

**PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA ANTARA PT.BORMINDO NUSANTARA
TERHADAP KARYAWAN TANPA PEMBERIAN UPAH PROSES**

Oleh: David Bernando

Pembimbing I: Dr. Hayatul Ismi, SH.,M.H

Pembimbing II: Riska Fitriani, SH., M.H

Alamat: Jl. Thamrin, Gg. Thamrin II, Gobah, Kota Pekanbaru

Email: Davidbernando33@gmail.com

ABSTRACT

Employment Development should be regulated in such a way as to fulfill fundamental rights and protections for the workforce and at the same time be conducive to the development of the business world. Termination of Employment by the Employer / Company against the Worker / Laborer because the worker / laborer has suffered work accident causing the worker / laborer who according to the doctor's statement can not perform his job which has been agreed in the work agreement less than 12 months continuously. The issues discussed are firstly how the judges' consideration in consideration decide the case Number 772 K / Pdt.Sus-PHI / 2016. Secondly whether the decision of the case Number 772K / Pdt.Sus-PHI / 2016 has been decided fairly in accordance with Law Number 13 Year 2003 on Manpower. The research method used is normative juridical research that is library research where this research is bebasis research norm of law. In data collection, the type of data used in this study is primary data and secondary data, namely through legislation and from official documents, books and also the results of tangible research. The data analysis is done descriptively and deductively deduced.

From the results of research conducted by the author on the basis of the case of termination of employment, the judge is of the opinion that in the case of termination of this employment has been legitimate so that there is no need for payment of wage process to the workers and also the judge in deciding the case has been mistaken in applying the principle of justice.

Keywords: Termination of Employment - Labor - Process Wage

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Indonesia merupakan salah satu negara yang menganut istilah negara hukum.¹ Indonesia memiliki jumlah penduduk terbanyak ke 4 di dunia dengan jumlah penduduk 257,9 juta orang,² oleh sebab itu Indonesia memiliki Tenaga Kerja yang sangat banyak dan bekerja di bidangnya masing-masing.

Pembangunan ketenagakerjaan sebagai bagian integral dari pembangunan nasional berdasarkan Pancasila dan Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia. Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk meningkatkan harkat, martabat, dan harga diri tenaga kerja serta mewujudkan masyarakat sejahtera, adil, makmur, dan merata, baik materiil maupun spiritual.

Pembangunan ketenagakerjaan harus diatur sedemikian rupa sehingga terpenuhi hak-hak dan perlindungan yang mendasar bagi tenaga kerja dan pekerja/buruh serta pada saat yang bersamaan dapat mewujudkan kondisi yang kondusif bagi pengembangan dunia usaha. Pembangunan ketenagakerjaan mempunyai banyak dimensi dan keterkaitan.

Keterkaitan itu tidak hanya dengan kepentingan tenaga kerja selama, sebelum dan sesudah masa kerja tetapi juga keterkaitan dengan kepentingan pengusaha, pemerintah, dan masyarakat. Untuk itu, diperlukan pengaturan yang menyeluruh dan komprehensif, antara lain mencakup pengembangan sumberdaya manusia, peningkatan produktivitas dan daya saing tenaga kerja Indonesia, upaya perluasan kesempatan kerja, pelayanan penempatan tenaga kerja, dan pembinaan hubungan industrial. Penerapan perundang-undangan ketenagakerjaan juga dimaksudkan untuk menjaga keseimbangan/keserasian hubungan antara hak dan kewajiban bagi pengusaha dan pekerja/buruh sehingga kelangsungan usaha dan ketenangan kerja dalam rangka meningkatkan produktivitas kerja

dan kesejahteraan tenaga kerja dapat terjamin. Secara yuridis hubungan pekerja/buruh adalah bebas, akan tetapi secara sosiologis pekerja tidaklah bebas sebagai seseorang yang tidak mempunyai modal hidup, karena bermodal tenaga saja seorang pekerja/buruh kadangkala harus terpaksa menerima hubungan kerja dengan pengusaha meskipun hubungan itu memberatkan pekerja/buruh sendiri.³

Ketidaksamaan ini menimbulkan terjadinya suatu perselisihan antara pengusaha dan pekerja/buruh dalam hubungan kerja dan tidak jarang menyebabkan PHK. Di sisi lain dalam prakteknya sering kali terjadi pembenturan antara kepentingan pengusaha dan pekerja, kondisi inilah yang pada akhirnya dapat memicu terjadinya sengketa antar pengusaha dan pekerja sehingga diperlukan aturan hukum yang memadai untuk menjembatannya.⁴

Masalah pemberhentian merupakan masalah yang paling sensitive di dunia ketenagakerjaan dan perlu mendapatkan perhatian dari semua pihak. Demikian pula pada waktu pekerja berhenti atau adanya pemutusan hubungan kerja dengan perusahaan, perusahaan mengeluarkan dana pensiun atau pesangon atau tunjangan lain yang berkaitan dengan pemberhentian, sekaligus memprogramkan kembali penarikan pekerja baru yang sama halnya seperti dahulu harus mengeluarkan dan untuk kompensasi dan pengembangan kerja.⁵

