

ANALISIS YURIDIS PUTUSAN MAHKAMAH AGUNG NOMOR 1061 K/PDT.SUS-PHI/2023 TENTANG DALUWARSA PENGAJUAN GUGATAN PERSELISIHAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA

Soviana Ulfiaro

S1 Ilmu Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Negeri Surabaya
soviaaulfiaro.20074@mhs.unesa.ac.id

Irfa Ronaboyd

S1 Ilmu Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Negeri Surabaya
irfaronaboyd@unesa.ac.id

Abstrak

Pemutusan hubungan kerja sepihak oleh PT Origin Resort Lombok pada 14 Desember 2021 terhadap Stephane memicu gugatan yang diajukan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada 5 April 2023. Gugatan penggugat ditolak dengan mengabulkan eksepsi tergugat yang menyatakan gugatan penggugat daluwarsa berdasarkan Pasal 82 UU PPHI. Dengan demikian penggugat mengajukan permohonan kasasi ke Mahkamah Agung terkait ditolaknya gugatan pada tingkat pertama. Penelitian ini bersifat normatif, menggunakan pendekatan perundang-undangan, konseptual, dan kasus, serta teknik analisis preskriptif. Batasan daluwarsa pada jangka waktu 1 tahun untuk pengajuan gugatan terkait pemutusan hubungan kerja pada pasal 82 UU PPHI hanya berlaku bagi PHK terkait Pasal 159 dan Pasal 171 UU Ketenagakerjaan. Pasal 171 UU Ketenagakerjaan merujuk pada Pasal 158, Pasal 160 ayat (3), dan Pasal 162 UU Ketenagakerjaan. Pasal 159 UU Ketenagakerjaan juga merujuk pada Pasal 158 UU Ketenagakerjaan. Pasal 158 dan Pasal 159 UU Ketenagakerjaan terkait PHK karena kesalahan berat, Pasal 160 ayat 3 UU Ketenagakerjaan terkait PHK karena proses pidana, dan Pasal 162 UU Ketenagakerjaan terkait PHK sebab mengundurkan diri sendiri. Pasal 158, Pasal 159, Pasal 162, Pasal 171 UU Ketenagakerjaan telah dihapus oleh UU Cipta Kerja. Sedangkan Pasal 160 ayat (3) diubah oleh UU Cipta Kerja. Dengan demikian, daluwarsa pengajuan gugatan PHK berlaku terbatas untuk PHK sebab dalam proses pidana. Oleh karena itu, pemutusan hubungan kerja Stephane tidak termasuk dalam kategori daluwarsa. Pertimbangan hakim kasasi sudah tepat dalam menerapkan hukum, dengan menerima permohonan kasasi, dan membatalkan putusan di tingkat pertama, dan menyatakan gugatan penggugat tidak daluwarsa.

Kata Kunci: Daluwarsa, Gugatan, PHK.

Abstract

The unilateral termination of employment by Origin Resort Lombok Ltd on December 14, 2021, against Stephane triggered a lawsuit filed in the Industrial Relations Court on April 5, 2023. The plaintiff's lawsuit was dismissed after the defendant's exception was granted, stating that the plaintiff's claim was expired under Article 82 of the Industrial Relations Dispute Settlement Law. Consequently, the plaintiff filed a cassation petition to the Supreme Court regarding the dismissal of the lawsuit at the first level. This research is normative, using legislative, conceptual, and case approaches, as well as prescriptive analytical techniques. The statute of limitations of one year for filing lawsuits related to termination of employment under Article 82 of the Industrial Relations Dispute Settlement Law only applies to terminations related to Article 159 and Article 171 of the Labour Law. Article 171 refers to Article 158, Article 160 paragraph (3), and Article 162 of the Labour Law. Article 159 also refers to Article 158 of the Labour Law. Articles 158 and 159 pertain to terminations due to gross misconduct, Article 160 paragraph (3) relates to terminations due to criminal processes, and Article 162 concerns terminations due to voluntary resignation. Articles 158, 159, 162, and 171 of the Labour Law have been revoked by the Job Creation Law, while Article 160 paragraph (3) has been amended by the Job Creation Law. Thus, the statute of limitations for filing termination lawsuits is limited to terminations due to criminal processes. Therefore, Stephane's termination does not fall within the category of being time-barred. The Supreme Court's consideration was correct in applying the law by accepting the cassation petition, revoking the decision at the first level, and stating that the plaintiff's lawsuit is not time-barred.

