**ANALISIS YURIDIS PUTUSAN MA NO. 385 K/PDT.SUS-PHI/2022 TENTANG PEMBAYARAN KOMPENSASI AKIBAT PHK KARENA PEKERJA MANGKIR**

Linda Nilam Sari

Prodi Ilmu Hukum, Fakultas Ilmu Sosial dan Hukum, Universitas Negeri Surabaya

lindasari1@mhs.unesa.ac.id

**Arinto Nugroho**

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

arintonugroho@unesa.ac.id

**Abstrak**

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)memiliki pengertianberakhirnya hubungan kerja antara perusahaan dan pegawai yang memiliki banyak akibat, salah satunya yaitu hilangnya sumber pendapatan pegawai.Dalam penelitianini penulis meneliti dan menganalisisPutusan Mahkamah Agung Nomor 385 K/Pdt.Sus-PHI/2022 anatara Pekerja melawan PT. Bumi Mulya Makmur Lestari yang tidak sesuai dengan Pasal 168 ayat (3) UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan karena dalam aturan tersebut dijelaskan bahwa PHK dikarenakan pekerja mangkir 5 hari kerja/lebih berturut-turut berhak menerima uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) dan diberikan uang pisah yang besarnya dan pelaksanaannya diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Penelitian ini bertujuan untuk membahas putusan Mahkamah Agung berkaitanperselisihan hak akibat PHK karena pekerja mangkir berdasarkan peraturan undang-undang yang berlaku. Metode penelitian yang digunakan adalah yuridis normative dengan menggunakan pendekatan perundang-undangan dan pendekatan kasus.Dalam Putusan Mahkamah Agung Nomor 1103 K/Pdt.Sus-PHI/2020, Majelis Hakim MA menerapkan pasal 161 UU Nomor 13 Tahun 2003 berdasarkan barang bukti dan saksi di persidangan membuktikan tidak terpenuhinya unsur pasal tersebut sebaliknya aturan yang digunakan seharusnya Pasal 168 UU Nomor 13 Tahun 2003. Akibat hukum meskipun putusan *judex facti* salah menerapkan hukum tetap tidak dapat merubah amar putusan dikarenakan Putusan MA telah berkekuatan hukum tetap.

**Kata Kunci:**putusan pengadilan, pemutusan hubungan kerja, mangkir

**Abstract**

Termination of Employment (PHK) has the meaning of ending the employment relationship between the company and its employees which has many consequences, one of which is the loss of sources of employee income. In this study, the authors examine and analyze the Supreme Court Decision Number 385 K/Pdt.Sus-PHI/2022 between Workers against PT. Bumi Mulya Makmur Lestari which is not in accordance with Article 168 paragraph (3) of Law Number 13 of 2003 concerning Manpower because in the regulation it is explained that layoffs due to absenteeism for 5 or more consecutive working days are entitled to receive compensation for entitlements in accordance with the provisions of Article 156 paragraph ( 4) and given severance pay, the amount and implementation of which is regulated in a work agreement, company regulations, or collective work agreement. This study aims to discuss the decision of the Supreme Court regarding the payment of compensation due to layoffs due to absenteeism based on the applicable laws and regulations. The research method used is normative juridical using a statutory approach and a case approach. In the Supreme Court Decision Number 1103 K/Pdt.Sus-PHI/2020, the Supreme Court Judges applied article 161 of Law Number 13 of 2003 based on evidence and witnesses at trial proving that the elements of the article were not fulfilled, otherwise the rules used should have been Article 168 of Law Number 13 2003. The legal consequences, even though the judex facti decision was wrong in applying the law, still cannot change the verdict because the Supreme Court's decision has permanent legal force.

**Keywords:** court decision, termination of employment, absenteeism

**PENDAHULUAN**

Dalam Pembukaan UUD RI Tahun 1945 alinea 4 menyatakan tujuan Negara Republik Indonesia yakni “melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi, dan keadilan sosial”sehubungan dengan itu Pasal 27 ayat (1) UUD RI Tahun 1945 Pasal menyatakan, “segala warga negara bersamaan kedudukannya di dalam hukum dan pemerintahan dan wajib menjunjung hukum dan pemerintahan itu dengan tidak ada kecualinya”

Dari penjelesan diatas Husni berpendapat, “setidaknya ada empat tujuan bernegara yaitu *protection function*, *welfare function*, *educational function*, dan *peacefulness function*. Menurut pakar bahwa tujuan negara seperti itu mencerminkan tipe negara hukum kesejahteraan (*welfare state*) yang salah satu fungsinya memberikan pelayanan publik termasuk menyelesaikan sengketa atau konflik atau perselisihan (*dispute*)”(Husni, 2010). Abbas dalam bukunya menjelaskan,“Penyelesaian perselisihan dapat dilakukan melalui Pengadilan atau di luar Pengadilan”(Abbas, 2001). Jika diluar pengadilan gagal, maka para pihak melanjutkan penyelesaiannya di pengadilan (litigasi).Hal ini diperkuat oleh Rosita, yaitu “Bila cara litigasi belum bisa menyelesaikan perselisihan tersebut, maka musyawarah tersebut difasilitasi oleh pemerintah baik melalui mediasi, konsiliasi atau arbitrase” (Rosita, 2017).

Dalam Bab I Penjelasan Umum Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menyatakan,“Hubungan Industrial, yang merupakan keterkaitan kepentingan antarapekerja/buruh dengan pengusaha, berpotensi menimbulkan perbedaanpendapat, bahkan perselisihan antara kedua belah pihak.Perselisihan di bidang hubungan industrial yang selama ini dikenal dapatterjadi mengenai hak yang telah ditetapkan, atau mengenai keadaanketenagakerjaan yang belum ditetapkan baik dalam perjanjian kerja,peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama maupun peraturan perundang-undangan.Perselisihan hubungan industrial dapat pula disebabkan oleh pemutusanhubungan kerja.”

Menurut Putra, “Dampak PHK sangat kompleks dan cenderungmenimbulkan perselisihan hak.” (Putra 2018). Perselisihan hak biasanya tentang perselisihan hak atas PHK berupa pesangon, sebab PHK menetapkan berapa pesangon yang akan didapat pekerja, sejalan dengan pendapat Maringan,

“Alasan PHK berperan besar dalammenentukan apakah pekerja tersebut berhakatau tidak atas uang pesangon, uangpenghargaan dan uang penggantian hak.”(Maringan 2015)

Perselisihan Hak bisa melewati Pengadilan pada Pengadilan Negeri, apabila belum berhasil memuaskan para pihak maka dilanjutkan ke tingkat kasasi pada Mahkamah Agung seperti Putusan Mahkamah Agung Nomor 385 K/Pdt.Sus-PHI/2022 tentang perselisihan hak akibat PHK karena pekerja mangkir. Dalam perkara tersebut pihak pihak yang terlibat adalah 68 pekerja PT. BUMI MULYA MAKMUR LESTARI sebagai pemohon kasasi (sebelumnya penggugat) yang bernama A. Sinin Ariendy, Abdul Hadi, dkk melawan PT. BUMI MULYA MAKMUR LESTARI sebagai Termohon Kasasi dahulu sebagai Tergugat.

Kasus bermula ketika terjadi pengambilalihan bagian satuan keamanan dari PT. Bumi Mulia Makmur Lestari kepada PT. Pengamanan Anak Bangsa pada 2 Agustus 2020. Perusahaan meminta pekerja mengundurkan diri atau tetap bekerja, dengan syarat mau bekerja dengan jenis pekerjaan baru. Sebanyak 68 pekerja di bagian Satuan Pengamanan (Penggugat/Pemohon Kasasi) PT. Bumi Mulia Makmur Lestari (Tergugat/Termohon Kasasi) berubah jenis pekerjaan, dari Satuan Pengamanan menjadi bagian pemanenan, penyemprotan, pemupukan. Oleh karena itu para pekerja menolak perubahan syarat kerja dengan dalih tidak sesuai dengan Perjanjian Kerja dengan cara mangkir dan tidak datang saat dipanggil oleh perusahaan. Akibat aksi tersebut, terjadilah PHK. Sebanyak 55 orang pekerja mengundurkan diri dan memperoleh uang pisah dan uang tali asih, 6 pekerja masih bekerja pada Tergugat, dan 7 orang lainnya (Andi, Budianor, Supriadi A, Ibansyah, Andrianus Noe, Sukri Dg Nulung) belum mendapatkan Uang Kompensasi akibat PHK. Maka dari itu pekerja membawa perkara ini ke Pengadilan dengan tuntutan memerintahkan kepada Tergugat untuk memberikan kompensasi berupa Uang Pesangon, Penggantian Hak, dan Penghargaan Masa Kerja, namun yang dikabulkan hanya 7 orang pekerja diatas yang belum menerima uang akibat PHK, berupa uang pisah dan penggantian hak sesuai dengan Pasal 51 huruf a dan b, PP Nomor 35 Tahun 2021.

