubungan kerja antara pihak pemberi kerja dan pihak penerima kerja. Sebagai contoh adalah hubungan antara dokter dengan pasien, advokat dengan klien, dan akuntan dengan klien bukan merupakan hubungan kerja, karena dokter, advokat dan akuntan tidak berada dibawah perintah dari seorang pasien atau klien. Walaupun seorang dokter diminta oleh pasien untuk menyembuhkan penyakitnya, namun kinerja dari dokter tersebut tetap tergantung kepada akal dan kepintaran yang berdasarkan keahlian dan pengalamannya dibidang pekerjaan.(Budi Santoso, 2012)

Dalam pertimbangan hakim Mahkamah Agung dalam memutuskan perkara Nomor

969 K/Pdt.Sus-PHI/2021, tidak mencantumkan secara jelas legalitas hubungan kerja antara pekerja atau buruh atas nama Ir. Chandralika dengan PT KWL. Disini peneliti melihat bahwa pekerja atau buruh hanya menerima uang transport sebesar Rp. 1.000.000,- bukan upah sebagaimana ketentuan pengupahan dalam pasal 88 ayat 1, Pasal 89 ayat 1 dan pasal 90 ayat 1 Undang-Undang Ketenagakerjaan, yang secara garis besar menjelaskan bahwa setiap pekerja atau buruh berhak memperoleh penghasilan yang layak bagi kemanusiaan, dan mendapatkan upah minimum yang disesuaikan dengan wilayah/sector wilayah provinsi atau kabupaten/kota, serta pengusaha dilarang untuk membayar upah lebih rendah dibawah upah minimum. Pada saat itu Upah Minimum Sektor Kabupaten Muara Enim tahun 2020 adalah sebesar Rp. 3.158.277,-. Tentunya disini ditemukan bahwa salah satu unsur dalam hubungan kerja yaitu upah tidak terpenuhi, maka menyebabkan tidak adanya hubungan kerja antara yang bersangkutan dengan PT KWL, dan hubungan yang dilakukan oleh pekerja atau buruh atas nama Ir. Chandralika dengan PT KWL hanya sebatas memberikan bantuan saja kepada PT KWL berdasarkan keahlian dan pengalamannya dibidang pekerjaan.

(b) Ditinjau dari Teori keadilan

Keadilan merupakan suatu nilai yang penting dalam hukum karena keadilan bersifat individual, tentunya dalam pelaksanaan dan penegakan hukum, masyarakat yang memiliki kepentingan di dalam hukum menginginkan agar dalam pelaksanaan penegakan hukum tersebut diperhatikan unsur-unsur keadilan. Kemudian keadilan menurut Aristoteles dibedakan menjadi 2 (dua) yaitu keadilan distributif dan komutatif. Keadilan distributif adalah keadilan yang bersifat proposional yang menuntut bahwa setiap orang mendapat apa yang menjadi haknya. Ini maksudnya bahwa keadilan yang dinilai disini adalah apabila setiap orang mendapatkan secara proporsional apa yang menjadi haknya. Jadi keadilan distributif lebih cenderung kepada penentuan hak dan pembagian hak yang adil dalam hubungan antara masyarakat dengan negara, dengan pengertian apa yang seharusnya diberikan kepada warganya oleh negara.(Bahder Johan Nasution, 2014)

Berdasarkan teori keadilan bahwa dalam putusan hakim Mahkamah Agung Nomor 969 K/Pdt.Sus-PHI/2021 atas PHK Sepihak Pekerja yang Bekerja di Dua Perusahaan, tentunya belum dapat mencerminkan keadilan bagi pihak-pihak yang berselisih, karena adil bagi satu pihak belum tentu adil bagi pihak lain. Dalam putusannya hakim kasasi menyatakan bahwa pekerja atau buruh atas nama Ir. Chandralika telah bekerja pada PT KWL sebagai manager HRD, dan dikualifikasikan telah bekerja pada perusahaan lain yaitu PT KWL. Tentunya dalam putusan ini merupakan ketidakadilan bagi pekerja atau buruh atas

