



SKRIPSI

**ANALISIS YURIDIS TERHADAP PUTUSAN PENGADILAN NEGERI
NOMOR 33/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Jmb DALAM PERKARA PEMUTUSAN
HUBUNGAN KERJA SEBELUM HABIS MASA KONTRAK**

*Diajukan Untuk Mengikuti Ujian Skripsi Pada Fakultas Hukum Universitas
Batanghari Jambi*

Oleh

**TANIA HERLIANDA
NPM. 1900874201277**

**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS BATANGHARI
TAHUN AKADEMIK
2022/2023**

HALAMAN PERSETUJUAN

Nama : Tania Herlianda
NIM : 1900874201277
Program Studi / Strata : Ilmu Hukum / S1
Program Kekhususan : Hukum Perdata

Judul Skripsi :

**Analisis Yuridis Terhadap Putusan Pengadilan Negeri Nomor 33/Pdt.Sus-
PHI/2021/PN.Jmb Dalam Perkara Pemutusan Hubungan Kerja Sebelum
Habis Masa Kontrak**

Telah disetujui untuk diuji dan dipertahankan pada Sidang Skripsi Dihadapan Tim
Penguji Fakultas Hukum Universitas Batanghari

Jambi, 2023

Menyetujui:

Pembimbing Pertama



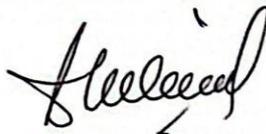
Syarifa Mahila, S.H., M.H

Pembimbing Kedua



Masfiyani, S.H., M.H

Ketua Bagian Hukum Perdata



Syarifa Mahila, S.H., M.H

HALAMAN PENGESAHAN

Nama : Tania Herlianda
Nim : 1900874201277
Program Studi/Strata : Ilmu Hukum / S1
Bagian Kekhususan : Hukum Perdata

Judul Skripsi

**Analisis Yuridis Terhadap Putusan Pengadilan Negeri Nomor 33/Pdt.Sus-
PHI/2021/PN.Jmb dalam Perkara Pemutusan Hubungan Kerja Sebelum
Habis Masa Kontrak**

Telah berhasil dipertahankan dihadapan Sidang Skripsi Tim Penguji Pada Hari
Jumat Tanggal 1 Bulan September Tahun 2023 Pukul 08.30 WIB di Ruang Ujian
Skripsi Fakultas Hukum Universitas Batanghari

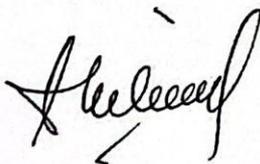
Disahkan Oleh,

Pembimbing Pertama



Syarifa Mahila, S.H., M.H.

Ketua Bagian Hukum Perdata



Syarifa Mahila, S.H., M.H.

Pembimbing Kedua



Masriyani, S.H., M.H.

Jambi, September 2023

Dekan Fakultas Hukum
Universitas Batanghari



Dr. M. Muslih, S.H., M.Hum

HALAMAN PERSETUJUAN TIM PENGUJI

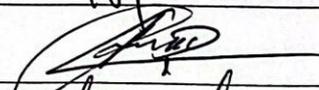
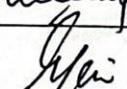
Nama : Tania Herlianda
Nim : 1900874201277
Program Studi/Strata : Ilmu Hukum / S1
Bagian Kekhususan : Hukum Perdata

Judul Skripsi

**Analisis Yuridis Terhadap Putusan Pengadilan Negeri Nomor 33/Pdt.Sus-
PHI/2021/PN.Jmb dalam Perkara Pemutusan Hubungan Kerja Sebelum
Habis Masa Kontrak**

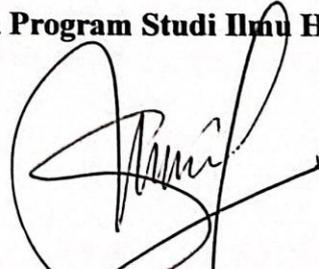
Telah berhasil dipertahankan dihadapan Sidang Skripsi Tim Penguji Pada Hari
Jumat Tanggal 1 Bulan September Tahun 2023 Pukul 08.30 WIB di Ruang Ujian
Skripsi Fakultas Hukum Universitas Batanghari

TIM PENGUJI

Nama Penguji	Jabatan	Tanda Tangan
Nur Fauzia, S.H., M.H.	Ketua Sidang	
M Rudi Hartono, S.H., M.H.	Penguji Utama	
Syarifa Mahila, S.H., M.H.	Penguji Anggota	
Masriyani, S.H., M.H.	Penguji Anggota	

Jambi, September 2023

Ketua Program Studi Ilmu Hukum


Dr. Said Sahabuddin, S.H., M.Hum.

PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Tania Herlianda
Nim : 1900874201277
Tempat/Tanggal Lahir: Pematang Siantar, 15 Mei 2001
Program Studi/Strata : Ilmu Hukum / S1
Judul Skripsi : Analisis Yuridis Terhadap Putusan Pengadilan Negeri
Nomor 33/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Jmb dalam Perkara
Pemutusan Hubungan Kerja Sebelum Habis Masa
Kontrak.

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa :

1. Seluruh data informasi, interpretasi serta pernyataan dalam pembahasan dan kesimpulan dalam skripsi ini, kecuali yang disebutkan sumbernya merupakan hasil pengamatan, penelitian, pengolahan serta pemikiran saya dengan pengarahannya dari para pembimbing yang ditetapkan.
2. Skripsi yang saya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapat gelar akademik, baik di Fakultas Hukum Universitas Batanghari maupun di Fakultas Hukum Perguruan Tinggi Lainnya.

Demikian pernyataan keaslian skripsi ini saya nyatakan dengan sebenar-benarnya dan apabila dikemudian hari ditemukan adanya bukti-bukti ketidakbenaran pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademis berupa pembatalan gelar yang saya peroleh berdasarkan perundang-undangan yang berlaku.

Jambi, September 2023
Mahasiswa yang bersangkutan,


2B3CFAKX563888973

Tania Herlianda

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis ucapkan kepada Tuhan Yang Maha Esa karena atas rahmat-Nyalah dapat terselesaikan penulisan skripsi ini dengan judul: **“Analisis Yuridis Terhadap Putusan Pengadilan Negeri Nomor : 33/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Jmb Dalam Perkara Pemutusan Hubungan Kerja Sebelum Habis Masa Kontrak”**.

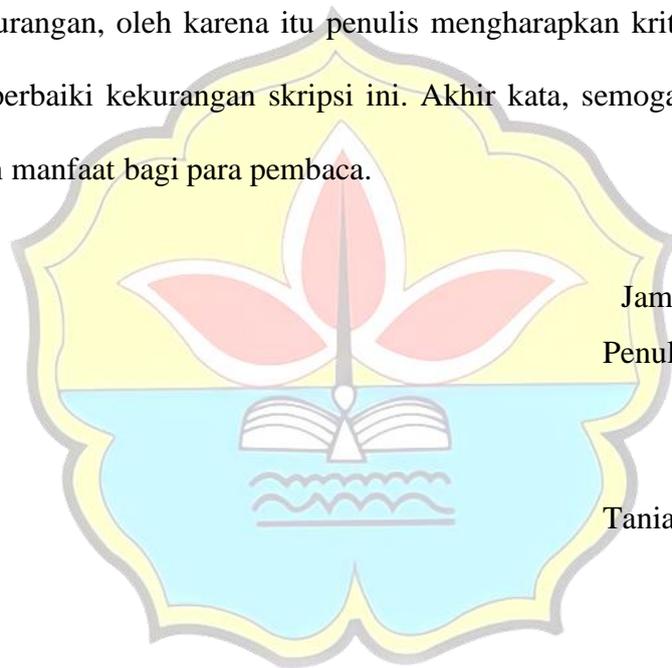
Penulisan skripsi ini dilakukan untuk memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar Sarjana Hukum pada Universitas Batanghari.

Dalam penulisan skripsi ini, penulis selalu disertai dukungan serta bimbingan dari semua pihak, untuk itu tanpa mengurangi rasa hormat. dalam kesempatan ini penulis ingin menyampaikan terima kasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Herri S.E., MBA., Pejabat Rektor Universitas Batanghari Jambi.
2. Bapak Dr. M. Muslih, S.H., M.Hum Dekan Fakultas Hukum Universitas Batanghari Jambi.
3. Ibu Syarifa Mahila, S.H., M.H Ketua Bagian Hukum Perdata Universitas Batanghari Jambi sekaligus Dosen Pembimbing I yang telah meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan dan arahan selama penyusunan skripss.
4. Ibu Masriyani, S.H., M.H Dosen Pembimbing II yang yang telah meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan dan arahan selama penyusunan skripsi.

5. Ayahanda Hermanto dan Ibunda Leily Martina, kakak serta segenap keluarga yang telah memberikan dukungan penuh.
6. Seluruh Dosen Fakultas Hukum dan staff Universitas Batanghari Jambi yang telah memberi ilmu pengetahuan.
7. Teman-teman yang telah mendoakan dan membantu kelancaran penulisan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih terdapat banyak kekurangan, oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran agar dapat memperbaiki kekurangan skripsi ini. Akhir kata, semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi para pembaca.



Jambi,
Penulis

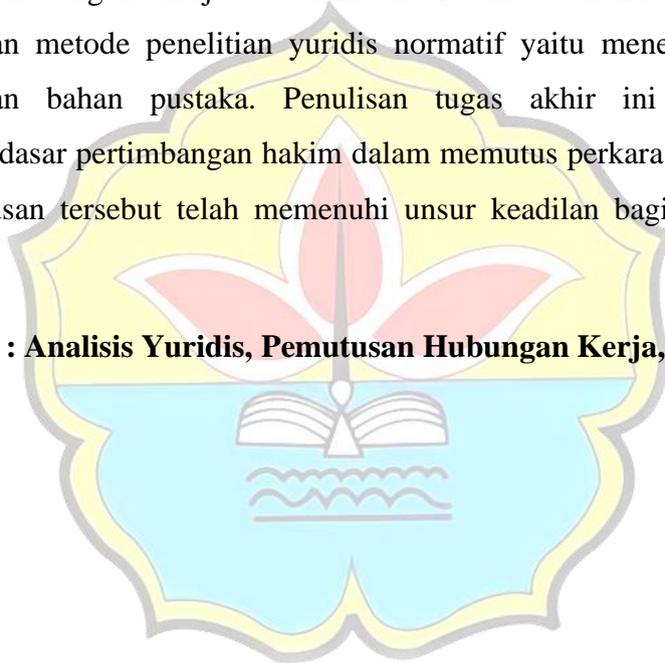
2023

Tania Herlianda

ABSTRAK

Pada dasarnya, hubungan antara perusahaan dan karyawan terikat oleh perjanjian kerja yang memuat hak dan kewajiban masing-masing pihak. Dengan demikian perihal pemutusan hubungan kerja, perusahaan harus tetap mempertimbangkan hak karyawannya apalagi pemutusan sebelum masa kontrak kerja berakhir. Apabila perusahaan gagal dalam memenuhi kewajibannya maka perusahaan dapat dituntut oleh karyawannya. Penulisan tugas akhir ini berjudul Analisis Yuridis Putusan Pengadilan Negeri Nomor : 33/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Jmb tentang pemutusan hubungan kerja sebelum habis masa kontrak. Penulisan ini menggunakan metode penelitian yuridis normatif yaitu meneliti dan mengkaji menggunakan bahan pustaka. Penulisan tugas akhir ini bertujuan untuk mengetahui dasar pertimbangan hakim dalam memutus perkara serta menganalisa apakah putusan tersebut telah memenuhi unsur keadilan bagi para pihak yang berperkara.

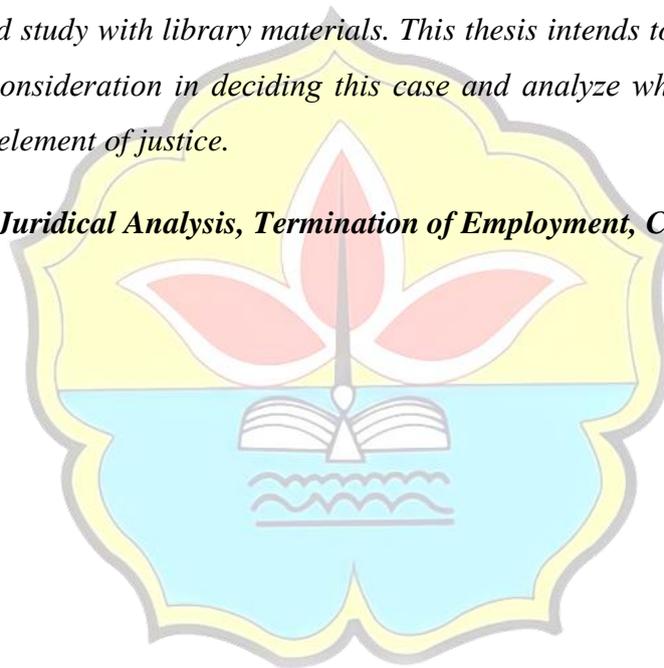
Kata Kunci : Analisis Yuridis, Pemutusan Hubungan Kerja, Masa Kontrak



ABSTRACT

Fundamentally, the relation between company and employee are bound to the employment contract which contains rights and obligations of each party. Thereby regarding the termination of employment, company must consider its employee's rights let alone the termination before the contract period ends. If a company fails to fulfil its obligations then it can be sued by the employee. This writing goes with the title Juridical Analysis of State Court Decision Number 33/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Jmb about the termination of employment before the contract period ends. This writing applied normative juridical method that research and study with library materials. This thesis intends to find out the basis of judge's consideration in deciding this case and analyze whether the decision has met the element of justice.

Keywords : Juridical Analysis, Termination of Employment, Contract Period.



