

**HAK UPAH PEKERJA PKWTT TERHADAP PEMUTUSAN HUBUNGAN
KERJA SEPIHAK OLEH PERUSAHAAN PERSPEKTIF UU NO. 13 TAHUN
2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN (STUDI KASUS: PUTUSAN
PENGADILAN NEGERI JAKARTA PUSAT NOMOR:
134/PDT.SUS-PHI.G/2019/PN.JKT.PST)**

Alvin Faizal Adhiaza

(Mahasiswa Program S1 Fakultas Hukum Universitas Tarumanagara)

(E-mail: alvin.205180255@stu.untar.ac.id)

Gunardi Lie

(Corresponding Author)

(Dosen Fakultas Hukum Universitas Tarumanagara. Meraih Sarjana Hukum pada Fakultas Hukum

Universitas Katolik Parahyangan, Magister Hukum pada Fakultas Hukum Universitas Indonesia,

Doktor (Dr.) pada Fakultas Hukum Universitas Tarumanagara)

(E-mail: gunardi@fh.untar.ac.id)

Abstract

Termination of Employment Relations often creates experiences between employers and workers/labourers. Disputes tend to occur between workers/ laborers and employers regarding the employment relationship. sometimes workers/laborers pay attention to the labor rules in Law Number 13 of 2003 concerning Manpower, in that provision already regulates the rights and obligations of the parties, as well as regulates industrial cooperation agreements. Therefore, this study aims to find out how the company's considerations and responsibilities regarding payment of industrial responsibility payments in the Central Jakarta District Court Decision Number: 134/Pdt.Sus-PHI.G/2019/PN.JKT.PST. The research method used is normative legal research with a prescriptive nature of research, and uses primary legal materials, secondary legal materials, and uses a statutory approach. The researcher obtained the results, that the consideration is in accordance with Law Number 2 of 2004 concerning Settlement of Industrial Relations Disputes, employers are required to pay compensation money, but it is not in accordance with the Manpower Law on refusal of wages. Workers also do not get their rights such as employment relationship status, wages below the minimum, and employment social security.

Keywords: *Employment, Termination of Employment, Wage Rights*

Abstrak

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) seringkali membuat perselisihan antara pengusaha dengan pekerja/buruh. Perselisihan sendiri cenderung terjadi ketidaksepahaman antara pekerja/buruh dengan pengusaha terhadap hubungan kerja. Terkadang pekerja/buruh mengabaikan ketentuan dan aturan-aturan ketenagakerjaan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, dalam ketentuan tersebut sudah mengatur tentang hak dan kewajiban para pihak, serta mengatur tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Oleh karena itu, Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pertimbangan hakim dan tanggung jawab perusahaan mengenai penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam Putusan Pengadilan Negeri Jakarta Pusat Nomor: 134/Pdt.Sus-PHI.G/2019/PN.JKT.PST. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian hukum normatif dengan sifat penelitian preskriptif, serta menggunakan bahan hukum

primer, bahan hukum sekunder, dan menggunakan pendekatan perundang-undangan. Peneliti memperoleh hasil, bahwa pertimbangan hakim sudah sesuai dengan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, pengusaha diwajibkan membayar uang kompensasi, namun belum sesuai dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan mengenai upah proses yang ditolak. Pekerja juga tidak mendapatkan hak-haknya seperti kejelasan status hubungan kerja, upah dibawah minimum, dan jaminan sosial ketenagakerjaan.

Kata Kunci: Ketenagakerjaan, Pemutusan Hubungan Kerja, Hak Upah

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sebagai negara berkembang, Indonesia merupakan salah satu entitas negara dengan tingkat pertumbuhan jumlah penduduk yang sangat besar. Hal ini berdampak langsung terhadap meningkatnya jumlah angkatan kerja tiap tahunnya tanpa diiringi peningkatan peluang untuk bekerja sehingga kedua hal tersebut tidak berbanding lurus. Akibat dari hal tersebut menimbulkan adanya ketimpangan antara jumlah pencari kerja yang tinggi dengan ketidaktersediaannya peluang untuk bekerja.¹⁾

Apabila peluang untuk bekerja tinggi, maka dapat terwujud kehidupan bermasyarakat yang adil dan sejahtera sebagai salah satu yang dicita-citakan oleh bangsa Indonesia. Maka dari itu, Indonesia berkewajiban dalam mewujudkan suatu masyarakat yang sejahtera dengan cara yang adil. Hal ini dapat diraih dengan mempergunakan salah satu sarana yang hidup dalam seluruh aspek kehidupan di negara, yakni hukum. Negara sebagai suatu entitas berusaha memberikan pengaturan secara terang demi mencapai tujuannya dengan dikhususkan pada pengaturan mengenai relasi antara orang yang satu dan orang lain maupun orang dan badan hukum. Tujuan dari diaturnya relasi tersebut adalah guna menghindari praktik zalim yang dilakukan oleh pihak

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

yang berkuasa pada pihak yang rentan demi terciptanya kehidupan yang adil dan tentram.²⁾

Manusia merupakan ciptaan Tuhan yang tidak pernah berhenti berinteraksi dengan sesamanya. Tak ada satupun manusia yang dapat meraih sesuatu yang ia kehendaki tanpa pertolongan manusia lainnya dan dengan disadarinya hal ini, maka manusia kerap dikenal dengan sebutan makhluk sosial. Dalam usaha melengkapi apa yang ia butuhkan dan menjalani kesehariannya, ia tak dapat lepas dari pertolongan dari sesamanya.