Penggugat (pekerja) tidak puas dengan putusan PHI di tingkat pertama dan kemudian mengajukan kasasi ke Mahkamah Agung yang dalam putusannya mengabulkan sebagian tuntutan perselisihan hak yaitu berupa pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak.Dalam Putusan tersebut hakim MA dalam pertimbangan hukumnya menyatakanalasan kasasi dari Pemohon Kasasi benar. Hakim berpendapat bahwa Pengadilan Negeri telah salah menerapkan aturan hukum. Pertimbangan hukum dalam Putusan MA yang telah disimpulkan oleh penulis sebagai berikut:

Bahwa putusan Judex Facti keliru sebab memberlakukan hukum secararetroaktif, yaitu menyatakan PHK sejak 1 Oktober 2020 namunmemberlakukan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang CiptaKerja yang baru berlaku 2 November 2020.

Bahwa permasalahan utama muncul ketika Para Penggugat sebelumnya bekerja sebagai Satpam di perusahaan kemudian dialihkan oleh Tergugat menjadi tenaga pemanen, pemupukan, penyemprotan di kebun sawit akibat dari pengalihan urusan pengamanan kepada perusahaan penyedia jasa keamanan yaitu PT Pengamanan Anak Bangsa;

Bahwa terhadap 55 orang yang sudah mengundurkan diri dan 6 orangyang masih bekerja sudah tidak ada permasalahan, sehingga permasalahan dalam perkara a quo adalah terhadap 7 orang Penggugat yaitu: Andrianus Noe (Penggugat 3), Andi (Penggugat 8), Arta(Penggugat 15), Budianor (Penggugat 22), Ibansyah (Penggugat 31Sukri Dg. Nulung (Penggugat 57) dan Supriadi (Penggugat 59).

Bahwa sejak bagian perusahaan dialihkan maka terjadi pergantian jenispekerjaan dan 68 orang Penggugat tidak ingin melanjutkan hubungan kerja. Maka pekerja menyatakan putus hubungan kerja dengan Tergugat.

Dalam petitum, penggugat memakai dasar Pasal 169 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, bahwa“Tergugat wajib membayarkan kompensasi PHK berupa uang pesangon 2 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penggantian hak 15 %, dan uang penghargaan masa kerja 1 kali ketentuan”.

Berkaitan dengan amar Putusan Majelis Hakim Mahkamah Agung mengenai pembayaran uang kompensasi akibat PHK karena pekerja mangkir terdapat pengaturan pada Pasal 168 ayat (3) UU Nomor 13 Tahun 2003 yang menjelaskan bahwa “pembayaran kompensasi bagi pekerja yang mangkir selama 5 hari atau lebih dandi panggil oleh pengusaha sebanyak 2 (dua) kali secara patut adalah berupa uang penggantian hak dan uang pisah yang besarnya dan pelaksanaannya diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama”.

Berlandaskan latar belakang tersebut, penulis tergerak untuk mengerjakan penelitian dengan Judul :

**“Analisis Yuridis Putusan MA No. 385 K/Pdt.Sus-PHI/2022 Tentang Tentang Pembayaran KompensasiAkibat PHK Karena Pekerja Mangkir”**

**RUMUSAN MASALAH**

1. Apakah Putusan Mahkamah Agung Nomor 385 K/Pdt.Sus-PHI/2022 tentang Pembayaran Kompensasiakibat PHK karena pekerja mangkir telah sesuai berdasarkan aturan perundang-undangan yang berlaku?
2. Bagaimana akibat hukum Putusan Mahkamah Agung Nomor 385 K/Pdt.Sus-PHI/2022?

 Penelitian ini bertjuan untuk menganalisisPutusan Mahkamah Agung Nomor 385 K/Pdt.Sus-PHI/2022 tentang Pembayaran Kompensasi akibat PHK karena pekerja mangkir apa telah sesuai berdasarkan aturan perundang-undangan yang berlaku dan apa akibat hukum dari amar Putusan Mahkamah Agung Nomor 385 K/Pdt.Sus-PHI/2022.

Manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat teoritis
	1. Diharapkan penelitian inidapat memberikan sumbangan pemikiran dalam Putusan Pengadilan Penyelesaian Hubungan Industrial masalah terkait.
	2. Diharapkan penelitian ini dapat menjadi referensi dan menjadi acuan bagi pihak lain yang hendak melakukan penelitian serupa.
2. Manfaat Praktis
3. Bagi pekerja, penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi pekerja yang menuntut pembayaran kompensasi PHK dan bagaimana upaya hukum dalam eksekusi Putusan Pengadilan yang dimenangkan pekerja.
4. Bagi perusahaan, penelitian ini diharapkan dapat menjadi menjadi acuan pembayaran hak terkait PHK kepada pekerjannya.
5. Bagi penerapan peraturan perundang-undangan terkait pembayaran hak pekerja akibat PHK karena pekerja mangkir. Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai petunjuk dan bahan pertimbangan oleh aparat penegak hukum dalam menafsirkan penerapan UU Nomor 13 Tahun 2003 yang dijadikan dasar putusan hakim.
6. Bagi masyarakat, penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dalam hal pembayaran uang kompensasi akibat PHK karena pekerja mangkir.

**METODE**

Jenis penelitian yang dipakai adalah yuridis normati. Isu hukum yang diteliti yaitu penerapan pasal dan akibat hukum dalam Putusan MA No. 385 K/Pdt.Sus-PHI/2022 Tentang Pembayaran Kompensasi Akibat PHK Karena 68 Pekerja Mangkir selama 5 hari berturut-turut tanpa izin dan telah mengabaikan panggilan kerja perusahaan 2 kali berturut-turut. Menurut Mamudji,“suatu penelitian yang ditujukan untuk mengkaji norma hukum, dimulai dengan analisa terhadap konsep dalam peraturan perundang-undangan yang mengatur terhadap permasalahan yang ada dan dengan meneliti bahan pustaka atau data sekunder”(Mamudji, 2015). Menurut I Made Pasek Diantha dalam bukunya yaitu, “metode penelitian hukum normatif yang meneliti hukum dari perspektif internal dengan objek penelitiannya adalah norma hukum”(Diantha I. M., 2016).

Penelitan ini menggunakan 3pendekatanguna mendapatkan hasil yang ilmiah, yaitu:

* + 1. Pendekatan Perundang–undangan (*statute approach*)

“Pendekatan undang-undang dilakukan dengan menelaah semua undang-undang dan regulasi yang bersangkutan dengan isu hukum yang sedang ditangani. Dalam pendekatan ini harus berdasarkan hirearki, dan asas-asas dalam peraturan perundang- undangan(Marzuki, 2013)”.Setelah di analisis, dalam sebuah penelitian akan dipahami inti pokoknya kemudian dijadikanargumen untuk memecahkan inti yang dihadapi.Berkaitan dengan penelitian ini yaitu pertimbangan hakim PutusanMahkamah Agung No. 385 K/Pdt.Sus-PHI/2022akan ditelaah dengan berdasarkan peraturan perundang-undangan yang terkait

* + 1. Pendekatan Kasus (*case approarch*)

“Pendekatan kasus dilakukan dengan cara melakukan telaah terhadap kasus–kasus yang berkaitan dengan isu yang dihadapi yang telah menjadi putusan pengadilan yang telah mempunyai kekuatan tetap. Kajian pokok di dalam pendekatan kasus adalah *ratio decidendi* atau *reasoning*, yaitu pertimbangan pengadilan untuk sampai kepada suatu putusan.(Marzuki 2010)”. Pendekatan kasus Penelitian ini berfokus pada pemberian kompensasi PHK karena pekerja mangkir

* + 1. Pendekatan Konseptual (*conseptual approach*)

“Pendekatan Konseptual (Conseptual Approach) merupakan pendekatan yang beranjak dari pandangan-pandangan dan doktrin-doktrin yang berkembang di dalam ilmu hukum, guna menemukan ide-ide yang melahirkan pengertian, konsep, dan asas hukum yang relevan, sebagai sandaran dalam membangun suatu argumentasi hukum dalam memecahkan isu hukum yang dihadapi”(Marzuki 2010).

Pendekatan konsep ini diperlukan dalam membuat argumentasi hukum untuk menjawab aspek pertimbangan hukum hakim yang menjadi acuan dalam penelitian ini. Penelitian ini mengarah pada peraturan terkait Ketenakagerjaan di Indonesia berdasarkan adanya perjanjian kerja.

Bahan hukum yang dipakai dalam penelitian ini adalah bahan hukum primer, bahan hukum sekunder dan bahan non hukum.

Bahan-bahan hukum primer dapat meliputiperaturan perundang-undangan, catatan-catatan resmi atau risalah dalam pembuatan perundang-undangan, yurisprudensi, dan perjanjian internasional.

