

**PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA SECARA LISAN
TERHADAP PEKERJA HARIAN LEPAS
(Studi Kasus Putusan Nomor 609 K/Pdt.Sus-PHI/2020)**

Agus Suprayogi, S.H.¹, M.H., Vivi Shenny²
¹UNIVERSITAS ESA UNGGUL, JAKARTA
²UNIVERSITAS ESA UNGGUL, JAKARTA
Suprayogiagus78@gmail.com; vivishenny@gmail.com

ABSTRAK

Salah satu permasalahan yang kerap kali muncul dalam suatu Hubungan Kerja adalah permasalahan Pemutusan Hubungan Kerja (“PHK”). Permasalahan PHK pada dasarnya bukanlah masalah yang sederhana karena berkaitan erat dengan hak-hak yang dimiliki oleh seseorang dalam hal ini adalah Pekerja/Buruh. Adapun PHK yang terjadi dalam kasus ini adalah PHK yang dilakukan oleh Pengusaha. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis alasan PHK yang digunakan Pengusaha sesuai atau tidak dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan serta alasan pertimbangan Majelis Hakim Kasasi dalam menjatuhkan putusan sesuai atau tidak dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan. Jenis penelitian ini menggunakan metode penelitian yuridis normatif dengan pendekatan kasus (*case approach*). Adapun bahan hukum yang digunakan dalam penelitian ini yaitu bahan hukum primer, sekunder dan tersier dengan metode analisis preskriptif. Hasil penelitian dan pembahasan ini menguraikan bahwa alasan PHK yang digunakan Pengusaha tidak memiliki alasan yang jelas dan kuat, yang mana Pengusaha dalam hal ini juga tidak pernah menyampaikan teguran baik secara lisan maupun tertulis kepada Pekerja serta PHK yang dilakukan Pengusaha bertentangan pula dengan ketentuan Pasal 151 ayat (3) Undang-Undang Ketenagakerjaan. Selanjutnya, Putusan Majelis Hakim No. 609 K/PDT.SUS-PHI/2020 telah keliru dalam memberikan pertimbangan hukum dan menerapkan hukum dengan menyatakan bahwa Mediator Provinsi Papua tidak berwenang untuk melakukan Mediasi atas Perselisihan Hubungan Industrial yang terjadi pada kabupaten/kota. Pertimbangan Majelis Hakim tersebut bertentangan dengan ketentuan Pasal 12 ayat (2) huruf a Permenakertrans No. 17 Tahun 2004.

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

ABSTRACT

One of the problems that often arise in an employment relationship is the problem of termination of employment (“PHK”). The problem of layoffs is basically not a simple problem because it is closely related to the rights of a person, in this case is a worker / laborer. The layoffs that occurred in this case were layoffs carried out by the entrepreneur. This study aims to analyze the reasons for layoffs used by employers in accordance with or not with the Manpower Law as well as the reasons for considering the Cassation Panel of Judges in making decisions in accordance with or not with the Labor Law. This type of research uses a normative juridical research method with a case approach. The legal materials used in this study are primary, secondary and tertiary legal materials with prescriptive analysis methods. The results of this research and discussion explain that the reasons for layoffs used by employers do not have clear and strong reasons, in which the

entrepreneur, in this case also never delivers a verbal or written warning to the worker and the dismissal by the employer is also contrary to the provisions of Article 151 paragraph (3) Manpower Act. Furthermore, the Decision of the Panel of Judges No. 609 K / PDT.SUS-PHI / 2020 has made a mistake in providing legal considerations and applying the law by stating that the Mediator of Papua Province is not authorized to mediate on Industrial Relations Disputes that occur in districts / cities. The judgment of the Panel of Judges contradicts the provisions of Article 12 paragraph (2) letter a Permenakertrans No. 17 of 2004.

Keywords: Casual Daily Worker, Verbal Termination of Employment.

I. Pendahuluan

Pemutusan Hubungan Kerja (“PHK”) adalah pengakhiran Hubungan Kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara Pekerja/Buruh dan pengusaha. PHK merupakan upaya terakhir yang wajib ditempuh oleh Pengusaha setelah upaya lainnya ditempuh. (Handayanih) Apabila berbicara mengenai PHK tentu ada suatu hal yang menjadi dasar terjadinya PHK apakah PHK tersebut disebabkan oleh Perjanjian Kerja yang telah berakhir atau disebabkan oleh adanya perselisihan yang berujung terjadinya PHK. (Firdaus)

Terkait Perjanjian Kerja, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut “UU Ketenagakerjaan”) mengenal 2 (dua) jenis Perjanjian Kerja yaitu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (“PKWT”) atau biasa yang disebut dengan Perjanjian Kontrak dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (“PKWTT”) atau biasa yang disebut dengan Perjanjian Kerja yang bersifat tetap/permanen. (Indonesia, *Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003*). Di sisi lain, kita juga mengenal Perjanjian Kerja Harian Lepas yang merupakan bagian dari PKWT

berdasarkan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor Kep-100/Men/VI/2004 Tahun 2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (selanjutnya disebut “**Keputusan Menteri No. 100 Tahun 2004**”). (Indonesia, *KEPUTUSAN MENTERI TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI REPUBLIK INDONESIA NOMOR: KEP.100/MEN/VI/2004 TENTANG KETENTUAN PELAKSANAAN PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTEHTU*). Secara umum Perjanjian Kerja Harian Lepas hanya dapat dilakukan terhadap pekerjaan tertentu yang sifatnya berubah-ubah dalam hal waktu maupun volume pekerjaan yang upahnya dibayarkan berdasarkan kehadiran dan tidak melebihi 20 (dua puluh) hari kerja dalam 1 (satu) bulan. Dikarenakan Perjanjian Pekerja Harian Lepas masih merupakan bagian dari PKWT oleh karena itu Perjanjian Kerja Harian Lepas wajib dibuat secara tertulis dan tidak dapat dilakukan secara lisan. (Putra et al.)

