

**ANALISIS PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA DENGAN ALASAN
DISHARMONI (STUDI KASUS PUTUSAN PENGADILAN
HUBUNGAN INDUSTRIAL NOMOR 21/PDT.SUS-PHI/2018/PN.BDG
Juncto PUTUSAN MAHKAMAH AGUNG NOMOR 942 K/PDT.SUS-
PHI/2018)**

Luxena Gabriella

(Mahasiswa Program S1 Fakultas Hukum Universitas Tarumanagara)
(E-mail: luxenag@gmail.com)

Dr. S. Atalim, S.H., M.H.

(Corresponding Author)

(Dosen Fakultas Hukum Universitas Tarumanagara. Meraih Sarjana Hukum pada Fakultas
Hukum Universitas Indonesia. Magister Hukum pada Fakultas Hukum Universitas Indonesia.
Doktor (Dr.) pada Fakultas Hukum Universitas Katolik Parahyangan)
(E-mail: st_atalim@fh.untar.ac.id)

Abstract

This different opinion of termination sometime causing industrial relation dispute. The increasing reasons of employment termination constantly do harm for the workers without considering the loss that they may experience. How the Judge consider to make decision of termination with disharmony as the reason as stated in Constitution No. 13 Year 2003 about Employment? The research types that being used was a Normative Research. There are various reason in an employment termination. Dispute in Employment termination is a dispute of how employment relation ends. Terminating an employment relation must be accompanied by detailed and described as stated in Constitution No. 13 year 2003 about Employment. The Provision about arrangements for employment termination set out in article 150 until 171 Constitution No. 13 Year 2003 about Employment. Issues in this case is that PT Sari Gemilang didn't described in detailed their reason why they terminated their workers. In the decisions of the Supreme Court didn't consider Article 57 paragraph (2), Article 59 Paragraph (4), and Article 59 Paragraph (7) also Article 151 Paragraph (3) and Article 155 Paragraph (1) Constitution No. 13 Year 2003. Judge only considered that the relation between Company and Workers are disharmony. Disharmony is a situation, not a reason for termination. Panel of judges of the supreme court didn't see there are reason for termination or not. There is uncertainty on the termination fee and the calculation that need to be paid by the employer due to disharmony.

Keywords: *reason of, Termination of Employment, Disharmony.*

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Lapangan kerja yang berkembang semakin luas membuat manusia memiliki hubungan antara satu individu dan individu lainnya. Tentunya

hal ini akan menciptakan hubungan hukum antar keduanya. Hubungan hukum merupakan hubungan antara dua subyek hukum atau lebih berkaitan dengan hak dan kewajiban pada satu pihak berhadapan dengan kewajiban dan juga hak pada pihak lain.¹⁾ Hubungan hukum yang tercipta karena pekerjaan akan menciptakan ikatan satu individu dengan individu yang lain dan hubungan ini diatur oleh hukum, kemudian hubungan hukum ini akan menciptakan ketentuan-ketentuan hukum yang berlaku dalam bidang ketenagakerjaan.

Keseluruhan peraturan dan norma hukum tentang hubungan kerja yang berdampak dan berpengaruh kepada seorang pribadi ditempatkan atas perintah orang lain dan situasi yang bersangkutan dengan hubungan kerja tersebut merupakan pengertian menurut Soetiksno mengenai Peraturan Hukum tentang ketenagakerjaan. Karena terciptanya hubungan kerja antara perusahaan dan pekerja/buruh ini kemudian menimbulkan masalah mulai dari masalah kepentingan, masalah upah, dan masalah pemutusan hubungan kerja. Masalah Pemutusan Hubungan Kerja sering kali menjadi masalah bagi pengusaha maupun pekerja/buruh, terutama menjadi masalah yang serius bagi pekerja karena mereka kehilangan pekerjaannya dan menimbulkan kerugian materi. Akan tetapi, pemutusan hubungan kerja merupakan hal yang sudah biasa terjadi bagi perusahaan. Perbedaan pandangan tentang pemutusan hubungan kerja ini terkadang menyebabkan terjadinya perselisihan hubungan industrial.

Berdasarkan Pasal 1 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 mengenai Penyelesaian Perselisihan Industrial menyebutkan bahwa Perselisihan Hubungan Industrial adalah perbedaan pendapat yang dapat mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai kepentingan, perselisihan hak, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat

¹⁾ Soeroso, R., *Pengantar Ilmu Hukum*, (Jakarta: PT Sinar Grafika, 2006), hal. 269.

buruh dalam satu perusahaan. Pemutusan hubungan kerja diawali dengan adanya perjanjian kerja. Sebuah pengakhiran hubungan hukum dapat terjadi dikarenakan terdapat hubungan hukum yang menjadi awal mula terjadinya. Hubungan hukum menjadi sebuah awal mula terjadinya pengakhiran hubungan hukum. Perselisihan yang terjadi karena tidak terdapat kesesuaian pendapat mengenai cara pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak baik pihak perusahaan maupun pihak pekerja merupakan pengertian dari perselisihan pemutusan hubungan kerja.²⁾ Dalam melakukan pemutusan hubungan kerja, pengusaha dapat menggunakan beberapa alasan, yaitu: pekerja/buruh melakukan kesalahan, pekerja/buruh telah memasuki usia pensiun, pekerja meninggal dunia, pekerja tersangkut tindak pidana dan karena penutupan perusahaan. Sedangkan alasan pekerja/buruh mengajukan pemutusan hubungan kerja terhadap pengusaha adalah apabila pengusaha melakukan kesalahan berat terhadap pekerja.³⁾ Akan tetapi, hal ini juga didasari pada perselisihan yang terjadi dalam sebuah hubungan hukum antara pekerja dan pengusaha. Semakin berkembangnya zaman semakin banyak alasan-alasan pemutusan hubungan kerja yang timbul.

Pemutusan hubungan kerja dapat terjadi atas keinginan pekerja maupun keinginan pihak perusahaan, tetapi pihak perusahaan lebih sering melakukan pemutusan hubungan kerja. Dalam hal ini pihak pekerja mengalami lebih banyak kerugian daripada pihak perusahaan, oleh sebab itu Undang-Undang Ketenagakerjaan mengatur tentang Pemutusan Hubungan Kerja dan alasan-alasan Pemutusan Hubungan Kerja, ketentuan tersebut diatur dalam Pasal 153 sampai dengan Pasal 167 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Pemutusan Hubungan Kerja yang terjadi dapat disebabkan karena berbagai macam alasan seperti berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu, kemudian pekerja melakukan

²⁾ Indonesia, *Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*, Pasal 1 ayat 4.