Naluri dari makhluk sosial adalah keinginannya untuk menjalani kehidupan dengan berkumpul sebagai suatu masyarakat. Manusia dalam masyarakat tentu memiliki harapan, yakni terpenuhinya kebutuhan hidupnya. Dalam mencapai hal tersebut, tiap-tiap manusia harus menjalin relasi yang baik antara satu dengan yang lain guna meraih tujuan sekaligus mempertahankan kepentingannya.³⁾

Setiap manusia menjadi subjek hukum sejak dilahirkan ke dunia dan selesai pada saat meninggal dunia.⁴⁾ Soeroso memberikan definisi subjek hukum sebagai “segala sesuatu yang menurut hukum mempunyai hak dan kewajiban yang salah satu haknya adalah hak untuk mendapatkan pekerjaan, sehingga mampu untuk memenuhi kebutuhan hidupnya”.⁵⁾ Bekerja adalah usaha yang dilakukan manusia untuk mendapatkan imbalan materiil berupa uang atau barang demi memenuhi tujuan tertentu, salah satunya untuk memenuhi kebutuhan sandang, pangan, dan papan. Orang yang melakukan kegiatan kerja atau pekerjaan disebut sebagai pekerja.

²⁾ Nikodemus Maringan, "Tinjauan Yuridis Pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara Sepihak Oleh Perusahaan Menurut Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan." *Legal Opinion*, vol. 3, no. 3, 2015, hal. 1.

³⁾ R. Soeroso, *Pengantar Ilmu Hukum*, Edisi 1, Cetakan ke-8. (Jakarta: Sinar Grafika, 2006), hal. 215.

⁴⁾ *Ibid.*, hal. 230.

⁵⁾ *Ibid.*, hal. 228.

Pasal 1 angka 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (“UU Ketenagakerjaan”) mendefinisikan “pekerja atau buruh sebagai setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain”.⁶⁾ Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, pekerja adalah “orang yang bekerja atau orang yang menerima upah atau hasil kerjanya, buruh, karyawan”.⁷⁾ Manusia ketika menjalani hidupnya pasti membutuhkan berbagai macam hal sehingga guna kehidupannya manusia memiliki tuntutan untuk melakukan pekerjaan.

Kaitan yang terjalin antara pekerja dan pengusaha atau disebut hubungan kerja terjadi setelah melakukan perjanjian kerja, yang didefinisikan oleh Pasal 1 ayat (14) UU Ketenagakerjaan sebagai “perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak”. Oleh karena itu, siapa saja diperbolehkan mengadakan perjanjian sebagaimana relevan dengan asas kebebasan berkontrak pada Pasal 1338 KUH Perdata.

Perjanjian kerja waktu tertentu dapat terjadi jika perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam kurun waktu tertentu atau untuk pekerja tertentu. Perjanjian kerja waktu tertentu di dalamnya juga terdapat hak-hak pekerja dan perlindungan tenaga kerja, hal tersebut dibutuhkan oleh pihak yang melakukan pekerjaan agar apa yang dihasilkan oleh pekerja dapat dinikmati secara layak untuk memenuhi kebutuhan hidup baik untuk dirinya sendiri maupun untuk keluarganya. UU Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa kemungkinan PKWTT dengan tidak berdasarkan jenis, sifat atau kegiatan yang bersifat sementara dapat dilaksanakan. Dampaknya perlindungan terhadap pekerja menjadi lemah.

⁶⁾ Indonesia, *Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*, Pasal 1 angka 2.

⁷⁾ Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia Pusat Bahasa Edisi Keempat*, (Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2008), hal. 681.

Di Indonesia sendiri Pemutusan hubungan kerja ini diatur dalam UU Ketenagakerjaan, dimana di sini dijelaskan aturan-aturan mengenai pemutusan hubungan kerja. Dalam Pasal 1 Angka 25 UU Ketenagakerjaan, “pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha”.

Dalam hal ini apabila dikaitkan dengan Putusan Nomor 134/Pdt.Sus-PHI.G/2019/PN.JKT.PST. Abdul Azis Susilo selaku Penggugat yang merupakan merupakan karyawan dari Tergugat yang bekerja dari tanggal 18 Agustus 2016 dengan status sebagai karyawan kontrak, dengan kontrak perjanjian kerja selama 3 (tiga) bulan, berlaku dari tanggal 18 Agustus 2016 dan berakhir tanggal 7 November 2016 dengan pendapatan Rp. 3,082,500., dan CV Itacos Imports sebagai Tergugat. Awal perselisihan diantara kedua belah pihak dimana waktu Kontrak Perjanjian Kerja telah habis masa berlakunya, telah berakhir yaitu telah melewati tanggal 7 November 2016 kenyataannya Penggugat masih dipekerjakan oleh Tergugat dengan upah yang besarnya sama dengan upah sebelumnya besaran upah tetap tidak ada kenaikan. Penggugat selalu melaksanakan pekerjaan dengan baik, sekalipun sudah tidak lagi ada perpanjangan Kontrak Perjanjian Kerja, akan tetapi seiring dengan berjalannya waktu selaku pekerja Penggugat tentu menghendaki adanya status pekerja yang jelas, mempunyai ketetapan atau kepastian status sebagai pekerja dan untuk itu Penggugat perlu menanyakan kepada Tergugat sebagai pemberi kerja waktu itu, perihal perjanjian kerja untuk hubungan kerja selanjutnya, akan tetapi perihal yang secara lisan sudah Penggugat sampaikan pada waktu itu belum pernah mendapatkan jawaban hingga hubungan kerja terus berlangsung dengan sendirinya.