nama Ir. Chandralika, karena belum adanya kejelasan tentang kepastian hukum terhadap status hukum dan legalitas hubungan kerja antara Ir. Chandralika dengan PT. KWL. Sehingga yang bersangkutan menolak tuduhan telah bekerja di perusahaan lain, sebab PT KWL merupakan bentukan dari Koperasi Karyawan PT MHP. Dan yang bersangkutan juga merupakan pemegang saham mewakili koperasi, serta jabatan sebagai Manager HRD hanya sebagai formalitas saja, sebagaimana notulen rapat pengurus dan pengawas koperasi pada tanggal 22 November 2018. Dan yang bersangkutan hanya menerima biaya transportasi Rp. 1.000.000,-/bulan tapi bukan upah sebesar upah minimum.

Dari uraian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa pertimbangan hakim pada Putusan Mahkamah Agung Nomor 969 K/Pdt.Sus-PHI/2021, masih perlu untuk memasukkan aspek hukum yang menjadi dasar dalam pertimbangan hakim dalam memutuskan perkara aquo yaitu status hukum dan legalitas hubungan kerja antara pekerja atau buruh atas nama Ir. Chandralika dengan PT KWL, sehingga dapat memenuhi unsur kepastian hukum dan keadilan dalam memutuskan perselisihan tersebut diatas.

B. Implikasi hukum atas putusan Hakim Mahkamah Agung Nomor 969 K/Pdt.Sus-PHI/2021 ditinjau berdasarkan perspektif Undang-Undang Ketenagakerjaan dan PP Nomor 35 tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan PHK.

Dalam perselisihan PHK sepihak yang dilakukan oleh perusahaan PT MHP dengan pihak pekerja atau buruh yaitu Ir. Chandralika, maka Hakim Mahkamah Agung menjatuhkan putusan Nomor 969 K/Pdt.Sus-PHI/2021, dengan bunyi sebagai berikut:

- 1) Mengabulkan permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi: PT MHP tersebut;
- 2) Membatalkan Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palembang Nomor 127/Pdt.Sus-PHI/2020/ PN.Plg tanggal 14 Desember 2020;

DALAM KONVENSI DAN DALAM POKOK PERKARA

- 1) Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian;
- 2) Menyatakan PHK yang dilakukan Tergugat kepada Penggugat sah secara hukum;
- 3) Menghukum Tergugat untuk membayar uang pesangon kepada Penggugat dengan jumlah total keseluruhan Rp287.327.500,00 (dua ratus delapan puluh tujuh juta tiga ratus dua puluh tujuh ribu lima ratus rupiah);
- 4) Menolak gugatan Penggugat selain dan selebihnya;

DALAM REKONVENSI:

- Menolak gugatan Penggugat Rekonvensi untuk seluruhnya:

## DALAM KONVENSI DAN REKONVENSI:

- Menghukum Termohon Kasasi untuk membayar biaya perkara dalam semua tingkat peradilan, yang dalam tingkat kasasi ditetapkan sebesar Rp500.000,00 (lima ratus ribu rupiah);

Menurut Philipus M. Hadjon yang menjelaskan bahwa perlindungan hukum merupakan suatu yang selalu berkaitan dengan kekuasaan, dimana terdapat adanya dua kekuasaan yaitu pemerintah dan ekonomi. Adapun terkait dengan hubungannya terhadap kekuasaan pemerintah, maka permasalahan perlindungan hukum yang terjadi pada rakyat (yang diperintah), terhadap kekuasaan pemerintah (yang memerintah). Sedangkan dalam hubungan dengan kekuasaan ekonomi, maka permasalahan perlindungan hukum yang terjadi pada si lemah (ekonomi) terhadap si kuat (ekonomi), sebagai contoh yaitu perlindungan hukum untuk pekerja atau buruh terhadap pengusaha.(Asri Wijayanti, 2009)

