**ANALISIS PUTUSAN MAHKAMAH AGUNG NOMOR 150K/PDT.SUS-PHI/2021 TENTANG PERSELISIHAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA DENGAN ALASAN TIDAK DIPENUHI PERMINTAAN STATUS PKWTT**

**Eka Dianawati**

(S1 Ilmu Hukum, Fakultas Ilmu Sosial dan Hukum, Universitas Negeri Surabaya)

[eka.18063@mhs.unesa.ac.id](mailto:eka.18063@mhs.unesa.ac.id)

**Arinto Nugroho**

(S1 Ilmu Hukum, Fakultas Ilmu Sosial dan Hukum, Universitas Negeri Surabaya)

[arintonugroho@unesa.ac.id](mailto:arintonugroho@unesa.ac.id)

**Abstrak**

Dasar pertimbangan hakim dalam Putusan Mahkamah Agung Nomor 150k/Pdt.Sus-Phi/2021 terkait dengan tidak dipenuhinya permintaan status PKWTTberdasarkan Pasal 59 UUK dan tidak mempertimbangkan Kepmenakertrans Nomor 100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan PKWT.Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis (1) Untuk mengetahui apa dasar pertimbangan hakim mahkamah Agung dalam Putusan Mahkamah Agung Nomor 150k/Pdt.Sus-Phi/2021 (2) Untuk mengetahui apa Putusan Mahkamah Agung Nomor 150k/Pdt.Sus-Phi/2021 sudah sesuai dengan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan. Penelitian ini menggunakan metode penelitian *statue approach, case approach* dan *conceptual approach*. Bahan hukum yang digunakan adalah bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder. Teknik pengumpulan bahan hukum menggunakan studi kepustakaan dengan analisis bahan hukum yang bersifat preskriptif. Hasil penelitian ini adalah pertimbangan hakim Mahkamah Agung dalam memutuskan perkara permintaan status PKWTT berdasarkan pada Pasal 59 UUK hal ini sudah tepat, adapun dalam hal ini seharusnya selain berdasarkan pada Pasal 59 UUK tentang pelaksanaan PKWT, hakim seharusnya juga meneliti berdasarkan pada peraturan pelaksanaan dari PKWT yaitu Kepmenakertrans Nomor 100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan PKWT. Peneliti juga meneliti terkait kesesuaian Putusan Mahkamah Agung Nomor 150k/Pdt.Sus-Phi/2021 dengan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan telah sesuai dengan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu, akan tetapi bertentangan dengan UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial terkait upah proses yang tidak dibayarkan.

**Kata Kunci:** Perjanjian Kerja, PHK, Pertimbangan hakim.

***Abstract***

*The basis for the judge's consideration in the Supreme Court Decision Number 150k/Pdt.Sus-Phi/2021 is related to the non-fulfillment of the request for PKWTT status based on Article 59 of the UUK and does not consider Kepmenakertrans Number 100/MEN/VI/2004 concerning Provisions for the Implementation of PKWT. This study aims to analyze ( 1) To find out what is the basis for the considerations of the Supreme Court judges in the Supreme Court Decision Number 150k/Pdt.Sus-Phi/2021 (2) To find out whether the Supreme Court Decision Number 150k/Pdt.Sus-Phi/2021 is in accordance with the laws and regulations in the field of employment. This research uses the research method of statue approach, case approach and conceptual approach. The legal materials used are primary legal materials and secondary legal materials. The technique of collecting legal materials uses literature study with prescriptive analysis of legal materials. The results of this study are the considerations of the Supreme Court judges in deciding cases of requests for PKWTT status based on Article 59 of the UUK this is correct, while in this case it should not be based on Article 59 of the UUK regarding the implementation of PKWT, the judges should also research based on the implementing regulations of the PKWT, namely Kepmenakertrans Number 100/MEN/VI/2004 concerning Provisions for the Implementation of PKWT. The researcher also examined the suitability of the Supreme Court Decision Number 150k/Pdt.Sus-Phi/2021 with the legislation in the field of manpower in accordance with the Decree of the Minister of Manpower and Transmigration Number 100/MEN/VI/2004 concerning Provisions for the Implementation of Time Work Agreements, but contrary to Law no. 13 of 2003 concerning Manpower and Law no. 2 of 2004 concerning Settlement of Industrial Relations Disputes regarding unpaid processing wages.*

***Keywords:*** *employment agreement, layoffs, judgment judges.*

**PENDAHULUAN**

Pembangunan Nasional dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (selanjutnya disebut UUD NRI 1945) salah satunya adalah memajukan kesejahteraan umum, sehingga diperlukan pembangunan nasional yang merata agar perwujudan keadilan sosial nasional dapat dinikmati seluruh rakyat Indonesia (Trimaya, 2014). Globalisasi berdampak pada semakin beragam kebutuhan manusia, kebutuhan tersebut pastinya memerlukan biaya untuk memenuhinya sehingga setiap orang perlu bekerja baik bekerja secara individu atau bekerja kepada orang lain.

Pasal 1 angka 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Selanjutnya disebut UUK) menyatakan bahwa “Tenaga Kerja ialah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk kebutuhan masyarakat”. Berdasarkan bukunya Andi Hamzah menyebutkan bahwa:

“Tenaga kerja ialah meliputi tenaga kerja yag bekerja di dalam maupun di luar hubungan kerja dengan alat produksi utamanya dalam proser produksi tenaga kerja itu sendiri, baik tenaga fisik maupun pikiran”(Hamzah, 1995).

Lapangan kerja yang luas menjadi alasan manusia mempunyai hubungan dengan individu lain dan menimbulkan hubungan hukum. Hubungan hukum adalah hubungan hak dan kewajiban antara subjek hukum, satu pihak akan mempuyai kewajiban dan hak kepada pihak lain secara bersamaan (Soeroso, 2006). Hubungan hukum yang diatur oleh hukum menimbulkan perikatan antara individu dan akibatnya ketentuan-ketentuan yang berlaku dalam hukum ketenagakerjaan (Shubhan, 2020). Hukum Ketenagakerjaan merupakan norma hukum dan terkait dengan hubungan kerja yang berpengaruh terhadap seseorang dalam menempatkan diri atas perintah orang lain (Gabriella & Atalim, 2019).

Dalam Pasal 1 angka 15 UUK menyatakan pengertian hubungan kerja yaitu “Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah”. Hubungan kerja timbul akibat adanya perjanjian kerja antara pekerja dan pengusaha(Sherly, Karsona, & Inayatillah, 2021) dengan memuat syarat-syarat kerja yang mendukung dan mencapai kesejahteraan. Syarat kerja ini akan mengatur hak dan kewajiban para pihak untuk menciptakan pola hubungan kerja dalam bingkan Hubungan Industrial yang harmonis(Manulang, 2010).

Hubungan kerja pada faktanya pati tidak mungkin akan selalu berjalan baik, kemungkinan terjadi perselisihan karena dalam suatu interaksi tidak jarang terdapat persamaan dan perbedaan hal ini juga berkaitan dengan pelaksanaan hubungan kerja yang dimungkinkan terjadi perselisihan hubungan industrial (Mantili, 2021). Masalah hubungan kerja sering menjadi kecemasan tersendiri apalagi bagi pekerja/buruh karena kehilangan pekerja dan kerugian materi. Pemutusan Hubungan Kerja (selanjutnya disebut PHK) dengan pandangan yang berbeda menimbulkan perselisihan hubungan industrial.