³⁾ Sehat Damanik, *Hukum Acara Perburuhan*, (Jakarta: DSS Publising, 2006), hal 23.

kesalahan yang dikategorikan berat, perusahaan bangkrut, pekerja meninggal, pekerja memasuki usia pensiun, sampai karena pekerja ditahan dan diputuskan bersalah. Alasan Pemutusan Hubungan Kerja yang semakin banyak tersebut semakin merugikan pekerja karena tidak mempertimbangkan kerugian-kerugian yang dialami pekerja.

Salah satu alasannya adalah Pemutusan Hubungan Kerja karena alasan Disharmoni. Pengertian Disharmoni menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah kejanggalan atau ketidakselarasan yang terjadi dalam hubungan dua arah. Hubungan dua arah yang dimaksud disini adalah suatu hubungan antara pengusaha dan pekerja. Salah satu kasus Pemutusan Hubungan Kerja dengan alasan Disharmoni ini terjadi pada pekerja PT.Sari Gemilang Lestari yang diputus hubungan kerjanya karena alasan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu telah habis, tetapi pada kenyataannya perjanjian kerja waktu tertentu yang terjadi secara lisan telah melanggar Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Pada kasus Kasasi Putusan Nomor 942 K/Pdt.Sus-PHI/2018 Majelis hakim dalam amar putusannya memutus terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja dengan pertimbangan hubungan kerja di antara pengusaha dan karyawan sudah tidak harmonis lagi karena salah satu pihak sudah tidak mau melanjutkan hubungan kerja yang terjalin.

Berdasarkan uraian di atas maka Penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai permasalahan diatas dan menuangkannya dalam bentuk skripsi dengan judul **“ANALISIS PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA DENGAN ALASAN DISHARMONI (STUDI PUTUSAN PENGADILAN HUBUNGAN INDUSTRIAL NOMOR 21/PDT.SUS-PHI/2018/PN.BDG JUNCTO PUTUSAN MAHKAMAH AGUNG NOMOR 942 K/PDT.SUS-PHI/2018)”**.

B. Permasalahan

Berdasarkan latar belakang yang telah dijabarkan diatas oleh penulis, maka rumusan masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini, adalah: Bagaimana pertimbangan hukum majelis hakim Mahkamah Agung dalam memutus perkara nomor 942 K/Pdt.Sus-PHI/2018 yang menyatakan pemutusan hubungan kerja para penggugat/termohon kasasi didiskualifikasikan sebagai pemutusan hubungan kerja dengan alasan disharmoni sudah sesuai dengan hukum yang berlaku?

C. Metode Penelitian

Metode adalah seperangkat langkah (apa yang harus dikerjakan) yang tersusun secara sistematis (urutan logis), sedangkan bentuk teknik adalah cara melakukan setiap langkah tersebut.⁴⁾ Penelitian merupakan suatu kegiatan ilmiah yang berkaitan dengan analisa dan konstruksi, yang dilakukan secara metodologis, sistematis dan konsisten. Dilakukan secara metodologis berarti sesuai dengan metode atau cara tertentu, sistematis adalah berdasarkan suatu sistem, sedangkan konsisten berarti tidak adanya hal-hal yang bertentangan dalam suatu kerangka tertentu.⁵⁾

1. Jenis Penelitian

Dalam penelitian, penulis ini menggunakan metode penelitian hukum normatif yaitu penelitian kepustakaan. Penelitian hukum biasanya dilakukan dengan cara penelitian kepustakaan yang meneliti bahan pustaka atau data sekunder dengan cara mempelajari sumber-sumber atau bahan tertulis berupa buku-buku, artikel, koran, majalah, dengan cara membaca, menafsirkan, membandingkan serta menerjemahkan dari berbagai sumber yang berhubungan dengan ketenagakerjaan.

2. Sifat Penelitian

⁴⁾ E. Zainal Arifin, *Metode Penulisan Ilmiah*, Cetakan ke-1 (Jakarta: Pt. Pustaka Mandiri, 2009), hal. 47.

⁵⁾ Soerjono Soekanto. *Pengantar Penelitian Hukum*. (Jakarta: Universitas Indonesia UI Press, 1986), hal 42.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan sifat penelitian Deskriptif. Suatu penelitian deskriptif dimaksudkan untuk memberi data yang seteliti mungkin tentang manusia, keadaan, atau gejala-gejala lainnya.⁶⁾

3. Jenis dan Sumber Data

Sehubungan dengan metode penelitian tersebut, maka penulis membutuhkan data sekunder yang relevan, yang telah penulis kumpulkan melalui studi pustaka, yang meliputi:

a. Bahan hukum primer yaitu yang terdiri dari peraturan perundang-undangan, seperti:

- 1) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945
- 2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
- 3) Kitab Undang-Undang Hukum Perdata
- 4) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial
- 5) Putusan Mahkamah Agung Nomor 942/Pdt.SUS-PHI/2018)

b. Bahan hukum sekunder yaitu, bahan hukum yang memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer, seperti rancangan undang-undang, hasil-hasil penelitian, hasil karya dari kalangan hukum dan seterusnya.

c. Bahan hukum tersier yang dipergunakan dalam penelitian ini yaitu bahan yang memberikan penjelasan maupun petunjuk terhadap bahan hukum primer maupun sekunder, seperti Kamus Hukum dan Kamus Besar Bahasa Indonesia.

4. Teknik Pengumpulan Data

Di dalam penelitian ini alat pengumpulan data yang dipergunakan adalah studi kepustakaan (*library research*). Studi kepustakaan

⁶⁾ *Ibid.*, hal 10.

merupakan metode pengumpulan data dengan mengumpulkan dokumen, buku, koran, dan literatur lainnya.

5. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode analisis Normatif Kualitatif yaitu suatu metode yang berusaha untuk memaparkan data disertai dengan analisa yang mendalam.

II. PEMBAHASAN

Dalam bab pembahasan ini, akan terdapat bahasan dan analisis dengan menggunakan kerangka teoritis yang telah dijabarkan penulis berdasarkan data penelitian yang telah dilakukan oleh penulis. Penulis meneliti masalah pengaturan mengenai ketentuan pemutusan hubungan kerja karena alasan disharmoni. Hal yang menjadi isu penulis untuk menulis penelitian ini adalah karena disharmoni yang dijadikan dasar pertimbangan hukum hakim untuk memutus perselisihan pemutusan hubungan kerja oleh perusahaan terhadap karyawannya.