Di samping masalah yang mendapat perhatian, juga yang tak kurang pentingnya adalah sebab pekerja itu berhenti atau diberhentikan. Berbagai alasan atau sebab pekerja itu berhenti, ada berdasarkan permintaan sendiri, kecelakaan kerja atau ada peraturan yang sudah tidak memungkinkan lagi pekerja itu tidak dapat meneruskan pekerjaannya. Dengan demikian, pemutusan hubungan kerja bukan hanya menimbulkan kesulitan bagi pekerja, tetapi juga

¹ Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 Pasal 1 ayat (3)

² <http://wikipedia.com>, diakses pada tanggal 5 February 2017 pukul 14.00 wib

³ Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, Jakarta, Raja Grafindo Persada, 2007, hlm.17

⁴ Dodi Haryono, "Tinjauan Yuridis Terhadap Perlindungan Hak-Hak Pekerja Dalam UU No.2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Hubungan Industrial" *Jurnal Ilmu Hukum*, Fakultas Hukum Universitas Riau, Edisi 1, No.1 Agustus 2010, hlm.70

⁵ FX Djumaldji, *Perjanjian Kerja*, (a), (Jakarta:PT.Sinar Grafika, Edisi Revisi 2005), hal.44

menimbulkan keresahan bagi perusahaan.⁶ Oleh karena itu masing-masing pihak harus agar tidak terjadi pemutusan hubungan kerja dan perusahaan dapat berjalan baik.

Mengenai pemutusan hubungan kerja diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Ketentuan Pemutusan Kerja ini berlaku bagi:⁷

1. Badan usaha yang berbadan hukum maupun yang tidak berbadan hukum milik perseorangan, milik persekutuan, milik badan hukum, baik milik Negara maupun Swasta.
2. Usaha-usaha sosial dan usaha-usaha yang mempunyai pengurus dan memperkerjakan orang lain dengan mendapat upah atau imbalan dalam bentuk lain. Menurut peraturan memang pekerja berhak mengakhiri hubungan kerja, namun pada prakteknya pengusaha yang mengakhirinya, sehingga pengakhiran itu selalu merupakan pengakhiran hubungan kerja oleh pihak pengusaha.

Berkaitan dengan terjadinya PHK, tenaga kerja selalu menjadi pihak yang lemah apabila dihadapkan dengan pemberi kerja yang merupakan pihak yang memiliki kekuatan. Sebagai pihak yang lemah, tidak jarang para tenaga kerja selalu mengalami ketidakadilan apabila berhadapan dengan kepentingan perusahaan.⁸

Dalam kasus para pihak yang melakukan perjanjian adalah Franklin Horas Mustafa sebagai Pekerja dan PT.Bormindo Nusantara sebagai Perusahaan yang mana telah disetujui oleh kedua belah pihak. Perjanjian kerja menurut Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Ketenagakerjaan, adalah “perjanjian antara pengusaha dengan pekerja/buruh yang memuat syarat-syarat

kerja, hak dan kewajiban masing-masing pihak”.⁹

Dalam kasus ini Franklin Horas Mustafa melakukan perjanjian dengan PT.Bormindo Nusantara yang mana penandatanganan kontrak pertama dengan jangka waktu selama 3 bulan dan diperpanjang dengan kontrak kedua selama 6 bulan dan diperpanjang lagi kontrak ketiga selama 1 tahun dengan Ademdum.¹⁰

Dalam menjalankan tugasnya Franklin mengalami kecelakaan kerja ditempat kerja, yang mengalami keretakan tulang leher yang membuat pekerja harus dirawat di Rumah Sakit dan tidak dapat melakukan pekerjaannya. Setelah kecelakaan tersebut Franklin dibawa ke rumah sakit Thursina sedangkan peraturan di lingkungan PT.CPI seharusnya Franklin dibawa ke rumah sakit PT.CPI.

Setelah kasus ini diketahui oleh pihak PT.CPI akhirnya Franklin dirujuk ke rumah sakit PT.CPI. Namun pada saat Franklin dirawat dan belum dinyatakan sembuh oleh pihak rumah sakit pihak perusahaan telah memutuskan hubungan kerja dengan pekerja dan Pekerja menerima dan menandatangani keputusan pihak perusahaan namun pihak perusahaan hanya memberikan basis dan bulan berikutnya Franklin tidak lagi menerima upah dari perusahaan dan Franklin juga tidak menerima hak-haknya seperti pesangon dari pihak perusahaan yang seharusnya diterima oleh pekerja akibat dari perbuatan dari pihak perusahaan yang tidak memberikan hak-hak yang seharusnya diterima oleh Franklin sehingga Franklin merasa dirugikan dan merasa hak-hak yang seharusnya diterimanya telah diabaikan oleh pihak perusahaan. Oleh sebab itu Franklin melaporkan kasus ini ke Pengadilan Hubungan Industrial.