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (selanjutnya disebut UU PPHI) Pasal 1 menyatakan bahwa:

“Perselisihan Hubungan Industrial adalah perbedaan pendapat yang dapat mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai kepentingan, perselisihan hak, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan”.

PHK diawali dengan perjanjian kerja, hubunga kerja diawali dengan hubungan hukum, sehingga hubungan hukum menjadi awal mula terjadinya berakhirnya hubungan kerja (Gunadi, 2021). Perbedaan pendapat terkait cara berakhirnya hubungan kerja menimbulkan perselisihan PHK, pekerja/buruh sendiri apabila mengajukan PHK harus dengan alasan pengusaha berlaku salah berat terhadap pekerja (Damanik, 2006). Seiring berjalan semakin banyak alasan yang digunakn untuk melakukakn PHK.

PHK sering dilakukan oleh pihak perusahaan yang mengakibatkan pekerja kerugian sehingga diatur ketentuan tentang PHK dan alasannya pada Pasal 153-Pasal 167 UUK. Pemutusan Hubungan Kerja dapat terjadi karena banyak alasan seperti perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) yang berakhir, pekerja melakukan kesalahan kategori berat, perusahaan bangkrut, pekerja meninggal, pekerja memasuki usia pensiun, sampai karena pekerja ditahan dan diputuskan bersalah (Kusmayanti, Karsona, & Fakhriah, 2020).

Alasan PHK dapat terjadi karena Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) berakhir, akan tetapi hal ini dapat menimbulkan perselisihan apabila terjadi masalah terkait berakhirnya perjanjian tersebut. Contohnya pada kasus antara Ngatno dkk (31 orang) dengan PT. Straightway Primex kasus antara Ngatno dkk (31 orang) dan PT. Straightway Primex yang telah diputus dalam Putusan Mahkamah Agung Nomor 150k/Pdt.Sus-Phi/2021. Perselisihan berawal dari pihak PT. Straightway Primex melakukan PHK kepada Ngatno dkk yang merupakan pekerja di bagian produksi dengan sistem *job order* selama bertahun tahun di PT. Straightway Primex pada 19 Oktober 2019. PT. Straightway Primex melakukan PHK dengan alasan bahwa perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) telah berakhir dan akan dilakukan pembuatan kontrak baru.

Alasan PHK yang dilakukan oleh PT. Straightway Primex tidak dapat diterima pihak Ngatno dkk, karena menurut Ngatno dkk bahwa terjadi pemaksaan PHK, tanpa adanya kesalahan yang dilakukan oleh Ngatno dkk, tanpa adanya surat peringatan maupun skorsing, dan perusahaan pun dalam keadaan produksi normal, sehingga bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang ada. Pihak Ngatno dkk sendiri menyatakan bahwa seharusnya hubungan kerja antara pihaknya dan PT. Strightway Primex menjadi PKWTT mengingat bahwa PKWT yang dilakukan secara terus menerus sehingga bertentangan dengan ketentuan Pasal 59 UUK. Adapun pihak PT. Straightway Primex sendiri menolak permintaan tersebut dengan alasan bahwa PKWT yang terjadi telah berakhir masanya sehingga akan dibuat kontrak baru, sehingga tidak bertentangan dengan Pasal 59 UUK yang menyatakan PKWT dilakukan secara terus menerus yang didalilkan oleh Ngatno dkk.

Ngatno dkk menolak untuk di PHK dengan alasan bahwa seharusnya status hubungan kerja telah berubah menjadi PKWTT dikarenakan telah bekerja selama bertahun-tahun, maka perkara ini dibawa ke proses bipartit namun tidak berhasil, setelah itu melakukan proses Mediasi  dimana pada tanggal 19 Februari 2020 mendapatkan anjuran tertulis dari mediator hubungan Industrial Dinas Tenaga Kerja  kabupaten Tangerang nomor: 560./649/Disnaker/2020 setelah itu ditempuh mediasi dengan hasil mediator mengeluarkan anjuran tertulis yang isinya adalah untuk PT. Straightway Primex memanggil pihak Ngatno dkk untuk kembali bekerja dan menyatakan Ngatno dkk sebagai pekerja PKWTT sehingga Ngatno dkk dapat berkerja kembali seperti biasa. Faktanya, saran tersebut tidak disetujui oleh PT. Straightway Primex karena tetap pada pendiriannya bahwa perjanjian kerja telah berakhir sehingga perselisihan ini dibawa ke proses litigasi.

Ngatno dkk mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Serang dengan gugatan meminta status hubungan kerja berubah dari PKWT menjadi PKWTT karena telah melanggar ketentuan Pasal 59 UUK. Atas gugatan yang diajukan oleh pihak Ngatno dkk tersebut Pengadilan Hubungan Industrial Kota Serang mengeluarkan putusan Nomor 67/Pdt.Sus-PHI/2020/PN Srg yang amar putusannya menolak gugatan Ngatno dkk seluruhnya karena majelis hakim mempertimbangkan bahwa PHK yang dilakukan PT. Straightway Primex telah sesuai dengan PKWT dimana masa kontrak yang telah ditetapkan telah berakhir sehingga tidak bertentangan dengann Pasal 59 UUK. Dari putusan Pengadilan Hubungan Industrial tersebut Ngatno dkk merasa keberatan sehingga mengajukan kasasi ke Mahkamah Agung.

Ngatno dkk mengajukan permohonan kasasi dengan alasan yang sama yaitu meminta perubahan status menjadi PKWTT karena telah melanggar PAsal 59 UUK. Mahkamah Agung dalam Putusan Nomor 150k/Pdt.Sus-Phi/2021 menyatakan mengabulkan sebagian permohonan Ngatno dkk dan membatalkan putusan Pengadilan Hubungan Industrial Kota Serang Nomor 67/Pdt.Sus-PHI/2020/PN Srg. Dalam putusan Mahkamah Agung tersebut menyatakan bahwa PT. Straightway Primex telah melanggar ketentuan PKWT pada Pasal 59 UUK sehingga status hubungan kerja Ngatno dkk berubah menjadi PKWTT dan menghukum untuk membayar uang kompensasi berdasarkan Pasal 164 UUK.

Permasalahan terkait pelaksanaan PKWT secara terus menerus ini menarik untuk diteliti. Terjadinya perbedaan amar putusan antara putusan di tingkat pertama dan tingkat kasasi dengan dasar pertimbangan hakim dalam perkara ini mengacu pada Pasal 59 UUK, akan tetapi memiliki penafsiran berbeda sehingga pertimbangan hakim menjadi kabur. Pada penelitian ini akan dilakukan analisis dengan merpertimbangkan Kepmenakertrans Nomor 100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan PKWT. Hal ini dilakukan untuk memperkuat dasar pertimbangan hakim dalam memutuskan pelanggaran terkait pelaksanaan PKWT secara terus menerus sehingga pertimbangan hakim menjadi jelas.