Bahan hukum primer yang digunakan penulisantara lain:

1. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
2. Kitab Undang-Undang Hukum Acara Perdata (KUH Perdata);
3. Kitab Undang-Undang Hukum Acara Pidana (KUHAP);
4. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
5. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;
6. Undang-undang Nomor 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang;
7. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja;
8. Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja
9. Surat Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor B.600/MEN/SJ-HK/VIII/2005 Tahun 2005 Perihal Uang Penggantian Perumahan Serta Pengobatan Dan Perawatan,
10. Putusan Nomor 6/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Smr
11. Putusan Mahkamah Agung Nomor 385 K/Pdt.Sus-PHI/2022.

 **Bahan hukum sekunder yang bisadipakai pada penelitian yaitu buku-buku hukum yaitu Hukum Ketenagakerjaan karya Pitoyo, jurnal hukum dan skripsi hukum contoh Jurnal hukum milik Budi Santoso dengan judul “Justifikasi Efisiensi Sebagai Alasan Pemutusan Hubungan Kerja”. Fungsi bahan hukum sekunder juga bisa di pakai untuk mengumpulkan hasil penelitian dari pembuat buku yang merupakan pakar dalam bidang hukum**

Bahan non hukum ialah bahan yang digunakan sebagai bahan pendukung bahan hukum primer dan sekunder.

“Bahan-bahan non hukum dapat berupa buku-buku mengenai ilmu politik, ekonomi, sosiologi, filsafat, kebudayaan ataupun laporan penelitian non-hukum dan jurnal-jurnal non-hukum sepanjang mempunyai relevansi dengan topik penelitian.(Marzuki 2010)”

Bahan non-hukum dapat berguna sebagai pendukung bahan hukum primer dan sekunder yang berasal dari para peneliti dari bermacam sudut pandang serta informasi yang berkaitan dengan pokok penelitian.

Teknik pengumpulan bahan hukum penelitian ini dilakukan dengan studi pustaka atas bahan hukum yang telah dikumpulkan, baik primer maupun sekunder dan bahan non hukum yang dapat digunakan untuk mendukung penelitian.

Setelah data dan bahan hukum dikumpulkan, tahap selanjutnya adalah melakukan pengolahan data, yaitu mengelola data sedemikian rupa sehingga data dan bahan hukum tersebut tersusun secara runtut, sistematis, sehingga akan memudahkan peneliti melakukan analisis.(Mukti Fajar and Achmad 2010)”

Bahan hukum yang digunakan dalam penelitian ini akan dianalisis secara preskriptif analitis, yang bertujuan untuk menghasilkan preskripsi sebagai inti dalam penelitian hukum yang berpegang pada ilmu hukum sebagai ilmu terapan.

 “Bahan hukum akan dianalisis secara preskriptif. Sifat analisis ini dimaksudkan untuk memberikan argumentasi atas hasil penelitian yang telah dilakukannya.(Mukti Fajar and Achmad 2010)”

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

Penelitian ini mengkaji Putusan Mahkamah Agung yang telah memiliki kekuatan hukum tetap. Kajian dilakukan dengan menganalisis kasus pada Putusan Mahkamah Agung Nomor 385 K/Pdt.Sus-PHI/2022. Para pihak dalam perselisihan tersebut adalah:

1. Para pekerja PT. BUMI MULYA MAKMUR LESTARI yang bernama A. Sinin Ariendy, Abdul Hadi, Adrianus Noe, Agus Prayetno, Aji Salikin, Aksa Idris, Ali Murtopo, Andi, Andri, Antonius Walong, Arham, Arief Rahman, Arisandi, Arjun, Artam, As’ari, Asep Ramdani, Asmawi, Asransyah, Atun, Basirun, Budianor, Budiansyah, Busadin, Darali, Darson, Hamka, Hamran Nai, Hardelis, Hendrikus Djuma, Ibansyah, Iskandar, Jarkasi, Kamilus Berek, Karmadi, Muhamad Suriadi, Mardikansyah, Marduni, Marji, Markus Juliadi, Miliadinor, Muhifansyah Vansaroba, Musliadi, Norajidin, Paulus Lau, Perdi, Petrus Pitter, Pua Alo, Rebu, Riko Pranata, Ripaih, Rusman, Sabrianto, Sahril, Supiansyah, Suharmin, Sukri Dg. Nulung, Supardi, Supriadi, Suriadi, Syahburawan, Syahrudi, Supardi, Wahyudinoor, Yahdi, Kadum, Wahab, Viktorinus Refi; kesemuanya dalam hal ini memberi kuasa kepadaKornelis Wiriyawan Gatu, S.Sos., M.Hum., dkk, beralamat diPerumahan Bukit Pinang, Blok B2, Nomor 18, RT 13,Jalan Pangeran Suryanata, Kelurahan Bukit Pinang,Kecamatan Samarinda Ulu, Kota Samarinda, Provinsi Kalimantan Timur, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 24 November 2020 sebagai Pemohon Kasasi (sebelumnya penggugat).
2. PT BUMI MULIA MAKMUR LESTARI, berkedudukan di Desa Libur Dinding, Kecamatan Muara Samu, Kabupaten Paser, Provinsi Kalimantan Timur, yang diwakili oleh Haykel Widiasmoko, S.H., M.H.,CTL., AII Arb., dkk, Para Advokat pada Kantor Hukum Nusantara, Harman & Partners, beralamat di Gedung Office 8, Lantai 12, Suite A-B, Jalan Senopati Raya Nomor 8B, Jakarta, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 17 November 2021 sebagai Temohon Kasasi (sebelumnya Tergugat).

**Kasus Posisi**

Penelitian ini menganalisis Putusan Mahkamah Agung yang telah *inkracht*. Kajian ini dilakukan dengan melakukan analisis kasus pada Putusan MA Nomor 385 K/Pdt.Sus-PHI/2022. Dengan kronologi sebagai berikut :

Pihak yang berselisih yaitu antara 68 pekerja PT. BUMI MULYA MAKMUR LESTARI sebagai Penggugat melawan PT. BUMI MULYA MAKMUR LESTARI sebagai Tergugat.

Kasus bermula ketika pengambilalihan bagian satuan keamanan PT. Bumi Mulia Makmur Lestari kepada PT. Pengamanan Anak Bangsa. Bahwa pada tanggal 2 Agustus 2020, Tergugat mengumpulkan Penggugat dan mengumumkan bahwa status pekerjaan Tergugat dialihkan dibawah kewenangan perusahaan vendor PT.Pengamanan Anak Bangsa yang merupakan perusahaan jasa penyedia tenaga kerja dibidang pengamanan; dengan menawarkan alternative kepada para Penggugat selaku Pekerja Waktu Tidak Tertentu untuk mau dialihkan status pekerjaannya kedalam PT.Pengamanan Anak Bangsa dengan melakukan Pengunduran diri dan mendapatkan Uang Pisah dan Uang Tali Asih atau bersedia di Mutasikan atau dipindah tugaskan.

Penggugat menyatakan menolak tindakan Tergugat dengan alasan; pekerja masih berkeinginan melanjutkan hubungan kerja sebagai Satuan Pengamanan dengan Tergugat. Dimana Hubungan kerja menurut Soepomo yaitu “menggambarkan hak-hak dan kewajiban-kewajiban buruh/pekerja terhadap majikan/pengusaha serta hak-hak dan kewajiban majikan/pengusaha terhadap buruh/pekerja” (Soepomo, 1997).

Menurut Rahmawati“Perjanjian kerja dapat dibuat secara tertulis maupun secara lisan. Perjanjian kerja secara lisan tidak memiliki kekuatan hukum karena bukti lisan bukan merupakan alat bukti dalam perjanjian dan perjanjian lisan hanya bergantung pada kejujuran para pihak yang semula saling percaya untuk mengikatkan diri terhadap perbuatan yang berkaitan dengan harta kekayaan” (Rahmawati, 2017)

Pada tanggal 10 Desember 2020 Tergugat membayar upah jauh dibawah upah yang biasa diterima Penggugat dengan alasan sistem penggajian telah berubah berdasarkan jenis pekerjaan sebagaimana Keputusan Mutasi tanggal 4 September 2020 padahal Penggugat tidak melakukan pekerjaan tersebut. Tergugat beralasan bahwa mutasi yang dilakukan beralasan karena berdasarkan Surat Kesepakatan Kerja Bersama Karyawan Bulanan Umum yang di tandatangani dan disepakati antara Tergugat dan Para Penggugat yang di dalamnya memuat antara lain para Pekerja “Wajib Bersedia untuk ditempatkan dan atau Dimutasikan oleh Perusahaan (IcTergugat) diseluruh lingkungan perusahaan, group ataupun afiliasinya”

Mengingat Para Penggugat tidak setuju dengan sistem pengupahan akibat pemutasian tersebut maka sebagai aksi protes pekerja mangkir selama 5 hari atau lebih tanpa alasan yang jelas dan telah dipanggil oleh Tergugat sebanyak dua kali namun mengabaikan panggilan tersebut. Maka dari itu terjadilah PHK oleh Tergugat kepada Penggugat. Menurut Manulang, “putusnya hubungan kerja juga dapat disebabkan karena karyawan melakukan tindakan pelanggaran disiplin yang telah ditetapkan (*Dismissal)*” (Manulang, 1988)

Selanjutnya 68 pekerja membawa Perselisihan Hak atas PHK menjadi Perselisihan Hubungan Industrial dan telah dimediasioleh Pegawai Mediator Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Paser. Karenatidak ada kesepakatan penyelesaian, maka Pegawai Mediator telah mengeluarkan Anjuran Nomor: B.565.5 / 546 / HI.KSK / XII / 2020 DinasTenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Paser tertanggal Tana Paser,30Desember2020 yang isinya meminta Agar pihak manajemen PT. Bumi Mulia Makmur Lestari membayar 68 pekerja dengan pesangon 1 ( satu ) kali, uang penggantian hak, dan uang penghargaanmasakerja.