⁶ *Ibid.*

⁷ Indonesia, Undang-Undang Tentang Ketenagakerjaan (a), UU no.13 Tahun 2003, LN No.39, ps 1 angka 6

⁸ Setia Putra, “Peran Mediator dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kampar tahun 2012”, Jurnal Dinamika dan Problematika Hukum, Fakultas Hukum Universitas Riau, Vol.1, No.1 Desember 2013, hlm.125

⁹ Romi, “Implementasi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Dari Perspektif Kepastian Hukum di Indonesia dan Gagasan Pengaturannya ke Depan.” Jurnal Ilmu Hukum Yustisia, Fakultas Hukum Universitas Andalas, Vol.22 No.2 Periode Juli-Desember 2015, hlm.152

¹⁰ Putusan Nomor 13/Pdt.Sus-PHI/2016/PN.Pbr

Berdasarkan fakta hukum di atas, setelah dilakukan 2 kali perpanjangan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu antara pekerja dan perusahaan tanpa diberikan jedah sekurang-kurangnya 30 hari, sesuai UU RI No.13 Tahun 2003 pasal 59 Ayat (6) dan ayat (7), maka perjanjian kerja tersebut demi hukum berubah menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) atau Karyawan Tetap dan pihak perusahaan haruslah memberikan hak-hak pekerja sesuai UU RI No.13 Tahun 2003 Pasal 172.¹¹ Pemutusan Hubungan Kerja dikabulkan sejak putusan dibacakan tanggal 13 April 2016 (16 bulan), maka Perusahaan wajib membayarkan upah selama proses sebesar Rp.2.510.000 x 16 = Rp.40.160.000 dan THR sebesar 1 kali upah sebesar Rp.2.510.000.¹²

Dalam kasus ini pihak Perusahaan tidak menerima hasil putusan dari Pengadilan Negeri sehingga pihak perusahaan melakukan upaya hukum dengan melakukan kasasi ke Mahkamah Agung sesuai dengan prosedur yang berlaku. Pada Putusan Mahkamah Agung Majelis Hakim berpendapat bahwa sengketa hubungan industrial bukan mengenai apakah pemutusan hubungan kerja yang dilakukan Pemohon Kasasi sah atau tidak, tetapi mengenai jumlah hak pesangon dan upah yang wajib dibayarkan Pemohon Kasasi kepada Termohon Kasasi. Pemutusan hubungan kerja yang terjadi antara Pemohon Kasasi dengan Termohon Kasasi telah memenuhi ketentuan pasal 151 ayat 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, sehingga dalam konteks ini, ketentuan pasal 155 Undang-Undang Ketenagakerjaan tidak berlaku. Dalam hampir seluruh sengketa hubungan industrial yang berakhir pada putusan yang mewajibkan perusahaan membayar upah proses, hal yang menjadi pokok sengketa adalah mengenai penetapan pemutusan hubungan kerja, baik yang diikuti

permohonan pembayaran sejumlah pesangon maupun tidak.¹³

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 pasal 155 ayat (2) tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi: “Selama putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum ditetapkan, baik pengusaha maupun pekerja/buruh harus tetap melaksanakan segala kewajibannya”.¹⁴

Berdasarkan peraturan-peraturan di atas berkaitan dengan kasus ini, hakim telah keliru dalam menerapkan Pasal 155 ayat (2) dalam hal ini dikatakan telah keliru karena dalam kasus ini pemutusan yang dilakukan oleh perusahaan telah batal demi hukum karena pihak perusahaan telah melanggar pasal Pasal 151 ayat (2).

Menyikapi tentang keadilan yang ada berdasarkan amar putusan yang telah dihubungkan dengan prinsip-prinsip dasar dari keadilan yang mana majelis hakim telah keliru dalam mempertimbangkan rasa keadilan yang mana dalam amar putusan yang telah diberikan tidak berdasarkan bunyi peraturan yang sedang berlaku.

Pembahasan lebih lanjut mengenai penggunaan konsep perjanjian kerja yang digunakan majelis hakim dan menilai prinsip keadilan yang terjadi dalam kasus pemutusan hubungan kerja akan disampaikan penulis dalam karya ilmiah yang berjudul: **“Pemutusan Hubungan Kerja Antara PT.Bormindo Nusantara Terhadap Karyawan Tanpa Pemberian Upah Proses.**

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana Dasar pertimbangan hakim dalam pertimbangannya memutus perkara Pemutusan Hubungan Kerja antara PT.Bormindo Nusantara terhadap karyawan tanpa pemberian upah proses?
2. Apakah Putusan perkara pemutusan hubungan kerja telah diputus secara adil sesuai Undang-Undang Republik

¹¹ *Ibid.*

¹² *Ibid.*

¹³ Putusan Nomor 772 K/Pdt.Sus-PHI/2016

Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui pendekatan sebagai pertimbangan yang digunakan majelis dalam memutuskan perkara Pemutusan Hubungan Kerja antara PT.Bormindo Nusantara terhadap Karyawan tanpa Pemberian Upah Proses.
- b. Untuk mengetahui penerapan Keadilan berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan oleh PT.Bormindo Nusantara terhadap Pekerja/buruh.

2. Kegunaan Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini secara teori adalah sebagai berikut:

- a. Penulisan penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan penambah wawasan sendiri yang akan digunakan penulis dalam mempelajari ilmu dalam bidang hukum bisnis pada umumnya dan hukum ketenagakerjaan pada khususnya.
- b. Penulisan ini diharapkan dapat dipersembahkan sebagai tambahan referensi bagi almamater Universitas Riau.