Rumusan masalah yang diangkat adalah:

1. Apa dasar pertimbangan hakim mahkamah Agung dalam Putusan Mahkamah Agung Nomor 150k/Pdt.Sus-Phi/2021?
2. Apa Putusan Mahkamah Agung Nomor 150k/Pdt.Sus-Phi/2021 sudah sesuai dengan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan?

Berdasarkan pada pada perkara tersebut menarik untuk dianalisa dengan mengajukan penelitian yang berjudul “**Analisis Putusan Pengadilan Tentang Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (Studi Kasus Putusan Nomor 150k/Pdt.Sus-Phi/2021).”**

**METODE**

Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah penelitian hukum normatif yaitu meletakkan hukum sebagai sebuah bangunan sistem norma mengenai asas-asas-norma, kaidah dari peraturan perundang-undangan maupun putusan pengadilan guna menjawab permasalahan hukum yang sedang dihadapi(Fajar, 2013). Penelitian ini mengkaji pertimbangan hakim pada Putusan Mahkamah Agung tentang perselisihan PHK karena tidak dipenuhinya permintaan status PKWTT antara Ngatno dkk dan PT. Straightway Primex. Metode penelitian ini digunakan karena adanya kekaburan norma (*obscuur norm)* pada Pasal 59 UUK sehingga dalam penerapan tentang pelaksanaan PKWT terjadi perbedaan interprestasi antara Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial dan Majelis Hakim Mahkamah Agung. Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial menyatakan bahwa PT. Straightway Primex tidak melanggar ketentuan pada Pasal 59 UUK, sedangkan Majelis Hakim Mahkamah Agung menyatakan bahwa PT. Straightway Primex melanggar ketentuan pada Pasal 59 UUK tentang PKWT.

Pendekatan yang digunakan adalah Pendekatan yang digunakan dalam skripsi ini adalah Pendekatan undang-undang (*Statute Approach*), pendekatan konsep (*Conceptual Approach*) dan pendekatan Kasus (*Case Approach*). Pendekatan undang-undang (*Statute Approach*) yaitu yaitu dengan menelaah peraturan perundang-undangan tentang ketenagakerjaan antara lain Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu. Pendekatan konsep (*Conceptual Approach*) adalah pendekatan berdasarkan pandangan yang berkembang dalam ilmu hukum, pemahaman terkait pandangan tersebu menjadi sandaran peneliti untuk membangun argumentasi hukum sehingga isu dapat dipecahkan (Mahmud, 2011). Adapun konsep yang digunakan adalah konsep perjanjian kerja, dan konsep PHK. Pendekatan kasus (*Case Approach*) dalam penelitian terkait dengan Putusan Nomor 150k/Pdt.Sus-Phi/2021 tentang kasus perselisihan PHK karena tidak dipenuhinya permintaan status PKWTT antara Ngatno dkk dan PT. Straightway Primex.

Bahan hukum yang digunakan dalam penelitian ini adalah bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder, bahan hukum primer antara lain:

1. Undang Undang Negara Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Lembaran Negara Nomor 39 Tambahan Lembaran Negara Nomor 4279
2. Undang Undang Negara Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Lembaran Negara Nomor 6 Tambahan Lembaran Negara Nomor 4356
3. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu
4. Putusan Mahkamah Agung Nomor 150k/Pdt.Sus-Phi/2021
5. Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Nomor 67/Pdt.Sus/2020/Pn.Srg

Bahan hukum sekunder dalam penelitian ini adalah buku-buku, jurnal dan *website* tentang perselisihan hubungan industrial.

Teknik Pengumpulan bahan hukum menggunakan metode kepustakaan yang berkaitan dengan konsep perjanjian khususnya perjanjian kerja dan konsep PHK. Penelitian ini dianalisis menggunakan metode analisis bahan hukum yang bersifat preskriptif agar peneliti diharapkan mendapatkan pendapat dan konsep yang mengandung nilai dan dapat dijadikan pertimbangan untuk menyelesaikan masalah dalam penelitian ini.

**HASIL dan PEMBAHASAN**

**Kasus Posisi**

Ngatno dkk telah bekerja pada PT. Straightway Primex dengan status hubungan kerja PKWT selama bertahun-tahun, pada tanggal 1 Oktober 2019 Ngatno dkk dinyatakan PHK oleh PT. Straightway Primex karena PKWT telah berakhir. Ngatno dkk menolak PHK dengan alasan bahwa tidak menerima surat skorsing, dan perusahaan dalam kondisi yang normal. Ngatno dkk menyatakan bahwa seharusnya status hubungan kerja mereka telah berubah menjadi PKWTT karena mereka telah bekerja dengan status PKWT secara terus menerus dan hal ini bertentangan dengan Pasal 59 UUK. Berbeda dengan Ngatno dkk, pihak PT. Straightway Primex menyatakan bahwa status PKWT yang dilakukan telah berakhir dan ketika akan bekerja kembali menggunakan kontrak kerja baru sehingga tidak melakukan PKWT secara terus menerus.

Berdasarkan Proses Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dengan alasan PHK perselisihan yang terjadi antara Ngatno dkk dan PT. Straightway primex melakukan perundingan bipartit akan tetapi gagal. Proses selanjutnya adalah mediasi pada 19 Februari 2020 dengan bantuan mediator Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tangerang, pada proses mediasi ini mediator telah meneluarkan anjuran tertulis Nomor: 560/649/Disnaker/2020 yang isinya untuk memperkerjakan kembali Ngatno dkk dengan status PKWTT, akan tetapi anjuran tertulis ini tidak diterima oleh PT. Straightway Primex. Pada akhirnya Ngatno dkk mengajukan gugatan terhadap PT. Straightway Primex pada 10 Juni 2020 ke Pengadilan Hubungan Industial Tangerang.

Gugatan yang diajukan oleh Ngatno dkk ke Pengadilan Hubungan Industrial Tangerang berkaitan dengan permintaan status hubungan kerja dari PKWT ke PKWTT dengan alasan bahwa Ngatno dkk telah melakukan PKWT secara terus menerus, hal ini bertentangan dengan ketentuan pada Pasal 59 UUK yang berbunyi sebagai berikut:

“(1) kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu:

1. Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
2. Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun;
3. Pekerjaan yang bersifat musiman; atau
4. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan;

(2) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap;

(3) Perjanjian kerja waktu tertentu dapat di perpanjang atau diperbaharui;

(4) Perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat di adakan untuk paling lama dua tahun dan hanya boleh di perpanjang satu kali untuk jangka waktu paling lama satu tahun;

(5) Pengusaha yang bermaksud memperpanjang Perjanjian kerja waktu tertentu tersebut paling lama tujuh hari sebelum waktu perjanjian kerja waktu tertentu berakhir telah memberitahukan maksudnya secara tertulis pada pekerja/ buruh yang bersangkutan;

(6) pembaruan Perjanjian kerja waktu tertentu dapat diadakan setelah melebihi masa tenggang waktu tiga puluh hari berakhirnya masa perjanjian kerja waktu tertentu yang lama, pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu ini hanya boleh dilakukan satu kali dan paling lama dua tahun;”

Berdasarkan fakta yang terjadi Ngatno dkk bekerja pada bagian produksi yang bersifat tetap dan dikerjakan terus menerus, selain itu PT. Straightway Primex telah melakukan perpanjangan PKWT beberapa kali tanpa jeda, dan saat 7 hari sebelum masa kerja PKWT berakhir Nagtno dkk sendiri tidak pernah mendapat pemberitahuan, dan terkait perpajangan PKWT tersebut maka Natno dkk menuntut untuk diberikan status hubungan kerja menjadi PKWT.

