ANALISIS YURIDIS PUTUSAN MAHKAMAH AGUNG NOMOR 1034K/PDT.SUS-PHI/2021 TENTANG PEMBAYARAN PROGRAM BPJS KETENAGAKERJAAN DAN UPAH PEKERJA YANG DIRUMAHKAN

Putry Reydiana Beatrix Maya Renggonowulan

Program studi S1 Ilmu Hukum , Fakultas Hukum Universitas Negeri Surabaya
putryreydiana.20125@mhs.unesa.ac.id

Mahendra Wardhana

Program studi S1 Ilmu Hukum , Fakultas Hukum Universitas Negeri Surabaya
mahendrawardhana@unesa.ac.id

Abstrak

Riyani Chairunnisa adalah karyawan PT Selong Selo Lombok yang bekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Setelah satu tahun bekerja, Riyani dirumahkan oleh perusahaan akibat pandemi COVID-19. Selama dirumahkan, Riyani tidak memperoleh upah sama sekali dari perusahaan tanpa adanya perjanjian kerja, peraturan perusahaan, dan penjelasan apapun. Riyani pun mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial dengan pokok gugatan permintaan pembayaran upah selama dirumahkan, pembayaran kompensasi iuran BPJS Ketenagakerjaan yang tidak dibayarkan oleh perusahaan, dan permintaan Pemutusan Hubungan Kerja. Hakim Mahkamah Agung mengabulkan keempat pokok gugatan Riyani Chairunnisa tersebut melalui Putusan Mahkamah Agung Nomor 1034K/Pdt.Sus-PHI/2021. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui keselarasan hukum positif dan implikasi hukum yang ditimbulkan atas pertimbangan hakim yang dilakukan. Penelitian ini menerapkan metode hukum normatif. Hasil dari penelitian ini adalah hakim telah tepat menerapkan hukum terkait pembayaran upah Riyani selama dirumahkan dan permintaan Pemutusan Hubungan Kerja, tetapi hakim kurang tepat dalam menerapkan hukum terkait pembayaran iuran BPJS Ketenagakerjaan oleh perusahaan. Adapun akibat hukum yang timbul dalam perselisihan dan putusan ini, yaitu terdapat akibat hukum langsung dan akibat hukum tidak langsung baik bagi perusahaan maupun bagi Riyani selaku pekerja.

Kata Kunci: BPJS Ketenagakerjaan, Pemutusan Hubungan Kerja.

Abstract

Riyani Chairunnisa is an employee of PT Selong Selo Lombok who works under a PKWT. After one year of work, Riyani was put on furlough by the company due to the COVID-19 pandemic. During the furlough period, Riyani did not receive any wages from the company without any employment agreement, company regulations, or explanation. Riyani filed a lawsuit with the Industrial Relations Court, requesting payment of wages during the furlough, compensation for the BPJS Employment insurance contributions not paid by the company, and termination of employment contract. The Supreme Court Judge granted all four claims of Riyani Chairunnisa through Supreme Court Decision Number 1034K/Pdt.Sus-PHI/2021. The ultimate goal of this research is to determine the considerations of the judge in accordance with applicable laws and regulations, as well as the legal consequences of those judicial considerations. The research method used in this study is normative juridical research. The results of this study indicate that the judge has correctly applied the law regarding Riyani's wages during the furlough and the request for termination of employment, but the judge was less accurate in applying the law regarding the payment of BPJS Employment insurance contributions by the company. The legal consequences arising from this dispute and decision include both direct and indirect legal consequences for both the company and Riyani as the employee.

Keywords: *BPJS Ketenagakerjaan, Termination of Employment.*

PENDAHULUAN

1. Latar Belakang

Hubungan kerja dimaknai sebagai afiliasi yang muncul atas terbentuknya perjanjian pekerjaan antara pekerja dan pengusaha. Definisi hubungan kerja terdapat pada Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Ketenagakerjaan, yakni “Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah”. Hubungan kerja ini memuat tentang syarat-syarat kerja, dalam konteks pekerja dan pengusaha. Adanya syarat kerja dalam hubungan kerja ini bertujuan untuk mengatur hak dan kewajiban para pihak dalam hubungan kerja demi menciptakan sebuah hubungan pekerjaan dan Hubungan Industrial secara kompatibel. Akan tetapi, hubungan kerja tidak mungkin akan selalu berjalan dengan baik. Eksistensi dari hubungan pekerjaan, saat ini menemui suatu problematika yang menimbulkan sengketa. Sengketa dalam hubungan industrial ini menjadi kekhawatiran bagi para pekerja, sebab tidak jarang akibat dari sengketa hubungan industrial berdampak pada kerugian materi para pekerja. Sengketa hubungan industrial sendiri diklasifikasikan dalam 4 (empat) jenis. Berdasarkan Pasal 2 UU PHI (Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial), “jenis Perselisihan Hubungan Industrial meliputi perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan”.

Pengadilan hubungan industrial memiliki kekhususan dibandingkan dengan pengadilan umum. Perselisihan dalam pengadilan hubungan industrial hanya mengenal pengadilan tingkat pertama serta tingkat kasasi, berbeda dengan pengadilan umum yang dapat mengajukan banding. “Penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui Pengadilan Hubungan Industrial yang berada pada lingkungan Pengadilan Umum dibatasi proses dan tahapannya dengan tidak membuka kesempatan untuk mengajukan upaya banding ke pengadilan tinggi untuk menjamin penyelesaian sengketa yang cepat, tepat, adil, dan murah” (Rahayu, Munir, and Azizah 2021). Dari keempat pengklasifikasian perselisihan hubungan industrial, hanya dua bentuk sengketa yang bisa diajukan hingga tingkat kasasi sebagai upaya hukum terakhirnya, yaitu Perselisihan Hak dan Perselisihan PHK, sedangkan bagi perkara sengketa kepentingan dan sengketa antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan, putusan PHI menjadi putusan *inkracht*. Secara umum, bila terdapat pihak yang merasa dirugikan atas putusan PHI tersebut, bisa lakukan permohonan kasasi (*judex facti*).

Jenis perselisihan yang pertama, yaitu perselisihan hak. Adapun perselisihan hak yang kerap terjadi adalah perselisihan pengupahan. Merujuk Pasal 1 angka 30 UU Ketenagakerjaan (Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan), “Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.” Berdasarkan pengertian upah dalam undang-undang tersebut, tentunya perusahaan harus memberikan upah sesuai dengan apa yang telah ditetapkan di dalam Surat Perjanjian Kerja atau Kontrak Kerja. Dengan demikian, kurangnya kesepakatan antara karyawan dengan perusahaan serta kurangnya kejelasan dalam kontrak pekerjaan tentang pengupahan tentu dapat mengakibatkan terjadinya perselisihan bagi kedua belah pihak. Selain itu, pengusaha atau pemberi kerja juga wajib membayar gaji atau upah kepada karyawannya sesuai dengan kesepakatan dalam kontrak kerja yang dibuat, meskipun perusahaan sedang dalam kesulitan atau suatu kondisi, kecuali terdapat perjanjian lain yang mengaturnya.

Adapun contoh perselisihan hak yang kerap terjadi selanjutnya yakni perselisihan terkait BPJS Ketenagakerjaan. Sesuai dengan ketentuan Pasal 15 Ayat (1) UU BPJS, pengusaha wajib mendaftarkan pekerjanya dalam program jaminan sosial tenaga kerja, “Pemberi kerja secara bertahap wajib mendaftarkan dirinya dan pekerjanya sebagai peserta kepada BPJS, sesuai dengan program jaminan sosial yang diikuti dan pekerja berhak untuk mendaftarkan diri sebagai peserta program jaminan sosial atas tanggungan pemberi kerja apabila pemberi kerja telah nyata-nyata tidak mendaftarkan pekerjanya pada BPJS”. Dengan demikian, setiap perusahaan berkewajiban untuk mendaftarkan karyawannya pada kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan tanpa terkecuali. Perusahaan bisa dikenai sanksi administrasi, apabila tidak mengikutsertakan karyawannya pada program BPJS Ketenagakerjaan. Selain itu, perusahaan juga berkewajiban untuk membayarkan iuran BPJS Ketenagakerjaan pekerjanya. Keterlambatan pembayaran iuran BPJS Ketenagakerjaan dapat mengakibatkan perusahaan dijatuhi sanksi berupa denda dan piutang terhadap Badan Penyelenggara Jaminan Sosial.