Selanjutnya para pekerja atau buruh yang menerima proses PHK dari perusahaan atau pengusaha harus rela menelan pahit atas diberhentikan dari perusahaan yang merupakan sumber mata pencaharian, dan bagi pekerja atau buruh yang terkena PHK karena alasan-alasan tertentu, maka alasan tersebut dapat berperan besar dalam menentukan apakah seorang pekerja atau buruh berhak atau tidak berhak untuk mendapatkan kompensasi berupa uang pesangon, penghargaan dan penggantian hak sebagaimana diatur dalam ketentuan pasal 156, 160, 169 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.(Rohendra Fathammubina, 2018)

Berdasarkan uraian diatas, maka perselisihan antara kedua belah pihak yang penyelesaiannya ditempuh melalui jalur hukum, tentunya akan menimbulkan implikasi hukum bagi kedua belah pihak yaitu putusannya hubungan kerja antara pekerja atau buruh atas nama Ir. Chandralika dengan perusahaan PT MHP, dan yang bersangkutan mendapatkan haknya berupa uang pesangon. Adapun implikasi hukum dimaksud ditinjau berdasarkan:

- 1) Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Menurut pasal 161 ayat 1 Undang-Undang Ketenagakerjaan, yang menjelaskan bahwa perusahaan dapat melakukan PHK atas pekerja atau buruh, yang melanggar dalam ketentuan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama. PHK dilakukan setelah pekerja atau buruh diberikan surat peringatan pertama, kedua dan ketiga secara berurutan-turut oleh perusahaan.(D. Danny Simanjuntak, 2012)

Berdasarkan ketentuan diatas, maka putusan Mahkamah Agung Nomor 969 K/Pdt.Sus-PHI/2021 yang menyatakan bahwa PHK yang dilakukan Tergugat kepada

Penggugat sah secara hukum telah sesuai dengan pasal 161 ayat 1 Undang-Undang Ketenagakerjaan.

Kemudian sesuai dengan pasal 161 ayat 3 Undang-Undang Ketenagakerjaan, bila terjadi PHK, maka pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon sebesar 1 kali ketentuan pasal 156 ayat (2), dan uang penghargaan masa kerja sebesar 1 kali ketentuan pasal 156 ayat (3), serta uang penggantian hak sesuai ketentuan dalam pasal 156 ayat (4).  
(D. Danny Simanjuntak, 2012)

Selanjutnya dalam putusan Hakim Mahkamah Agung Nomor 969 K/Pdt.Sus-PHI/2021, yang menyatakan menghukum Tergugat untuk membayar pesangon kepada Penggugat sebagai berikut:

(a) Uang Pesangon  $1 \times 9 \times \text{Rp. } 13.150.000,- = \text{Rp. } 118.350.000,-$

(b) Uang Penghargaan Masa Kerja  $10 \times \text{Rp. } 13.150.000,-$   
 $= \text{Rp. } 131.500.000,-$

(c) Uang Penggantian Hak  $15\% \times \text{Rp. } 249.850.000,-$   
 $= \text{Rp. } 37.477.500,-$

Jumlah =  $\text{Rp. } 287.327.500,-$  (dua ratus delapan puluh tujuh juta tiga ratus dua puluh tujuh ribu lima ratus rupiah)

Berdasarkan perhitungan kompensasi diatas, maka putusan Mahkamah Agung Nomor 969 K/Pdt.Sus-PHI/2021 yang menyatakan bahwa menghukum Tergugat berhak untuk membayar uang pesangon kepada Penggugat dengan total keseluruhan Rp. 287.327.500,- (dua ratus delapan puluh tujuh juta tiga ratus dua puluh tujuh ribu lima ratus rupiah). telah sesuai dengan pasal 161 ayat 3 Undang-Undang Ketenagakerjaan.

2) Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan PHK.

Menurut pasal 36 huruf k Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan PHK, yang menyatakan bahwa pekerja atau buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, dan sebelumnya telah diberikan surat peringatan pertama, kedua dan ketiga secara berurutan masing-masing berlaku untuk paling lama 6 (enam) bulan.

