

ANALISIS YURIDIS PUTUSAN MAHKAMAH AGUNG NOMOR 1049K/PDT.SUS-PHI/2023 TENTANG HAK PEKERJA YANG MENINGGAL DUNIA AKIBAT KECELAKAAN KERJA

Erdian Okta Bima Dewangga

Program studi S1 Ilmu Hukum , Fakultas Hukum Universitas Negeri Surabaya
erdianokta.20128@mhs.unesa.ac.id

Mahendra Wardhana

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

Abstrak

Hubungan kerja ialah hubungan diantara majikan dan buruh berdasar pada suatu kontrak kerja dimana memuat unsur pekerjaan, perintah, dan upah. Dalam penelitian ini penulis meneliti dan menganalisis Putusan Mahkamah Agung Nomor 1049K/Pdt.Sus-PHI/2023 antara istri almarhum Kamaru Zaini (Pekerja) melawan PD. Candra dan PT. Multidepo yang menuntut hak-hak suaminya dikarenakan mengalami kecelakaan kerja hingga meninggal dunia, sesuai dengan ketentuan Pasal 57 PP No. 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja. Penelitian ini bertujuan untuk membahas putusan Mahkamah Agung berkaitan perselisihan hak akibat PHK karena pekerja mengalami kecelakaan kerja hingga meninggal dunia dimana perjanjian kerja secara lisan dan pekerja tidak didaftarkan BPJS Ketenagakerjaan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Metode penelitian yang digunakan adalah yuridis normative dengan menggunakan pendekatan perundang-undangan dan pendekatan konsep serta pendekatan kasus. Hasil penelitian dari Putusan Mahkamah Agung Nomor 1049K/Pdt.Sus-PHI/2023, Majelis Hakim MA menerapkan Pasal 1 angka 15 UU Nomor 13 Tahun 2003 berdasarkan fakta di persidangan membuktikan terpenuhinya unsur pada pasal tersebut. Akibat hukum putusan *judex facti*, amar putusan tidak dapat dirubah dikarenakan Putusan MA telah berkekuatan hukum tetap. Dengan demikian, Hakim MA mengabulkan hak-hak yang seharusnya diperoleh oleh pekerja dimana pemutusan hubungan kerja dikarenakan pekerja mengalami kecelakaan kerja hingga meninggal dunia.

Kata Kunci: Putusan, Hubungan Kerja, Hak Pekerja.

Abstract

*Employment relationship is the relationship between employers and workers based on a work contract which includes elements of work, instructions, and wages. In this study, the author examines and analyzes the Supreme Court Decision Number 1049K/Pdt.Sus-PHI/2023 between the widow of the deceased Kamaru Zaini (Worker) against PD. Candra and PT. Multidepo who demand her husband's rights due to experiencing a work accident resulting in death, in accordance with Article 57 of Government Regulation No. 35 of 2021 concerning Fixed-term Employment Agreements, Outsourcing, Working Hours and Rest Times, and Termination of Employment. This study aims to discuss the Supreme Court's verdict regarding disputes over rights due to layoffs because the worker experienced a work accident resulting in death where the employment agreement is orally made and the worker is not registered with the Workers Social Security Agency (BPJS Ketenagakerjaan) in accordance with applicable laws and regulations. The research method used is normative juridical by using statute approach and conceptual approach as well as case approach. The results of this study, in Supreme Court Decision Number 1049K/Pdt.Sus-PHI/2023, the Supreme Court Judges apply Article 1 number 15 of Law Number 13 of 2003 based on the facts presented in the trial proving the fulfillment of the elements in that article. As a legal consequence of the *judex facti* decision, the verdict cannot be changed because the Supreme Court Decision has acquired legal force. Thus, the Supreme Court Judge grants the rights that should be obtained by the worker where the termination of employment is due to the worker experiencing a work accident resulting in death.*

Keywords: Conviction, Employment Relationship, Worker Rights.

PENDAHULUAN

1. Latar Belakang

Setiap pekerja mempunyai kesempatan memiliki pekerjaan dimana selaras dengan keterampilan, kemampuan mereka dan memperoleh pendapatan yang cukup dan layak untuk terjaminnya kesejahteraan mereka dan keluarga mereka yang menjadi tanggungannya. Sehubungan dengan peranan tenaga kerja dalam upaya mencapai tujuan dan fungsi dari usaha terhadap perusahaan/lembaga/BUMN dan swasta, maka pemberlakuan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 diberikan demi melindungi hak setiap pekerja. Sebagaimana pada Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Pasal 86 ayat (1) dinyatakan, “tiap-tiap pekerja memiliki hak dari perlindungan:

1. Keselamatan dan kesehatan kerja;
2. Moral dan kesusilaan;
3. Perlakuan sesuai harkat & martabat manusia dan nilai-nilai agama.”

Perlindungan dari keselamatan dan kesehatan buruh dan mencapai produktivitas bekerja secara optimal, oleh karenanya dilakukan pengupayaan terkait keselamatan & kesehatan kerja serta terdapat aturan mengenai hak dan kewajiban pekerja. Jaminan sosial ketenagakerjaan yang mana merupakan perlindungan terhadap pekerja pada suatu bentuk berupa santunan dengan uang pengganti sebagian pendapatan berkurang atau hilang serta layanan dari dampak kejadian ataupun kondisi yang dirasakan oleh buruh, meliputi sakit, hari tua, kecelakaan kerja, bersalin, hamil, dan meninggal dunia (Joni Bambang 2013). Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 pasal 99 ayat (1) memberi arahan, terkait “Setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak untuk mendapatkan jaminan sosial tenaga kerja.” Penerapan dan pelaksanaan ketentuan itu oleh perusahaan masih cenderung sering dilanggar khususnya terkait hak terhadap buruh meninggal dunia akibat dari kecelakaan kerja demi mendapatkan jaminan sosial ketenagakerjaan.

Kecelakaan kerja ialah risiko sebagaimana mesti dihadapi buruh saat melaksanakan kerjanya. Sebagaimana dinyatakan pada Undang-Undang Republik Indonesia No. 40 Tahun 2004 Tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional pasal 1 angka 14, “Kecelakaan kerja adalah kecelakaan yang terjadi dalam hubungan kerja, termasuk kecelakaan yang terjadi dalam perjalanan dari rumah menuju tempat kerja atau sebaliknya dan penyakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja.” Dalam rangka mengatasi hilangnya seluruh atau sebagian pendapatan akibat dari kecelakaan

kerja, dengan begitu dibutuhkan tersedianya jaminan kecelakaan kerja (Abdu 2019).

