

ANALISIS YURIDIS PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM MAKASSAR

(Studi Kasus Putusan Nomor 260K/TUN/2023)

Fanuel Gernandya Mewengkang

Ilmu Hukum, Fakultas Ilmu Sosial dan Hukum, Universitas Negeri Surabaya
fanuelgernandya.20116@mhs.unesa.ac.id

Muh. Ali Masnun

Ilmu Hukum, Fakultas Ilmu Sosial dan Hukum, Univeritas Negeri Surabaya
alimasnun@unesa.ac.id

Abstrak

Dalam memenuhi kebutuhan hidupnya, setiap individu diperlukam untuk bekerja sesuai dengan Pasal 27 ayat (2) UUD 1945. Melakukan pekerjaan harus mengadakan perjanjian kerja antara Pengusaha dan pekerja. Namun dalam setiap melakukan pekerjaan akan ada kemungkinan yang terjadi salah satunya adalah Pemutusan Hubungan Kerja.(PHK). Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis PHK secara sepihak pada Perusahaan Daerah Air Minum Makassar. Penelitian ini menggunakan metode penelitian yuridis normatif dan menggunakan metode pendekatan Perundang-undangan, Konseptual dan Kasus. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa perlu adanya transparansi dan kejelasan terkait surat pemberhentian karyawan yang dikatakan Keputusan Tata Usaha Negara, Dimana pemberhentian dilakukan tanpa somasi ataupun keberatan. Menjadi pro dan kontra ketika karyawan yang terkena dampak PHK melakukan gugatan kepada Pengadilan Tata Usaha Negara (PTUN), Penelitian ini menganalisis untuk menambah wawasan bagaimana hukum berlaku khusus pada praktik Perusahaan, mengkaji hak-hak pada karyawan yang dilindungi oleh hukum dan meningkatkan kualitas keputusan hakim.

Kata Kunci: Pemutusan Hubungan Kerja, PDAM, PTUN

Abstract

In fulfilling their livelihood needs, every individual is required to work in accordance with Article 27 paragraph (2) of the UUD 1945 Constitution. Employment requires the establishment of a work agreement between the employer and the employee. However, in the course of work, there is a possibility of various occurrences, one of which is Termination of Employment. The purpose of this research is to identify and analyze unilateral termination of employment at the Regional Water Company in Makassar. This research uses normative juridical research methods and employs the approach of Legislation, Conceptual, and Case Study. The results indicate the need for transparency and clarity regarding termination letters labeled as State Administrative Decisions, where termination occurs without warning or objection. Controversies arise when employees affected by termination file lawsuits with the Administrative Court. This research analyzes to enhance understanding of how the law applies specifically to company practices, examines the rights protected by the law for employees, and aims to improve the quality of judicial decisions.

Keywords: Termination of Employment, PDAM, PTUN

PENDAHULUAN

Konstitusi sebagai perwujudan bentuk hukum formil diatur lebih lanjut pada Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Untuk selanjutnya disingkat UU Ketenaker), agar tidak ada kesenjangan satu dengan yang lainnya. Pengaturan hubungan tersebut memiliki sifat melindungi dan menimbulkan rasa tenang aman dan Sejahtera, agar mewujudkan keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia (Afif Siregar 2019). Manusia yang melakukan sebuah pekerjaan yang disebut sebagai tenaga kerja merupakan usaha untuk melanjutkan keberlangsungan hidup mereka masing-masing. Segala

sesuatu yang berkaitan dengan tenaga kerja pada waktu bekerja dari periode sebelum, selama dan sesudah masa kerja diatur pada Pasal 1 UU Ketenaker. Selain itu terdapat pengusaha yang memberikan kesempatan kerja yang memiliki hubungan sangat erat pada tenaga kerja yang disebut sebagai hubungan Ketenagakerjaan yang menimbulkan hak dan kewajiban antara kedua pihak (Muda Harahap 2020) Pekerja akan menerima hak berupa upah oleh Perusahaan maupun badan Hukum (Hanifah Astiti, Khayatudin, and Mardian Yoel 2021).

Fleksibilitas dalam Hukum Ketenagakerjaan mengatur hubungan antara individu-individu dalam perjanjian kerja (sifat privat) dan juga melibatkan campur

tangan pemerintah dalam urusan ketenagakerjaan (sifat publik). Namun, kedua sifat ini tidak saling mengesampingkan satu sama lain karena ada perhatian terhadap kepentingan umum (Wijayanti 2014). Campur tangan pemerintah dalam hal ini karena adanya kaidah hukum heteronom yaitu aturan hukum ketenagakerjaan yang dikeluarkan oleh pihak ketiga yang tidak termasuk dalam pihak-pihak yang terlibat dalam hubungan kerja (Uwiyono 2014).

Sesuai dengan Pasal 51 UU Ketenaker bahwa Pengusaha, Pekerja, Pemerintah dan serikatnya perlu memastikan agar tidak terjadi hal yang tidak diinginkan melalui kebijakan dengan pertimbangan karena Indonesia menganut sistem *welfare state* atau negara kesejahteraan untuk melindungi pihak yang lemah seperti halnya Undang-Undang Ketenaker maupun Cipta kerja memberikan perlindungan untuk menjamin kepastian hidup pekerja.

Hubungan ketenagakerjaan antara pengusaha dan pekerja seringkali tidak sesuai dengan apa yang diharapkan sehingga sering menimbulkan perselisihan. Perselisihan Hubungan Industrial (PHI) merujuk pada Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial bahwa situasi terjadinya ketidaksepahaman atau konflik antara pengusaha atau kelompok pengusaha dengan pekerja atau buruh, atau dengan serikat pekerja atau serikat buruh. Perselisihan ini dapat muncul karena beragam perbedaan seperti perbedaan dalam pemahaman tentang hak-hak, perbedaan dalam kepentingan, sengketa terkait pemutusan hubungan kerja, atau sengketa antara berbagai serikat pekerja atau serikat buruh yang beroperasi di satu perusahaan (Awanudin, 2021).

Seperti pada hubungan di lain sektor, hubungan kerja akan menghadapi kemungkinan untuk terputus, dan suatu isu umum yang menjadi permasalahan ketenagakerjaan di negara-negara berkembang termasuk Indonesia, permasalahan khususnya ialah Pemutusan Hubungan Kerja atau disebut PHK. Menurut UU Ketenaker PHK merupakan pengakhiran hubungan kerja karena hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja atau buruh dan pengusaha. Menurut Hermawan Perselisihan dalam pekerjaan yang salah satunya adalah PHK merupakan jalan terakhir ketika Upaya lain dalam permasalahan pekerja tidak berhasil dilakukan (Hermawan, 2016). Hal tersebut yang ditakuti oleh karyawan/buruh pada saat ini karena kondisi perekonomian Indonesia yang kacau dan berdampak pada perusahaan menjadi gulung tikar. Kekhawatiran dan ketakutan karyawan sebagai titik penopang keluarganya jika mereka terkena PHK.