Jenis sengketa hubungan industrial yang kedua yakni terkait PHK. Sengketa PHK juga merupakan perselisihan yang sering dialami dalam hubungan industrial. Tata cara melakukan PHK atau Pemutusan Hubungan Kerja sendiri secara tegas diatur dalam ketentuan perundang-undangan. Terdapat beberapa alasan yang memperbolehkan pemberi

kerja melakukan PHK terhadap pekerja yang diatur dalam Pasal 36 Peraturan Pemerintah No. 35 tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja. Selain itu, pekerja sendiri juga dapat mengajukan permintaan PHK yang dapat diajukan pada Pengadilan Hubungan Industrial. Pekerja yang mengalami PHK juga memiliki beberapa hak yang wajib dibayar oleh perusahaan. Adapun ketentuan hak bagi pekerja yang mengalami PHK ini berbeda-beda, tergantung pada dasar dan alasan terjadinya PHK tersebut.

Sama halnya dengan perselisihan yang terjadi antara Riyani Chairunnisa dengan PT Selong Selo Lombok. Riyani Chairunnisa adalah pekerja PT Selong Selo Lombok yang bekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Mulanya, Riyani dikontrak pada 3 Desember 2018 hingga 3 Desember 2019 dengan gaji sebesar Rp 3.000.000 (tiga juta rupiah), tunjangan transportasi, Tunjangan Telepon Rp. 100.000 (seratus ribu rupiah), Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja, BPJS Kesehatan, serta konsumsi di Kantin Karyawan yang disediakan oleh pihak Perusahaan (Tergugat), *Service Charge*, Tunjangan Hari Raya dan jam kerja selama 40 (empat puluh) jam kerja per minggu berdasarkan Surat Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tertentu. Namun, setelah berakhirnya kontrak kerja tersebut, Riyani tetap bekerja seperti biasanya tanpa adanya kepastian perpanjangan kontrak dan/atau pemberhentian perpanjangan kontrak. Hingga pada 30 April 2020, Riyani baru mendapatkan kontrak baru di bagian *accounting staff* dengan durasi satu tahun terhitung semenjak 2 Desember 2019 hingga 2 Desember 2020 dengan gaji sejumlah Rp 3.000.000 (tiga juta rupiah), tunjangan transportasi, Tunjangan Telepon Rp. 200.000 (dua ratus ribu rupiah), Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja, BPJS Kesehatan, serta konsumsi di Kantin Karyawan yang disediakan oleh pihak Perusahaan (Tergugat), Tunjangan Hari Raya dan jam kerja selama 40 (empat puluh) jam kerja per minggu berdasarkan Surat Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tertentu.

Akan tetapi, sejak Mei 2020, perusahaan merumahkan Riyani. Upah dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja yang menjadi hak Riyani juga tidak dibayarkan oleh perusahaan, sehingga Riyani mengajukan permohonan ke Pengadilan Hubungan Industrial di Pengadilan Negeri Mataram tertanggal 13 Oktober 2020. Permohonan yang diajukan tidak lain ialah adanya sengketa hak pekerja berupa pembayaran gaji dan kompensasi atas tidak diikutsertakan dalam program BPJS Ketenagakerjaan, pembayaran kekurangan THR, permintaan PHK, dan kompensasi atas sisa gaji dalam rentang waktu dari bulan Mei 2020 hingga bulan Desember 2020.

Atas gugatan yang diajukan Riyani, Pengadilan Hubungan Industrial memutuskan Putusan Nomor

17/Pdt.Sus-PHI/2020/PN Mtr yang putusannya adalah menolak gugatan Penggugat seluruhnya. Majelis hakim Pengadilan Hubungan Industrial dalam pertimbangannya berpandangan bahwa sebagaimana Pasal 17 Undang-Undang BPJS, “Pemberi Kerja selain penyelenggara negara yang tidak mendaftarkan dirinya dan pekerjanya diberikan sanksi administratif berupa teguran tertulis, denda dan/atau tidak mendapat pelayanan publik tertentu adapun teguran tertulis dan denda dilakukan oleh BPJS”. Dengan demikian, sanksi tidak didaftarkan Penggugat pada BPJS Ketenagakerjaan, bukanlah berupa kompensasi sejumlah uang yang harus diberikan oleh Tergugat kepada Penggugat seolah-olah layaknya menjadi peserta BPJS Ketenagakerjaan. Selanjutnya, permintaan PHK oleh penggugat juga tidak dapat diterima karena menurut Majelis Hakim alasan permintaan PHK oleh Riyani kurang selaras dengan apa yang dirumuskan pada Pasal 169 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Merasa keberatan dengan Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Nomor 17/Pdt.Sus-PHI/2020/PN Mtr, Riyani pun mengajukan permohonan kasasi ke Mahkamah Agung pada 19 Januari 2021 dengan gugatan yang sama. Mahkamah Agung mengeluarkan Putusan Nomor 1034K/Pdt.Sus-PHI/2021 yang mengabulkan gugatan penggugat sebagian. Berbeda dengan putusan PHI sebelumnya, pada tingkat kasasi ini, hakim menyatakan putus hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat terhitung semenjak 3 Desember 2020 dan memerintahkan Tergugat untuk membayar upah Penggugat selama dirumahkan dan BPJS Ketenagakerjaan seluruhnya sebesar Rp13.144.260,00 (tiga belas juta seratus empat puluh empat ribu dua ratus enam puluh rupiah). Majelis hakim Pertimbangan yang diberikan oleh Hakim Mahkamah Agung terhadap kasus ini, bahwasannya Riyani berhak mendapatkan kompensasi upah dan BPJS Ketenagakerjaan sebagaimana ketentuan ketentuan Pasal 62 dan Pasal 155 ayat (3) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Putusan tersebut menarik untuk diteliti karena adanya perbedaan *ratio decidendi* atau pertimbangan hakim dalam putusan tingkat pertama dan kasasi. Pada kedua tingkat putusan tersebut, Majelis Hakim memiliki perbedaan pandangan terkait kompensasi BPJS Ketenagakerjaan bagi penggugat, permintaan Pemutusan Hubungan Kerja oleh penggugat, dan kompensasi upah bagi penggugat. Maka dari itu, penelitian ini ditulis untuk menganalisis dan memaparkan dasar pertimbangan hakim dalam putusan Mahkamah Agung Nomor 1034K/Pdt.Sus-PHI/2021 tersebut, serta memaparkan pandangan terhadap pertimbangan hakim dalam putusan tersebut selaras dengan hukum positif di Indonesia.

2. Rumusan Masalah

1. Apa dasar pertimbangan hakim dalam Putusan Mahkamah Agung Nomor 1034K/Pdt.Sus-PHI/2021?
2. Bagaimana akibat hukum dari Putusan Mahkamah Agung Nomor 1034K/Pdt.Sus-PHI/2021?

METODE

Penelitian menggunakan metode hukum normatif. Penelitian normatif merupakan mekanisme dalam mencari kaidah hukum, doktrin, dan prinsip hukum dengan tujuan untuk menjawab atas permasalahan hukum yang terjadi. Penelitian ini menggunakan metode yuridis normatif karena penulis akan melakukan analisis terkait Putusan Mahkamah Agung Nomor 1034K/Pdt.Sus-PHI/2021. “Penelitian hukum normatif ialah suatu peristiwa penelitian hukum berkaitan terhadap penerapan peraturan atau ketentuan hukum normatif dalam tiap-tiap proses hukum dalam masyarakat” (Muhammad 2014).