Keywords: Expiration, Lawsuit, Termination of Employment.

PENDAHULUAN

Antara pengusaha dan pekerja hubungannya berdasarkan suatu kesepakatan untuk mengikatkan diri

dalam suatu hubungan kerja. Jika terdapat pihak yang tidak menginginkan lagi untuk terikat dengan hubungan tersebut, maka akan terjadi sebuah pemutusan hubungan

kerja. Jikalau demikian namun pemutusan hubungan kerja yang dilakukan pengusaha tidak dapat diterima oleh pekerja, akan terjadi sebuah perselisihan. Perselisihannya disebut perselisihan PHK. Sesuai seperti dalam Pasal 1 ayat 3 Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial selanjutnya disebut UU PPHI, yang berbunyi “Perselisihan pemutusan hubungan kerja adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak”.

Perselisihan PHK dilakukan oleh salah satu pihak dan pihak lainnya tidak menerima hal itu. Inisiatif PHK bisa dari pekerja maupun pengusaha. Terkait mekanisme pemutusan hubungan kerja telah disusun pada Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja yang selanjutnya disebut PP Nomor 35 Tahun 2021. Menurut data dari Kementerian Ketenagakerjaan, perselisihan PHK menduduki urutan pertama dengan jumlah kasus terbanyak. Adapun rincian datanya sebagai berikut :

Tabel 1.1 Jumlah Kasus Perselisihan Hubungan Industrial Periode Januari s/d November 2023

Jenis Kasus	Jumlah Kasus
Perselisihan PHK	6.823
Perselisihan Hak	2.346
Perselisihan Kepentingan	308
Perselisihan Antar Serikat Buruh/Serikat Pekerja	46

<https://satudata.kemnaker.go.id/data/kumpulan-data/1596>

Jika terjadi suatu perselisihan hubungan industrial, penyelesaiannya dapat melalui perundingan bipartite, tripartit yang memuat mediasi, konsiliasi, arbitrase, dan melalui Pengadilan Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut PHI. Para pihak yang berselisih wajib mengupayakan penyelesaian secara bipartite terlebih dahulu. Jika perundingan bipartite tidak menemukan titik temu maka dilakukan penyelesaian tripartite. Dalam penyelesaian tripartite yang terjangkau adalah melalui mediasi. Jika dengan mediasi menemukan titik temu, maka mediator akan membuat perjanjian bersama. Namun saat hasil mediasi belum menemukan titik temu juga anjuran akan dikeluarkan oleh mediator, sehingga dapat digunakan untuk mengajukan gugatan mengenai perselisihan hubungan industrial ke PHI di pengadilan negeri setempat oleh salah satu pihak.

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial pedomannya terdapat pada Undang-Undang Nomor 2

Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut UU PPHI. Dari empat jenis perselisihan hubungan industrial, dua diantaranya dalam putusan PHI memiliki sifat final dan tetap sehingga tidak bisa diajukan kasasi ke Mahkamah Agung. Dua jenis perselisihan tersebut adalah perselisihan kepentingan, dan perselisihan antar serikat buruh/pekerja. Dan dua yang lain apabila terdapat pihak yang merasa dirugikan atau keberatan atas putusan PHI diperbolehkan mengajukan kasasi ke Mahkamah Agung. Dua jenis perselisihan tersebut adalah perselisihan PHK dan perselisihan hak.

Saat mengajukan gugatan, pihak penggugat harus membuat sebuah surat gugatan yang dilampiri dengan surat anjuran yang dikeluarkan oleh mediator. Dalam membuat surat gugatan, penggugat harus memperhatikan tempus atau waktu kejadian, sehingga meminimalisir gugatannya ditolak oleh Majelis Hakim karena melebihi tenggat waktu atau gugatannya kedaluwarsa. Daluwarsa adalah melebihi tenggat waktu yang ada, sesuai dengan Kamus Besar Bahasa Indonesia yang selanjutnya disebut KBBI, kedaluwarsa adalah sudah lewat (habis) jangka waktunya (tentang tuntutan dan sebagainya); habis tempo. Sedangkan pada Pasal 1946 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, yang selanjutnya disebut KUHPerdata, berbunyi “Daluwarsa adalah suatu alat untuk memperoleh sesuatu atau untuk dibebaskan dari suatu perikatan dengan lewatnya suatu waktu tertentu dan atas syarat-syarat yang diberikan undang-undang”. Di sisi lain, penerapan batasan tenggang waktu mengajukan gugatan ke pengadilan merupakan hal penting untuk menghadirkan kepastian hukum terhadap proses beracara (Martin dan Erliyana 2020).