Pada praktiknya banyak sekali Pekerja Harian Lepas yang tidak memiliki perjanjian kerja secara tertulis dengan Pengusaha. Hal ini

dapat terjadi karena para Pekerja tersebut juga tidak memiliki pengetahuan yang cukup apa yang menjadi hak dan kewajiban mereka. (Gani) Selama ini Pekerja Harian Lepas sering dianggap sebagai pihak yang lemah oleh Pengusaha. Pihak Pekerja Harian Lepas hanya diminta untuk mematuhi saja peraturan perusahaan yang dibuat oleh Pengusaha. Perjanjian Kerja Harian Lepas sering kali digunakan oleh Pengusaha karena merupakan salah satu strateginya dalam menetapkan kebijakan upah murah sehingga pihak Pengusaha dapat menghemat biaya tenaga kerja. (Permatasari) Adapun realita yang terjadi, kaum kapitalis cenderung berorientasi pada keuntungan yang sebanyak-banyaknya tetapi seringkali kurang memperdulikan kesejahteraan dan kelangsungan hidup Pekerja yang harus bekerja mencari nafkah untuk menghidupi dirinya sendiri dan keluarganya.

Pada penelitian ini Penulis mengambil studi kasus Putusan Mahkamah Agung (inkracht) tentang PHK yang dialami oleh kedua Pekerja Harian Lepas yang telah memiliki masa kerja masing-masing selama 14 (empat belas) dan 9 (sembilan) tahun. Namun, dalam pelaksanaannya kedua Pekerja tersebut tidak diberikan Perjanjian Kerja secara tertulis dan berujung di-PHK sepihak secara lisan tanpa alasan yang jelas oleh Perusahaan. Masa kerja kedua Pekerja tersebut juga telah melampaui batas waktu sebagaimana yang ditentukan oleh undang-undang. UU Ketenagakerjaan beserta peraturan-peraturan pelaksanaannya jelas telah

mengatur bahwasanya Pekerja Harian Lepas wajib diberikan Perjanjian Kerja secara tertulis oleh Perusahaan agar Pekerja dapat mengetahui secara rinci mengenai hak dan kewajibannya. Jumlah hari kerjanya pun tidak boleh melebihi 20 (dua puluh) hari kerja dalam sebulan. Pekerja dalam hal ini seolah-olah dibuat menjadi tidak berdaya oleh Perusahaan, karena hal itu dilakukan agar Perusahaan dapat terhindar dari kewajibannya untuk membayar Uang Pesangon dan hak-hak Pekerja lainnya ketika mereka di-PHK oleh Perusahaan. Berdasarkan kasus yang telah Penulis uraikan di atas, Penulis akan mengatasi dan memahaminya dengan menjawab pertanyaan-pernyataan yang Penulis uraikan di bawah ini:

1. Apakah alasan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang diajukan oleh Pengusaha terhadap Pekerja telah sesuai menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan?
2. Apakah amar Putusan Majelis Hakim Mahkamah Agung RI dalam Putusan Kasasi Nomor 609 K/Pdt.Sus-PHI/2020 mengenai tidak berwenangnya Mediator Provinsi Papua dalam melakukan Mediasi telah sesuai menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan?

II. Tinjauan Umum Tentang Perjanjian

Perjanjian merupakan suatu persetujuan yang dibuat oleh 2 (dua) pihak atau lebih, baik secara tertulis

maupun lisan yang mana masing-masing pihak sepakat untuk menaati isi persetujuan yang telah dibuat bersama. Dalam hal ini, pengertian Perjanjian telah diatur pula dalam Pasal 1313 KUH Perdata yang menguraikan bahwa suatu persetujuan atau perjanjian adalah suatu perbuatan yang mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang yang lain atau lebih. (Sudarsono) Pada umumnya, suatu perjanjian harus memenuhi 4 (empat) syarat sahnya suatu perjanjian yang telah diatur dalam Pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (selanjutnya disebut “**KUH Perdata**”) meliputi:

- a) Adanya kata sepakat
- b) Kecakapan para pihak untuk mengadakan perjanjian
- c) Adanya suatu hal tertentu (objek perjanjian)
- d) Adanya suatu sebab yang halal
Sebab yang halal menurut Pasal 1337 KUH Perdata adalah sebab yang tidak dilarang dalam undang-undang, tidak berlawanan dengan ketertiban umum, kesusilaan dan peraturan perundang-undangan. (Soebekti)

Terjadinya Hubungan Kerja diawali dengan adanya Perjanjian Kerja. Berdasarkan Pasal 1 angka 14 UU Ketenagakerjaan, Perjanjian Kerja merupakan perjanjian yang dilakukan oleh Pekerja/Buruh dengan Pengusaha atau Pemberi Kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. (Indonesia, *Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003*) Adapun isi Perjanjian Kerja tersebut diantaranya mengenai kapan Pekerja/Buruh mulai melaksanakan pekerjaan dan apa yang akan

dikerjakan, besaran upah yang akan diterima serta syarat-syarat kerja lain yang disepakati bersama. Sebagaimana diketahui bahwa pada dasarnya Perjanjian Kerja harus memenuhi 4 (empat) syarat sahnya perjanjian seperti halnya dengan Perjanjian secara umum yang diatur dalam Pasal 52 ayat (1) UU Ketenagakerjaan yaitu antara lain kesepakatan kedua belah pihak dalam hal ini Pengusaha dengan Pekerja, kemampuan atau kecakapan para pihak melakukan perbuatan hukum, dalam hal ini ketentuan hukum ketenagakerjaan memberikan batasan umur minimal 18 (delapan belas) tahun bagi seseorang dianggap cakap membuat Perjanjian Kerja, adanya suatu pekerjaan yang diperjanjikan (objek perjanjian) mengenai hak dan kewajiban para pihak, dan pekerjaan yang diperjanjikan tidak boleh bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Di samping syarat sahnya perjanjian, Perjanjian Kerja juga harus memuat unsur-unsur penting yaitu sebagai berikut:

- a) Unsur Pekerjaan (*work*);
- b) Unsur Perintah (*command*);
- c) Unsur Upah (*pay*) (Soepomo)

Perlu diketahui bahwasanya Hubungan Kerja tidak dapat dipisahkan dengan Perjanjian Kerja karena syarat adanya Hubungan Kerja harus diawali Perjanjian Kerja sebagaimana yang telah diuraikan di atas. Oleh karenanya unsur-unsur Hubungan Kerja sama dengan unsur-unsur Perjanjian Kerja. Namun, dalam Hubungan Kerja ketiga unsur yang telah disebutkan di atas haruslah dipenuhi secara kumulatif yang

artinya adalah apabila salah satu unsur tersebut tidak terpenuhi, maka tidak dapat dikatakan memenuhi syarat adanya Hubungan Kerja.