Berdasarkan ketentuan diatas, maka putusan Mahkamah Agung Nomor 969 K/Pdt.Sus-PHI/2021, yang menyatakan bahwa PHK yang dilakukan Tergugat kepada Penggugat sah secara hukum, telah sesuai dengan pasal 36 huruf k Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan

Waktu Istirahat dan PHK.

Kemudian sesuai dengan Pasal 52 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan PHK. maka pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon sebesar 0,5 kali ketentuan pasal 40 ayat (2), dan uang penghargaan masa kerja sebesar 1 kali ketentuan pasal 40 ayat (3), serta uang penggantian hak sesuai ketentuan dalam pasal 40 ayat (4). (Wignjosumarto, Parwoto, dkk., 2021)

Selanjutnya dalam putusan Hakim Mahkamah Agung Nomor 969 K/Pdt.Sus-PHI/2021, yang menyatakan menghukum Tergugat untuk membayar pesangon kepada Penggugat sebagai berikut:

(a) Uang Pesangon  $1 \times 9 \times \text{Rp. } 13.150.000,- = \text{Rp. } 118.350.000,-$

(b) Uang Penghargaan Masa Kerja  $10 \times \text{Rp. } 13.150.000,- =$   
 $\text{Rp. } 131.500.000,-$

(c) Uang Penggantian Hak  $15\% \times \text{Rp. } 249.850.000,- =$   
 $\text{Rp. } 37.477.500,-$

Jumlah =  $\text{Rp. } 287.327.500,-$  (dua ratus delapan puluh tujuh juta tiga ratus dua puluh tujuh ribu lima ratus rupiah).

Adapun besarnya pesangon yang diberikan menurut Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan PHK, adalah:

(a) Uang Pesangon  $0,5 \times 9 \times \text{Rp. } 13.150.000,- =$   
 $\text{Rp. } 59.1750.000,-$

(b) Uang Penghargaan Masa Kerja  $10 \times \text{Rp. } 13.150.000,- =$   
 $\text{Rp. } 131.500.000,-$

Jumlah =  $\text{Rp. } 190.675.000,-$  (seratus Sembilan puluh tujuh enam ratus tujuh puluh lima ribu rupiah).

Berdasarkan perhitungan kompensasi tersebut, maka putusan Mahkamah Agung Nomor 969 K/Pdt.Sus-PHI/2021, yang menyatakan bahwa menghukum Tergugat berhak untuk membayar uang pesangon kepada Penggugat dengan total keseluruhan Rp. 287.327.500,- (dua ratus delapan puluh tujuh juta tiga ratus dua puluh tujuh ribu lima ratus rupiah), diatas dari pasal 52 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan PHK.

Menurut uraian diatas, maka putusan Hakim Mahkamah Agung Nomor 969 K/Pdt.Sus-PHI/2021 telah tepat dan sesuai dengan Undang-undang Ketenagakerjaan, dan

diatas dari Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan PHK. Kemudian setelah putusan hakim kasasi yang menyatakan PHK yang dilakukan Tergugat kepada Penggugat sah secara hukum, maka pekerja atau buruh atas nama Ir Candralika selaku Penggugat telah mendapatkan salah satu perlindungan hukum dengan mendapatkan haknya berupa uang pesangon, penghargaan dan pergantian hak sebesar Rp. 287.327.5000, (dua ratus delapan puluh tujuh juta tiga ratus dua puluh tujuh ribu lima ratus rupiah). Selanjutnya implikasi hukum lainnya bahwa yang bersangkutan juga dikenakan hukuman untuk membayar semua biaya perkara dalam semua tingkat peradilan dan biaya perkara dalam tingkat kasasi yang ditetapkan sebesar Rp. 500.000,- (lima ratus ribu rupiah).