Pendapat Imam Supomo memberikan penjelasan mengenai PHK merupakan “Pengakhiran suatu hubungan kerja baik oleh pihak pengusaha maupun pihak pekerja secara perseorangan maupun secara massal” (Supomo 1982). Faktor penyebab PHK pada UU Ketenaker di Pasal 163-172 menjadi 4 jenis pihak, seperti

1. Pemutusan Hubungan Kerja Demi Hukum
2. Pemutusan Hubungan Kerja oleh Pengadilan
3. Pemutusan Hubungan Kerja oleh Pekerja/Buruh
4. Pemutusan Hubungan Kerja oleh Pengusaha

Posisi pekerjaan tidak hanya dianggap sebagai peran individu, melainkan juga harus mempertimbangkan keluarga mereka sebagai komponen yang tidak terpisahkan dari kehidupan mereka. Pemerintah mengakui hal ini dengan mengimplementasikan berbagai kebijakan untuk mendukung dunia usaha agar tetap bertahan, dengan tujuan menghindari terjadinya pemutusan hubungan kerja (PHK) (Thoif 2022). Diperlukan Upaya perlindungan terhadap pekerja, terutama melalui regulasi dalam bentuk aturan hukum Ketenagakerjaan, karena seringkali pekerja merupakan pihak yang rentan agar tidak terjadi PHK sepihak/tidak menguntungkan pekerja (Reynald Hafidh 2021).

Faktor apapun yang berkaitan dalam PHK Perusahaan tetap harus dan wajib membayarkan pesangon, penghargaan masa kerja dan penggantian hak (Dwi Wahyuni 2009) yang diatur dalam UU Ketenaker dengan alasan-alasan tertentu seperti :

1. Melakukan kesalahan berat dengan dukungan bukti dan memperoleh uang penggantian hak sesuai Pasal 158 ayat (1);
2. Melakukan pidana ataupun ditahan oleh pihak berwajib namun bukan karena aduan pengusaha, akan menerima uang penghargaan masa kerja sesuai Pasal 160;
3. Melakukan pelanggaran dalam area internal peraturan perusahaan dan perjanjian kerja akan mendapatkan uang pesangon, uang penggantian hak, uang penghargaan masa kerja sesuai Pasal 161;
4. Perubahan status perusahaan karena peleburan, penggabungan atau perubahan kepemilikan yang dimana tenaga kerja tidak ingin melanjutkan hubungan kerja Kembali maka berhak mendapat uang penggantian hak, penghargaan masa kerja dan uang pesangon sesuai Pasal 163 ayat (2);

5. Perusahaan mengalami kerugian yang banyak dan tutup karena keadaan memaksa maka berhak atas uang penggantian hak, pesangon dan penghargaan masa kerja sesuai Pasal 164 ayat (1);
6. Perusahaan mengalami efisiensi maka berhak mendapat uang penggantian hak, penghargaan masa kerja dan pesangon sesuai Pasal 164 ayat (3);
7. Perusahaan pailit, dengan ketentuan akan mendapat uang pesangon, penghargaan masa kerja dan uang penggantian sesuai Pasal 165;

Perselisihan yang konkret itu terjadi apabila telah dikemukakan pada instansi yang berwenang untuk diputuskan. Dalam pembahasan mengenai perselisihan hubungan industrial yaitu terdapat PHK dari pihak pengusaha/PHK secara sepihak seperti halnya pada karyawan yang diberhentikan secara sepihak melalui Keputusan Pejabat Direksi Perusahaan Umum Daerah Air Minum Kota Makassar Nomor: 117/ B.3a /IV/2022 Tentang Pemberhentian Tenaga Kerja Kontrak Perusahaan Umum Daerah Air Minum Kota Makassar Tahun 2022 tanggal 27 April 2022.

Pemberhentian karyawan diawali mulai dari pencabutan atau membatalkan Surat Keputusan Kepegawaian Honorer hanya berjarak kurang lebih 1,5 bulan dengan tidak didasari alasan yang jelas hal ini akan menimbulkan sifat konstitutif, sifat tersebut adalah sifat untuk meyakinkan bahwa suatu kondisi hukum dapat menghilangkan atau menciptakan situasi hukum yang berbeda. Karena karyawan memiliki hak dan kewajiban yang melekat Ketika ia diangkat menjadi tenaga kontrak. Walaupun dalam perjanjian kerja pegawai honorer dikatakan bahwa jika tidak mentaati peraturan, tidak mampu menjalankan kewajiban dan tidak memenuhi tugas dan wewenang akan diputuskan sewaktu-waktu oleh pihak Perusahaan tetap saja bahwa Peraturan Perundang-undangan yang menjadi dasar akan lebih kuat yaitu Pasal 74 Peraturan Pemerintah Nomor 54 Tahun 2017 tertanggal 27 Desember 2017 Tentang Badan Usaha Milik Daerah Bagian ke 2 Pegawai BUMD dinyatakan bahwa:

“Pegawai BUMD merupakan Pekerja BUMD yang Pengangkatan, pemberhentian, kedudukan, hak dan kewajiban di tetapkan berdasarkan perjanjian Kerja sesuai dengan ketentuan Peraturan Perundang-undangan yang mengatur mengenai ketenagakerjaan”

Pengangkatan tenaga kontrak sudah ditetapkan melalui Peraturan Perusahaan Umum Daerah Air Minum Kota Makassar No 001 Tahun 2021 tentang Ketentuan Kepegawaian Perusahaan Umum Daerah Air Minum Kota Makassar (Sebagaimana selanjutnya dijelaskan dengan PP KP PDAM) dimana hal ini melampaui wewenang dengan pernyataan sepihak karena perjanjian kerja antara karyawan dan Perusahaan ada di tanggal 30 Juli 2021 hingga 30 Juli 2022 sesuai Pasal 11 ayat (1) berbunyi:

“Tenaga Kontrak sebagaimana dimaksud pada pasal 10 ayat (1) adalah tenaga kontrak yang bekerja berdasarkan ikatan kontrak kerja 1 (satu) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali dan paling lama 2 (dua) tahun”

Sedangkan pada 1 Januari 2022 tergugat/Perusahaan membuat surat penyampaian untuk tidak melanjutkan perjanjian Kerjasama yang berarti tidak menaati peraturan internal Perusahaan, sesuai pernyataan bahwa Herianto yang tidak pernah melakukan pelanggaran dan menjalankan semua sesuai prosedur yang berlaku, penyelesaian lanjutan dari surat tersebut tidak langsung ditindaklanjuti namun butuh waktu hingga 20 Januari untuk mengadakan rapat namun surat keputusan tetap berlaku apa adanya. Dan penggugat/karyawan tersebut tetap mengabdikan/masuk bekerja seperti pada umumnya dengan kerisauan pada dirinya.

Seiring berjalannya waktu, Herianto memutuskan untuk mengambil langkah berkoordinasi di Bagian Personalia atau Bagian Umum Kepegawaian dengan tujuan mengikuti seleksi penerimaan calon pegawai tahun 2022. Meskipun ada rasa cemas dan ketakutan karena statusnya sebagai calon pegawai 80%, Herianto akhirnya mengikuti saran dari bagian kepegawaian tersebut dan ikut serta dalam seleksi. Dan pada akhirnya Herianto tidak berhasil lolos dalam seleksi tersebut. Dikeluarkannya Surat Keputusan untuk pemberhentian Tenaga Kontrak dari Perusahaan tersebut menjadi pertanyaan dari seleksi penerimaan pegawai karena tergugat merupakan panitia dan Pembina seleksi kepegawaian tersebut. Pembatalan surat keputusan pemutusan hubungan kerja merupakan putusan yang menjadi wewenang yang dimiliki untuk dipergunakan sebaik mungkin dan tidak melanggar penyalahgunaan wewenang, sesuai dengan Pasal 18 Ayat (2) huruf b Undang-Undang No. 30 Tahun 2014 mengenai Administrasi Pemerintahan berbunyi:

(2) Badan dan/atau Pejabat Pemerintahan dikategorikan mencampuradukkan Wewenang sebagaimana dimaksud dalam Pasal 17 ayat (2)

huruf b apabila Keputusan dan/atau Tindakan yang dilakukan:

- a. di luar cakupan bidang atau materi Wewenang yang diberikan; dan/atau
- b. bertentangan dengan tujuan Wewenang yang diberikan.