Keselamatan dan Kesehatan buruh ialah tanggungjawab majikan atau pengusaha dengan mempunyai kewajiban untuk mendaftarkan dan membayar iuran jaminan kecelakaan kerja. Sebagaimana disebutkan dalam Undang-Undang No. 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial pasal 15 ayat (1), “Pemberi kerja secara bertahap wajib mendaftarkan dirinya dan pekerjanya sebagai peserta kepada badan penyelenggaraan jaminan sosial sesuai dengan program jaminan sosial yang diikuti.” Dengan masih terdapatnya pelanggaran hak yang diperbuat oleh perusahaan terhadap pekerjanya terkait hak dari jaminan sosial ketenagakerjaan. Contohnya dalam kasus antara Khalifaturasidah dan PD. Candra & PT. Multidepo. Perselisihan berawal dari pihak PT. Multidepo melakukan PHK terhadap suaminya almarhum Kamaru Zaini yang meninggal dunia akibat kecelakaan kerja yakni kakinya tertusuk paku ketika melakukan pekerjaan mengangkat barang PT. Multidepo bahwa ternyata suaminya mengalami tetanus dan akhirnya meninggal dunia.

Awal mulai bekerja almarhum Kamaru Zaini di PD. Candra sejak tahun 1998, dengan pekerjaan adalah sebagai Supir, dengan upah terakhir Rp. 100.000 (seratus ribu rupiah) per hari selama 6 hari kerja. Almarhum selalu setia kepada keluarga Iwan Koniman yang menjalani usaha dibidang kegiatan usaha bangunan PD. Candra. Almarhum Kamaru Zaini ditempatkan di Toko Bangunan Multi Kramik tidak begitu lama, karena owner yang sama dan pembayaran upah/gaji diberikan kepada almarhum orang yang sama tersebut tak menjadi masalah. Terakhir almarhum dipindah tempatkan di PT. MULTI DEPO sampai almarhum meninggal dunia pada tanggal 14 Desember 2022.

Almarhum sangat diperlukan dan merupakan pekerja yang rajin dan jujur sehingga selalu dibawa jika Iwan Koniman selaku owner membuka usaha baru. Almarhum bekerja sebagai supir dan dianggap sebagai keluarga serta pembayaran gaji/upah diberikan setiap minggunya sebesar Rp. 600.000, namun pada pertemuan pertama belum ada kesepakatan. Dalam pertemuan bipartit Iwan Koniman selaku owner mengatakan bahwa almarhum Kamaru Zaini dianggap sebagai keluarga. Apabila menganggap sebagai keluarga yang telah bekerja lama tentunya Iwan Koniman sebagai owner seharusnya memberikan hak-haknya kepada almarhum karena yang memiliki kekuasaan seharusnya dipenuhi terkait hak almarhum, namun ternyata hanya ucapan belaka dan tidak ada kepastian tentang hak almarhum oleh Iwan Koniman.

Dari ketidakpastian tersebut maka Khalifaturrasidah selaku istri almarhum melalui kuasa hukumnya melakukan pencatatan ke Dinas Tenaga Kerja Kota Pontianak pada tanggal 14 Februari 2023 tentang Hak Pemutusan Hubungan Kerja akibat Meninggal Dunia sesuai Undang-Undang No. 13 tahun 2003 Jo. PP No. 35 tahun 2021 Jo. Undang-Undang No. 6 tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pengganti Undang-Undang No. 2 tahun 2022.

Selanjutnya, melakukan pengaduan ke Disnakertrans Provinsi Kalimantan Barat tanggal 26 Desember 2022 terkait almarhum Kamaru Zaini dalam melakukan pekerjaan sebagai supir baik di PD. Candra dan PT. Multi Depo tidak diikuti sertakan program BPJS Ketenagakerjaan JKK (Jaminan Kecelakaan Kerja) maupun BPJS Kesehatan sebagaimana merupakan kewajiban berdasarkan Undang-undang No. 40 tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional dan Program Undang-undang No. 24 tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, Jo Peraturan Pemerintah No. 44 tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian.

Dinas Tenaga Kerja Kota Pontianak telah melakukan mediasi di tingkat Bipartit maupun Tripartit tetapi tetap tidak mencapai kesepakatan, sehingga oleh Mediator Hubungan Industrial pada Disnakertrans Kota Pontianak mengeluarkan Anjuran nomor: 567/215/DISNAKER-PHIP & JS tanggal 26 April 2023. Menurut Penggugat akibat dari PHK tersebut maka pihak Penggugat menuntut Tergugat I & Tergugat II agar membayar uang penggantian hak, uang kompensasi & uang penghargaan masa kerja, dan santunan jaminan kecelakaan kerja akibat meninggal dunia dan beasiswa 2 anak Alm. Kamaru Zaini secara tanggung renteng sesuai ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan.

Dari kejadian tersebut, korban mengalami kerugian materiil dikarenakan sebelumnya perusahaan tidak mendaftarkan BPJS Ketenagakerjaan terhadap pekerja sehingga korban tidak dapat memperoleh Jaminan Kematian dan Jaminan Kecelakaan Kerja yang seharusnya diperoleh oleh pekerja. Kemudian, perjanjian kerja yang dilakukan diantara kedua pihak adalah perjanjian kerja lisan (tidak tertulis).

Perjanjian kerja tidak tertulis (lisan) untuk tujuan litigasi mempunyai kekurangan dalam hal pembuktian apabila terjadi sengketa kemudian hari meskipun kontrak kerja tidak tertulis diakui eksistensinya. Kontrak kerja tidak tertulis, tidak memiliki kekuatan hukum dikarenakan pembuktian secara tidak tertulis bukan merupakan alat bukti di dalam kontrak serta kontrak kerja lisan bertumpu terhadap kejujuran atau itikad baik pihak-pihak yang pada awalnya saling percaya dalam hal teruntut saling

mengikatkan dirinya dalam melakukan perbuatan yang terkait harta kekayaan (Waluyo 2022).

Bentuk perjanjian secara lisan (tidak tertulis) merugikan bagi pihak yang berstatus lebih rendah seperti pekerja dikarenakan tidak terdapat perjanjian secara tertulis maka pengusaha bisa mengabaikan terkait hak yang seharusnya didapatkan pekerjanya. Beberapa alasan lemahnya kedudukan tenaga kerja dalam perjanjian kerja secara lisan disebabkan oleh ketidaktahuan oleh salah satu atau kedua pihak majikan dan buruh, karena kekebun dan/atau kekosongan hukum serta terdapat itikad buruk oleh pihak pemberi kerja (Adinata 2010).