Seperti yang terjadi antara Stephane Baudoin yang merupakan warga negara Perancis yang bekerja di Indonesia, tepatnya di PT Origin Resort Lombok dengan status tenaga kerja asing. Stephane menjadi pekerja dengan PKWT dalam jangka waktu 1 tahun dari 01 Agustus 2021 – 31 Juli 2022. Ia mengajukan gugatan ke PHI di Pengadilan Negeri Mataram pada tanggal 5 April 2023 karena hubungan kerjanya diputus secara sepihak oleh pihak resort dengan memberikan surat pemberitahuan pemutusan hubungan kerja secara sepihak berdasarkan *Notice Letter* tertanggal 14 Desember 2021 dengan alasan dalam masa percobaan dan masa pemberitahuan. Sebelum mengajukan gugatan ke PHI di Pengadilan Negeri Mataram, telah dilakukan penyelesaian perselisihan secara bipartit antara Stephane dan pihak resort tempat ia bekerja. Penyelesaian secara bipartit dilakukan mulai dari tanggal 23 Februari 2022 yang diawali dengan kuasa hukum penggugat mengirimkan surat peringatan kepada pihak resort. Titik temu tidak dapat ditemukan dalam penyelesaian secara bipartit tersebut. Dengan demikian mediator Dinas Tenaga Kerja dan

Transmigrasi Pemerintah Kabupaten Lombok Tengah mengeluarkan surat anjuran karena penyelesaian secara tripartit melalui mediasi juga tidak menemukan titik temu.

Surat anjuran yang merupakan risalah penyelesaian melalui mediasi dilampirkan pada saat melakukan pengajuan gugatan ke PHI di Pengadilan Negeri Mataram. Karena pihak resort mengakhiri hubungan kerja sebelum jangka waktu pada perjanjian kerja belum berakhir, maka dalam gugatannya ia meminta haknya, yakni ganti rugi sebesar upah yang diterimanya dalam kurun waktu 7 bulan sisa kontrak dan uang pengganti hak sesuai dalam perjanjian kerja. Atas gugatan Stephane ini, PHI Pengadilan Negeri Mataram mengeluarkan Putusan Nomor 3/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Mtr yang putusannya adalah menolak gugatan penggugat untuk seluruhnya.

Stephane merasa keberatan terhadap hasil putusan pada tingkat pertama tersebut, sehingga mengajukan permohonan kasasi ke Mahkamah Agung dengan gugatan yang sama. Mahkamah Agung mengeluarkan Putusan Nomor 1061 K/ Pdt.Sus-PHI/2023 yang putusannya mengabulkan gugatan penggugat sebagian, menyatakan putus hubungan kerja sejak dikeluarkan *Notice Letter*, mengharuskan pihak resort membayar uang ganti rugi kepada Stephane sebesar upah yang diterimanya dalam kurun waktu 8 bulan sisa kontrak dan uang pengganti hak yang telah ditetapkan dalam perjanjian kerja.

Putusan ini menarik untuk diteliti, sebab ratio decidendi atau pertimbangan hakim pada putusan tingkat pertama oleh PHI dan putusan tingkat kasasi oleh Mahkamah Agung berbeda. Majelis Hakim tingkat pertama menilai bahwa gugatan Stephane kedaluwarsa, karena *Notice Letter* dikeluarkan pada 14 Desember 2021 sedangkan gugatan ke PHI tanggal 5 April 2023. Sedangkan Majelis Hakim tingkat kasasi menilai bahwa gugatan tidak kedaluwarsa. Dan karena gugatan tersebut kedaluwarsa menurut putusan Majelis Hakim tingkat pertama, Majelis Hakim pun tidak mempertimbangkan mengenai uang ganti rugi dan uang penggantian hak yang telah ditetapkan dalam perjanjian kerja yang menjadi hak dari Stephane selaku pekerja. Oleh sebab itu, penelitian ini ditulis untuk melakukan analisis dan melakukan pemaparan terhadap dasar pertimbangan hakim dalam Putusan Mahkamah Agung Nomor 1061 K/ Pdt.Sus-PHI/2023, serta melakukan pemaparan terhadap akibat hukum Putusan Mahkamah Agung Nomor 1061 K/ Pdt.Sus-PHI/2023.