Manfaat penelitian ini secara praktis adalah sebagai berikut:

- a. Penulisan ini juga diharapkan agar dapat menjadi bahan masukan bagi penegak hukum yang terkait dengan penelitian ini.
- b. Dengan penulisan penelitian ini diharapkan dapat digunakan menjadi bahan referensi dan pembanding oleh setiap orang yang ingin meneliti tentang hukum ketenagakerjaan.

D. Kerangka Teori

1. Teori Perjanjian Kerja

Menurut Pasal 1313 KUH Perdata: “Perjanjian adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan diri

terhadap satu orang atau lebih.” Menurut Salim HS, ada lima asas penting dalam sebuah perjanjian yaitu:

- a. Asas Kebebasan Berkontrak
- b. Asas Konsensualisme
- c. Asas Pacta Sunt Servanda
- d. Asas Itikad Baik
- e. Asas Kepribadian

2. Teori Keadilan

Jika keadilan dimaknai sebagai kebahagiaan sosial, maka kebahagiaan sosial tersebut akan tercapai jika kebutuhan individu sosial terpenuhi. Tata aturan yang adil adalah tata aturan yang dapat menjamin pemenuhan kebutuhan tersebut namun tidak dapat dihindarkan adanya fakta bahwa keinginan seseorang atas kebahagiaan dapat bertentangan dengan keinginan orang lain.¹⁵

Terkait dengan perselisihan kerja dan ketenagakerjaan yang berkontribusi pada pengembangan gagasan atau lebih baik lagi, ideologi bahwa pekerja tersebut akan menerima lebih banyak keadilan di pengadilan dari pada di luar pengadilan, karena proses persidangan dipimpin oleh seorang hakim yang merupakan anggota pengadilan negeri dan oleh karena itu, sosok yang paling dapat mempertimbangkan dan melindungi kelemahan sosial dan kontrak pekerja¹⁶

E. Kerangka Konseptual

1. Pemutusan Hubungan Kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal kerja tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antar pekerja/buruh dan pengusaha.¹⁷
2. Perusahaan Terbatas adalah badan hukum yang merupakan persekutuan modal, didirikan berdasarkan perjanjian,

¹⁵ *Ibid*, hlm.17

¹⁶ Luisa Corazza, 2012, “In Search Of Industrial Self-Regulation Or Efficient Settlement Of Employment Disputes The Case Of Italian Arbitration Reform 33 Comp. Lab. L & Pol’y J 235 Comparative Labor Law and Policy” *Journal West Law*, diakses melalui [http://fh.unri.ac.id/index, php/perpustakaan/#](http://fh.unri.ac.id/index.php/perpustakaan/#), pada tanggal 14 Mei 2018

¹⁷ Pasal 1 Angka 25 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

melakukan kegiatan usaha dengan modal dasar yang seluruhnya terbagi dalam saham dan memenuhi persyaratan yang ditetapkan Undang-Undang serta peraturan pelaksanaannya.¹⁸

3. Tenaga Kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.¹⁹
4. Pengadilan Hubungan Industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri atas unsur pengusaha, pekerja/buruh dan pemerintah yang didasarkan pada nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945.²⁰
5. Perselisihan PHK adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak.²¹
6. Hubungan Kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah.²²
7. Pekerja adalah tiap orang yang melakukan pekerjaan, baik dalam hubungan kerja maupun di luar hubungan kerja yang secara kurang tepat oleh sementara orang disebut buruh bebas.²³
8. Upah adalah hak perkerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut

perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.²⁴

F. Metode Penelitian

1. Pendekatan penelitian

Pendekatan penulisan penelitian ini dilakukan secara yuridis normatif²⁵, yaitu penelitian hukum dengan menggunakan penelitian kepustakaan. Maka penelitian ini adalah berbasis penelitian norma hukum, baik hukum di dalam peraturan perundang-undangan, maupun dalam putusan-putusan pengadilan.

2. Sifat Penelitian

Penelitian ini bersifat tinjauan kepustakaan dengan cara, peneliti mencari landasan teoritis dari permasalahan penelitiannya sehingga penelitian yang dilakukan bukanlah aktivitas yang bersifat “*trial and error*”. Sehingga dapat dikatakan bahwa studi kepustakaan merupakan separuh dari keseluruhan aktifitas penelitian itu sendiri.²⁶ Sehingga penelitian ini adalah deskriptif yaitu menggambarkan secara tepat tentang unsur-unsur yang ada di dalam Undang-Undang nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

3. Sumber Data

Dalam penelitian ini yang digunakan adalah data yang terdiri atas:

a. Bahan Hukum Primer

Yaitu bahan hukum yang bersifat autoritatif, artinya mempunyai otoritas. Bahan-bahan primer terdiri dari perundang-undangan, catatan-catatan resmi atau

¹⁸ Pasal 1 Angka 1 Undang-Undang Nomor 40 tahun 2007 Tentang Perseroan Terbatas

¹⁹ Pasal 1 Angka 2 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

²⁰ Pasal 1 Angka 16 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

²¹ Pasal 1 Angka 4 Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

²² Pasal 1 Angka 14 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2013 Tentang Ketenagakerjaan