Setelah mencermati secara seksama gugatan dari Penggugat serta jawaban dari Tergugat I dan II, maka pada intinya yang menjadi masalah dan harus dibuktikan adalah apakah benar Penggugat adalah karyawan Tergugat I atau Tergugat II dan diputus hubungan kerja akibat meninggal dunia pada waktu beraktifitas bekerja dan apakah Penggugat memiliki hak atas uang kompensasi, uang penggantian hak, dan uang penghargaan masa kerja sesuai pada UUK? Namun, dikarenakan Almarhum Kamaru Zaini merupakan sopir mobil sewaan dan tidak mau terikat di satu tempat maka Tergugat I dan II merasa tidak mempunyai kewenangan untuk mendaftarkan Almarhum Kamaru Zaini menjadi peserta BPJS Ketenagakerjaan Jaminan Kecelakaan Kerja.

Dalam hal mengadili gugatan perselisihan hubungan industrial yang perlu dibuktikan pertama kalinya adalah hubungan kerja antara kedua pihak. Sebagaimana dimaksud Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 1 angka 15 "Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah."

Hal itulah yang membuat terjadinya perbedaan pertimbangan hakim pada pengadilan pertama dan pengadilan kasasi. Dalam tingkat pertama, pertimbangan majelis hakim yakni terkait tidak ditemukan adanya bukti-bukti tertulis yang relevan terkait hubungan kerja dalam menentukan status hubungan kerja baik itu pekerja tidak tetap (PKWT), pekerja tetap (PKWTT) atau mitra kerja sehingga menurut Majelis Hakim unsur pekerjaan, upah dan perintah tidak terpenuhi. Sedangkan, pertimbangan majelis hakim di tingkat kasasi menyebutkan bahwa oleh karena adanya unsur perintah dan upah, selain itu masa kerja Penggugat sudah cukup lama maka status hubungan kerja diantara Tergugat I & Tergugat II dan Penggugat ialah pekerja tetap atau PKWTT (Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu) dan putusan tingkat kasasi mengabulkan terkait permohonan kasasi dan membatalkan terhadap putusan pengadilan tingkat pertama.

Sebagaimana hak pekerja meninggal dunia akibat dari kecelakaan kerja yang diatur berdasarkan ketentuan

PP No. 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja pasal 57. Dinyatakan pihak pekerja berhak atas “Uang Kompensasi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) berupa Uang Pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 40 ayat (2), Uang Penggantian Hak sesuai ketentuan Pasal 40 ayat (4), dan Uang Penghargaan Masa Kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (3).”

Permasalahan terkait hak pekerja meninggal dunia dimana tidak memiliki kontrak kerja secara tertulis ini menarik untuk diteliti. Terjadinya perbedaan amar putusan diantara putusan pengadilan pertama dan putusan pengadilan kasasi dengan dasar pertimbangan hakim dalam perkara ini mengacu pada Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 pasal 1 angka 15 terkait pengertian dari hubungan kerja. Akan tetapi, memiliki penafsiran berbeda sehingga pertimbangan hakim menjadi kabur.

2. Rumusan Masalah

1. Apa dasar pertimbangan hakim dalam Putusan Nomor Putusan Mahkamah Agung Nomor 1049K/Pdt.Sus-PHI/2023?
2. Apa akibat hukum Putusan Mahkamah Agung Nomor 1049K/Pdt.Sus-PHI/2023?

METODE

Penelitian menggunakan yuridis normatif dikarenakan mengambil isu hukum yang digunakan sebagai suatu norma untuk memberikan perspektif terhadap kejadian hukum. Penelitian yuridis normatif atau penelitian dalam hukum kepustakaan dimana dilaksanakan dengan mempelajari melalui kajian pustaka/kajian bahan sekunder saja (Arikunto 2012). 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). Penelitian ini mengambil tentang isu hukum mengenai hak pekerja yang pekerja tersebut mengalami kecelakaan kerja hingga pekerja meninggal dunia dari Putusan No. 1049K/Pdt.Sus-PHI/2023.

Metode Pendekatan yang digunakan dalam skripsi ini adalah pendekatan undang-undang (*Statute Approach*), pendekatan konsep (*Conceptual Approach*) dan pendekatan kasus (*Case Approach*) terkait dengan hak pekerja yang pekerja tersebut mengalami kecelakaan kerja hingga pekerja meninggal dunia.

Pendekatan Perundang-undangan dijalankan dengan menelaah aturan hukum ketenagakerjaan yang digunakan peneliti yaitu, Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dan PP No. 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya,

Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.

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). Adapun konsep yang digunakan oleh peneliti ialah konsep hubungan kerja, konsep jaminan kecelakaan kerja, serta konsep hak & kewajiban pengusaha serta pekerja.

Penelitian ini, pendekatan kasusnya yakni terkait Putusan Nomor 1049K/Pdt.Sus-PHI/2023 tentang hak buruh meninggal dunia sebagai akibat dari kecelakaan kerja sebab tidak dipenuhi haknya oleh pemberi kerja.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kasus Posisi

Almarhum Kamaru Zaini telah bekerja di PD. Candra sejak tahun 1998 dengan pekerjaan adalah sebagai supir dan terakhir dipindah tempatkan di PT. Multidepo sampai almarhum meninggal dunia 14 Desember 2022. Awal kejadian pada tanggal 3 Desember 2022 almarhum Kamaru Zaini sedang bekerja mengangkat barang milik PT. Multidepo dan almarhum tertusuk paku di kakinya karena selain sebagai supir tugasnya juga mengangkat barang-barang yang harus dikirim kepada Konsumen yang membeli barang bangunan di swalayan alat-alat PT. Multidepo. Atas kejadian kecelakaan kerja tersebut almarhum dibawa ke rumah sakit dan ternyata mengalami tetanus hingga akhirnya meninggal dunia.