Atas Gugatan yang diajukan oleh Ngatno dkk Pengadilan Negeri Serang mengeluarkan Putusan Nomor Nomor 67/Pdt.Sus-PHI/2020/PN Srg yang putusannya adalah sebagai berikut:

**“DALAM PROVISI:**

* Menolak gugatan Provisi Para Penggugat

**DALAM POKOK PERKARA:**

1. Menolak gugatan Para Penggugat untuk seluruhnya;
2. Menyatakan hubungan kerja Para Penggugat dengan PT. Straightway Primex putus sesuai surat perjanjian kerja waktu tertentu yang telah disepakati Bersama antara Para Penggugat dengan PT. Straightway Primex seperti tercantum dalam bukti T-6, T-7, T8a, T-8b dan T-9c;
3. Membebankan biaya perkara kepada Para Penggugat sejumlah Rp641.000,00 (enam ratus empat puluh satu ribu rupiah);”

Majelis hakim Pengadilan Hubungan Industrial dalam pertimbangannya menyatakan bahwa PHK yang dilakukan PT. Straightway Primex karena PKWT masa kerjanya berakhir telah sesuai dengan bukti T-6, T-7, T8a, T-8b dan T-9c, akan tetapi dalam putusan tersebut terdapat *dissenting opinion* dari hakim anggota II yang menyatakan bahwa PKWT yang dilakukan terus menerus telah melanggar ketentuan pada Pasal 59 UUK.

Merasa keberatan dengan Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Nomor Nomor 67/Pdt.Sus-PHI/2020/PN Srg Ngatno dkk melakukan permohonan kasasi ke Mahkamah Agung dengan gugatan yang sama yaitu menuntut agar status hubungan kerja berbah menjadi PKWTT, menyatakan PKWT sebelumnya batal demi hukum dan meminta PT. Straightway Primex membayar kompensasi sesuai Pasal 156 UUK.

Mahkamah Agung mengabulkan permohonan kasasi dari pihak Ngatno dkk dan akhirnya mengeluarkan Putusan Nomor.... dengan amar putusan sebagai berikut:

* Mengabulkan permohonan kasasi dari Para Pemohon Kasasi

(**NGATNO Dkk**)

* Membatalkan Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Serang Nomor 67/Pdt.Sus-PHI/2020/PN Srg tanggal 23 September 2020;

Dalam Pokok Perkara:

1. Mengabulkan gugatan Para Penggugat untuk sebagian;
2. Menyatakan Para Penggugat adalah pekerja berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) dari Tergugat;
3. Menyatakan putus hubungan kerja antara Para Penggugat dengan Tergugat sejak putusan dibacakan;
4. Menghukum Tergugat untuk membayar hak-hak Para Penggugat akibat putus hubungan kerja
5. Menolak gugatan Para Penggugat selain dan selebihnya;
6. Menghukum Termohon Kasasi untuk membayar biaya perkara Rp500.000,00 (lima ratus ribu rupiah).

**PEMBAHASAN**

1. **Dasar Pertimbangan Hakim Mahkamah Agung Dalam Putusan Mahkamah Agung Nomor 150k/Pdt.Sus-Phi/2021**

Pertimbangan Mahkamah Agung Nomor 150k/Pdt.Sus-Phi/2021 dalam pertimbangan hukumnya dapat diketahui bahwa putusan tersebut telah membatalkan Putusan Hakim Pengadilan Hubungan Industrial dalam perkara perselisihan pemutusan hubungan kerja karena permintaan status PKWTT antara Ngatno dkk sebagai penggugat dengan PT. Straightway Primex dan mengabulkan gugatan permohonan Kasasi Ngatno dkk sebagai tergugat berdasarkan pada Pasal 59 dan pasal 164 UUK. Perjanjian Kerja antara Ngatno dkk dan PT. Straightway Primex adalah hubungan kerja dengan status PKWT sejak awal dilakukannya perjanjian kerja. Mahkamah Agung mendasarkan pada 4 (empat) alasan sebagai dasar pertimbangannya, yaitu:

1. Ngatno dkk telah bekerja sebagai Pekerja Harian Lepas diawal dan bekerja secara terus menerus berdasarkan PKWT dengan waktu yang melebihi ketentuan UUK (*vide Pasal 59 UUK*).
2. PT. Straightway Primex saat PKWT berakhir menawarkan uang kompensasi dan setelahnya meminta Ngatno dkk menandatangani PKWT baru.
3. PKWT yang dilakukan PT. Straightway Primex melanggar UUK dan tidak dicatat di Dinas Tenaga Kerja Setempat.
4. Hubungan Kerja Ngatno dkk secara hukum berubah dari PKWT ke PKWTT dan karena dilakukan PHK oleh PT. Straightway Primex maka dikatakan sebagai efisiensi dan mendapat kompensasi berdasarkan Pasal 164 ayat (2) UUK.

Berdasarkan hal tersebut hakim Mahkamah Agung berpendapat jika pengadilan Hubungan Industrial Serang dalam perkara ini telah salah menerapkan hukum

Dasar Pertimbangan hakim Mahkamah Agung Nomor 150k/Pdt.Sus-Phi/2021yang membatalkan Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Nomor 67/Pdt.Sus-PHI/2020/PN Srg. Atas pertimbangan Mahkamah Agung diatas, maka analisis yang dapat dikemukakansebagai berikut.

Kasus antara Ngatno dkk (pemohon kasasi) dan PT. Straightway Primex (termohon kasasi) telah diadili di tingkat pertama dan tingkat kasasi. Analisis pertama adalah atas Pertimbangan hakim Putusan Mahkamah Agung Nomor 150k/Pdt.Sus-Phi/2021 yang meyatakan bahwa gugatan yang diajukan oleh Ngatno dkk berdasarkan pada PKWT yang telah dilakukan secara terus menerus. PKWT yang dilakukan oleh pihak PT. Straightway Primex yang dilakukan dinyatakan telah melanggar ketentuan Pasal 59 UUK sehingga seharusnya berubah menjadi PKWTT.

Atas pertimbangan hakim Mahkamah Agung tersebut, perlu dipahami lembih lanjut terkait dengan PKWT yang dilakukan kedua pihak. PKWT yang terjadi antara Ngatno dkk dengan PT. Straightway Primex diawali dengan pihak Nagtno dkk yang masing-masing melamar bekerja di PT. Straightway Primex, dan pada saat itu diterima oleh pihak PT. Straightway Primex dengan bekerja dengan status hubungan kerja yaitu PKWT dengan perjanjian tertulis. . PKWT merupakan suatu perjanjian kerja yang diatur dalam Keputusan Menteri Tenaga kerja Nomor KEP.100/MEN/VI/2004 merupakan salah peraturan pelaksana dari UUK yang terkhusus terkait dengan pelaksanaan PKWT.

