

**KAJIAN HUKUM TENTANG ATURAN DALUARSA WAKTU
MENGAJUKAN GUGATAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA
(Studi Kasus Putusan MA No. 533 K/Pdt. Sus-PHI/2014)**

**Hasil Pemikiran Yang Tidak Dipublikasikan (Tersimpan dalam
Perpustakaan Kampus) Untuk Keperluan Kelengkapan Unsur Pelaksanaan
Penelitian Pada Laporan Beban Kinerja Dosen Semester Ganjil 2018/2019**

Dibuat oleh:

AGUS SUPRAYOGI, SH, MH. (NIDN: 0326095801)

Dan

SUTRISNO (2015-41-187)



**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS ESA UNGGUL
Ganjil 2018 – 2019**

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kepada Allah SWT, berkat Rahmat, Hidayah dan Anugrah-Nya yang telah diberikan kepada Penulis sehingga Penulis dapat menyelesaikan penulisan ini

Keberhasilan penyusunan dan penyelesaian tulisan ini tidak terlepas dari dukungan, masukan dan bantuan dari berbagai pihak.

Tulisan ini merupakan hasil pemikiran yang tidak dipublikasikan (tersimpan dalam perpustakaan kampus) untuk keperluan kelengkapan unsur pelaksanaan penelitian pada laporan beban kinerja dosen semester ganjil 2018/2019

Selain untuk kepentingan tersebut di atas, Penulis berharap semoga tulisan ini dapat bermanfaat pula bagi kita semua, sebagai sumbangsih Penulis di dalam perkembangan dunia pendidikan dan hukum.

Penulis mohon maaf atas kekurangan dan kekhilafan dalam penulisan ini.

Penulis

Agus Suprayogi, SH, MH / Sutrisno.

ABSTRAK

Membaca ketentuan Pasal 171 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Pasal 82 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial secara rigid mengantarkan pikiran kita pada suatu asumsi yang menyiratkan bahwa apabila gugatan perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja diajukan lewat dari satu tahun, seolah-olah gugatan akan daluarsa. Karena itu, kajian hukum aturan tentang daluarsa waktu mengajukan gugatan Pemutusan Hubungan Kerja makin menarik manakala perdebatan itu menelisik ketentuan hukum yang saling bertolak belakang. Penelitian ini dilakukan bertujuan untuk mengetahui dasar pertimbangan Majelis Hakim pada Mahkamah Agung yang menggunakan Pasal 82 Undang-undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang di jadikan alasan untuk menolak gugatan Pemutusan Hubungan Kerja yang pengajuannya melebihi 1 (satu) tahun, tanpa melihat alasan dari terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja dan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 012/PUU-I/2003. Hasil penelitian ditemukan bahwa pertimbangan Hakim dalam perkara ini yang menggunakan Pasal 82 UU Nomor 2 tahun 2004 sebagai dasar Daluarsa kurang tepat karena tidak sesuai dengan UU Ketenagakerjaan, karena Pasal 82 UU PPHI dalam operasionalnya merujuk pada Pasal yang diatur dalam Undang-undang Ketenagakerjaan, yaitu Pasal 159 dan Pasal 171 Undang-undang Ketenagakerjaan, dimana kedua Pasal tersebut pada intinya menjelaskan Pemutusan Hubungan Kerja dengan Kesalahan berat (kecuali alasan mengundurkan diri), sedangkan perkara PHK antara Triyono dan Arif Kusno dengan PT Royal Standar bukan merupakan kesalahan berat, hanya merupakan pelanggaran peraturan perusahaan yaitu berupa tindakan indisipliner dan yang kedua bahwa Hakim Mahkamah Agung dalam memutuskan perkara harusnya sudah mengetahui bahwa Pasal tentang daluarsa berkaitan dengan kesalahan berat sudah dibatalkan oleh Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 012/PUU-I/2003, dimana Pasal 158 UU Ketenagakerjaan sudah tidak memiliki kekuatan hukum mengikat lagi.

Kata kunci: Ketenagakerjaan, PHK, PHI, Daluarsa

A. PENDAHULUAN

Dalam bidang ketenagakerjaan perselisihan antara Pengusaha dengan para Pekerja/Buruh banyak terjadi dan biasanya berpokok pangkal karena adanya perbedaan kepentingan, karena adanya perbedaan penafsiran atas suatu peraturan atau adanya ketidakpuasan dari Pekerja. Pengusaha memberikan kebijakan-kebijakan yang menurut pertimbangannya sudah baik dan bakal diterima oleh para Pekerja/Buruh, namun Pekerja/Buruh yang bersangkutan mempunyai pertimbangan dan kepentingan yang berbeda-beda, maka akibatnya kebijakan yang diberikan oleh Pengusaha itu menjadi tidak sama. Pekerja/Buruh yang merasa puas akan tetap bekerja semakin bergairah, sedangkan Pekerja/Buruh yang tidak puas akan menunjukkan semangat kerja yang menurun hingga terjadi perselisihan-perselisihan.¹

Terjadinya perselisihan antara buruh / pekerja dengan pihak Pengusaha merupakan suatu hal yang tidak mudah untuk dicegah, karena perselisihan bisa terjadi tanpa suatu pelanggaran. Misalnya: Rasionalisasi akibat robotisasi; perbedaan penafsiran dari ketentuan hukum yang berlaku: Kaum buruh / pekerja menuntut kenaikan upah 50%; Atau menuntut supaya diberikan tunjangan kesehatan bagi keluarganya.

Perselisihan perburuhan juga terjadi sebagai akibat wanprestasi yang dilakukan pihak buruh atau oleh pihak Pengusaha. Keinginan dari salah satu pihak (umumnya pekerja) tidak selalu dapat dipenuhi oleh pihak lainnya (Pengusaha), demikian pula keinginan Pengusaha selalu dilanggar atau tidak selalu dipenuhi oleh pihak buruh/pekerja. Kecenderungan terjadi wanprestasi oleh salah satu pihak merupakan suatu hal biasa terjadi. Ditambahkan lagi kondisi dalam masyarakat, kehidupan sehari-hari juga berpengaruh terhadap kelanggengan hubungan kerja.²

Dalam kehidupan sehari-hari Pemutusan Hubungan Kerja antara Pekerja/Buruh dengan Pengusaha lazimnya dikenal dengan istilah PHK atau pengakhiran hubungan kerja, yang dapat terjadi karena telah berakhirnya waktu tertentu yang

¹Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada,2015), 145.

²Aloysius Uwiyono at al.. *Asas - asas Hukum Perburuhan*, (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2014),125.

telah disepakati/diperjanjikan sebelumnya dan dapat pula terjadi karena adanya perselisihan antara Pekerja/Buruh atau karena sebab lainnya.