III. Tinjauan Khusus

Tentang Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

PHK dalam hukum ketenagakerjaan merupakan upaya terakhir yang dapat ditempuh setelah menempuh berbagai langkah namun tidak mencapai hasil yang diharapkan. Oleh karenanya, UU Ketenagakerjaan memberikan pengertian bahwa PHK adalah pengakhiran Hubungan Kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara Pekerja/Buruh dengan Pengusaha berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 25 UU Ketenagakerjaan. Terdapat 4 (empat) jenis PHK yaitu sebagai berikut:

- a) Pemutusan Hubungan Kerja oleh Pengusaha, dikarenakan adanya pelanggaran atau kesalahan yang dilakukan oleh Pekerja/Buruh ataupun faktor lain seperti pengurangan jumlah Pekerja, Perusahaan tutup karena merugi, atau perubahan status dan sebagainya;
- b) Pemutusan Hubungan Kerja oleh Pekerja/Buruh, yang mana Pekerja yang bersangkutan tidak sepakat dengan perilaku Pengusaha;
- c) Hubungan Kerja putus demi hukum, artinya adalah hubungan kerja tersebut harus putus dengan sendirinya dan kepada Pekerja/Buruh, Pengusaha tidak perlu mendapatkan penetapan PHK dari lembaga yang berwenang sebagaimana

ketentuan dalam Pasal 154 UU Ketenagakerjaan;

- d) Pemutusan Hubungan Kerja oleh Pengadilan, biasanya dilakukan atas permintaan yang bersangkutan baik dari Pengusaha maupun dari Pekerja/Buruh berdasarkan alasan penting sebelum terbentuknya Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) melalui Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (selanjutnya disebut “**UU No. 2 Tahun 2004**”).(Rohendra Fathammubina and Apriani)

Dalam setiap PHK yang terjadi, Perusahaan wajib pula memberikan hak-hak Pekerja/Buruh di antaranya:

- a) Uang Pesangon, yang jumlahnya disesuaikan dengan masa kerja Pekerja/Buruh yang bersangkutan;
- b) Uang Penghargaan Masa Kerja, merupakan pemberian uang yang diberikan bukan karena Pekerja/Buruh telah berjasa tetapi karena masa kerjanya 3 (tiga) tahun atau lebih;
- c) Uang Penggantian Hak, adalah uang yang diterima oleh Pekerja/Buruh meliputi cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur, biaya atau ongkos pulang untuk Pekerja dan keluarganya ke tempat di mana Pekerja/Buruh diterima bekerja, penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% (lima belas persen) dari Uang Pesangon dan/atau Uang Penghargaan Masa Kerja bagi yang memenuhi

syarat, hal-hal lain yang ditetapkan dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.

Pekerja Harian Lepas merupakan Pekerja yang melakukan pekerjaan tertentu yang berubah-ubah dalam hal waktu dan volume pekerjaan serta upah yang didasarkan pada kehadiran. Hal ini telah diatur dalam Kepmenakertrans No. 100 Tahun 2004. (Indonesia, *KEPUTUSAN MENTERI TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI REPUBLIK INDONESIA NOMOR : KEP.100/MEN/VI/2004 TENTANG KETENTUAN PELAKSANAAN PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU*) Pekerja Harian Lepas merupakan Pekerja dengan perjanjian waktu tertentu, sehingga hak-hak Pekerja/Buruh adalah sebagaimana juga dengan para Pekerja/Buruh PKWT, yakni mendapatkan upah dan kesejahteraan. Hanya yang membedakan antara PKWT dengan Perjanjian Kerja Harian Lepas adalah sistem upah Perjanjian Kerja Harian Lepas didasarkan pada kehadiran.

Walaupun Perjanjian Kerja Harian Lepas masih merupakan bagian dari PKWT yang mana secara luas ketentuannya adalah sama, akan tetapi dalam Perjanjian Kerja Harian Lepas mengecualikan beberapa ketentuan umum PKWT di antaranya yaitu:

1) Perjanjian Kerja Harian Lepas hanya dapat diadakan untuk pekerjaan tertentu yang sifatnya berubah-ubah dalam hal waktu dan volume pekerjaan, serta sistem upah Perjanjian Kerja Harian Lepas didasarkan pada kehadiran;

2) Perjanjian Kerja Harian Lepas hanya dapat dilakukan apabila Pekerja/Buruh bekerja kurang dari 21 (dua puluh satu) hari 1 (satu) bulan;

3) Dalam hal ini bilamana Pekerja/Buruh bekerja selama 21 (dua puluh satu) hari atau lebih selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih, maka Perjanjian Kerja Harian Lepas otomatis berubah menjadi PKWTT atau karyawan tetap. (Pratiwi)

IV. Analisa

Kasus Posisi

Oktovina Kalayukin dan Enggelina Moibia yang dalam hal ini selaku Para Pekerja merupakan Tenaga Kerja pada PT. Sinar Kencana Inti Perkasa yang berkedudukan di Jayapura, Provinsi Papua dalam hal ini selaku Pengusaha. Para Pekerja merupakan tenaga perawat kebun dengan status Pekerja Harian Lepas. Pekerja I Oktovina Kalayukin mulai bekerja pada PT. Sinar Inti Kencana Perkasa sejak tahun 2002 sampai dengan bulan Januari tahun 2017 dengan masa kerja 14 (empat belas) tahun dan dengan upah terakhir sebesar Rp. 2.193.000,- (dua juta seratus sembilan puluh tiga ribu rupiah) sementara Pekerja II Enggelina Moibia mulai bekerja pada PT. Sinar Inti Kencana Perkasa sejak tahun 2006 sampai dengan bulan Oktober tahun 2015 dengan masa kerja 9 (sembilan) tahun dan dengan upah terakhir sebesar Rp. 2.193.000,- (dua juta seratus sembilan puluh tiga ribu rupiah). Diketahui Para Pekerja selama ini bekerja dengan penuh tanggung jawab secara terus menerus pada Pengusaha dan tidak pernah terputus atau tidak

pernah berhenti. Hal tersebut dapat dilihat dari lamanya masa kerja yang dimiliki oleh Para Pekerja.