Dari kejadian tersebut, Iwan Koniman selaku owner seharusnya memberikan hak-haknya kepada almarhum namun ternyata hanya ucapan belaka dan tidak ada kepastian tentang hak almarhum. Oleh karena itu, penggugat yakni istri almarhum melalui kuasa hukumnya melakukan pencatatan ke Disnaker Pontianak pada tanggal 14 Februari 2023 tentang hak Pemutusan Hubungan Kerja Akibat Meninggal Dunia Undang-Undang No. 13 tahun 2003 Jo. PP No. 35 tahun 2021 Jo. Undang-Undang No. 6 tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pengganti Undang-Undang No. 2 tahun 2022.

Selanjutnya, melakukan pengaduan ke Disnakertrans Provinsi Kalimantan Barat tanggal 26 Desember 2022 terkait almarhum Kamaru Zaini dalam melakukan pekerjaan sebagai supir baik di PD. Candra dan PT. Multi Depo tidak diikuti sertakan program BPJS Ketenagakerjaan JKK (Jaminan Kecelakaan Kerja) maupun BPJS Kesehatan sebagaimana merupakan kewajiban berdasarkan Undang-undang No. 40 tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional dan Program Undang-undang No. 24 tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, Jo Peraturan Pemerintah

No. 44 tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian.

Disnaker Kota Pontianak telah melakukan mediasi di tingkat Bipartit maupun Tripartit tetapi tetap tidak mencapai kesepakatan, sehingga oleh Mediator Hubungan Industrial pada Disnakertrans Kota Pontianak mengeluarkan Anjuran nomor: 567/215/DISNAKER-PHIP & JS tanggal 26 April 2023. Menurut Penggugat akibat dari PHK tersebut maka pihak Penggugat menuntut Tergugat I & Tergugat II agar membayar, uang kompensasi, uang penghargaan masa kerja & uang penggantian hak, dan santunan jaminan kecelakaan kerja akibat meninggal dunia dan beasiswa 2 anak Alm. Kamaru Zaini secara tanggung renteng sesuai ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan.

Berdasarkan fakta yang terjadi korban mengalami kerugian materiil dikarenakan sebelumnya perusahaan tidak mendaftarkan BPJS Ketenagakerjaan terhadap pekerja sehingga korban tidak dapat memperoleh Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian yang seharusnya diperoleh pekerja. Kemudian, perjanjian kerja yang dilakukan diantara kedua pihak adalah perjanjian kerja lisan (tidak tertulis) sehingga tidak ada kepastian terkait status hubungan kerjanya PKWT atau PKWTT ataupun mitra kerja.

Atas gugatan yang diajukan ke Pengadilan Negeri Pontianak mengeluarkan Putusan Nomor 12/Pdt.Sus-PHI/2023/PNPtk yang putusannya adalah sebagai berikut:
Dalam Eksepsi:

Menyatakan eksepsi Tergugat I dan Tergugat II tidak dapat diterima;

Dalam Pokok Perkara:

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk Sebagian
2. Menghukum Tergugat I untuk memberikan kompensasi tali asih kepada Penggugat (alm Kamaru Zaini) sebesar Rp. 40.000.000,00 (empat puluh juta rupiah);
3. Menolak gugatan Penggugat untuk selain dan selebihnya;
4. Membebaskan biaya perkara yang timbul dari perkara ini kepada Tergugat sebesar Rp. 146.000,00 (seratus empat puluh enam ribu rupiah);

Majelis hakim Pengadilan Hubungan Industrial dalam pertimbangannya menyatakan bahwa karena Penggugat tidak dapat membuktikan status Penggugat (Alm Kamaru Zaini) apakah pekerja tidak tetap (PKWT) atau pekerja tetap (PKWTT) berdasarkan bukti dan fakta di persidangan maka terkait dengan uang kompensasi, uang penghargaan masa kerja, dan uang pesangon Penggugat (Alm Kamaru Zaini) Majelis Hakim berpendapat tidak dapat diberikan.

Merasa keberatan dengan Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Nomor 12/Pdt.Sus-PHI/2023/PNPtk almarhum

Kamaru Zaini melakukan permohonan kasasi ke Mahkamah Agung dengan gugatan yang sama yaitu menuntut agar mendapatkan hak-haknya yakni uang kompensasi, uang penghargaan masa kerja, dan uang pesangon dari kecelakaan kerja hingga meninggal dunia yang dialami suaminya dan terdapat status hubungan kerja diantara Penggugat dengan Tergugat.

Mahkamah Agung mengabulkan permohonan kasasi dari pihak Penggugat dan akhirnya mengeluarkan Putusan Nomor 1049K/Pdt.Sus-PHI/2023 dengan amar putusan sebagai berikut:

Dalam Eksepsi:

Menyatakan eksepsi Tergugat I dan Tergugat II tidak dapat diterima;

Dalam Pokok Perkara:

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian;
2. Menyatakan status hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat I dan Tergugat II adalah perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT) atau Pekerja Tetap;
3. Menyatakan putus hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat I dan Tergugat II sejak tanggal 14 Desember 2022 karena Almarhum Kamaru Zaini meninggal dunia;
4. Menghukum Tergugat I dan Tergugat II untuk membayar kepada Penggugat Uang Pesangon dan Uang Penghargaan Masa Kerja secara tanggung renteng sebesar Rp72.229.248,00 (tujuh puluh dua juta dua ratus dua puluh sembilan ribu dua ratus empat puluh delapan rupiah);
5. Menolak gugatan Penggugat untuk selain dan selebihnya
6. Menghukum Termohon Kasasi untuk membayar biaya perkara dalam semua Tingkat peradilan, yang dalam Tingkat kasasi ditetapkan sejumlah Rp500.000,00 (lima ratus ribu rupiah);

Pembahasan

1. Dasar Pertimbangan Hakim Mahkamah Agung Dalam Putusan Mahkamah Agung Nomor 1049K/Pdt.Sus-PHI/2023

Pertimbangan Mahkamah Agung Nomor 1049K/Pdt.Sus-PHI/2023 dalam pertimbangan hukumnya dapat diketahui bahwa putusan tersebut telah membatalkan Putusan Hakim Pengadilan Hubungan Industrial dalam perkara perselisihan pemutusan hubungan kerja akibat meninggal dunia antara istri almarhum Kamaru Zaini sebagai penggugat dengan PD. Candra selaku Tergugat I & PT. Multidepo selaku Tergugat II dan mengabulkan gugatan permohonan Kasasi istri almarhum Kamaru Zaini sebagai penggugat. Mahkamah Agung mendasarkan pada 8 (delapan) alasan sebagai dasar pertimbangannya, yaitu:

sebagai hubungan kerja, mengingat penggugat (pekerja) mendapat pekerjaan, upah dan perintah dari tergugat (perusahaan).