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
HALAMAN PERSETUJUAN TIM PENGUJI.....	iv
PERNYATAAN KEASLIAN.....	v
KATA PENGANTAR.....	vi
ABSTRAK	viii
DAFTAR ISI.....	x
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	5
C. Tujuan Penelitian dan Penulisan	5
D. Kerangka Konseptual.....	6
E. Landasan Teoritis	8
F. Metode Penelitian.....	14
G. Sistematika Penulisan	18
BAB II TINJAUAN MENGENAI PERJANJIAN KERJA DAN	
 PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA	
A. Pengertian Perjanjian Kerja.....	20
B. Unsur Perjanjian Kerja.....	21
C. Jenis Perjanjian Kerja.....	22
D. Asas Perjanjian Kerja.....	23
E. Pemutusan Hubungan Kerja.....	25
BAB III TINJAUAN MENGENAI PUTUSAN DAN PERTIMBANGAN	
 HAKIM	
A. Pengertian Putusan Hakim	31
B. Pengertian Pertimbangan Hakim.....	39
C. Dasar Hukum Putusan Hakim	43

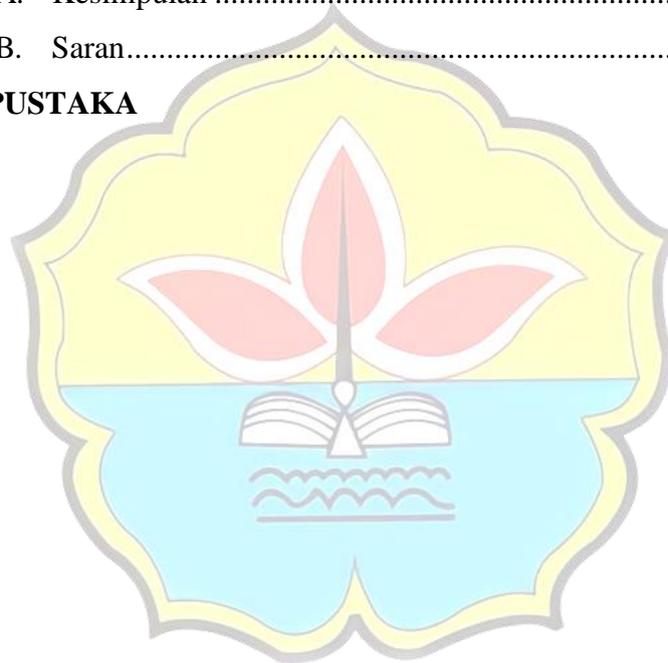
BAB IV ANALISIS YURIDIS TERHADAP PUTUSAN PENGADILAN NEGERI NOMOR 33/PDT.SUS-PHI/2021/PN.JMB DALAM PERKARA PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA SEBELUM HABIS MASA KONTRAK

- A. Dasar Pertimbangan Hakim dalam Memutus Perkara Nomor 33/Pdt.Sus PHI/2021/PN.Jmb 50
- B. Analisis Putusan Mahkamah Agung Nomor : 33/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Jmb Ditinjau dari Unsur Keadilannya 56

BAB V KESIMPULAN

- A. Kesimpulan 60
- B. Saran..... 61

DAFTAR PUSTAKA



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pekerja dan pengawas atau pemilik perusahaan tempat mereka bekerja memiliki hubungan selama masih ada karyawan atau buruh. Hubungan kerja antara pekerja dengan atasan atau pemilik dari perusahaan biasanya diikat dengan sebuah perjanjian kerja. Hak dan tanggung jawab antara karyawan dan manajer atau pemilik usaha dikukuhkan dengan perjanjian kerja ini. Seperti halnya untuk hak atasan atau pemilik dari sebuah perusahaan adalah berhak mempekerjakan pekerja, memberikan perintah dan lain-lain, sedangkan untuk hak dari pegawai/pekerja, yaitu berhak meminta upah, hak cuti, berhak menerima uang pesangon dan lain sebagainya.

Perjanjian kerja, juga dikenal sebagai *Arbeidsovereenkomst* di Belanda, memiliki multitafsir. Salah satu penafsiran yang diambil dari perspektif perjanjian perburuhan hukum perdata terdapat dalam Pasal 1601a yang berbunyi: “Perjanjian kerja adalah suatu kontrak di mana satu pihak, pekerja, setuju untuk mematuhi pihak lain, pemberi kerja, untuk jangka waktu yang telah ditentukan dengan imbalan pembayaran tenaga kerja.”

Ada dua jenis perjanjian kerja yang diakui oleh UU Ketenagakerjaan, yaitu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu adalah perjanjian kerja yang bersifat tetap antara karyawan/pekerja dengan atasan atau pemilik perusahaan untuk mengadakan hubungan kerja. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

(PKWT) adalah perjanjian kerja antara karyawan/pekerja dengan atasan atau pemilik perusahaan untuk waktu tertentu atau untuk suatu pekerjaan tertentu untuk mengadakan suatu hubungan kerja.¹ Sistem PKWT yang juga dikenal dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu ini lebih banyak dimanfaatkan oleh dunia usaha karena dianggap sangat efektif dan efisien bagi para manajer atau pemilik usaha, karena dapat mengurangi biaya yang dikeluarkan untuk bekerja guna meningkatkan keuntungan.

Pemberi kerja diwajibkan untuk menawarkan berbagai tunjangan kepada tenaga kerja mereka, termasuk perawatan kesehatan, penghargaan kerja, tunjangan pemutusan hubungan kerja (PHK), dan lainnya, jika diketahui bahwa pemilik atau bos memiliki tenaga kerja yang besar. Biaya tersebut dapat diminimalkan dengan mempekerjakan karyawan yang memiliki PKWT, atau perjanjian kerja waktu tertentu. Karena adanya ketidakpastian masa kerja dengan pengangkatan sebagai pegawai tetap, yang mempengaruhi jenjang karir, status atau jabatan sebagai pegawai, dan pesangon saat kontrak berakhir, penggunaan Perjanjian Kerja Waktu Tetap atau PKWT, bagi pekerja kontrak sendiri dirasa kurang menguntungkan.

Semacam konflik hubungan industrial disebut Pemutusan Hubungan Kerja atau Pemutusan Hubungan Kerja. Frasa “Pemutusan hubungan kerja adalah berakhirnya hubungan kerja karena suatu hal yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dengan pengusaha” muncul dalam Pasal 1 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Nomor 25. Dari adanya kerjasama

¹Apri Amalia dkk, *Analisis Yuridis Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Hukum Perjanjian*, Vol 5 No. 1, USU Law Journal, 2017, hal. 66

operasional itu diantara pegawai/pekerja dan atasan atau pemilik dari perusahaan, perselisihan hubungan industrial ini akan dapat/kerap sekali terjadi di lingkungan perusahaan. Putusnya hubungan kerja ini dapat disebabkan oleh beberapa alasan, misalnya salah satu pihak melakukan kesalahan, baik dari pekerja yang tidak mengikuti peraturan-peraturan perusahaan atau justru pihak perusahaan yang tidak mengikuti peraturan perundang-undangan misalnya, ketika pekerjaan tidak memberikan pekerja hak yang seharusnya, pekerja tersebut mengundurkan diri. Hal ini juga dapat membuat perusahaan mengalami kerugian sehingga imbasnya perusahaan melakukan PHK juga terhadap yang lain.

Apalagi jika PHK dilakukan secara sewenang-wenang terhadap karyawan tetap atau bahkan PKWT, maka pengusaha tidak diperkenankan untuk menahan upah yang menjadi hak para pekerja tersebut. Dalam perkara ini, pada tanggal 1 September 2020, Marali (penggugat) dan PT Petrowell Energi (tergugat) mengadakan perjanjian kerja waktu tertentu. Marali dibayar Rp 55.688 (lima puluh lima ribu enam ratus enam puluh delapan rupiah) per jam selama periode 24 (dua puluh empat) bulan tersebut. Perjanjian tersebut berakhir pada tanggal 31 Agustus 2022. Namun justru pada tanggal 7 April 2021 dimana kontrak kerja baru berjalan 8 (delapan) bulan, Marali justru di PHK dengan alasan penggugat telah memasuki usia pensiun, penggugat kemudian mendapat pesangon dari perusahaan sebesar Rp4.665.600, merasa haknya belum terpenuhi, penggugat kemudian menuntut sisa kompensasi dan ganti rugi masa kerja yang belum dibayarkan oleh pihak tergugat sejumlah Rp110.525.028 setelah dikurangi pesangon yang diterima.

Menurut Pasal 62 UU Ketenagakerjaan, “Pihak yang mengakhiri hubungan kerja wajib membayar ganti rugi kepada pihak lain sebesar upah pekerja/buruh sampai dengan berakhirnya perjanjian kerja apabila salah satu pihak memutuskan hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditentukan dalam perjanjian kerja untuk waktu tertentu, atau hubungan kerja berakhir karena ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 61 ayat (1).” Tuntutan penggugat atas ganti rugi berdasarkan pasal ini, dan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 61, mencapai usia pensiun tidak termasuk syarat-syarat yang disebut dalam pasal itu. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu No. 004/SPK/PE/IX/2020 Pasal 8 Ayat 2, yang menyatakan bahwa tergugat tidak diwajibkan membayar ganti rugi untuk sisa jangka waktu kontrak atau untuk pemutusan kontrak, digunakan oleh perusahaan untuk menolak permintaan ini.

Keduanya tampak memiliki dasar hukum yang kuat, namun tergugat hanya dituntut kekurangan hak penggugat sebesar Rp. 7.613.604, jumlah yang sangat besar, kurang dari tuntutan para penggugat, menurut pertimbangan hakim sebagaimana tertuang dalam Putusan Pengadilan Negeri Nomor: 33/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Jmb. Oleh karena itu, penulis yang merupakan mahasiswa hukum terdorong untuk mengkaji lebih jauh putusan hakim dalam kasus ini dan menyajikan temuannya dalam bentuk karya ilmiah berjudul “**Analisis Yuridis Terhadap Putusan Pengadilan Negeri Nomor : 33/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Jmb Dalam Perkara Pemutusan Hubungan Kerja Sebelum Habis Masa Kontrak**”.

B. Rumusan Masalah

Penulis menyatakan masalah utama dengan mempertimbangkan konteks masalah yang disebutkan sebelumnya, sebagai berikut:

1. Apa yang menjadi dasar pertimbangan hakim dalam memutus perkara Nomor 33/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Jmb?
2. Apakah putusan hakim pada Putusan Mahkamah Agung Nomor : 33/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Jmb telah memenuhi unsur keadilan bagi para pihak yang berperkara?

C. Tujuan Penelitian dan Penulisan

a. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis dasar pertimbangan hakim dalam memutus perkara Nomor 33/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Jmb.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah putusan hakim pada Putusan Mahkamah Agung Nomor : 33/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Jmb telah memenuhi unsur keadilan bagi para pihak yang berperkara.

b. Tujuan Penulisan

1. Memenuhi salah satu syarat di Fakultas Hukum Universitas Batanghari Jambi untuk mendapatkan gelar Sarjana (S-1) Ilmu Hukum.
2. Memberikan sumbangan wawasan dan pengetahuan dalam pengembangan ilmu pengetahuan khususnya ilmu hukum.
3. Menumbuhkan analisis kritis dan mengukur kemampuan penulis dalam menerapkan ilmu hukum selama berkuliah di Fakultas Universitas Batanghari Jambi.

4. Perpustakaan Fakultas Hukum Universitas Batanghari Jambi diharapkan memiliki lebih banyak referensi setelah penelitian ini.
5. Memberikan wawasan kepada perusahaan dan tenaga kerja tentang ketentuan PHK dalam hukum yang berlaku di Indonesia.

D. Kerangka Konseptual

Hubungan antara variabel penelitian yaitu variabel independen dan variabel dependen yang akan diamati atau dinilai melalui penelitian yang akan dilakukan secara teoritis akan menghubungkan mereka dikenal sebagai kerangka konseptual.² Sangat membantu untuk menghubungkan atau memberikan penjelasan menyeluruh tentang suatu topik yang akan dibahas menggunakan kerangka konseptual ini.

a. Analisis Yuridis

Analisis adalah proses menggambarkan komposisi objek dan menyusun kembali bagian-bagian penyusunnya untuk dipelajari atau dipelajari secara mendetail. Oleh karena itu, dengan menggunakan parameter hukum sebagai patokan penggunaan, analisis yuridis adalah proses mengamati dan mencirikan suatu obyek. Analisis terlihat di:

1. Secara mekanis, hal berikut akan terjadi selama fase analisis:
 - a. Modifikasi hasil pengumpulan data dan angka agar informasi lebih mudah dipahami.

²Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Alfabeta, Bandung, 2014, hal. 128

- b. Bukan kebetulan bahwa alat analisis yang efektif digunakan untuk mendukung teori atau secara akurat mengkarakterisasi variabel penelitian.
- c. Perspektif yang lebih luas tentang interpretasi data yang berbeda, atau mempengaruhi masyarakat untuk mengatasi masalah yang diangkat.

2. Sebenarnya, langkah-langkah berikut diambil pada tahap analisis:

- a. Periksa dan bandingkan teori atau konsepsi dengan data yang ditemukan.
- b. Gunakan data yang dikumpulkan untuk mencari dan mengidentifikasi konsep baru.
- c. Mencari klarifikasi apakah ide novel diterima secara luas atau terjadi begitu saja dalam keadaan tertentu.

b. Putusan Pengadilan

Putusan tertulis atas suatu perkara yang diucapkan dalam sidang umum oleh majelis hakim yang diberi wewenang untuk mengadili dan menyelesaikan perselisihan antara para pihak disebut putusan pengadilan. Keputusan hakim adalah produk pengadilan. Hasil sidang hakim dapat berbentuk putusan dan putusan. Penetapan tidak terkait dengan penyelesaian gugatan, sedangkan keputusan terkait dengan penyelesaian kasus.

c. Pemutusan Hubungan Kerja

Menurut UU No. 13 Tahun 2003 Pasal 1 Ayat 25, pemutusan hubungan kerja terjadi apabila seorang pekerja diputus hubungannya karena suatu hal

tertentu yang mengakhiri hak dan kewajiban pekerja atau buruh dengan pemberi kerja.