Berdasarkan Putusan Mediasi tersebut, para pekerja (Penggugat) keberatan dan menyatakan menolak Anjuran Mediato**r** karena dianggap sangat merugikan Penggugat. Maka berdasar dengan aturan perundang-undangan, Penggugat membawa perselisihan ini ke Pengadilan Hubungan Industrial Kota Samarinda dengan petitum :Menitahkan Tergugat untuk membayar kewajibannya kepada Para Penggugat Pesangon sebesar 2 kali ketentuan pasal 156 ayat(2), yaitu “Uang Penghargaan Masa Kerja sesuai ketentuan pasal 156 ayat (3);dan Uang Penggantian Hak” sesuai ketentuan pasal 156 ayat (4). Dalam putusan tersebut hakim berpendapat bahwa:

1. Status hubungan kerja ParaPenggugat yang semula adalah Karyawan Harian Tetap (KHT) menjadi PKWTT berdasarkan Pasal 10 Peraturan Pemerintah No. 35 tahun 2021

2. Atas faktadi persidangan Majelis Hakim berpendapat alasan PHK yang dilakukan perusahaan kepada para pekerja karena satuan pengamanan yang semula dikelola langsung oleh Tergugat diserahkan Kepada pihak PT. Pengamanan Anak Bangsa sehingga Tergugat menawarkan kepada Para Penggugat apabila ParaPenggugat menerima tawaran untuk kerja di PT. Pengaman anak Bangsa, maka membuat surat pengunduran diri dan diberikan kompensasi berupa uang tali asih dan uangpisah. Apabila Para Penggugat tidak menerima tawaran tersebut, Para Penggugat dapat tetap bekerja pada Tergugat dengan bagian lain (bukan satuan pengamanan) berdasarkan fakta di persidangan cukup beralasan hukum dan sah;

3. Berdasarkan Peraturan Perundang-Undangan bahwa surat Pengunduran diri yang dibuat para Penggugat sebanyak 55 orang telah sesuai. Dan hak para Penggugat telah dilaksanakan oleh Tergugat, sehingga menurut majelis Hakim tidak beralasan hukum apabila Para Penggugat menuntut kembali pesangon sehingga terhadap petitum angka 3 dinyatakan tidak dapat dipertimbangkan dan dikesampingkan terhadap 55 orang Penggugat:

4. Terhadap bukti Para Penggugat yakni tentang surat pernyataan pencabutan tanda tangan yang berkaitan dengan Tergugat yang dibuat Penggugat dibulan Juni 2021. Majelis Hakim berpendapat bahwa surat Pernyataan itu dibuat setelah adanya tuntutan pesangon ke Pengadilan Negeri Samarinda dengan perkara No.6/Pdt.Sus-PHI/2021/Pn.Smr tanggal 14 Januari 2021, sehingga pernyataan tersebut menurut Majelis Hakim tidak beralasan Hukum.

5. Para Penggugat yang awal pada gugatannya sebanyak 68 orang yaitu 6 orang masih kerja, 55 orang mengundurkan diri, serta 7 orang penggugat yang bernama Andi, Budianor, Supriadi A, Ibansyah, Andrianus Noe, Sukri Dg Nulung yang belum masuk dalam pertimbangan hukumnya.

6. Bahwa faktanya Tergugat telah melakukan pemanggilan secara patut dan sah kepada 7 orang Penggugat tersebut, namun panggilan tersebut tidak diindahkan atau diabaikan oleh 7 orang Penggugat sehingga secara hukum 7 orang Penggugat tersebut telah masuk kualifikasi mengundurkan diri sehingga sesuai Pasal 51 huruf a dan b Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, yang berbunyi:

“Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja/buruh karena alasan Pekerja/ buruh mangkir selama 5 (lima) hari kerja ataulebih berturut-turut tanpa keterangan secara tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah dan telah dipanggil oleh Pengusaha 2 (dua) kali secara patut dan tertulis maka Pekerja/ buruh berhak atas:

1. Uang penggantian hak sesuai pasal 40 ayat (4);dan
2. Uang pisah yang besarnya diatur dalam perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama;”

7. Kepada 7 orang yang menolak mutasi tetapi juga tidak melaksanakan tugas kewajibannya sebagai pegawai dilakukan PHK dengan kategori mangkir adalah cukup beralasan hukum dan sah;

8. Majelis Hakim memutuskan untuk mengakhiri hubungan kerja antara Para Penggugat 7 orang dengan Tergugat karena mangkir, sebagaimana petitum Para Penggugat angka 3 yaitu terhitung sejak tanggal 1Oktober 2020.

9. Berdasarkan Seluruh Pertimbangan dan uraian tersebut di atas, maka rincian jumlah yang harus dibayar Tergugat kepadaPara Pengugat 7 orang dengan upah/gaji berdasarkan Upah Minimum Sektoral Kabupaten Paser No. 561/K.609/2019 tanggal 18 Nopember 2019, sebesarRp. 3.025.172,00 ( tiga juta dua puluh lima ribu seratus tujuh puluh dua rupiah).

Berdasarkan pendapat hakim diatas, maka hakim Pengadilan Negeri Samarinda memutuskan

1. Mengabulkan gugatan Para Penggugat untuk sebagian;
2. Menyatakan status hubungan kerja antara Para Penggugat dengan Tergugat sebagai karyawan tetap;
3. Menyatakan hubungan kerja antara Para Penggugat dengan Tergugat putus/berakhir terhitung sejak tanggal 01 Oktober 2020;
4. Menghukum Tergugat untuk membayar secara tunai dan sekaligus uang penggantian hak sesuai Pasal 51 huruf a dan b Peratran Pemerintah No. 35 Tahun 2021 kepada Penggugat
5. Membebankan biaya atas perkara ini sejumlah Rp1.083.000,00 kepada Tergugat;
6. Menolak gugatan Para Penggugat untuk selain dan selebihnya.

Penggugat (68 pekerja) tidak puas dengan putusan PHI di tingkat pertama, kemudian mereka mengajukan kasasi ke Mahkamah Agung.

Dalam Putusan kasasi, HA berargumen bahwa alasan dari Pemohon Kasasi dapat dapat dipahami dan dibenarkan. Menurut Majelis Hakim, Pengadilan Negeri telah salah dalam menerapkan aturan hukum. Pertimbangan Majelis Hakim Mahkamah Agung yang telah diolah oleh penulis sebagai berikut:

- Bahwa putusan Judex Facti keliru sebab memberlakukan hukum secararetroaktif, yaitu menyatakan PHK sejak 1 Oktober 2020 namunmemberlakukan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang CiptaKerja berlaku 2 November 2020 dan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 yang berlaku tanggal 2 Februari 2021.

- Bahwa dari 68 orang Penggugat dalam perkaraquo, ternyata 55 orang diantaranya telah mengundurkan diri dan telah menerima uang pisah dan tali asih, kemudian 6 orang masih bekerja pada Tergugat, sedangkan yang belum mengundurkan diri dan belum menerima kompensasi ada 7 orang yaitu: Andi, Budianor, Supriadi AIbansyah, Andrianus Noe, Sukri Dg. Nulung dan Artam;

- Bahwa terhadap 55 orang yang sudah mengundurkan diri dan 6 orangyang masih bekerja tersebut sudah tidak ada permasalahan, sehingga permasalahan dalam perkara a quo adalah terhadap 7 orang Penggugat yaitu: Andrianus Noe (Penggugat 3), Andi (Penggugat 8), Arta(Penggugat 15), Budianor (Penggugat 22), Ibansyah (Penggugat 31Sukri Dg. Nulung (Penggugat 57) dan Supriadi (Penggugat 59);

- Bahwa sejak bagian perusahaan dialihkan maka terjadi perubahan jenis pekerjaan yang menyebakan7 orang Penggugat tidak mau melanjutkan hubungan kerja dan menyatakan putus hubungan kerja. Berdasarkan ketentuan Pasal 161 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, bahwaTergugat wajib membayarkan kompensasi PHK berupa “uang pesangon 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan”.