METODE

Penelitian ini merupakan penelitian hukum normatif, menggunakan pendekatan perundang-undangan (*statue approach*), pendekatan konseptual (*conseptual approach*), dan pendekatan kasus (*case approach*). Sumber bahan hukum yang digunakan penulis selain dari peraturan

perundang-undangan terdapat juga sumber dari buku, skripsi, jurnal dan artikel yang berkaitan dengan penelitian. Teknik Pengumpulan bahan hukum yang digunakan dalam penelitian ini adalah studi pustaka terhadap sumber-sumber bahan hukum serta menggunakan teknik analisis preskriptif.

HASIL

Stephane Baudoin yang merupakan warga negara Perancis yang selanjutnya disebut penggugat, bekerja di Indonesia, tepatnya di PT Origin Resort Lombok, selanjutnya disebut tergugat, dengan status tenaga kerja asing. Stephane menjadi pekerja dengan PKWT dalam jangka waktu 1 tahun dari 01 Agustus 2021 – 31 Juli 2022. Perjanjian kerja selama waktu 1 tahun tersebut terdiri atas masa percobaan 2 bulan dan masa pemberitahuan 2 bulan, yang dapat diperpanjang atas kesepakatan bersama kedua belah pihak. Dalam perjanjian kerja "*Letter of Employment* No: P034/LOE/ALBR/2021" tertanggal 01 Agustus 2021 telah disepakati bersama term 1 dan term 2, dengan bunyi sebagai berikut :

Term 1

01 Agustus 2021 – 31 Oktober 2021, Rp. 70.000.000, 00 (tujuh puluh juta rupiah) perbulan. Selama bekerja dari rumah, anda akan mendapatkan 50% Rp. 35.000.000,00 (tiga puluh lima juta rupiah) perbulan (jumlah hari bertambah) dan karyawan membayar pajak sendiri.

Kelanjutan ke term 2 akan tergantung pada status Indonesia pada situasi covid. Jika Indonesia membuka kembali sepenuhnya pintu masuk Warga Negara Asing (menyambut turis dari luar negeri tanpa karantina) paling lambat tanggal 31 Oktober 2021 kontrak ini akan otomatis berlanjut ke jangka waktu 2 (term 2) yang ditetapkan dibawah ini. Jika Indonesia masih lockdown atau terkunci pada tanggal 31 Oktober 2021 dan kedua belah pihak akan membicarakan bersama mengenai perjanjian selanjutnya (term 2), dan apabila tidak menemui kesepakatan bersama maka perjanjian kontrak ini akan berakhir secara otomatis tertanggal 31 Oktober 2021.

Term 2

01 November 2021 – 31 Juli 2022, Rp. 85.000.000,00 (delapan puluh lima juta rupiah) perbulan. Selama bekerja dari rumah, anda akan mendapatkan 40% Rp. 35.000.000,00 (tiga puluh empat juta rupiah) perbulan (jumlah hari bertambah) dan karyawan membayar pajak sendiri.

Namun pada tanggal 14 Desember 2021, penggugat menerima surat pemberitahuan pemutusan hubungan kerja secara sepihak dari tergugat berdasarkan *Notice Letter*. Berdasarkan atas Pasal 62 UU Ketenagakerjaan, 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), maka pihak yang mengakhiri hubungan kerja diwajibkan membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah pekerja/ buruh sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja. Dan berdasarkan Pasal 156 ayat (4) UU Ketenagakerjaan yang menyebutkan pada pokoknya "... Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja maka pengusaha diwajibkan membayar uang pengganti hak sesuai yang ditetapkan didalam perjanjian kerja". Berdasarkan ketentuan diatas, maka penggugat berhak mendapatkan hak upah penggugat sampai dengan berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja dan uang penggantian hak sesuai dengan perjanjian kerja.