Pemutusan hubungan kerja merupakan kejadian yang tidak terduga, terutama bagi pekerja karena pekerja tidak akan lagi dapat menghidupi keluarganya dan dirinya sendiri melalui pekerjaan. Untuk itu, semua pihak yang terlibat dalam hubungan industrial yakni pengusaha, pekerja/buruh, atau pemerintah harus berupaya semaksimal mungkin untuk menghindari pemutusan hubungan kerja.³

d. Masa Kontrak

Masa kontrak atau perjanjian dikenal dengan istilah kontrak. Durasi perjanjian kerja tertulis, ditandatangani, dan disepakati antara pekerja dan pemberi kerja dikenal sebagai masa kontrak pekerja.

E. Landasan Teoritis

a. Teori Putusan Hakim

Putusan menurut Mukti Arto, adalah ungkapan hakim yang dinyatakan secara tertulis dan dibuat dalam sidang terbuka setelah dilakukan peninjauan kembali gugatan (isi). Padahal penetapan itu juga merupakan pernyataan tertulis yang dibuat oleh pengadilan di sidang umum setelah menelaah permohonan (voluntair).⁴

³Lalu Husni, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2010, hal. 195.

⁴Mukti Arto, *Praktek Perkara Perdata Pada Pengadilan Agama*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta, 1996, hal. 168.

Hakim membuat berbagai macam keputusan. Pilihan ini terbagi karena sejumlah faktor. Berdasarkan kehadiran para pihak, putusan dibedakan menjadi empat kategori, yaitu sebagai berikut:

a) Putusan Biasa

Keputusan Biasa adalah keputusan yang dibacakan oleh hakim dalam situasi di mana semua pihak hadir.

b) Putusan Verstek

Dalam putusan verstek, pengadilan menetapkan bahwa meskipun terdakwa dipanggil secara sah dan ketidakhadirannya bukan karena halangan hukum, namun terdakwa tidak pernah hadir di muka pengadilan.

c) Putusan *Contradictoir*

Putusan pengadilan yang bertentangan adalah putusan pengadilan yang tidak hadir pada waktu diumumkan salah satu pihak, padahal pada sidang sebelumnya semua pihak hadir atau selalu hadir.

d) Putusan Gugur

Putusan yang dibuat oleh pengadilan yang dianggap tidak sah adalah putusan di mana Penggugat bukanlah pihak yang sebenarnya hadir di pengadilan.

Putusan hakim dapat dikategorikan menjadi 3 (tiga) kategori:

a) Putusan *Declatoir*

Putusan declatoir adalah putusan yang menyatakan atau menegaskan suatu istilah atau kedudukan hukum (hubungan) masing-masing pihak yang berperkara.

b) Putusan Constitutief

Putusan konstitusional adalah putusan yang membentuk ikatan hukum baru atau memutuskan ikatan yang sudah ada.

c) Putusan Condemnatoir

Putusan yang memuat pidana, yaitu putusan untuk menuntut atau menghukum salah satu atau kedua belah pihak karena melakukan atau tidak melakukan suatu perbuatan hukum, disebut dengan putusan kecaman.

Pedoman berikut memandu keputusan hakim:

1) Asas musyawarah majelis

Pertimbangan majelis harus menghasilkan hasil sebelum hakim dapat membuat keputusan. Hakim melakukan musyawarah ini untuk mencapai kesimpulan tentang kasus yang akan diuraikan dalam putusan. Hakim dapat mengajukan dissenting opinion kepada majelis ini untuk dipertimbangkan selama didukung dengan penalaran yang meyakinkan dan logis.

2) Harus ada pembenaran atau alasan yang cukup untuk keputusan tersebut.

Ratio deterndi, atau penalaran hukum yang lengkap, harus menjadi dasar kesimpulan hakim. Putusan hakim tergolong onvoldoende gemotiveerd

karena dibuat tanpa pertimbangan matang. Karena ini masalah hukum, pengadilan yang lebih tinggi berwenang untuk membatalkannya.

3) Putusan harus memutuskan setiap aspek perkara.

Segala sesuatu yang diperdebatkan oleh para pihak dalam gugatan dianggap sebagai bagian dari semua bagian. Karena setiap petitum pada hakekatnya didasarkan atas atau berdasarkan posita, maka seluruh unsur gugatan dapat dianggap sebagai petitum penggugat (*fundamentum potendi*).

4) Konsep *ultra petitum partium*

Aturan yang melarang hakim mengambil keputusan di luar yang diperlukan dikenal dengan *ultra petitum partium*. Hakim dianggap telah melampaui batas diri mereka sendiri (*ultra vires*, di luar kekuasaan yurisdiksinya) setiap kali mereka membuat keputusan yang melampaui apa yang dicari penggugat.

5) Prinsip keterbukaan

Membuat keputusan dalam persidangan terbuka yang dapat dilihat oleh publik adalah komponen utama dari prinsip transparansi. Tujuan asas keterbukaan adalah untuk meningkatkan akuntabilitas dan transparansi putusan pengadilan. Hak publik untuk segera mengetahui putusan pengadilan dalam hal tertentu merupakan tujuan lain dari asas keterbukaan. Tujuan dari konsep transparansi adalah untuk mencegah tindakan peradilan yang parsial atau bias. Seorang hakim yang mengadili

perkara akan memutuskan dengan lebih hati-hati dan hati-hati jika prinsip seperti itu diikuti.

6) Diperlukan penetapan tertulis.

Akta asli yang mampu mengikat para pihak dan menjadi bukti, putusan merupakan produk sistem pengadilan. Keputusan harus dibuat secara tertulis agar dianggap otentik, dengan tetap berpegang pada standar formal dan sistematika yang digariskan oleh peraturan perundang-undangan yang relevan.⁵

b. Teori Keadilan

Keadilan dan hukum selalu berdampingan. Baik landasan maupun tujuan penegakan hukum adalah keadilan. Hukum mensyaratkan keadilan sebagai sine qua non. Orang bisa berargumen bahwa hukum selalu berusaha untuk membangun suatu kondisi yang dikenal sebagai "adil" dalam sistem hukum yang ada. Dalam arti luas, "adil" mengacu pada perimbangan beberapa konsep atau keyakinan tentang makna hukum, yang pada dasarnya mengandung pengertian sempit tentang keadilan, kepastian hukum, dan kemanfaatan.

Keadilan, dalam pandangan Aristoteles, adalah keadaan seimbang. Ia membagi ukuran keseimbangan menjadi dua bagian:

- a) Numerical similarity, yang menyatakan bahwa semua orang adalah sama dalam satu kesatuan. Misalnya setiap orang sama di depan hukum.

⁵M Natsir Asnawi, *Hermeneutika Putusan Hakim*, UII Press, Jakarta, 2014, hal. 43-49.

- b) Memberi setiap orang apa yang menjadi hak mereka berdasarkan kemampuan dan prestasi mereka dikenal sebagai kesetaraan proporsional.⁶

Selanjutnya menurut Aristoteles, ada dua jenis keadilan:

- a) Keadilan distributif (berlaku untuk hukum publik) dan
- b) Keadilan distributif (berfokus pada distribusi kekayaan dan hal-hal lain yang diperoleh masyarakat).

Konsep keadilan korektif berkaitan dengan memperbaiki atau merasionalisasi tindakan yang salah, memberi kompensasi kepada orang yang terkena dampak, atau menghukum pelaku dengan tepat.

Thomas Aquinas memegang pandangan yang hampir sama dengan Aristoteles tentang keadilan: apa yang pantas untuk diri sendiri ditentukan oleh kemiripan yang proporsional dengan orang lain. Berikut adalah bagaimana Thomas Aquinas menggambarkan partisi keadilan:

- a. Keadilan distributif, disebut juga dengan *iustitia distributiva*, adalah keadilan yang menyangkut pembagian peran, pembayaran pajak, dan hal-hal lain yang terkait.
- b. Penerapan hukum yang disebut juga dengan peradilan umum atau keadilan yang sesuai dengan hukum menurut *lex naturalis* disebut peradilan hukum (*iustitia legalis*).
- c. Transaksi jual beli merupakan fokus dari keadilan komutatif, yang sering dikenal dengan istilah keadilan perdagangan (*iustitia commutativa*).

⁶Hyronimus Rhiti, *Filsafat Hukum*, Universitas Atma Jaya, Yogyakarta, 2011, hal. 241.

- d. Pada masa itu, keadilan balas dendam (*iustitia vindicativa*) dihubungkan dengan hukum pidana.

Keadilan menurut Hans Kelsen adalah struktur sosial tertentu yang mendorong tumbuh dan berkembangnya pengejaran kebenaran. Ia berpendapat bahwa keadilan adalah keadilan untuk kebebasan, keadilan untuk harmoni, keadilan untuk demokrasi, dan keadilan untuk toleransi.⁷

Gustav Radbruch mendefinisikan keadilan dalam beberapa cara, antara lain sebagai berikut:

- a. Keadilan dipandang sebagai atribut karakter. Kedudukan, sikap, seperangkat gagasan, dan keyakinan yang bertujuan untuk mencapai keadilan objektif sebagai keadilan primer dikenal dengan keadilan subjektif sebagai keadilan sekunder.
- b. Hukum positif dan gagasan hukum merupakan sumber keadilan (*rechtsidee*).
- c. Kesetaraan adalah dasar dari keadilan. Dalam hal ini, Radbruch membagi keadilan menjadi keadilan distributif dan keadilan komutatif sesuai dengan teori Aristoteles.⁸

F. Metode Penelitian

1. Tipe Penelitian

⁷Satjipto Rahardjo, *Ilmu Hukum*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2014, hal. 174.

⁸Hyronimus Rheti, *Op. Cit*, hal. 245.

Untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan hukum yang diajukan, penulis menggunakan jenis penelitian yuridis normatif, yaitu suatu prosedur untuk mengidentifikasi suatu norma hukum, asas-asas hukum, dan doktrin-doktrin hukum.⁹ atau, lebih umum lagi, penelitian kepustakaan, yang merupakan studi terhadap buku-buku melalui penggunaan sumber-sumber perpustakaan untuk penelitian hukum.¹⁰

2. Pendekatan Penelitian

Pendekatan hukum maupun kasus. Meneliti setiap undang-undang dan peraturan yang berkaitan dengan masalah hukum yang dipertimbangkan adalah pendekatan undang-undang.¹¹ Pendekatan kasus digunakan untuk menyelidiki kasus-kasus yang telah diputuskan oleh pengadilan dan mempunyai implikasi hukum yang tetap dalam rangka mengatasi permasalahan yang timbul di lapangan.

3. Sumber Data

Sumber data sekunder digunakan untuk mendapatkan data untuk penelitian ini. Data sekunder adalah informasi yang telah diteliti sebelumnya dan terdapat dalam buku, artikel, atau jurnal ilmiah yang tersedia di perpustakaan. Tiga (3) bahan hukum menjadi sumber data sekunder. Ini adalah sebagai berikut:

- a) Bahan Hukum Primer

⁹Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, Kencana, Jakarta, 2010, hal. 35.

¹⁰Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, *Penulisan Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2009, hal. 13–14.

¹¹Peter Mahmud Marzuki, *Op.Cit.*, hal. 133.

Secara khusus, isi hukum utama yang mencakup semua dokumen resmi termasuk ketentuan hukum serta peraturan perundang-undangan.

1. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
2. Hukum Perdata.
3. Undang-Undang Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003.
4. Nomor 2 Tahun 2004 adalah Undang-Undang Republik Indonesia tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
5. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Penciptaan Lapangan Kerja.
6. Mengenai perjanjian kerja waktu tertentu, outsourcing, jam kerja dan istirahat, serta pemutusan hubungan kerja, berlaku Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021.
7. Nomor putusan Pengadilan Negeri Jambi adalah 33/Pdt-Sus-PHI/2021/PN.Jmb.

b. Bahan Hukum Sekunder

Secara khusus, sumber informasi meliputi buku, jurnal, dan makalah akademis yang ditulis oleh sarjana hukum serta gagasan atau sudut pandang para profesional yang terlibat dalam materi pelajaran yang diperiksa.

c. Bahan Hukum Tersier

Selain dokumen hukum primer dan sekunder, bahan hukum tersier dapat ditemukan di berbagai sumber seperti ensiklopedia, kamus hukum, atau kamus bahasa Inggris.

4. Metode Pengumpulan Data

Para penulis menggunakan studi kepustakaan atau library research dalam penelitian ini. Menurut Sugiyono, kajian pustaka adalah analisis teoretis yang memuat referensi berbagai karya ilmiah tentang budaya, norma, dan nilai yang muncul dalam kondisi dan konteks sosial yang dikaji.¹² Berbagai buku, kamus, undang-undang, peraturan, dan bahan lain yang berkaitan dengan subjek penelitian atau masalah utama dibaca dan dipelajari untuk mengumpulkan data bibliografi, yang kemudian dicatat dan disusun secara metodis.¹³

5. Metode Analisis Data

Skripsi ini ditulis dengan menggunakan metode analisis data kualitatif, yang melibatkan pengumpulan data sekunder dari literatur dan menganalisisnya untuk menyediakan data yang dapat menjawab masalah yang diangkat dalam skripsi. Penulis juga mengolah data dengan mengubahnya menjadi opini atau tanggapan. Tiga langkah yang terdiri dari penelitian kualitatif dalam analisis data:

a. *Data Reduction* (Reduksi Data)

Reduksi data memerlukan pemadatan, memilih elemen kunci, berkonsentrasi pada hal yang penting, dan mencari tren dan tema.

¹²Sugiyono, *Op.Cit*, hal. 53.

¹³Mukti Fajar dan Yulianto Ahmad, *Dualisme Penelitian Hukum Normatif dan Empiris*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta, 2010, hal. 161.