Pada tanggal 11 Mei 2018 di hadapan rapat kerja Tergugat secara tiba-tiba melarang Penggugat untuk melaksanakan tugas kerjanya, padahal pada waktu itu Penggugat sudah menerima faktur sebagai rincian tugas yang akan

dilaksanakan, akan tetapi dibatalkan untuk dilaksanakan karena dilarang oleh Tergugat, disinilah awal perselisihan Hubungan Industrial antara Penggugat dan Tergugat terjadi. Hal ini dapat dibuktikan dengan adanya copy faktur yang ada diterima Penggugat.

Pada bulan Juni 2018 Penggugat tidak menerima lagi upah/upah dihentikan oleh Tergugat. Penggugat telah mengirim surat kepada Tergugat untuk penjelasan perihal status pekerjaan dan gaji yang tidak dibayar oleh Tergugat, namun Penggugat tidak mendapatkan tanggapan. Oleh karena itu, Penggugat melaporkan perselisihan ini pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Jakarta Timur untuk mendapatkan solusi dari perselisihan ini.

Penyelesaian perselisihan yang dilakukan di Disnaker telah melalui kali sidang mediasi, yaitu sidang pertama pada tanggal 19 November dan yang kedua pada tanggal 27 November kemudian yang ketiga pada tanggal 4 Desember. Tetapi hal tersebut masih belum menyelesaikan perselisihan antara kedua belah pihak, Disnaker memberikan anjuran terkait perselisihan tersebut.

Dikarenakan belum terjadinya kesepakatan antara kedua belah pihak maka perselisihan ini dilanjutkan ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI). Penggugat yang di PHK tanpa melalui Penetapan Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial merasa hak-haknya belum terpenuhi termasuk Upah yang seharusnya ia masih dapatkan.

Berdasarkan uraian di atas maka penulis tertarik untuk mengangkat kasus sebagai bahan penulisan tugas akhir mengenai permasalahan kepastian bagi tenaga kerja sebagai penelitian dengan judul “Hak Upah Pekerja PKWTT terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Oleh Perusahaan Perspektif UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Studi Kasus : Putusan Pengadilan Negeri Jakarta Pusat Nomor: 134/Pdt.Sus-PHI.G/2019/PN.JKT.PST)”.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, isu yang akan dilakukan kajian mendalam pada penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pertimbangan hakim terhadap hak upah pekerja PKWTT yang diPHK sepihak oleh perusahaan dalam Putusan Pengadilan Negeri Jakarta Pusat Nomor: 134/PDT.SUS-PHI.G/2019/PN.JKT.PST menurut UU Ketenagakerjaan?
2. Bagaimana tanggung jawab perusahaan terhadap hak upah pekerja perspektif UU Ketenagakerjaan?

C. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini dipakai metode penelitian hukum normatif guna memperoleh pemecahan isu masalah yang dipersoalkan. Menurut Peter Mahmud Marzuki, “penelitian hukum normatif adalah suatu proses untuk menemukan suatu aturan hukum, asas-asas hukum, maupun doktrin-doktrin hukum untuk menjawab permasalahan hukum yang dihadapi”.⁸ Cara tersebut relevan dipakai sebab masalah yang diangkat dalam penulisan ini hanya dapat dianalisis dengan mempergunakan studi kepustakaan, berupa ketentuan peraturan dalam hukum positif, buku, jurnal, dan bahan lain yang serupa.

2. Sifat Penelitian

Penelitian ini bersifat preskriptif, ialah penulis mencari jawaban yang akan digunakan dalam menjawab isu masalah dengan menyajikan suatu argumentasi berdasar yang relevan dalam bentuk preskripsi ataupun evaluasi tentang benar tidaknya suatu fakta hukum yang diperoleh dari proses penelitian.⁹

⁸⁾ Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, Cetakan ke-8. (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2013), hal. 133.

⁹⁾ *Ibid.*, hlm.132.

3. Jenis Data

Penelitian ini mempergunakan 3 (tiga) sumber bahan hukum, diantaranya bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, dan bahan non hukum, yang diuraikan sebagaimana di bawah ini:

a. Bahan hukum primer

Bahan hukum primer ialah bahan hukum dengan sifat otoritatif atau memiliki kekuatan mengikat. Bahan hukum ini mencakup peraturan perundang-undangan, catatan atau risalah resmi berkaitan dengan tahapan penyusunan perundang-undangan, dan pelbagai putusan hakim yang sudah *inkracht*.¹⁰ Penulis dalam meneliti akan mempergunakan:

- 1) Kitab Undang-Undang Hukum Perdata;
- 2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;

b. Bahan hukum sekunder

Bahan hukum sekunder mencakup seluruh penerbitan berhubungan dengan hukum tidak mengikat yang tidak termasuk berkas resmi, seperti berbagai buku teks, jurnal hukum, kamus hukum, dan tanggapan terhadap putusan hakim. Buku teks merupakan bahan yang sangat esensial sebab di dalamnya memuat tentang asas fundamental hukum dan pendapat klasik dari para akademisi yang berkualifikasi tinggi.