Dalam praktik, Pemutusan Hubungan Kerja yang terjadi karena berakhirnya waktu yang telah ditetapkan dalam perjanjian kerja, tidak menimbulkan permasalahan terhadap kedua belah pihak (Pekerja/Buruh maupun Pengusaha) karena pihak-pihak yang bersangkutan sama-sama telah menyadari atau mengetahui saat berakhirnya hubungan kerja tersebut sehingga masing-masing telah berupaya mempersiapkan diri dalam menghadapi kenyataan itu. Berbeda halnya dengan pemutusan yang terjadi karena adanya perselisihan, keadaan ini akan membawa dampak terhadap kedua belah pihak, lebih-lebih Pekerja/Buruh yang dipandang dari sudut ekonomis mempunyai kedudukan yang lemah jika dibandingkan dengan pihak Pengusaha. Karena Pemutusan Hubungan Kerja bagi Pekerja/Buruh akan memberi pengaruh psikologis, ekonomis, finansial sebab dengan adanya Pemutusan Hubungan Kerja, bagi Pekerja/Buruh telah kehilangan mata pencaharian, untuk mencari pekerjaan yang baru sebagai penggantinya, harus banyak mengeluarkan biaya (biaya keluar masuk perusahaan, disamping biaya-biaya lain seperti surat-surat untuk keperluan lamaran dan fotokopi surat-surat lain), kehilangan biaya hidup untuk diri dan keluarganya sebelum mendapat pekerjaan yang baru sebagai penggantinya.³

Pemutusan Hubungan Kerja dalam hukum ketenagakerjaan merupakan upaya terakhir setelah berbagai langkah telah dilakukan namun tidak membawa hasil seperti yang diharapkan. Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memberikan pengertian PHK adalah pengakhiran hubungan kerja untuk karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja / buruh dengan Pengusaha (Pasal 1 angka 25). Sedangkan dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 mensyaratkan PHK setelah adanya penetapan dari lembaga perselisihan perburuhan. Lembaga dimaksud adalah sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yakni di luar pengadilan mediator

³Zaeni Asyhadie Op. Cit 201-202

atau konsiliator, sedangkan melalui jalur pengadilan yakni Pengadilan Hubungan Industrial (PHI).⁴

Pemutusan Hubungan Kerja berarti suatu keadaan dimana si buruh berhenti bekerja dari perusahaannya. Hakikat PHK bagi buruh adalah awal dari penderitaan, maksudnya bagi buruh permulaan dari segala pengakhiran. permulaan dari berakhirnya mempunyai pekerjaan, permulaan dari berakhirnya kemampuannya membiayai keperluan hidup sehari-hari baginya dan keluarganya. Pengusaha, serikat pekerja, dan pemerintah harus mengusahakan agar jangan terjadi Pemutusan Hubungan Kerja (Pasal 151 ayat (1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003). Selanjutnya, berdasarkan ketentuan Pasal 151 ayat (2) dan (3) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003.⁵

Berakhirnya hubungan kerja dapat terjadi secara otomatis pada saat jangka waktu hubungan kerja yang ditentukan oleh para pihak buruh atau pekerja dengan pihak Pengusaha. Di sini perjanjian kerja untuk waktu tertentu telah berakhir secara otomatis atau demi hukum. Pemutusan Hubungan Kerja pada hakikatnya dapat juga suatu pengakhiran sumber nafkah bagi pekerja dan keluarga yang dilakukan oleh Pengusaha terhadap Pekerjaanya atau Buruhnya. Pengakhiran sumber nafkah ini juga dapat disebabkan oleh kehendak si buruh atau pekerjaanya, dalam hal si buruh atau pekerjaanya mengundurkan diri. Dalam hal berakhirnya hubungan kerja yang diputuskan oleh pihak ketiga yaitu Mediator, Konsiliator, Arbiter, atau Hakim, jika para pihak memperselisihkan Pemutusan Hubungan Kerja itu. Berakhirnya hubungan kerja juga bisa merupakan hasil perundingan atau kesepakatan dari kedua belah pihak yang bersepakat mengakhiri hubungan kerja

Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja yang terjadi sebagaimana telah diuraikan diatas, apabila salah satu pihak tidak terima, maka pihak yang tidak terima tersebut mempunyai hak untuk menuntut pihak yang lainnya, berdasarkan Undang-Undang Pengadilan Hubungan Industrial. Dengan adanya salah satu pihak yang tidak terima

⁴Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan* (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2014),175.

⁵Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi* (Jakarta: Sinar Grafika, 2017), 158.

atas adanya PHK inilah timbul apa yang dinamakan dengan Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja.⁶

Perselisihan Hubungan Industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara Pengusaha atau gabungan Pengusaha dengan Pekerja/Buruh atau serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.⁷

Selain ketentuan daluarsa dalam hukum Pidana dan hukum Perdata, dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan untuk mengajukan gugatan terkait dengan Pemutusan Hubungan Kerja terdapat ketentuan daluarsa, daluarsa gugatan Pemutusan Hubungan Kerja bila membaca Undang-undang Ketenagakerjaan secara sempit muncul pendapat bahwa semua kasus Pemutusan Hubungan Kerja telah daluarsa bila dalam satu tahun tidak digugat ke Pengadilan Hubungan Industrial. Dalam Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ada 2 (dua) Pasal yang mengatur tentang daluarsa yaitu Pasal 96 dan Pasal 171.

Pasal 96 “Tuntutan pembayaran upah Pekerja/Buruh dan segala pembayaran yang timbul dari hubungan kerja menjadi kedaluwarsa setelah melampaui jangka waktu 2 (dua) tahun sejak timbulnya hak”.

Pasal 171 “Pekerja/Buruh yang mengalami Pemutusan Hubungan Kerja tanpa penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang berwenang sebagaimana dimaksud dalam Pasal 159, Pasal 160 ayat (3), dan Pasal 162, dan Pekerja/Buruh yang bersangkutan tidak dapat menerima Pemutusan Hubungan Kerja tersebut, maka Pekerja/Buruh dapat mengajukan gugatan ke lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam waktu paling lama 1 (satu) tahun sejak tanggal dilakukan Pemutusan Hubungannya”.⁸

Hukum ketenagakerjaan kita mengenal dua macam kedaluarsa. Pertama, daluarsa hak yang timbul dalam hubungan kerja. Termasuk di antaranya adalah

⁶Ugo, Pujio, *Hukum Acara Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial* (Jakarta : Sinar Grafika, 2012), 42.

⁷Dedi Ismatullah, *Hukum Ketenagakerjaan* (Bandung : CV Pustaka Setia, 2013), 309

⁸Indonesia, *Undang - Undang tentang Ketenagakerjaan*, UU No. 13 Tahun 2003 LN No. 39 Tahun 2003, TLN No. 4279 Psl 96 dan Psl 171

kekurangan pembayaran upah seperti upah lembur. Kedua, daluarsa hak atas berakhirnya hubungan kerja, misalnya, uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang penggantian hak sesuai Pasal 96 UU No. 13 tahun 2003.⁹

Merujuk pada beberapa ketentuan hukum ketenagakerjaan, kedaluarsa dalam hubungan industrial mengakibatkan dua hal, yakni hapus atau gugurnya hak dan berakhirnya kewajiban. Dalam posisi itu daluarsa menguntungkan bagi Pengusaha. Kedaluarsa hak mutatis mutandis membebaskan Pengusaha melunasi kewajibannya kepada pekerja. Karena itu, daluarsa bias disetarakan sebagai proses hukum diam-diam yang menguntungkan Pengusaha.¹⁰

Dalam perspektif hukum perdata kedaluarsa mengakibatkan dua hal. Pertama, membebaskan seseorang dari kewajiban atau menyebabkan gugur hak menuntut seseorang (*praescriptio/extinctive verjaring*). Dalam konteks ini, kesempatan mendapatkan hak berakhir karena alasan daluwarsa. Kedua, kedaluarsa menyebabkan seseorang memperoleh hak tertentu (*usucapio/acquisitio veverjaring*). Dalam hal ini diatur dalam Pasal 1946 KUH Perdata “ Lewat waktu ialah sarana hukum untuk memperoleh sesuatu atau suatu alasan untuk dibebaskan dari suatu perikatan dengan lewatnya waktu tertentu dan dengan terpenuhinya syarat-syarat yang ditentukan dalam Undang-Undang.¹¹

Menurut hukum pidana daluarsa diatur dalam Pasal 78 KUHP.