Pada penelitian ini menggunakan pendekatan undang-undang (*Statute Approach*), pendekatan kasus (*Case Approach*) dan pendekatan konseptual (*Conceptual Approach*) terkait pembayaran BPJS Ketenagakerjaan dan upah bagi pekerja yang dirumahkan. Pendekatan undang-undang (*statute approach*) dilakukan dengan cara menganalisa aturan hukum yang berkaitan dengan permasalahan hukum yang diteliti. Dalam hal ini, penulis akan menelaah aturan hukum terkait pembayaran BPJS Ketenagakerjaan serta upah bagi pekerja yang dirumahkan. Pendekatan konseptual (*conceptual approach*) dimaksudkan untuk menganalisa bahan hukum sehingga dapat menemukan asas-asas, prinsip, maupun doktrin yang terkait dengan penelitian ini. “Pendekatan konseptual didasarkan terhadap pandangan sebagaimana berkembangnya pada ilmu hukum, pemahaman tersebut dijadikan sandaran atau memberikan dasar bagi peneliti dalam membangun dan mengembangkan argumentasi hukumnya dengan tujuan isu bisa dipecahkan” (Marzuki 2011). “Pendekatan kasus atau *case approach* dapat digunakan oleh peneliti jika permasalahan dalam penelitiannya memperlumahkan kekosongan atau keaburan norma dalam penerapannya oleh hakim” (Diantha 2016). Kekosongan yaitu misalnya jika dalam undang-undang belum diatur mengenai permasalahan tersebut. Keaburan yaitu apabila norma yang mengatur tidak jelas atau norma sudah jelas namun hakim kurang tepat dalam menerapkannya. Dengan demikian, dalam penelitian ini terdapat keaburan norma yang mana hakim kurang tepat dalam menerapkan norma, sehingga terjadi perbedaan ratio decidendi hakim.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kasus Posisi

Sengketa hubungan industrial tersebut adalah perselisihan antara Riyani Chairunnisa dan PT Selong Selo Lombok. Riyani Chairunnisa adalah karyawan PT Selong Selo Lombok yang bekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Awalnya, Riyani dikontrak pada 3 Desember 2018 hingga 3 Desember 2019 dengan gaji sebesar Rp 3.000.000 (tiga juta rupiah), tunjangan transportasi, Tunjangan Telepon Rp. 100.000 (seratus ribu rupiah), Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja, BPJS Kesehatan, serta konsumsi di Kantin Karyawan yang disediakan oleh pihak Perusahaan (Tergugat), Service Charge, Tunjangan Hari Raya dan jam kerja selama 40 (empat puluh) jam kerja per minggu berdasarkan Surat Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tertentu. Akan tetapi, setelah kontrak kerja berakhir, Riyani tetap bekerja seperti biasanya tanpa adanya kepastian perpanjangan kontrak dan/atau pemberhentian perpanjangan kontrak. Hingga pada 30 April 2020, Riyani baru mendapatkan kontrak baru di bagian accounting staff dengan durasi satu tahun terhitung semenjak 2 Desember 2019 hingga 2 Desember 2020 dengan gaji sebesar Rp 3.000.000 (tiga juta rupiah), tunjangan transportasi, Tunjangan Telepon Rp. 200.000 (dua ratus ribu rupiah), Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja, BPJS Kesehatan, serta konsumsi di Kantin Karyawan yang disediakan oleh pihak Perusahaan (Tergugat), Tunjangan Hari Raya dan jam kerja selama 40 (empat puluh) jam kerja per minggu berdasarkan Surat Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tertentu.

Riyani dirumahkan oleh perusahaan sejak Mei 2020 dan perusahaan tidak membayarkan gaji dan berbagai tunjangan yang menjadi hak Riyani, sehingga pada 13 Oktober 2020 Riyani mengajukan permohonan pada Pengadilan Hubungan Industrial di Pengadilan Negeri Mataram. Inti pokok dari permohonan yang dilakukan Riyani semata-mata karena sengketa hak dan sengketa PHK. Gugatan yang diajukan Riyani kepada Pengadilan Hubungan Industrial dalam Pengadilan Negeri Mataram tersebut memohon kepada Pengadilan untuk membuat putusan sebagai berikut:

1. Mengabulkan gugatan Penggugat seluruhnya;
2. Menyatakan putus hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat;
3. Menyatakan Anjuran tertulis Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Lombok Tengah Nomor 560/434/03/nakertrans/2020 tidak bisa diterima dan tidak memiliki landasan hukum;
4. Menghukum Tergugat untuk membayar gaji Penggugat yang belum dibayarkan sejumlah 8 bulan (Mei 2020 sampai dengan Desember 2020) Rp3.000.000,00 x 8 = Rp24.000.000,00;

5. Menghukum Tergugat untuk membayarkan sisa tunjangan hari raya Penggugat sejumlah Rp500.000,00;
6. Menghukum Tergugat untuk membayarkan hak BPJS Ketenagakerjaan Penggugat sebesar Rp2.288.520,00 (dua juta dua ratus delapan puluh delapan lima ratus dua puluh) dengan rincian sebagai berikut:
 - a. Penghitungan JKK (Pasal 16 ayat (1) huruf b Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 44 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian): Tingkat resiko rendah dari upah sebulan (0,54%) + Tunjangan Rp17.280,00;
 - b. Perhitungan JHT (Pasal 16 ayat (1) PP Nomor 46 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Hari Tua): 5,7% dari upah + Tunjangan Rp182.400,00;
 - c. Perhitungan JKM (Pasal 18 ayat (1) PP 44 Tahun 2015 tentang penyelenggaraan program jaminan kecelakaan kerja dan jaminan kematian): 0,30% dari upah sebulan + Tunjangan Rp54.600,00

Dengan demikian, perhitungan dari Jamsostek yang perlu dibayarkan adalah:

(JHT+JKM+JKK) sejumlah (Rp122.550,00 + Rp5.700,00 + Rp11.610,00 = Rp139.860,00);
 Rp254.280,00 x 9 bulan = Rp2.288.520,00

7. Menghukum Tergugat untuk membayar uang paksa (*dwangsom*) terhadap Penggugat sejumlah Rp1.000.000,00 (satu juta rupiah) untuk keterlambatan dilaksanakannya putusan untuk setiap harinya dimulai dari diucapkannya putusan ini;
8. Menetapkan bahwa putusan dapat terlaksana walaupun terdapat upaya hukum seperti kasasi, peninjauan kembali, ataupun perlawanan dari putusan perkara ini (*uitvoerbaar bij voorraad*);
9. Menghukum Tergugat untuk membayar keseluruhan biaya akibat perkara ini;

Atas gugatan yang diajukan Riyani, Pengadilan Hubungan Industrial mengeluarkan Putusan Nomor 17/Pdt.Sus-PHI/2020/PN Mtr yang putusannya adalah menolak gugatan Penggugat untuk seluruhnya. Majelis hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada pertimbangannya menyatakan bahwa sebagaimana Pasal 17 Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, "Pemberi Kerja selain penyelenggara negara yang tidak mendaftarkan dirinya dan pekerjaannya diberikan sanksi administratif berupa teguran tertulis, denda dan/atau tidak mendapat pelayanan publik tertentu adapun teguran tertulis dan denda dilakukan oleh BPJS". Dengan demikian, sanksi tidak didaftarkannya Penggugat pada BPJS Ketenagakerjaan, bukanlah berupa kompensasi sejumlah uang yang harus diberikan oleh Tergugat kepada Penggugat seolah-olah

layaknya menjadi peserta BPJS Ketenagakerjaan. Selanjutnya, permintaan PHK oleh penggugat juga tidak dapat diterima karena menurut Majelis Hakim alasan permintaan PHK oleh Riyani tidak selaras dengan apa yang dijelaskan pada Pasal 169 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Merasa keberatan dengan Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Nomor 17/Pdt.Sus-PHI/2020/PN Mtr, Riyani pun mengajukan upaya hukum kasasi ke Mahkamah Agung pada 19 Januari 2021 dengan gugatan yang sama. Mahkamah Agung mengeluarkan Putusan Nomor 1034K/Pdt.Sus-PHI/2021 yang mengabulkan gugatan penggugat untuk sebagian dengan amar putusan:

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian;
2. Menyatakan putus hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat terhitung sejak tanggal 3 Desember 2020;
3. Menghukum Tergugat untuk membayar upah Penggugat selama skrosing dan BPJS Ketenagakerjaan seluruhnya sebesar Rp13.144.260,00 (tiga belas juta seratus empat puluh empat ribu dua ratus enam puluh rupiah);
4. Membebaskan biaya perkara kepada negara.