²³ Irman Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, PT. Ikrar Mandiriabadi, Jakarta, 1999, hlm.26

²⁴ Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

²⁵ Bambang Sugono, *Metodologi Penelitian Hukum*, PT. Raja Grafindo, Jakarta, 2005, hlm.24

²⁶ Burhan Ashsofa, *Metode Penelitian Hukum*, Rineka Cipta, Jakarta, 2010, hlm 91

risalah dalam pembuatan perundang-undangan dan putusan-putusan hakim²⁷, yaitu sebagai berikut:

- 1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
- 2) Putusan Perkara Nomor 772 K/Pdt.Sus-PHI/2016

b. Bahan Hukum Sekunder

Data sekunder adalah data yang diambil dari dokumen-dokumen resmi, buku-buku, hasil-hasil penelitian yang berwujud, dan sebagainya.²⁸

c. Bahan Hukum Tersier

Bahan hukum tersier adalah bahan hukum yang memberikan petunjuk maupun penjelasan terhadap bahan hukum primer dan sekunder, seperti kamus (hukum), ensiklopedia.²⁹

4. Teknik Pengumpulan Data

Metode yang penulis gunakan dalam dalam penelitian ini adalah melalui studi kepustakaan atau studi dokumen, sehingga penelitian ini disebut sebagai penelitian hukum normatif (*legal research*) sehingga data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder.

5. Analisis Data

Dalam penelitian ini, analisis yang akan dilakukan penulis adalah analisis *kualitatif* merupakan data analisis dengan tidak menggunakan statistik atau matematika ataupun dengan sejenisnya, namun cukup dengan menguraikan secara *deskriptif* dari data yang diperoleh.

Deskriptif adalah gambaran mengenai suatu hal atau keadaan sehingga pembaca seolah-olah melihat, mendengar,

atau merasakan hal tersebut.³⁰ Tata cara penelitian yang menghasilkan data deskriptif, yaitu apa yang dinyatakan secara tertulis. Selanjutnya penulis menarik kesimpulan secara *deduktif*, yaitu menarik kesimpulan dari hal-hal yang bersifat khusus.

BAB II

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Pertimbangan Hakim dalam Memutus Perkara Pemutusan Hubungan Kerja antara PT. Bormindo Nusantara Terhadap Karyawan Tanpa Pemberian Upah Proses

Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang PPHI, disebutkan bahwa Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) merupakan pengadilan khusus yang berada pada lingkungan peradilan umum. Dalam Pasal 55 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang PPHI yang berhak memeriksa, mengadili dan memutuskan perselisihan hubungan industrial adalah PHI yang merupakan pengadilan khusus yang berada pada lingkungan peradilan umum. PHI bertugas dan berwenang memeriksa dan memutus perkara bidang ketenagakerjaan, hal ini ditegaskan pada Pasal 56 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang PPHI.³¹

Dalam perkara Franglin Horas Mustafa dengan PT.Bormindo Nusantara, dalam perkara ini pekerja melakukan perjanjian kerja dengan pihak perusahaan yang mana pekerja menandatangani 3 kali perjanjian waktu tertentu dan total waktu pekerja menjadi karyawan kontrak adalah paling lama 3 tahun yang mana di maksud dalam Pasal 59 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut sifatnya dan jenis kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu:

- a. pekerjaan yang sekali selesai atau sementara sifatnya;

²⁷ Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum edisi revisi*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta, 2013, hlm.181

²⁸ Amiruddin dan Zainal Asikin, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta, 2004, hlm.30

²⁹*Ibid.* hlm.106

³⁰ Meilany dan Weni Rahayu, *Ensiklopedia Bahasa Indonesia 1*, PT. Mediantara Semesta, Jakarta, 2012, hlm.116.

³¹ UU Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

- b. pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun;
- c. pekerjaan yang bersifat musiman; atau pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.³²

Pemutusan Hubungan Kerja merupakan hal yang tidak diinginkan oleh pengusaha maupun pekerja/buruh karena akan menimbulkan banyak dampak yang buruk bagi pengusaha terlebih kepada pekerja/buruh sehingga perlu pengaturan yang mengatur, Pasal 151 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, merupakan salah satu peraturan yang mengatur tentang pemutusan hubungan kerja dima peraturan ini menyebutkan:

1. Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/buruh, dan pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja.
2. Dalam hal segala upaya yang telah dilakukan, tetapi pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maka maksud pemutusan hubungan kerja wajib dirundingkan oleh pengusaha dan serikat pekerja/buruh atau dengan pekerja/buruh apabila pekerja/buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja/buruh.
3. Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) benar-benar tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Menurut analisa penulis, dalam kasus pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh pihak perusahaan yaitu PT.Bormindo Nusantara terhadap karyawan yang mana dalam amar putusan hakim mengatakan bahwa pihak perusahaan telah mengupayakan agar tidak terjadi pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh hal tersebut dapat dikatakan keliru dikarenakan pekerja/buruh merupakan pegawai perusahaan yang telah menandatangani tiga kali

pejanjian kerja tanpa adanya waktu tenggang sebelum masa perjanjian kerja berakhir dan perjanjian kerja yang dilakukan telah melebihi tiga tahun sehingga pekerja/buruh melakukan perjanjian kerja waktu tertentu, yang mana perusahaan tidak dapat memutuskan hubungan kerja apabila pekerja/buruh tidak melanggar perjanjian kerja atau peraturan yang berlaku. Pasal 93 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan merupakan peraturan yang mengatur tentang upah agar tidak terjadinya kesalahpahaman ataupun sengketa antara pihak perusahaan/pengusaha dengan pekerja/buruh, dalam pasal ini mengatakan bahwa:

1. Upah tidak dibayar apabila pekerja/buruh tidak melakukan pekerjaan.
2. Ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) tidak berlaku, dan pengusaha wajib membayar upah apabila:
 - a. Pekerja/buruh sakit sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan;
 - b. Pekerja/buruh perempuan yang sakit pada hari pertama dan kedua masa haidnya sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan;
 - c. Pekerja/buruh tidak masuk bekerja karena pekerja/buruh menikah, menikahkan, mengkhitankan, membaptiskan anaknya, istri melahirkan atau keguguran kandungan, suami atau istri atau anak atau menantu atau orang tua atau mertua atau anggota keluarga dalam satu rumah meninggal dunia;
 - d. Pekerja/buruh tidak dapat melakukan pekerjaannya karena sedang menjalankan kewajiban terhadap negara;
 - e. Pekerja/buruh tidak dapat melakukan pekerjaannya karena menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya;
 - f. Pekerja/buruh bersedia melakukan pekerjaan yang telah dijanjikan tetapi pengusaha tidak memperkerjakannya, baik karena kesalahan sendiri maupun halangan yang seharusnya dapat dihindari pengusaha;
 - g. Pekerja/buruh melaksanakan hak istirahat;

³² Pasal 59 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

- h. Pekerja/buruh melaksanakan tugas serikat pekerja/ serikat buruh atas persetujuan pengusaha; dan
- i. Pekerja/buruh melaksanakan tugas pendidikan dari perusahaan.

Menurut analisa penulis amar putusan hakim yang mengatakan bahwa upah tidak dapat dibayar kepada pihak pekerja telah keliru, penulis mengatakan demikian karena dalam perjanjian kerja yang telah disepakati oleh kedua belah pihak yang telah mengikatkan dirinya kedalam perjanjian kerja ini telah mengatur secara terperinci tentang pembayaran upah yang akan diberikan kepada pekerja/buruh, dalam kasus pemutusan hubungan kerja ini pekerja/buruh telah mengalami kecelakaan kerja yang mengakibatkan pekerja/buruh harus dirawat. Menurut Pasal 93 dikatakan bahwa pengusaha wajib membayarkan upah kepada pekerja apabila pekerja dalam keadaan sakit.

Dalam kasus pemutusan hubungan kerja ini majelis hakim telah memutuskan bahwa pemutusan yang terjadi antara pihak pekerja/buruh dengan pihak perusahaan telah memenuhi ketentuan Pasal 151 ayat 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sehingga dalam konteks ini, ketentuan pada Pasal 155 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak dapat diberlakukan dalam sengketa pemutusan hubungan kerja ini, akan tetapi menurut analisa penulis berdasarkan Pasal 153 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang mengatakan bahwa pihak pengusaha/perusahaan dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja apabila pekerja mengalami keadaan sakit dalam jangka waktu tidak melebihi 12 bulan berturut-turut. Dalam Pasal 153 ayat (2) mengatakan bahwa pemutusan hubungan kerja dengan alasan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) batal demi hukum. Sehingga apabila terjadi pemutusan hubungan kerja yang terjadi dalam kasus ini bisa dikatakan batal demi hukum.

Dalam hal konteks pasal 151 ayat 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dikatakan bahwa dalam hal segala upaya telah dilakukan, tetapi pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maka maksud pemutusan hubungan kerja wajib dirundingkan oleh pengusaha dengan serikat pekerja/serikat buruh atau dengan pekerja/buruh apabila pekerja/buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja/buruh.

Menurut analisa penulis pihak perusahaan tidaklah mengupayakan tidak terjadinya pemutusan hubungan kerja itu dikarenakan pihak perusahaan telah melakukan pemutusan hubungan kerja karena pihak pekerja/buruh telah mengalami sakit. Sehingga menurut penulis pihak perusahaan dalam kasus ini sudah sangat bertentangan dengan Pasal 151 ayat 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan sangat relevan apabila dalam kasus ini dihubungkan dengan Pasal 155 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003.

Pasal 155 ayat (2) tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi: “Selama putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum ditetapkan, baik pengusaha maupun pekerja/buruh harus tetap melaksanakan segala kewajibannya.

Berdasarkan analisa penulis dalam hal perselisihan hubungan industrial yang terjadi ini pihak perusahaan harus tetap melaksanakan kewajibannya untuk membayar upah dari pekerja yang mengingat bahwa pekerja yang mengalami kecelakaan kerja yang mengakibatkan pekerja tidak dapat melakukan pekerjaannya.