4. Pendekatan Penelitian

Apabila dalam penelitian mempergunakan pendekatan perundang-undangan (*statute approach*), maka harus ditempuh pencarian terhadap peraturan berlaku yang relevan dengan rumusan masalah.¹¹ Pengumpulan seluruh bahan hukum diupayakan dengan melakukan

¹⁰⁾ *Ibid.*, hlm. 141.

¹¹⁾ *Ibid.*, hlm. 237.

pembacaan, penglihatan, pendengaran, ataupun berbasis internet.¹² Jika seluruh bahan berhasil dihimpun, kemudian perlu dilakukan olah data dengan melakukan pengelolaan dengan baik agar bahan yang terhimpun dapat disusun dengan sistematis dan berurutan.¹³

5. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dipergunakan ialah studi kepustakaan (*library research*), yakni dengan melaksanakan studi penelaahan seluruh bahan yang terkumpul, berupa buku-buku, catatan-catatan, laporan-laporan, dan literatur-literatur yang memiliki relevansi tinggi dengan isu yang hendak dipecahkan.¹⁴

6. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang dipakai ialah analisis kualitatif, yakni dengan melakukan penguraian dan interpretasi data ke wujud kalimat yang tepat guna mendapatkan penyelesaian yang perumusannya dilakukan secara deduktif. Deduktif ialah proses penalaran yang dimulai dari situasi yang bersifat umum ke arah situasi khusus sebagai pendekatan dengan diawali menyediakan peraturan ataupun prinsip yang sifatnya general ke dalam situasi tertentu dengan mengambil kesimpulan berdasarkan bahan yang diteliti.¹⁵

II. PEMBAHASAN

1. Pertimbangan hakim terhadap hak upah pekerja PKWTT yang diPHK sepihak oleh perusahaan

Bagaimana pertimbangan hakim yang menjadi putusan hubungan industrial Nomor 134/Pdt.Sus-PHI.G/2019/PN.JKT.PST yaitu:

¹²⁾ Mukti Fajar dan Yulianto Achmad, *Dualisme Penelitian Hukum Normatif dan Empiris*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2010), hal. 160.

¹³⁾ *Ibid.*, hlm. 180.

¹⁴⁾ Nazir, *Metode Penelitian* (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2003), hlm. 111.

¹⁵⁾ Peter Mahmud Marzuki, *Op.Cit.*, hlm. 192.

Menimbang, bahwa Penggugat mendalilkan telah bekerja pada Tergugat sejak tanggal 18 Agustus 2016 dengan status sebagai karyawan kontrak selama 3 bulan sampai dengan tanggal 07 November 2016, namun setelah berakhirnya kontrak tersebut Penggugat masih dipekerjakan oleh Tergugat tanpa ada perpanjangan kontrak, serta Penggugat mendalilkan selama bekerja telah menerima upah per bulan secara total sebesar Rp3.082.500,00 (tiga juta delapan puluh dua ribu lima ratus rupiah) yang masih berada di bawah besaran upah minimum regional DKI tahun 2016 sebesar Rp.3.100.000,00 (tiga juta seratus ribu rupiah) selain dari itu tidak mendapatkan tunjangan kesejahteraan seperti halnya BPJS Tenaga Kerja;

Menimbang, bahwa memperhatikan bukti P-2 berupa surat keterangan kerja tertanggal 19 Februari 2018 yang ditandatangani Daniel Jens Jap selaku Marketing Director Tergugat, terdapat fakta yuridis bahwa Penggugat telah bekerja sejak 08 Agustus 2016 sampai dengan tanggal 19 Februari 2018.

Menimbang, bahwa berdasarkan fakta-fakta di atas Majelis Hakim berkesimpulan bahwa hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat telah dimulai pada tanggal 08 Agustus 2016 dengan suatu perjanjian kerja waktu tertentu yang selanjutnya dihitung sejak tanggal 07 November 2016 hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat tidak lagi didasarkan pada suatu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang tertulis.

Menimbang, bahwa mencermati bukti P-12 berkesesuaian dengan bukti T-5 berupa surat pemutusan hubungan kerja tertanggal 11 Mei 2018, diperoleh fakta yuridis bahwa Tergugat telah menyatakan memutuskan hubungan kerja dengan Abdul Azis Susilo in casu Penggugat dengan alasan bahwa Penggugat telah diberi 3 (tiga) surat peringatan dan tidak menunjukkan tanda-tanda perubahan.

Menimbang, bahwa memperhatikan bukti P-13 berupa Surat Anjuran Nomor: 1392/-1.835.3 tertanggal 31 Desember 2018 yang diterbitkan oleh Mediator Suku Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Administrasi Jakarta Timur, terdapat fakta yuridis bahwa Tergugat menyerahkan seluruh surat-surat

peringatan pada proses mediasi yaitu setelah dilakukannya pemutusan hubungan kerja pada tanggal 11 Mei 2018.