Penyelesaian perselisihan melalui mekanisme bipartite telah diupayakan dari 23 Februari 2022 - 16 April 2022, yakni dalam kurun waktu selama 2 bulan. Berdasarkan Pasal 3 ayat (2) UU PPHI, mekanisme penyelesaian perselisihan melalui upaya bipartite harus diselesaikan paling lama 30 hari sejak dimulainya perundingan. Oleh karena upaya melalui bipartite tidak membuahkan hasil, maka penggugat mengajukan upaya tripartite melalui Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Pemerintah Kabupaten Lombok Tengah. Tanggal dimulainya upaya tripartite tidak disebutkan secara jelas dalam Putusan Nomor 3/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Mtr, hanya disebutkan hasil dari upaya tripartite adalah sebuah surat anjuran dari mediator Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Pemerintah Kabupaten Lombok Tengah pada tanggal 05 Januari 2023. Penyelesaian perselisihan melalui mekanisme tripartite pada kasus tersebut adalah melalui mediasi, hal ini dapat dilihat dari hasil dari upaya tripartite adalah surat anjuran dari mediator Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Pemerintah Kabupaten Lombok Tengah. Batas waktu upaya penyelesaian perselisihan melalui mediasi adalah paling lama 30 hari sesuai dengan Pasal 15 UU PPHI. Dengan demikian, total waktu yang telah dihabiskan untuk menyelesaikan perselisihan melalui upaya bipartite dan tripartite dari 23 Februari 2022 – 05 Januari 2023 adalah 11 bulan. Meskipun jangka waktu penyelesaian perselisihan ini tidak sesuai dengan aturan dalam UU PPHI, yang mana upaya bipartite maksimal 30 hari dan upaya tripartite juga 30 hari, dalam kasus ini total waktu upaya penyelesaian melalui bipartite dan tripartite adalah 11 bulan, maka hal ini tidak boleh terlewatkan, sebab berdasarkan Pasal 83 UU PPHI pengajuan gugatan ke pengadilan hubungan industrial wajib dilampiri dengan risalah dan atau surat anjuran dari mediator. Dalam kasus ini, yakni perselisihan pemutusan hubungan kerja, upaya tripartite hanya bisa dilakukan melalui mediasi dan atau konsiliasi, sebab berdasarkan

Pasal 4 UU PPHI penyelesaian perselisihan kepentingan atau perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh melalui upaya arbitrase, penyelesaian melalui konsiliasi adalah perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, atau perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dan semua perselisihan hubungan industrial dapat diselesaikan melalui upaya mediasi.

Penggugat dengan surat gugatan tertanggal 3 April 2023 yang dilampiri surat anjuran dari mediator mendaftarkan gugatannya di pengadilan hubungan industrial pada Pengadilan Negeri Mataram pada tanggal 05 April 2023 dalam register Nomor 3/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Mtr. Dalam gugatannya, petitum penggugat yang pada pokoknya menyebutkan agar menghukum tergugat untuk membayar secara tunai dan sekaligus hak-hak penggugat. Sementara itu, eksepsi dari penggugat yang pada pokoknya menyebutkan bahwa gugatan penggugat kadaluwarsa, sebab pengajuan gugatan dilakukan pada tanggal 05 April 2023, sedangkan berdasarkan *Notice Letter* yang merupakan surat pemutusan hubungan kerja diterima oleh penggugat pada 14 Desember 2021. Dengan demikian antara 14 Desember 2021 – 05 April 2023 rentang waktunya adalah 2 tahun 4 bulan. Secara tegas Pasal 82 UU PPHI disebutkan bahwa "Gugatan oleh pekerja/ buruh atas pemutusan hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 159 dan Pasal 171 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dapat diajukan hanya dalam tenggang waktu 1 tahun sejak diterimanya atau diberitahukannya keputusan dari pihak pengusaha". Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa gugatan penggugat telah melebihi tenggang waktu 1 tahun dihitung dari diterimanya *Notice Letter* dari pihak tergugat.