Berbeda dengan putusan PHI sebelumnya, pada tingkat kasasi ini, hakim menyatakan putus hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat terhitung semenjak tanggal 3 Desember 2020 dan memberikan hukuman kepada Tergugat untuk membayarkan upah Penggugat selama skrosing dan BPJS Ketenagakerjaan seluruhnya sebesar Rp13.144.260,00 (tiga belas juta seratus empat puluh empat ribu dua ratus enam puluh rupiah). Majelis hakim Mahkamah Agung dalam pertimbangannya berpandangan, bahwasannya Riyani berhak mendapatkan kompensasi upah dan BPJS Ketenagakerjaan sebagaimana ketentuan ketentuan Pasal 62 dan Pasal 155 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

PEMBAHASAN

Dasar Pertimbangan Hakim Dalam Putusan Mahkamah Agung Nomor 1034K/Pdt.Sus-PHI/2021

Dalam Putusan Mahkamah Agung Nomor 1034K/Pdt.Sus-PHI/2021 ini, terdapat 4 (empat) pokok gugatan yang diajukan oleh Riyani Chairunnisa selaku penggugat, yaitu permintaan pembayaran upah selama pekerja dirumahkan, pembayaran kompensasi BPJS Ketenagakerjaan, permintaan PHK oleh pekerja, dan pembayaran kekurangan THR. Dari keempat pokok gugatan tersebut, hakim Mahkamah Agung berpandangan bahwa Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Mataram menerapkan hukum yang salah dengan berlandaskan terhadap 4 (empat) alasan, yaitu:

- a. Bahwa dalam jawabannya angka 2, 3 dan 4 Tergugat/Termohon Kasasi mengakui dan membenarkan status hubungan kerja antara Penggugat/Pemohon Kasasi dengan Tergugat/Termohon Kasasi terikat berdasarkan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) dari tanggal 3 Desember 2018 sampai dengan 3 Desember 2019, selanjutnya perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) tersebut diperpanjang untuk jangka waktu 1 (satu) tahun terhitung dari tanggal 3 Desember 2019 sampai dengan 3 Desember 2020 dan besarnya upah Penggugat setiap bulannya sebesar Rp3.000.000,00 (tiga juta rupiah) karenanya dengan merujuk pada Pasal 1925 KUHPerdara pengakuan Tergugat merupakan bukti yang sempurna sepanjang mengenai status hubungan kerja Penggugat, jangka waktu perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) dan besarnya upah Penggugat tiap bulan;
- b. Bahwa demikian pula dalam jawabannya angka 6 Tergugat mengakui dan membenarkan telah merumahkan para pekerja termasuk Penggugat terhitung sejak bulan Mei 2020 dengan alasan pandemi covid 19 tanpa membayarkan upah Penggugat setiap bulannya, Tergugat juga mengakui belum pernah membayarkan iuran BPJS Ketenagakerjaan yang menjadi hak Penggugat terhitung sejak Penggugat bekerja;
- c. Bahwa oleh karenanya dengan merujuk pada ketentuan Pasal 62 dan Pasal 155 ayat (3) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Tergugat berkewajiban membayar upah Penggugat selama dirumahkan sampai tenggat waktu yang telah disepakati pada perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) dan iuran BPJS Ketenagakerjaan yang belum diberikan dengan rincian berikut;
- Upah Mei sampai dengan Desember 2020:
 $8 \times \text{Rp}3.000.000,00 = \text{Rp}24.000.000,00$
 Iuran BPJS Ketenagakerjaan = Rp 2.288.520,00
 Total = Rp26.288.520,00
- d. Bahwa namun demikian oleh karena perusahaan Tergugat tutup sejak bulan Juli 2020 karena pandemi covid 19 maka adil Tergugat dihukum untuk membayar hal-hak Penggugat sebesar $50\% \times \text{Rp}26.288.520,00 = \text{Rp}13.144.260,00$ (tiga belas juta seratus empat puluh empat ribu dua ratus enam puluh rupiah);
- Atas pertimbangan-pertimbangan hakim tersebut, dalam penelitian ini, penulis memilih untuk menganalisis 3 (tiga) pertimbangan hakim Mahkamah Agung sebagai berikut:

1) **Pertimbangan Hakim Terkait Upah Pekerja yang Dirumahkan**

Mahkamah Agung dalam putusan Nomor 1034k/Pdt.Sus-Phi/2021 telah membatalkan putusan hakim Pengadilan Hubungan Industrial Nomor 17/Pdt.Sus-PHI/2020/PN Mataram dalam perkara yang salah satunya adalah terkait permintaan pembayaran upah bagi pekerja yang dirumahkan. Sebelumnya, Pengadilan Hubungan Industrial menolak gugatan Riyani selaku penggugat terkait permintaan pembayaran upahnya sebagai pekerja yang dirumahkan oleh perusahaan selama 8 bulan. Adapun dalam hal ini, hakim telah melakukan kesalahan penafsiran. Menurut penafsiran hakim, dalam hal ini Riyani meminta kompensasi upah karena Riyani merasa bahwa perusahaan telah mengakhiri hubungan kerja sebelum jangka waktu dari kontrak tersebut selesai, sehingga perusahaan berkewajiban membayar kerugian sebesar gaji pekerja batas waktu berakhirnya kontrak kerja, sesuai ketentuan Pasal 62 Undang-undang Ketenagakerjaan. Padahal, dalam perselisihan ini tidak terjadi Pemutusan Hubungan Kerja, sehingga tidak memenuhi ketentuan Pasal 62 Undang-undang Ketenagakerjaan tersebut dan Riyani tidak berhak atas kompensasi upah. Adapun bunyi Pasal 62 Undang-undang Ketenagakerjaan tersebut, yaitu “Apabila salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam perjanjian kerja waktu tertentu, atau berakhirnya hubungan kerja bukan karena ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 61 ayat (1), pihak yang mengakhiri hubungan kerja diwajibkan membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah pekerja/buruh sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja”.

Selanjutnya, Mahkamah Agung dalam putusan Nomor 134K/Pdt.Sus-PHI/2021 memiliki penafsiran yang berbeda terkait permintaan pembayaran upah tersebut. Pada tingkat kasasi, hakim mengabulkan gugatan Riyani terkait permintaan pembayaran upahnya selama dirumahkan. Adapun pertimbangan hakim dalam hal ini adalah terduga mengakui dan membenarkan telah merumahkan para pekerjanya termasuk Riyani terhitung sejak bulan Mei 2020 dengan alasan pandemi COVID-19 tanpa membayarkan upah setiap bulannya dan tanpa adanya kesepakatan tentang pembayaran upah. Oleh karena itu, merujuk pada ketentuan Pasal 62 dan Pasal 155 ayat (3) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Tergugat berkewajiban membayar upah Riyani selama dirumahkan sampai dengan jangka waktu yang ditetapkan dalam

perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) dan iuran BPJS Ketenagakerjaan yang belum dibayarkan dengan perincian upah Mei sampai dengan Desember 2020: $8 \times \text{Rp}3.000.00,00 = \text{Rp}24.000.000,00$.

Ketentuan merumahkan pekerja merujuk pada Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja Kepada Pimpinan Perusahaan di Seluruh Indonesia No. SE - 907/MEN/PHI-PPHI/X/2004 tentang Pemutusan Hubungan Kerja Massal (SE Menaker 907/2004) dan Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja Nomor SE-05/M/BW/1998 Tahun 1998 tentang Upah Pekerja yang Dirumahkan Bukan ke Arah Pemutusan Hubungan Kerja. Dalam SE Menaker 907/2004, dijelaskan bahwa, “Apabila dalam suatu hal perusahaan mengalami kesulitan, maka pemutusan hubungan kerja haruslah merupakan upaya terakhir setelah dilakukan upaya berikut:

- a. Mengurangi upah dan fasilitas pekerja tingkat atas, misalnya tingkat manajer dan direktur;
- b. Mengurangi shift;
- c. Membatasi/menghapuskan kerja lembur;
- d. Mengurangi jam kerja;
- e. Mengurangi hari kerja;
- f. Meliburkan/merumahkan pekerja/buruh secara bergilir untuk sementara waktu;
- g. Tidak atau memperpanjang kontrak bagi pekerja yang sudah habis masa kontraknya;
- h. Memberikan pensiun bagi yang sudah memenuhi syarat.”

Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja Nomor SE-05/M/BW/1998 menyatakan sebagai bentuk keselamatan dari perusahaan yang sedang berada pada kondisi yang sulit, maka dapat melakukan tindakan merumahkan pekerja sementara waktu, dengan ketentuan berikut: “Sehubungan banyaknya pertanyaan dari pengusaha maupun pekerja mengenai peraturan merumahkan pekerja disebabkan kondisi ekonomi akhir-akhir ini, yang mengakibatkan banyak perusahaan mengalami kesulitan, sehingga sebagai upaya untuk penyelamatan perusahaan maka perusahaan menempuh tindakan merumahkan pekerja untuk sementara waktu.

Mengingat belum ada peraturan perundang-undangan yang mengatur mengenai upah pekerja selama dirumahkan maka dalam hal adanya rencana pengusaha untuk merumahkan pekerja, upah selama dirumahkan dilaksanakan sebagai berikut:

1. Pengusaha tetap membayar upah secara penuh yaitu berupa upah pokok dan tunjangan tetap selama pekerja dirumahkan, kecuali telah diatur lain dalam Perjanjian Kerja peraturan perusahaan atau Kesepakatan Kerja Bersama.