Dalam menjalankan pekerjaannya selama ini, hubungan antara Para Pekerja dengan pimpinan perusahaan serta dengan rekan kerja yang lain selalu berjalan dengan baik dan tidak pernah ada masalah. Akan tetapi, Para Pekerja kemudian diberhentikan atau di-PHK secara lisan dan sepihak oleh Pengusaha tanpa alasan yang jelas. Pekerja I diberhentikan secara lisan pada bulan Februari tahun 2017, sedangkan Pekerja II diberhentikan secara lisan pada bulan November tahun 2015. Sebelum Para Pekerja mengajukan gugatan pada Pengadilan Hubungan Industrial, Para Pekerja telah berusaha untuk melakukan perundingan secara Bipartit terlebih dahulu dengan Pengusaha, namun Pengusaha tidak pernah membuka ruang diskusi dengan Para Pekerja. Dikarenakan tertutupnya ruang pertemuan antara Pekerja dengan Pengusaha, Pekerja dalam hal ini menyampaikan permasalahan tersebut kepada Dinas Tenaga Kerja Provinsi Papua untuk dilakukan Mediasi. Dalam hal ini, Mediator telah melakukan pemanggilan secara patut kepada Pengusaha sebanyak 4 (empat) kali, akan tetapi pihak Pengusaha hanya pernah hadir 1 (satu) kali, dan kesepakatan pun tidak pernah tercapai.

Mediator telah mengeluarkan anjuran dan risalah kepada Pekerja I dengan Anjuran No. 560/1279 tertanggal 28 September 2018 dan Risalah penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial tertanggal 30 November 2018 dan kepada Pekerja II dengan

Anjuran No. 560/1277 tertanggal 28 September 2018 dan Risalah penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial tertanggal 30 November 2018. Selanjutnya, Para Pekerja kemudian memutuskan untuk mengajukan gugatan terhadap Pengusaha tertanggal 8 Oktober 2019 yang telah didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jayapura Kelas 1A tertanggal 9 Oktober 2019 dengan Nomor Register 41/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Jap. Kemudian atas gugatan dari Para Pekerja, Pengusaha mengajukan Jawaban secara tertulis tertanggal 20 November 2019. Atas Jawaban Pengusaha, Para Pekerja menanggapi dalam Replik tertanggal 22 November 2019 dan Pengusaha pun juga telah mengajukan tanggapannya dalam Duplik tertanggal 25 November 2019.

Pertimbangan Hakim dalam Putusan Perkara Pengadilan Negeri Jayapura Nomor 41/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Jap

Pertimbangan Majelis Hakim dalam putusan perkara Pengadilan Negeri Jayapura Nomor 41/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Jap menyimpulkan bahwa sebenarnya yang menjadi pokok perselisihan antara Para Pekerja dengan Pengusaha adalah Pengusaha telah melakukan tindakan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Para Pekerja dengan alasan bahwa Para Pekerja bukan merupakan Pekerja tetap melainkan hanya sebagai Pekerja Buruh Harian Lepas, sehingga Para Pekerja tidak berhak atas kompensasi Uang Pesangon dan hak-hak lainnya.

Majelis Hakim berpendapat bahwa Para Pekerja memiliki hubungan hukum dengan Pengusaha dibuktikan dengan Pengusaha yang membayarkan upah kepada Para Pekerja setiap bulan yang mana terdapat pula unsur perintah dan pekerjaan yang dilakukan oleh para pihak. Majelis Hakim merujuk pada ketentuan Pasal 12 Kepmenakertrans No. 100 Tahun 2004 yang pada intinya menyatakan bahwa Pengusaha yang mempekerjakan Pekerja/Buruh untuk pekerjaan-pekerjaan tertentu yang berubah-ubah dalam hal waktu dan volume pekerjaan, wajib membuat Perjanjian Kerja harian lepas secara tertulis dengan Pekerja/Buruh, dan didaftarkan pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dalam hal Dinas Tenaga Kerja setempat.

Majelis Hakim berpendapat bahwa seharusnya Pengusaha membuat Perjanjian Kerja secara tertulis kepada Para Pekerja sebagaimana yang dimaksud dalam Pasal 10 juncto Pasal 12 Kepmenakertrans No. 100 Tahun 2004 karena Perjanjian Kerja Harian Lepas merupakan bagian dari PKWT. Bahwa pada faktanya Pengusaha tidak membuat Perjanjian Kerja secara tertulis mengenai Hubungan Kerja harian lepas kepada Para Pekerja, oleh karenanya Majelis Hakim menilai hal tersebut merupakan kelalaian yang disengaja oleh Pengusaha mengingat Pekerja I (Oktovina Kalayukin) telah bekerja selama 14 (empat belas) tahun, sedangkan Pekerja II (Enggelina Moiba) telah bekerja selama 9 (sembilan) tahun di Perusahaan Pengusaha. Sehingga Majelis Hakim

berpendapat bahwa Pengusaha telah melanggar ketentuan Pasal 57 ayat (1) dan ayat (2) UU Ketenagakerjaan, Jo. Pasal 10 dan Pasal 12 Kepmenakertrans No. 100 Tahun 2004, oleh karenanya demi hukum status Hubungan Kerja antara Para Pekerja dan Pengusaha beralih menjadi Pekerja Tetap Pengusaha sejak terjadinya Hubungan Kerja. Majelis Hakim berpendapat bahwa Pekerja/Buruh Harian Lepas adalah Pekerja dengan status PKWT, sehingga Para Pekerja tidak berhak atas Uang Pesangon saat Pemutusan Hubungan Kerja apabila dalam hal ini Pengusaha telah memenuhi persyaratan sebagaimana yang diatur dalam Kepmenakertrans No. 100 Tahun 2004, namun pada praktiknya dalam perkara *a quo* Pengusaha telah melanggar Kepmenakertrans No. 100 Tahun 2004 dengan tidak melakukan Perjanjian Kerja Harian Lepas secara tertulis yang terdaftar di Dinas Tenaga Kerja setempat. Selain itu Pengusaha juga telah melanggar waktu kerja Para Pekerja dengan mempekerjakan Para Pekerja dalam 1 (satu) bulan selama 25 (dua puluh lima) hari kerja tanpa terputus. Di sisi lain, Para Pekerja selama bekerja di Perusahaan Pengusaha tidak pernah melakukan pelanggaran kerja sebelumnya dan tidak pernah mendapatkan surat peringatan dari Pengusaha baik peringatan pertama, kedua dan ketiga. Sehingga Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan Pengusaha kepada Para Pekerja adalah tidak berdasarkan hukum dan jelas bertentangan dengan Pasal 151 jo. Pasal 152 jo. Pasal 161 UU Ketenagakerjaan.