Berkenaan dengan Putusan Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia Perkara Nomor 012/PUU-I/2003 tanggal 28 Oktober 2004 atas Hak Uji Materiil Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terhadap Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945 yang menyatakan bahwa :

“ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, khusus Pasal 158, Pasal 159, Pasal 160 ayat (1) sepanjang mengenai anak kalimat “...bukan atas pengaduan Pengusaha “, Pasal 170 sepanjang mengenai anak kalimat “...Pasal 158 ayat (1)...”, Pasal 171 sepanjang mengenai anak kalimat “...Pasal 158 ayat (1)...”,

⁹Daluwarsa - gugatan-phk (On-line) tersedia di <https://portalhr.com/komunitas/opini> (05 September 2018)

¹⁰Ibid

¹¹Indonesia, *Kitab Undang-Undang Hukum Perdata*, Psl 1946.

Pasal 168 sepanjang mengenai anak kalimat “...Pasal 137 dan 138 ayat (1)...”, tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat.”¹²

Dalam Putusan Mahkamah Konstitusi tersebut diatas disebutkan Pasal 171, dimana Pasal tersebut mengatur tentang daluarsa, dan dalam Putusan Mahkamah Konstitusi itu menyebutkan bahwa Pasal 171 sudah tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat, tetapi setelah keluar Putusan MK Nomor 012/PUU-I/2003 masih ada Pertimbangan Majelis Hakim Mahkamah Agung yang memutuskan perkara-perkara berdasarkan alasan daluarsa yang berkaitan dengan Pasal 171 Undang-Undang Ketenagakerjaan, salah satunya yaitu perkara Triyono dan Arief Kusno melawan PT. Royal Standart yang kasus mereka di putus menang oleh Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kl.1 A Bandung dengan Putusan Nomor 124/G/2013/PHI.BDG, yang kemudian digugurkan oleh Putusan Mahkamah Agung Nomor 533 K/Pdt.sus-PHI/2014.

Selain Putusan MK Nomor 012/PUU-I/2003 diatas juga terdapat Putusan MK Nomor 100/PUU-X/2012 dikatakan bahwa masa daluarsa sebagaimana diatur dalam Pasal 96 Undang-Undang Ketenagakerjaan tidak berlaku lagi, Putusan MK tersebut membatalkan masa daluarsa atas tuntutan terhadap upah dan segala pembaran yang timbul dari hubungan kerja.

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan diatas, maka dapat diambil pokok masalah yang akan menjadi objek penelitian yaitu :

1. Bagaimana hukum Ketenagakerjaan mengatur batas waktu daluarsa terkait dengan pengajuan gugatan Pemutusan Hubungan Kerja?
2. Apakah Pertimbangan Majelis Hakim Mahkamah Agung dalam perkara nomor 533K/Pdt.Sus-PHI/2014 telah sesuai menurut Ketentuan Ketenagakerjaan ?

B. METODE PENELITIAN

¹² Abdul Hakim, *Dasar - Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* (Jakarta: PT Citra Aditya Bakti, 2014), 185.

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah dibahas diatas, Jenis penelitian yang digunakan dalam penulisan ini menggunakan metode penelitian hukum normatif, Pendekatan normatif tersebut mengacu kepada norma-norma hukum yang terdapat dalam peraturan perundang-undangan dan putusan-putusan Pengadilan serta norma-norma hukum yang ada dalam masyarakat.¹³ Penelitian ini berusaha mencari data sebanyak mungkin dengan menitik beratkan kepada peraturan-peraturan yang berlaku serta literatur-literatur atau buku-buku yang berkaitan dengan permasalahan yang dibahas, yaitu anantara lain mengacu pada Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industri dan Putusan Mahkamah Agung. Tipe Penelitian deskriptif analitis, Sumber dan Jenis Data adalah data Sekunder dan Metode Analisis Data adalah Kualitatif.

C. KASUS POSISI

Para pihak yang berperkara pada kasus Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh Pengusaha terhadap pekerja dalam studi Putusan Nomor 533 K/Pdt.Sus-PHI/2014, adalah :

Pemohon Kasasi : PT. ROYAL STANDARD, berkedudukan di Jalan Raya Klari Nomor 45 Karawang, yang diwakili oleh Direktur Utama, Untung Sastrawijaya beralamat di Jalan Kapuk Kamal Nomor 45, Kamal Muara, Jakarta Utara, dalam hal ini memberi kuasa kepada Kemal Fadilllah, Legal Manager PT. Royal Standard, berdasarkan surat kuasa khusus tanggal 27 Februari 2014, sebagai Pemohon Kasasi dahulu Tergugat;

Termohon Kasasi : TRIYONO, bertempat tinggal di Dusun Kosambi II, Rt.01, Rw.10, Duren, Klari – Karawang; dan ARIEF KUSNO, bertempat tinggal di Desa Krajan II Rt.08, Rw.02, Panyingkiran Rawamerta-Karawang, dalam hal ini keduanya memberikan kuasa kepada Edi Prayitno, S.H., Advokat pada Prayitno & Partners, beralamat di Jalan Raya KH. Sholeh Iskandar, Bogor Raya Permai (Bogor Country) Blok FD IV Nomor 12, Bogor Barat, Kota Bogor, berdasarkan Surat

¹³ Zainudin Ali, *Metode Penelitian Hukum*, (Jakarta : Sinar Grafika, 2016) 105

Kuasa Khusus tanggal 13 Maret 2014, sebagai para Termohon Kasasi dahulu para Penggugat;

Kronologi Perkara

- Bahwa para Penggugat adalah karyawan Tergugat.
- Penggugat I bekerja di perusahaan Tergugat sejak tanggal 26 Maret 2003 dengan mendapatkan upah terakhir sebesar Rp1.296.969,00, masa kerja 10 (sepuluh) tahun 7 (tujuh) bulan.
- sedangkan Penggugat II bekerja di Perusahaan Tergugat sejak tanggal 1 Februari 2000 dgn mendapatkan upah terakhir sebesar Rp 1.400.000,00, masa kerja 13 (tiga belas) tahun 8 (delapan) bulan
- Adapun jabatan terakhir para Penggugat masing-masing adalah sebagai Operator Produksi;
- Objek gugatan perkara adalah Pemutusan Hubungan Kerja sepihak
- Permasalahan bermula sekitar tanggal 19 September 2012, para penggugat kedatangan oleh pihak security tergugat pada jam istirahat kerja merokok diluar area gedung produksi (didalam area pabrik)
- Pada tanggal 22 September 2012 para Penggugat melalui PPA PPMI PT. ROYAL STANDARD melakukan upaya Bipartit dengan Tergugat
- Penggugat menuntut mendapatkan 2x ketentuan Pasal 156 ayat (2) dan (3) dan Pasal 156 ayat (4) UU Ketenagakerjaan, menuntut upah proses selama perselisihan dan menuntut THR tahun 2013.