Atas dasar tersebut Herianto menggugat Perusahaan Daerah Air Minum ke Pengadilan Tata Usaha Negara untuk membatalkan surat Keputusan pemberhentian tersebut. Sesuai dengan Pasal 1 ayat (7) tentang UUAP bahwa:

“ Keputusan Administrasi Pemerintahan yang juga disebut Keputusan Tata Usaha Negara atau Keputusan Administrasi Negara yang selanjutnya disebut Keputusan adalah ketetapan tertulis yang dikeluarkan oleh Badan dan/atau Pejabat Pemerintahan dalam penyelenggaraan pemerintahan.

Berakhirnya hubungan kerja melibatkan serangkaian proses yang dimulai dengan musyawarah antara karyawan dan Perusahaan, jika kesepakatan tidak dapat dicapai melalui musyawarah, maka langkah selanjutnya adalah melalui proses pengadilan untuk menyelesaikan sengketa yang muncul (Josviranto, 2022). Dengan putusan Nomor 87/G/2022.PTUN.MKS yang menyatakan bahwa “Mengabulkan Gugatan Penggugat untuk Seluruhnya”. Dan selanjutnya atas putusan tingkat pertama Nomor 87/G/2022.PTUN.MKS PDAM mengajukan banding di Pengadilan Tinggi Tata Usaha Negara dengan Putusan Nomor: 23/B/2023/PT.TUN.MKS yang menyatakan bahwa “Menerima permohonan banding dari Tergugat/Pembanding dan Membatalkan Putusan Pengadilan Tata Usaha Negara Makassar Nomor: 87/G/2022/PTUN.MKS” karena ini tidak sesuai dengan kompetensi Majelis Hakim meninjau bahwa hal ini sesuai pada Pasal 56 Undang Undang Republik Indonesia Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang berbunyi:

“Pengadilan Hubungan Industrial bertugas dan berwenang memeriksa dan memutus:

- a. di tingkat pertama mengenai perselisihan hak
- b. di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan kepentingan
- c. di tingkat pertama mengenai perselisihan pemutusan hubungan kerja

- d. di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.”

Ketika gagal, Herianto Kembali mengajukan Kasasi pada Mahkamah Agung dengan Putusan Nomor 260K/TUN/2023 pada 8 Agustus 2023 yang amarnya mengatakan bahwa “Menolak permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi Heriyanto”.

Menjadi bagian penting dan memiliki kewenangan tidak seharusnya bermakna bahwa pengambilan keputusan secara sepihak. Prosedur terkait pemutusan hubungan kerja telah diatur dengan sesuai, memastikan bahwa pekerja tetap memperoleh hak dan perlindungan yang mereka butuhkan sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Meskipun Pekerja memiliki keterbatasan ataupun lemah dalam kekuasaan (Vijayantera 2016) mereka tetap memiliki *arbeitsbescherming* atau biasa disebut *labor protection* yang berujuk pada serangkaian tindakan, peraturan dan UU yang dikemas untuk melindungi kesejahteraan, hak dan keamanan pekerja dalam sektor manapun yang melibatkan aspek Keselamatan Kerja, Kesehatan Kerja, Hak buruh, Upah yang Adil, Istirahat dan Cuti, Perlindungan terhadap Diskriminasi dan Pelecehan, Perlindungan terhadap kondisi kerja yang tidak aman.

Perbedaan interpretasi antara hakim di tingkat pertama, banding dan kasasi sesuai putusan tersebut menarik perhatian peneliti. Karena ada pandangan berbeda terhadap kesesuaian perjanjian kerja dan tidak sahnya surat keputusan pemberhentian yang dilakukan oleh PDAM Makassar dengan Herianto. Dengan dasar permasalahan tersebut penulis menuliskan penelitian berjudul **Analisis Yuridis Pemutusan Hubungan Kerja Karyawan Pada Perusahaan Umum Daerah Makassar (Studi Kasus Putusan Nomor 260K/TUN/2023)** dengan alasan penting bahwa bagaimana penelitian ini dapat membantu analisis mengenai pemutusan hubungan kerja karyawan untuk menambah wawasan tentang bagaimana hukum berlaku khusus pada praktik Perusahaan, mengkaji hak hak pada karyawan yang dilindungi oleh hukum dan meningkatkan kualitas keputusan hakim di masa depan dan pedoman bagi Perusahaan agar mengerti kriteria dan prosedur yang sesuai ketika melakukan pemutusan hubungan kerja.

METODE

Penelitian ini adalah penelitian yuridis normatif yang merupakan suatu pendekatan dalam analisis yang

berfokus pada norma hukum yang tertulis dengan interpretasi hukum pada Undang-undang, Peraturan, norma hukum. Penelitian hukum normatif ini dilakukan dengan pendekatan perundang-undangan (*statute approach*), pendekatan konseptual (*conceptual approach*), pendekatan kasus (*case approach*)

HASIL dan PEMBAHASAN

1. Kompetensi PTUN Dalam Menyelesaikan Kasus Perkara Nomor 260K/TUN/2023

Kompetensi PTUN dibedakan atas kompetensi relatif dan absolut, Berbeda dengan kompetensi Absolut, kompetensi absolut adalah peradilan yang memiliki wewenang untuk menangani suatu perkara secara spesifik, karena setiap peradilan memiliki jenis yang berbeda dan tidak bisa digantikan dengan peradilan yang lain (Aspani 2018). Jenis sengketa dalam kompetensi Absolut PTUN yang terdapat dalam kasus ini ialah **Objek Keputusan Administrasi Pemerintahan dalam Sengketa Tata Usaha Negara dan Administrasi Pemerintahan** (Pasal 50 dan 51 UU No. 5 Tahun 1986 Tentang PTUN) sedangkan relatif mengenai kewenangan peradilan untuk menangani sengketa pada tempat/lokasi/domisili atau batas daerah hukum sesuai dengan Pasal 6 UU PTUN. Sengketa huruf (a) dalam UU PTUN yang dijelaskan disederhanakan dan tepat dalam kasus Herianto yaitu mengenai Objek Keputusan Administrasi Pemerintahan berupa Keputusan Pejabat Direksi Perusahaan Umum Daerah Minum Kota Makassar Nomor : 117/ B.3a/ IV/ 2022 Tentang Pemberhentian Tenaga Kontrak PDAM. Dalam UU AP Pasal 87 dijelaskan dan dimaknai bahwa KTUN sebagai:

- a) penetapan tertulis yang juga mencakup tindakan faktual;
- b) Keputusan Badan dan/atau Pejabat Tata Usaha Negara di lingkungan eksekutif, legislatif, yudikatif, dan penyelenggara negara lainnya; berdasarkan ketentuan perundang-undangan dan AUPB;
- c) bersifat final dalam arti lebih luas;
- d) Keputusan yang berpotensi menimbulkan akibat hukum; dan/atau
- e) Keputusan yang berlaku bagi Warga Masyarakat.