Menimbang, bahwa terhadap fakta-fakta pemberian surat-surat peringatan tersebut dimana pemberian Surat Peringatan kepada Penggugat dilakukan pada tahap Mediasi tahap mana merupakan tahapan setelah dilakukannya pemutusan hubungan kerja, menjadikan pemberian surat peringatan tidak patut dan karenanya dikesampingkan.

Menimbang, dengan seluruh pertimbangan di atas, maka kompensasi yang wajib dibayarkan Tergugat kepada Penggugat adalah sebesar Rp16.780.961,00 (enam belas juta tujuh ratus delapan puluh ribu sembilan ratus enam puluh satu rupiah).

Menimbang, bahwa memperhatikan bukti – bukti selama persidangan tidak terdapat bukti yang menunjukkan bahwa Penggugat masih tetap menjalankan kewajibannya setelah tanggal 11 Mei 2018, karenanya tuntutan Penggugat atas upah bulan Juni sampai dengan bulan Desember 2018 tidak beralasan hukum dan karenanya patut untuk dinyatakan ditolak.

Menimbang, bahwa oleh karena bukti-bukti yang diajukan Penggugat maupun bukti-bukti yang diajukan Tergugat selain daripada yang telah dipertimbangkan di atas tidak ada relevansinya dengan substansi perkara a quo, maka bukti-bukti tersebut dikesampingkan, dan berdasarkan segala sesuatu yang telah dipertimbangkan di atas telah cukup alasan bagi Majelis Hakim untuk menyatakan mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian.

Dalam Pertimbangan hakim terbukti bahwa Penggugat telah bekerja selama 1 tahun 9 bulan, bermula dengan bekerja kontrak (PKWT) selama 3 bulan setelahnya tidak diperpanjang secara tertulis, hal ini bertentangan dengan ketentuan Pasal 57 ayat (2) dan secara hukum menjadi karyawan tetap (PKWTT), dan Penggugat mendapatkan upah masih di bawah UMP kemudian pengusaha melakukan PHK kepada Penggugat. Hakim juga menemukan bukti bahwa surat peringatan yang dibuat oleh Tergugat baru dilakukan pada tahap mediasi yang

mana sudah terjadi PHK. Sehingga menurut Hakim, bahwa benar hubungan antara Penggugat dengan Tergugat adalah hubungan kerja, dimana Tergugat yang berkewajiban memberikan pekerjaan dan membayar upah sesuai dengan UMP kepada Penggugat dan Penggugat berkedudukan sebagai pekerja yang berkewajiban melakukan pekerjaannya.

Karena terdapat kesalahan terhadap Tergugat, Hakim telah memutus bahwa mewajibkan Tergugat membayar kompensasi berupa uang pesangon sebesar 2 (dua) kali sesuai dengan ketentuan Pasal 156 Ayat (2) dengan masa kerja selama 1 (satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 2 (dua) tahun maka ditambah 2 (dua) bulan upah, dan Uang Penggantian Hak ditetapkan 15% (lima belas perseratus) dari uang pesangon sesuai ketentuan Pasal 156 Ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, sehingga perhitungan rinciannya sebagai berikut:

a. Uang Pesangon:

$$2 \times 2 \times \text{Rp}3.648.035,00 = \text{Rp}14.592.140,00$$

b. Uang Penggantian Hak:

$$15\% \times \text{Rp}14.592.140,00 = \underline{\text{Rp } 2.188.821,00}^{(+)}$$

$$\text{Total} = \text{Rp}16.780.961,00$$

Berdasarkan bukti-bukti yang persidangan yang diuraikan di atas, pertimbangan hukum oleh majelis hakim sudah sesuai dengan ketentuan yang mengatur tentang perselisihan hubungan industrial dan aturan yang mengatur tentang ketenagakerjaan. Selanjutnya, pertimbangan hakim dalam menolak upah proses belum sesuai dengan ketentuan SEMA No. 3 Tahun 2015, bahwa upah proses dihitung sampai dengan putusan telah berkekuatan hukum tetap dan pengusaha harus membayar upah proses selama-lamanya 6 bulan.

Dalam kasus ini persidangan dalam pengadilan negeri hubungan industrial berlangsung selama 4 bulan, dimana Tergugat melakukan PHK tidak sesuai dengan ketentuan yang ada UU No. 13/2003 dan dinyatakan batal demi hukum.

Apabila pengusaha memutus hubungan kerja tidak melalui lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial, PHK tidak sah dan dianggap sebagai skorsing selama putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum ditetapkan, maka seharusnya pengusaha tetap membayar upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima pekerja selama persidangan berlangsung, dan menghukum pengusaha untuk membayar upah proses selama 4 bulan upah dikarenakan Penggugat hanya dilarang untuk bekerja tanpa mendapatkan surat peringatan atau skorsing, dan surat pemutusan hubungan kerja oleh Tergugat.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Putri Sofiani Danial, S.H., berpendapat bahwa pengusaha sebaiknya Tergugat membuat surat pengangkatan kepada Penggugat untuk kejelasan pekerjaan, perintah, termasuk upah. Kemudian sebelum melakukan PHK melakukan perundingan terlebih dahulu, agar tidak terjadi perselisihan, melakukan PHK juga harus sesuai dengan ketentuan dan aturan-aturan ketenagakerjaan, dan apabila pekerja menolak terhadap PHK tersebut sebaiknya pengusaha tidak menghindar dalam sidang mediasi di Suku Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Jakarta Timur dan membayar uang kompensasi sesuai anjuran Disnaker. Beliau juga berpendapat bahwa upah proses sebaiknya dilaksanakan untuk jaminan kepada pekerja karena telah kehilangan mata pencaharian.