2. Apabila pengusaha akan membayar upah pekerja tidak secara penuh agar dirundingkan dengan pihak serikat pekerja dan atau para pekerja mengenai besarnya upah selama dirumahkan dan lamanya dirumahkan.
3. Apabila perundingan melalui jasa pegawai perantara ternyata tidak tercapai kesepakatan agar segera dikeluarkan surat anjuran dan apabila anjuran tersebut ditolak oleh salah satu atau kedua belah pihak yang berselisih maka masalahnya agar segera dilimpahkan ke P4 Daerah, atau ke P4 Pusat untuk PHK Massal”

Kemudian, pada tanggal 17 Maret 2020 telah ditetapkan Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Nomor M/3/HK.04/III/2020 Tahun 2020 tentang Perlindungan Pekerja/Buruh dan Kelangsungan Usaha dalam Rangka Pencegahan dan Penanggulangan COVID-19 (SE Menaker 3/2020). Dengan merujuk pada Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan di atas, tentunya dapat dijadikan sebagai landasan bagi perusahaan untuk memberikan gaji kepada karyawannya yang sedang dirumahkan sebagai bentuk upaya dalam pencegahan penularan virus COVID-19. Dalam SE Menaker 3/2020 ini diatur mengenai skema upah bagi pekerja terkait pandemi COVID-19 dengan ketentuan berikut:

“Selain itu, para Gubernur juga diminta untuk melaksanakan perlindungan pengupahan bagi pekerja/buruh terkait pandemi COVID-19.

- a. Bagi pekerja/buruh yang dikategorikan sebagai Orang Dalam Pemantauan (ODP) COVID-19 berdasarkan keterangan dokter sehingga tidak dapat masuk kerja paling lama 14 hari atau sesuai standar Kementerian Kesehatan, maka upahnya dibayarkan secara penuh.
- b. Bagi pekerja/buruh yang dikategorikan kasus suspek COVID-19 dan dikarantina/diisolasi menurut keterangan dokter, maka upahnya dibayarkan secara penuh selama menjalani masa karantina/isolasi.
- c. Bagi pekerja/buruh yang tidak masuk kerja karena sakit COVID-19 dan dibuktikan dengan keterangan dokter, maka upahnya dibayarkan sesuai peraturan perundang-undangan.
- d. Bagi perusahaan yang melakukan pembatasan kegiatan usaha akibat kebijakan pemerintah di daerah masing-masing guna pencegahan dan penanggulangan COVID-19, sehingga menyebabkan sebagian atau seluruh pekerja/buruhnya tidak masuk kerja, dengan mempertimbangkan kelangsungan usaha maka perubahan besaran maupun cara pembayaran upah pekerja/buruh dilakukan sesuai dengan

kesepakatan antara pengusaha dengan pekerja/buruh.”

Jadi, berdasarkan ketentuan-ketentuan tersebut, dengan mempertimbangkan berjalannya usaha dan berubahnya jumlah gaji, mekanisme pembayaran gaji kepada karyawan sesuai kesepakatan yang dibuat antara perusahaan kepada karyawan. “Apabila pengusaha tidak mampu membayar upah sesuai upah minimum sebagai imbas COVID-19, pengusaha dapat melakukan penangguhan pembayaran upah (jika pengusaha tidak mampu membayar upah sesuai upah minimum), dengan terlebih dahulu melakukan perundingan dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh terkait penangguhan tersebut.” (Prajnaparamitha and Ghoni 2020). Hal ini selaras dengan definisi gaji yang diistilahkan sebagai upah pada Pasal 1 angka 1 Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan menyatakan, “Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.”

Dalam perselisihan yang terjadi antara Riyani dan PT Selong Selo Lombok, tidak terdapat Perjanjian Kerja, peraturan perusahaan, atau Kesepakatan Kerja Bersama yang mengatur mengenai besaran dan tata cara pembayaran upah selama pekerja dirumahkan. Dengan demikian, pengusaha harus tetap membayar upah pekerja secara penuh, yaitu berupa upah pokok dan tunjangan tetap selama pekerja dirumahkan. “Kewajiban pekerja merupakan hak pemberi kerja, sebaliknya kewajiban pengusaha ataupun pemberi kerja merupakan hak bagi pekerja. Adapun kewajiban pengusaha/pemberi kerja adalah membayar upah, memberikan istirahat/cuti, mengurus pengobatan, dan memberikan surat keterangan” (Husni 2016).

2) **Pertimbangan Hakim Terkait Tanggung Jawab Perusahaan terhadap BPJS Ketenagakerjaan**

PT Selong Selo Lombok mengakui belum pernah membayarkan iuran BPJS Ketenagakerjaan yang menjadi hak Riyani terhitung sejak Riyani bekerja. Untuk itu, Riyani menggugat perusahaan untuk membayar hak BPJS Ketenagakerjaannya sebesar Rp2.288.520,00 (dua juta dua ratus delapan puluh delapan lima ratus dua puluh). Pada tingkat pertama, majelis hakim Pengadilan Hubungan Industrial dalam pertimbangannya menyatakan bahwa sebagaimana Pasal 17 Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial,

“Pemberi Kerja selain penyelenggara negara yang tidak mendaftarkan dirinya dan pekerjanya diberikan sanksi administratif berupa teguran tertulis, denda dan/atau tidak mendapat pelayanan publik tertentu adapun teguran tertulis dan denda dilakukan oleh BPJS”. Dengan demikian, sanksi tidak didaftarkannya Penggugat pada BPJS Ketenagakerjaan, bukanlah berupa kompensasi sejumlah uang yang harus diberikan oleh Tergugat kepada Penggugat seolah-olah layaknya menjadi peserta BPJS Ketenagakerjaan.

Pada tingkat kasasi, Mahkamah Agung melalui Putusan Nomor 1034k/Pdt.Sus-PHI/2021 mengabulkan gugatan Riyani dengan menghukum PT Selong Selo Lombok untuk membayar iuran BPJS Ketenagakerjaan sebesar Rp 2.288.520,00. Adapun pertimbangan mahkamah agung dalam hal ini yaitu karena PT Selong Selo Lombok mengakui belum pernah membayarkan iuran BPJS Ketenagakerjaan yang menjadi hak Riyani terhitung sejak Riyani bekerja.

Merujuk Pasal 17 Undang-undang No. 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, pengusaha selain penyelenggara negara yang tidak mendaftarkan dirinya dan karyawannya sebagai peserta program BPJS dapat dikenakan sanksi administratif. Adapun sanksi administratif tersebut berbentuk:

- a. teguran tertulis;
- b. denda; dan/atau
- c. tidak mendapat pelayanan publik tertentu.

Selanjutnya, Pasal 9 ayat (1) PP 86/2013 menjelaskan bahwa, “sanksi tidak mendapat pelayanan publik tertentu yang dikenai kepada Pemberi Kerja Selain Penyelenggara Negara meliputi:

- a. terkait izin usaha;
- b. perizinan untuk ikut serta dalam tender proyek;
- c. perizinan mempekerjakan tenaga asing;
- d. perizinan usaha berkaitan jasa pekerja/buruh; atau
- e. Izin Mendirikan Bangunan (IMB).”

Besar iuran Jaminan Sosial Tenaga Kerja dikalkulasikan secara langsung dari gaji tiap bulan pekerja dan penyetoran terhadap Badan Penyelenggara yang dilakukan perusahaan. Pasal 10 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja mengatur bahwa “Penyetoran iuran yang dilakukan oleh pengusaha kepada Badan Penyelenggara, dilakukan setiap bulan dan disetor secara lunas paling lambat tanggal 15 (lima belas) bulan berikutnya dari bulan iuran yang bersangkutan”. Apabila pengusaha terlambat

melakukan pembayaran iuran, maka denda keterlambatan ditanggung oleh pengusaha dengan dibayarkan sekaligus bersama-sama dengan penyeteroran iuran bulan berikutnya dan akan dikenakan denda sebanyak 2 % (dua perseratus) untuk tiap bulan keterlambatan terhitung dari iuran yang dibayarkan. Sedangkan Pasal 10 ayat (5) Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja menyatakan “Iuran program jaminan sosial tenaga kerja dan denda yang belum dibayar lunas merupakan piutang Badan Penyelenggara terhadap pengusaha yang bersangkutan”.