Dalam Pokok Perkara

- Mengabulkan Gugatan para Penggugat untuk sebagian ;
- Menyatakan hubungan kerja antara Tergugat dan para Penggugat putus sejak akhir September 2012 ;
- Memerintahkan kepada Tergugat untuk membayar uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang penggantian perumahan, perawatan dan pengobatan dengan perincian sebagai berikut :

- Penggugat I. Sdr.TRIYONO sebesar Rp.19.389.686,00 (sembilan belas juta tiga ratus delapan puluh sembilan ribu enam ratus delapan puluh enam rupiah) ;
- Penggugat II. Sdr.ARIEF KUSNO sebesar Rp.20.930.000,00 (dua puluh juta sembilan ratus tiga puluh ribu rupiah);
- membebaskan biaya perkara sebesar Rp.294.000,00 (dua ratus sembilan puluh empat ribu rupiah) kepada negara;
- Menolak gugatan para Penggugat untuk selebihnya;

Tahapan Kasasi Mahkamah Agung

Alasan Permohonan Kasasi

Bahwa Pengadilan PHI Bandung Telah Salah dalam menerapkan Hukum dalam perkara ini yaitu didalam mempertimbangkan tidak terbukti tentang daluwarsa untuk mengajukan gugatan perselisihan perburuhan walau pada jawaban Tergugat serta dasar hukum yang diajukan Tergugat cukup lah kuat dan telah diajukan bukti oleh Tergugat/Pemohon Kasasi; Pertimbangan hukum seperti ini adalah keliru; Dengan alasan:

Bahwa Tergugat/Pemohon Kasasi telah menyampaikan dalam eksepsi bahwa, para Penggugat dalam mengajukan gugatan perselisihan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri KL. IA Bandung pada tanggal 04 Nopember 2013, dengan tenggang waktu 1 (satu) tahun, 1 (satu) bulan, 14 (empat belas hari) dari terjadinya perselisihan antara Tergugat/Pemohon Kasasi dengan Penggugat pada tanggal 20 September 2012, yakni Tergugat/Pemohon kasasi telah memutuskan hubungan kerja kepada para Penggugat dikarenakan para Penggugat telah melakukan pelanggaran berat dan terbukti; Bahwa sesuai dalam Pasal 164 Het Herzien Inlandsch Reglement ("HIR") jo. Pasal 1866 KUHPerdara, alat bukti dalam peradilan perdata adalah: Bukti tertulis; Bukti saksi; Persangkaan; Pengakuan; dan Sumpah.

Bahwa bukti tertulis yang dimiliki Tergugat/Pemohon Kasasi adalah bukti yang mendukung secara Yuridis tentang daluwarsa terhadap pengajuan gugatan perselisihan perburuhan pada Pengadilan Hubungan Industrial sehingga seharusnya lebih dipertimbangkan oleh Judex Facti;

Bahwa berdasarkan dengan adanya bukti produk hukum yakni Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 100/PUU-X/2012 maka jelas lah bahwa "Perselisihan perburuhan. yang berawal dari permasalahan upah, tidak ada daluwarsa atau batasan untuk melakukan gugatan" Sementara Perselisihan antara Tergugat/Pemohon Kasasi dengan para Penggugat adalah permasalahan Pemutusan Hubungan Kerja dikarenakan terbukti Para Penggugat melakukan pelanggaran berat dan Pelanggaran berta tersebut telah di atur secara tegas sanksinya pada Peraturan Perusahaan;

Berdasarkan Bukti-Bukti Tertulis yang diajukan Penggugat dan Keterangan saksinya Penggugat telah mengakui melakukan pelanggaran berat yakni merokok dilingkungan perusahaan yang telah diatur dilarang merokok dan larangan merokok tersebut telah dimuat didaiam peraturan perusahaan berikut sanksinya;

Pertimbangan Majelis Kasasi

Bahwa keberatan tersebut dapat dibenarkan, oleh karena setelah meneliti secara saksama memori kasasi tanggal 13 Maret 2014 dan kontra memori kasasi tanggal 16 April 2014 dihubungkan dengan pertimbangan judex facti, dalam hal ini Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri KL. IA Bandung telah salah menerapkan hukum dengan pertimbangan sebagai berikut:

Bahwa gugatan para Penggugat/para Termohon Kasasi telah kadaluwarsa sesuai ketentuan Pasal 82 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, karena Pemutusan Hubungan Kerja dilakukan pada tanggal 20 September 2012 sedangkan gugatan para Penggugat diajukan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri KL. IA Bandung pada tanggal 4 November 2013; Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut di atas, Mahkamah Agung berpendapat, terdapat cukup alasan untuk mengabulkan permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi: PT. ROYAL STANDARD tersebut dan membatalkan Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri KL. IA Bandung Nomor 124/ G/2013/ PHI.BDG, tanggal 17 Februari 2014 selanjutnya Mahkamah Agung akan mengadili sendiri dengan amar sebagaimana yang akan disebutkan di bawah ini; 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 semua tingkat peradilan 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;

Putusan Majelis Kasasi

1. Mengabulkan permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi: PT. ROYAL STANDARD tersebut;
2. Membatalkan Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kelas IA Bandung Nomor 124/G/2013/ PHI.BDG, tanggal 17 Februari 2014.

Mengadili Sendiri :

1. Menolak gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
2. Membebaskan biaya perkara kepada Negara;

D. PEMBAHASAN

1. Daluarsa dalam Hukum

Istilah daluarsa memang sudah tidak asing lagi di telinga kita. Kata daluarsa sering kita gunakan untuk menunjukkan keadaan dimana suatu barang atau jasa tidak dapat digunakan atau dipakai lagi karena telah melewati jangka waktu berlakunya. Dengan kata lain, jika kita mendengar daluarsa berarti kita membicarakan tentang jangka waktu. Kata daluarsa dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia merujuk pada kata daluarsa. Artinya adalah: ¹⁴

- a. Tidak model lagi (baju, kendaraan, dan sebagainya) tidak sesuai dengan zaman, hakikat cerita itu telah.. apabila diajarkan sekarang;

¹⁴ <https://kbbi.web.id/kedaluarsa> diakses tanggal 12 November 2018

- b. Sudah lewat (habis) jangka waktunya (tentang tuntutan dan sebagainya) habis tempo;
- c. Terlewat dari batas waktu berlakunya sebagaimana yang ditetapkan (tentang makanan), jika dimakan, makanan yang akan membahayakan kesehatan.

Secara umum daluarsa juga merupakan suatu sarana hukum untuk memperoleh sesuatu atau suatu alasan untuk dibebaskan dari suatu perikatan dengan lewatnya waktu tertentu dan dengan terpenuhinya syarat-syarat yang ditentukan dalam undang-undang. Seseorang tidak boleh melepaskan daluarsa sebelum tiba waktunya tetapi boleh melepaskan suatu daluarsa yang telah diperolehnya.