Untuk membuat dan memvalidasi hasil akhir penelitian, data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang lebih jelas.

b. *Data Display* (Penyajian Data)

Dalam penelitian kualitatif, tampilan data, juga dikenal sebagai penyajian data, mengacu pada cara penyajian data. Biasanya, ini dilakukan dengan menggunakan bagan alur, bagan, penjelasan singkat, dan tautan antar kategori. Teks naratif adalah format yang paling umum digunakan untuk penyajian data dalam penelitian kualitatif. Untuk memfasilitasi pemahaman tentang apa yang terjadi, merencanakan pekerjaan masa depan berdasarkan apa yang telah dipahami, atau verifikasi data yang telah ditunjukkan.

c. *Conclusion Drawing* (Verifikasi)

Penarikan Kesimpulan (Verifikasi), yaitu melakukan pemotongan dan pemeriksaan. Dalam penelitian kualitatif, kesimpulan adalah hasil yang benar-benar baru dan orisinal. Hasil dapat berupa deskripsi objek yang sebelumnya lucu atau serius, tetapi setelah diselidiki, menjadi jelas; mereka juga dapat mengambil bentuk hipotesis, teori, hubungan sebab akibat, atau hubungan lainnya.¹⁴

G. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan skripsi ini akan dituangkan dalam 5 (lima) bab yang disusun secara metodis sebagai berikut untuk memberikan gambaran yang lebih baik dan padat:

¹⁴Sugiyono, *Op. Cit.*, hal. 249-252.

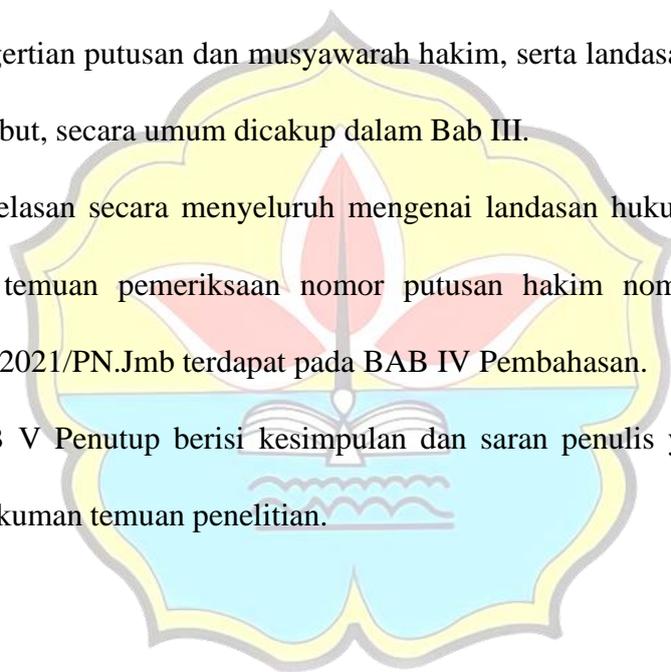
BAB I : Pendahuluan. Latar belakang masalah, pertanyaan yang mengarah pada perumusan masalah, tujuan penelitian, kerangka konseptual, landasan teori, teknik penelitian, dan sistematika penelitian untuk menghasilkan skripsi ini.

Bab II memberikan tinjauan umum tentang perjanjian kerja, pemutusan hubungan kerja, definisi perjanjian kerja, komponen dan jenisnya, prinsip panduannya, dan apa artinya pemutusan hubungan kerja.

Pengertian putusan dan musyawarah hakim, serta landasan hukum putusan tersebut, secara umum dicakup dalam Bab III.

Penjelasan secara menyeluruh mengenai landasan hukum putusan hakim dan temuan pemeriksaan nomor putusan hakim nomor : 33/Pdt-Sus-PHI/2021/PN.Jmb terdapat pada BAB IV Pembahasan.

BAB V Penutup berisi kesimpulan dan saran penulis yang diambil dari rangkuman temuan penelitian.



BAB II

TINJAUAN MENGENAI PERJANJIAN KERJA DAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA

A. Pengertian Perjanjian Kerja

Perjanjian adalah kesepakatan antara dua pihak yang menimbulkan akibat hukum, Pasal 1 Ayat 14 UU Ketenagakerjaan menyebutkan definisi perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat, hak dan kewajiban kedua pihak.

Pasal 1601a KUHPerdata berbunyi : “Perjanjian kerja adalah perjanjian dimana pihak yang satu si pekerja, mengikatkan dirinya untuk dibawah perintahnya pihak yang lain yaitu si pengusaha, untuk suatu waktu tertentu untuk mengerjakan karyawan itu dengan membayar upah.”

Menurut Wiwohosoedjono¹⁵ pengertian perjanjian kerja adalah hubungan antara seseorang yang bertindak sebagai pekerja atau buruh dengan seseorang yang bertindak sebagai majikan.

Menurut Prof. Subekti, perjanjian kerja adalah adalah perjanjian antara seorang buruh dan majikan, ditandai dengan ciri-cirinya adanya suatu upah atau gaji tertentu yang diperjanjikan dan adanya hubungan diperatas (*dierstverhoeding*) yaitu suatu hubungan berdasarkan mana pihak yang satu (majikan/pengusaha)

¹⁵Djumadi, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2006, hal. 33.

berhak memberikan perintah-perintah yang harus ditaati oleh pihak yang lain (buruh/pekerja).

B. Unsur Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja yang baik dan benar haruslah memenuhi unsur-unsur sebagai berikut :

a. Adanya unsur pekerjaan (*work*)

Perjanjian kerja harus ada objek perjanjian yakni pekerjaan. Pekerjaan tersebut haruslah dilakukan sendiri oleh pekerja, hanya dengan seizin majikan dapat menyuruh orang lain sebagaimana dicantumkan dalam Pasal 1603a KUHPerdara yang berbunyi : “Buruh wajib melakukan sendiri pekerjaannya: hanya dengan seizin majikan ia dapat menyuruh orang ketiga menggantikannya”.

b. Adanya unsur perintah (*command*)

Realisasi dari pekerjaan yang diberikan kepada pekerja oleh pengusaha adalah pekerja yang bersangkutan harus tunduk pada perintah pengusaha untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan yang diperjanjikan.

c. Adanya unsur waktu (*time*)

Yaitu pelaksanaan dari perjanjian kerja tersebut harus sesuai dengan jangka waktu yang telah ditentukan dalam perjanjian kerja.

d. Adanya unsur upah (*pay*)

Upah atau sering juga disebut gaji merupakan unsur penting dalam suatu perjanjian kerja, bahkan seringkali upah menjadi alasan utama seorang pekerja mengikatkan dirinya dalam perjanjian kerja. Upah adalah imbalan prestasi yang wajib dibayar oleh perusahaan untuk pekerjaan yang telah dilakukan pekerja. Lazimnya pembayaran upah diberikan dalam bentuk uang, tetapi tidak menutup kemungkinan pemberian upah dalam bentuk lain seperti barang.

C. Jenis Perjanjian Kerja

Terdapat empat (4) jenis perjanjian kerja sebagai berikut :

a) Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tetap (PKWTT)

Jenis kontrak kerja yang satu ini ditujukan bagi karyawan tetap. Karena waktu tidak tetap yang dimaksud ialah tidak adanya batasan waktu kerja sama yang dijalin antara perusahaan dengan karyawan. Biasanya karyawan yang mendapatkan PKWTT terlebih dahulu menyelesaikan waktu percobaan (probation) paling sedikit 3 bulan.

b) Perjanjian Kerja Waktu Tetap (PKWT)

Melalui kontrak kerja PKWT tentu sudah sangat jelas disebutkan bahwa hubungan pekerjaan hanya bersifat sementara dengan jangka waktu yang telah ditentukan. Biasanya perjanjian ini dapat memiliki kekuatan hukum dengan adanya bukti tertulis dengan dibubuhi materai.

c) Perjanjian Kerja Paruh Waktu

Kita sering mendengarnya dengan sebutan part time, jenis kontrak kerja ini dibuat hanya bagi pekerjaan yang memiliki durasi kurang dari 8 jam setiap harinya.

d) Perjanjian Pemborongan Pekerjaan

Perjanjian ini biasanya dibuat saat pihak perusahaan bekerja sama dengan penyedia jasa tenaga kerja. Kontrak jenis ini biasanya digunakan untuk jumlah pekerjaan dalam skala besar seperti pabrik, pihak perusahaan harus membuat perjanjian kerja PKWTT dan PKWT sehingga menguatkan hukum dari kontrak kerja ini.

D. Asas Perjanjian Kerja

Terdapat 5 (lima) asas perjanjian yang dikenal menurut ilmu hukum perdata sebagai berikut :

c) Asas Kebebasan Berkontrak (*Freedom of Contract*)

Asas ini merupakan suatu asas yang memberikan kebebasan para pihak untuk :

- 1) Membuat atau tidak membuat perjanjian
- 2) Mengadakan perjanjian dengan siapapun
- 3) Menentukan isi perjanjian ,pelaksanaan, dan persyaratannya.
- 4) Menentukan bentuk perjanjiannya , apakah berbentuk tulis atau lisan.

Setiap orang dapat secara bebas membuat perjanjian selama memenuhi syarat sahnya perjanjian dan tidak melanggar hukum, kesusilaan, serta ketertiban umum.

b) Asas Konsensualisme (*Concensualism*)

Asas konsensualisme dapat disimpulkan dalam pasal 1320 ayat (1) KUHP. Dalam pasal tersebut salah satu syarat sahnya perjanjian antara kedua belah pihak. Perjanjian sudah lahir sejak tercapainya kata sepakat. Perjanjian telah mengikat ketika kata sepakat dinyatakan atau diucapkan, sehingga tidak perlu lagi formalitas tertentu. Kecuali dalam hal undang-undang memberikan syarat formalitas tertentu terhadap suatu perjanjian yang mensyaratkan harus tertulis.

c) Asas Kepastian Hukum (*Pacta Sunt Servanda*)

Menurut Pasal 1338 ayat (1) KUHPdata " Semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya". Jika terjadi sengketa dalam pelaksanaan perjanjian, maka hakim dengan keputusannya dapat memaksa agar pihak yang melanggar itu melaksanakan hak dan kewajibannya sesuai dengan perjanjian, bahkan hakim dapat meminta pihak yang lain membayar ganti rugi. Putusan pengadilan itu merupakan jaminan bahwa hak dan kewajiban para pihak dalam perjanjian memiliki kepastian hukum, sehingga secara pasti memiliki perlindungan hukum.

d) Asas Itikad baik (*Good Faith*)

Asas ini tercantum dalam Pasal 1338 Ayat (3) KUHPerdara, ” Perjanjian harus dilaksanakan dengan itikad baik”. Dalam asas ini para pihak yaitu pihak kreditur dan debitur harus melaksanakan substansi kontrak berdasarkan kepercayaan atau keyakinan yang teguh maupun kemauan baik dari para pihak. Dengan itikad baik berarti keadaan batin para pihak dalam membuat dan melaksanakan perjanjian haruslah jujur, terbuka dan saling percaya. Keadaan batin para pihak itu tidak boleh dicemari oleh maksud untuk melakukan tipu daya atau menutup-tutupi keadaan sebenarnya.

e) Asas Kepribadian (*Personality*)

Asas kepribadian berarti isi perjanjian hanya mengikat para pihak secara personal dan tidak mengikat pihak-pihak lain yang tidak memberikan kesepkatanannya. Seseorang hanya dapat mewakili orang lain dalam membuat perjanjian yang dibuat oleh para pihak hanya berlaku bagi mereka yang membuatnya.

E. Pengertian Pemutusan Hubungan Kerja

PHK atau Pemutusan Hubungan Kerja merupakan sebuah konsep yang dilakukan oleh perusahaan untuk mengakhiri hubungan kerja, yang mana dapat disebabkan oleh berbagai macam hal. Dengan demikian, hak serta kewajiban antara karyawan dan juga perusahaan bisa hilang. Pengertian tersebut sudah tercantum di dalam Pasal 1 Nomor 25 dari Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 mengenai Ketenagakerjaan. Secara umum, hal yang bisa menyebabkan adanya

Pemutusan Hubungan Kerja ada tiga. Pertama yaitu karena demi hukum, seperti misalnya pensiun, meninggal dunia, ataupun PKWT telah berakhir.

Kemudian yang kedua adalah karena keputusan pengadilan. Terakhir adalah karena pengunduran diri dari pihak karyawan. Jika perusahaan ingin melakukan PHK kepada para karyawannya, maka penyebabnya yaitu karena keputusan pengadilan.

Pemutusan Hubungan Kerja tidak dapat dilakukan secara sepihak. Hal itu telah tercantum di dalam Pasal 151 Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Jika memang hubungan kerja tersebut harus diakhiri, maka karyawan dan juga perusahaan harus melakukan musyawarah. Namun jika tidak kunjung memperoleh titik tengah dari musyawarah tersebut, maka pengadilan hubungan industrial juga dapat dilibatkan.

Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh pihak perusahaan adalah keputusan pengadilan. Di dalamnya, terdapat berbagai macam proses yang harus dilakukan, salah satunya yaitu melalui jalur meja hijau. Tak hanya itu saja, untuk pemutusan kerja karena karyawan memang ingin berhenti, maka karyawan tersebut harus melakukannya tanpa adanya tekanan atau paksaan. Mereka harus melakukannya karena kemauan mereka sendiri. Hal itu sudah tercantum di dalam Pasal 162 Ayat 2 Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

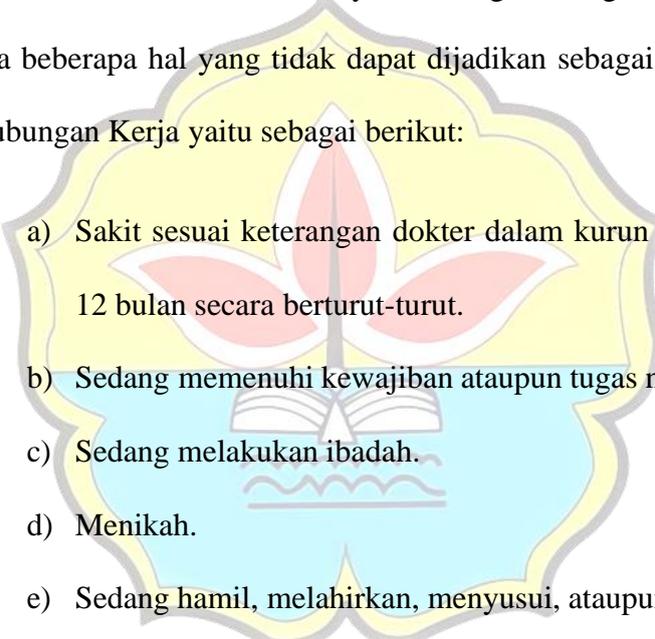
1. Aturan Alasan Pemutusan Hubungan Kerja

Setelah penjelasan mengenai pengertian Pemutusan Hubungan Kerja di atas, tentu kita menjadi tahu bahwa PHK tidak boleh dilakukan secara

sembarangan. Ada berbagai macam langkah yang harus dilakukan. Selain itu, alasan tersebut juga harus diregulasi. Ada beberapa hal yang memang tidak boleh menjadi sebab terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja, akan tetapi disisi lain ada juga beberapa hal yang dapat dijadikan dasarnya. Berikut ini adalah penjelasan selengkapnya:

a. Alasan Pemutusan Hubungan Kerja yang Dilarang

Menurut Pasal 153 Ayat Undang-Undang No 13 Tahun 2003, ada beberapa hal yang tidak dapat dijadikan sebagai alasan Pemutusan Hubungan Kerja yaitu sebagai berikut:

- 
- a) Sakit sesuai keterangan dokter dalam kurun waktu kurang dari 12 bulan secara berturut-turut.
 - b) Sedang memenuhi kewajiban ataupun tugas negara.
 - c) Sedang melakukan ibadah.
 - d) Menikah.
 - e) Sedang hamil, melahirkan, menyusui, ataupun keguguran.
 - f) Satu kantor, satu perusahaan dengan pasangan ataupun anggota keluarga lain.
 - g) Membuat atau menjadi anggota atau pengurus dan mengikuti kegiatan serikat pekerja.
 - h) Mengadukan pengusaha kepada pihak yang berwenang atas adanya tindak pidana.

- i) Ada perbedaan dalam hal ideologi, agama, suku, ras, warna kulit, golongan, kondisi fisik, status perkawinan, aliran politik, dan lainnya.
- j) Cacat tetap atau sakit yang mana proses penyembuhannya tidak tentu, hal itu terjadi karena adanya kecelakaan kerja.

b. Alasan yang Diperbolehkan

Menurut Undang-Undang No 13 Tahun 2003, ada beberapa alasan yang diperbolehkan perusahaan untuk melakukan PHK, yaitu sebagai berikut:

- a) Tidak lulus masa probation atau masa percobaan.
- b) Kontrak atau PKWT sudah berakhir.
- c) Sanksi karena karyawan melakukan kesalahan atau pelanggaran berat.
- d) Karyawan ditahan ataupun diputuskan bersalah oleh pihak pengadilan.
- e) Karyawan terbukti melanggar perjanjian kerja, perjanjian kerja bersama, ataupun melanggar aturan perusahaan.
- f) Mengundurkan diri tanpa adanya paksaan dan tekanan.
- g) Penggabungan, peleburan, atau perubahan status kerja, jika pihak pekerja atau pemilik usaha sudah tidak ingin melanjutkan hubungan kerja.
- h) Pemutusan Hubungan Kerja massal karena perusahaan mengalami kerugian.

- i) Perusahaan bangkrut atau pailit.
- j) Karyawan dinyatakan meninggal dunia.
- k) Karyawan pensiun.
- l) Karyawan bolos ataupun mangkir selama 5 hari atau lebih setelah dipanggil sebanyak dua kali.
- m) Karyawan sakit lebih dari 1 tahun atau 12 bulan.

2. Jenis-Jenis PHK

Dari penjelasan di atas, kita bisa mengetahui bahwa pemutusan hubungan kerja bisa disebabkan oleh berbagai hal. Bergantung pada faktor penyebab tersebut, jenis-jenis PHK juga bisa berbeda-beda. Undang-undang menyebutkan bahwa pemutusan hubungan kerja dibagi menjadi empat jenis, antara lain:

a) Pemutusan Hubungan Kerja Karena Hukum

Contoh dari pemutusan hubungan kerja karena hukum adalah pekerja dinyatakan meninggal dunia atau perjanjian kerja telah berakhir. Sehingga, perusahaan tidak perlu mengirimkan surat pemutusan hubungan kerja karena hubungan kerja tersebut sudah otomatis berakhir secara hukum karena kondisi yang terjadi

b) Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak

Walaupun pemutusan hubungan kerja tidak bisa dilakukan secara sembarangan, perusahaan tetap memiliki hak untuk memberhentikan karyawan secara sepihak. Jenis pemutusan hubungan kerja ini umumnya

disebabkan oleh pelanggaran terhadap perjanjian kerja. Pengunduran diri karyawan juga termasuk ke dalam jenis PHK yang dilakukan secara sepihak. Dengan kata lain, pemutusan hubungan kerja secara sepihak ini terjadi atas keinginan salah satu pihak, baik itu perusahaan ataupun karyawan.

c) Pemutusan Hubungan Kerja Karena Kondisi Khusus

Terdapat banyak sekali kondisi khusus yang dapat mengakibatkan terjadinya pemutusan hubungan kerja. Misalnya saja, karyawan sakit dalam waktu yang cukup lama, terjadi efisiensi perusahaan, perusahaan mengalami kebangkrutan, atau perusahaan mengalami kerugian secara terus menerus.

d) Pemutusan Hubungan Kerja Karena Kesalahan Berat

Ketika karyawan melakukan sebuah kesalahan, perusahaan memang tidak bisa langsung memutuskan hubungan kerja. Akan tetapi, jika kesalahan yang dilakukan termasuk kesalahan yang berat, maka pemutusan hubungan kerja boleh dilakukan. Misalnya saja penipuan, penggelapan dana, penganiayaan terhadap rekan kerja, dan juga peretasan data rahasia perusahaan adalah beberapa contoh kesalahan berat yang dapat berujung pada pemutusan hubungan kerja.

BAB III

TINJAUAN MENGENAI PUTUSAN DAN PERTIMBANGAN HAKIM

A. Pengertian Putusan Hakim

Putusan adalah suatu pernyataan hakim sebagai pejabat negara yang diucapkan di muka persidangan untuk mengakhiri atau menyelesaikan suatu sengketa antara para pihak yang berkepentingan. Sebelum diucapkan oleh hakim di muka persidangan, sebuah konsep putusan (tertulis) tidak mempunyai kekuatan sebagai putusan. Sejatinya putusan yang diucapkan (*uitspraak*) tidak boleh bertentangan dengan yang tertulis (*vonnis*). Surat Edaran Mahkamah Agung Nomor 5 Tahun 1959 tanggal 20 April 1959 dan Nomor: 1 Tahun 1962 tanggal 7 Maret 1962 menginstruksikan antara lain: agar pada waktu putusan diucapkan konsep putusan harus sudah selesai. Maksud surat edaran ini untuk mencegah adanya perbedaan isi putusan yang diucapkan dengan yang tertulis. Apabila terdapat perbedaan antara yang diucapkan dengan yang tertulis, maka yang sah adalah yang diucapkan karena putusan itu lahir sejak diucapkan.

Putusan hakim merupakan puncak klimaks dari suatu perkara yang sedang diperiksa dan diadili oleh seorang hakim. Hakim memberikan keputusannya mengenai hal-hal sebagai berikut :

- a) Keputusan mengenai peristiwanya, apakah terdakwa telah melakukan perbuatan yang dituduhkan kepadanya.

- b) Keputusan mengenai hukumnya, apakah perbuatan yang dilakukan terdakwa itu merupakan suatu tindak pidana dan apakah terdakwa bersalah dan dapat dipidana.
- c) Keputusan mengenai pidananya, apabila terdakwa memang dapat dipidana.

Putusan berdasarkan waktu penjatuhannya dibedakan atas dua jenis yaitu sebagai berikut:

- a. Putusan Sela, yaitu putusan yang dijatuhkan sebelum putusan akhir untuk memungkinkan atau mempermudah kelanjutan pemeriksaan perkara.

Putusan sela terbagi menjadi :

- a) Putusan *preparatoir*, putusan yang dijatuhkan untuk mengatur persiapan pemeriksaan perkara, putusan ini tidak mempengaruhi pokok perkara itu sendiri.
- b) Putusan *interlocutoir*, yaitu putusan yang menyangkut masalah pembuktian sehingga mempengaruhi pokok perkara.
- c) Putusan *incidenteel*, putusan akibat adanya *incident* yakni peristiwa atau kejadian yang menunda jalannya proses pemeriksaan perkara.¹⁶
- d) Putusan *provisioneel*, yaitu putusan berisi tindakan sementara sembari menunggu putusan akhir pokok perkara dijatuhkan.¹⁷

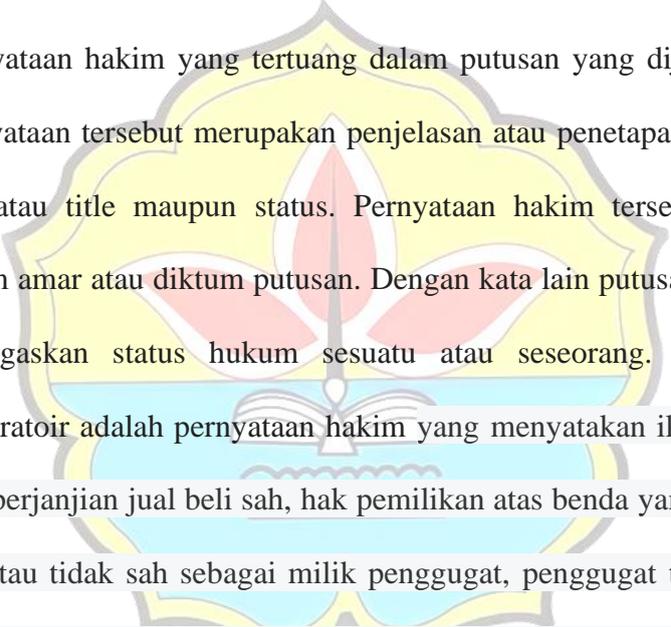
¹⁶Lilik Mulyadi, *Seraut Wajah Putusan Hakim dalam Hukum Acara Perdata Indonesia*, PT Citra Aditya Bakti, Bandung, 2015, hal. 212.

¹⁷M Yahya Harahap, *Hukum Acara Perdata*, Sinar Grafika, Jakarta, 2007, hal. 884.

- b. Putusan Akhir, yaitu putusan yang bertujuan mengakhiri dan menyelesaikan suatu perkara yang sedang berlangsung pada satu tingkat peradilan tertentu, yakni pengadilan tingkat pertama, pengadilan tinggi dan Mahkamah Agung.

Putusan akhir terbagi menjadi 3 berdasarkan sifatnya yaitu :

- a. Putusan Deklaratoir



Pernyataan hakim yang tertuang dalam putusan yang dijatuhkan, dimana pernyataan tersebut merupakan penjelasan atau penetapan tentang sesuatu hak atau title maupun status. Pernyataan hakim tersebut dicantumkan dalam amar atau diktum putusan. Dengan kata lain putusan jenis ini hanya menegaskan status hukum sesuatu atau seseorang. Contoh putusan deklaratoir adalah pernyataan hakim yang menyatakan ikatan perkawinan sah, perjanjian jual beli sah, hak pemilikan atas benda yang disengketakan sah atau tidak sah sebagai milik penggugat, penggugat tidak sah sebagai ahli waris atau harta yang diperkarakan adalah harta warisan penggugat yang berasal dari harta peninggalan orang tuanya. Jadi, putusan deklarator berisi pernyataan atau penegasan tentang suatu keadaan atau kedudukan hukum

- b. Putusan Konstitutif

Putusan yang menciptakan hukum baru atau pun meniadakan suatu keadaan hukum yang telah ada. Misalnya putusan perceraian diman

diputus bahwa pasangan suami – isteri resmi bercerai sehingga pada keadaan yang demikian status hukum sebelumnya yakni sebagai pasangan suami – isteri hapus sekali menciptakan status hukum baru, bahwa masing – masing berstatus sebagai janda atau duda. Contoh lain, putusan yang membatalkan sebuah perjanjian sehingga pada keadaan yang demikian para pihak tidak lagi terikat dalam perjanjian.

c. Putusan Kondemnator

Putusan yang amar putusannya menghukum salah satu pihak yang berperkara untuk melakukan sesuatu atau menyerahkan sesuatu kepada pihak lawan. Apabila pihak putusan tersebut tidak dilaksanakan secara suka rela maka akan dilakukan eksekusi paksa oleh pengadilan atas dasar permohonan penggugat. Amar putusan kondemnator :

- 1) Merupakan satu kesatuan yang tidak terpisah dengan amar deklaratif, sehingga amar deklaratif merupakan *conditio sine qua non* atau merupakan syarat mutlak untuk menjatuhkan putusan kondemnator;
- 2) Penempatan amar deklaratif mesti ditempatkan mendahului amar kondemnator dalam putusan yang bersangkutan.

Putusan berdasarkan kehadiran para pihak dibedakan menjadi tiga jenis, yaitu sebagai berikut:

a. Putusan Gugatan Gugur,

Yakni putusan yang dijatuhkan karena pihak penggugat tidak menghadiri sidang pada hari yang telah ditentukan setelah dipanggil dengan layak oleh juru sita pengadilan. Dalam putusan ini hakim dapat menyatakan bahwa gugatan penggugat gugur dan penggugat tersebut dihukum membayar biaya perkara.

b. Putusan Verstek,

Yakni putusan yang dijatuhkan oleh hakim apabila pada hari pertama persidangan yang telah ditentukan pihak tergugat tidak menghadiri sidang tanpa alasan yang sah meskipun telah dipanggil dengan layak oleh juru sita pengadilan. Terhadap putusan verstek ini, pihak tergugat dapat mengajukan banding dimana banding tersebut dikenal dengan istilah *verzet* atau perlawanan dalam waktu 14 (empat belas) hari terhitung setelah tanggal pemberitahuan putusan verstek itu kepada tergugat semula jika pemberitahuan tersebut langsung disampaikan sendiri kepada yang bersangkutan.

c. Putusan Kontradiktoir

Yakni putusan atas dasar kehadiran para pihak pada saat pembacaan putusan akhir. Oleh karena itu ada dua jenis putusan *contradictoir*, Pada saat pembacaan putusan diucapkan para pihak hadir dan Pada saat pembacaan putusan diucapkan salah satu pihak tidak hadir.