Dengan demikian, sanksi tidak didaftarkannya pekerja pada BPJS Ketenagakerjaan, bukanlah berupa kompensasi sejumlah uang yang harus diberikan oleh perusahaan terhadap karyawan seolah-olah layaknya menjadi peserta BPJS Ketenagakerjaan, sehingga Mahkamah Agung dalam Putusan Nomor 1034K/Pdt.Sus-PHI/2021 tidak tepat menerapkan hukum. Dalam hal ini, penulis lebih setuju dengan pertimbangan hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Mataram dalam Putusan Nomor 17/Pdt.Sus-PHI/2020/PN Mtr yang menyatakan bahwa sanksi tidak didaftarkannya Penggugat pada BPJS Ketenagakerjaan bukanlah berupa kompensasi sejumlah uang yang harus diberikan oleh Tergugat kepada Penggugat seolah-olah layaknya menjadi peserta BPJS Ketenagakerjaan.

3) Pertimbangan Terkait Permintaan PHK oleh Karyawan

Pada tingkat pertama, permintaan PHK Riyani ditolak oleh hakim. Riyani tidak mengungkapkan alasannya meminta PHK pada gugatannya, hakim beranggapan bahwa alasan Riyani meminta PHK adalah karena roaster atau tidak diberikannya jadwal kerja. Menurut hakim, alasan permintaan PHK akibat roaster tersebut tidak selaras terhadap Pasal 169 Undang-Undang Ketenagakerjaan dan angka 17.1 dan 17.2 Perjanjian Kerja Waktu Tertentu antara karyawan dan perusahaan yang menyatakan “dalam situasi di luar kemampuan manusia, maka pengurangan jam kerja dapat menyebabkan berkurangnya upah, apabila pekerja dirumahkan dalam waktu tertentu sampai dengan perusahaan beroperasi kembali, maka akan berkurang pendapatan pekerja”.

Hakim juga mempertimbangkan apabila alasan permintaan PHK Riyani adalah akibat keterlambatan pembaruan PKWT. Menurut hakim, hal tersebut dapat dimaklumi karena Riyani telah menerima upah dari perusahaan. Selain itu, didukung pula dengan adanya

bukti T2 yang merupakan fotokopi tangkapan layar pesan WhatsApp antara Riyani dan HRD PT Selong Selo Lombok yang berisi bahwa HRD perusahaan telah menjelaskan bahwa perpanjangan kontrak Riyani sedang mengalami penundaan karena adanya kendala yang tidak dapat dijelaskan oleh pimpinan HRD saat itu dan Riyani pun menyetujuinya. Berdasarkan alasan tersebut, hakim pada tingkat pertama menolak permintaan PHK Riyani.

Pada tingkat kasasi, hakim mengabulkan permintaan PHK Riyani dengan pertimbangan bahwa gugatan Riyani tersebut telah sesuai dengan Pasal 169 ayat (1) Undang-undang Ketenagakerjaan. Adapun Pasal 169 ayat (1) Undang-undang Ketenagakerjaan tersebut berbunyi, “Pekerja/buruh dapat mengajukan permohonan pemutusan hubungan kerja kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam hal pengusaha melakukan perbuatan sebagai berikut:

- a. menganiaya, menghina secara kasar atau mengancam pekerja/buruh;
- b. membujuk dan/atau menyuruh pekerja/buruh untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan;
- c. tidak membayar upah tepat pada waktu yang telah ditentukan selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih;
- d. tidak melakukan kewajiban yang telah dijanjikan kepada pekerja/ buruh;
- e. memerintahkan pekerja/buruh untuk melaksanakan pekerjaan di luar yang diperjanjikan; atau
- f. memberikan pekerjaan yang membahayakan jiwa, keselamatan, kesehatan, dan kesusilaan pekerja/buruh sedangkan pekerjaan tersebut tidak dicantumkan pada perjanjian kerja.”

Berdasarkan Pasal 169 ayat (1) huruf c Undang-undang Ketenagakerjaan tersebut, karyawan dapat meminta PHK apabila perusahaan tidak membayar gaji dengan waktu 3 (tiga) bulan berturut-turut, sesuai dengan yang dialami oleh Riyani. Dengan demikian, Riyani dapat mengajukan permohonan PHK ke Pengadilan Hubungan Industrial.

Pasal 62 Undang-undang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa, “Apabila salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam perjanjian kerja waktu tertentu, atau berakhirnya hubungan kerja bukan karena ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 61 ayat (1), pihak yang mengakhiri hubungan kerja diwajibkan membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah pekerja/buruh sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu

perjanjian kerja”. Sementara Pasal 61 ayat (1) Undang-undang Ketenagakerjaan tersebut berbunyi, “Perjanjian kerja berakhir apabila:

- a. pekerja meninggal dunia;
- b. berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja;
- c. adanya putusan pengadilan dan/atau putusan atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap; atau
- d. adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja”

Berdasarkan pasal tersebut, pekerja yang memohonkan PHK ke Pengadilan Hubungan Industrial tidak berkewajiban membayar ganti rugi terhadap perusahaan karena akan terdapat putusan pengadilan dan/atau putusan atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang memiliki kekuatan hukum tetap sesuai dengan kebijakan pada huruf c. Selain itu, berdasarkan Pasal 169 ayat (2) Undang-undang Ketenagakerjaan, pekerja yang mengalami PHK karena pengajuan permohonannya sendiri justru berhak memperoleh pesangon. Adapun bunyi Pasal 169 ayat (2) Undang-undang Ketenagakerjaan, yaitu “Pemutusan hubungan kerja dengan alasan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) pekerja/buruh berhak mendapat uang pesangon 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3), dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4)”.

Dengan demikian, Mahkamah Agung telah tepat menerapkan hukum dengan mengabulkan permohonan PHK Riyani, namun seharusnya Riyani berhak pula untuk memperoleh uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 169 ayat (2) Undang-undang Ketenagakerjaan.

Akibat Hukum dari Putusan Mahkamah Agung Nomor 1034K/Pdt.Sus-PHI/2021

Putusan hakim berdasarkan sifatnya dibagi menjadi 3 (tiga), yaitu putusan deklarator, putusan konstitutif, dan putusan kondemnator (Asikin 2015). Dalam perkara yang terjadi antara Riyani dan PT Selong Selo Lombok, majelis hakim menjatuhkan sebuah putusan akhir berupa putusan kondemnator. Terlihat pada amar putusan hakim yang berbunyi “menghukum Tergugat untuk membayar”. “Putusan kondemnator (condemnatoir) adalah putusan yang memuat amar yang menghukum salah satu pihak yang berperkara” (Harahap 2005).

“Dalam sebuah perkara perdata, sebuah putusan yang dijatuhkan hakim memiliki kekuatan, dimana kekuatan putusan ini dibagi menjadi 3 (tiga), yaitu kekuatan mengikat, kekuatan bukti dan kekuatan eksekutorial” (Harahap 2005). Putusan dalam perkara ini yang telah sampai pada Putusan Mahkamah Agung Nomor 1034K/Pdt.Sus-PHI/2021 telah memiliki kekuatan hukum tetap (*inkracht van gewisjde*) sebab tidak terdapat upaya hukum lagi yang dapat dilakukan. Para pihak wajib menjalankan amar putusan tersebut.

Dengan adanya perbuatan hukum dan peristiwa hukum, maka akan menimbulkan adanya akibat hukum. “Akibat hukum adalah akibat dari suatu tindakan yang dilakukan untuk memperoleh suatu akibat yang dikehendaki oleh pelaku dan yang diatur oleh hukum” (Soeroso 2011). Lebih jelas lagi bahwa “akibat hukum adalah segala akibat yang terjadi dari segala perbuatan hukum yang dilakukan oleh subyek hukum terhadap obyek hukum atau akibat-akibat lain yang disebabkan karena kejadian-kejadian tertentu oleh hukum yang bersangkutan telah ditentukan atau dianggap sebagai akibat hukum” (Syarifin 2011). Wujud dari akibat hukum dapat berupa:

- a. Lahirnya, berubahnya atau lenyapnya suatu keadaan hukum.
- b. Lahirnya, berubahnya atau lenyapnya suatu hubungan hukum, antara dua atau lebih subjek hukum, di mana hak dan kewajiban pihak yang satu berhadapan dengan hak dan kewajiban pihak lain.
- c. Lahirnya sanksi apabila dilakukan tindakan yang melawan hukum.