Majelis Hakim berpendapat bahwa Para Pekerja berhak mendapatkan uang kompensasi atas pengakhiran Hubungan Kerja antara Para Pekerja dan Pengusaha dan memperoleh Uang Pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), Uang Penghargaan Masa Kerja sebesar 1 (satu) kaketentuan Pasal 156 ayat (3), dan Uang Penggantian Hak sesuai dengan ketentuan Pasal 156 ayat (4).

Pertimbangan Hakim dalam Putusan Nomor 609 K/PDT.SUS-PHI/2020

Dikarenakan Pengusaha keberatan atas putusan tingkat pertama, maka Pengusaha melakukan upaya hukum dengan mengajukan upaya hukum Kasasi kepada Mahkamah Agung. Majelis Hakim tingkat Kasasi berpendapat bahwa ternyata Mediasi perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja antara Pemohon Kasasi (sebelumnya merupakan Pengusaha) dengan Para Termohon Kasasi (sebelumnya merupakan Para Pekerja) dilakukan oleh Mediator pada Disnaker Provinsi Papua, bukan oleh Mediator Disnaker Kabupaten Jayapura, oleh karenanya Mediasi tersebut dianggap tidak sah sebab dilakukan oleh Mediator yang tidak berwenang sesuai dengan ketentuan Pasal 8 UU No. 2 Tahun 2004 dan Majelis Hakim tingkat Kasasi juga berpendapat bahwa seharusnya Mediasi dilakukan oleh Mediator Disnaker Kabupaten Jayapura. Berdasarkan hal tersebut, Majelis Hakim tingkat Kasasi mengabulkan permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi PT Sinar Kencana Inti Perkasa dan membatalkan Putusan Pengadilan tingkat pertama No. 41/Pdt.Sus-

PHI/2019/PN Jap tertanggal 14 Januari 2020.

Analisis Terhadap Alasan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

Dalam setiap Hubungan Kerja akan memasuki suatu tahap di mana Hubungan Kerja akan berakhir atau diakhiri oleh salah satu pihak. Bagaimanapun harmonisnya suatu Hubungan Kerja, kadang kala dapat timbul perselisihan yang sukar untuk dihindarkan. PHK yang terjadi karena adanya perselisihan tentunya membawa dampak terhadap kedua belah pihak. PHK dapat terjadi karena sesungguhnya manusia adalah makhluk sosial yang mana dalam berinteraksi sosial sudah pasti terdapat persamaan dan perbedaan dalam hal kepentingan maupun pandangan, sehingga selama pelaksanaan Hubungan Kerja antara Pengusaha dan Pekerja tidak menutup kemungkinan akan terjadi PHK.(Buwana and Putra)

Bilamana segala upaya telah ditempuh namun tidak mencapai kata kesepakatan, maka PHK merupakan upaya terakhir yang dapat dilakukan Perusahaan kepada Pekerjaannya. Dalam hal pelaksanaan pengakhiran Hubungan Kerja, berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku memerlukan prosedur dan persyaratan tertentu yang harus dipenuhi, terutama oleh pihak Pengusaha.(Harfandi) UU Ketenagakerjaan dan UU No. 2 Tahun 2004 telah mengatur tentang keadaan dan bagaimana mekanisme/prosedur melakukan PHK. Ketentuan Pasal 151 ayat (1) UU Ketenagakerjaan menjelaskan

bahwa Pengusaha dan Pekerja dengan segala upayanya harus mengusahakan agar PHK jangan sampai terjadi. Bilamana perundingan tidak menghasilkan kesepakatan antara kedua belah pihak maka PHK hanya dapat dilakukan setelah mendapat penetapan Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Hingga saat ini, kasus PHK yang dilakukan secara sepihak baik yang dilakukan lisan maupun tertulis merupakan suatu hal yang cukup sering terjadi. Pekerja yang di-PHK pun tidak mendapatkan hak-hak yang seharusnya mereka dapatkan di mana hal ini tentu sangat merugikan pihak Pekerja.

Selain kehilangan pekerjaan, Pekerja juga tidak mendapatkan keadilan yang sebagaimana mestinya ia dapatkan. Padahal dalam UU Ketenagakerjaan telah mengatur beberapa alasan-alasan yang membolehkan Pengusaha untuk melakukan PHK terhadap Pekerja, dalam hal ini apabila diketahui bahwa Pekerja/Buruh tersebut melakukan kesalahan berat sebagaimana ketentuan dalam Pasal 158 UU Ketenagakerjaan. Di samping itu, Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Menakertrans) juga telah mengeluarkan Surat Edaran No. SE.13/MEN/SJ-HKI/I/2005 yang pada intinya mengatur bahwa Pengusaha hanya dapat melakukan PHK kepada Pekerja karena alasan berat setelah adanya putusan pengadilan yang bekekuatan hukum tetap yang mana menyatakan bahwa Pekerja benar telah melakukan kesalahan berat. Sepanjang putusan tersebut belum ada, maka PHK belum

dapat dijatuhkan, kecuali bentuknya skorsing. (I Gusti Agung Dewi Mulyani, I Made Sarjana)

Namun, diketahui bahwa dalam kasus ini Pengusaha tidak pernah memberikan teguran baik secara lisan maupun tertulis kepada Para Pekerja dan Pengusaha juga melakukan PHK terhadap Para Pekerja tanpa disertai alasan yang sah sesuai dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan, bahkan PHK dilakukan secara lisan. Sebagaimana yang diamanatkan dalam UU Ketenagakerjaan bahwa Pengusaha, Pekerja serta Pemerintah harus mengupayakan agar tidak terjadi PHK. Dalam hal Perselisihan Hubungan Industrial mengenai PHK, Pengusaha dan Pekerja diwajibkan untuk melakukan perundingan terlebih dahulu guna mencari solusi terbaik agar PHK tidak sampai terjadi.

Sebagaimana diatur dalam Pasal 3 ayat (1) UU No. 2 Tahun 2004 menyebutkan pada intinya penyelesaian perselisihan diwajibkan menempuh upaya perundingan Bipartit terlebih dahulu. Perundingan Bipartit merupakan tata cara atau proses perundingan yang dilakukan antara 2 (dua) pihak, yaitu pihak Pengusaha dengan pihak Pekerja/Buruh apabila terjadi perselisihan antara kedua belah pihak di Perusahaan. Pada dasarnya, perundingan Bipartit merupakan upaya musyawarah untuk mufakat antara Pengusaha dan pihak Pekerja/Buruh. Dalam hal ini upaya penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial melalui perundingan secara musyawarah untuk mencapai mufakat antara Pengusaha dengan Pekerja

tentunya dilandasi dengan rasa kekeluargaan.