Adapun peraturan lain yang mengatur tentang pengaturan upah proses yaitu Kep-150/Men/2000 pasal 16 berbunyi:³³

1. Sebelum ijin pemutusan hubungan kerja diberikan oleh Panitia Daerah atau Panitia Pusat dan apabila pengusaha melakukan skorsing sesuai ketentuan dalam perjanjian kerja atau peraturan perusahaan atau kesepakatan kerja

³³ Kep-150/Men/2000

bersama, maka pengusaha wajib membayar upah paling sedikit 75%(tujuh puluh lima perseratus) dari upah yang diterima pekerja.

2. Skorsing sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus dilakukan secara tertulis dan disampaikan kepada pekerja yang bersangkutan dengan alasan yang jelas, dan kepada pekerja yang bersangkutan harus diberikan kesempatan untuk membela diri.
3. Pemberian upah selama skorsing sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) paling lama 6 (enam) bulan.
4. Setelah masa skorsing berjalan selama 6 (enam) bulan dan belum ada putusan Panitia Daerah atau Panitia Pusat, maka upah selanjutnya ditentukan oleh Panitia Daerah atau Panitia Pusat.

Berdasarkan analisa penulis, dalam kasus ini pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh pihak perusahaan harus menunggu hasil putusan dari Panitia daerah ataupun Panitia Pusat dan juga menurut Kep-150/Men/2000 pasal 16 pihak perusahaan berhak memberikan skorsing terhadap pihak pekerja dan wajib membayar upah dari pekerja/buruh minimal 75% (tujuh puluh lima persen) dari upah pekerja/buruh, namun pada kasus di atas pihak perusahaan tidak melakukan skorsing kepada pihak pekerja/buruh sehingga penulis berpendapat bahwa pihak perusahaan harus membayar upah kepada pekerja/buruh sesuai yang telah diperjanjikan dalam perjanjian kerja.

B. Analisa Putusan Nomor 772 K/Pdt.Sus-PHI/2016 berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Teori Keadilan dalam Perkara Pemutusan Hubungan Kerja Untuk Memberikan Keadilan Bagi Pekerja/Buruh

Jika keadilan dimaknai sebagai kebahagiaan sosial, maka kebahagiaan sosial tersebut akan tercapai jika kebutuhan individu sosial terpenuhi. Tata aturan yang adil adalah tata aturan yang dapat menjamin pemenuhan kebutuhan tersebut namun

tidak dapat dihindarkan adanya fakta bahwa keinginan seseorang atas kebahagiaan dapat bertentangan dengan keinginan orang lain.³⁴

Menurut John Rawls ada 2 prinsip dasar keadilan, yaitu:³⁵

1. Keadilan yang formal (*formal justice, legal justice*)

Menerapkan keadilan yang sama bagi setiap orang sesuai dengan bunyi peraturan. Di sini hakim hanya sebagai corong undang-undang.

2. Keadilan yang substansif (*substancial justice*)

Keadilan yang substansif ini melihat keadilan lebih dari pada keadilan formal saja, dan dalam melaksanakan keadilan yang substansif ini harus didukung oleh rasa keadilan sosial, keadilan yang mengandung hak-hak dan kewajiban yang dapat diterima oleh masyarakat umum.

Berdasarkan analisa Penulis, didalam perkara Putusan Nomor 13/Pdt.Sus-PHI/2016/PN.Pbr majelis hakim berpendapat bahwa Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan pihak perusahaan tidak memenuhi ketentuan yang diatur oleh Pasal 153 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sehingga Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh pihak perusahaan/pengusaha kepada pihak pekerja/buruh batal demi hukum maka pihak pengusaha/pihak perusahaan wajib membayarkan upah dari pihak pekerja selama sakit dan selama proses perselisihan hukum ini berjalan sampai mendapatkan putusan final dari Pengadilan Hubungan Industrial.

Dalam Pasal 153 ayat (1) dikatakan bahwa pengusaha/ perusahaan dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan pekerja/buruh berhalangan masuk kerja karena sakit menurut keterangan dokter selama waktu tidak melampaui 12 (dua belas) bulan secara terus-menerus yang mana di dalam kasus ini pekerja mengalami kecelakaan kerja dan tidak dapat melakukan pekerjaan kurang dari 12 (dua belas) bulan, dan pada Pasal 153 ayat (2) dikatakan bahwa pemutusan hubungan

³⁴ Jimly Asshiddiqie dan M.Ali Safa'at, *Loc.cit*

³⁵ John Rawls, *Loc.cit*

kerja dengan alasan yang dimaksud dalam ayat (1) batal demi hukum, dengan kata lain di dalam kasus ini sesuai dengan Pasal 155 ayat (2) pihak perusahaan harus tetap melakukan kewajibannya untuk membayar upah dari pekerja/buruh selama belum ada putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Jadi menurut analisa penulis berdasarkan Undang-Undang yang berlaku dan berpedoman pada teori-teori keadilan majelis hakim telah keliru dalam mempertimbangkan rasa keadilan dengan kata lain amar putusan yang diberikan oleh majelis hakim tidaklah adil menerapkan keadilan yang sama sesuai dengan bunyi peraturan.