2) **Pertimbangan Hakim Terkait Status Hubungan Kerja PKWTT**

Dalam pertimbangan majelis hakim poin 6 (enam) menyatakan bahwa terdapat status hubungan kerja PKWTT atau pekerja tetap dikarenakan adanya unsur perintah, upah dan waktu kerja yang sudah cukup lama berdasar pada Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Ketenagakerjaan. Atas pertimbangan hakim Mahkamah Agung tersebut, perlu dipahami lebih lanjut terkait dengan status hubungan kerja PKWTT benar dilakukan kedua pihak. Pada kasus antara almarhum Kamaru Zaini dengan PD. Candra dan PT. Multidepo mengenai adanya suatu hubungan kerja tanpa adanya perjanjian kerja, maka hal tersebut bertentangan dengan Pasal 50 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UUK), Dimana disyaratkan pada pasal tersebut bahwa: “Hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh”. Kemudian, Pasal 51 UUK mengisyaratkan bahwa, “perjanjian kerja dapat dibuat baik secara tertulis ataupun lisan”, dalam kasus ini faktanya bahwa perjanjian kerja antara pekerja dengan pemberi kerja dilakukan secara lisan.

Pada pasal 57 ayat (1) dan (2) UUK yang mana mensyaratkan untuk pembuatan secara tertulis terhadap PKWT dan apabila ternyata PKWT tersebut tidak dibuat secara tertulis, maka secara otomatis perjanjian kerja tersebut menjadi PKWTT. Perjanjian kerja adalah sah, selama tidak bertentangan dengan ketentuan yang terdapat dalam Pasal 52 ayat (1) UUK yakni: “1) adanya kesepakatan kedua belah pihak; 2) adanya kecakapan atau kemampuan melakukan perbuatan hukum; 3) adanya pekerjaan yang diperjanjikan; 4) pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku”.

Selain itu, dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: KEP.100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, pada Pasal 15 ayat (1) menyatakan bahwa: “Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang tidak dibuat dalam Bahasa Indonesia dan huruf latin berubah menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) sejak adanya hubungan kerja”. Dengan kata lain, secara a contrario dapat ditafsirkan bahwa status hubungan kerja antara almarhum Kamaru Zaini dengan PD. Candra dan PT. Multidepo dimana perjanjian kerja tersebut secara lisan (tidak dibuat dalam Bahasa Indonesia dan huruf latin), maka

perjanjian kerja tersebut merupakan PKWTT atau pekerja tetap.

3) **Pertimbangan Terkait Hak Pekerja Meninggal Dunia Akibat Kecelakaan Kerja**

Pertimbangan hakim selanjutnya terkait dengan hak dari almarhum Kamaru Zaini meninggal dunia akibat kecelakaan kerja. Sebelumnya, pada putusan hakim Pengadilan Hubungan Industrial Nomor 12/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Pontianak dalam putusannya majelis hakim salah satunya memutuskan untuk menghukum Tergugat I memberikan kompensasi tali asih kepada Penggugat (alm Kamaru Zaini) sebesar Rp. 40.000.000.00 (empat puluh juta rupiah). Dalam pertimbangannya, majelis hakim berpendapat bahwa beralasan hukum untuk dikabulkan sebagian dengan perbaikan penghitungan yaitu menghukum Tergugat I untuk memberikan kompensasi tali asih kepada Penggugat sebesar Rp. 40.000.000.00 sesuai dengan yang dijanjikan dahulu di depan Mediator Hubungan Industrial pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Pontianak. Berdasarkan hal tersebut, dapat dikatakan bahwa sebenarnya majelis hakim pada pengadilan tingkat pertama telah menganggap terdapat adanya hubungan kerja diantara Penggugat dan Tergugat meskipun tidak ada bukti secara tertulis yang mendukung pemenuhan unsur hubungan kerja pada pasal 1 angka 15 UUK. Apabila majelis hakim tidak menganggap terdapat hubungan kerja diantara keduanya, seharusnya majelis hakim pada putusannya tidak memutuskan untuk menghukum Tergugat I memberikan kompensasi tali asih kepada Penggugat. Selanjutnya, Mahkamah Agung dalam putusan Nomor 1049K/Pdt.Sus-PHI/2023 menyatakan bahwa berdasarkan Pasal 57 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, maka penggugat berhak atas uang kompensasi pemutusan hubungan kerja berupa uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 40 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (3), dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 40 ayat (4) dengan jumlah penghitungan uang kompensasi yang seharusnya diperoleh penggugat sejumlah Rp. 72.229.248,00.

Dari uang kompensasi yang diperoleh tersebut, majelis hakim tidak memberikan uang penggantian hak. Sesuai dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 156 ayat (4), “uang penggantian hak terdiri dari uang untuk hak cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur, uang transportasi atau reimbursement saat melakukan perjalanan dinas, uang penggantian perumahan serta

pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% (lima belas perseratus) dari uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat, dan uang dari hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama”.

Berdasarkan ketentuan pemberian uang penggantian hak tersebut, maka dapat diambil kesimpulan bahwa pertimbangan hakim ialah sesuai dengan dasar hukum yang terkait dikarenakan dari syarat-syarat tersebut tidak ada syarat yang dipenuhi untuk penggugat mendapatkan uang penggantian hak dari mulai uang cuti tahunan yang belum dibayarkan hingga adanya hal-hal lain di dalam perjanjian kerja sebab diantara almarhum Kamaru Zaini dengan PD. Candra dan PT. Multidepo bahwa perjanjian kerja tidak secara tertulis (lisan) sehingga tidak memenuhi syarat untuk mendapatkan uang penggantian hak. Selain itu, almarhum Kamaru Zaini tidak didaftarkan BPJS Ketenagakerjaan oleh PD. Candra maupun PT. Multidepo sehingga tidak mendapat uang santunan jaminan kecelakaan kerja hingga pekerja meninggal dunia sesuai yang dinyatakan pada pertimbangan hakim poin terakhir terkait pengajuan hak alm Kamaru Zaini untuk memperoleh uang santunan jaminan kecelakaan hingga meninggal dunia dimana ditangguhkan terlebih dahulu dikarenakan menunggu pemeriksaan dan penetapan ulang dari Menakertrans Republik Indonesia.