2. Tanggung jawab perusahaan terhadap hak upah pekerja ditinjau berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003

Setelah menguraikan pertimbangan hakim di atas, selanjutnya membahas mengenai tanggung jawab perusahaan kepada pekerja. Terlebih dahulu membahas tentang perjanjian kerja. Perjanjian kerja merupakan “suatu perjanjian yang dibuat antara pekerja (karyawan) dengan pengusaha yang memenuhi syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak” (Pasal 1 angka (14) Undang-Undang Ketenagakerjaan). Kejelasan status hubungan kerja sangat penting untuk pekerja sendiri maupun perusahaan, karena dalam Pasal 1 angka

15 Undang-Undang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa “hubungan kerja berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah”.¹⁶⁾ Perjanjian kerja dapat dibuat secara lisan (Pasal 51 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan. Secara normatif, bentuk tertulis menjamin kepastian hak dan kewajiban para pihak sehingga jika terjadi perselisihan akan sangat membantu proses pembuktian.¹⁷⁾

Lalu Husni menjelaskan bahwa perjanjian kerja adalah “suatu perjanjian dimana pihak kesatu, si buruh mengikatkan dirinya pada pihak lain, si majikan untuk bekerja dengan mendapatkan upah, dan majikan menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan si buruh dengan membayar upah”.¹⁸⁾

Perjanjian Kerja untuk waktu tertentu, yaitu “perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu”, sedangkan perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu ialah “perjanjian kerja antara pekerja atau buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja tetap”.¹⁹⁾

Tanggung jawab dalam kamus hukum dapat diistilahkan sebagai “*liability*” dan “*responsibility*”, istilah “*liability*” menunjuk pada pertanggungjawaban hukum yaitu tanggung gugat akibat kesalahan yang dilakukan oleh subjek hukum.²⁰⁾ Sedangkan tanggung jawab berdasarkan definisi dari “*responsibility*” adalah kewajiban bertanggungjawab atas undang-undang yang dilaksanakannya dan memperbaiki kerusakan yang ditimbulkannya.²¹⁾ Dalam hal ini, Undang-Undang mengatur kewajiban pekerja dan pengusaha, seperti apa yang

¹⁶⁾ Indonesia, *Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*, Pasal 1 angka 14-15.

¹⁷⁾ *Ibid.*, hal. 197.

¹⁸⁾ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Tenaga Kerja Indonesia*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2000), hal. 51.

¹⁹⁾ Fithriatus Shalihah, “Implementasi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Dalam Hubungan Kerja Di Indonesia”, *Jurnal Selat*, Vol. 4 No. 1, Oktober 2016, hal. 75.

²⁰⁾ HR. Ridwan, *Hukum Administrasi Negara*, (Jakarta : Raja Grafindo Persada, 2006), hal. 337.

²¹⁾ Vina Akfa Dyani, “Pertanggungjawaban Hukum dan Perlindungan Hukum bagi Notaris dalam Membuat *Party Acte*”, *Jurnal LEX Renaissance*, Vol. 2, No. 1, Januari 2017, hal. 165.

dikatakan oleh narasumber Putri Sofiani Danial, S.H., Pasal 90 ayat (1) UU No. 13/2003 pada prinsipnya telah mengatur bahwa pengusaha mempunyai kewajiban memberikan upah sesuai ketentuan upah minimum provinsi, dan pekerja mempunyai kewajiban untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan perjanjian kerja untuk mendapatkan upah.

Menurut Pasal 91 ayat (2) UU Ketenagakerjaan, “kesepakatan antara pengusaha dan pekerja mengenai pengupahan kepada pekerja dibawah upah minimum tersebut batal demi hukum”. Apabila perusahaan membayar upah di bawah upah minimum dapat dikenakan sanksi berupa pidana penjara satu sampai empat tahun dan dapat dikenakan denda Rp. 100.000.000 sampai Rp. 400.000.000, sebagaimana diatur dalam Pasal 185 Undang-Undang Ketenagakerjaan yang merupakan tindakan kejahatan.

Dalam kasus ini penggugat telah bekerja selama 1 tahun 9 bulan, dimulai dengan bekerja kontrak selama 3 bulan dari 8 Agustus 2016 sampai 7 November 2016 selanjutnya hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha tidak lagi didasarkan pada suatu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu secara tertulis. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dibuat secara lisan atau tidak tertulis bertentangan dengan ketentuan dan dinyatakan sebagai Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu demi hukum atau biasa disebut dengan pekerja tetap yang disebutkan dengan jelas pada UU Ketenagakerjaan.²²⁾ Selanjutnya pekerja tetap dipekerjakan oleh Tergugat dengan besaran upah yang sama dan tidak ada kenaikan gaji sedangkan besaran UMP pada tahun 2017 Rp. 3.355.750 dan UMP tahun 2018 Rp. 3.648.035, serta tidak ada Jaminan Sosial Tenaga Kerja atau BPJS Ketenagakerjaan.