Objek Keputusan mengenai pemberhentian dikatakan KTUN karena merupakan penetapan tertulis yang dikeluarkan oleh Pejabat Direktur Utama Perusahaan Umum Daerah Air Minum yang merupakan Tindakan faktual, berakibat hukum dan berlaku bagi warga Masyarakat yaitu Herianto. Keputusan pemberhentian karyawan ini dikeluarkan oleh tergugat selaku pimpinan defenitif PDAM Makassar yang menjalankan tanggung jawab, tugas dan wewenang perpanjangan tangan Walikota Makassar yang diberikan Kuasa Pemegang Mandat (KPM) dan selaku pemilik modal sesuai Permendagri Nomor 2 Tahun 2007 tentang Organ dan Kepegawaian Perusahaan Daerah Air Minum, dimana ia

mengeluarkan Keputusan Tata Usaha Negara sesuai dengan Pasal 1 angka (9) UU PTUN.

Syarat sahnya Keputusan sesuai dengan Pasal 52 UU AP, meliputi

- (1) Syarat sahnya Keputusan meliputi:
 - a. ditetapkan oleh pejabat yang berwenang;
 - b. dibuat sesuai prosedur; dan
 - c. substansi yang sesuai dengan objek Keputusan.
- (2) Sahnya Keputusan sebagaimana dimaksud pada ayat 1 didasarkan pada ketentuan peraturan perundang-undangan dan AUPB.”

Hal ini bertentangan dengan peraturan yang berlaku dengan membuat Keputusan atau Tindakan sesuai dengan kewenangan pada saat menjabat sebagai Pejabat Direktur telah menyalahi unsur AUPB maka dari itu KTUN yang dianggap sah ternyata dalam Pengadilan TUN Tingkat pertama tidak sah. Menurut penulis hal ini menjadi pertimbangan jika sejak awal KTUN tidak sah maka dari awal gugatan tersebut tidak diterima pada tahap penyeleksian perkara yang tidak layak atau biasa disebut *dismissal process*. Herianto menggugat pada PTUN dengan alasan bahwa ia tidak bisa bekerja akibat terbitnya objek KTUN, dalam Pasal 53 ayat (1) UU PTUN bahwa jika seseorang atau badan hukum Perdata merasa kepentingannya dirugikan oleh suatu KTUN dapat mengajukan gugatan tertulis kepada pengadilan yang berwenang agar KTUN yang dijadikan objek sengketa dinyatakan tidak sah maupun batal dengan disertai tuntutan ganti rugi. Tidak bisa bekerja kembali termasuk dalam sengketa kepegawaian, tertulis dalam sengketa TUN bahwa kepegawaian masuk kedalam bidang Tata Usaha Negara namun dalam perjanjian antara Perusahaan dengan Herianto disesuaikan juga pada UU Ketenagakerjaan Pasal 150 bahwa jika adanya sengketa terkait PHK yang terjadi pada badan usaha yang berbadan hukum, swasta atau milik negara, milik perorangan, persekutuan yang mempekerjakan dan membayar upah maka semua perselisihan tunduk di Pengadilan Hubungan Industrial. Tetapi ketika Herianto menggugat pada PTUN dengan alasan bahwa ingin membatalkan KTUN dan tetap diterima dalam ranah PTUN

2. Ratio Decidendi Dalam Putusan Nomor 260K/TUN/2023 tentang Pemutusan Hubungan Kerja

Putusan Putusan No. 260K/TUN/2023 oleh Mahkamah Agung dalam kasus pemutusan hubungan kerja yang dinyatakan sah menurut hukum, namun banyak pendapat mengatakan bahwa semua bentuk hukum harus digabungkan dalam keadilan (Winarti 2023). Dalam kasus PHK ini penulis akan menganalisis bagaimana perbedaan pertimbangan hakim di setiap Putusan mulai dari:

1. Putusan Nomor: 87/G/2022/PTUN.MKS
2. Putusan Nomor: 23/B/2023/PT.TUN.MKS
3. Putusan Nomor: 260K/TUN/2023

Pertimbangan hakim (Winarti 2023) atau Ratio Decidendi bergantung pada sifat keadilan prosedural dan substantif, sesuai pada Undang Undang No. 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman Pasal 5 ayat (1) “Hakim dan Hakim Konstitusi wajib menggali, mengikuti dan memahami nilai-nilai hukum dan rasa keadilan yang hidup dalam Masyarakat” dapat disimpulkan bahwa putusan hakim diharapkan untuk mengerti nilai-nilai yang ada pada Masyarakat agar sesuai dengan unsur-unsur yang berlaku. Unsur unsur yang diterapkan untuk menetapkan putusan didasarkan pada aspek kemanfaatan, aspek kemanusiaan, asas keadilan, asas kepastian hukum (Margono 2019). Namun dalam setiap aspek dan asas yang berlaku, tugas hakim adalah memberikan keputusan dalam setiap perkara yang dihadapkan kepadanya, menetapkan hal yang sesuai maka semua akan tetap pada *Res Judicata Pro Veritate Habetur* yang berarti putusan hakim harus dianggap benar (Prahassacitta 2018).

Herianto melayangkan gugatan dalam putusan tingkat pertama dengan berdasarkan pada Pasal 53 ayat (1) UU PTUN berbunyi, “Orang atau badan hukum perdata yang merasa kepentingannya dirugikan oleh suatu Keputusan Tata Usaha Negara dapat mengajukan gugatan tertulis kepada pengadilan yang berwenang yang berisi tuntutan agar Keputusan Tata Usaha Negara yang disengketakan itu dinyatakan batal atau tidak sah, dengan atau tanpa disertai tuntutan ganti rugi dan/atau direhabilitasi.

Dalam putusan tingkat I dalam No. 87/G/2022/PTUN.MKS hakim memutuskan sebagai berikut:

1. Mengabulkan Gugatan Penggugat untuk Seluruhnya;
2. Menyatakan batal surat Keputusan Pejabat Direksi Nomor: 117/B.3a/IV/2022 Tentang Pemberhentian Tenaga Kontrak Perusahaan Umum Daerah Air Minum Kota Makassar tahun 2022 Pejabat Direktur Utama Perusahaan Umum Daerah Air Minum Kota Makassar tanggal 27 April 2022;
3. Mewajibkan Tergugat untuk mencabut surat Keputusan Pejabat Direksi Nomor: 117/B.3a/IV/2022, Tentang Pemberhentian Tenaga Kontrak Perusahaan Umum Daerah Air Minum Kota Makassar tahun 2022 Pejabat Direktur Utama Perusahaan Umum Daerah Air Minum Kota Makassar tanggal 27 April 2022;
4. Mewajibkan Tergugat untuk merehabilitasi Penggugat kembali kepada posisinya semula sebagai Calon Pegawai PDAM Kota Makassar dengan diberikan haknya sebesar 80% seperti isi Surat Keputusan Direksi Perusahaan Umum Daerah Air Minum Kota Makassar Nomor: 237/B.3a/XI/2021 Tentang Pengangkatan Honorer Menjadi Calon Pegawai (80%) Perusahaan

Umum Daerah Air Minum Kota Makassar tanggal 08 November 2021 dan lampirannya;

5. Menghukum Tergugat untuk membayar biaya yang muncul dalam perkara Nomor: 87/G/2022/PTUN.MKS. sebesar Rp. 259.000 (Dua Ratus Lima Puluh Sembilan Ribu Rupiah);

Objek dalam putusan ini adalah Keputusan Tata Usaha Negara atau yang disebut *beschikking* yang digugat untuk dibatalkan, putusan ini diajukan sebagai KTUN karena memiliki sifat konkret, individual dan final sesuai Pasal 87 UU AP. Keputusan Pejabat Direksi Nomor:117/B.3a/IV/2022 Tentang Pemberhentian Tenaga Kontrak Perusahaan Umum Daerah Air Minum Kota Makassar tahun 2022 Pejabat Direktur Utama Perusahaan Umum Daerah Air Minum Kota Makassar tanggal 27 April 2022 merupakan penetapan tertulis dan dikeluarkan oleh Pejabat Pemerintahan yang menimbulkan akibat hukum, dalam keputusan ini berisi pemberhentian tenaga kerja yang merugikan Herianto.