Hubungan yang harmonis tidak selalu ada dalam hubungan kerja yang terbangun antara perusahaan dan karyawannya. Akan selalu ada perselisihan perselisihan hubungan industriial diantaranya adalah perselisihan antara sesama serikat buruh, kemudian perselisihan hak, peselisihan pemutusan hubungan kerja, maupun perselisihan kepentingan. Oleh sebab itu, hubungan yang tidak harmonis yang sudah terangkai tersebut dapat menyebabkan pemutusan hubunan kerja yang tidak diinginkan oleh perusahaan maupun pekerja. Setelah diadakan perjanjian kerja, maka akan terjalin hubungan kerja antara perusaha dan pekerja. Perjanjian kerja yang telah disepakati oleh pihak perusahaan maupun pihak pekerja tidak diperbolehkan untuk bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang ada dan juga perjanjian perburuhan yang telah dibuat perusahaan dengan serikat buruh dalam perusahaan. Perjanjian kerja yang disepakati antara perusahaan dan pekerja



juga tidak diperbolehkan untuk bertentangan dengan peraturan perusahaan yang telah dibuat oleh perusahaan.

Masalah antara pengusaha dan pekerja merupakan masalah yang paling diperhatikan dan diidentikan menjadi masalah perburuhan/ketenagakerjaan. Permasalahan yang seringkali terjadi antara pekerja dengan perusahaan ini dapat berujung dengan tak terdapat hubungan yang harmonis antara perusahaan dengan pekerja/buruh. Tidak tercapainya target perusahaan, pemberian surat peringatan dari perusahaan kepada pekerja/buruh, pekerja dimutasi atau dilakukan demosi terhadap pekerja, tidak adanya kenaikan gaji atau dilakukan pemotongan gaji, hingga terjadinya pemutusan hubungan kerja kepada pekerja merupakan akibat berasal dari hubungan kerja jika sudah tidak berjalan harmonis antara perusahaan dengan pekerja. Pemutusan hubungan kerja yang telah terjadi di antara perusahaan dengan pekerja ini kemudian mengakibatkan hilangnya tenaga kerja yang telah dilatih oleh perusahaan dan secara tidak langsung mengakibatkan kerugian bagi perusahaan, sedangkan diperlukan waktu, tenaga serta biaya yang cukup banyak jika ingin mempekerjakan pekerja/buruh baru. Disisi lain, pemutusan hubungan kerja yang terjadi antara perusahaan dengan pekerja/buruh juga mengakibatkan kerugian terhadap pekerja/buruh karena pekerja kehilangan sumber penghasilannya dan pekerja harus mencari mata pencaharian yang baru. Hal itu juga memerlukan tenaga, waktu dan biaya yang besar.

Peselisihan Pemutusan Hubungan Kerja yaitu adalah sebagai permasalahan yang timbul yang diakibatkan tidak terdapatnya kesesuaian pendapat tentang cara pengakhiran hubungan kerja yang telah dilakukan oleh salah satu pihak, baik dari pihak pengusaha maupun pihak pekerja. Terdapat dua macam pemutusan hubungan kerja, yaitu pemutusan hubungan kerja secara sukarela dan pemutusan hubungan kerja yang tidak sukarela. Dalam penyebab putusnya hubungan kerja yang terdapat dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, terdapat beberapa alasan, misalnya Pemutusan hubungan kerja dengan sukarela, yang dapat



didefinisikan sebagai pengunduran diri oleh pekerja tanpa tekanan dan paksaan. Sama halnya juga karena jangka waktu bekerja yang telah habis atau telah lampau waktu, telah memasuki usia pensiun, pekerja meninggal dunia dan tidak lulus masa percobaan. Berbeda halnya dengan pemutusan hubungan kerja dengan tidak sukarela bisa terjadi disebabkan pekerja melakukan kesalahan yang dikategorikan sebagai kesalahan berat, misalnya seperti mencuri, melakukan perbuatan asusila di wilayah perusahaan, melakukan perjudian, menggelapkan uang perusahaan. Selama ini, alasan pemutusan hubungan kerja yang diakibatkan karena kesalahan berat diatur dalam Pasal 158 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Ketentuan dalam pasal ini pernah diajukan *judicial review* ke Mahkamah Konstitusi, kemudian dalam putusan Mahkamah Konstitusi amenyatakan bahwa kesalahan berat yang dituduhkan kepada pekerja harus dibuktikan terlebih dulu oleh putusan pidana di pengadilan umum. Di samping itu, pemutusan hubungan kerja yang dilakukan dengan tidak sukarela juga bisa terjadi karena buruh telah melanggar perjanjian kerja, perjanjian kerja bersama atau peraturan perusahaan. Jika perusahaan melakukan peleburan, penggabungan, dan atau perubahan status, maka perusahaan memiliki pilihan untuk mempertahankan atau melakukan pemutusan hubungan kerja. Dalam hal pemutusan hubungan kerja yang dilakukan secara tidak sukarela, hubungan kerja antara perusahaan dengan pekerja baru dapat berakhir setelah ditetapkan oleh Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, namun tidak demikian dengan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan dengan sukarela.

Ketentuan mengenai peraturan pemutusan hubungan kerja tertuang dalam Pasal 150 sampai Pasal 172 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Terdapat beberapa alasan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan perusahaan menurut Undang-Undang diantaranya adalah karena pekerja mencapai usia pensiun, pekerja melakukan kesalahan berat setelah melalui penetapan pengadilan, pekerja ditahan pihak berwajib,

perusahaan yang tutup disebabkan mengalami kerugian yang terjadi terus menerus, perusahaan bangkrut, pekerja mangkir atau tidak masuk terlalu sering, pekerja telah meninggal, pekerja melakukan pelanggaran peraturan perusahaan, dan karena perusahaan melakukan efisiensi. Ketika perusahaan melakukan pemutusan hubungan kerja, perusahaan diwajibkan membayar uang pembayaran PHK/*termination pay* kepada pekerja karena alasan-alasan tersebut, perusahaan harus memberikan uang pembayaran PHK yang jumlahnya dapat dihitung sesuai dengan pasal 156 Undang-Undang nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang terdiri dari uang pesangon, dan atau uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak.