Pada pertimbangan hakim poin pertama terkait dengan Ngatno dkk (penggugat) pada awal dipekerjakan sebagai pekerja harian lepas. Pekerja harian lepas adalah pekerja yang bekerja pada pengusaha untuk melakukan suatu pekerjaan tertentu dan dapat berubah-ubah dalam hal waktu maupun volume pekerjaan dengan menerima upah yang didasarkan atas kehadiran pekerja secara harian (Agustini, 2021). Atas pernyataaan hakim tersebut maka dapat dianalisis berdasarkan pada ketentuan Pada Pasal 10 Kempenakertras tentang PKWT. Ketentuan daripada PHL adalah dalam waktu 1 bulan hanya boleh dilakukan selama 21 hari, apabila dilakukan lebih dari 21 hari dengan kurun waktu 3 bulan atau lebih secara terus menerus maka berubah menjadi PKWTT. Berdasarkan fakta yang diberikan sebagai bukti di persidangan pihak Ngatno dkk menyatakan bahwa pihaknya terlebih dahulu bekerja dengan status PHL dengan waktu dari masing masing selama lebih dari 3 bulan. sehingga berdasarkan fakta ini dan ketentuan yang telah ditetapkan oleh Kepmenakertras tentang PKWT maka seharusnya Ngatno dkk dalam status pekerjanya telah berubah dari PKWT menjadi PKWTT.

Pertimbangan hakim selanjutnya terkait dengan PKWT yang dilakukan secara terus menerus (vide Pasal 59 UUK). PKWT merupakan sebagaimana diatur dalam Pasal 56 ayat (2) UUK hanya didasarkan atas jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu dan tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap (Pohan, 2020). Berdasarkan pada Pasal 59 ayat (4) UUK ketentuan pembaruan dari PKWT hanya dapat dilakukan selama 2 tahun dengan perpanjangan satu kali. Ngatno dkk merupakan pekerja PKWT yang bekerja dengan waktu paling sedikit selama 2 tahun dan paling lama 16 tahun dengan tanpa ada jeda sama sekali.

Atas fakta tersebut dapat dikatakan bahwa PT. Straightway Primex telah melanggar ketentuan pada Pasal tersebut, hal ini dikuatkan dengan ketentuan pada Pasal 3 ayat (2) dan (3) Kepmenakertrans tentang pelaksanaan PKWT menyatakan apabila dalam PKWT yang dilakukan berdasakan selesainya pekerjaan tertentu dan belum selesai dikerjakan maka dapat dilakukan pembaharuan dengan ketentuan dengan diberikan masa tenggang selama 30 hari setelah masa perjanjian kerja selesai. Hal ini telah membuktikan bahwasanya yang dilakukan oleh PT. Straightway Primex telah melanggar ketentuan terkait pembaharuan PKWT baik pada Pasal 59 UUK dan Kepmenakertrans tentang pelaksanaan PKWT, pembaharuan hanya dapat dilakukan apabila pekerjaan belum selesai dan dengan jangka waktu 2 tahun dan hanya dapat dilakukan satu kali beserta diberi jeda 30 hari, akan tetapi fakta yang ada menyatakan bahwa Ngatno dkk sendiri tidak pernah diberikan tenggang waktu setelah masa berlaku PKWT berakhir. Ngatno dkk akan langsung diminta meandatangani perjanjian PKWT baru dan itu berlangsung lama melebihi ketentuan Pasal 59 ayat (4) UUK, sehingga demi hukum maka seharusnya Ngatno dkk telah mendapat status hubungan kerja menjadi PKWTT.

Pertimbangan hakim poin kedua terkait dengan ditawarkannya uang kompensasi kepada Ngatno dkk ketika dilakukan PHK. Berdasarkan fakta yang terjadi Ngatno dkk menolak uang kompensasi dan PHK dikarenakan pihaknya menginginkan status PKWTT. Berdasarkan UUK apabila terjadi PHK maka pihak pemberi kerja wajib memberi uang kompensasi bagi pekerja yang di PHK, hal ini dijelaskan pada Pasal 156 UUK. Pada Pasal 156 UUK menyatakan bahwa uang kompensasi karena PHK meliputi uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang diberikan terhadap pekerja yang telah bekerja lebih dari satu tahun merupakan hal yang wajib diberikan oleh pengusaha dengan perhitungan sesuai dengan masa kerja masing-masing pekerja.

Petimbangan hakim selanjutnya terkait pihak PT. Straightway Primex yang meminta Ngatno dkk untuk menandatangani PKWT baru. PKWT yang antara Ngatno dkk dan PT. Straightway Primex terjadi berdasarkan sistem job order yang dinyatakan bahwa dalam pekerjaannya dibidang produksi sesuai dengan permintaan konsumen, berdasarkan pada Pasal 5 Kepmenakertrans tentang pelaksanaan PKWT yang apabila pekerjaan dilakukan dengan untuk memenuhi pesanan maka dapat dikatakan sebagai PKWT musiman. PKWT musiman ini sendiri dilakukan hanya sebagai pekerjaan tambahan berbeda dengan pekerjaan pokok. Dengan ketentuan ini maka PT. Straightway Primex telah melanggar ketentuan pelaksana PKWT dimana PKWT yang terjadi antara kedua pihak merupakan pekerjaan yang dilakukan sebagai pekerjaan pokok bukan merupakan pekerja tambahan, selain itu dalam ketentuan lanjutan pada Pasal 6 Kepmenakertrans tentang pelaksanaan PKWT menyatakan bahwa PKWT musiman tidak dapat dilakukan pembaharuan sehingga PKWT yang terjadi antara Ngatno dkk dan PT. Straightway Primex melanggar Kepmenakertrans tentang pelaksanaan PKWT.

Pertimbangan hakim selanjutnya terkait dengan hubungan kerja antara Ngatno dkk dan PT. Straightway Primex berubah dari PKWT menjadi PKWTT. Pada Pasal 59 ayat (7) UUK menyatakan bahwa apabila dilakukan pelanggaran terkait PKWT berdasarkan Pasal 59 ayat (1) sampai ayat (6) maka PKWT berubah menjadi PKWTT sejak awal dimulai bekerja. Hal ini diperjelas dengan ketentuan yang ada pada Pasal 15 ayat (2) Kempenakertrans tentang pelaksanaan PKWT dimana apabila PKWT yang dilanggar melanggar ketentuan pada Pasal 4 ayat (2) dan Pasal 5 ayat (2) maka PKWT berubah mejadi PKWTT sejak adanya hubungan kerja, yang dimaksud dengan pada Psal 4 ayat (2) dan Pasal 5 ayat (2) terkait dengan PKWT yang bersifat musiman dan PKWT yang dilakukan untuk memenuhi pesanan yang dapat disebut PKWT musiman. Seperti yang telah dijelaskan sebelumnya bahwa PKWT yang dilakukan oleh Ngatno dkk dapat dikategorikan sebagai PKWT musiman dan dalam ketentuan hanya bisa dilakukan sebagai pekerja tambahan, sehingga dikarenakan pihak PT. Straightway Primex dalam pelaksanaannya PKWT tersebut sebagai pekerjaan pokok sehingga telah melanggar ketentuan dari Pasal 5 ayat (2) Kempenakertrans tentang pelaksanaan PKWT maka sesuai Pasal 15 ayat (2) status PKWT dari Ngatno dkk berubah menjadi PKWTT sejak dimulainya hubungan kerja.