Pada tanggal 03 Juli 2023, majelis hakim membacakan putusannya yang pada intinya menolak gugatan penggugat untuk seluruhnya dan mengabulkan eksepsi dari tergugat. Majelis hakim menilai gugatan penggugat kadaluwarsa berdasarkan Pasal 82 UU PPHI. Sebab, *Notice Letter* diterima tergugat pada tanggal 14 Desember 2021, sedangkan penggugat mengajukan gugatan ke pengadilan hubungan industrial pada 05 April 2023. Dengan demikian sudah lebih 2 tahun 4 bulan dari tenggang waktu yang ditetapkan oleh Pasal 82 UU PPHI.

Penggugat merasa tidak puas terhadap keputusan dari majelis hakim di tingkat pertama, sehingga penggugat mengajukan permohonan kasasi pada tanggal 13 Juli 2023 sebagaimana Akta Pernyataan Permohonan Kasasi Nomor 5/Akta.Kas-PHI/2023/PN Mtr., *juncto* Nomor 3/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Mtr. Petitum pemohon kasasi yang pada pokoknya agar menerima permohonan kasasi dari pemohon kasasi, mengabulkan seluruh permohonan kasasi, membatalkan Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Mataram Nomor

3/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Mtr, dan menghukum termohon kasasi untuk membayarkan hak penggugat secara tunai dan sekaligus. Majelis hakim pada tingkat kasasi berpendapat bahwa *Judex Facti* telah salah dalam menerapkan hukum sehingga terdapat cukup alasan untuk mengabulkan permohonan kasasi dari pemohon kasasi dan membatalkan Putusan Pengadilan Negeri Mataram Nomor 3/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Mtr. Majelis hakim berpendapat bahwa pertimbangan majelis hakim pada tingkat pertama tidak tepat dengan menolak gugatan penggugat dengan pertimbangan gugatan telah kadaluwarsa menurut ketentuan Pasal 82 UU PPHI, sebab terbatas untuk PHK bagi karyawan yang melakukan kesalahan berat, karyawan yang mengundurkan diri dan karyawan yang menjalani proses hukum pidana.

PEMBAHASAN

Dasar pertimbangan hakim dalam Putusan Mahkamah Agung Nomor 1061 K/Pdt.Sus-PHI/2023

a) Terkait tenggang waktu daluwarsa pengajuan gugatan pemutusan hubungan kerja

Gugatan penggugat diajukan di pengadilan hubungan industrial pada Pengadilan Negeri Mataram pada tanggal 05 April 2023, sedangkan surat pemutusan hubungan kerja yang berbentuk “*Notice Letter*” diterima oleh penggugat pada tanggal 14 Desember 2021. Sejak diterimanya surat pemutusan hubungan kerja hingga pengajuan gugatan terhitung dalam tenggang waktu 2 tahun 4 bulan. Oleh karena itu, pihak pengusaha atau tergugat menggunakan dasar dari Pasal 82 UU PPHI sebagai dasar eksepsi. Hal tersebut disetujui oleh majelis hakim pada tingkat pertama, sehingga gugatan penggugat ditolak dan mengabulkan eksepsi tergugat.

Namun pada tingkat kasasi, terdapat perbedaan pertimbangan hakim dengan tingkat pertama. Majelis hakim pada tingkat kasasi menilai bahwa terdapat kesalahan penerapan hukum pada tingkat pertama dan pada pokoknya menurut majelis hakim pada tingkat kasasi gugatan penggugat tidak kadaluwarsa sebab ketentuan pada Pasal 82 UU PPHI terbatas untuk pemutusan hubungan kerja bagi karyawan yang melakukan kesalahan berat, karyawan yang mengundurkan diri, dan karyawan yang menjalani proses hukum pidana serta ketentuan Pasal 159 dan Pasal 171 UU Ketenagakerjaan sudah dicabut dan dinyatakan tidak berlaku sesuai ketentuan Pasal 81 angka 51 dan angka 63 UU Cipta Kerja.

Pasal 82 UU PPHI materi muatannya berasal dari Pasal 159 dan Pasal 171 UU Ketenagakerjaan. Pasal 171 UU Ketenagakerjaan disebutkan 3 pasal yang terkait, yakni Pasal 158 ayat (1), Pasal 160 ayat (3), dan Pasal 162 UU Ketenagakerjaan. Pasal 158 ayat (1)

UU Ketenagakerjaan berkaitan dengan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh pengusaha sebab pekerja telah melakukan kesalahan berat. Sementara itu, Pasal 160 ayat (3) UU Ketenagakerjaan berisi tentang pemutusan hubungan kerja sebab pekerja/buruh setelah 6 bulan tidak dapat bekerja sebab proses pidana, sedangkan Pasal 162 UU Ketenagakerjaan berkaitan tentang pemutusan hubungan kerja yang terjadi karena pekerja melakukan pengunduran diri atas kemauan sendiri.