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan oleh penulis, akibat hukum yang timbul dari Putusan Mahkamah Agung Nomor 1034K/Pdt.Sus-PHI/2021 adalah sebagai berikut:

1. Membatalkan Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Nomor 17/Pdt.Sus-PHI/2020/PN Mtr tanggal 4 Januari 2021.
2. Hubungan kerja antara Riyani Chairunnisa dengan PT Selong Selo Lombok dinyatakan putus sejak 3 Desember 2020.
3. PT Selong Selo Lombok berkewajiban untuk membayar upah Riyani selama dirumahkan dan kompensasi BPJS Ketenagakerjaan dengan rincian sebagai berikut:
 - a. Gaji Penggugat yang belum dibayarkan sejumlah 8 bulan (Mei 2020 sampai dengan Desember 2020) Rp3.000.000,00 x 8 = Rp24.000.000,00;
 - b. Menghukum Tergugat untuk membayarkan hak BPJS Ketenagakerjaan Penggugat sebesar Rp2.288.520,00 (dua juta dua ratus delapan puluh delapan lima ratus dua puluh) dengan rincian:
 - Penghitungan JKK (Pasal 16 ayat (1) huruf b Peraturan Pemerintah Republik Indonesia

- Nomor 44 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian): Tingkat resiko rendah dari upah sebulan (0,54%) + Tunjangan Rp17.280,00;
- Perhitungan JHT (Pasal 16 ayat (1) PP Nomor 46 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Hari Tua): 5,7% dari upah + Tunjangan Rp182.400,00;
 - Perhitungan JKM (Pasal 18 ayat (1) PP 44 Tahun 2015 tentang penyelenggaraan program jaminan kecelakaan kerja dan jaminan kematian): 0,30% dari upah sebulan + Tunjangan Rp54.600,00

Dengan demikian, perhitungan dari Jamsostek yang perlu dibayarkan adalah:
 (JHT+JKM+JKK) sejumlah (Rp122.550,00 + Rp5.700,00 + Rp11.610,00 = Rp139.860,00);
 Rp254.280,00 x 9 bulan = Rp2.288.520,00
 Total upah + BPJS Ketenagakerjaan:
 Rp24.000.000,00 + Rp2.288.520,00 = Rp26.288.520,00

Oleh karena perusahaan Tergugat tutup sejak bulan Juli 2020 karena pandemi, maka Tergugat dihukum untuk membayar hal-hak Penggugat sebesar 50% x Rp26.288.520,00 = Rp13.144.260,00 (tiga belas juta seratus empat puluh empat ribu dua ratus enam puluh rupiah).

Berdasarkan uraian tersebut, akibat hukum langsung yang timbul pasca terbitnya Putusan Mahkamah Agung Nomor 1034K/Pdt.Sus-PHI/2021 bagi Riyani adalah Majelis Hakim mengabulkan gugatan Riyani selaku penggugat untuk Sebagian dan Riyani dinyatakan telah putus hubungan kerja dengan PT Selong Selo Lombok terhitung sejak tanggal 3 Desember 2020. Begitupun dengan perusahaan, akibat hukum bagi PT Selong Selo Lombok selaku tergugat adalah hubungan kerja antara perusahaan dengan Riyani dinyatakan putus sejak 3 Desember 2020. Sesuai dengan Pasal 169 ayat (1) huruf c Undang-undang Ketenagakerjaan, pekerja dapat meminta PHK apabila perusahaan tidak membayar upah selama 3 (tiga) bulan berturut-turut, sama halnya dengan yang dialami oleh Riyani. Dengan demikian, Riyani dapat mengajukan permohonan PHK ke Pengadilan Hubungan Industrial yang kemudian hakim Mahkamah Agung mengabulkan permohonan Riyani dengan menyatakan telah putus hubungan kerja antara Riyani dengan PT Selong Selo Lombok. Hal ini termasuk akibat hukum karena mengakibatkan berubahnya atau lenyapnya suatu hubungan hukum antara dua atau lebih subjek hukum yang dalam hal ini adalah Riyani dan PT Selong Selo Lombok.

Kemudian, akibat hukum tidak langsung bagi perusahaan adalah perusahaan bertanggung jawab untuk tetap membayar gaji Riyani selama dirumahkan dan kompensasi BPJS Ketenagakerjaan seluruhnya sebesar Rp13.144.260,00 (tiga belas juta seratus empat puluh empat ribu dua ratus enam puluh rupiah). Akibat hukum tidak langsung bagi Riyani adalah Riyani berhak menerima pelunasan pembayaran gaji selama dirumahkan dan kompensasi BPJS Ketenagakerjaan sebesar Rp13.144.260,00 (tiga belas juta seratus empat puluh empat ribu dua ratus enam puluh rupiah). Sesuai dengan jawaban PT Selong Selo Lombok selaku tergugat pada angka 6, perusahaan mengakui dan membenarkan telah merumahkan para pekerjanya termasuk Riyani terhitung sejak bulan Mei 2020 dengan alasan pandemi COVID-19 tanpa membayarkan upah setiap bulannya, perusahaan juga mengakui belum pernah membayarkan iuran BPJS Ketenagakerjaan yang menjadi hak Riyani terhitung sejak mulai bekerja. Dengan hal ini, hakim Mahkamah Agung dalam pertimbangannya menyatakan bahwa perusahaan berkewajiban membayarkan membayar upah Riyani selama dirumahkan sampai dengan jangka waktu yang ditetapkan dalam perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) dan iuran BPJS Ketenagakerjaan yang belum dibayarkan, merujuk pada ketentuan Pasal 62 dan Pasal 155 ayat (3) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Akan tetapi, hakim kurang tepat menerapkan hukum terkait putusan hakim yang menimbulkan akibat hukum berupa perusahaan bertanggung jawab untuk membayar gaji Riyani selama dirumahkan dan kompensasi BPJS Ketenagakerjaan seluruhnya sebesar Rp13.144.260,00 (tiga belas juta seratus empat puluh empat ribu dua ratus enam puluh rupiah) ini. Pasal 10 ayat (5) Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja menyebutkan bahwa “Iuran program jaminan sosial tenaga kerja dan denda yang belum dibayar lunas merupakan piutang Badan Penyelenggara terhadap pengusaha yang bersangkutan.” Selanjutnya, Pasal 10 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja mengatur bahwa “Penyetoran iuran yang dilakukan oleh pengusaha kepada Badan Penyelenggara, dilakukan setiap bulan dan disetor secara lunas paling lambat tanggal 15 (lima belas) bulan berikutnya dari bulan iuran yang bersangkutan”. Apabila pengusaha terlambat melakukan pembayaran iuran, maka denda keterlambatan ditanggung oleh pengusaha dengan dibayarkan sekaligus bersama-sama dengan penyetoran iuran bulan berikutnya dan akan dikenakan denda sebesar 2 % (dua perseratus) untuk setiap bulan keterlambatan yang dihitung dari iuran yang seharusnya dibayar. Dengan demikian, seharusnya PT

Selong Selo Lombok hanya berkewajiban untuk membayar kepada Riyani berupa upahnya selama dirumahkan, yaitu sebesar 8 x Rp3.000.000 = Rp24.000.000.

Sementara terkait tanggung jawab perusahaan terhadap iuran BPJS Ketenagakerjaan Riyani yang belum dibayarkan, perusahaan harus membayarkannya kepada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial secara langsung. Badan Penyelenggara Jaminan Sosial pun dapat menagih pembayaran iuran BPJS Ketenagakerjaan kepada perusahaan dengan cara memberikan teguran tertulis. Berdasarkan Pasal 6 PP 86/2013, teguran ini diberikan paling banyak 2 kali untuk jangka waktu paling lama 10 hari kerja. Apabila teguran tertulis sudah dilayangkan dan perusahaan masih tidak membayar BPJS Ketenagakerjaan, maka sanksi berikutnya adalah denda keterlambatan yang dihitung berdasarkan persentase dari jumlah iuran yang terlambat dibayarkan. Berdasarkan Pasal 7 PP 86/2013, sanksi denda ini berlaku apabila dalam 30 hari perusahaan masih belum melunasi tunggakan pembayaran iuran setelah sanksi tertulis diberikan. Terakhir, berdasarkan Pasal 10 ayat 6 PP 86/2013, apabila denda dan iuran masih tidak disetor lunas, sanksi yang akan didapat perusahaan adalah tidak bisa mendapat pelayanan public tertentu.