Daluarsa adalah lewatnya waktu yang menjadi sebab gugurnya atau hapusnya hak untuk menuntut atau melaksanakan hukuman terhadap seseorang yang melakukan tindak pidana. Dalam perspektif KUHP bahwa pada dasarnya semua pelaku (dalam arti luas) dari suatu tindak pidana harus dituntut di muka sidang pengadilan pidana, akan tetapi baik secara umum atau secara khusus undang-undang menentukan peniadaan dan atau penghapusan penuntutan dalam hal-hal tertentu, misalnya karena daluarsa.¹⁵

Daluarsa atau verjaring dalam khasanah hukum pidana sering diterjemahkan sebagai keadaan atau kondisi yang membatasi kinerja jaksa penuntut umum dan dilawankan dengan asas jus puniendi. Sebagaimana umum mengetahui, bahwa posisi jaksa penuntut umum dalam suatu proses peradilan pidana adalah sebagai wakil dari negara untuk melakukan penuntutan atas dasar asas jus puniendi. Makna jus puniendi sendiri adalah hak negara untuk memidana.¹⁶

Daluarsa merupakan batas waktu akhir untuk memperoleh dan atau melepaskan sesuatu hak secara sah. Pengertian daluarsa atau verjaring sesuai dengan pasal 1946 KUHPerdata suatu alat untuk memperoleh sesuatu atau untuk dibebaskan dari suatu perikatan dengan lewatnya waktu tertentu dan atas syarat

¹⁵ E.Y. Kanter dan Sianturi, *Asas-asas Hukum Pidana di Indonesia dan Penerapannya*, (Jakarta:Alumni, 1982), hlm. 426

¹⁶ Eva Achjani Zulfa, *Gugurnya Hak Menuntut*, (Bogor: Galia Indonesia, 2010), hlm 26

yang telah ditentukan oleh undang-undang. Batas waktu akhir untuk memperoleh dan atau melepaskan sesuatu hak adalah batasan waktu terakhir untuk memperoleh dan atau melepaskan suatu hak secara sah. Apabila ternyata batas waktu akhir tersebut telah lewat, maka batasan untuk memperoleh dan atau melepaskan sesuatu hak secara sah telah kadaluarsa atau waktu yang disediakan oleh hukum telah tertutup karena pihak yang seharusnya dapat memperoleh dan atau melepaskan suatu hak tidak menggunakan batasan waktu yang telah disediakan oleh hukum sebagaimana mestinya. Sehingga hak yang ada padanya telah hilang secara sah. Jadi dengan lewatnya waktu batas kadaluarsa yang ditentukan, secara yuridis seseorang yang seharusnya mempunyai hak untuk memperoleh sesuatu hak tidak dapat dipergunakan haknya, begitu juga dengan seseorang yang seharusnya mempunyai hak untuk melepaskan sesuatu hak tidak dapat mempergunakan haknya karena batasan waktu yang diberikan oleh hukum telah lewat, sehingga kadaluarsa telah berjalan.¹⁷

Selain ketentuan daluarsa dalam hukum Pidana dan hukum Perdata, dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan untuk mengajukan gugatan terkait dengan perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja dan perselisihan hak terdapat ketentuan daluarsa. Bila membaca UU Ketenagakerjaan secara sempit muncul kesimpulan sederhana mengatakan bahwa semua kasus PHK akan kadaluarsa bila dalam satu tahun tidak digugat ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI)¹⁸. Hukum ketenagakerjaan kita mengenal dua macam kadaluarsa. **Pertama**, daluarsa hak yang timbul dalam hubungan kerja. Termasuk di antaranya adalah kekurangan pembayaran upah seperti upah lembur. **Kedua**, daluarsa hak atas berakhirnya hubungan kerja, misalnya, uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang penggantian hak.¹⁹

¹⁷ Sarwono, *Hukum Acara Perdata Teori dan Praktik* (Jakarta Timur : Sinar Grafika, 2016), hlm. 289.

¹⁸ Juanda Pangaribuan, *Aneka Putusan Mahkamah Konstitusi Bidang Hukum Ketenagakerjaan*, (Jakarta: MISI, 2012), Hal. 69

¹⁹ <http://juandapangaribuan.blogspot.com/2011/07/opini.html>, diakses tanggal 08 November 2018

2. Pengaturan Daluarsa terkait dengan Pengajuan Gugatan Pemutusan Hubungan Kerja dalam Hukum Ketenagakerjaan.

Dalam Hukum Ketenagakerjaan pengaturan tentang batas waktu daluarsa terkait dengan pengajuan gugatan Pemutusan Hubungan Kerja dapat kita lihat dalam Pasal 171 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Pasal 82 UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Pasal 171 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan berbunyi :

Pekerja/Buruh yang mengalami Pemutusan Hubungan Kerja tanpa penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang berwenang sebagaimana dimaksud dalam Pasal 158 ayat (1), Pasal 160 ayat (3), dan Pasal 162, dan Pekerja/Buruh yang bersangkutan tidak dapat menerima Pemutusan Hubungan Kerja tersebut, maka Pekerja/Buruh dapat mengajukan gugatan ke lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam waktu paling lama 1 (satu) tahun sejak tanggal dilakukan Pemutusan Hubungannya.

Pasal 171 UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak berdiri sendiri, dari segi operasionalnya merujuk pada Pasal 158 ayat (1), Pasal 160 ayat (3) dan Pasal 162 yang masing-masing berbunyi :

Pasal 158 ayat (1)

Pengusaha dapat memutuskan hubungan kerja terhadap Pekerja/Buruh dengan alasan Pekerja/Buruh telah melakukan kesalahan berat sebagai berikut:

- a. melakukan penipuan, pencurian, atau penggelapan barang dan/atau uang milik perusahaan;*
- b. memberikan keterangan palsu atau yang dipalsukan sehingga merugikan perusahaan;*
- c. mabuk, meminum minuman keras yang memabukkan, memakai dan/atau mengedarkan narkoba, psikotropika, dan zat adiktif lainnya di lingkungan kerja;*
- d. melakukan perbuatan asusila atau perjudian di lingkungan kerja;*
- e. menyerang, menganiaya, mengancam, atau mengintimidasi teman sekerja atau Pengusaha di lingkungan kerja;*
- f. membujuk teman sekerja atau Pengusaha untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan;*

- f. dengan ceroboh atau sengaja merusak atau membiarkan dalam keadaan bahaya barang milik perusahaan yang menimbulkan kerugian bagi perusahaan;
- g. dengan ceroboh atau sengaja membiarkan teman sekerja atau Pengusaha dalam keadaan bahaya di tempat kerja;
- h. membongkar atau membocorkan rahasia perusahaan yang seharusnya dirahasiakan kecuali untuk kepentingan negara; atau
- i. melakukan perbuatan lainnya di lingkungan perusahaan yang diancam pidana penjara 5 (lima) tahun atau lebih.

Pasal 160 ayat (3)

Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja/Buruh yang setelah 6 (enam) bulan tidak dapat melakukan pekerjaan sebagaimana mestinya karena dalam proses perkara pidana sebagaimana dimaksud dalam ayat (1).