Perjanjian kerja sebagai dasar dari hubungan kerja antara PT Sari Gemilang Lestari dengan Taarifudin dan 3 (tiga) orang pekerja merupakan perjanjian kerja waktu tertentu yang pada mulanya diperjanjikan selamanya 3 (tiga) bulan lamanya, tetapi setelah lewat masa waktu bekerja yang diperjanjikan PT Sari Gemilang Lestari tetap melanjutkan hubungan kerja dengan Taarifudin dan 3 (tiga) orang pekerja tanpa melakukan perpanjangan perjanjian kerja secara lisan tetapi tidak merubah status Taarifudin dan 3 (tiga) orang pekerja menjadi pekerja tetap atau pekerja waktu tidak tertentu. Hal tersebut dapat kita lihat dari lamanya waktu bekerja Taarifudin dan 3 (tiga) orang pekerja, sebagai berikut:

1. Masa kerja Taarifudin dengan PT Sari Gemilang Lestari

Pada Mulanya dibuat perjanjian kerja waktu tertentu secara tertulis untuk jangka waktu 3 (tiga) bulan yaitu mulai tanggal 20 Febuari 2012 s/d 20 Mei 2012, Bahwa setelah perjanjian kerja waktu tertentu tersebut selesai pada tanggal 20 Mei 2012, Hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat tidak terputus dan para pihak tetap melaksanakan kewajibannya sampai dengan tanggal 17 Maret 2017. Oleh karenanya hubungan kerja yang terbentuk antara Penggugat dengan Tergugat sejak 21 Mei 2012 s/d 17 Maret 2017 dibuat secara lisan.

2. Masa Kerja Imam Baihaqi dengan PT Sari Gemilang Lestari

Pada Mulanya dibuat perjanjian kerja waktu tertentu secara tertulis untuk jangka waktu 3 (tiga) bulan yaitu mulai tanggal 10 Januari 2011 s/d 10 April 2011, Bahwa setelah perjanjian kerja waktu tertentu tersebut selesai pada tanggal 10 April 2011, Hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat tidak terputus dan para pihak tetap melaksanakan kewajibannya sampai dengan tanggal 17 Maret 2017. Oleh karenanya hubungan kerja yang terbentuk antara Penggugat dengan Tergugat sejak 11 April 2011 s/d 17 Maret 2017 dibuat secara lisan.

3. Masa Kerja Minan. S. Efendi dengan PT Sari Gemilang Lestari

Pada Mulanya dibuat perjanjian kerja waktu tertentu secara tertulis untuk jangka waktu 3 (tiga) bulan yaitu mulai tanggal 1 Februari 2011 s/d 1 Mei 2011, Bahwa setelah perjanjian kerja waktu tertentu tersebut selesai pada tanggal 1 Mei 2011, Hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat tidak terputus dan para pihak tetap melaksanakan kewajibannya sampai dengan tanggal 17 Maret 2017. Oleh karenanya hubungan kerja yang terbentuk antara Penggugat dengan Tergugat sejak 1 Mei 2011 s/d 17 Maret 2017 dibuat secara lisan

4. Masa Kerja Andri Sukatman dengan PT Sari Gemilang Lestari

Perjanjian kerja antara Sdr. Andri Sukatman dengan Tergugat dibuat secara lisan sejak tanggal, 20 Oktober 2014 dan pada tanggal, 17 Maret 2017, Tergugat memutus hubungannya dengan alasan perjanjiannya berakhir.

Menurut Soebekti, perjanjian kerja adalah kesepakatan dilakukan antara seorang pekerja dan yang memberikan pekerjaan, perjanjian tersebut ditandai oleh suatu pembayaran upah atau pembayaran tertentu yang telah disepakati dan dengan adanya suatu hubungan di peratas, yaitu suatu hubungan yang di mana pihak yang satu berhak memberikan perintah yang harus ditaati oleh pihak yang lainnya.⁷⁾ Dalam sebuah perjanjian kerja, terdapat dua macam perjanjian kerja, yaitu:

⁷⁾ Subekti, *Aneka Perjanjian*, (Bandung: Penerbit Alumni 1997), hal. 63.

1. Perjanjian Kerja yang diperuntukkan pada waktu tertentu, merupakan perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan sebuah perusahaan untuk mengadakan suatu hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu. Perjanjian kerja waktu tertentu dibuat berdasarkan jangka waktu dan selesainya suatu pekerjaan tertentu. Perjanjian kerja waktu tertentu harus dibuat secara tertulis dengan menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin, serta harus memenuhi beberapa syarat, antara lain:

- a. Harus memiliki rentang waktu tertentu
- b. Adanya suatu pekerjaan yang telah selesai dalam rentang waktu yang ditentukan
- c. Tidak memiliki syarat dan masa percobaan terhadap pekerja

Jika perjanjian kerja untuk waktu tertentu itu bertentangan dengan ketentuan yang telah diuraikan, maka perjanjian tersebut akan dianggap perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu.⁸

2. Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu, yaitu perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan sebuah perusahaan untuk mengadakan hubungan kerja tetap.⁹ Perjanjian kerja waktu tidak tertentu adalah suatu perjanjian kerja yang umum ditemui dalam sebuah perusahaan, yang tidak memiliki jangka waktu masa berlakunya. Dengan demikian, perjanjian kerja waktu tidak tertentu akan berlaku terus sampai:

- a. Buruh memasuki usia pensiun
- b. Buruh diputuskan hubungan kerjanya karena melakukan sebuah kesalahan
- c. Buruh meninggal dunia

⁸ Aloysius Uwiyono, *Asas-Asas Hukum Perburuhan*, Cetakan ke-2 (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2014), hal 64)

⁹ F.X. Djumialdji, *Op.Cit*, hal. 10.

- d. Terdapat putusan pengadilan yang menyatakan pekerja/buruh telah melakukan sebuah tindak pidana sehingga perjanjian kerja tidak dapat dilanjutkan.

Menurut pendapat penulis, PT Sari Gemilang telah melanggar ketentuan Pasal 59 Ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang menyebutkan bahwa Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun. PT Sari Gemilang Lestari memperpanjang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu secara lisan dengan tetap mempekerjakan Taarifudin dan 3 (tiga) orang pekerja meskipun masa waktu bekerja yang tercantum di dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu telah habis. Jangka waktu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang telah berjalan berbeda-beda pada setiap pekerja, antara 3 (tiga) sampai 6 (tahun) lamanya dengan tanpa jeda. Berdasarkan Pasal 59 Ayat (7) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana yang dimaksud dalam ayat (1), ayat (2), ayat (4), ayat (5), dan ayat (6) maka demi hukum menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu.