Pertimbangan hakim terkait dengan PHK yang didasarkan pada efisiensi sehingga PT. Straightway Primex harus membayarkan uang kompensasi kepada Ngatno dkk sesuai dengan Pasal 164 ayat (3) UUK. Pada Pasal 164 ayat (3) UUK menyatakan bahwa ketentuan pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).

Perhitungan uang kompensasi ini telah sesuai dengan hak-hak yang memang seharusnya diterima oleh Ngatno dkk, akan tetapi selain uang kompensi yang diterima seharusnya Ngatno dkk berhak terhadap upah proses selama proses persidangan berlangsung dimana hal ini berdasarkan ketentuan pada Pasal 155 ayat (2) UUK.

Upah proses ini merupakan upah yang diberikan selama proses persidangan berlangsung, ketika masa dimana pekerja tidak dapat mencari kerja di tempat lain karena masih terikat dengan perusahaan yang sedang berperkara. Didalam Pasal 155 ayat (2) dan (3) UUK menyatakan bahwa

“(2) Selama putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum ditetapkan, baik pengusaha maupun pekerja/buruh harus tetap melaksanakan segala kewajibannya.

(3) Pengusaha dapat melakukan penyimpangan terhadap ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) berupa tindakan skorsing kepada pekerja/buruh yang sedang dalam proses pemutusan hubungan kerja dengan tetap wajib membayar upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima pekerja/buruh.”

Dalam perkembangannya telah dikeluarkan Pada Putusan Mahkamah Konstitusi (MK) No.37/PUU-IX/2011 tanggal 16 september 2011, Majelis Hakim Konstitusi menyatakan bahwa frase ”belum ditetapkan” dalam Pasal 155 ayat (2) UUK bertentangan dengan ketentuan Pasal 28D ayat (1) dan (2) UUD NRI 1945 sepanjang tidak dimaknai belum berkekuatan hukum tetap. Frase “tidak dimaknai belum berkekuatan hukum tetap” dalam amar Putusan Mahkamah Konstitusi tersebut merupakan bentuk putusan yang bersifat mengatur dengan memberikan norma baru terhadap frase ”belum ditetapkan” dalam Pasal 155 ayat (2) UUK (Sonhaji, 2018). Adapun dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. KEP-150/Men/2000 tentang Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja dan Penetapan Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja dan Ganti Kerugian di Perusahaan pada Pasal 16 ayat (3) yang berbunyi “Pemberian upah selama skorsing sebagaiman dimaksud dalam ayat (1) paling lama 6 (enam) bulan”. Berdasarkan ketentuan yang telah ditetapkan tersebut maka PT. Straightway Primex wajib membayarkan upah dan hak-hak lainnya yang biasa diterima oleh Ngatno dkk selama proses penyelesaian perselisihan PHK sampai dengan putusan Pengadilan Hubungan Industrial mengenai perselisihan PHK tersebut berkekuatan hukum tetap. Sehingga seharusnya Hakim Mahkamah Agung juga mengabulkan gugatan Ngatno dkk terkait dengan upah yang harus dibayar saat proses penyelesaian berlangsung mulai pada bulan Oktober 2019-Maret 2020 atau selama 6 bulan upah masing-masing.

1. **Kesesuaian Putusan Mahkamah Agung Nomor 150k/Pdt.Sus.Phi/2021 Dengan Peraturan Perundang-Undangan di Bidang Ketenagakerjaan**

Dalam suatu perjanjian syarat sahnya terdapat pada Pasal 1320 KUHPerdata, dalam perjanjian kerja sendiri Pada Pasal 59 ayat (1) UUK berisi tentang dasar-dasar dibuatnya suatu perjanjian kerja antara lain terkait sepakat kedua pihak, kecakapan, ada pekerjaan yang dilakukan, dan pekerjaan tersebut tidak bertentangan.

Perjanjian kerja yang terjadi anta Ngatno dkk dan PT. Straightway Primex sebelumnya telah sepakat dalam melakukan perjanjian kerja tersebut, keduanya juga telah cakap untuk melakukan perbuatan hukum sesuai Pasal 1330 KUHPerdata. Adanya pekerjaan ini telah dibuktikan dengan Ngatno dkk yang bekerja pada bagian produksi di PT. Straightway Primex dan bagian produksi bukanlah pekerjaan yang melanggar ketertiban umum maupun melanggar peraturan. Sehingga perjanjian kerja tersebut telah memenuhi dasar pada Pasal 52 ayat (1) UUK.

**Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan**

Dalam kasus ini pekerjaan yang dilakukan antara Ngatno dkk dengan PT. Straightway Primex adalah bagian produksi barang dengan sistem *job order* dan mendapatkan gaji yang berbeda-beda tergantung pada masa kerja masing-masing, jadi perbuatan hukum tersebut dapat disimpulkan sudah memenuhi unsur-unsur perjanjian kerja.

Pada Pasal 59 ayat (1) dan (2) UUK berkaitan dengan pekerjaan PKWT dilakukan adalah pekerjaan yang tidak bersifat tetap dan sekali selesai atau paling lama selesai dalam 3 tahun, berdasarkan fakta yang ada dipersidangan dikatakan bahwa Ngatno dkk bekerja pada PT. Straightway Primex pada bagian produksi dan pastinya pekerjaan tersebut bersifat tetap dan tidak langsung selesai karena produksi sendiri berlangsung secara terus menerus sehingga bertentangan dengan ketentuan PKWT pada Pasal diatas. Selanjutnya pada Pasal 59 ayat (4) dapat dikatakan bahwa PKWT dapat diperpanjang dengan waktu 2 tahun dan dapat diperbarui satu kali dengan waktu 1 tahun namun pada kasus ini dengan ditunjukannya kartu karyawan milik Ngatno dkk menyatakan bahwa durasi perpanjangan PKWT telah lebih dari 2 tahun sehingga melanggar ketentuan pada Pasal 59 ayat (4) UUK. Dikarenakan PKWT yang tidak sesuai dengan ketentuan pada Pasal 59 ayat (1), (2), (3) dan (4) UUK maka berdasarkan Pasal 59 ayat (7) UUK perjanjian demi hukum berubah menjadi PKWTT.