Berdasarkan pendapat hakim diatas, maka Hakim Mahkamah Agung memutuskan :

1.Mengabulkan gugatan Para Penggugat untuk sebagian;

2**.** Menyatakan putus hubungan kerja antara Tergugat dengan 7 orang Penggugat yaitu: Andrianus Noe (Penggugat 3), Andi (Penggugat 8), Artam (Penggugat 15), Budianor (Penggugat 22), Ibansyah (Penggugat 31), Sukri Dg. Nulung (Penggugat 57) dan Supriadi (Penggugat 59) sejak 1 Oktober 2020;

3**.** Menghukum Tergugat membayarkan kompensasi PHK berupa uangpesangon 1 kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156ayat (3) dan (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dan uang penghargaan masa kerja

4. Menolak gugatan Para Penggugat untuk selain dan selebihnya;

5. Menghukum Tergugat untuk membayar biaya perkara pada semua tingkat peradilan yang pada tingkat kasasi sebesar 500.000,00 (lima ratus ribu rupiah).

**Analisis Putusan MA Nomor 385 K/Pdt.Sus-PHI/2022 Berdasarkan Aturan Perundang-Undangan**

“Hakim mengemban suatu amanah agar peraturan perundang-undangan diterapkan secara adil dan benar”(Nuraini, 2014).Selanjutnya Monica menjelaskan, “Hukum dapat difungsikan untuk mewujudkan perlindungan yang sifatnya prediktifdan antisipatif.”(Monica 2018).Dalam memutus perkara PHI, hakim MA sebagai *judex factie* (yaitu memutus perkara berdasarkan fakta hukum) dan *judex juris* (memeriksa penerapan hukum dalam pertimbangan hukum putusan). Maka penulis beranggapan bahwa dalam memutus perkara PHI, hakim Mahkamah Agung tidak boleh mengenyampingkan fakta hukum dan penerapan hukum pada Pengadilan tingkat pertama. Oleh karena itu dalam analisis putusan MA ini, penulis akan membahas beberapa fakta hukum pada Pengadilan tingkat pertama sehubungan dengan Putusan Mahkamah Agung ini.

“Kebiasaan adalah hukum tidak tertulis yang timbul dari praktik penyelenggaraan hubungan kerja dan keadilan yaitu sebagai penekanan dari dasar pertimbangan hakim yang tidak hanya didasarkan pada hukum, perjanjian, tetapi juga kebiasaan yang dapat melahirkan keadilan yang sesuai dengan nilai keadilan dalam masyarakat” (Fauziah, 2017).

 Kaka berpendapat bahwa, “Permasalahan pekerja di Indonesia merupakan masalah nasional yang begitu kompleks, salah satunya mengenai pengupahan” (Kaka, 2015). Upah merupakan bentuk kompensasi yang diberikan perusahaan.“Begitupula jika terjadi PHK bahkan pekerja harus diberi uang pesangon agar keberlangsungan hidupnya dapat tercukupi walau hanya untuk sementara waktu. UU Ketenagakerjaan telah mengatur perihal perjanjian kerja, hubungan kerja hingga PHK dan hak-hak pekerja yang di-PHK. UU Ketenagakerjaan dan peraturan-peraturan terkait telah menetapkan ketentuan mengenai sebab-akibat dari adanya hubungan kerja dengan memperhatikan kondisi sesungguhnya yang terjadi pada masyarakat. Keberadaan hukum memberi kejelasan terhadap yang boleh dilakukan dan yang tidak boleh dilakukan oleh manusia” (Sudibyo, 2016).

 Didalam bidang ketenagakerjaan satu hal yang dimulai pasti berakhir, begitupun dalam hubungan kerja, memungkinkan terjadi PHK karena berbagai macam faktor. Contohnya PHK yang terjadi antara PT Bumi Mulya Makmur Lestari dengan 68 pekerjanya bermula dari mangkirnya pekerja karena jenis kerjanya diganti yang awalnya bekerja sebagai Satuan Pengamanan menjadi Bagian Pemanenan, Penyemprotan, dan Pemupukan akibat dari pengalihan bagian keamanan PT. Bumi Mulya Makmur Lesatari kepada PT. Pengamanan Anak Bangsa. Jumlah Kompensasi akibat PHK yang diberikan perusahaan tidak membuat 68 pekerja puas.

Mengingat PHK terjadi 1 Oktober 2020, maka aturan mengenai perselisihan hak yang menjadi dasar putusan Mahkamah Agung ini harus berdasar pada UU Nomor 13 Tahun 2003. Pertimbangan hukum pada putusan tingkat pertama menggunakan Pasal 36 PP Nomor 35 Tahun 2021, “pemerintah memperbolehkan perusahaan atau pengusaha melakukan PHK kepada karyawannya dengan 15 alasan salah satunya adalah Pekerja mangkir selama 5 hari kerja atau lebih berturut-turut tanpa keterangan secara tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah dan telah dipanggil oleh pengusaha 2 kali secara patut dan tertulis”. Dalam hal itu penulis menilai bahwa ketentuan tersebut sama dengan ketentuan Pasal 168 ayat (1) UU Nomor 13 Tahun 2003 yang menyatakan “Pekerja/buruh yang mangkir selama 5 (lima) hari kerja atau lebih berturutturut tanpa keterangan secara ter tulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah dan telah dipanggil oleh pengusaha 2 (dua) kali secara patut dan tertulis dapat diputus hubungan kerjanya karena dikualifikasikan mengundurkan diri”.

Dalam pertimbangan Hukum Hakim MA menyatakan bahwa putusan Judex Facti keliru sebab memberlakukan hukum secararetroaktif, yaitu menyatakan PHK sejak 1 Oktober 2020 namunmemberlakukan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang CiptaKerja yang berlaku 2 November 2020 dan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 yang berlaku tanggal 2 Februari 2021 dapat penulis terima dan benar adanya.

Selanjutnya Majelis hakim pada pengadilan tingkat pertama berpendapat bahwastatus hubungan kerja ParaPenggugat yang semula adalah Karyawan Harian Tetap (KHT) menjadiPKWTT berdasarkan Pasal 10 Peraturan Pemerintah No. 35 tahun 2021 dapat penulis terima karena bersesuaian dengan UU Nomor 13 Tahun 2003. Meskipun disebutkan diawal bahwa dilihat dari waktu terjadinya PHK, maka aturan yang dipakai harus sesuai aturan yang berlaku selama kejadian terjadi. Dalam UU Nomor 13 Tahun 2003 sebelum diubah oleh UU Cipta Kerja memuat dua jenis perjanjian kerja yaitu “Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)” sebagaimana disebutkan dan diatur di dalam Pasal 56 ayat (1) UU Nomor 13 Tahun 2003. Lebih lanjut, menurut Pasal 56 ayat (2) UU Nomor 13 Tahun 2003 menyatakan,“pelaksanaan PKWT didasarkan pada jangka waktu dan selesainya suatu pekerjaan tertentu”.

“Pekerjaan adalah objek perjanjian kerja yang harus dilaksanakan seperti tugas atau kewajiban. Oleh karena itu, pekerjaan menjadi salah satu faktor penting dari perjanjian kerja. Jika perjanjian yang dijanjikan tidak ada, perjanjian kerja batal demi hukum” (Pitoyo, 2010).“UU No. 13 Tahun 2003 tidak membatasi pengertian pekerjaan karena apabila istilah tertentu diberikan, maka mempersulit pelaksanaan pelindungan hukum bagi pekerja”(Budiono, 2009)

Maka dari itu, hak pekerja dalam bekerja juga dilindungi, hal ini ditegaskan oleh Santoso “bahwa dalam Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 yang memberikan jaminan atas pekerjaan sebagaimana disebutkan yaituSetiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”(Santoso 2013).

“Pembangunan nasional dapat terwujud jika terdapat perlindungan hukum bagi pekerja dengan terjaminnya hak-hak dasar pekerja” (Darmawan, 2017). Hak pekerja didasarkan pada perjanjian kerja baik PKWT maupun PKWTT.

Ketentuan mengenai PKWT sebelum diubah oleh UU Cipta Kerja, dimuat dalam UU Nomor 13 Tahun 2003 dari Pasal 56-59, dimana bagian akhir Pasal 59 yaitu pada ayat (8) disebutkan bahwa: “Hal-hal lain yang belum diatur dalam Pasal ini akan diatur lebih lanjut dengan Keputusan Menteri”. Aturan tersebutlah yang melandasi terbitnya Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI No. Kep-100/Men/Vi/2004 Tahun 2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (KEPMEN No. 100 Tahun 2004).

KEPMEN tersebut adalah peraturan pelaksana dari UU Nomor 13 Tahun 2003 mengenai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, yang isinya mengatur tentang Perjanjian Kerja Harian Lepas. Dengan demikian, Perjanjian Kerja Harian Lepas menurut KEPMEN ini ialah bagian dari PKWT (lihat Pasal 10 s.d. Pasal 12 KEPMEN No. 100 Tahun 2004). Akan tetapi, Perjanjian Kerja Harian Lepas menmbedakan beberapa ketentuan umum PKWT.