Pengusaha wajib mengikutsertakan pekerjajanya pada Jaminan Sosial Ketenagakerjaan berdasarkan Pasal 15 ayat (1) UU BPJS dimana diisyaratkan bahwa, “Pemberi Kerja secara bertahap wajib mendaftarkan dirinya dan Pekerjajanya 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 pekerjajanya pada BPJS”.

Adapun sanksi perusahaan selain penyelenggara negara tidak melaksanakan kewajiban mendaftarkan BPJS Ketenagakerjaan kepada pekerjajanya, maka sesuai dengan Pasal 17 ayat (2) Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (UU BPJS) bahwa, “perusahaan dapat dikenakan sanksi administratif berupa: teguran tertulis, denda dan/atau tidak mendapat pelayanan publik tertentu”. Selain itu, Pasal 17 ayat (3) dan (4) UU BPJS menyebutkan bahwa, “pengenaan sanksi teguran tertulis dan denda dilakukan oleh BPJS dan pengenaan sanksi tidak mendapat pelayanan publik tertentu dilakukan oleh pemerintah atau pemerintah daerah atas permintaan BPJS.

Penghitungan uang kompensasi pada kasus antara almarhum Kamaru Zaini dengan PD. Candra dan PT. Multidepo ini telah sesuai dengan hak-hak yang memang seharusnya diterima oleh Penggugat (istri almarhum Kamaru Zaini) namun dilain hal tersebut, seharusnya perusahaan dalam hal ini Tergugat I (PD. Candra) dan Tergugat II (PT. Multidepo) mendapatkan sanksi dikarenakan tidak mendaftarkan pekerjajanya (almarhum Kamaru Zaini) sebagai peserta BPJS Ketenagakerjaan sesuai dengan ketentuan Pasal 17 ayat (2) UU BPJS.

Dengan demikian, Majelis Hakim pada Tingkat Kasasi sudah tepat dalam menerapkan hukum dengan mengabulkan permohonan kasasi Pemohon (Istri almarhum Kamaru Zaini) terkait hak pekerja almarhum Kamaru Zaini yang meninggal dunia akibat dari kecelakaan kerja, namun selain itu semestinya Termohon (PD. Candra dan PT. Multidepo) mendapatkan sanksi sebab tidak mendaftarkan pekerjajanya sebagai peserta BPJS Ketenagakerjaan.

2. Akibat Hukum Putusan Mahkamah Agung Nomor 1049K/Pdt.Sus-PHI/2023

Dengan adanya perbuatan hukum dan peristiwa hukum, maka akan menimbulkan adanya akibat hukum. Berdasarkan penelitian dan analisis yang telah dilakukan oleh penulis, maka akibat hukum terhadap hak pekerja yang meninggal dunia akibat kecelakaan kerja sebagaimana putusan Mahkamah Agung Nomor 1049K/Pdt.Sus-PHI/2023. Meski terdapat masalah dalam penerapan hukum, karena telah berkekuatan hukum tetap maka amar putusan MA tersebut wajib dijalankan oleh para pihak yang berselisih. Akibat hukum putusan MA tersebut sebagai berikut:

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian;
2. Menyatakan status hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat I dan Tergugat II adalah perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT) atau Pekerja Tetap;
3. Menyatakan putus hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat I dan Tergugat II sejak tanggal 14 Desember 2022 karena Almarhum Kamaru Zaini meninggal dunia;
4. Menghukum Tergugat I dan Tergugat II untuk membayar kepada Penggugat Uang Pesangon dan Uang Penghargaan Masa Kerja secara tanggung renteng sebesar Rp72.229.248,00 (tujuh puluh dua juta dua ratus dua puluh sembilan ribu dua ratus empat puluh delapan rupiah);
5. Menolak gugatan Penggugat untuk selain dan selebihnya
6. Menghukum Termohon Kasasi untuk membayar biaya perkara dalam semua Tingkat peradilan, yang

dalam Tingkat kasasi ditetapkan sejumlah Rp500.000,00 (lima ratus ribu rupiah);

Putusan kasasi ini telah diputus pada hari rabu, 13 September 2023 dan telah berkekuatan hukum tetap.

Seperti yang disebut di atas bahwa karena Putusan MA telah berkekuatan hukum tetap maka para pihak wajib menjalankan amar putusannya. Pihak perusahaan wajib melakukan eksekusi putusan tersebut sehubungan dengan pemberian kompensasi akibat kecelakaan kerja hingga meninggal dunia yang dialami pekerjanya. Langkah terakhir upaya hukum terhadap putusan PHI berbeda dengan Putusan Pengadilan Negeri (PN). Pengadilan Hubungan Industrial tidak mengenal upaya hukum banding dan peninjauan kembali seperti tertuang dalam Surat Edaran Mahkamah Agung (SEMA) Nomor 3 Tahun 2018 yang memuat “rumusan hukum kamar perdata khusus PHI bahwa dalam perkara tersebut tidak ada upaya hukum peninjauan kembali. Pengadilan Tinggi tidak diberi wewenang untuk memeriksa Perselisihan Hubungan Industrial. Pihak yang keberatan terhadap Putusan PHI dapat mengajukan kasasi ke Mahkamah Agung. Putusan yang boleh diajukan kasasi ialah putusan mengenai perselisihan akibat PHK dan perselisihan hak”. Sesuai dengan kaidah hukumnya, putusan kasasi dari perselisihan hubungan industrial tersebut berkekuatan hukum tetap sejak diucapkan.

Dalam putusan tersebut, majelis hakim menetapkan status hubungan kerja diantara Penggugat (almarhum Kamaru Zaini) dengan Tergugat I (PD. Candra) dan Tergugat II (PT. Multidepo) merupakan status hubungan kerja PKWTT (Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu) atau pekerja tetap. Hubungan kerja ialah hubungan diantara majikan dan buruh berdasar pada suatu kontrak kerja dimana memuat unsur pekerjaan, perintah, dan upah. Dari definisi itu, jelas makna suatu hubungan kerja terjadinya setelah hadirnya kontrak kerja diantara majikan dan pekerja dimana memuat unsur perintah, pekerjaan, dan upah. “Hubungan kerja waktu tertentu merupakan hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha untuk mengadakan atau menjalin hubungan kerja yang sifatnya tetap berdasarkan perjanjian kerja (Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI No. KEP.100/MEN/VI/2004 tentang Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Pasal 1 angka 2).”