Pasal 162

- 1) *Pekerja/Buruh yang mengundurkan diri atas kemauan sendiri, memperoleh uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).*
- 2) *Bagi Pekerja/Buruh yang mengundurkan diri atas kemauan sendiri, yang tugas dan fungsinya tidak mewakili kepentingan Pengusaha secara langsung, selain menerima uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) diberikan uang pisah yang besarnya dan pelaksanaannya diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.*
- 3) *Pekerja/Buruh yang mengundurkan diri sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus memenuhi syarat:*
 - a. *mengajukan permohonan pengunduran diri secara tertulis selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari sebelum tanggal mulai pengunduran diri;*
 - b. *tidak terikat dalam ikatan dinas; dan*

- c. *tetap melaksanakan kewajibannya sampai tanggal mulai pengunduran diri.*
- 4) *Pemutusan Hubungan Kerja dengan alasan pengunduran diri atas kemauan sendiri dilakukan tanpa penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.*

Pasal 82 UU No. 2 Tahun 2004 tentang PPHI berbunyi :

Gugatan oleh Pekerja/Buruh atas Pemutusan Hubungan Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 159 dan Pasal 171 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dapat diajukan hanya dalam tenggang waktu 1 (satu) tahun sejak diterimanya atau diberitahukannya keputusan dari pihak Pengusaha.

Pasal 82 UU No. 2 Tahun 2004 tentang PPHI juga tidak berdiri sendiri dari segi operasionalnya merujuk pada Pasal 159 dan Pasal 171 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Pasal 159

Apabila Pekerja/Buruh tidak menerima Pemutusan Hubungan Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 158 ayat (1), Pekerja/Buruh yang bersangkutan dapat mengajukan gugatan ke lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Pasal 171

Pekerja/Buruh yang mengalami Pemutusan Hubungan Kerja tanpa penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang berwenang sebagaimana dimaksud dalam Pasal 158 ayat (1), Pasal 160 ayat (3), dan Pasal 162, dan Pekerja/Buruh yang bersangkutan tidak dapat menerima Pemutusan Hubungan Kerja tersebut, maka Pekerja/Buruh dapat mengajukan gugatan ke lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam waktu paling lama 1 (satu) tahun sejak tanggal dilakukan Pemutusan Hubungannya.

Pasal 171 UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Pasal 82 UU No. 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial secara limitatif mengatur batas waktu mengajukan gugatan PHK tidak lebih dari waktu 1 (satu) tahun. Apabila ketentuan ini dipahami secara sempit akan muncul kesimpulan yang mengatakan PHK karena alasan apapun bisa daluarsa apabila gugatan diajukan lewat dari satu tahun setelah surat PHK diterima pekerja. Sebelum Mahkamah konstitusi (MK) melalui putusan No : 012/PUU-I/2003 membatalkan beberapa pasal-pasal yang terdapat dalam UU No. 13 tahun 2003, semua alasan PHK bisa terancam daluarsa. Putusan MK mengabulkan judicial review dari sejumlah serikat pekerja mengakibatkan beberapa pasal dalam UU Ketenagakerjaan tidak mengikat. Konsekuensinya, daluarsa gugatan PHK hanya dapat dilakukan terhadap dua hal.

1. PHK karena alasan mengundurkan diri (Pasal 162 UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan).
2. PHK yang timbul karena menjalani proses pidana lebih dari 6 bulan (Pasal 161 ayat (3) UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan).

Dari uraian di atas memastikan bahwa Pasal 82 Undang-undang No. 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan Pasal 171 Undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tetap berlaku sebagai hukum positif tentang daluarsa Pemutusan Hubungan Kerja jika alasan PHK karena dua hal tersebut diatas.

3. Pertimbangan Majelis Hakim Mahkamah Agung dalam perkara Nomor 533K/Pdt.Sus-PHI/2014 apakah telah sesuai menurut Ketentuan Ketenagakerjaan

Dalam Amar Putusan Majelis Hakim Mahkamah Agung Nomor 533K/Pdt.Sus-PHI/2014 yang dalam pertimbangan Majelis Hakim bahwa gugatan para penggugat/termohon kasasi telah Kadaluarsa sesuai ketentuan Pasal 82 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004, karena Pemutusan Hubungan Kerja dilakukan pada tanggal 20 september 2012 sedangkan gugatan para penggugat diajukan ke

Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri kelas 1A Bandung pada tanggal 4 november 2013. Yang dalam Putusannya Mengabulkan permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi: PT. ROYAL STANDARD tersebut dan Membatalkan Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kelas IA Bandung Nomor 124/G/2013/ PHI.BDG, tanggal 17 Februari 2014.

Pertimbangan Hakim dalam perkara ini yang menggunakan Pasal 82 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial sebagai dasar Daluarsa untuk mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial bagi Pekerja/Buruh kurang tepat karena Majelis Hakim harusnya melihat terlebih dahulu alasan pemutusan hubungan kerja yang dialami oleh Triyono dan Arif Kusno (Para Penggugat/Termohon Kasasi), bahwa terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja penggugat oleh tergugat merupakan Pemutusan Hubungan Kerja secara sepihak dengan alasan karena para Penggugat telah melakukan perbuatan melanggar peraturan perusahaan yaitu berupa tindakan indisipliner para penggugat yang merokok dilokasi pabrik yang mana terhadap pelanggaran tersebut secara implisit telah diakui oleh para Penggugat oleh karenanya terhadap pelanggaran tersebut tidak perlu dibuktikan lagi dan para Penggugat/termohon kasasi hanya menuntut hak-haknya yang harus mereka dapatkan setelah ada Pemutusan Hubungan Kerja tersebut. Bahwa sejak tanggal 20 September 2012 sampai dengan diajukannya gugatan aquo (selama \pm 12 bulan) status para Penggugat tidak mendapat kepastian karena tidak juga mendapatkan hak-haknya dari Tergugat/Pemohon Kasasi dan Tergugat/Pemohon Kasasi tidak pula mempekerjakan Para Penggugat/termohon Kasasi sehingga Para Penggugat/Termohon Kasasi harus rela selama lebih dari 12 (dua belas) bulan tidak bekerja dan tidak mendapatkan penghasilan apapun hanya menunggu dan menunggu. Karenanya dengan segala keterbatasan Para Penggugat/Termohon Kasasi harus melanjutkan penyelesaian perselisihan ke Pengadilan Hubungan Industrial. Bahwa keputusan PHK sepihak dengan tanpa pembayaran hak pesangon dan hak lainnya oleh Tergugat kepada para Penggugat adalah jelas tindakan sewenang-wenang, tidak berprikemanusiaan serta mengabaikan hak dasar pekerja dan bertentangan dengan ketentuan Pasal 161 ayat 3, Pasal 156 ayat 1 Undang-

Undang Ketenagakerjaan jo ketentuan Pasal 17 angka 2 huruf a Peraturan Perusahaan;

Ketentuan Pasal 156 ayat (1) UU Nomor 13 Tahun 2003:

Dalam hal terjadi Pemutusan Hubungan Kerja, Pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan atau uang penggantian hak yang seharusnya diterima.

Ketentuan Pasal 17 angka 2 huruf a Peraturan Perusahaan: Dalam hal terjadi PHK, berlaku ketentuan-ketentuan sebagai berikut:

a. Proses PHK, termasuk pemberian hak-hak karyawan dilaksanakan sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Oleh karenanya itu tidak tepat jika gugatan Para Penggugat/Termohon Kasasi dikatakan daluarsa dalam pertimbangan Hakim Kasasi.