Dengan demikian, terdapat 3 materi muatan yang berasal dari Pasal 171 UU Ketenagakerjaan dalam Pasal 82 UU PPHI yaitu pemutusan hubungan kerja yang disebabkan pekerja/ buruh melakukan kesalahan berat, pemutusan hubungan kerja sebab pekerja/ buruh dalam proses pidana, dan pemutusan hubungan kerja sebab pekerja/ buruh mengundurkan diri atas kemauan sendiri. Pasal 159 UU Ketenagakerjaan berkaitan pekerja/ buruh yang tidak menerima PHK atas alasan kesalahan berat dapat mengajukan gugatan ke lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Pasal 159 serta Pasal 171 UU Ketenagakerjaan dihapus sesuai dengan UU Cipta Kerja Pasal 81 angka 51 dan angka 63 sehingga Pasal 82 pun kehilangan objeknya.

Selain itu, terdapat beberapa putusan Mahkamah Konstitusi terkait uji materiil UU Ketenagakerjaan dan atau UU PPHI terhadap UUD 1945, sebagai berikut :

1) Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 012/PUU-I/2003

Alasan permohonan uji materiil adalah karena UU Ketenagakerjaan bertentangan dengan Pasal 27 ayat (1) UUD 1945, sebagaimana terlihat dalam Pasal 158 jo. Pasal 170 UU Ketenagakerjaan yang bersifat diskriminatif sebab pasal tersebut telah melanggar prinsip-prinsip pembuktian terutama asas praduga tak bersalah dan kesamaan di depan hukum sebagaimana telah dijamin dalam UUD 1945. Serta Pasal 159 UU Ketenagakerjaan mengalihkan/ mencampurkan wewenang peradilan pidana ke peradilan perdata.

Dalam Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 012/PUU-I/2003 amar putusannya berbunyi: “Menyatakan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan : **Pasal 158; Pasal 159; Pasal 160 ayat (1) sepanjang mengenai anak kalimat “... bukan atas pengaduan pengusaha ...”**; **Pasal 170 sepanjang mengenai anak kalimat “... kecuali Pasal 158 ayat (1) ...”**; **Pasal 171 sepanjang menyangkut anak kalimat “... kecuali Pasal 158 ayat (1) ...”**; **Pasal 186 sepanjang mengenai anak kalimat “... kecuali Pasal 137 dan Pasal 138 ayat (1) ...”** bertentangan dengan Undang-Undang Dasar

Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan pasal-pasal tersebut tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat”.

2) **Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 61/PUU-VIII/2010**

Alasan permohonan uji materiil adalah Pasal 160 ayat (3), Pasal 162 ayat (1) dan Pasal 171 UU Ketenagakerjaan bertentangan dengan Pasal 28D ayat (1) UUD 1945. Keberlakuan Pasal 160 ayat (3) UU Ketenagakerjaan telah mengabaikan asas praduga tidak bersalah (*presumption of innocence*) karena dugaan tindak pidana yang dilakukan terhadap pekerja/ buruh yang bersangkutan belum terbukti di pengadilan, sehingga tidak menjamin dan tidak memberikan perlindungan serta kepastian hukum terhadap pekerja/ buruh yang baru disangkakan melakukan tindak pidana. Keberlakuan Pasal 162 ayat (1) UU Ketenagakerjaan telah menghapuskan penghargaan dan bakti seorang pekerja/ buruh atas pengabdianya kepada perusahaan selama bekerja, karena ketentuan pada pasal tersebut dan turunannya telah memberikan pengertian mengenai tidak adanya hak apapun terhadap masa kerja pekerja/ buruh yang mengundurkan diri secara baik-baik atas kemauan sendiri, kecuali uang pisah.