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu PT Sari Gemilang Lestari dengan Taarifudin dan 3 (tiga) orang pekerja setelah masa waktunya berakhir kemudian dilanjutnya hanya dengan secara lisan dan tidak ditentukan jangka waktu perjanjian dan waktu berakhirnya perjanjian. PT Sari Gemilang Lestari jelas telah melanggar ketentuan dari Pasal 57 Ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang mengatur bahwa Perjanjian Kerja Waktu Tertentu harus dibuat secara tertulis, jika perjanjian kerja tidak dibuat secara tertulis dan menggunakan bahasa Indonesia, maka dinyatakan sebagai Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu. Berkenaan dengan hal tersebut, maka seharusnya status Taarifudin dan 3 (tiga) orang pekerja menjadi bekerja tetap, sehingga pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan



oleh pihak PT Sari Gemilang Lestari terhadap Taarifuddin dan 3 (tiga) orang pekerja terhitung sejak tanggal 17 Maret 2017 dengan alasan habis masa kontrak tidak dapat dibenarkan, oleh karena hubungan kerja antara PT Sari Gemilang Lestari dengan Taarifudin dan 3 (tiga) orang pekerja adalah Perjanjian kerja waktu tidak tertentu maka prosedur pemutusan hubungan kerja wajib mengacu pada dengan ketentuan Pasal 151 Ayat (1), (2) dan (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yaitu tentang Prosedural suatu Pemutusan Hubungan Kerja.

Berdasarkan Pasal 151 Ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang menyebutkan dalam hal segala upaya telah dilaksanakan dan perundingan telah dilaksanakan tetapi tidak menghasilkan persetujuan, maka pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial. PT Sari Gemilang Lestari tidak melakukan prosedur pemutusan hubungan kerja yang mengacu pada Pasal 151 Ayat (3), sehingga menurut penulis Pasal 155 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi, bahwa pemutusan hubungan kerja tanpa penetapan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 151 ayat (3) batal demi hukum, harus berlaku agar memenuhi ketentuan yang berlaku di Indonesia, dan pihak PT Sari Gemilang Lestari hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan Taarifudin dan 3 (tiga) orang pekerja setelah memperoleh penetapan lembaga penyelesaian hubungan industrial. Oleh karena perubahan status Taarifudin dan 3 (tiga) orang pekerja dari Perjanjian Kerja Waktu tertentu menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu maka pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh pihak PT Sari Gemilang Lestari terhadap Taarifudin dan 3 (tiga) orang pekerja menjadi tidak sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan karena pemutusan hubungan kerja dilakukan tidak sesuai dengan prosedur pemutusan hubungan kerja pada Perjanjian Waktu Tidak Tertentu. Maka, sudah seharusnya Taarifudin dan 3 (tiga) orang pekerja dipekerjakan kembali dan PT

Sari Gemilang Lestari harus membayarkan hak-hak pekerja selama tidak bekerja.

Hal ini sesuai dengan pertimbangan Pengadilan Hubungan Industrial Bandung pada Pengadilan Negeri Bandung yang menerbitkan Putusan Nomor 21/Pdt.Sus-PHI/2018/PN.Bdg. yang amarnya adalah sebagai berikut:

1. Mengabulkan gugatan Para Penggugat untuk sebagian;
2. Menyatakan pemutusan hubungan kerja antara Para Penggugat dengan Tergugat batal demi hukum
3. Menghukum Tergugat untuk memanggil dan memekerjakan kembali Para Penggugat pada jabatan semula;
4. Menghukum Tergugat membayar upah selama proses PHK kepada Para Penggugat terhitung sejak bulan Maret 2017 sampai dengan bulan April 2018 masing-masing sebesar 14 bulan X Rp.3 601.650,- = Rp. 50.423.100,- (lima puluh juta empat ratus dua puluh tiga ribu seratus rupiah);
5. Menghukum Tergugat untuk membayar tunjangan Hari Raya Keagamaan tahun 2017 kepada Para Penggugat masing-masing sebesar Rp. 3.601.650,- (tiga juta enam ratus satu ribu enam ratus lima puluh rupiah);

Setelah melalui proses pengadilan tingkat pertama yaitu Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung yang dimenangkan oleh pihak Taarifudin dan 3 (tiga) orang pekerja, PT Sari Gemilang Lestari merasa keberatan atas putusan tersebut dan berdasarkan surat kuasa khusus tanggal 28 Mei 2018 PT Sari Gemilang Lestari mengajukan permohonan kasasi ke Mahkamah Agung pada tanggal 6 Juni 2018, sebagaimana ternyata dari Akta Pernyataan Permohonan Kasasi Nomor 67/Kas/G/2018/PHI/PN.Bdg yang dibuat oleh Panitera Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung, permohonan tersebut diikuti dengan memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung pada tanggal 21 Juni 2018. Dalam permohonan kasasi PT

Sari Gemilang Lestari memohon agar menyatakan putus hubungan kerja antara Tergugat, PT Sari Gemilang Lestari dengan Para Penggugat yaitu Taarifudin dan 3 (tiga) orang pekerja. Atas permohonan Kasasi tersebut Mahkamah Agung membatalkan putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung dan mengabulkan permohonan Kasasi dari pemohon Kasasi yang pada amarnya:

1. Menyatakan "putus" hubungan kerja antara Para Penggugat dengan Tergugat terhitung sejak putusan ini diucapkan;
2. Menghukum Tergugat untuk membayar uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak kepada masing- masing Penggugat sebagai berikut:
 - a. Penggugat I sebesar Rp 57.986.565,00 (lima puluh tujuh juta sembilan ratus delapan puluh enam ribu lima ratus enam puluh lima rupiah);
 - b. Penggugat II sebesar Rp70.412.258,00 (tujuh puluh juta empat ratus dua belas ribu dua ratus lima puluh delapan rupiah);
 - c. Penggugat III sebesar Rp70.412.258,00 (tujuh puluh juta empat ratus dua belas ribu dua ratus lima puluh delapan rupiah);
 - d. Penggugat IV sebesar Rp24.851.385,00 (dua puluh empat juta delapan ratus lima puluh satu ribu tiga ratus delapan puluh lima rupiah);

Mahkamah Agung mengeluarkan putusan tersebut dengan pertimbangan:

1. Bahwa hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha hanya akan berlangsung atas dasar kesepakatan para pihak secara sukarela untuk mengikatkan diri dalam sebuah hubungan kerja yang harmonis, dinamis dan berkeadilan. Dalam hal salah satu pihak tidak berkeinginan lagi untuk melanjutkan hubungannya maka sulit bagi kedua belah pihak untuk dapat mempertahankan hubungan kerja yang harmonis, dinamis dan berkeadilan. Untuk itu hakim diberikan kewenangan oleh undang- undang mencari jalan keluar yang terbaik dan paling tepat yang dapat diterima oleh para pihak yang berperkara;