Dan jika dalam pertimbangan Hakim Kasasi dalam memutuskan perkara bahwa gugatan Para Penggugat/Termohon Kasasi telah daluarsa berdasarkan pada Pasal 82 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Majelis Hakim Kasasi harusnya melihat bahwa Pasal 82 UU No. 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan Pasal 171 UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan merupakan ketentuan yang saling berkaitan dan tidak berdiri sendiri. Pasal 82 merujuk pada Pasal 159 dan Pasal 171 UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Pasal 159 Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan :

Apabila Pekerja/Buruh tidak menerima Pemutusan Hubungan Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 158 ayat (1), Pekerja/Buruh yang bersangkutan dapat mengajukan gugatan ke lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Dalam Pasal ini jelas tertulis bahwa kandungan Pasal ini memberi penjelasan alasan Pemutusan Hubungan Kerja yang bagaimana yang dapat mengajukan gugatan ke lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial, yaitu alasan Pemutusan

Hubungan Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 158 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Pasal 171 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan :

Pekerja/Buruh yang mengalami Pemutusan Hubungan Kerja tanpa penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang berwenang sebagaimana dimaksud dalam Pasal 158 ayat (1), Pasal 160 ayat (3), dan Pasal 162, dan Pekerja/Buruh yang bersangkutan tidak dapat menerima Pemutusan Hubungan Kerja tersebut, maka Pekerja/Buruh dapat mengajukan gugatan ke lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam waktu paling lama 1 (satu) tahun sejak tanggal dilakukan Pemutusan Hubungannya.

Dalam Pasal 171 merujuk pada Pasal 158 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi :

Pengusaha dapat memutuskan hubungan kerja terhadap Pekerja/Buruh dengan alasan Pekerja/Buruh telah melakukan kesalahan berat sebagai berikut:

- a. melakukan penipuan, pencurian, atau penggelapan barang dan/atau uang milik perusahaan;*
- b. memberikan keterangan palsu atau yang dipalsukan sehingga merugikan perusahaan;*
- c. mabuk, meminum minuman keras yang memabukkan, memakai dan/atau mengedarkan narkotika, psikotropika, dan zat adiktif lainnya di lingkungan kerja;*
- d. melakukan perbuatan asusila atau perjudian di lingkungan kerja;*
- d. menyerang, menganiaya, mengancam, atau mengintimidasi teman sekerja atau Pengusaha di lingkungan kerja;*
- e. membujuk teman sekerja atau Pengusaha untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan;*
- f. dengan ceroboh atau sengaja merusak atau membiarkan dalam keadaan bahaya barang milik perusahaan yang menimbulkan kerugian bagi perusahaan;*
- g. dengan ceroboh atau sengaja membiarkan teman sekerja atau Pengusaha dalam keadaan bahaya di tempat kerja;*

- h. membongkar atau membocorkan rahasia perusahaan yang seharusnya dirahasiakan kecuali untuk kepentingan negara; atau*
- i. melakukan perbuatan lainnya di lingkungan perusahaan yang diancam pidana penjara 5 (lima) tahun atau lebih.*

Maksud dari Pasal ini adalah Pekerja/Buruh dikatakan melakukan kesalahan berat jika Pekerja/Buruh melakukan perbuatan yang disebutkan dalam Pasal ini, selain dari perbuatan yang disebutkan dalam Pasal ini, maka Pekerja/Buruh tidak bisa dikatakan melakukan kesalahan berat.

Pasal 160 ayat (3) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, berbunyi :
Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja/Buruh yang setelah 6 (enam) bulan tidak dapat melakukan pekerjaan sebagaimana mestinya karena dalam proses perkara pidana sebagaimana dimaksud dalam ayat (1).

Pasal 162 UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, berbunyi :

- 1) Pekerja/Buruh yang mengundurkan diri atas kemauan sendiri, memperoleh uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).*
- 2) Bagi Pekerja/Buruh yang mengundurkan diri atas kemauan sendiri, yang tugas dan fungsinya tidak mewakili kepentingan Pengusaha secara langsung, selain menerima uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) diberikan uang pisah yang besarnya dan pelaksanaannya diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.*
- 3) Pekerja/Buruh yang mengundurkan diri sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus memenuhi syarat:*
 - a. mengajukan permohonan pengunduran diri secara tertulis selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari sebelum tanggal mulai pengunduran diri;*
 - b. tidak terikat dalam ikatan dinas; dan*
 - c. tetap melaksanakan kewajibannya sampai tanggal mulai pengunduran diri.*

- 4) *Pemutusan Hubungan Kerja dengan alasan pengunduran diri atas kemauan sendiri dilakukan tanpa penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.*

Jadi Majelis Hakim Mahkamah Agung dalam memutuskan perkara ini harus melihat dahulu keterkaitan Pasal-Pasal yang terdapat di dalam Pasal 82 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004, apakah telah sesuai dengan perkara gugatan Pemutusan Hubungan Kerja yang diajukan oleh Triyono dan Arief Kusno.

Lebih lanjut dalam Daluarsa Pemutusan Hubungan Kerja terkait pengajuan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial harus melekatkan ingatan pada Putusan Mahkamah Konstitusi (MK) Republik Indonesia Nomor 012/PUU-I/2003. Mahkamah Konstitusi mengatakan, ketentuan Pasal 158, Pasal 159, Pasal 171 sepanjang mengenai anak kalimat "...kecuali Pasal 158 ayat (1)...," Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia sehingga tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat. Pasal-pasal terkait dengan Pasal 82 dan Pasal 171 yang tidak dibatalkan oleh MK hanya Pasal 160 ayat (3) dan Pasal 162 UU No. 13 tahun 2003. Dengan demikian, PHK karena alasan di luar Pasal 160 ayat (3) dan Pasal 162 UU No. 13 tahun 2003 tidak dapat dikualifikasi daluarsa. Dengan alasan yang saya uraikan ini saya berpendapat bahwa Putusan Mahkamah Agung Nomor 533 K/Pdt.Sus-PHI/2014 tidak sesuai dengan ketentuan dalam hukum Ketenagakerjaan dan membenarkan Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kelas IA Bandung Nomor 124/G/2013/ PHI.BDG, tanggal 17 Februari 2014, dengan memberikan apa yang telah diputuskan oleh Hakim di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kelas 1A Bandung yaitu :

- Mengabulkan Gugatan para Penggugat untuk sebagian ;
- Menyatakan hubungan kerja antara Tergugat dan para Penggugat putus sejak akhir September 2012 ;
- Memerintahkan kepada Tergugat untuk membayar uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang penggantian perumahan, perawatan dan pengobatan dengan perincian sebagai berikut :

- Penggugat I. Sdr. TRIYONO sebesar Rp.19.389.686,00 (sembilan belas juta tiga ratus delapan puluh sembilan ribu enam ratus delapan puluh enam rupiah) ;
- Penggugat II. Sdr. ARIEF KUSNO sebesar Rp.20.930.000,00 (dua puluh juta sembilan ratus tiga puluh ribu rupiah);
- membebaskan biaya perkara sebesar Rp.294.000,00 (dua ratus sembilan puluh empat ribu rupiah) kepada negara;
- Menolak gugatan para Penggugat untuk selebihnya.