### SIMPULAN

Perlu adanya dasar pertimbangan hakim kasasi atau legal reasoning terhadap kepastian hukum atas status hukum dan legalitas hubungan kerja antara pekerja atau buruh atas nama Ir. Chandralika dengan PT KWL. Kemudian implikasi hukum yang timbul akibat putusan hakim kasasi yaitu proses PHK dan kompensasi PHK, dimana kompensasi PHK yang diberikan kepada pekerja atau buruh telah tepat dan sesuai dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan, dan diatas dari Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan. Harus ada kepastian hukum bagi pekerja atau buruh dalam melaksanakan pekerjaan pada badan hukum lain, yang keberadaanya tidak diatur dalam perjanjian kerja bersama perusahaan, karena akan terjadi perbedaan pendapat antara pihak pekerja atau buruh dengan pengusaha, hingga timbul perselisihan sampai dengan PHK.

### DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah Sulaiman dan Andi Walli, 2019, *Hukum Ketenagakerjaan/Perburuhan*, Jakarta Timur, Sinar Grafika.
- Ahmat Rahmat, dkk.,2020, *Problematika Hukum Perburuhan di Indonesia*, Gowa, Jariah Publishing Intermedia.
- Andini, Putri, and Reny Septiani, Tinjauan Yuridis Pelaksanaan PHK Secara Sepihak oleh Perusahaan Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Studi Kasus Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor 277 K/Pdt. Sus-Phi/2017), *Journal of Judicial Review*, Vol. 21. No. 2, 2019.
- Aris Prio Agus Santoso, 2021, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan & Penyelesaian Hubungan Industrial*, Yogyakarta, Pustakabarupress.
- Asri Wijayanti, 2009, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformas*, . Jakarta, Sinar Grafika.

- Budi Santoso, 2012, *Hukum Ketenagakerjaan Perjanjian Kerja Bersama*, (Teori, Cara Pembuatan dan Kasus), Malang, UB Press.
- Dalinama Telaumbanua, *Pertimbangan hakim dalam penyelesaian perselisihan PHK*, Jurnal Sekolah Tinggi Ilmu Hukum Nias Selatan, Vol. 02 . No. 1, Juni 2020.
- Johan Nasution, Bahder, *Kajian Filosofis tentang Konsep Keadilan Dari Pemikiran Klasik Sampai Pemikiran Modern*, Jurnal Yustisia Vol. 3 No.2 Mei- Agustus 2014.
- Margono, 2019, *Azas Keadilan, Kemanfaatan dan Kepastian Hukum Dalam Putusan Hakim*, Jakarta, Sinar Grafika.
- Marsanti, Laeli Elviyani, Siti Kunarti, and Supriyanto, PHK Terhadap Pekerja/Buruh karena Kesalahan Berat (Studi Putusan Nomor 3/Pdt. Sus-PHI/2019/PN. Amb). Soedirman Law Review Vol. 2 No. 2, 2020.
- Nasution, Mulia Syahputra, Suhaidi, Marzuki, *Akibat Hukum Perjanjian Kerja Secara Lisan Menurut Perspektif Hukum Ketenagakerjaan*, Jurnal Ilmiah METADATA, Vol. 3 No. 2, Mei 2021.
- PT Musi Hutan Persada, 2022, Perjanjian Kerja Bersama (PKB) antara Perusahaan dengan Serikat Buruh Bersatu Muara Enim dan Serikat Pekerja PerKayuan dan Perhutanan PUK SP-KAHUT-SPSI.
- Rohendra Fathammubina, *Perlindungan Hukum Terhadap PHK Sepihak Bagi Pekerja*, Jurnal Ilmiah Hukum, Vol. 3. No. 1, Mei 2018.
- Simanjuntak, D. Danny, 2012, *PHK dan Pesangon Karyawan*, Jakarta, Mediapressindo.
- Sorongon, Riona BN. Kepastian Hukum Atas Status Karyawan Harian Ditinjau Dari Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003, Jurnal Fakultas Hukum Unsrat, Vol. 4 No. 1, Januari 2016.
- Wignjosumarto, Parwoto, dkk., 2021, *Kesatuan Naskah Undang-Undang Ketenagakerjaan & Undang-Undang Cipta Kerja*, Jakarta, SIP Law Firm.