Majelis Hakim sendiri memiliki dasar pertimbangan atas gugatan sebagai berikut;

1. Pengadilan Tata Usaha Negara Makassar tidaklah berwenang untuk mengadili Obyek Sengketa a quo di sebabkan Penggugat memperlakukan pemutusan hubungan kerja yang merupakan kompetensi dari Pengadilan Hubungan Industrial tidak berwenangnya Pengadilan Tata Usana Negara Makassar tentu merujuk kepada Pasal 77 Ayat (1) Undang-Undang Nomor: 5 Tahun 1986 Tentang Peradilan Tata Usaha Negara
2. Penerbitan Obyek Sengketa a quo merupakan tujuan dari niat tergugat yang direncanakan dan tindakan hukum public bersegi satu dan juga merupakan kehendak sepihak tergugat (menguntungkan dan motivasi tergugat melanggar wewenang karena tidak cermat)
3. Upah yang tidak dibayarkan karena penggugat merasa tidak memiliki kewenangan ketika sudah melakukan pemberhentian
4. Fakta hukum bahwa dalam waktu 4 bulan sebelum terbit obyek sengketa, sudah menerbitkan surat pencabutan surat direksi dan dihubungkan dengan seleksi calon pegawai
5. Majelis Hakim berpendapat bahwa Penggugat sebagai calon pegawai di perusahaan umum daerah air minum kota makassar sejak terangkat belumlah mencukupi 12 (dua belas) bulan untuk diberhentikan dan/atau dicabut dengan surat Keputusan (malladministrasi)

Pertimbangan hakim pertama, bahwa Pengadilan Tata Usaha Negara tidaklah berwenang dalam mengadili objek sengketa a quo karena permasalahan ini merupakan kompetensi dari Pengadilan Hubungan Industrial sesuai dengan UU Ketenaker Pasal 150 (Maimun 2004) yang berbunyi:

“Ketentuan mengenai pemutusan hubungan kerja dalam undang-undang ini meliputi pemutusan hubungan kerja yang terjadi di badan usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara, maupun usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.”

Perusahaan Umum Daerah (Perumda) Air Minum merupakan Badan Usaha Milik Daerah yang bergerak pada pelayanan yang berarti sengketa dalam Perusahaan ini seharusnya menjadi kewenangan Pengadilan Hubungan Industrial. Pada kasus ini juga Herianto merupakan karyawan kontrak bukan karyawan tetap dimana perjanjian kerja berdasarkan pada UU Ketenaker.

Dalam putusan tersebut juga hakim mempertimbangkan mengenai ketentuan normatif kewenangan tergugat yang seharusnya mengacu dalam Asas-asas Umum Pemerintahan yang Baik (AUPB) pada UU AP Pasal 10 ayat (1) berbunyi;

“AUPB yang dimaksud dalam Undang-Undang ini meliputi asas:

- a) kepastian hukum;
- b) kemanfaatan;
- c) ketidakberpihakan;
- d) kecermatan;
- e) tidak menyalahgunakan kewenangan;
- f) keterbukaan;
- g) kepentingan umum; dan
- h) pelayanan yang baik.”

Karena adanya pernyataan tertulis sepihak yang bertentangan dengan PP KP PDAM tentang ikatan kontrak yang seharusnya memiliki masa waktu 1 (satu) tahun sesuai dengan Pasal 11 dan penyalahgunaan wewenang terkait memadukan/mencampur adukan wewenang namun bertentangan dengan tujuan pada saat kegiatan penerimaan calon pegawai. Beralasan bahwa karena adanya Keputusan Walikota Makassar tentang Pembentukan Tim Percepatan Penataan Perusahaan Umum Daerah Air Minum Kota Makassar adalah salah satu tanda bahwa hal tersebut merupakan peringatan untuk jajaran direksi untuk mengoreksi dan memperbarui jajaran karyawan sedangkan dalam surat tersebut hanya tentang pengaturan strategi perencanaan, kinerja, dan keuangan. Hal ini disebut tidak cermat dalam menanggapi arahan maupun

perintah, dan Majelis Hakim berpendapat juga bahwa mulai dari surat pencabutan hingga surat keputusan pemberhentian adalah tujuan dari niat direksi Perusahaan dan tindakan keinginan yang sudah direncanakan.

Pertimbangan hakim terkait upah yang tidak dibayarkan Sesuai dengan Pasal 6 ayat (2) Perjanjian Kerja Pegawai Honorer Perusahaan Umum Daerah Air Minum Kota Makassar mengatur bahwa “Pihak Pertama akan memberikan upah dan tunjangan-tunjangan setiap bulannya sesuai dengan ketentuan yang berlaku pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum Kota Makassar dan dibayarkan setiap akhir bulan” dapat disimpulkan Ketika perjanjian kerja yang seharusnya berakhir pada bulan Juli 2022 namun semenjak Desember 2021 pembayaran tersebut tidak berjalan, Tergugat hanya berkata bahwa mereka sudah tidak lagi berwenang untuk membayar karena adanya surat Keputusan pertama yang tidak sah menurut hukum.

Hakim kemudian mempertimbangkan adanya kemunculan informasi lain terkait pencabutan Surat Direksi 80%, yang dikeluarkan. Serta pemecatan yang didasarkan pada Keputusan Walikota yang menekankan optimalisasi pegawai. Meskipun dalam surat tersebut hanya memuat pembagian tugas terkait kegiatan perusahaan dan keterkaitannya dengan seleksi pegawai yang sudah diatur, tidak ada bukti konkret yang mendukung alasan tersebut. Keadaan ini semakin memperkuat keyakinan Penggugat bahwa segala tindakan yang diambil bertujuan untuk merugikan karyawan yang dipecat secara bersamaan.

Majelis hakim berpendapat juga terkait PHK yang belum melampaui batas akhir kerja secara jelas dan tegas bahwa masa ikatan kerja seharusnya 1 tahun, jelas dalam perjanjian kerja bahwa PHK dan Pemberhentian Perjanjian Kerja jika Tergugat sebagai pihak pertama tidak membutuhkan pihak kedua setelah berakhirnya perjanjian kerja tersebut sesuai pada Pasal 5 angka (4) pada Perjanjian Kerja Penggugat Tergugat. Yang berarti hal ini merupakan maladministrasi yang berarti Tindakan atau kebijakan administratif yang tidak baik dan tidak sesuai hukum.

Pertimbangan Majelis Hakim juga memperhatikan yang terjadi dalam pemeriksaan karena adanya bukti dan penilaian pembuktian melakukan sesuai dengan Pasal 107 UU PTUN berbunyi;

“Hakim menentukan apa yang harus dibuktikan, beban pembuktian beserta penilaian pembuktian, dan untuk sahnya pembuktian diperlukan sekurang-kurangnya dua alat bukti berdasarkan keyakinan Hakim.”

Sesuai dalam pertimbangan pada putusan tingkat I nomor: 87/G/2023/PTUN.Mks maka dari itu hakim mengadili untuk membatalkan surat Keputusan Pejabat Direksi Nomor: 117/B.3a/IV/2022 tentang Pemberhentian Tenaga Kontrak PDAM Makassar 2022 yang berarti layanan gugatan Herianto diterima.