2. Bahwa PHK terhadap Termohon Kasasi (Para Penggugat) dalam perkara a quo bukanlah termasuk PHK yang dilarang oleh Pasal 153 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, di lain pihak hubungan kerja antara Pemohon Kasasi/Tergugat dengan Termohon Kasasi/Para Penggugat sudah tidak harmonis lagi karena salah satu pihak in casu Pemohon Kasasi (Tergugat) sudah tidak mau lagi melanjutkan hubungan kerjanya dengan Termohon Kasasi (Para Penggugat) sementara masa kerja Termohon Kasasi/Para Penggugat baru berjalan selama 3 (tiga) tahun sampai dengan 6 (enam) tahun dihitung sejak terjadinya penyimpangan PKWT. Dalam kondisi seperti ini seharusnya *Judex Facti* mencarikan jalan keluar yang terbaik dan tepat yang dapat diterima oleh kedua belah pihak;

Berhubungan dengan putusan Kasasi diatas, Mahkamah Agung mengabulkan permohonan kasasi PT Sari Gemilang Lestari yaitu dilakukannya pemutusan hubungan kerja antara PT Sari Gemilang Lestari dengan Taarifudin dan 3 (tiga) orang pekerja dengan pertimbangan bahwa hubungan antara PT Sari Gemilang Lestari dan Taarifudin dan 3 (tiga) orang pekerja sudah tidak dapat mempertahankan hubungan kerja yang harmonis lagi dan pihak PT Sari Gemilang Lestari sudah tidak ingin melanjutkan hubungan kerja dengan Taarifudin dan 3 (tiga) orang pekerja. Pengertian Hubungan kerja yang tidak harmonis atau biasa disebut Disharmoni menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah Kejanggalan atau ketidakselarasan yang terjadi dalam hubungan dua arah. Dalam putusan tersebut, kejanggalan atau ketidakselarasan hubungan dua arah yang dimaksud adalah hubungan antara PT Sari Gemilang Lestari dengan Taarifudinn dan 3 (tiga) orang pekerja.

Terdapat beberapa hal yang dapat menjadi penyebab ketidakselarasan suatu hubungan kerja antara perusahaan dan karyawan, diantaranya yaitu tidak terdapat kecocokan tentang upah kerja, pekerjaan yang disepakati tidak sesuai dengan apa yang diharapkan pekerja, pekerja yang lalai dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya, pengusaha tidak membayarkan upah kerja

sesuai yang diperjanjikan, ketidakpuasan pengusaha atas hasil kerja yang tidak sesuai dengan kriteria yang sudah disetujui, dan banyak lagi hal yang dapat menjadi penyebab suatu keadaan disharmoni dapat terjadi.

Menurut pendapat penulis, penulis menemui kejanggalan dalam putusan kasasi Mahkamah Agung, yaitu dimana hakim tidak mempertimbangkan Pasal 57 Ayat (2), Pasal 59 Ayat (4) dan Pasal 59 Ayat (7) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yaitu tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu serta Pasal 151 Ayat (3) dan Pasal 155 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, yaitu tentang Pemutusan Hubungan Kerja. Mahkamah Agung telah keliru dalam menetapkan putusan dengan tidak mempertimbangkan penyebab terjadinya disharmoni dalam hubungan antara PT Sari Gemilang Lestari dengan Taarifudin dan 3 (tiga) orang pekerja yang tidak dikemukakan dan dijelaskan dalam permohonan kasasi. Majelis hakim Mahkamah Agung tidak melihat ada atau tidaknya sebuah alasan untuk melakukan Pemutusan Hubungan Kerja tersebut.

Hubngan kerja antara PT Sari Gemilang Lestari dengan Taarifudin dan 3 (tiga) orang pekerja tidak harmonis disebabkan karena status Taarifudin dan 3 (tiga) orang pekerja tidak memiliki kepastian dan tidak jelas. Keadaan disharmoni ini berawal dari posisi Taarifudin dan 3 (tiga) orang pekerja telah bekerja yaitu status Prjanjian Kerja Waktu Tertentu hanya diperpanjang kontraknya dengan lisan dan tidak dilakukan pembaharuan atau perpanjangan kontrak setelah masa waktu bekerja Taarifudin dan 3 (tiga) orang pekerja telah lampau waktu menurut Pasal 59 Ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Setelah melewati masa wakttu bekerja, PT Sari Gemilang Lestari melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap Taarifudin dan 3 (tiga) orang pekerja. PT Sari Gemilang Lestari beranggapan bahwa stats pekerja adalah Perjanjian Kerjaa Waktu Tertentu dan Taarifudin dan 3 (tiga) orang pekerja menganggap bahwa mereka sudah menjadi pekerja tetap atau Perjanjian Kerja Waktu Tidk Tertentu. Perbedaan penafsiran antara

PT Sari Gemilang Lestari dengan Taarifudin dan 3 (tiga) orang pekerja yang seharusnya menjadi dasar dalam pertimbangan Hakim Mahkamah Agung.

Pada praktiknya, perpanjangan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu tanpa pemberitahuan kepada pekerja sangat banyak ditemui dalam perusahaan, yang pada awalnya bekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, kemudian setelah lewat masa waktu bekerjanya perusahaan tidak melakukan perpanjangan atau pembaharuan perjanjian kerja seperti yang terdapat dalam peraturan perundang-undangan, selain itu perusahaan juga tidak melakukan pengangkatan pekerja menjadi pekerja tetap kepada pekerja yang telah lewat masa waktu bekerjanya. Secara tidak langsung, perusahaan melakukan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu secara diam-diam tanpa diketahui oleh pekerja, hal ini kemudian berdampak pada munculnya ketidakjelasan dan ketidakpastian pekerja akan statusnya dalam bekerja. Masalah ini dapat terjadi karena minimnya informasi dan pengetahuan para pekerja tentang Undang-Undang Ketenagakerjaan dan aturan-aturan lainnya, serta ketiadaan sanksi bagi pelanggaran Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.