Kemudian, ketentuan dalam Pasal 12 Kepmenakertrans No. 100 Tahun 2004 mengatur pada intinya bahwa Pengusaha yang mempekerjakan Pekerja Harian Lepas wajib membuat Perjanjian Kerja Harian Lepas secara tertulis, dapat berupa daftar Pekerja Harian Lepas yang melakukan pekerjaannya. Lalu, daftar Pekerja Harian Lepas tersebut disampaikan kepada instansi setempat yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja sejak mempekerjakan Pekerja/Buruh. Daftar tersebut memuat sekurang-kurangnya mengenai nama/alamat perusahaan atau pemberi kerja, nama/alamat Pekerja/Buruh, jenis pekerjaan yang dilakukan serta besarnya upah atau imbalan lainnya.

Akan tetapi, berdasarkan uraian kasus posisi tersebut di atas, diketahui bahwa Pengusaha tidak pernah membuka ruang diskusi dengan Para Pekerja, dalam hal ini Para Pekerja sudah benar melakukan perundingan secara Bipartit terlebih dahulu sebelum menempuh jalur pengadilan, namun karena Pengusaha tidak mengindahkan niat baik daripada Para Pekerja. Oleh karenanya, perundingan secara Bipartit dianggap gagal atau tidak tercapai kesepakatan. Lalu, pada akhirnya Para Pekerja menyampaikan permasalahan terkait PHK sepihak yang dilakukan oleh Pengusaha kepada Dinas Tenaga Kerja Provinsi Papua untuk dilakukan perundingan secara Tripartit yakni dengan penyelesaian Mediasi.

Menurut hemat Penulis, Pengusaha dalam hal ini telah melanggar ketentuan Pasal 151 ayat (2) UU Ketenagakerjaan karena Pengusaha tidak pernah berusaha untuk mengupayakan agar PHK tidak terjadi, yang mana berdasarkan Pasal 3 ayat (3) UU No. 2 Tahun 2004 perundingan secara Bipartit dianggap telah gagal. Bilamana PHK harus terjadi dan tidak dapat dihindari, Pengusaha hanya dapat memutuskan Hubungan Kerja dengan Para Pekerja, apabila Pengusaha telah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Dalam hal ini apabila Pengusaha tetap menghendaki terjadinya PHK maka Pengusaha dapat memuat permohonan penetapan Pemutusan Hubungan Kerja yang diajukan secara tertulis kepada Pengadilan Hubungan Industrial disertai dengan alasan yang menjadi dasarnya. Permohonan tersebut akan diterima apabila rencana PHK tersebut dirundingkan oleh Pengusaha dengan Para Pekerja, dan perlu digaribawahi bahwa penetapan permohonan PHK hanya dapat diberikan jika ternyata perundingan tersebut tidak menghasilkan kesepakatan.

Pada dasarnya PHK secara sewenang-wenang melanggar ketentuan Pasal 151 ayat (1) dan (2) UU Ketenagakerjaan. Dalam hal ini, Pengusaha tidak pernah menyampaikan alasan ia melakukan PHK terhadap Para Pekerja, dan PHK yang dilakukan oleh Pengusaha tidak memenuhi ketentuan Pasal 151 ayat (3) UU Ketenagakerjaan. Dengan demikian, menurut Penulis PHK yang dilakukan Pengusaha terhadap

Para Pekerja tidak dapat dibenarkan dan bertentangan dengan undang-undang mengingat Pengusaha langsung melakukan PHK terhadap Para Pekerja tanpa memberikan surat peringatan pertama, kedua dan ketiga sebagaimana yang diatur dalam Pasal 161 ayat (1) UU Ketenagakerjaan.

Di samping itu ketentuan Pasal 155 ayat (1) UU Ketenagakerjaan menentukan bahwa PHK yang tidak mendapatkan penetapan dari Pengadilan Hubungan Industrial adalah batal demi hukum karena tidak sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku. Artinya adalah PHK dianggap sama sekali tidak pernah ada atau terjadi. Dengan demikian PHK yang dilakukan Pengusaha kepada Para Pekerja adalah batal demi hukum. Menurut hemat Penulis, oleh karena PHK yang dilakukan Tergugat adalah batal demi hukum, maka Para Pekerja masih dapat memperoleh hak-haknya sampai dengan adanya putusan pengadilan atau penetapan yang menyatakan bahwa PHK yang dilakukan Pengusaha adalah sah dan telah sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Kemudian, apabila dilihat dari beberapa uraian di atas, Pengusaha telah jelas lalai karena tidak memberikan Perjanjian Kerja secara tertulis kepada Para Pekerja sejak awal, sehingga menimbulkan permasalahan pada saat Para Penggugat di-PHK. Namun perlu diketahui bersama bahwa kesalahan tersebut tidak sepenuhnya merupakan kesalahan Pengusaha. Seharusnya Para Pekerja juga memiliki inisiatif untuk meminta kepada Pengusaha

agar dibuatkan Perjanjian Kerja secara tertulis.

Berdasarkan adanya permasalahan tersebut upaya hukum yang Para Pekerja lakukan sudah benar sesuai dengan penjelasan Pasal 171 UU Ketenagakerjaan, dengan melaporkan masalah PHK tersebut kepada Dinas tenaga Kerja setempat dan mengajukan gugatan kepada Pengadilan Hubungan Industrial karena Para Pekerja merasa di-PHK bukan atas dasar kesalahan berat ataupun alasan-alasan yang lain.

Kemudian, Pengusaha dalam surat jawabannya menyampaikan bahwasanya Para Pekerja merupakan Pekerja Harian Lepas. Adapun yang dimaksud Pekerja Harian Lepas adalah Pekerja borongan yang menerima upah yang dihitung berdasarkan kehadiran atau absensi, di mana upah tersebut diberikan kepada Pekerja baik secara harian, mingguan, ataupun bulanan berdasarkan kehadirannya. Ketentuan Perjanjian Kerja Harian Lepas telah diatur dalam Pasal 10 Kepmenakertrans No. 100 Tahun 2004 yang pada intinya menyatakan bahwa dalam hal pekerjaan-pekerjaan yang sifatnya berubah-ubah dalam hal waktu dan volume pekerjaan dan upahnya didasarkan pada kehadiran dapat dilakukan dengan Perjanjian Kerja Harian Lepas, lalu Perjanjian Kerja Harian Lepas dapat dilakukan dengan ketentuan apabila Pekerja bekerja kurang dari 21 (dua puluh satu) hari dalam 1 (satu) bulan, dan bilamana Pekerja/Buruh tersebut bekerja selama 21 (dua puluh satu) hari atau lebih selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih maka

Perjanjian Kerja Harian Lepas tersebut berubah menjadi PKWTT.