Selain menuntut status berubah menjadi PKWTT, Nagtno dkk juga meminta adanya uang kompensasi dan uang proses kepada Mahkamah Agung. Hal ini karena selama proses penyelesaian perselisihan Ngatno dkk tidak diijinkan untuk masuk kerja seperti biasa oleh PT. Straightway Primex. Majelis Hakim Mahkamah Agung mengabulkan permintaan Ngatno dkk terkait dengan uang kompensasi dimana sesuai dengan Pasal 164 UUK yaitu berupa uang pesangon, uang penggantian hak, dan uang penghargaan masa tanpa memberikan upah proses. Padahal telah dijelaskan pada Pasal 155 ayat (2) dan (3) UUK, ketentuan ini juga dikuatkan dengan adanya putusan Mahkamah Konstitusi No 37/PUU-IX/2011 sehingga yang amar putusannya menyatakan: “Frasa belum ditetapkan‟ dalam Pasal 155 ayat (2) UUK mengikat sepanjang tidak dimaknai “belum berkekuatan hukum tetap”. Sudah jelas bahwa seharusnya PT. Straightway Primex harus memberikan upah selama proses berlangsung dikarenakan pihaknya yang menyatakan tidak memperbolehkan Ngatno dkk melakukan pekerjaan seperti biasa sehingga dapat dikatakan sebagai *skorsing* dan harus tetap mendapat upah seperti biasa.

Hakim Mahkamah Agung berdasarkan pertimbangannya telah sesuai dengan hal diatas sehingga dalam Putusan Nomor 150k/Pdt.Sus-Phi/2021 menyatakan bahwa PKWT demi hukum telah berubah menjadi PKWTT semenjak pertama kali dipekerjakan telah sesuai dengan UUK. Terkait dengan upah proses yang tidak diberikan kepada Ngatno dkk maka Putusan Nomor 150k/Pdt.Sus-Phi/2021 tidak sesuai dengan UUK.

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

Pasal 3 ayat (1) UU PPHI yang pada intinya menyatakan bahwa PPHI harus diselesaikan terlebih dahulu dengan bipartit secara musyawarah untuk mufakat, dalam kasus antara Ngatno dkk dan PT. Straightway Primex proses juga telah diawali dengan proses penyelesaian secara bipartit, namun perundingan bipartit tidak menghasilkan kesepakatan. Selanjutnya ditempuh upaya penyelesaian melalui tingkat mediasi pada Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Tangerang. Pada 19 Februari 2020 Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Tangerang telah mengeluarkan surat anjuran Nomor: 560/649/Disnaker/2020 yang pada amarnya menganjurkan sebagai berikut:

1. Hubungan kerja antara pihak perusahaan dengan pekerja Sdr. Ngatno dkk (31 orang) belum putus dan masih dapat berlanjut.
2. Agar perusahaan memanggil pekerja Sdr. Ngatno Dkk (31 orang) secara tertulis untuk bekerja kembali.
3. Agar pekerja menyatakan secara tertulis bersedia untuk dipekerjakan kembali.

Anjuran tertulis yang dikeluarkan oleh mediator tersebut diterima oleh Ngatno dkk, akan tetapi ditolak oleh PT. Straightway Primex. Karena perundingan bipartit dan mediasi tidak mencapai kesepakatan, maka permasalahan tersebut dilanjutkan ke pengadilan. Hal ini menunjukan bahwa sesuai Pasal 3 ayat (1) UU PPHI sebelum dilakukan penyelesaian di pengadilan sudah terlebih dulu melakukan proses musyawarah untuk mufakat dengan adanya proses bipartite dan mediasi walaupun tidak berhasil.

Terkait permintaan upah proses yang diminta oleh Ngatno dkk seharusnya apabila tidak diberikan, maka di keluarkan putusan sela hal ini berdasarkan pada Pasal 96 ayat (1) UU PPHI:

“Apabila dalam persidangan pertama, secara nyata-nyata pihak pengusaha terbukti tidak melaksanakan kewajibannya sebagaimana dimaksud dalam Pasal 155 ayat (3) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Hakim Ketua Sidang harus segera menjatuhkan Putusan Sela berupa perintah kepada pengusaha untuk membayar upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima pekerja/buruh yang bersangkutan.”

Karena hal ini menurut penulis dalam proses penyelesaian perselisihan dalam kasus ini kurang sesuai dengan ketentuan UU PPHI, karena majelis hakim seharusnya memberikan upah proses kepada Ngatno dkk atau bisa mengeluarkan putusan Sela.

**Berdasarkan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu**

PKWT adalah pekerjaan yang sifatnya sekali selesai/ sementara sifatnya, pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya tidak terlalu lama dan paling lama 3 tahun, pekerjaan yang bersifat musiman, dan pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru/ kegiatan baru/ produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan (Pohan, 2020). Dalam kasus Ngatno dkk dan PT. Straighway Primex ini adalah pekerja yang bekerja bidang produksi dengan sistem *job order* sesuai Pasal 5 ayat (1) Kemenakertrans tentang Pelaksanaan PKWT menyatakan bahwa “Pekerjaan-pekerjaan yang harus dilakukan untuk memenuhi pesanan atau target tertentu dapat dilakukan dengan PKWT sebagai pekerjaan musiman.” Sehingga, PKWT tersebut dapat dikatakan sebagai PKWT musiman.

PKWT musiman sendiri memiliki ketentuan tersendiri, berdasarkan Pasal 5 ayat (2) pekerja yang melakukan PKWT musiman adalah hanya diberlakukan untuk pekerja/buruh yang melakukan pekerjaan tambahan, akan tetapi Ngatno dkk ini bukan merupakan pekerja yang melakukan pekerjaan tambahan. Pasal 7 menyatakan bahwa “PKWT sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 dan Pasal 5 tidak dapat dilakukan pembaharuan” sehingga sudah sangat jelas bahwa PKWT yang dilakukan oleh PT. Straightway Primex tidak sesuai dengan ketentuan pada Pasal 7 karena telah melakukan PKWT secara berulang-ulang dan terus menerus.

Selain itu pada faktanya sebelum terjadi kesepakatan PKWT Ngatno dkk ketika awal bekerja terlebih dahulu dengan status pekerja harian lepas dan lamanya masing-masing lebih dari 4 bulan lamanya. Berdasarkan Pasal 10 ayat (2) dan (3) ketentuan waktu pekerja harian lepas adalah :

“(2) Perjanjian kerja harian lepas sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dilakukan dengan ketentuan pekerja/buruh bekerja kurang dari 21 (dua puluh satu) hari dalam 1 (satu)bulan.

(3) Dalam hal pekerja/buruh bekerja 21 (dua puluh satu) hari atau lebih selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih maka perjanjian kerja harian lepas berubah menjadi PKWTT.”

Karena Ngatno dkk terlebih dahulu telah melakukan pekerjaan sebagai pekerja harian lepas dengan waktu yang lebih dari 3 bulan maka statusnya berubah menjadi PKWTT. Berdasarkan hal tersebut keputusan hakim pada Putusan Nomor 150k/Pdt.Sus-Phi/2021 yang menyatakan bahwa Ngatno dkk yang statusnya Pekerja harian lepas secara terus menerus berubah menjadi PKWTT telah sesuai dengan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu.