Menurut penulis, dalam pertimbangannya, Mahkamah Agung tidak membahas substansi perkara yaitu mengenai sebuah pemutusan hubungan kerja yang dilakukannya oleh suatu perusahaan kepada pekerja dengan alasan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu telah habis, padahal faktanya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang diperjanjikan telah melampaui batas masa yang telah ditentukan dan pekerja masih bekerja seperti biasa. Seharusnya Mahkamah Agung melihat substansi dari sebuah permohonan kasasi dan dapat mempertimbangkan alasan dilakukannya pemutusan hubungan kerja. Seharusnya Mahkamah Agung tidak bisa memutus suatu perkara pemutusan hubungan kerja tanpa suatu alasan pemutusan hubungan kerja yang jelas dan sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Selain itu Mahkamah Agung juga tidak mengemukakan alasan Mahkamah Agung dalam memutus disharmoni, Mahkamah Agung

hanya menilai dari keadaan hubungan antara pekerja dan perusahaan dengan tanpa mempertimbangkan alasan pemutusan hubungan kerja.

Menurut Praktisi dan Akademisi Hukum Ketenagakerjaan Andari Yurikosari, Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja merupakan perselisihan mengenai cara berakhirnya suatu hubungan kerja, alasan pemutusan hubungan kerja merupakan yang menjadi penyebab pemutusan hubungan kerja. Dalam melakukan pemutusan hubungan kerja, seharusnya di landasi oleh suatu alasan yang jelas yang menjadi penyebab hubungan kerja dapat berakhir. Pada saat hakim pengadilan hubungan industrial maupun hakim Mahkamah Agung memutus suatu perkara dengan pertimbangan disharmoni, pasti terdapat suatu alasan yang menjadi pertimbangan hakim. Selain itu, alasan pemutusan hubungan kerja juga tidak dikemukakan oleh pemohon kasasi, maka seharusnya hakim tidak memutus dengan alasan disharmoni. Menurut pendapat Andari Yurikosari, untuk melakukan pemutusan hubungan kerja, penggugat diharuskan mengemukakan dalih melakukan pemutusan hubungan kerja. Jika hakim mengabulkan permohonan kasasi, maka seharusnya bukan karena dasar pertimbangan disharmoni. Beliau menambahkan, dalam memutus perkara tersebut, harus disertai dengan dalih karena disharmoni bukan merupakan suatu dalih dalam melakukan pemutusan hubungan kerja.

Menurut Praktisi Hukum Ketenagakerjaan Muhammad Hafidz, putusan hakim yang memutus dengan pertimbangan disharmoni bertentangan dengan hak pekerja diatur dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, selain itu Beliau menambahkan setiap pemutusan hubungan kerja yang dilakukan dengan tanpa melalui putusan lembaga pengadilan hubungan industrial, selain karena alasan pensiun, meninggal dunia, tidak lulus masa percobaan dan berakhirnya perjanjian kontrak pertama, undang-undang memerintahkan untuk bekerja kembali. Pengaturan mengenai ketentuan tersebut terdapat dalam Pasal 170 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, yang mewajibkan pengusaha memperkerjakan

kembali dan membayar seluruh upah dan hak-hak pekerja yang harus didapatkan.

Menurut Sutarwan selaku Kepala Bidang Penelaahan Hukum dan Evaluasi Konvensi Internasional Biro Hukum di Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia, dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan memang kita tidak mengatur tentang ketentuan pemutusan kerja karena disharmoni yang kita atur di dalam peraturan perundang-undangan adalah pemutusan hubungan kerja karena beberapa dalih beberapa, diantaranya adalah: Pemutusan hubungan kerja karena kesalahan berat, pemutusan hubungan kerja karena indisipliner, pemutusan hubungan kerja karena alasan mangkir, pemutusan hubungan kerja karena sakit yang berkepanjangan, serta pemutusan hubungan kerja karena mengundurkan diri.

Berdasarkan hal-hal Sutarwan jabarkan, menurut beliau dalam peraturann perundang-undangan tidak mengenal yg namanya pemutusan hubungan kerja sepihak. Menurut Beliau, Pemutusan hubungan kerja sepihak oleh perusahaan tidak boleh dilakukan, untuk melakukan suatu pemutusan hubungan kerja harus dilandasi suatu dalih yang jelas yang sudah diatur sedemikian rupa dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan.

Taarifudin dan 3 (tiga) orang pekerja dalam kasus ini memerlukan perlindungan hukum untuk menjamin kepastian akan hak-hak yang akan diterimanya. Memberikan penjagaan kepada hak asasi manusia yang membuat pihak lain merasa dirugikan dan perlindungann tersbut di berikan kepda masyarakat agar masyarakat dapat menikmati semua yang diberikan oleh hukum, merupakan pengertian perlindungann hukum menurut Satjipto Raharjo¹⁰). Akan tetapi perlindungan hukum secara substansi tidak didapatkan karena Mahkamah Agung tidak mempertimbangkan alasan pemutusan hubungan kerja dan hanya mempertimbangkan berdasarkan keadaan. Seharusnya Mahkamah Agung mempertimbangkan Perjanjian Kerja Waktu

¹⁰) Anonim, "Pengertian Perlindungan Hukum Menurut Para Ahli", <https://tesishukum.com/pengertian-perlindungan-hukum-menurut-para-ahli/>, diakses pada 18 Februari 2019

Tertentu yang telah lewat masa bekerja tetapi tetap dipekerjakan oleh pihak PT Sari Gemilang Lestari. Penulis berpendapat bahwa perlindungan hukum secara substantif belum terpenuhi bagi Taarifudin dan 3 (tiga) orang lainnya. Menurut Andari Yurikosari, pada saat hakim memutuskan dengan pertimbangan disharmoni, kemudian yang akan menjadi kesulitan adalah bagaimana menentukan jumlah uang pembayaran PHK/*termination pay* yang akan dibayarkan pengusaha kepada pekerja, karena disharmoni bukan merupakan sebuah alasan dalam pemutusan hubungan kerja. Terdapat ketidakpastian mengenai jumlah uang pembayaran PHK/*termination pay*. Tidak ada pengaturan secara khusus mengenai jumlah uang pembayaran PHK/*termination pay* yang wajib dibayarkan perusahaan kepada pekerja yang putus hubungan kerjanya karena alasan disharmoni. Terdapat perbedaan untuk menghitung jumlah uang pembayaran PHK/*termination pay* yang harus diberikan kepada pekerja untuk pemutusan hubungan kerja dengan alasan disharmoni dan hal tersebut akan menyebabkan ketidakpastian serta ketidakjelasan akan hak-hak yang akan diterima pekerja dan kewajiban yang harus dibayarkan oleh perusahaan. Salah satu contoh kasus yang diputus Mahkamah Agung dengan pertimbangan disharmoni adalah kasus antara pekerja Shangri-La dengan pihak perusahaan di Jakarta pada tahun 2002, dimana hakim memutus dengan pertimbangan disharmoni dan kemudian mewajibkan pengusaha untuk membayar uang pesangon sebesar 3 (tiga) kali gaji, sedangkan dalam putusan kasus ini hakim hanya mewajibkan pengusaha untuk membayar uang pesangon sebesar 2 (dua) kali gaji. Terdapat perbedaan dalam pengambilan keputusan oleh Majelis Hakim Mahkamah Agung mengenai jumlah uang pembayaran PHK/*termination pay* yang harus diberikan oleh perusahaan, hal ini diakibatkan karena tidak terdapat pengaturan yang mengatur mengenai ketentuan pemutusan hubungan kerja dengan alasan disharmoni. Perbedaan penafsiran yang terjadi dalam putusan hakim mengenai jumlah uang pembayaran PHK/*termination pay* terhadap pekerja karena alasan disharmoni disebabkan belum adanya kesamaan