Putusan tersebut diungkapkan secara lugas, jelas dan tegas. Menghindari kata-kata berbelit-belit dan tumpang tindih sehingga pencari keadilan merasa perlu dan mengenakan untuk dibaca. Isi putusan harus mencerminkan tentang keadilan hakim dan juga sikap hakim terhadap pihak-pihak berperkara, tidak memihak dan tidak membedakan kedudukan serta menghormati strata sosial pihak-pihak berperkara yang satu dengan lainnya sesuai dengan azas *audit et alteram partem*, dan Pasal 4 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 48 Tahun 2009 Tentang Kekuasaan Kehakiman. Dengan kata lain putusan hakim itu harus memuat tiga hal yang essensial, yaitu :

1. Keadilan (*gerechtigheit*),

Keadilan pada hakikatnya bersifat abstrak dan relatif. Aristoteles mengajarkan dua macam keadilan yaitu keadilan distributif dan keadilan komutatif. Keadilan distributif ialah keadilan yang memberikan kepada tiap-tiap orang jatah menurut jasanya. Ia tidak menuntut supaya tiap-tiap orang mendapat bagian yang sama banyaknya, bukan persamaan melainkan kesebandingan. Keadilan komutatif ialah keadilan yang memberikan pada setiap orang sama banyaknya dengan tidak mengingat jasa-jasa perseorangan

2. Kemanfaatan (*zwachmatigheit*)

Filsuf hukum Jeremy Benthan memformulasikan prinsip kegunaan/kemanfaatan (utilitas) menjadi doktrin etika, yang dikenal sebagai utilitarianism atau madhab utilitis. Prinsip utility tersebut dikemukakan oleh Bentham dalam karya monumentalnya

Introduction to the Principles of Morals and Legislation (1789).

Bentham mendefinisikannya sebagai sifat segala benda tersebut cenderung menghasilkan kesenangan, kebaikan, atau kebahagiaan, atau untuk mencegah terjadinya kerusakan, penderitaan, atau kejahatan, serta ketidakbahagiaan pada pihak yang kepentingannya dipertimbangkan.

3. Kepastian hukum (*rechtsecherheit*).

Kepastian hukum menegaskan agar hukum atau peraturan itu ditegakkan sebagaimana mestinya. Masyarakat mengharapkan adanya kepastian hukum, karena dengan adanya kepastian hukum masyarakat akan lebih tertib. Hukum bertugas menciptakan kepastian hukum karena bertujuan ketertiban masyarakat. Gustav Radbruch mengemukakan 4 (empat) hal mendasar yang berhubungan dengan makna kepastian hukum, yaitu :

Pertama, bahwa hukum itu positif, artinya bahwa hukum positif itu adalah perundang-undangan. Kedua, bahwa hukum itu didasarkan pada fakta, artinya didasarkan pada kenyataan. Ketiga, bahwa fakta harus dirumuskan dengan cara yang jelas sehingga menghindari kekeliruan dalam pemaknaan, di samping mudah dilaksanakan. Keempat, hukum positif tidak boleh mudah diubah.

Selain itu, hakim harus menegakkan asas-asas sebagaimana tertulis pada Pasal 178 H.I.R, Pasal 189 R.Bg. dan beberapa pasal dalam Undang-Undang No 4 Tahun 2004 tentang Kekuasaan Kehakiman yaitu¹⁸

- a. Memuat dasar alasan yang jelas dan rinci

Putusan harus memiliki dasar yang jelas dan cukup, dasar pertimbangan sebagaimana ketentuan dalam Pasal 25 ayat (1) Undang-Undang No 4 Tahun 2004 tentang kekuasaan kehakiman yaitu :

- 1) Pasal tertentu peraturan perundang-undangan
- 2) Hukum kebiasaan
- 3) Yurisprudensi, atau
- 4) Doktrin hukum

- b. Wajib mengadili seluruh bagian gugatan

Putusan harus secara menyeluruh memeriksa dan mengadili bagian-bagian gugatan, tidak boleh hanya memeriksa atau mengadili sebagian saja.

- c. Tidak boleh mengabulkan melebihi tuntutan

Hakim dianggap bertindak melebihi wewenangnya (*ultra petitum*) apabila mengabulkan lebih dari yang dituntutkan terlepas dari apapun tujuannya, apabila hakim mengabulkan melebihi tuntutan maka dapat dianggap sebagai tindakan illegal dan melanggar *Rule of Law*.

- d. Diucapkan di muka umum

¹⁸M Yahya Harahap, *Op.Cit.*, hal. 798.

Putusan hanya dapat dikatakan sah apabila diucapkan secara terbuka untuk umum. Hal ini berkaitan dengan prinsip keterbukaan informasi pengadilan yang bersifat memaksa.

- e. Radio dan televisi dapat menyiarkan langsung pemeriksaan dari ruang sidang.

Banyak yang berpendapat bahwa persidangan yang disiarkan langsung untuk publik dapat mendorong hakim untuk berlaku lebih adil.¹⁹

B. Pengertian Pertimbangan Hakim

1. Pengertian Pertimbangan Hakim

Pertimbangan hakim merupakan salah satu aspek terpenting dalam menentukan terwujudnya nilai dari suatu putusan hakim yang mengandung keadilan (*ex aequo et bono*) dan mengandung kepastian hukum, di samping itu juga mengandung manfaat bagi para pihak yang bersangkutan sehingga pertimbangan hakim ini harus disikapi dengan teliti, baik, dan cermat. Apabila pertimbangan hakim tidak teliti, baik, dan cermat, maka putusan hakim yang berasal dari pertimbangan hakim tersebut akan dibatalkan oleh Pengadilan Tinggi atau Mahkamah Agung. Seorang hakim dalam mempertimbangkan suatu keputusan dalam keadilan diharapkan dapat bertindak sebagai berikut²⁰ :

¹⁹*Ibid.*, hal. 807.

²⁰Basuki Kuncoro, *Kemandirian Kekuasaan Kehakiman*, Jakarta, YLBHI, 1980, hal. 61.

a. Harus bersikap dan bertindak menurut garis-garis yang dibenarkan dalam hukum acara yang berlaku dengan memperhatikan asas-asas peradilan yang baik, yaitu:

- 1) Menjunjung tinggi hak seseorang untuk mendapat putusan (*right to decision*) dalam arti setiap orang berhak untuk mengaju perkara dan dilarang menolak untuk mengadilinya, kecuali di tentukan lain oleh undang-undang, serta putusan harus dijatuhkan dalam waktu yang pantas dan tidak terlalu lama.
- 2) Semua pihak yang berperkara berhak atas kesempatan dan perlakuan yang sama untuk didengar, diberikan kesempatan untuk membelah diri, mengajukan bukti-bukti, serta memperoleh informasi dalam proses pemeriksaan.
- 3) Putusan dijatukan secara objektif tanpa dicemari oleh kepentingan pribadi atau pihak lain dengan menjunjung tinggi prinsip (*nemo judex in resua*).
- 4) Putusan harus memuat alasan-alasan yang jelas dan padat dimengerti serta bersifat konsisten dengan penalaran hukum yang sistematis (*reasons and argumentation of decision*) argumentasi tersebut harus diawasi (*controleerbaarheid*) dan diikuti serta dapat dipertanggungjawabkan guna menjamin sifat keterbukaan dan kepastian hukum dalam proses peradilan.

5) Menjunjung tinggi hak asasi manusia.

b. Tidak dibenarkan menunjukkan sikap memihak atau bersimpati ataupun antipati kepada pihak-pihak yang berperkara, baik dalam ucapan maupun tingka laku:

c. Harus bersikap sopan, tegas, dan bijaksana dalam memimpin sidang, baik dalam ucapan maupun perbuatan;

d. Harus menjaga kewibawaan dan kehormatan persidangan antara lain serius dalam memeriksa tidak melecehkan pihak-pihak, baik dengan kata-kata maupun perbuatan

e. Bersungguh-sungguh mencari kebenaran dan keadilan.

Hakim dalam pemeriksaan suatu perkara juga memerlukan adanya pembuktian, dimana hasil dari pembuktian itu kan digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam memutus perkara. Pembuktian merupakan tahap yang paling penting dalam pemeriksaan di persidangan.

Pembuktian bertujuan untuk memperoleh kepastian bahwa suatu peristiwa atau fakta yang diajukan itu benar-benar terjadi, guna mendapatkan putusan hakim yang benar dan adil. Hakim tidak dapat menjatuhkan suatu putusan sebelum nyata baginya bahwa peristiwa atau fakta tersebut benar-benar terjadi, yakni dibuktikan kebenarannya, sehingga nampak adanya hubungan hukum antara para pihak.

Selain itu, pertimbangan hakim hendaknya juga memuat tentang hal-hal sebagai berikut :

a. Pokok persoalan dan hal-hal yang diakui atau dalil-dalil yang tidak disangkal.

- b. Adanya analisis secara yuridis terhadap putusan segala aspek menyangkut semua fakta/hal-hal yang terbukti dalam persidangan.
- c. Adanya semua bagian dari petitum Penggugat harus dipertimbangkan/diadili secara satu demi satu sehingga hakim dapat menarik kesimpulan tentang terbukti atau tidaknya dan dapat dikabulkan/tidaknya tuntutan tersebut dalam amar putusan

Dalam proses perkara perdata, fungsi hakim hanya sebatas :

- a. Mencari dan menemukan kebenaran formil
- b. Kebenaran itu diwujudkan sesuai dengan dasar alasan dan fakta-fakta yang diajukan oleh para pihak selama proses persidangan berlangsung.

Hakim tidak diperbolehkan meminta kepada pihak yang berperkara untuk mengajukan atau menambah serta mengurangi pemberian bukti yang diperlukan. Segala hal tersebut mejadi kewajiban dan hak semua pihak. Para pihak mempunyai kewenangan sepenuhnya untuk mencukupkan atau tidaknya alat bukti yang diajukan. Hakim tidak diperbolehkan untuk ikut berkontribusi terhadap berbagai keperluan dari berbagai pihak manapun untuk melakukan sesuatu, kecuali untuk perihal yang telah ditentukan oleh perundang-undangan. Segala pengingkaran dan pengakuan yang diajukan oleh masing-masing pihak yang berperkara harus diterima oleh hakim didalam persidangan, guna untuk menilai kebenaran selanjutnya.

C. Dasar Hukum Putusan Hakim.

Di Indonesia asas kebebasan hakim dijamin sepenuhnya dalam Undang-Undang Nomor 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman, selanjutnya disebut Undang-Undang Kekuasaan Kehakiman, dimana dirumuskan bahwa kekuasaan kehakiman adalah kekuasaan negara yang merdeka untuk menyelenggarakan peradilan guna menegakkan hukum dan keadilan. Asas kebebasan hakim ini termasuk juga kebebasan bagi hakim dalam merumuskan pertimbangan hukum dikenal dengan legal reasoning yang dilakukan oleh seorang hakim dalam memutuskan suatu perkara yang diadilinya. Hakim adalah pejabat negara yang melakukan kekuasaan kehakiman sebagaimana diatur dalam undang-undang.

Hakim sebagaimana yang dimaksud dalam Pasal 1 Angka 5, berbunyi, “Hakim adalah hakim pada Mahkamah Agung dan hakim pada badan peradilan yang berada di bawahnya dalam lingkungan peradilan umum, lingkungan peradilan agama, lingkungan 85 peradilan militer, lingkungan peradilan tata usaha negara, dan hakim pada pengadilan khusus yang berada dalam lingkungan peradilan tersebut.”

Kebebasan hakim secara kontekstual memiliki 3 (tiga) esensi dalam melaksanakan kekuasaan kehakiman, yaitu:

- a. Hakim hanya tunduk pada hukum dan keadilan
- b. Tidak seorangpun termasuk pemerintah dapat mempengaruhi atau mengarahkan putusan yang akan dijatuhkan oleh hakim

- c. Tidak ada konsekuensi terhadap pribadi hakim dalam menjalankan tugas dan fungsi yudisialnya

Menurut Undang-Undang Kekuasaan Kehakiman, pertimbangan hakim adalah pemikiran-pemikiran atau pendapat hakim dalam menjatuhkan putusan dengan melihat hal-hal yang dapat meringankan atau memberatkan pelaku. Setiap hakim wajib menyampaikan pertimbangan atau pendapat tertulis terhadap perkara yang sedang diperiksa dan menjadi bagian yang tidak terpisahkan dari putusan.

Hakim merupakan personifikasi lembaga peradilan, dalam membuat keputusan suatu perkara selain dituntut memiliki kemampuan intelektual, juga seorang hakim harus memiliki moral dan integritas yang tinggi sehingga diharapkan dapat mencerminkan rasa keadilan, menjamin kepastian hukum dan dapat memberikan manfaat bagi masyarakat. Berdasarkan Undang-undang Kekuasaan Kehakiman Pasal 53, berbunyi:

- (1) Dalam memeriksa dan memutus perkara, hakim bertanggung jawab atas penetapan dan putusan yang dibuatnya.
- (2) Penetapan dan putusan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus memuat pertimbangan hukum hakim yang didasarkan pada alasan dan dasar hukum yang tepat dan benar.