Selanjutnya dalam Putusan tingkat banding pada Pengadilan Tinggi Tata Usaha Negara Nomor: 23/B/2023/PT.TUN.MKS yang dilayangkan oleh Direktur Utama PDAM Makassar dengan putusan hakim sebagai berikut:

- Menerima permohonan banding dari Tergugat/Pembanding;
- Membatalkan Putusan Pengadilan Tata Usaha Negara Makassar Nomor: 87/G/2022/PTUN.MKS, Tanggal 14 Desember 2022 yang dimohonkan banding tersebut;

Pertimbangan Hakim pada tingkat PTTUN dengan amar putusan terkait dasar pertimbangan Hakim sebagai berikut:

1. Pengadilan Tata Usaha Negara tidak berwenang mengadili sengketa *in litis* karena termasuk lingkup kewenangan Pengadilan Hubungan Industrial sesuai ketentuan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial
2. PTUN tidak berwenang untuk memeriksa memutus dan memeriksa karena tindakan PDAM merupakan tindakan hukum dalam ranah hukum publik

Tidak sesuai dengan kewenangan pengadilan TUN karena perkara yang timbul dalam sengketa ini merupakan kompetensi Absolut Pengadilan Hubungan Industrial untuk memeriksa, memutus dan menyelesaikannya tertuang dalam Pasal 56 UU PPHI berbunyi:

- “Pengadilan Hubungan Industrial bertugas dan berwenang memeriksa dan memutus;
- a. di tingkat pertama mengenai perselisihan hak;
 - b. di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan kepentingan;
 - c. di tingkat pertama mengenai perselisihan pemutusan hubungan kerja;
 - d. di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.”

Kasus Herianto sendiri tertuang jelas bahwa mengenai perselisihan PHK dan juga hak yang sudah dirampas. Penentuan kompetensi pengadilan juga harus ditinjau dari status kepegawaian karena herianto merupakan karyawan

kontrak yang seharusnya tunduk pada ketenagakerjaan dan KTUN tidak sepatutnya dikeluarkan oleh Direksi untuk karyawan kontrak.

Kesimpulan selanjutnya tentang pertimbangan hakim mengenai status kepegawaian Herianto yang merupakan karyawan kontrak namun Tindakan direksi mengeluarkan Keputusan tentang Pemberhentian Tenaga Kontrak pada 27 april tersebut merupakan Tindakan dalam ranah keperdataan dan bukan ranah public tertuang jelas dalam Pasal 2 huruf (a) UU PTUN:

“Tidak termasuk dalam pengertian Keputusan Tata Usaha Negara menurut Undang-undang ini :

- a) Keputusan Tata Usaha Negara yang merupakan perbuatan hukum perdata;
- b) Keputusan Tata Usaha Negara yang merupakan pengaturan yang bersifat umum;
- c) Keputusan Tata Usaha Negara yang masih memerlukan persetujuan;
- d) Keputusan Tata Usaha Negara yang dikeluarkan berdasarkan ketentuan Kitab Undang-undang Hukum Pidana atau Kitab Undang-undang Hukum Acara Pidana atau peraturan perundang-undangan lain yang bersifat hukum pidana;
- e) Keputusan Tata Usaha Negara yang dikeluarkan atas dasar hasil pemeriksaan badan peradilan berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku; Keputusan Tata Usaha Negara mengenai tata usaha Angkatan Bersenjata Republik Indonesia;
- f) Keputusan Panitia Pemilihan, baik di pusat maupun di daerah, mengenai hasil pemilihan umum.”

Yang berarti PTUN jelas tidak berwenang untuk memeriksa, memutus dan menyelesaikannya. Karena kasus ini merupakan ranah perdata yang berarti dikecualikan. Selanjutnya dalam Putusan tingkat Kasasi pada Mahkamah Agung Nomor: 260K/TUN/2023 yang dilayangkan oleh Herianto dengan putusan hakim sebagai berikut:

1. Menolak permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi HERIYANTO;
2. Menghukum Pemohon Kasasi membayar biaya perkara pada tingkat kasasi sejumlah Rp500.000,00 (lima ratus ribu Rupiah);

Dengan mempertimbangkan dasar sebagai berikut:

1. Pegawai PDAM merupakan pekerja yang pengangkatan, pemberhentian, kedudukan, hak dan kewajibannya semua berdasarkan Perjanjian kerja dan sepatutnya dilakukan di PHI

2. Keberatan Pegawai/Herianto atas pemberhentiannya merupakan perselisihan hubungan industrial dan menjadi kewenangan Pengadilan Hubungan Industrial

Alasan untuk mengajukan kasasi yang disampaikan oleh Herianto tidak dapat diterima karena menurut Hakim Mahkamah Agung, putusan *judex facti* tidak mengandung kesalahan dalam penerapan hukum. Hakim berpendapat bahwa keberatan Herianto terhadap pemberhentiannya sebagai pegawai, baik sebagai pegawai tetap, calon pegawai, maupun pegawai kontrak, merupakan Perselisihan Hubungan Industrial. Hal ini telah dijelaskan bahwa penyelesaiannya adalah kewenangan mutlak PHI dan oleh karena itu, gugatan penggugat seharusnya tidak dapat diterima.

Penulis berpendapat tidak sepakat atas dasar pemutusan dalam Putusan Kasasi 260K/TUN/2023 karena jika hakim Mahkamah Agung tidak setuju atas permasalahan kepegawaian yang seharusnya tidak diterima dari awal mulainya sengketa. Hakim PTUN menyatakan obyek sengketa yang diterbitkan oleh tergugat merupakan KTUN yang menimbulkan permasalahan sengketa TUN dan tidak berkesesuaian dengan prosedur peraturan yang berlaku. Konsekuensi dari KTUN menghilangkan hak dan kewajiban penggugat yang menyebabkan kerugian, Herianto menjadikan UU AP Pasal 75 yang berisi:

“Warga Masyarakat yang dirugikan terhadap Keputusan dan/atau Tindakan dapat mengajukan Upaya Administratif kepada Pejabat Pemerintahan atau Atasan Pejabat yang menetapkan dan/atau melakukan Keputusan dan/atau Tindakan”;

Disimpulkan bahwa Herianto sudah melakukan kesempatan yang ia miliki untuk melakukan Upaya administratif lalu sudah sesuai karena sudah mengajukan keberatan dalam jangka waktu yang tepat kepada Badan/Pejabat terkait. Karena PHK yang dilakukan oleh tergugat tidak sesuai dengan aspek kewenangan, prosedural dan substansi. Sesuai dengan Peraturan Kepegawaian PDAM bahwa pemberhentian tenaga kontrak tidak diatur karena mengacu pada Pasal 11 ayat (3) huruf (a) hingga (d) berbunyi:

- a. pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
- b. penyelesaian pekerjaan didasarkan dalam jangka waktu maksimal 3 (tiga) tahun;
- c. bukan merupakan kegiatan yang bersifat tetap;
- d. berhubungan dengan kegiatan baru atau tambahan yang masih dalam pekerjaan;”

Secara jelas juga bahwa dalam perjanjian kerja tergugat dan penggugat memiliki masa ikatan kerja 1 (satu) tahun

mulai berlaku pada 30 Juli 2021 sampai 30 Juni 2022, pada kenyataan objek sengketa terbit pada 27 April 2022 hal ini tidak sesuai.