Sehingga apabila dikaitkan dengan kasus yang diteliti jelas bahwa kasus tersebut melanggar UU Ketenagakerjaan, dan tidak sesuai dengan teori perjanjian kerja dan teori tanggung jawab hukum. Dikarenakan Tergugat melakukan PHK

²²⁾ *Ibid*, Pasal 57.

secara sepihak yang mana hal tersebut Tergugat melanggar perjanjian hubungan pekerja dengan Penggugat, dan Tergugat tidak membayar upah sesuai dengan upah minimum regional Jakarta yang mana hal tersebut tergugat melanggar UU Ketenagakerjaan mengenai upah pekerja.

Oleh karena itu, penting untuk mempunyai status hubungan pekerja pekerja berhak mendapatkan upah sesuai dengan ketentuan UMP domisili perusahaan dan perusahaan wajib membayarnya, terdapat pengecualian apabila perusahaan tidak dapat membayar sesuai dengan ketentuan yang ada, dan perusahaan juga wajib mendaftarkan jaminan sosial kepada pekerjanya sebagai bentuk menjamin kesejahteraan pekerja. Apabila pengusaha tidak memberikan jaminan sosial berupa BPJS Ketenagakerjaan kepada pekerja menurut Pasal 17 Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 maka akan mendapatkan sanksi administratif berupa teguran tertulis, denda, dan tidak mendapatkan pelayanan publik tertentu.²³⁾ Sanksi tersebut yang berupa teguran dan denda dilakukan oleh BPJS, sedangkan sanksi tidak mendapatkan pelayanan publik tertentu dilakukan oleh pemerintah atas permintaan BPJS karena menyangkut perizinan. Bagi perusahaan hal ini perlu untuk mencegah perselisihan hubungan industrial antara pekerja dengan pengusaha di kemudian hari apabila terjadi perselisihan.

Apabila mendengar istilah PHK, yang biasa terlintas adalah pemecatan sepihak oleh pihak perusahaan karena kesalahan karyawan. Padahal apabila berpedoman pada definisi yang termuat dalam UU Ketenagakerjaan, dijelaskan bahwa PHK terjadi karena suatu hal tertentu atau berbagai macam sebab. Dalam praktik, apabila suatu PHK dilakukan karena habisnya masa waktu yang telah disepakati dalam perjanjian kerja, maka tidak akan menimbulkan permasalahan bagi para pihak. Hal ini dikarenakan sedari awal para pihak yang bersangkutan pasti telah mengetahui dan menyadari saat berakhirnya hubungan kerja tersebut,

²³⁾ Tedi Sudrajat, et al, "Perlindungan Hukum dan Pemenuhan Hak Pekerja pada Program Jaminan Kesehatan Nasional", *Jurnal Pandecta*, Vol. 15, No. 1, Juni 2020, Hal. 92.

sehingga tiap-tiap pihak pasti telah mempersiapkan diri untuk menghadapi kenyataan tersebut. Namun, apabila PHK dilakukan karena adanya perselisihan ataupun kondisi yang tidak terduga, kejadian ini pasti akan berdampak bagi kedua belah pihak.²⁴⁾

Menurut UU Ketenagakerjaan dan teori-teori hukum ketenagakerjaan, PHK dibagi menjadi 4 (empat) macam, yakni:

a. PHK demi hukum

PHK demi hukum merupakan bentuk PHK yang terjadi dengan sendirinya sehubungan dengan berakhirnya jangka waktu perjanjian yang dibuat oleh majikan dan buruh.²⁵⁾

b. PHK oleh pengadilan

PHK oleh pengadilan merupakan bentuk PHK yang terjadi karena adanya putusan pengadilan perdata biasa atas permintaan pengusaha atau pekerja berdasarkan alasan penting.²⁶⁾

c. PHK atas usul pekerja

Pada prinsipnya setiap orang termasuk pekerja memiliki hak dasar untuk mendapatkan perlindungan yang sama di hadapan hukum. Oleh karena itu, pekerja memiliki hak untuk memutuskan hubungan kerja sepihak tanpa persetujuan majikan.²⁷⁾ Sebagaimana diatur dalam Pasal 169 UU Ketenagakerjaan, “pekerja berhak mengajukan permohonan PHK kepada Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PHI) apabila majikan atau pengusaha melakukan hal-hal yang mendatangkan kerugian bagi pekerja”. Selain itu, pekerja juga dapat mengajukan pengunduran diri berdasarkan Pasal 162 UU Ketenagakerjaan tanpa perlu meminta penetapan dari PHI.

²⁴⁾ Zaeni Asyhadie, *Pemutusan Hubungan Kerja*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2008), hal. 173.

²⁵⁾ Subekti, *Hukum Perjanjian*, Cetakan ke-8, (Jakarta: PT Inter Masa, 1984), hal.19.

²⁶⁾ Lalu Husni, *Op. Cit.*, hal. 206.

²⁷⁾ Nikomedua Maringan, *Loc. Cit.*

d. PHK oleh majikan atau pengusaha

Pemerintah pada dasarnya tidak mendukung adanya PHK antara pekerja dengan pemberi kerja. Namun, di sisi lain untuk memberikan keseimbangan, Pasal 158 ayat (1) UU Ketenagakerjaan mengatur beberapa kondisi bagi pengusaha untuk dapat melakukan PHK terhadap pekerjanya.