**PENUTUP**

**Kesimpulan**

Berdasarkan rumusan masalah dan hasil pembahasan yang telah dipaparkan sebelumnya dapat diambil kesimpulan:

1. Dasar pertimbangan hakim Mahkamah Agung dalam Putusan Nomor 150k/Pdt.Sus-Phi/2021 tentang Perselisihan PHK karena tidak dipenuhi permintaan status PKWTT dapat dikatakan bahwa:
2. **Pertama** Pertimbangan hakim dalam yang menyatakan bahwa perjanjian kerja antara Ngatno dkk dan PT. Straightway Primex merupakan PKWTT sejak awal mulai bekerja. Pertimbangan hakim hanya berdasarkan pada Pasal 59 UUK hal ini sudah tepat, akan tetapi hakim Mahkamah Agung seharusnya lebih meneliti peraturan lain terkait dengan PKWT. Adapun dalam hal ini seharusnya selain berdasarkan pada Pasal 59 UUK tentang pelaksanaan PKWT juga meneliti berdasarkan pada peraturan pelaksanaan dari PKWT yaitu Kepmenakertrans Nomor 100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan PKWT.
3. **Kedua** pada pertimbangan hakim selanjutnya terkait uang kompensasi yang diberikan pada Ngatno dkk berdasarkan Pasal 164 UUK tanpa diberikan uang proses. Uang proses ini seharusnya diberikan pada Ngatno dkk sesuai dengan Pasal 155 ayat (2) UUK dan Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. KEP-150/Men/2000 tentang Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja dan Penetapan Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja dan Ganti Kerugian di Perusahaan. Dimana uang proses ini adalah upah yang diberikan kepada pekerja selama proses penyelesaian perselisihan masih belum ditetapkan, hal ini Ngatno dkk seharusnya menerima upahnya selama 6 bulan yaitu pada bulan Oktober 2019-Maret 2020
4. Putusan Nomor 150k/Pdt.Sus-Phi/2021 tentang Perselisihan PHK karena tidak dipenuhi permintaan status PKWTT apabila ditinjau dari peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan telah sesuai dengan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu, akan tetapi bertentangan dengan UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial terkait upah proses yang tidak dibayarkan.

**Saran**

Berdasarkan pada hasil dan pembahasan penelitian yang telah dijelaskan sebelumnya, penulis memiliki saran yang diperlukan sebagai berikut:

1. Bagi majelis hakim dalam memberikan pertimbangan hukum harus lebih teliti dan memuat semua pertimbangan yang berkaitan dengan perkara yang terjadi diantara para pihak. Pada kasus yang diteliti, hakim hanya mempertimbangkan pada Pasal 59 UUK tidak mempertimbakan peraturan pelaksana terkait PKWT, selain itu terkait dengan hak yang diterima oleh Ngatno dkk seharusnya selain diberikan uang kompensasi sesuai Pasal 164 ayat (2) UUK juga seharusnya mendapat upah proses sesuai Pasal 155 ayat (2) UUK.
2. Bagi pekerja yang akan/ingin bekerja pada PT. Straightway Primex agar lebih berhati-hati apabila akan melakukan perjanjian kerja, terutama PKWT. Hendaknya sebelum menyetujui dan menandatangai perjanjian kerja khususnya PKWT hendaknya telah mengetahui ketentuan PKWT dalam Pasal 59 UUK dan berhati-hati dengan membaca dan meneliti terlebih dahulu isi perjanjian. Pekerja juga dapat menambahkan klausula yang mengatur apabila salah satu pihak melanggar ketentuan UUK yang akan disepakati.

**DAFTAR PUSTAKA**

Agustini, S. (2021). PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA HARIAN DAN PEKERJA DENGAN SATUAN WAKTU JAM DALAM UNDANG-UNDANG CIPTA KERJA. *Jurnal Kertha Semaya*, *9*(10), 1907–1916. https://doi.org/https://doi.org/10.24843/KS.2021.v09.i10.p15

Damanik, S. (2006). *Hukum Acara Perburuhan*. Jakarta: DSS Publising.

Fajar, M. (2013). *Dualisme Penelitian Hukum Normatif dan Empiris*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Gabriella, L., & Atalim, S. (2019). ANALISIS PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA DENGAN ALASAN DISHARMONI (STUDI KASUS PUTUSAN PENGADILAN HUBUNGAN INDUSTRIAL NOMOR 121/PDT.SUS-PHI/2018/PN.BDG Juncto PUTUSAN MAHKAMAHi AGUNG NOMOR1942 K/PDT.SUS-PHI/2018). *Jurnal Hukum Adigama*, *2*(2), 1. https://doi.org/10.24912/adigama.v2i2.6519

Gunadi, F. (2021). Upah Proses Dalam Pemutusan Hubungan Kerja. *Jurnal Hukum & Pembangunan*, *50*(4), 858. https://doi.org/10.21143/jhp.vol50.no4.2856

Hamzah, A. (1995). *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.

Kusmayanti, H., Karsona, A. M., & Fakhriah, E. L. (2020). Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial melalui Putusan Perdamaian di Pengadilan Hubungan Industrial Pengadilan Negeri Padang Kelas I (A). *ADHAPER: Jurnal Hukum Acara Perdata*, *6*(1), 35. https://doi.org/10.36913/jhaper.v6i1.100

Mahmud, P. M. (2011). *Penelitian Hukum*. Jakarta: Kencana Prenada Media Grup.

Mantili, R. (2021). KONSEP PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL ANTARA SERIKAT PEKERJA DENGAN PERUSAHAAN MELALUI COMBINED PROCESS ( MED-ARBITRASE ). *Jurnal Bina Mulia Hukum*, *6*(1), 48.

Manulang, S. H. (2010). *Pokok-Pokok Hukum Ketenaga Kerjaan Di Indonesia*. Jakarta: Rhineka Cipta.

Pohan, M. R. (2020). Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu: Menurut Hukum Ketenagakerjaan. *Merdeka Law Journal*, *1*(2), 60–71. Retrieved from http://jurnal.unmer.ac.id/index.php/mlj

Sherly, S. A. P., Karsona, A. M., & Inayatillah, R. (2021). PEMBAHARUAN PENYELESAIAN PERSELISIHAN KETENAGAKERJAAN DI PENGADILAN HUBUNGAN INDUSTRIAL BERDASARKAN ASAS SEDERHANA, CEPAT DAN BIAYA MURAH SEBAGAI UPAYA PERWUJUDAN KEPASTIAN HUKUM. *Jurnal Bina Mulia Hukum*, *5*(2), 310–327.

Shubhan, M. H. (2020). Fenomena HUkum Pengajuan Hukum Kepailitan Terhadap Pengusaha Oleh Pekerja Karena Hak Pekerja Yang Tidak Dibayar Pengusaha. *Jurnal Hukum & Pembangunan*, *50*(2), 520.

Soeroso, R. (2006). *Pengantar Ilmu Hukum*. Jakarta: Sinar Grafika.

Sonhaji. (2018). Analisis Putusan Mahkamah Agung Nomor 501 K / PDT . SUS-PHI / 2016 Tentang Pemutusan Hubungan Kerja. *Adminitrative Law & Governance Journal*, *1*(Edisi Khusus I), 26–46.

Trimaya, A. (2014). Pemberlakuan Upah Minimum dalam Sistem Pengupahan Nasional untuk Meningkatkan Kesejahteraan Tenaga Kerja. *Aspirasi: Jurnal Masalah-Masalah Sosial*, *5*(1), 11–20.