Dalam pertimbangan hakim juga tidak melengkapi setiap gugatan yang dilayangkan oleh penggugat, salah satunya adalah mengenai upah yang tidak dibayarkan oleh tergugat karena hal itu adalah hal utama dalam melakukan pekerjaan yaitu mendapatkan upah. Walaupun PTUN tidak memiliki wewenang terkait upah, hakim bisa melakukan pengecekan kembali dan bisa melakukan peringatan dalam amar putusan.

Majelis Hakim Banding berkata jika menentukan kompetensi Pengadilan atas sengketa yang seharusnya ditinjau dari status kepegawaian penggugat, karena jika karyawan kontrak dalam Perusahaan milik Negara tetap tunduk pada peraturan ketenagakerjaan yang menjadi kompetensi PHI sesuai dengan UU PPHI namun yang dipermasalahkan terkait bagaimana jika Keputusan tersebut harus dibatalkan pertama kali melalui TUN, karena Perusahaan mengeluarkan tanpa memikirkan hal terkait.

3. Upaya Hukum Dari Herianto Dalam Menuntut Haknya sebagai Karyawan

Dalam pengadilan Umum ada pengadilan khusus salah satunya adalah Pengadilan Hubungan Industrial, pada PHI sendiri mengatasi jenis sengketa sesuai Pasal 2 UU PPHI:

1. Perselisihan Hak
2. Perselisihan Kepentingan
3. Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja
4. Perselisihan antar SP/SB

Dalam kasus ini memiliki 3 kemungkinan perselisihan yang bisa didefinisikan yaitu Perselisihan hak merupakan perselisihan yang timbul karena tidak terpenuhinya hak karena akibat perbedaan penafsiran dan pelaksanaan terhadap ketentuan Undang-undang, perjanjian kerja, perjanjian kerja bersama. Sedangkan perselisihan kepentingan adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pembuatan atau perubahan pada syarat kerja yang ditetapkan. Dan Perselisihan PHK merupakan perselisihan yang timbul karena tidak sesuai pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja oleh satu pihak saja.

Argumentasi penulis dalam perselisihan ini ditetapkan pada Perselisihan Hak untuk digugat pada Pengadilan Hubungan Industrial karena adanya perbedaan pelaksanaan dari perjanjian kerja, yaitu tidak dibayarkan upah sebelum dilakukan PHK. Penulis mungkin juga bisa memilih PHK karena kasus ini adalah PHK namun tidak

dipilih karena Keputusan dari MA sebelumnya sudah jelas bahwa pemberhentian dari PDAM sudah jelas dan penulis yakin jika ia merehabilitasi kembali sebagai karyawan akan timbul pro dan kontra baru pada saat ia Kembali.

Menurut penulis herianto bisa menggugat mengenai perselisihan hak karena Perusahaan tidak membayar upah terhitung sejak bulan Desember 2021 hingga Keputusan TUN mengenai pemberhentian tenaga kontrak penggugat juga belum diberikan. Dalam gugatan tergugat menyatakan bahwa tidak ada alasan tergugat memberikan upah/gaji kepada penggugat apabila pihak pertama melakukan pemutusan perjanjian kerja dan tidak diwajibkan membayar uang pesangon, pengganti kerugian/uang jasa. Sedangkan dalam Pasal 156 UU Ketenagakerjaan (Tio Salsa Wijaya 2020) dijelaskan bahwa “Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima.” Perjanjian Kerja yang dilakukan tergugat dijelaskan bahwa tidak ada kewajiban namun tidak dijelaskan jika dilakukan PHK atau pemberhentian yang tidak sesuai dengan Perjanjian Kerja tetap tidak didapatkan hal ini bertentangan antar perjanjian kerja dan UU Ketenagakerjaan. Gugatan juga dijelaskan secara jelas terkait upah yang tidak dibayarkan bukan mengenai pesangon maupun kerugian, sedangkan Upah adalah hal utama yang harus diterima oleh pekerja/buruh sebagai imbalan yang sesuai dengan pekerjaannya. Tertuang dalam Pasal 150 UU Ketenagakerjaan dijelaskan juga bahwa:

“Ketentuan mengenai pemutusan hubungan kerja dalam undang-undang ini meliputi pemutusan hubungan kerja yang terjadi di badan usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara, maupun usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.”

Herianto seharusnya mengambil langkah hukum dengan mengajukan gugatan di Pengadilan Hubungan Industrial (Isnun and Febry 2014). Namun, sebelum melibatkan proses pengadilan, Herianto perlu menjalankan serangkaian langkah untuk mencapai tahap tersebut. Langkah awal yang perlu diambil adalah melakukan Perundingan Bipartit antara pekerja dan pengusaha. Tujuan dari perundingan ini adalah untuk menyelesaikan sengketa atau perselisihan dengan menerapkan prinsip musyawarah, sehingga kesepakatan dapat mencapai keterbukaan dan kekeluargaan. Namun jika tidak tercapai kesepakatan, Herianto dapat mencatatkan perselisihan ke

Dinas Ketenagakerjaan setempat dengan menunjukan bukti telah melakukan perundingan bipartit. telah melakukan perundingan bipartit

Perundingan Bipartit jika gagal maka dapat dilakukan dengan perundingan tripartit, perundingan ini meliputi mediasi, konsiliasi dan arbitrase. Namun dalam perselisihan kasus ini hanya bisa melakukan mediasi karena syarat dan penjelasan bahwa perselisihan hak hanya bisa diselesaikan pada mediasi sesuai dengan UU PPHI (Fridaniswara and Krisnawati 2020).

Mediasi dilakukan untuk semua kasus perselisihan yang ada dalam undang-undang untuk dilakukan secara musyawarah yang ditengahi oleh mediator yang netral dari instansi bidang ketenagakerjaan yang sudah ditetapkan oleh Menteri yang memiliki kewajiban memberikan anjuran kepada para pihak untuk menyelesaikan perselisihan antar pekerja dengan pengusaha pada Perusahaan. Hasil dari mediasi dalam perundingan ini dapat bervariasi, yakni dapat mencapai kesepakatan atau tidak. Jika tercapai kesepakatan, mediator akan menyusun perjanjian bersama yang kemudian didaftarkan pada Pengadilan Hubungan Industrial untuk mendapatkan akta sebagai bukti pendaftaran, jika tidak tercapai kesepakatan mediator mengeluarkan anjuran tertulis dengan diberikan jawaban antara 2 pihak yang bisa disetujui dan ditolak. Namun pada saat anjuran tersebut tidak ditanggapi maupun ditolak maka dapat mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial.

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan uraian hasil penelitian yang telah penulis susun penulis mendapatkan point kesimpulan, diantaranya:

1. Penyelesaian sengketa dalam menentukan kompetensi Ketika menggugat terkait haknya dengan tujuan membatalkan KTUN karena Herianto merasa bahwa ia hanya memiliki perlindungan sebagai warga Indonesia. Karena pemberhentian pegawai tidak sepenuhnya sah maka dari itu penggugat hanya ingin membatalkan KTUN melalui PTUN namun diterima secara pemeriksaan hingga Tingkat I dan selanjutnya ditolak karena tidak sesuai dengan kompetensi absolut PTUN.
2. Pertimbangan hakim dari 3 interpretasi dan pandangan hukum dari Hakim Tingkat I, Banding dan Kasasi. Karena sejak awal penggugat membatalkan KTUN melalui PTUN namun diterima secara pemeriksaan hingga Tingkat I dan selanjutnya ditolak dari awal gugatan karena tidak sesuai dengan kompetensi absolut PTUN. Jadi penulis menanggapi bahwa hakim sejak awal bisa melakukan pengecekan dan peringatan dalam membuat maupun menanggapi hal tersebut agar Ketika berpendapat harus ditinjau

dari status kepegawaian dan melihat Surat Pemberhentian dengan teliti.