Inilah yang menjadi dasar hukum bagi seorang hakim dalam menjalankan tugasnya memutuskan suatu perkara, bahwa harus didasarkan pada berbagai pertimbangan yang dapat diterima semua pihak dan tidak menyimpang dari kaidah-kaidah hukum yang ada, yang disebut dengan pertimbangan hukum atau legal reasoning.

Merumuskan dan menyusun pertimbangan hukum atau *legal reasoning* harus cermat, sistematis dan dengan bahasa Indonesia yang benar dan baik. Pertimbangan hukum tersebut harus lengkap berisi fakta peristiwa, fakta hukum, perumusan fakta hukum penerapan norma hukum baik dalam hukum positif, hukum kebiasaan, yurisprudensi serta teori-teori hukum dan lain-lain, mendasarkan pada aspek dan metode penafsiran hukum bahkan seorang hakim dapat melakukan penemuan hukum yang sesuai dalam menyusun argumentasi atau alasan yang menjadi dasar hukum dalam putusan hakim tersebut.

Legal reasoning hakim sangat penting karena terkait dengan tugas pokok seorang hakim, yaitu menerima, memeriksa dan mengadili serta menyelesaikan setiap perkara yang diajukan kepadanya, kemudian hakim meneliti perkara dan akhirnya mengadili yang berarti memberi kepada yang berkepentingan hak atau hukumnya.

Berdasarkan Undang-Undang Kekuasaan Kehakiman Pasal 5 Ayat (1), bahwa hakim dan hakim konstitusi wajib menggali, mengikuti, dan memahami nilai-nilai hukum dan rasa keadilan yang hidup dalam masyarakat. Artinya jika terdapat kekosongan aturan hukum atau aturannya tidak jelas, maka untuk mengatasinya seorang hakim harus memiliki kemampuan dan keaktifan untuk menemukan hukum (*rechtvinding*). Yang dimaksud dengan *rechtvinding* adalah proses pembentukan hukum oleh hakim/aparat penegak hukum lainnya dalam penerapan peraturan umum terhadap peristiwa hukum yang konkrit dan hasil penemuan hukum menjadi dasar untuk mengambil keputusan.

Dalam hukum acara perdata terdapat beberapa asas yang berlaku menurut Undang-Undang No 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman yaitu:

- a. Hakim bersifat menunggu,
Segala tuntutan hak diserahkan kepada pihak yang berkepentingan, jika tidak ada tuntutan hak maka hakim tidak berhak mengurus perkara.
- b. Hakim bersifat pasif,
Ruang lingkup pokok perkara diajukan dan ditentukan bukan oleh hakim melainkan pihak yang berperkara.
- c. Sifat terbukanya persidangan,
Semua orang diizinkan untuk hadir dan mendengarkan jalannya pemeriksaan pengadilan.
- d. Mendengar kedua belah pihak,
Pengadilan mengadili menurut hukum dengan tidak membedakan orang.
- e. Putusan harus disertai alasan-alasan,
Alasan sebagai bentuk pertanggungjawaban hakim kepada para pihak.
- f. Beracara dikenakan biaya,
Biaya kepaniteraan, panggilan, pemberitahuan dan material
- g. Tidak ada keharusan mewakilkan.
Setiap orang yang kepentingannya dapat menjalani persidangan secara langsung.

Berdasarkan Undang-Undang Kekuasaan Kehakiman Pasal 50 yang menyatakan :

1. Putusan pengadilan selain harus memuat alasan dan dasar putusan, juga memuat pasal tertentu dari peraturan perundang-undangan yang bersangkutan atau sumber hukum tak tertulis yang dijadikan dasar untuk mengadili.
2. Tiap putusan pengadilan harus ditandatangani oleh ketua serta hakim yang memutus dan panitera yang ikut serta bersidang.

Hakim dalam memutus suatu perkara harus mempertimbangkan kebenaran yuridis, kebenaran filosofis dan sosiologis. Kebenaran yuridis artinya landasan hukum yang dipakai apakah telah memenuhi ketentuan hukum yang berlaku. Kebenaran filosofis artinya hakim harus mempertimbangkan sisi keadilan apakah hakim telah berbuat dan bertindak yang seadil-adilnya dalam memutuskan suatu perkara. Pertimbangan sosiologis artinya hakim juga harus mempertimbangkan apakah putusannya akan berakibat buruk dan berdampak di masyarakat dengan kata lain bahwa seorang hakim harus membuat keputusan yang adil dan bijaksana dengan mempertimbangkan dampak hukum dan dampak yang terjadi dalam masyarakat.

Penjatuhan hukuman terhadap pelaku harus melihat kepada kesalahan yang dilakukan. Dalam hal penjatuhan putusan perdata ada beberapa macam sanksi

Sanksi-Sanksi Hukum Perdata Indonesia:

a. Ganti rugi

Sanksi hukum perdata yang pertama adalah ganti rugi. Sanksi ini merupakan sanksi yang paling umum dalam hukum perdata adalah kewajiban membayar ganti rugi kepada pihak yang dirugikan akibat pelanggaran. Ganti rugi dapat mencakup kerugian materiil (misalnya kerusakan properti) maupun kerugian immateriil (misalnya kerugian emosional atau reputasi).

b. Denda

Sanksi hukum perdata kedua adalah denda. Dalam beberapa kasus, pengadilan dapat memerintahkan pihak yang melanggar hukum perdata untuk membayar denda kepada negara atau pihak yang dirugikan. Denda bertujuan untuk menghukum pelanggaran dan sebagai pengganti bagi pihak yang dirugikan.

c. Pencabutan kontrak

Sanksi hukum perdata ketiga adalah pencabutan kontrak. Jika salah satu pihak melanggar perjanjian atau kontrak, pihak lain dapat mengajukan permohonan pencabutan kontrak. Pencabutan kontrak dapat mengakibatkan pihak yang melanggar harus mengembalikan apa yang telah diterima atau mengganti kerugian yang ditimbulkan.

d. Injungsi

Sanksi hukum perdata keempat adalah injungsi. Pengadilan dapat menerbitkan perintah injungsi untuk mencegah atau memerintahkan

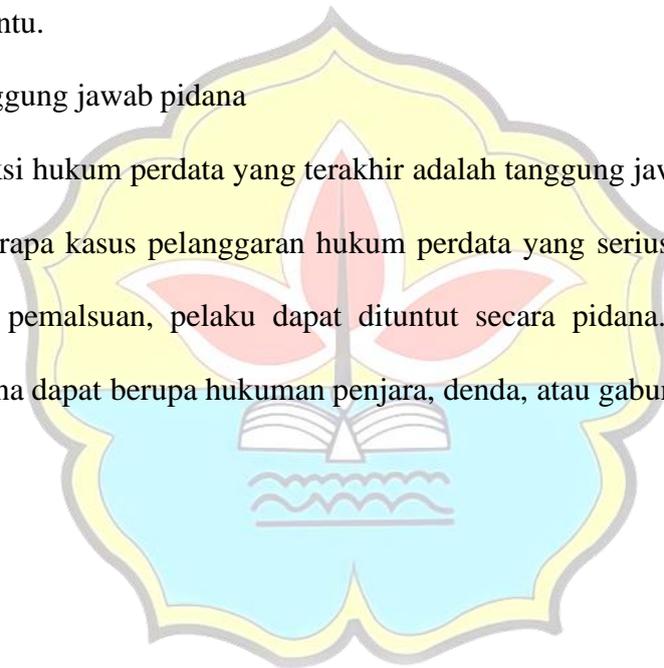
tindakan tertentu. Injungsi dapat bersifat sementara atau permanen dan bertujuan untuk melindungi hak-hak pihak yang dirugikan.

e. Pelarangan atau larangan

Sanksi hukum perdata kelima adalah pelanggaran atau larangan. Pengadilan dapat memutuskan pelarangan atau larangan terhadap seseorang atau perusahaan untuk melakukan tindakan tertentu. Misalnya, pelarangan melakukan bisnis tertentu atau melibatkan diri dalam aktivitas tertentu.

f. Tanggung jawab pidana

Sanksi hukum perdata yang terakhir adalah tanggung jawab pidana. Dalam beberapa kasus pelanggaran hukum perdata yang serius, seperti penipuan atau pemalsuan, pelaku dapat dituntut secara pidana. Tanggung jawab pidana dapat berupa hukuman penjara, denda, atau gabungan keduanya.



BAB IV

ANALISIS YURIDIS TERHADAP PUTUSAN PENGADILAN NEGERI NOMOR 33/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Jmb DALAM PERKARA PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA SEBELUM HABIS MASA KONTRAK

A. Dasar Pertimbangan Hakim dalam Memutus Perkara Nomor 33/Pdt.Sus PHI/2021/PN.Jmb

Tidak ada pemisahan antara hakim dan putusan dalam hal penggunaan kekuasaan kehakiman. Sebuah putusan haruslah berkualitas sebagai cerminan dari kemampuan hakim tersebut sebagai ahli hukum terpilih yang diberi tanggung jawab untuk menyelesaikan perkara tersebut.

Tentunya Undang-Undang menjadi dasar pertimbangan yang fundamental guna memberikan kepastian hukum, namun sebuah putusan yang berkualitas juga harus memberikan titik terang berupa keadilan bagi para pihak. Penggugat Marali meminta ganti rugi dalam Putusan Nomor 33/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Jmb. Dia juga meminta pembayaran berdasarkan Pasal 62 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Pasal 17 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Outsourcing, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, serta Pemutusan Hubungan Kerja. Marali juga meminta ganti rugi untuk sisa masa kontrak.

Adapun dasar-dasar pertimbangan hakim pada umumnya yakni :

1. *Legal Facts*/Fakta-Fakta Hukum

Yaitu fakta-fakta hukum yang diungkapkan di pengadilan, fakta berupa pengakuan atau keterangan dari saksi dan pembelaan dari pihak

yang tergugat. Yang ditemukan hakim dalam Putusan Nomor 33/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Jmb adalah fakta hukum sebagai berikut:

- a. Hubungan kerja Penggugat dan Tergugat didasarkan pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu;
- b. Bahwa pada tanggal 7 April 2021, hubungan kerja Penggugat dan Tergugat telah berakhir;
- c. Bahwa Tergugat telah memberikan uang pesangon kepada Penggugat dan Penggugat telah menerimanya;
- d. Bahwa Penggugat dengan Tergugat telah membuat kesepakatan yang dituangkan dalam Surat Kesepakatan Bersama PHK Nomor:005/PEASSET1/SKB-PHK/IV/2021 tertanggal 7 April 2021.

2. *Evidence/Bukti*

Bukti adalah segala sesuatu yang berhubungan dengan peristiwa atau kejadian tertentu dan digunakan untuk mendukung argumen yang dibuat di pengadilan. Pasal 1866 KUH Perdata menyatakan bahwa barang bukti sebagai berikut:

- a. Bukti tertulis.
- b. Kesaksian dari para saksi;
- c. Hipotesis;
- d. Penerimaan;
- e. Sumpah.

Dalam hal ini bukti yang dilampirkan tergugat berupa :

1. Surat P-1 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Nomor:004/SPK/PE/IX/2020 tertanggal 1 September 2020;
2. Surat P-2 tentang Kartu Tanda Penduduk atas nama Marali;
3. Surat P-3 tentang Surat Keterangan Kerja No.004/CER/PE-ASSET-1/IV/2021 atas nama Marali tertanggal 1 April 2021;
4. Surat P-4 tentang berita acara perundingan bipartit antara PT.Petrowell Energi dengan Marali tertanggal 15 Juni 2021;
5. Surat P-5 perihal S.1816/Disnakertrans-3.3/IX/2021, surat rekomendasi dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jambi, tertanggal 8 September 2021;
6. Surat P-6 tertanggal 23 September 2021 dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Pemerintah Provinsi Jambi perihal berita acara penyelesaian perselisihan hubungan industrial; Mengingat bahwa setiap alat bukti dalam surat Penggugat telah dibubuhi cap yang sesuai dan sesuai dengan surat aslinya;

Selain itu, jenis bukti berikut dilampirkan pada terdakwa:

1. Surat T-1 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Nomor:004/SPK/PE/IX/2020 tertanggal 1 September 2020;
2. Surat T-2 tentang Surat Kesepakatan Bersama PHK No:005/PEASSET1/SKB-PHK/IV/2021 tertanggal 7 April 2021;
3. Surat T-3 tentang slip pesangon atas nama Marali tertanggal 7 April 2021;

4. Bukti transfer Bank Mandiri dari rekening atas nama Marwan ke rekening atas nama Marali sebagaimana dimaksud dalam Surat T-4;

Lima kategori kekuatan pembuktian atau bukti ada, khususnya:

1. Vollkommen bewijskracht, atau kekuatan pembuktian yang sempurna dan menyeluruh;
2. Lemah, kekuatan bukti tidak cukup (bewijskracht onvolledig);
3. Kekuatan sebagian alat bukti (gedeetelijk bewijskracht);
4. Beslissende bewijskracht, atau kekuatan pembuktian yang menentukan; Dan
5. Keampuhan pembuktian perlawanan (disebut juga “kracht van tegen bewijs”)²¹

Poin fakta hukum terakhir yakni penandatanganan surat kesepakatan bersama adalah alat bukti dengan nilai pembuktian mutlak. Dengan demikian, dapat dikatakan dengan menandatangani Surat Kesepakatan Bersama PHK Nomor:005/PEASSET1/SKB-PHK/IV/2021, penggugat dan tergugat telah sepakat perihal pemutusan hubungan kerja dengan alasan pensiun.

Selain itu, penggugat yang pada saat itu menyadari betul usianya 55 (lima puluh lima) tahun menandatangani Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Nomor:004/SPK/PE/IX/2020 tertanggal 1 September 2020, dimana terdapat klausul dalam Pasal 8 ayat (2) bahwa apabila usia pekerja telah memasuki 56 (lima puluh enam) tahun. Setelah itu, hubungan kerja pihak pertama dan pihak

²¹Achmad Ali dan Wiwie Heryani, *Asas-asas Hukum Pembuktian Perdata*, Kencana, Jakarta 2013, hal. 80-81.

kedua hancur, dengan demikian pemutusan hubungan kerja adalah sah dan tidak secara sepihak.