BAB IV PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Dasar pertimbangan hakim dalam pertimbangannya memutus perkara Nomor 772 K/Pdt.Sus-PHI/2016 tidak sesuai dengan perjanjian kerja antara perusahaan dengan pekerja/buruh yang mana pekerja/buruh telah menjadi pekerja waktu tidak tertentu atau merupakan pegawai tetap dan pihak perusahaan tidak dapat melakukan pemutusan hubungan kerja apabila pekerja/buruh tidak melanggar perjanjian kerja yang telah disepakati, dalam kasus ini ketentuan pasal 151 ayat 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak terpenuhi dan juga bertentangan dengan Pasal 153 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, sehingga dalam konteks ini maka pemahaman upah proses sebagaimana dihubungkan dengan Pasal 155 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dapat diberlakukan dalam sengketa Perselisihan Hubungan Industrial tersebut.
2. Analisa Putusan Nomor 772 K/Pdt.Sus-PHI/2016 berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dalam perkara Pemutusan Hubungan Kerja untuk memberikan keadilan bagi pekerja/buruh dapat dikatakan telah keliru dalam menerapkan rasa keadilan sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang

Ketenagakerjaan atau dapat dikatakan amar putusan majelis hakim tidaklah memberikan keadilan sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

B. Saran

1. Hakim dalam memberikan putusan diharapkan lebih memperhatikan Undang-Undang yang berlaku dan juga lebih memahami keadaan yang terjadi antara pihak perusahaan dan juga memahami kronologi dari kasus dalam pertimbangannya untuk memutuskan sebuah perkara perselisihan hubungan industrial mengingat bahwa pihak tenaga kerja/buruh merupakan pihak yang lemah apabila dihadapkan dengan pemberi kerja yang merupakan pihak yang memiliki kekuatan.
2. Amar putusan dalam perkara Putusan Nomor 772 K/Pdt.Sus-PHI/2016 diharapkan lebih bersikap adil dalam memberikan putusan dan juga hakim diharapkan memperhatikan akibat dari pemutusan hubungan kerja bagi pengusaha terlebih bagi pekerja yang akan menjadi beban bagi pekerja dari segi biaya maupun waktu.

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku

- Amiruddin dan Zainal Asikin, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta, 2004.
- Ashsofa, Burhan, *Metode Penelitian Hukum*, Rineka Cipta, Jakarta, 2010.
- Asyhadie, Zaeni, *Hukum Kerja Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, Jakarta, 2007.
- Djumaldji, FX, *Perjanjian Kerja*, PT. Sinar Grafika, Jakarta, 2005.
- Jimly Asshiddiqie dan M.Ali Safa'at, *Teori Hans Kelsen tentang Hukum*, Konstitusi Press, Jakarta, 2012.

Meilany dan Weni Rahayu, *Ensiklopedia Bahasa Indonesia 1*, PT. Mediantara Semesta, Jakarta, 2012.

Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum edisi revisi*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta, 2013.

Rawls, John, "A Theory of Justice" dalam Chapter II *The Principle of Justice*, The Belknap Press of Harvard University Press Cambridge, Massachusetts, 1971.

Soepomo, Imam, *Pengantar Hukum Perburuhan*, PT. Ikrar Mandiriabadi, Jakarta, 1999.

Sugono, Bambang, *Metodologi Penelitian Hukum*, PT. Raja Grafindo, Jakarta, 2005.

B. Jurnal

Dodi Haryono, "Tinjauan Yuridis Terhadap Perlindungan Hak-Hak Pekerja Dalam UU No.2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Hubungan Industrial" *Jurnal Ilmu Hukum*, Fakultas Hukum Universitas Riau, Edisi 1, No.1 Agustus 2010.

Luisa Corazza, 2012, "In Search Of Industrial Self-Regulation Or Efficient Settlement Of Employment Disputes The Case Of Italian Arbitration Reform 33 *Comp. Lab. L & Pol'y J 235 Comparative Labor Law and Policy*" *Journal West Law*, diakses melalui <http://fh.unri.ac.id/index.php/perpustakaan/#>, pada tanggal 14 Mei 2018

Romi, "Implementasi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Dari Prespektif Kepastian Hukum di Indonesia dan Gagasan Pengaturannya ke Depan." *Jurnal Ilmu Hukum Yustisia*, Fakultas Hukum Universitas Andalas, Vol.22 No.2 Periode Juli-Desember 2015, hlm.152

Setia Putra, "Peran Mediator dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kampar tahun 2012", *Jurnal Dinamika dan Problematika*

Hukum, Fakultas Hukum Universitas Riau, Vol.1, No.1 Desember 2013.

C. Peraturan Perundang-undangan

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Lembaran Negara Nomor 39.

Undang-Undang Nomor 40 tahun 2007 Tentang Perseroan Terbatas

Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Putusan Nomor 13/Pdt.Sus-PHI/2016/PN.Pbr

Putusan Nomor 772 K/Pdt.Sus-PHI/2016

Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor Kep-150/Men/2000 Tentang Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja dan Penetapan Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja, dan Ganti Kerugian di Perusahaan.

D. Website

<http://wikipedia.com>, diakses pada tanggal 5 February 2017 pukul 14.00 wib