3. Upaya Hukum yang dilakukan herianto untuk menuntut haknya karena ada upah yang tidak dibayarkan dan regulasi dalam pemutusan hubungan kerja juga masih belum jelas. Dan seharusnya tuntutan dilayangkan pada Pengadilan Hubungan Industrial dengan melakukan Langkah-langkah yang terdapat pada UU Ketenagakerjaan seperti melakukan perundingan bipartite, dan tripartit dengan lebih jelas yaitu mediasi, Selain itu, PHK ini dilakukan tanpa melibatkan proses dari Dinas Ketenagakerjaan (Disnaker) atau Perselisihan Hubungan Industrial (PHI), karena Herianto merupakan karyawan kontrak yang masih tunduk pada ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan yang harus melalui proses tersebut.

Saran

Atas kesimpulan dalam penelitian penulis, maka saran yang dapat dilakukan yaitu

1. Memastikan Perusahaan tetap mematuhi peraturan perundang-undangan terkait PHK, untuk meneliti aspek hukum yang mengatur mengenai pemutusan hubungan kerja agar tidak terjadi PHK secara sepihak dan mengetahui setiap Tindakan pemutusan hubungan kerja dilakukan dengan memperhatikan prinsip keadilan dan etika bisnis dalam Perusahaan. Disarankan untuk meningkatkan transparansi atas kebijakan PHK dan informasi yang jelas tentang prosedur dan alasan yang jelas. Komunikasi yang baik akan menimbulkan pemahaman karyawan atas situasi tersebut lalu dan tidak timbul salah paham.
2. Perusahaan bisa mempertimbangkan terkait pemberian upah dan kompensasi kepada karyawan kontrak yang sesuai dengan UU sebagai bentuk penghargaan dan kontribusi selama bekerja diperusahaan, dalam perjanjian memang diperjelas bahwa kompensasi Perusahaan tidak diwajibkan membayar tetapi tidak untuk upah.
3. Karyawan harus melihat detail dalam setiap perjanjian dan serangkaiannya, agar tidak terjadi kesalahpahaman. Lalu karyawan disarankan untuk mengerti maksud dari keputusan pemberhentian tersebut bagaimana proses dan hasilnya jadi tidak ada kesalahan kamar dalam gugatan karena menilai bahwa keputusan pemberhentian ini merupakan KTUN.
4. Karyawan dapat melakukan gugatan dengan seluruh tahapan untuk mendapatkan haknya Kembali dengan berpegang teguh pada Undang-Undang Penyelesaian Pengadilan Hubungan Industrial, Undang-Undang Ketenagakerjaan dan perundang-undangan yang terkait.

DAFTAR PUSTAKA

- Afif Siregar, Farhan. 2019. "Peran Dinas Ketenagakerjaan Dalam Penyelenggaraan Tenaga Kerja." Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, Medan.
- Aspani, Budi. 2018. "KOMPETENSI ABSOLUT DAN RELATIF PERADILAN TATA USAHA NEGARA MENURUT UNDANG-UNDANG NOMOR 5 TAHUN 1986 Jo. UNDANG-UNDANG NOMOR 9 TAHUN 2004." *Solusi Unpal* 16(III).
- Awanudin, Muhamad. 2021. "Tinjauan Yuridis Pemutusan Hubungan Kerja Berdasarkan Hukum Positif Indonesia." Universitas Mataram, Mataram.
- Dwi Wahyuni, Astrini. 2009. "Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja Terhadap Pekerja Yang Dialihdayakan Studi Kasus: PT. Bank Negara Indonesia ." Universitas Indonesia, Jakarta.
- Fridaniswara, Putu Jefry, and I. Gusti Ayu Agung Ari Krisnawati. 2020. "PELAKSANAAN MEDIASI DALAM PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL PADA DINAS PERINDUSTRIAN DAN TENAGA KERJA KABUPATEN BADUNG." *Jurnal Kertha Desa* 8(9).
- Hanifah Astiti, Hasna, Khayatudin, and Sicilya Mardian Yoel. 2021. "Kajian Yuridis Pemutusan Hubungan Kerja Oleh Perusahaan Terhadap Pekerja Yang Menolak Mutasi." *Estudiante Law Journal* 3(3).
- Hermawan, Ari. 2016. "Keberadaan Uang Pesangon Dalam Pemutusan Hubungan Kerja Demi Hukum Di Perusahaan Yang Sudah Menyelenggarakan Program Jaminan Pensiun." *Kertha Patrika* 38.
- Isnu, Muhammad, and Pratiwi Febry. 2014. *Membaca Pengadilan Hubungan Industrial Di Indonesia*. Vol. 1. Lembaga Bantuan Hukum Jakarta.
- Josviranto, Micael. 2022. "Tinjauan Yuridis Perusahaan Dalam Pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Menurut Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan."
- Maimun. 2004. *Hukum Ketenagakerjaan (Suatu Pengantar)*. xi. Jakarta: Pradnya Paramita.
- Margono. 2019. *Asas Keadilan, Kemanfaatan Dan Kepastian Hukum Dalam Putusan Hakim*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Muda Harahap. 2020. *PENGANTAR HUKUM KETENAGAKERJAAN*. Vol. I. I. edited by Budi Sastra Panjaitan. Batu: Literasi Nusantara.
- Prahassacitta, Vidya. 2018. "Mengenal Ratio Decidendi." <https://Business-Law.Binus.Ac.Id/2018/12/07/Mengenal-Ratio-Decidendi/>.
- Reynald Hafidh, Mochamad. 2021. "KAJIAN YURIDIS ATAS KEBIJAKAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK) PADA PT JASA MARGA TERHADAP PEKERJA AKIBAT PENERAPAN SISTEM OTOMATISASI." *Universitas Negeri Surabaya* 8 No 3.
- Supomo, Imam. 1982. *Hukum Perburuhan Indonesia Bidang Hubungan Kerja*. Jakarta: Djambatan.
- Thoif, Mokh. 2022. "Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Terhadap Karyawan Terdampak Pandemi Covid-19." *Perspektif Hukum* 2(2).

- Tio Salsa Wijaya, Muhammad. 2020. "Analisis Yuridis Putusan Hakim Mengenai Pemutusan Hubungan Kerja Karena Perusahaan Mengalami Kerugian Secara Terus Menerus (Studi Kasus Putusan Mahkamah Agung Nomor 1103 K/Pdt.Sus-PHI/2020)."
- Uwiyono, Aloysius. 2014. *Asas-Asas Hukum Perburuhan*. 1st ed. Jakarta: Rajawali Pers, Jakarta.
- Vijayantera. 2016. "“PERSELISIHAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA SEBAGAI DAMPAK PENGGABUNGAN, PELEBURAN, PENGAMBILALIHAN, DAN PENUTUPAN PERUSAHAAN.”"
- Wijayanti, Asri. 2014. *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Sinar Grafika.
- Winarti, Wiwik. 2023. "RATIO DECIDENDI HAKIM PENGADILAN TINGGI DKI JAKARTA DALAM MENERIMA BANDING ATAS PUTUSAN TINDAK PIDANA KORUPSI PERSPEKTIF HUKUM PIDANA ISLAM." Universitas Islam Negeri Sunan Ampel, Surabaya.