penafsiran para hakim dalam memandang pemutusan hubungan kerja karena alasan disharmoni.

III. PENUTUP

A. Kesimpulan

Penelitian ini mempunyai tujuan untuk mengetahui apakah putusan Mahkamah Agung Nomor 942 K/Pdt.Sus-PHI/2018 yang menyatakan putus hubungan kerja antara PT Sari Gemilang Lestari dengan Taarifudin dan 3 (tiga) orang pekerja dengan alasan disharmoni telah sesuai dengan fakta-fakta hukum yang dikemukakan dan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku di Indonesia. Setelah melakukan penelitian normatif, maka peneliti dapat menarik beberapa simpulan, yaitu:

Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan PT Sari Gemilang Lestari kepada Taarifudin dan 3 (tiga) orang pekerja secara sepihak dan dengan tanpa alasan yang dikemukakan tidak dapat dibenarkan menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan dengan tanpa alasan dapat menimbulkan penafsiran yang keliru dalam menentukan jumlah uang pembayaran PHK/*termination pay* dan hal ini mengakibatkan hilangnya kepastian hukum bagi Taarifudin dan 3 (tiga) orang pekerja. PT Sari Gemilang Lestari tidak melaksanakan perjanjian kerja sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 karena perusahaan melampaui batas waktu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yaitu selama 3 (tiga) sampai 6 (enam) tahun dan tidak membuat perjanjian kerja dengan Taarifudin dan 3 (tiga) orang pekerja secara tertulis. Disamping itu pemutusan hubungan kerja yang diputus oleh hakim dalam putusan Kasasi nomor 942 K/Pdt.Sus-PHI/2018 dengan alasan disharmoni tidak terdapat pengaturan tentang ketentuannya di dalam peraturan perundang-undangan. Maka dari itu, pemutusan hubungan kerja dengan dalih disharmoni tidak dapat dijadikan dasar dalam pemutusan hubungan kerja oleh perusahaan. Tidak

terdapat ketentuan yang mengatur secara khusus tentang pemutusan hubungan kerja karena alasan disharmoni dan ketentuan tentang uang pembayaran PHK/*termination pay* yang tersusun meliputi dari. uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak. Terdapat perbedaan penafsiran dalam menentukan jumlah uang pembayaran PHK/*termination pay* yang diberikan kepada Taarifudin dan 3 (tiga) orang pekerja yang diputus hubungan kerjanya karena alasan disharmoni hal ini disebabkan belum adanya kesamaan penafsiran para hakim dalam memandang pemutusan hubungan kerja karena alasan disharmoni.

B. Saran

Berdasarkan penelitian yang telah penulis lakukan, penulis memiliki beberapa saran, yaitu:

1. Bagi perusahaan

Sebaiknya perusahaan dalam membuat perjanjian kerja lebih memerhatikan mengenai masa waktu bekerja pada pekerjaanya. Jika terpaksa melakukan pemutusan hubungan kerja, sebaiknya perusahaan melakkan proses pemutusan hubungan kerja yang telah diatur Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Perusahaan tidak dapat melakkan pemutusan hubungan kerja sepihak tanpa kesalahan dan tanpa alasan tanpa memperoleh penetapan lembaga penyelesaian peselisihan hubungan industrial.

2. Bagi karyawan/ pekerja

Hendaknya pekerja lebih memerhatikan masa kerja dan perjanjian kerja yang menjadi dasar hubungan kerjaa antara pengusaha dan karyawan agar dapat menjalankan perlindungan terhadap hak-hak pekerja.

3. Bagi pemerintah

Pemerintah harus lebih mengawasi perusahaan agar tidak melakukan pelanggaran pemutusan hubungan kerja secara sepihak

serta tanpa alasan dan penulis berharap agar pengaturan mengenai pemutusan hubungann keja karena alasan disharmoni kedepannya dapat diatur di dalam perundang-undangan, seperti diatur dalam peraturan pemerintah dan pengaturan mengenai alasan-alasan pemutusan hubungan kerja serta ketentuan jumlah uang pembayaran PHK/termination pay dapat dibuat lebih jelas sehingga mencegah terjadinya ketidakpastian dan perbedaan penafsiran yang berakibat merugikan para pihak.

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku

- Arifin, E. Zainal. *Metode Penulisan Ilmiah*. Cetakan ke-1. (Jakarta: PT. Pustaka Mandiri, 2009).
- Damanik, Sehat. *Hukum Acara Perburuhan*. (Jakarta: DSS Publising, 2006).
- Djumaldji, F.X. *Perjanjian Kerja*. (Jakarta: Sinar Grafika, 2006).
- Soekanto, Soerjono. *Pengantar Penelitian Hukum*. (Jakarta: Universitas Indonesia UI Press, 1986).
- Soeroso, R. *Pengantar Ilmu Hukum*. (Jakarta: PT Sinar Grafika, 2006).
- Soetiksno. *Hukum Perburuhan*. (Jakarta: (tanpa penerbit), 1977).
- Subekti. *Aneka Perjanjian*. (Bandung: Penerbit Alumni 1997).
- Uwiyono, Aloysius. *Asas-Asas Hukum Perburuhan*, Cetakan ke-2 (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2014).

B. Perundang-Undangan

- Indonesia. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279).
- _____. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4356).

C. Internet

Anonim. <https://tesishukum.com/pengertian-perlindungan-hukum-menurut-para-ahli/>, diakses pada 18 Februari 2019.