Membenarkan pertimbangan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Kelas 1A Bandung bahwa daluarsa yang didalilkan oleh Tergugat/Pemohon Kasasi adalah yang menyangkut Pemutusan Hubungan Kerja karena pekerja melakukan kesalahan berat, pekerja sedang menjalani proses pidana dan pekerja yang mengundurkan diri, sedangkan dalam perkara ini para penggugat diputus hubungan kerjanya oleh tergugat dengan alasan karena para Penggugat telah melakukan perbuatan melanggar peraturan perusahaan yaitu berupa tindakan indisipliner para penggugat yang merokok dilokasi pabrik yang mana terhadap pelanggaran tersebut secara implisit telah diakui oleh para Penggugat oleh karenanya terhadap pelanggaran tersebut tidak perlu dibuktikan lagi, dengan demikian dalil Tergugat/Pemohon Kasasi yang menyatakan bahwa gugatan telah daluarsa sebagaimana diatur dalam Pasal 82 UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial tidaklah terbukti bahwa para Penggugat melakukan pelanggaran sebagaimana dimaksud dalam Pasal 82 UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

E. KESIMPULAN

1. Bahwa Hukum Ketenagakerjaan masih mengatur tentang daluarsa pengajuan gugatan Pemutusan Hubungan Kerja ke Pengadilan Hubungan Industrial. Pasal 82 Undang-undang No. 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan Pasal 171 Undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tetap berlaku sebagai hukum positif tentang daluarsa Pemutusan Hubungan Kerja jika alasan Pemutusan Hubungan Kerja terkait dengan :

- a. Pemutusan Hubungan Kerja karena alasan mengundurkan diri (Pasal 162 UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan).
- b. Pemutusan Hubungan Kerja yang timbul karena menjalani proses pidana lebih dari 6 bulan (Pasal 160 ayat (3) UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan).

Jadi jika ada pengajuan gugatan oleh Pekerja/Buruh ke Pengadilan Hubungan Industrial berkaitan dengan Pemutusan Hubungan Kerja dengan alasan karena Pekerja/Buruh mengundurkan diri dan dengan alasan Pekerja/Buruh yang setelah 6 (enam) bulan tidak dapat melakukan pekerjaan sebagaimana mestinya karena dalam proses perkara pidana, Pekerja/Buruh tidak dapat mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial jika perkara PHK tersebut telah lewat 1 (satu) Tahun dari sejak terjadi Pemutusan Hubungan Kerja oleh Pengusaha.

2. Bahwa Pertimbangan Majelis Mahkamah Agung Nomor 533K/Pdt.Sus-PHI/2014 tidak sesuai dengan Ketentuan Ketenagakerjaan, karena Pasal 82 UU PPHI dari segi operasional merujuk pada alasan Pemutusan Hubungan Kerja sebagaimana disebut dalam Pasal 159 dan Pasal 171 Undang-undang Ketenagakerjaan, dimana kedua Pasal tersebut merujuk pada alasan Pemutusan Hubungan Kerja karena kesalahan berat yaitu Pasal 158 ayat (1). Pasal 82 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial mempunyai makna dan muatan materi yang sama dengan ketentuan Pasal 171 dan Pasal 159 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dari awal tergugat/pemohon kasasi telah menyatakan bahwa perkara Pemutusan Hubungan Kerja ini bukan karena alasan kesalahan berat yang diatur dalam Pasal 158 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tetapi dalam perkara ini para penggugat diputus hubungan kerjanya oleh tergugat dengan alasan karena para Penggugat telah melakukan perbuatan melanggar peraturan perusahaan yaitu berupa tindakan indisipliner para penggugat yang merokok dilokasi pabrik yang mana terhadap pelanggaran

tersebut secara implisit telah diakui oleh para Penggugat. Jadi sangat tidak berdasar jika Majelis Hakim Mahkamah Agung menggunakan Pasal 82 UU PPHI sebagai dasar untuk menyatakan pengajuan gugatan tersebut telah daluarsa, dan jika terbukti penggugat/termohon kasasi bersalah karena kesalahan berat sehingga pengajuan gugatan ke PHI sudah kadaluarsa, penolakan gugatan tersebut tentunya bertentangan Putusan Mahkamah Konstitusi, Pasal yang digunakan sebagai dasar kesalahan berat sudah dibatalkan oleh Mahkamah Konstitusi dengan Putusan Nomor 012/PUU-I/2003, dimana dalam isi Putusannya menyebutkan Pasal 158 UU Ketenagakerjaan bertentangan dengan UUD 1945 dan sudah tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat lagi, jadi sangat tidak tepat jika Majelis Hakim Mahkamah Agung menggunakan dasar Pasal 82 UU PPHI sebagai alasan daluarsa pengajuan gugatan dalam perkara ini. Pasal 82 UU Nomor 2 Tahun 2004 tentang PPHI hanya mengatur daluarsa yang berkaitan dengan PHK karena alasan Pasal 158 (1), Pasal 159 dan Pasal 171 UU Nomer 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, jadi untuk pengajuan gugatan PHK selain alasan tersebut tidak ada batasan daluarsa, sebagaimana dimaksud dalam Pasal 82 UU No. 2 Tahun 2004 tentang PPHI.

F. DAFTAR PUSTAKA

BUKU

Abdul Hakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. PT. Citra Adiyta Bakti, Jakarta. 2014

Aloysius Uwiyono, at al, *Asas-Asas Hukum Perburuan*. PT Raja Grafindo Persada, Jakarta. 2014

Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta. 2017

Dedi Ismatullah, *Hukum Ketenagakerjaan*, CV Pustaka Setia, Bandung. 2013

Juanda Pangaribuan, *Aneka Putusan Mahkamah Konstitusi Bidang Hukum Ketenagakerjaan*, MISI, Jakarta. 2012

Imam Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Jambatan, Jakarta. 2003

Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta. 2014

Sarwono, *Hukum Acara Perdata Teori dan Praktik*, Sinar Grafika, Jakarta. 2016

Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*. UI Press, Jakarta. 1986

Supomo Suparman, *Hukum Acara Peradilan Hubungan Industrial*, Jala Permata, Bekasi. 2009

Ugo dan Pujio, *Hukum Acara Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*. Sinar Grafika, Jakarta. 2012

Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja*. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta. 2015

Zainuddin Ali, *Metode Penelitian Hukum*. Sinar Grafika, Jakarta. 2016

UNDANG-UNDANG

Indonesia. *Undang_undang Dasar Republik Indonesia* 1945.

Indonesia. *Undang-Undang tentang Ketenagakerjaan*, UU No. 13 Tahun 2003

Indonesia. *Undang-Undang tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*, UU No. 2 Tahun 2004

Indonesia. *Undang-Undang tentang Mahkamah Agung*, No. 3 Tahun 2009 LN

No. 3 Tahun 2009, TLN No.4958

Indonesia. *Undang-Undang tentang Mahkamah Konstitusi* No. 8 Tahun 2011,
LN No. 70 Tahun 2011, TLN No. 5226

Indonesia. *Kitab Undang-Undang Hukum Pidana*

Indonesia. *Kitab Undang-Undang Hukum Perdata*