Adapun hak-hak pekerja diantaranya adalah hak mendapat upah/gaji, hak untuk mendapatkan surat keterangan, dan hak untuk melakukan perundingan atau penyelesaian perselisihan hubungan industrial.²⁸⁾

III. PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis, penulis menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Putusan hakim merupakan hasil akhir dari suatu persidangan dimana nasib terdakwa tergantung pada terbuktinya kesalahannya. Pertimbangan hakim dalam Putusan Pengadilan Negeri Jakarta Pusat Nomor 134/Pdt.Sus-PHI.G/2019/PN.JKT.PST mengenai uang kompensasi berupa uang pesangon, dan uang penggantian hak sudah sesuai sesuai perhitungannya dengan ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Namun mengenai upah proses yang ditolak oleh hakim belum sesuai dengan ketentuan Surat Edaran Mahkamah Agung Nomor 3 Tahun 2015, apabila dilihat dari proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui Pengadilan Negeri Jakarta Pusat hanya berlangsung selama 4 (empat) bulan dan tidak melewati ketentuannya yaitu paling lama 6 (enam) bulan, oleh karena itu Majelis Hakim seharusnya membebaskan kepada pengusaha untuk membayar upah proses.

²⁸⁾ Ikhwani Fahrojih, *Hukum Perburuhan (Konsepsi, Sejarah, dan Jaminan Konstitusional)*, (Jawa Timur: Setara Press, 2016), hal. 36-37.

2. Perusahaan tidak menjalankan tanggung jawabnya yaitu kewajiban memberikan surat perjanjian kerja, membayar upah sesuai upah minimum, mendaftarkan jaminan sosial ketenagakerjaan, dan pemutusan hubungan kerja belum sesuai sepenuhnya dengan ketentuan yang telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011, akibatnya terjadi perselisihan antara pekerja dengan pengusaha. Perusahaan juga tidak ingin berunding dengan pekerja terhadap penolakan pemutusan hubungan kerja yang dibuat sebelum akhirnya perselisihan tersebut dibawa pada Pengadilan Hubungan Industrial.

B. Saran

1. Hakim merupakan profesi yang mulia, Perlunya Majelis Hakim untuk mempertimbangkan upah proses dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial dikarenakan untuk jaminan kepada pekerja bahwa pekerja sudah tidak dapat bekerja lagi dan kehilangan mata pencahariannya.
2. Bagi perusahaan seharusnya mengetahui adanya risiko perselisihan antara pekerja dengan pengusaha, oleh karena itu wajib bagi perusahaan maupun pekerja mengetahui ketentuan mengenai hak dan kewajiban antara masing-masing pihak, agar terhindar dari perselisihan dan bertanggung jawab apa yang sudah diperbuat oleh masing-masing pihak.

IV. DAFTAR PUSTAKA

A. Buku

- Asyhadie, Zaeni. *Pemutusan Hubungan Kerja*. (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2008).
- Fahrojih, Ikhwan. *Hukum Perburuhan (Konsepsi, Sejarah, dan Jaminan Konstitusional)*, (Jawa Timur: Setara Press, 2016).
- Fajar, Mukti, dan Yulianto Achmad. *Dualisme Penelitian Hukum Normatif dan Empiris*. (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2010).

Husni, Lalu. *Pengantar Hukum Tenaga Kerja Indonesia*. (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2000).

Marzuki, Peter Mahmud. *Penelitian Hukum*. Cetakan ke-8. (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2013).

Nazir. *Metode Penelitian*. (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2003).

Ridwan, HR. *Hukum Administrasi Negara*. (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2006).

Soeroso., R. *Pengantar Ilmu Hukum*. Edisi 1. Cetakan ke-8. (Jakarta: Sinar Grafika, 2006).

Subekti. *Hukum Perjanjian*. Cetakan ke-8. (Jakarta: PT Inter Masa, 1984).

B. **Peraturan Perundang-Undangan**

Indonesia. *Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Lembaran Negara Republik Indonesia (LNRI) Tahun 2003 Nomor 39, dan Tambahan Lembaran Negara (TLN) Nomor 4279*.

C. **Jurnal**

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

Dyani, Vina Akfa. "Pertanggungjawaban Hukum dan Perlindungan Hukum bagi Notaris dalam Membuat Party Acte". *Jurnal LEX Renaissance*. Vol. 2, No. 1, Januari 2017.

Maringan, Nikodemus, "Tinjauan Yuridis Pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara Sepihak Oleh Perusahaan Menurut Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan." *Legal Opinion*, vol. 3, no. 3, Tahun 2015.

Shalihah, Fithriatus. "Implementasi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Dalam Hubungan Kerja Di Indonesia". *Jurnal Selat*. Vol. 4 No. 1, Oktober 2016.

Sudrajat, Tedi, et al. "Perlindungan Hukum dan Pemenuhan Hak Pekerja pada Program Jaminan Kesehatan Nasional". *Jurnal Pandecta*. Vol. 15, No. 1. Juni 2020.

D. Putusan Pengadilan

Putusan Nomor: 134/Pdt.Sus-PHI.G/2019/PN.JKT.PST

E. Kamus

Departemen Pendidikan Nasional. *Kamus Besar Bahasa Indonesia Pusat Bahasa Edisi Keempat*. (Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2008).