Pada faktanya Pengusaha telah mempekerjakan Pekerja I selama 14 (empat belas) tahun dan Pekerja II selama 9 (sembilan) tahun selama 25 (dua puluh lima) hari kerja secara terus menerus dalam sebulan. Hal tersebut diungkapkan oleh Saksi Jhon Akwila Sroyer dan Saksi Rofinus Ropi dalam persidangan yaitu bahwasanya memang untuk Pekerja Harian Lepas tidak diadakan Perjanjian Kerja secara tertulis oleh Pengusaha dan Para Pekerja juga telah bekerja secara terus menerus selama 25 (dua puluh lima) hari kerja dalam sebulan. Sehingga berdasarkan uraian tersebut di atas, jelas Pengusaha telah melanggar ketentuan Pasal 10 ayat (3) Kepmenakertrans No. 100 Tahun 2004 yang menentukan bahwa Pekerja bekerja 21 (dua puluh satu) hari atau lebih selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih maka Perjanjian Kerja Harian Lepas berubah menjadi PKWTT. Oleh karena itu, seharusnya status Para Pekerja merupakan Pegawai Tetap atau PKWTT sejak Pengusaha melanggar ketentuan Pasal 10 ayat (3) Kepmenakertrans No. 100 Tahun 2004. Penulis berpendapat bahwa alasan yang digunakan Pengusaha dengan menyatakan Para Pekerja adalah Pekerja Harian Lepas sehingga tidak berhak mendapatkan hak-haknya ketika terjadi PHK adalah sangatlah tidak tepat dan tidak memenuhi rasa keadilan.

Merujuk pada gugatan Para Pekerja mengenai Uang Pesangon, Uang Penggantian Hak, dan Uang Penghargaan Masa Kerja menjadi

salah satu poin yang dituntut jika pada akhirnya Majelis Hakim memutuskan terjadinya PHK untuk dipenuhi, hal ini didasarkan pada ketentuan Pasal 156 ayat (1) UU Ketenagakerjaan yang mengatur bahwa dalam hal terjadi PHK, pengusaha diwajibkan membayar Uang Pesangon, Uang Penggantian Hak, dan Uang Penghargaan Masa Kerja yang seharusnya diterima oleh Pekerja. Namun Pengusaha berdalih bahwa Pengusaha tidak seharusnya membayarkan Uang Pesangon, Uang Penggantian Hak, dan Uang Penghargaan Masa Kerja kepada Para Pekerja karena Para Pekerja berstatus Pekerja Harian Lepas sebagaimana yang telah diuraikan di atas.

Oleh karena itu, menurut Penulis sudah sepatutnya Para Pekerja berhak untuk mendapatkan hak-haknya berupa Uang Pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), Uang Penghargaan Masa Kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3), dan Uang Penggantian Hak sesuai dengan ketentuan Pasal 156 ayat (4) UU Ketenagakerjaan.

Analisis Terhadap Amar Putusan Kasasi Nomor 609 K/Pdt.Sus-PHI/2020

Tentu tak bisa dipungkiri lagi bahwa perselisihan dalam hubungan industrial merupakan hal yang sudah lumrah terjadi dalam dunia kerja. Secara umum, Perselisihan Hubungan Industrial dapat muncul karena adanya perbedaan pendapat yang berujung pada pertentangan, baik yang dialami oleh Pengusaha maupun gabungan Pengusaha dengan

Pekerja/Buruh, maupun sesama Serikat Pekerja dalam perusahaan yang sama. Berdasarkan Pasal 2 UU No. 2 Tahun 2004 dikenal 4 (empat) jenis Perselisihan Hubungan Industrial, yakni perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja dan perselisihan antar serikat pekerja dalam satu perusahaan. Untuk menyelesaikan perselisihan tersebut dapat dilakukan dengan beberapa cara salah satunya yaitu dengan Mediasi.

Mediasi merupakan lembaga penyelesaian untuk menyelesaikan perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja dan perselisihan antar Serikat Pekerja dalam 1 (satu) perusahaan melalui musyawarah yang dibantu oleh seorang atau lebih Mediator yang netral sebagaimana diatur dalam Pasal 1 angka 1 UU No. 2 Tahun 2004. Adapun Mediator yang dimaksud adalah pegawai instansi pemerintah yang bertanggung jawab dalam bidang ketenagakerjaan yang memenuhi syarat-syarat sebagai Mediator yang ditetapkan oleh Menteri Ketenagakerjaan untuk melakukan Mediasi dan mempunyai kewajiban memberikan anjuran tertulis kepada para pihak yang berselisih untuk menyelesaikan Perselisihan Hubungan Industrial dalam 1 (satu) perusahaan. Mediasi merupakan salah satu cara penyelesaian yang dilakukan di luar pengadilan.

Merujuk pada ketentuan Pasal 12 ayat (2) huruf a Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 17 Tahun 2014 tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Mediator

Hubungan Industrial Serta Tata Kerja Mediasi (selanjutnya disebut “**Permenakertrans No. 17 Tahun 2014**”) yang mengatur bahwa Mediator yang berkedudukan di Dinas Provinsi berwenang untuk melakukan Mediasi terhadap Perselisihan Hubungan Industrial yang terjadi pada lebih dari 1 (satu) kabupaten/kota dalam 1 (satu) provinsi.