Jika pekerja sebenarnya menggunakan PKWTT, maka jika terhadap pekerja tersebut dilakukan PHK, maka pekerja tersebut memiliki hak atas pemberian kompensasi PHK. Bentuk kompensasi PHK bagi pekerja tetap sebagaimana diatur dalam pasal 156 UU Nomor 13 Tahun 2003

Bahwa terhadap bukti di persidangan dari 68 orang Penggugat dalam perkaraquo, ternyata 55 orang diantaranya telah mengundurkan diri dan telah menerima uang pisah dan tali asih, kemudian 6 orang masih bekerja pada Tergugat, sedangkan yang belum mengundurkan diri dan belum menerima kompensasi ada 7 orang yaitu: Andri, Budianor, Supriadi AIbansyah, Andrianus Noe, Sukri Dg. Nulung dan Artam. Menurut pendapat hakim Mahkamah Agung berpendapat bahwa hanya akan memutus terhadap 7 orang yang belum menerima kompensasi, dapat diterima karena berdasarkan barang bukti pengadilan berupa surat pengunduran diri dan barang bukti berupa pemberian uang pisah dan tali asih kepada 55 orang. Serta bukti surat penerimaan mutasi 6orang lainnya menyebabkan masih berstatus sebagai pekerja.

Putusan Hakim Mahkamah Agung tentang Tergugat wajib membayarkan kompensasi PHK berdasarkan Pasal 161 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, yaituTergugat wajib membayarkan kompensasi PHK berupa uang pesangon 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, dan uang penghargaan masa kerjatidak tepat /tidak sesuai dengan pasal 168 UU Nomor 13 Tahun 2003. Karena dalam memutus perkara tersebut hakim mengabaikan fakta hukum bahwa pekerja telah mangkir selama 5 hari atau lebih tanpa izin dan perusahaan telah melakukan panggilan sebanyak 2 kali namun diabaikan begitu saja. Dalam putusan MA, penulis berpendapat bahwa yang harus dijadikan dasar hukum bukanPasal 161 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, bahwaTergugat wajib membayarkan kompensasi PHK berupa uang pesangon 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, dan uang penghargaan masa kerja uangmelainkan Pasal 168 UU Nomor 13 Tahun 2003.Dalam Pasal 168 UU Nomor 13 Tahun 2003 menyatakan bahwa:

(1) “Pekerja/buruh yang mangkir selama 5 (lima) hari kerja atau lebih berturut-turut tanpa keterangan secara tertulis yang dilengkapi dengan bukti yangsah dan telah dipanggil oleh pengusaha 2 (dua) kali secara patut dan tertulis dapat diputus hubungan kerjanya karena dikualifikasikan mengundurkan diri.

(2) Keterangan tertulis dengan bukti yang sah sebagaimana dimaksud dalamayat (1) harus diserahkan paling lambat pada hari pertama pekerja/buruhmasuk bekerja.

(3) Pemutusan hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) pekerja/buruh yang bersangkutan berhak menerima uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) UU Nomor 13 Tahun 2003 dan diberikan uang pisah yang besarnya dan pelaksanaannya diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama”.

Ketentuan Pasal 156 ayat (4) UU Nomor 13 Tahun 2003 adalah :

“Uang penggantian hak yang seharusnya diterima sebagaimana dimaksud meliputi:

a. cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur;

b. biaya atau ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan keluarganya ketempat dimana pekerja/buruh diterima bekerja;

c. penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% (lima belas perseratus) dari uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat;

d. hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.”

 Dimana setelah diterbitkannya Surat Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor B.600/MEN/SJ-HK/VIII/2005 Tahun 2005 Perihal Uang Penggantian Perumahan Serta Pengobatan Dan Perawatan menyatakan bahwa “pekerja/buruh yang diputuskan hubungan kerjanya dengan alasan mengundurkan diri atau dikualifikasikan mengundurkan diri”sebagaimana Pasal 168 UU Ketenagakerjaan “tidak berhak mendapat uang penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan”. Jadi kesimpulannya kompensasi bagi pekerja yang di PHK karena mangkir secara 5 hari atau lebih berturut-turut tanpa keterangan tertulis dan bukti yang sah hanya menerima :

a. “cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur;Rinciannya adalah **(1/25 x upah x hak cuti yang belum diambil)** sesuai dengan ketentuan pasal 9 ayat (1) Kepmenakertrans Nomor Kep-102/Men/VI/2004

b.biaya atau ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan keluarganya ketempat dimana pekerja/buruh diterima bekerja;

c.hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

d.Uang pisah sesuai Perjanjian Kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama”.

Berdasarkan upah/gaji berdasarkan Upah MinimumSektoral Kabupaten Paser (Domisili Pemohon dan Termohon Kasasi)No. 561/K.609/2019 tanggal 18 Nopember 2019,sebesarRp. 3.025.172,00 ( tiga juta dua puluh lima ribu serratus tujuh puluhduarupiah). Maka dari itu dalam amar putusan MA tersebut seharusnya memuat:

1. Menghukum Tergugat membayarkan kompensasi PHK menurut ketentuan pasal 168 ayat (3) UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan berupa “cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur; biaya atau ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan keluarganya ketempat dimana pekerja/buruh diterima bekerja; hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama; Uang pisah sesuai Perjanjian Kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama”.

3. Menolak gugatan Para Penggugat untuk selain dan selebihnya;

4. Menghukum Tergugat untuk membayar biaya perkara pada semua tingkat peradilan yang pada tingkat kasasi sebesar 500.000,00 (lima ratus ribu rupiah)

Kesimpulannya adalah hakim Mahkamah Agung telah salah menerapkan hukum yaitu Pasal 161 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, “bahwaTergugat wajib membayarkan kompensasi PHK berupa uang pesangon 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003”. Dalam Pasal 161 UU Nomor 13 Tahun 2003 berisi ketentuan “pemberian kompensasi PHK karena pekerja telah melakukan pelanggaran berdasarkan ketentuan yang diaturdalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerjabersama dan telah mendapat surat peringatan sebayak 3 kali berturut-turut”. Padahal dalam putusan tingkat pertama berdasarkan pembuktian barang bukti dan saksi, surat peringatan hanya diberikan sekali sedangkan surat panggilan kerja diberikan sebanyak 2 kali oleh Termohon Kasasi (perusahaan) kepada Pemohon Kasasi (pekerja). Maka dari itu penerapan pasal 161 UU Nomor 13 Tahun 2003 dinilai tidak tepat karena mengenyampingkan fakta “harus ada surat peringatan 3 kali berturut-turut” dan kalimat “melakukan pelanggaran berdasarkan ketentuan yang diaturdalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerjabersama” terlalu umum dan abstrak. Dalam putusan ini majelis hakim juga mengenyampingkan fakta bahwa Termohon Kasasi (pekerja) mangkir selama 5 hari berturut-turut tanpa izin tertulis dan abai setelah dipanggil dua kali. Berdasarkan hal tersebut seharusnya Pasal yang digunakan sebagai dasar putusan adalah 168 ayat 3 UU Nomor 13 Tahun 2003 yang memuat ketentuan pembayaran uang kompensasi akibat PHK karena pekerja mangkir.

**Akibat Hukum Putusan Mahkamah Agung Nomor 385 K/Pdt.Sus-PHI/2022**

Pasal 57 UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial telah mengatur “bahwa hukum acara yang berlaku di Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) adalah hukum acara perdata, kecuali beberapa hal yang diatur secara khusus dalam UU Nomor 2 Tahun 2004”.

“Dengan adanya perbuatan hukum dan peristiwa hukum, maka akan menimbulkan adanya akibat hukum. Berdasarkan penelitian dan analisis yang telah dilakukan oleh penulis, maka akibat hukum terhadap pembayaran uang kompensasi akibat PHK karena pekerja tetap berdasar pada Putusan Mahkamah Agung Nomor Nomor 385 K/Pdt.Sus-PHI/2022”(Wijaya, 2022). Meskipun ada masalah dalam penerapan hukum, karena telah berkekuatan hukum tetap maka amar putusan MA tersebut wajib dijalankan oleh para pihak yang berselisih. Akibat hukum putusan MA tersebut adalah sebagai berikut:

1. **“**Mengabulkan gugatan Para Penggugat untuk sebagian;

2.Menyatakan putus hubungan kerja antara Tergugat dengan 7 (tujuh) orang Penggugat yaitu: Andrianus Noe (Penggugat 3), Andi (Penggugat 8), Artam (Penggugat 15), Budianor (Penggugat 22), Ibansyah (Penggugat 31), Sukri Dg. Nulung (Penggugat 57) dan Supriadi (Penggugat 59) sejak 1 Oktober 2020;

3. Menghukum Tergugat membayarkan kompensasi PHK berupa uangpesangon 1 kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaanmasa kerja dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156ayat (3) dan (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentangKetenagakerjaan;

4. Menolak gugatan Para Penggugat untuk selain dan selebihnya;

5. Menghukum Tergugat untuk membayar biaya perkara pada semua tingkat peradilan yang pada tingkat kasasi sebesar 500.000,00 (lima ratus ribu rupiah)”.