Selain itu, keputusan hakim terkait pembayaran iuran BPJS Ketenagakerjaan dari perusahaan kepada Riyani selaku pekerja dalam putusan ini tidak seharusnya dapat menjadi yurisprudensi, sebab hakim tidak tepat dalam menerapkan hukum. Yurisprudensi merupakan suatu kebiasaan dari hakim untuk mengikuti putusan hakim yang telah berkekuatan hukum untuk perkara sejenis. Pada dasarnya, memang tidak semua putusan hakim dapat dijadikan yurisprudensi. Berdasarkan ketentuan yurisprudensi Mahkamah Agung, "Suatu putusan dikatakan sebagai yurisprudensi tetap apabila sekurang-kurangnya memiliki 6 unsur, yaitu sebagai berikut:

1. Putusan atau perkara yang belum ada aturan hukumnya atau hukumnya kurang jelas;
2. Putusan tersebut telah berkekuatan hukum tetap;
3. Putusan memiliki muatan kebenaran dan keadilan;
4. Putusan telah berulang kali diikuti oleh hakim berikutnya dalam memutus kasus yang mempunyai kesamaan fakta, peristiwa, dan dasar hukum;
5. Putusan tersebut dibenarkan oleh Mahkamah Agung melalui Putusan Mahkamah Agung maupun uji eksaminasi atau notasi oleh Tim Yurisprudensi Mahkamah Agung; dan
6. Putusan telah direkomendasikan sebagai putusan yang berkualitas yurisprudensi tetap."

Dalam perkara ini, telah ada aturan hukum yang mengatur terkait tanggung jawab dan sanksi bagi perusahaan yang tidak membayarkan BPJS

Ketenagakerjaan bagi pekerjanya, tetapi hakim tidak tepat menerapkan hukumnya. Dengan demikian, berdasarkan eksaminasi putusan ini, putusan hakim terkait pembayaran BPJS Ketenagakerjaan bagi pekerja yang tidak dibayarkan oleh perusahaan tersebut tidak dapat dijadikan yurisprudensi. Adapun putusan Mahkamah Agung Nomor 1034K/Pdt.Sus-PHI/2021 ini telah bersifat tetap atau inkraht, sehingga tidak ada lagi upaya hukum yang dapat diajukan. Selain itu, eksaminasi putusan tidak dapat mengubah hasil putusan yang sudah ditetapkan dalam proses pengadilan dan murni bertujuan sebagai bahan pengetahuan dan penelitian saja.

PENUTUP

Simpulan

PT Selong Selo Lombok tidak memiliki Perjanjian Kerja, peraturan perusahaan, atau Kesepakatan Kerja Bersama yang mengatur mengenai besaran dan tata cara pembayaran upah selama pekerja dirumahkan, sehingga perusahaan harus tetap membayar upah Riyani secara penuh selama dirumahkan tersebut, sesuai dengan ketentuan SE-05/M/BW/1998 dan SE Menaker Nomor M/3/HK.04/III/2020. Dalam hal ini, hakim telah tepat menerapkan hukum dengan menghukum PT Selong Selo Lombok untuk membayar upah Riyani selama dirumahkan. Akan tetapi, hakim kurang tepat dalam menerapkan hukum terkait tanggung jawab perusahaan terkait pembayaran BPJS Ketenagakerjaan bagi pekerja dengan menghukum perusahaan membayarkan total iuran BPJS Ketenagakerjaan kepada pekerja. Padahal, ketentuan Pasal 17 Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial dan Pasal 10 ayat (5) Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja, sanksi yang seharusnya diterima perusahaan akibat tidak membayarkan iuran BPJS Ketenagakerjaan bukanlah berupa kompensasi sejumlah uang yang harus diberikan oleh perusahaan seolah-olah layaknya menjadi peserta BPJS Ketenagakerjaan, melainkan tetap membayar iuran dan denda kepada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, sebab iuran dan denda yang belum dibayar lunas merupakan piutang Badan Penyelenggara terhadap perusahaan. Selanjutnya, hakim telah tepat menerapkan hukum terkait permintaan PHK oleh Riyani selaku pekerja dengan mengabulkan permohonan PHK Riyani. Putusan ini telah sesuai dengan ketentuan Pasal 169 ayat (1) huruf c Undang-undang Ketenagakerjaan. Meski demikian, seharusnya Riyani berhak pula untuk memperoleh uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 169 ayat (2), namun hakim tidak mempertimbangkan hal tersebut sama sekali.

Akibat hukum langsung yang timbul pasca terbitnya Putusan Mahkamah Agung Nomor 1034K/Pdt.Sus-PHI/2021 bagi Riyani adalah Majelis Hakim mengabulkan gugatan Riyani selaku penggugat untuk Sebagian dan Riyani dinyatakan telah putus hubungan kerja dengan PT Selong Selo Lombok terhitung sejak tanggal 3 Desember 2020. Begitupun dengan perusahaan, akibat hukum bagi PT Selong Selo Lombok selaku tergugat adalah hubungan kerja antara perusahaan dengan Riyani dinyatakan putus sejak 3 Desember 2020. Akibat hukum tidak langsung bagi Riyani adalah Riyani berhak menerima pelunasan pembayaran gaji selama dirumahkan dan kompensasi BPJS Ketenagakerjaan sebesar Rp13.144.260,00 (tiga belas juta seratus empat puluh empat ribu dua ratus enam puluh rupiah). Begitupun sebaliknya, akibat hukum tidak langsung bagi perusahaan adalah perusahaan bertanggung jawab untuk tetap membayar gaji Riyani selama dirumahkan dan kompensasi BPJS Ketenagakerjaan seluruhnya sebesar Rp13.144.260,00 (tiga belas juta seratus empat puluh empat ribu dua ratus enam puluh rupiah). Akan tetapi, hakim tidak tepat menerapkan hukum dalam perkara ini, seharusnya Riyani hanya berhak untuk memperoleh pembayaran gajinya selama dirumahkan karena pembayaran BPJS Ketenagakerjaan seharusnya dibayarkan kepada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, bukan kepada pekerja secara langsung.

Saran

1. Bagi hakim, putusan yang dijatuhkan hakim harus memuat dasar alasan yang jelas dan rinci. Dalam perkara ini, putusan yang dijatuhkan hakim kurang memuat landasan yuridis yang lengkap. Mahkamah Agung seharusnya membedah setiap pokok gugatan dan memaparkan landasan hukumnya satu persatu. Misalnya, dalam pertimbangan hakim terkait pembayaran BPJS Ketenagakerjaan, hakim Mahkamah Agung tidak memaparkan landasan hukum yang menjadi acuan bagi hakim untuk mengabulkan permintaan pembayaran kompensasi BPJS Ketenagakerjaan bagi pekerja.
2. Bagi perusahaan, perusahaan harus lebih memperhatikan hal-hal yang menjadi kewajibannya, contohnya seperti kewajiban mengikutsertakan pekerjajanya pada BPJS Ketenagakerjaan dan membayarkan iuran BPJS Ketenagakerjaan tiap bulan. Perusahaan juga harus memperhatikan dan memastikan bahwa dalam menjalankan kebijakannya telah mematuhi prosedur serta aturan-aturan dalam undang-undang terkait ketenagakerjaan, seperti adanya Perjanjian Kerja, peraturan perusahaan, atau Kesepakatan Kerja Bersama yang mengatur secara rinci hak dan kewajiban masing-masing pihak. Hal ini

bertujuan agar tidak terjadi perselisihan antara perusahaan dan pekerja di waktu yang akan datang.

DAFTAR PUSTAKA

- Asikin, Zainal. 2015. *Hukum Acara Perdata Di Indonesia*. Jakarta: Kencana.
- Diantha, I. Made. 2016. *Metodologi Penelitian Hukum Normatif Dalam Justifikasi Teori Hukum*. Prenada Media Group.
- Harahap, M. Yahya. 2005. *Hukum Acara Perdata*. Surabaya: Sinar Grafika.
- Husni, Lalu. 2016. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Marzuki, Peter Mahmud. 2011. *Penelitian Hukum*. Jakarta: Kencana Prenada Media Grup.
- Muhammad, Abdulkadir. 2014. *Hukum Dan Penelitian Hukum*. Bandung: Citra Aditya Bakti.
- Prajnaparamitha, Kanyaka, and Mahendra Ridwanul Ghoni. 2020. "Perlindungan Status Kerja Dan Pengupahan Tenaga Kerja Dalam Situasi Pandemi COVID-19 Berdasarkan Perspektif Pembaharuan Hukum." *Administrative Law and Governance Journal* 3(2):314–28. doi: 10.14710/alj.v3i2.314-328.
- Rahayu, D., M. Munir, and Azizah. 2021. *Hukum Ketenagakerjaan Konsep Dan Pengaturan Dalam Omnibus Law*. Setara Press.
- Soeroso, R. 2011. *Pengantar Ilmu Hukum*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Syarifin, Pipin. 2011. *Pengantar Ilmu Hukum*. Jakarta: Pusyarifin.