Sehubungan dengan tuntutan pembayaran sisa jangka waktu kontrak dan pembayaran sesuai ketentuan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Outsourcing, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, serta Pemutusan Hubungan Kerja, serta Pasal 62 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Sesuai dengan Peraturan Pemerintah No. 36 Tahun 2021 Pasal 16 ayat (4), upah sejam Penggugat dapat dihitung sebagai berikut: $126 \times \text{Rp. } 55.688$ (upah per jam) = Rp. 7.016.688,- (tujuh juta enam belas ribu enam ratus delapan puluh delapan rupiah) dikalikan dengan sisa 16 bulan kontrak, yaitu Juli 2021 sampai dengan Agustus 2022. Selanjutnya uang ganti rugi sisa masa kontrak sebesar Rp 2.923.620,00 (dua juta sembilan ratus dua puluh tiga ribu enam ratus dua puluh rupiah) sebesar Rp 112.267.008,00 (seratus dua belas juta dua ratus enam puluh tujuh ribu delapan rupiah) dan uang ganti rugi masa kerja penggugat dihitung sejak diundangkannya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja yaitu tanggal 2 November 2020 sampai dengan tanggal pemutusan hubungan kerja pada tanggal 7 April 2021, dibagi 12 bulan, kemudian 5/12 (bulan) dikalikan dengan gaji bulanan.

Dengan bukti sebagai dasar pertimbangan putusan hakim berupa Surat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, dan Surat Kesepakatan Bersama Pemutusan Hubungan Kerja yang menjadikan PHK atas alasan pensiun dinyatakan sah, maka masa berlaku perjanjian kerja sampai dengan 31 Agustus 2022 dinyatakan tidak

berlaku lagi, dengan kata lain penggugat tidak berhak atas uang ganti sisa masa kontrak dan uang kompensasi, melainkan uang pesangon yang menjadi hak penggugat sebagai buruh/pekerja yang di PHK akibat pensiun berdasarkan Pasal 56 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Pengalihdayaan, Waktu Kerja dan Istirahat, serta Pemutusan Hubungan Kerja, khususnya:

- a. Uang pesangon sebesar 1,75 (seratus lima puluh lima) kali ketentuan Pasal 40 ayat (2);
- b. Imbalan masa kerja 1 (satu) kali sebagaimana dimaksud dalam Pasal 40 ayat (3); Dan
- c. Dana ganti rugi hak sesuai ketentuan Pasal 40 ayat 3

Maka yang menjadi hak penggugat sesuai dengan besaran gaji dan masa kerja penggugat yaitu 7 (tujuh) bulan terhitung sejak 1 September 2020 hingga 7 April 2021 yakni uang pesangon sebesar $1,75 \times \text{Rp}7.016,688,00$ (upah 1 bulan kerja) = $\text{Rp}12.279.204,00$ (dua belas juta dua ratus tujuh puluh Sembilan ribu dua ratus empat rupiah) sesuai dengan Pasal 40 ayat (2a), dan telah diterima penggugat dari tergugat sebesar $\text{Rp}4.665.600,00$ (empat juta enam ratus enam puluh lima ribu enam ratus rupiah) maka sisa hak penggugat yang belum diterima adalah $\text{Rp}7.613.604,00$ (tujuh juta enam ratus tiga belas ribu enam ratus empat rupiah).

B. Analisis Putusan Mahkamah Agung Nomor : 33/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Jmb

Ditinjau dari Unsur Keadilannya

Berdasarkan putusan Mahkamah Agung (nomor 33/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Jmb), hakim sampai pada putusan dalam perkara ini sebagai berikut:

1. Menyetujui sebagian perkara penggugat;
2. Mengumumkan berakhirnya kerjasama penggugat dan tergugat per tanggal 7 April 2021;
3. Menghukum Tergugat dengan mewajibkan mereka membayar kepada Penggugat sisa uang sebesar Rp 7.613.604,00 (tujuh juta enam ratus tiga belas ribu enam ratus empat rupiah) yang tersisa setelah pemutusan hubungan kerja Penggugat;
4. Menyanggah dalil Penggugat tentang hal-hal lain;
5. Mewajibkan Negara membayar Rp. 310.000,00 (tiga ratus sepuluh ribu rupiah) untuk biaya perkara.

Ada 3 (tiga) nilai dasar yang harus dipenuhi dalam putusan yang dikemukakan oleh Gustav Radburch, antara lain ²²:

- a. Asas kepastian hukum sering dikenal dengan istilah relativisme. Gagasan untuk memberikan prioritas persyaratan undang-undang sambil memeriksa pertimbangan hukum.
- b. Rechteid (asas keadilan hukum).

²²Satjipto Rahardjo, *Op.Cit.*, hal. 19.

Gagasan yang menelaah dimensi filosofis keadilan, khususnya kesetaraan dan persamaan hak setiap individu di depan pengadilan.

c. Kegunaan atau premis *zwechmatigheid* dari kemanfaatan hukum.

Asas yang meninjau aspek sosiologis kemanfaatannya dalam masyarakat, asas ini menyertai kedua asas diatas.

Pembahasan sebelumnya mengenai dasar pertimbangan hakim telah menunjukkan bahwa dalam mempertimbangkan putusannya, Majelis hakim telah mematuhi Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 yang mengatur tentang pedoman peraturan perundang-undangan, maka dapat dikatakan putusan ini telah memenuhi asas kepastian hukum. Namun satu unsur saja yang terpenuhi tidaklah cukup. Unsur keadilan nyatanya lebih didahulukan daripada unsur-unsur lainnya. Makna keadilan berlaku bagi semua pihak yang berperkara, bukan hanya kepada salah satu pihak.

Berdasarkan putusan tersebut, Tergugat diperintahkan untuk membayar Rp. 7.613.604,00 (tujuh juta enam ratus tiga belas ribu enam ratus empat rupiah) dalam bentuk tunai serta sisa hak Penggugat sebagai akibat pemutusan hubungan kerja Penggugat, jumlah yang sangat sedikit apabila dibandingkan yang dituntutkan oleh penggugat, hakim menyatakan bahwa penggugat tidak berhak atas ganti rugi sisa masa kontrak dan kompensasi sebab penggugat menandatangani surat kesepakatan bersama perihal PHK dan penggugat dinyatakan pensiun secara sah, maka sisa masa kontrak dianggap tidak lagi berlaku dan diganti menjadi uang pesangon sesuai Pasal 40 ayat (2a) PP Nomor

35 Tahun 2021, yang mengatur bagaimana korban PHK dengan masa kerja kurang dari satu tahun diberi kompensasi atas kerugiannya, mereka mendapatkan uang pesangon setara dengan upah satu bulan.

Menurut penulis, hasil putusan hakim kurang adil bagi penggugat. Penggugat melakukan kesalahan antaranya tidak membaca saksama baik perjanjian kerja dan surat kesepakatan bersama pemutusan hubungan kerja. Kendati demikian, seharusnya tergugat juga tidak mengontrak penggugat selama 2 tahun menyadari usia penggugat yang sudah mendekati pensiun. Perihal hukuman membayar sisa pesangon yang merupakan hak Penggugat dari awal seakan mengesampingkan keterlambatan Tergugat dalam membayar pesangon pada April 2021 melihat pembayaran sebesar Rp 4.665.600,00 (empat juta enam ratus enam puluh lima ribu enam ratus rupiah) sebagai uang pesangon. Namun, jumlah tersebut tidak sesuai dengan Pasal 40 PP No 35 Tahun 2021, dan dikenakan pemotongan hingga gugatan diajukan pada Oktober 2021, terhitung 6 bulan penggugat terlambat memenuhi kewajibannya membayarkan pesangon kepada penggugat.

Dengan demikian, putusan ini kurang memberikan penghukuman atau sanksi kepada tergugat. Kelalaian dari perusahaan selaku tergugat dalam membayarkan hak pekerjaannya dapat dikategorikan sebagai wanprestasi. Dalam keadaan tertentu, wanprestasi dapat dikaitkan dalam perbuatan pidana apabila ada unsur kesengajaan didalamnya dan apabila ada itikad tidak baik sejak awal perjanjian, selain itu PHK secara sepihak/sewenang-wenang dapat pula dikategorikan sebagai perbuatan pidana. Pasal.81 angka 63 UU Cipta Kerja yang

mengubah Pasal 185 ayat (1) UU Ketenagakerjaan, menjabarkan sanksi bagi perusahaan yang tidak memberikan pesangon sesuai dengan hak pekerja. Ketentuan tersebut berbunyi, “Barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 42 ayat (2), Pasal 68, Pasal 69 ayat (2), Pasal 80, Pasal 82, Pasal 88A ayat (3), Pasal 88E ayat (2), Pasal 143, Pasal 156 ayat (1) , atau Pasal 160 ayat (4) diancam dengan pidana penjara paling singkat satu tahun dan paling lama empat tahun, serta pidana denda paling sedikit Rp100.000.000,00 (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp400.000.000,00 (empat ratus juta rupiah).”

Meskipun dalam perkara ini tidak ditemukannya unsur pidana sebab alasan pemutusan hubungan kerja adalah sah yaitu pensiun, namun adanya cidera janji atau wanprestasi sebab terhitung sejak tanggal PHK (April 2021) hingga tanggal dilayangkannya gugatan tepatnya bulan Oktober 2021, pihak tergugat belum membayarkan sisa pesangon yang berhak diterima penggugat. Maka dari itu seharusnya ada sanksi terhadap tergugat, baik berupa administratif atau denda.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan informasi yang diberikan dan analisis yang dilengkapi dengan mengacu pada Putusan Pengadilan Negeri Nomor 33/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Jmb dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Dasar pemikiran hakim dalam mengambil putusan dalam perkara Urut 33/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Jmb adalah bukti yang terlampir berupa Surat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Nomor:004/SPK/PE/IX/2020 dan Surat Kesepakatan Bersama PHK Nomor:005/PEASSET1/SKB-PHK/IV/2021 dengan kekuatan pembuktian sempurna bahwa tergugat dinyatakan pensiun dan hubungan kerja antara kedua pihak dinyatakan berakhir pada 7 April 2021 serta Pasal 56 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Outsourcing, Waktu Kerja dan Istirahat, serta Pemutusan Hubungan Kerja menjadi dasar penetapan pesangon.
2. Unsur keadilan dalam putusan ini ialah belum terpenuhi, sebab kurang memberikan penghukuman atau sanksi kepada perusahaan selaku tergugat yang telah lalai dalam membayarkan kewajibannya berupa pesangon sebab putusan menyatakan menghukum penggugat untuk

membayarkan sisa pesangon yang memang merupakan hak tergugat sejak awal.

B. Saran

1. Hendaknya masyarakat khususnya pekerja kontrak membaca dan memahami secara teliti isi perjanjian kontrak agar kemudian tidak ada hak yang tidak terpenuhi.
2. Bagi yang berwenang membuat undang-undang untuk membenahi dan menambahkan poin yang belum ada pengaturannya, seperti ketentuan tempo pembayaran pesangon dan batas pengikatan kerja waktu tertentu apabila usia pekerja mendekati usia pensiun seperti yang tertulis pada halaman 17 Putusan Pengadilan Negeri No 33/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Jmb bahwa tidak ada satupun aturan perundang-undangan yang melarang Tergugat selaku pengusaha maupun Penggugat selaku pekerja untuk membuat suatu perikatan/perjanjian kerja dengan satu jangka waktu tertentu, meskipun diketahui bahwa usia pekerja tersebut mendekati masa pensiun,

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku

Arto, Mukti. 1996. *Praktek Perkara Perdata Pada Pengadilan Agama*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Asnawi, M. Natsir. 2014. *Hermeneutika Putusan Hakim*. Jakarta: UII Press.

Fuller, Lon L. 1964. *The Morality of Law*, McGraw-Hill: Yale University Press.

Hadjon, Philipus M. 1989. *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat di Indonesia*. Surabaya: Bina Ilmu.

KBBI (Kamus Besar Bahasa Indonesia)

Manulang, Sendjun H. 2001. *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta: Rineka Cipta.

Marzuki, Peter Mahmud. 2008. *Pengantar Ilmu Hukum*. Jakarta: Kencana.

_____. 2010. *Penelitian Hukum*. Jakarta: Kencana.

Mukti, Fajar dan Yulianto Ahmad. 2010. *Dualisme Penelitian Hukum Normatif dan Empiris*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Rhiti, Hyronimus. 2011. *Filsafat Hukum*. Yogyakarta: Universitas Atma Jaya.

Sidharta. 2006. *Pengantar Hukum Indonesia*. Jakarta: Alumni.

Sobandi, Handy. 2006. *Tinjauan Pustaka Tentang Keadilan*. Bandung: Fakultas Teknologi Informasi Universitas Kristen Maranatha Bandung.

Soekanto, Soerjono dan Sri Mamudji. 2009. *Penulisan Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada..

Sugiyono, 2014, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Bandung: Alfabeta.

B. Peraturan Perundang-Undangan

Undang-Undang Dasar Republik Indonesia 1945.

Kitab Perundang-Undangan Hukum Perdata.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.

Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.

C. Jurnal

Fernando Kobis, *Kekuatan Pembuktian Surat Menurut Hukum Acara Perdata*, Jurnal Lex Crimen Volume 6 Nomor 5, Tahun 2017. Fakultas Hukum Universitas Sam Ratulangi Manado.

Shandy Jerisca Nicolas dan Dr. Andari Yurikosari. *Analisis Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Atas Dasar Pelarangan Hak Pekerja Dalam Berserikat*. Jurnal Hukum Adigama Volume 3 Nomor 1, Tahun 2020. Fakultas Hukum Universitas Tarumanagara Jakarta.

Putri Alya Zalsabila Hasan. *Basis for Judges' Considerations in Decisions on Persecution Cases*. Jurnal Hukum Universitas Gorontalo Volume 3 Nomor 2, Juni 2021. Fakultas Hukum Universitas Negeri Gorontalo.