Seperti yang disebut diatas bahwa karena Putusan MA telah berkekuatan hukum tetap maka para pihak wajib menjalankan amar putusannya. Upaya hukum terakhir terhadap putusan PHI berbeda dengan Putusan Pengadilan Negeri (PN). PHI tidak ada upaya hukum banding dan Peninjauan Kembali seperti tertuang dalam Surat Edaran Mahkamah Agung (SEMA) Nomor 3 Tahun 2018 yang memuat rumusan hukum kamar perdata khusus PHI bahwa dalam perkara tersebut tidak ada upaya hukum Peninjauan Kembali. Pengadilan Tinggi tidak diberi wewenang untuk memeriksa Perselisihan Hubungan Industrial. Pihak yang keberatan terhadap Putusan PHI dapat mengajukan kasasi ke Mahkamah Agung. Putusan yang memenuhi syarat pengajuan kasasi ialah putusan mengenai PHK dan Perselisihan Hak. Sesuai kaidah hukumnya, Putusan Kasasi dari Perselisihan Hubungan Industrial tersebut berkekuatan hukum tetap sejak diucapkan.

Meskipun merupakan upaya hukum terakhir dan berkekuatan hukum tetap, Putusan Kasasi masih jauh dari kesempurnaan teori penegakkan hukum terutama berkaitan dengan asas kepastian hukum. Padahal menurut Ridwansya, “Hukum yang berhasil menjamin banyak kepastian hukum dalam masyarakat adalah hukum yang berguna.”(Ridwansyah 2016)

 Dasar peraturan yang dipakai dalam putusan tersebut tidak tepat karena mengabaikan barang bukti berupa surat peringatan, surat panggilan kerja ke 1, surat panggilan kerja 2, serta saksi Termohon Kasasi yang menyatakan bahwa pekerja mangkir selama 5 hari/lebih berturut-turut tanpa surat izin secara tertulis dan perusahaan (Termohon Kasasi) telah melakukan panggilan kerja sebanyak 2 kali namun diabaikan oleh Pemohon Kasasi (pekerja).

Dasar hukum Hakim Mahkamah Agung dalam memutus perkara ialah Pasal 161 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, “bahwaTergugat wajib membayarkan kompensasi PHK berupa uang pesangon 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003”. Menurut analisis penulis, pasal 161 UU Nomor 13 Tahun 2003 merupakan “ketentuan pemberian hak bagi pekerja akibat PHK karena melanggar perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerjabersama setelah kepada pekerja/buruh yang bersangkutan setelah diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga secara berturut-turut”. Dasar hukum tersebut penulis nilai tidak tepat dijadikan dasar Putusan Perkara ini. Mengingat kalimat “melanggar perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama setelah kepada pekerja/buruh” dinilai terlalu umum dan mengabaikan pokok permasalahan yaitu pekerja mangkir karena tidak puas atas pembayaran upah akibat mutasi yang dilakukan perusahaan terkait pengambilalihan perusahaan. Selain itu berdasarkan barang bukti dan saksi dari pihak Termohon Kasasi (Perusahaan), hanya ada sekali surat peringatan dan 2 surat panggilan kerja yang ditujukan perusahaan kepada pekerja yang artinya menggugurkan unsur pasal 161 UU Nomor 13 Tahun 2003 tersebut dan sebaliknya memenuhi unsur pasal 168 ayat (1) UU Nomor 13 Tahun 2003 yang berbunyi: “Pekerja/buruh yang mangkir selama 5 (lima) hari kerja atau lebih berturut-turut tanpa keterangan secara ter tulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah dan telah dipanggil oleh pengusaha 2 (dua) kali secara patut dan tertulis dapat diputus hubungan kerjanya karena dikualifikasikan mengundurkan diri.”

Dijelaskan seperti diatas, bahwa Putusan Mahkamah Agung Nomor Nomor 385 K/Pdt.Sus-PHI/2022 telah berkekuatan hukum tetap. Maka pihak perusahaan wajib melakukan eksekusi putusan tersebut sehubungan dengan pemberian kompensesi akibat perselisihan hak terkait PHK kepada 7 orang pekerja yang disebutkan di putusan tersebut. UU PHI tak mengatur mengenai bagaimana eksekusi terhadap putusan PHI yang sudah berkekuatan hukum tetap. Oleh karena itu merujuk pada hukum acara yang berlaku maka eksekusi putusan *inkracht* PHI berdasarkan hukum acara perdata.“Berupa permohonan eksekusi putusan yang ada dalam pasal 195-208 HIR. Pasal 195 ayat (1) HIR menyebutkan bahwa tidak ada yang dapat menunda suatu eksekusi yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap untuk dilaksanakan, kecuali dengan jalan damai dan pelaksanaan putusan tersebut di bawah pimpinan Ketua Pengadilan Negeri yang pada tingkat pertama pemeriksaan perkara tersebut. Lebih jauh, pasal 196 HIR mengatur tentang pelaksanaan putusan yang diakibatkan dari tindakan tergugat yang tidak mau secara suka rela melaksanakan isi putusan untuk membayar sejumlah uang”(Hadi, 2012).

Karena banyaknya kasus pengusaha tidak mau membayar hak pekerja secara sukarela atas putusan PHI yang sudah *inkracht* maka pekerja perlu mengajukan permohonan ke PN seperti dalam kasus berikut: “Pelaksanaan Putusan (Eksekusi) Terhadap Badan Usaha Commanditaire Vennotschap (CV) Sebagaimana Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor 828K/Pdt.Sus-PHI/2016. Atas putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia yang telah *inkracht*, karena Tergugat tidak melaksanakan putusan dimaksud secara sukarela, maka Penggugat mengajukan permohonan eksekusi yang ditujukan kepada Ketua Pengadilan Negeri Palembang melalui surat tertanggal 23 Agustus 2017. Berdasarkan permohonan eksekusi dari Pemohon eksekusi dahulu Penggugat, Ketua Pengadilan Negeri Palembang mengabulkan permohonan pelaksanaan putusan (eksekusi) yang diajukan oleh Pemohon Eksekusi melalui penetapan Ketua Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palembang Nomor 5/Eks.Pdt.Sus-PHI/2017/PN Plg”(Haryanto, 2019).

Kesimpulannya sehubungan dengan kasus yang diteliti penulis, apabila “permohonan eksekusi sudah dilakukan dan pengusaha tetap tak mau membayarkan pesangon, maka pekerja bisa memohonkan sita eksekutorial atas barang-barang milik pengusaha. Permohonan sita eksekutorial itu tetap diajukan kepada Ketua Pengadilan Negeri. Setelah semua barang-barang disita, kemudian akan dilelang dimana hasilnya akan digunakan untuk membayarkan kewajiban pengusaha kepada pekerja dan juga biaya-biaya yang timbul sehubungan dengan pelaksanaan putusan tersebut” (Hadi, 2012).

“Selain mengajukan permohonan eksekusi dan sita eksekusi tersebut, dalam praktiknya ada beberapa hal yang bisa diajukan oleh pekerja atas tindakan pengusaha yang tak mau membayarkan pesangon meski sudah ada putusan PHI yang sudah *inkracht*.  Yaitu dengan cara melaporkan pengusaha ke pihak kepolisian, setidaknya atas dua tuduhan. Pertama, dugaan penggelapan uang pesangon. Sedangkan yang kedua adalah dugaan pelanggaran Pasal 216 KUHPidana di mana tindakan pengusaha yang tak mau menjalankan putusan PHI yang sudah *inkracht* dianggap sebagai tindakan yang menghalang-halangi perintah dari pejabat atau penguasa umum” (Hadi, 2012).

Mengingat Pasal 156 ayat 1 UU Nomor 11 Tahun 2020 menyataan "Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha wajib membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima," Dengan aturan ini, maka bagi perusahaan yang tidak memberikan pesangon kepada pegawai sebagaimana yang diatur dalam pasal 156 ayat 1 akan dikenakan sanksi. Adapun sanksi yang dikenakan dapat meliputi hukuman penjara hingga empat tahun atau denda berupa uang hingga Rp 400 juta. Seperti tertuang dalam Pasal 185 ayat (1) yaitu, "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) dikenai sanksi pidana penjara paling singkat satu tahun dan paling lama empat tahun dan/atau denda paling sedikit Rp 100 juta dan paling banyak Rp 400 juta".

Di samping itu, upaya lain yang bisa dilakukan terhadap pengusaha yang tidak melaksanakan eksekusi putusan adalah dengan mengajukan gugatan pailit ke Pengadilan Niaga. Karena kasus dalam penelitian ini sudah memenuhi syarat permohonan yakni harus ada 2 kreditur yaitu 7 pekerja, dan hutang jatuh tempo salah satunya berupa putusan pengadilan, yaitu berdasar amar Putusan MA yang memutus agar perusahaan membayar pesangon, penggantian masa kerja, dan penggantian hak.