Setelah ditetapkannya putusan tersebut, maka pekerja akan mendapatkan pesangon sesuai masa kerja selama di perusahaan. Uang pesangon adalah uang yang diberikan kepada buruh atau pegawai pada waktu terjadinya pemutusan hubungan kerja oleh pihak majikan atau perusahaan yang didasarkan atas lamanya masa kerja yang telah ditempuh oleh buruh atau pekerja yang bersangkutan dan besar imbalan per jam (Soekanto 1983).

Majelis hakim dalam putusannya memberikan pesangon dengan mengacu pada Pasal 164 ayat (1) UUK yang mana hak pekerja yang seharusnya didapatkan. Alasan PHK berperan besar dalam menentukan apakah pekerja tersebut berhak atau tidak atas uang pesangon, uang penghargaan dan uang penggantian hak (Maringan 2015).

Mengingat Pasal 156 ayat 1 UU Nomor 11 Tahun 2020 menyatakan “Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha wajib membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima.” Dengan aturan ini, maka bagi perusahaan yang tidak memberikan pesangon kepada pegawai sebagaimana yang diatur dalam pasal 156 ayat 1 akan dikenakan sanksi. Adapun sanksi yang dikenakan dapat meliputi hukuman penjara hingga empat tahun atau denda berupa uang hingga Rp. 400 juta. Seperti tertuang dalam Pasal 185 ayat (1) yaitu, “Barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 42 ayat (2), Pasal 68, Pasal 69 ayat (2), Pasal 80, Pasal 82, Pasal 88A ayat (3), Pasal 88E ayat (2), Pasal 143, Pasal 156 ayat (1), atau Pasal 160 ayat (4) dikenai sanksi pidana penjara paling singkat satu tahun dan paling lama empat tahun dan/atau denda paling sedikit Rp. 100 juta dan paling banyak Rp. 400 juta”.

Akibat hukum adalah akibat suatu tindakan yang dilakukan untuk memperoleh suatu akibat yang dikehendaki oleh pelaku dan yang diatur oleh hukum. Tindakan yang dilakukannya merupakan tindakan hukum yakni tindakan yang dilakukan guna memperoleh sesuatu akibat yang dikehendaki hukum (Soeroso 2013). 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). Peristiwa atau kejadian yang dapat menimbulkan akibat hukum antara pihak-pihak yang mempunyai hubungan hukum, peristiwa hukum ini ada dalam berbagai segi hukum, baik hukum publik maupun hukum privat.

Akibat hukum yang timbul pasca terbitnya Putusan Mahkamah Agung RI Nomor 1049K/Pdt.Sus-PHI/2023 bagi Penggugat ialah Majelis Hakim mengabulkan gugatan penggugat untuk sebagian. Status hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat I dan Tergugat II dinyatakan sebagai perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT) atau pekerja tetap dan dinyatakan putus hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat I dan Tergugat II sejak tanggal 14 Desember 2022 karena Almarhum Kamaru Zaini meninggal dunia. Kemudian, Penggugat dinyatakan berhak mendapatkan haknya yakni uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja sebesar

Rp. 72.229.248,00 dan Majelis Hakim menolak gugatan Penggugat untuk selain dan selebihnya.

Kecelakaan kerja menurut Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional (UU SJSN) Pasal 1 angka 14 bahwa, “kecelakaan yang terjadi dalam hubungan kerja, termasuk kecelakaan yang terjadi dalam perjalanan dari rumah menuju tempat kerja atau sebaliknya dan penyakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja”. Menurut PP No. 44 Tahun 2015 Pasal 25 ayat 1 bahwa, “peserta yang mengalami kecelakaan kerja atau penyakit akibat kerja berhak atas manfaat Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK)”.

Akibat hukum bagi Tergugat I dan II adalah dihukum untuk membayar terhadap Penggugat terkait uang penghargaan masa kerja dan uang pesangon secara tanggung renteng sebesar Rp. 72.229.248,00 sesuai hak yang harus dimiliki pekerjaannya yang di PHK karena meninggal dunia akibat dari kecelakaan kerja. Selain itu, Tergugat I dan II (Termohon Kasasi) dihukum untuk membayar biaya perkara dalam semua Tingkat peradilan, yang dalam Tingkat kasasi ditetapkan sejumlah Rp. 500.000,00 (lima ratus ribu rupiah).

Selain itu, terdapat akibat hukum tidak langsung yang timbul pasca terbitnya putusan tersebut yakni, terkait tuntutan Penggugat tentang uang santunan jaminan kecelakaan kerja akibat pekerja meninggal dunia yang telah dilakukan pemeriksaan Pegawai Pengawas dan telah mendapat Penetapan Pengawas Ketenagakerjaan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Barat tentang perhitungan dan penetapan besarnya santunan jaminan kecelakaan kerja yang mengakibatkan pekerja meninggal dunia atas nama Penggugat (Alm. Kamaru Zaini) (vide: bukti P-7). Dimana ternyata Tergugat I melakukan upaya banding untuk dilakukan pemeriksaan dan penetapan ulang oleh Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia atas penetapan Pengawas Ketenagakerjaan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Barat (vide: bukti T-I-2). Berdasarkan hal tersebut, menimbulkan akibat hukum tidak langsung yaitu tuntutan Penggugat tentang uang santunan jaminan kecelakaan kerja akibat pekerja meninggal dunia menunggu pemeriksaan dan penetapan ulang dari Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia.

PHK dapat berawal dari pengusaha ataupun pekerja/buruh. “Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 pada Pasal 1 Angka 25 mendefinisikan, pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha.” Perselisihan PHK dalam “Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Pasal 1 Angka 4 yakni perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai

pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak”.

Pemutusan hubungan kerja memiliki pengaruh besar bagi pekerja, sebab berdampak pada sumber penghasilan suatu keluarga untuk kelangsungan hidup dan masa depan pekerja ataupun keluarganya. Bagi pekerja/buruh, pemutusan hubungan kerja sendiri merupakan awal mulanya hilang mata pencaharian (Syaufi 2009). Oleh sebab itu, para pihak yakni pengusaha dan buruh mengusahakan agar senantiasa menggunakan prinsip win-win solution dan solutif untuk memperoleh solusi yang tepat dan akurat dalam memecahkan suatu perselisihan. Pihak pekerja dilindungi haknya dalam bekerja, hal ini ditegaskan dalam “Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 bahwa, setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak”.