Namun, dalam pertimbangan hukum Majelis Hakim tingkat Kasasi pada Putusan Nomor 609 K/PDT.SUS-PHI/2020 hanya mempermasalahkan bahwa Mediator pada Dinas Tenaga Kerja tingkat Provinsi Papua tidak berwenang melakukan Mediasi dan yang seharusnya berwenang melakukan Mediasi adalah Mediator Dinas Tenaga Kerja tingkat Kabupaten Jayapura, sehingga menurut Majelis Hakim tingkat Kasasi Mediasi yang telah dilakukan oleh Pengusaha dengan kedua Pekerja tersebut dianggap tidak sah. Berdasarkan hal tersebut, Majelis Hakim tingkat Kasasi mengabulkan permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi (sebelumnya Pengusaha) dan membatalkan Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jayapura Nomor 41/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Jap., tertanggal 14 Januari 2020;

Penulis berpendapat bahwa Amar Putusan Majelis Hakim dalam Putusan Nomor 609 K/PDT.SUS-PHI/2020 tidak cermat karena tidak sesuai dengan peraturan perundangan. Majelis hakim telah keliru dalam memberikan pertimbangan hukum dan menerapkan hukum yang menyatakan bahwa Mediator Provinsi

Papua tidak berwenang untuk melakukan Mediasi atas Perselisihan Hubungan Industrial yang terjadi pada kabupaten/kota, mengingat dalam Pasal 12 ayat (2) huruf a Permenakertrans No. 17 Tahun 2014 jelas telah menentukan bahwa Mediator yang berkedudukan di Dinas Provinsi mempunyai wewenang melakukan mediasi terhadap Perselisihan Hubungan Industrial yang terjadi pada lebih dari 1 (satu) kabupaten/kota dalam 1 (satu) provinsi, sehingga menurut Penulis Mediator pada Provinsi Papua berwenang untuk melakukan Mediasi terhadap perselisihan yang terjadi pada Kabupaten Jayapura.

Dengan demikian, pertimbangan Majelis Hakim tingkat Kasasi tersebut telah bertentangan dengan ketentuan Pasal 12 ayat (2) huruf a Permenakertrans No. 17 Tahun 2014.

V. PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan analisa yang telah diuraikan oleh Penulis, maka Penulis menguraikan kesimpulan sebagai berikut:

1. Alasan PHK yang diajukan oleh Pengusaha terbukti tidak sesuai dengan alasan-alasan PHK sebagaimana yang telah diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan. PHK yang dilakukan Pengusaha dalam hal ini dilakukan secara lisan.
2. Penulis sehingga menyimpulkan bahwa Amar Putusan Hakim dalam Putusan Nomor 609 K/PDT.SUS-PHI/2020 tidak

cermat karena tidak sesuai dengan hukum positif sebagaimana dijelaskan di atas. Penulis menyimpulkan bahwa Amar Putusan Majelis Hakim tingkat Kasasi tidak sesuai dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Permenakertrans No. 17 Tahun 2014.

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan di atas, maka dalam hal ini Penulis memberikan saran sebagai berikut:

1. Pengusaha dalam hal ingin melakukan PHK, maka harus mengajukan alasan yang tepat sebagaimana yang telah diatur dalam UU Ketenagakerjaan dan wajib mendapatkan penetapan PHK terlebih dahulu dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial bilamana perundingan dengan Pekerja/Buruh gagal. Apabila ketentuan tersebut dilanggar oleh Pengusaha, maka PHK yang dilakukan adalah batal demi hukum.
2. Majelis Hakim dalam memutuskan suatu perkara harus mengacu pada hukum positif yaitu UU Ketenagakerjaan dan aturan turunannya sebagai dasar acuan utama atau pedoman dalam memutuskan suatu perkara agar dapat memberikan keadilan sekaligus perlindungan hukum bagi Pekerja/Buruh yang di-PHK.

Daftar Pustaka

1. Jurnal Akreditasi

- Fitria, Annisa. "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Atau Buruh." *Lex Jurnalica (Journal of Law)*, vol. 15, 2018, p. 325, <https://ejurnal.esaunggul.ac.id/index.php/Lex/article/view/2612/2250>.
- Buwana, Sudibyo Aji Narendra, and Mario Septian Adi Putra. "Implementasi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Terhadap Pekerja Status Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) PADA PT X DI KOTA MALANG." *Jurnal Studi Manajemen*, vol. 9, no. 2, 2015, pp. 202–14.
- Firdaus, Dina. *Pelaksanaan Hukum Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara Lisan Terhadap Pekerja PKWT Atau PKWTT Di Sektor Pelayaran Oleh PT Internusa Bahari Persada Suatu Putusan Mahkamah Agung Nomor 52 K/Pdt. Sus-Phi/2018*. Jakarta: Fakultas Syariah Dan Hukum UIN Syarif Hidayatullah.
- Gani, Evy Savitri. *Perlindungan Hukum Pekerja Harian Lepas Akibat Kecelakaan Kerja (Studi Pada Pengemudi Angkutan Kota Di Kota Ambon)*.
- I Gusti Agung Dewi Mulyani, I Made Sarjana, I. Made Dedy Priyanto. *Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Harian Lepas Pada Hotel Puri Bagus Candidasa*. pp. 1–13.
- Jeana, Sinta. *Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Yang Dilakukan Oleh PT. Java Prima Abadi Terhadap Para Pekerjanya. (Studi Kasus Putusan Mahkamah Agung Nomor 293 K/Pdt.Sus-PHI/2015)*. Universitas Esa Unggul.
- Permatasari, R. A. Aisyah Putri. "PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA KONTRAK YANG DI PHK SAAT MASA KONTRAK SEDANG BERLANGSUNG." *Mimbar Keadilan*, 2018, doi:10.30996/mk.v0i0.1608.
- Pratiwi, Rizki Citra. *ANALISIS PEKERJA HARIAN LEPAS YANG DIPUTUS HUBUNGAN KERJA*. no. 13, 2020, pp. 164–69.
- Putra, I. Made Dwi Anugrah, et al. "Pelaksanaan Hak-Hak Pekerja Harian Lepas Pada Hotel Bintang Bali Resort." *Kertha Semaya : Journal Ilmu Hukum*, vol. 7, no. 1, 2019, p. 1, doi:10.24843/km.2018.v07.i01.p06.
- Rohendra Fathammubina, and Rani Apriani. "Perlindungan Hukum Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak

Bagi Pekerja.” *Jurnal Ilmiah Hukum De’Jure: Kajian Ilmiah Hukum*, 2018.

2. Buku

Asikin, Zainal. *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*. PT. Raja Grafindo Persada, 2006.

Husni, Lalu. “Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia.” *PT Raja Grafindo Persada*, 2003.

Soebekti, R. *Kitab Undang-Undang Hukum Perdata*.

Soepomo, Imam. *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*. Djambatan, 2016.

Sudarsono. *Kamus Hukum*. Rineka Cipta, 2007.

3. Undang-Undang

Indonesia, Republik. *KEPUTUSAN MENTERI TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI REPUBLIK INDONESIA NOMOR : KEP.100/MEN/VI/2004 TENTANG KETENTUAN PELAKSANAAN PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU*.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. 2003.