**PENUTUP**

**Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian maka kesimpulan adalah sebagai berikut:

Pada Putusan di tingkat pertama, hakim menggunakan pasal 51 huruf a dan b PP No. 35 Tahun 2021 untuk menghukum tergugat membayar kompensasi berupa uang cuti dan uang pisah kepada 7 orang penggugat.Sedangkan pada putusan kasasi hakim mendasarkan pada pasal 161 UU Nomor 13 Tahun 2003 dimana dimenangkan oleh Pemohon Kasasi (7 pekerja) dimana Termohon Kasasi harus “membayar kompensasi berupa pesangon, penghargaan masa kerja, dan penggantian hak”.

Pada dasarnya, penulis tidak setuju dengan 2 putusan tersebut. Sebab dalam putusan tingkat pertama penulis setuju dengan hakim MA yang menyatakan bahwa penggunaan UU Cipta Kerja dan PP No. 35 Tahun 2021 tidak tepat karena kejadian terjadi sebelum peraturan tersebut disahkan. Selanjutnya dalam Putusan MA, meskipun aturan yang dipakai ialah UU No. 13 Tahun 2003 namun hakim salah menerapkan hukum yaitu pasal 161 UU Nomor 13 Tahun 2003 dimana dalam hal ini penulis beranggapan bahwa, hakim MA mengabaikan fakta hokum berupa: adanya kegiatan mangkir selama 5 hari atau lebih tanpa surat izin tertulis; dan mengabaikan 2 kali panggilan dari perusahaan. Dimana fakta dan bukti tersebut sesuai unsur Pasal 168 UU Nomor 13 Tahun 2003. Mengingat Putusan MA telah *inkracht* maka penulis memilih Putusan MA sebagai bahan penelitian hukum.

Akibat hukum bagi Putusan Mahkamah Agung Nomor 385 K/Pdt.Sus-PHI/2022 adalah karena Putusan MA telah *inkracht* meskipun ada salah dalam penerapkan hukumnya. Upaya eksekusi putusan jika Perusahaan tidak melaksanakannya adalah mengikuti acara perdata dengan permohonan ke Pengadilan Negeri untuk melakukan sita jaminan. Atau dengan cara melaporkan pengusaha ke kepolisian dengan dugaan penggelapan uang pesangon dan sebagai tindakan mempersulit/menghalangi perintah dari pejabat/penguasa umum. Di samping itu, upaya lain yang bisa dilakukan terhadap pengusaha yang tidak melaksanakan eksekusi putusan adalah dengan mengajukan gugatan pailit ke Pengadilan Niaga.

**Saran**

 Berdasarkan pembahasan yang telah ditelaah diatas, terdapat saran yang dapat dipertimbangkan untuk penelitian diatas, antara lain sebagai berikut:

1. Kepada Majelis Hakim Mahkamah Agung dalam memutuskan perkara sebaiknya jangan mengabaikan fakta di pengadilan berupa barang bukti dan keterangan saksi. Karena dalam melakukan penerapan hukum juga harus konsisten dan tepat sesuai dengan pedoman/norma yang berlaku demi menegakkan kepastian hukum.
2. Bagi pekerja/masyarakat yang dimenangkan dalam persidangan hendaknya mengetahui akibat Hukum dan upaya hukum selanjutnya dalam eksekusi Putusan Mahkamah Agung dalam pembayaran kompensasi atas PHK pekerja mangkir.

**DAFTAR PUSTAKA**

**Buku**

Abbas, Syahrizal. 2001. *Mediasi dalam Hukum Syari’ah, Hukum Adat dan Hukum Nasional*. Jakarta: Prenada Media Group

Budiono, R Abdul. 2009. *Hukum Perburuhan Cetakan Pertama*. Jakarta: PT. Indeks

Diantha, I Made Paesek. 2016. ***Metodologi Penelitian Hukum Normatif Dalam Justifikasi Teori Hukum*.** Jakarta: Prenada Media Group

Husni, Lalu. 2010. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada

Manulang. 1988. *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*. Jakarta: Rineka Cipta Robbins

Marzuki, Peter Mahmud. 2013. *Penelitian Hukum Edisi Revisi*. Jakarta: Kencana Prenada Media Grup

Pitoyo, Whimbo. 2010. *Panduan Praktis Hukum Ketenagakerjaan Cetakan Pertama*. Jakarta: PT. Visi Media

Soepomo, Iman. 1997. *Pengantar Hukum Perburuhan*. Jakarta: Djambatan

Marzuki, Peter Mahmud. 2010. PENELITIAN HUKUM Edisi Pertama, Cetakan Ke-6. Jakarta: Kencana.

Mukti Fajar, N. D., and Yulianto Achmad. 2010. Dualisme Penelitian Hukum: Normatif & Empiris. Pustaka Pelajar.

**Jurnal/Artikel Ilmiah**

Haryanto dan Arief Wisnu Wardhana. 2019. “Pelaksanaan Putusan (Eksekusi) Perkara Perselisihan Hubungan Industrial Terhadap Badan Usaha Commanditaire Vennootschap (Studi Putusan MA Nomor 828K/Pdt.Sus-PHI/2016)”. Jurnal Sol Justicia, Vol. 2, No. 2 Desember 2019, PP 132-154

Maringan, Nikodemus. 2015. “Tinjauan Yuridis Pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja (Phk) Secara Sepihak Oleh Perusahaan Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.” *Jurnal Hukum Legal Opinion* 3

Monica. 2018. “Analisis Pemutusan Hubungan Kerja Akibat Adanya Demosi Pada Pekerja Pt Johnson Home Hygiene Products (Studi Kasus Putusan Mahkamah Agung Ri Nomor 566 K/Pdt.Susphi/2014)”. Vol 1, No.1

Putra, Andika Pramana. 2018. “Kajian Hukum Terhadap Putusan Mahkamah Agung Atas Perkara No 825 K/PDT.SUS-PHI/2015 Tentang Pemutusan Hubungan Kerja Karena Alasan Efisiensi.” *Jurnal Hukum Adigama* 1.

Ridwansyah, Muhammad. 2016. “Mewujudkan Keadilan, Kepastian Dan Kemanfaatan Hukum Dalam Qanun Bendera Dan Lambang Aceh.” *Jurnal Konstitusi* 13.

Santoso, Budi. 2013. “Justifikasi Efisiensi Sebagai Alasan Pemutusan Hubungan Kerja.” *Mimbar Hukum* 25.

Fauzia, Rizqi. 2017. “Tinjauan Yuridis Pertimbangan Hakim Dalam Perkara Perselisihan Phk (Studi Terhadap Putusan PHK Efisiensi).” Universitas Muhammadiyah Surakarta

Kaka, Angelia Maya Saputri dan Arinto Nugroho. 2016. “Tinjauan Yuridis Tentang Formulasi Pengupahan Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan.” Surabaya: Jurnal Novum Law Departement Universitas Negeri Surabaya

Nuraini, Anugrah Fajar dan Rieka Estuningtyas. 2014. “Analisis Kelalaian Hakim Sebagai Dasar Pengajuan Kasasi Dalam Perkara Korupsi Bahan Bakar Minyak”. Surakarta: Jurnal Verstek Universitas Sebelas Maret Vol. 2 No.3

Rahmawati, Irna and Arinto Nugroho. 2017. “Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Harian Lepas Yang Bekerja Berdasarkan Perjanjian Kerja Secara Lisan Bidang Jasa Konstruksi (Studi Kasus Pekerja Harian Lepas PT. Pillar Permata).” *Jurnal Novum Law Departement Universitas Negeri Surabaya*

Rosita. 2017. “Alternatif Dalam Penyelesaian Sengketa (Litigasi Dan Non Litigasi)”. *Al-Bayyinah Journal of Islamic Law* Volume VI Number 2

**Website**

Hadi, Ilham. 2012. “Mengenai Eksekusi Putusan Perdata oleh Pihak yang Kalah”. diakses di [https://www.hukumonline.com/klinik/a/kapan-jangka-waktu-putusan-perdata-bisa-dieksekusi-dan-apa-dasar-hk-nya--lt50c7fbf57efb8 pada 1 Juni 2022](https://www.hukumonline.com/klinik/a/kapan-jangka-waktu-putusan-perdata-bisa-dieksekusi-dan-apa-dasar-hk-nya--lt50c7fbf57efb8%20pada%201%20Juni%202022), pukul 20.00

**Peraturan Perundang-Undangan**

Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (*Burgerlijk Wetboek*)

Kitab Undang-Undang Hukum Pidana (*Wetboek van Straftrecht*)

Herziene Indonesisch Reglement (HIR)

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279)

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4356)

Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 131, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4443)

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573)

PP Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 45, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6647)

Surat Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor B.600/MEN/SJ-HK/VIII/2005 Tahun 2005 Perihal Uang Penggantian Perumahan Serta Pengobatan Dan Perawatan

Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Nomor 6/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Smr

Putusan Mahkamah Agung Nomor 385 K/Pdt.Sus-PHI/2022.

Putusan Mahkamah Agung Nomor 828K/Pdt.Sus-PHI/2016