Dengan demikian, akibat hukum terjadinya pemutusan hubungan kerja karena pekerja meninggal dunia akibat dari kecelakaan kerja pada Putusan Mahkamah Agung Nomor 1049K/Pdt.Sus-PHI/2023, maka perusahaan yakni PD. Candra dan PT. Multidepo dengan Iwan Koniman selaku owner harus memenuhi hak-hak dari pekerjaannya tersebut yakni almarhum Kamaru Zaini sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku dan juga sesuai dengan putusan Majelis Hakim pada tingkat kasasi.

PENUTUP

Simpulan

1. Dasar pertimbangan hakim Mahkamah Agung pada Putusan Mahkamah Agung No. 1049K/Pdt.Sus-PHI/2023 terkait hak pekerja yang meninggal dunia akibat dari kecelakaan kerja. Pertama, pertimbangan majelis hakim yang menyatakan bahwa hubungan kerja almarhum Kamaru Zaini dengan PD. Candra dan PT. Multidepo bukan kemitraan. Hubungan diantara Penggugat dengan Tergugat I dan II dikatakan sebagai hubungan kerja dikarenakan hubungan seorang pekerja dan perusahaannya ialah sebagai hubungan kerja bukan hubungan kemitraan, mengingat penggugat (buruh) almarhum Kamaru Zaini mendapat upah, pekerjaan, dan perintah sesuai dalam Pasal 1 angka 15 UUK. Pada pertimbangan hakim selanjutnya terkait status hubungan kerja PKWTT atau pekerja tetap dikarenakan adanya unsur perintah, upah dan waktu kerja yang sudah cukup lama. Status hubungan kerja antara almarhum Kamaru Zaini dengan PD. Candra dan PT. Multidepo dimana perjanjian kerja itu dibuat secara lisan atau dengan kata lain dibuatnya tidak dalam Bahasa Indonesia dan huruf latin, oleh sebab itu perjanjian kerja itu disebut sebagai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWTT) atau pekerja tetap. Selanjutnya, pertimbangan hakim terkait dengan hak almarhum

Kamaru Zaini meninggal dunia akibat kecelakaan kerja, maka penggugat memiliki hak atas kompensasi PHK yang dialaminya. Selain itu, terkait almarhum Kamaru Zaini tidak didaftarkan BPJS Ketenagakerjaan maka perusahaan yakni PD. Candra dan PT. Multidepo dapat dikenakan sanksi administratif berdasar pada Pasal 17 ayat (2) UU BPJS.

2. Akibat hukum bagi Putusan Mahkamah Agung Nomor 1049K/Pdt.Sus-PHI/2023 adalah dikarenakan Putusan MA tersebut sudah inkraht, maka Tergugat I (PD. Candra) dan Tergugat II (PT. Multidepo) harus memenuhi hak dari pekerjaanya (almarhum Kamaru Zaini) sesuai pada ketentuan hukum yang berlaku dan sesuai pada putusan dalam perkara hubungan industrial yang dibuat oleh Majelis Hakim pada tingkat kasasi. Hak-hak dimana seharusnya diperoleh Penggugat (Istri almarhum Kamaru Zaini) yakni menerima uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja sebesar Rp. 72.229.248,00 sesuai hak yang harus dimiliki pekerjaanya dimana diputus hubungan kerja (PHK) disebabkan karena pekerja meninggal dunia akibat dari kecelakaan kerja yang dialaminya.

Saran

1. Bagi majelis hakim dalam pertimbangan hukum yang diberikan harus lebih teliti dan pertimbangannya haruslah memuat seluruh pertimbangan yang berkaitan terhadap para pihak pada perkara yang terjadi. Dalam perkara yang diteliti, pertimbangan hakim hanya terkait status hubungan kerja pada Pasal 1 angka 15 UUK, dimana seharusnya hakim perlu menambah dengan mempertimbangan terkait tidak terdapat adanya perjanjian kerja (perjanjian kerja secara lisan). Sebagaimana Pasal 57 ayat (1) dan (2) UUK yang mana mensyaratkan untuk pembuatan secara tertulis terhadap PKWT dan apabila tidak dibuat secara tertulis, maka secara otomatis perjanjian kerja tersebut menjadi PKWTT atau pekerja tetap.
2. Bagi masyarakat khususnya pekerja apabila mengalami kecelakaan kerja hingga meninggal dunia, hendaknya mengetahui hak-hak yang seharusnya didapatkan pekerja dari perusahaan dimana dalam hubungan kerja diantara keduanya tidak terdapat perjanjian kerja secara tertulis atau perjanjian kerja secara lisan sehingga tidak mudah membuktikan status hubungan kerjanya. Selain itu, ketika pekerja tidak didaftarkan sebagai peserta BPJS Ketenagakerjaan maka terdapat sanksi secara administratif bagi perusahaan sesuai Pasal 17 ayat (2) Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (UU BPJS).

DAFTAR PUSTAKA

- Abdu, Muhammad Azhar. 2019. "JAMINAN KECELAKAAN KERJA BAGI PEKERJA HARIAN LEPAS YANG DITANGGUNG OLEH PERUSAHAAN (Berdasarkan Perjanjian Kerja PT Sarimelati Kencana Tbk. Dengan Pekerja)." *Novum: Jurnal Hukum*.
- Adinata, Surya. 2010. "Analisis Yuridis Terhadap Hubungan Kerja Antara Pengusaha Dan Pekerja Berdasarkan Perjanjian Kerja Secara Lisan (Studi Kasus: Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Medan Nomor:41/G/2009/PHI.Mdn)." *Repository Universitas Sumatera Utara*.
- Arikunto, Suharsimi. 2012. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Joni Bambang, R. 2013. *Hukum Ketenagakerjaan*. Bandung: Pustaka Setia.
- Marzuki, Peter Mahmud. 2011. *Penelitian Hukum*. Jakarta: Kencana Prenada Media Grup.
- Maulana, Amin. 2020. "Penyelundupan Hukum Dengan Menggunakan Hubungan Kemitraan Pada Status Yang Seharusnya Hubungan Kerja Yang Dilakukan Oleh Perusahaan Dengan Pekerjaannya." *Jurnal Suara Keadilan* 21.
- Muhammad, Abdulkadir. 2014. *Hukum Dan Penelitian Hukum*. Bandung: Citra Aditya Bakti.
- Soeroso, R. 2013. *Pengantar Ilmu Hukum*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Syarifin, Pipin. 2011. *Pengantar Ilmu Hukum*. Jakarta: Pustaka Setia.
- Waluyo, Bambang. 2022. *Penelitian Hukum Dalam Praktek*. Jakarta: Sinar Grafika.