Sementara itu, terkait Pasal 171 UU Ketenagakerjaan sepanjang anak kalimat “dalam waktu 1 (satu) tahun sejak tanggal dilakukan pemutusan hubungan kerjanya”, telah tidak memberikan perlindungan di hadapan hukum. Karena anak kalimat dalam pasal *a quo* telah memberikan batasan bagi pekerja/buruh yang mencari keadilan, akibat pemutusan hubungan kerja karena kesalahan berat (Pasal 158 ayat (1) UU Ketenagakerjaan) yaitu melakukan tindak pidana, yang sesungguhnya perlu serta patut diuji dan didukung oleh bukti-bukti di hadapan pengadilan mengenai keabsahannya. Dalam Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 61/PUU-VIII/2010 amar putusannya berbunyi: “**Menolak Permohonan untuk seluruhnya**”.

3) **Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 114/PUU-XIII/2015**

Pasal 171 UU Ketenagakerjaan terdapat 3 (tiga) objek pasal dalam UU Ketenagakerjaan, yakni Pasal 158 ayat (1), Pasal 160 ayat (3), dan Pasal 162 UU Ketenagakerjaan. Alasan permohonan uji materiil sebab Mahkamah Konstitusi telah menerbitkan Putusan Nomor 012/PUU-I/2023, yang pada amar putusannya, menyatakan “Pasal 171 Undang-Undang Ketenagakerjaan sepanjang menyangkut anak kalimat ... Pasal 158 ayat (1) ...

bertentangan dengan UUD 1945”. Dengan demikian, maka sepanjang menyangkut Pasal 158 ayat (1) dalam Pasal 171 UU Ketenagakerjaan, telah dinyatakan oleh Putusan MK Nomor 012/PUU-I/2003 bertentangan dengan UUD 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat. Terkait Pasal 160 ayat (3) UU Ketenagakerjaan karena pengaturan pembatasan waktu dengan alasan pemutusan hubungan kerja berdasarkan Pasal 160 ayat (3) dan Pasal 162 dalam Pasal 171 UU Ketenagakerjaan tidak memberikan jaminan, perlindungan serta kepastian hukum, serta harus dinyatakan bertentangan dengan Pasal 28D ayat (1) UUD 1945.

Dengan demikian, Pasal 171 UU Ketenagakerjaan yang menyangkut 3 (tiga) pasal tersebut bertentangan dengan UUD 1945 dan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat, berlaku pula untuk Pasal 82 UU PPHI sebab materi muatan Pasal 82 UU PPHI berasal dari Pasal 159 dan 171 UU Ketenagakerjaan. Dalam Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 114/PUU-XIII/2015 amar putusannya berbunyi “Mengabulkan permohonan para Pemohon untuk sebagian: **Pasal 82 UU PPHI sepanjang anak kalimat “Pasal 159”** bertentangan dengan UUD 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat”.

4) **Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 94/PUU-XXI/2023**

Alasan permohonan uji materiil adalah Pasal 82 UU PPHI yang mengatur masa daluwarsa 1 (satu) tahun terhadap gugatan yang diajukan oleh pekerja atas PHK dalam Pasal 159 dan Pasal 171 UU Ketenagakerjaan telah kehilangan objek karena Pasal 159 UU Ketenagakerjaan yang menjadi rujukan dalam pasal *a quo* telah dinyatakan bertentangan dengan UUD 1945 oleh Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 012/PUU-I/2003 dan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 114/PUU-XIII/2015 serta telah dihapus oleh Pasal 81 angka 50 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang (UU Cipta Kerja). Begitu juga halnya dengan Pasal 171 UU Ketenagakerjaan telah dihapus oleh Pasal 81 angka 63 UU Cipta Kerja. Dengan demikian, Pasal 82 UU Ketenagakerjaan tidak lagi memiliki objek yang diatur dalam hal masa daluwarsa gugatan PHK, sehingga apabila Pasal 82 UU PPHI tetap berlaku maka akan menimbulkan ketidakpastian hukum berupa ketidakjelasan dan multitafsir terhadap

gugatan PHK dimaksud, sehingga bertentangan dengan Pasal 28D ayat (1) UUD 1945.

Dalam Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 94/PUU-XXI/2023 amar putusannya berbunyi “Menyatakan **Pasal 82 UU PPHI** bertentangan dengan UUD 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat **sepanjang tidak dimaknai “Gugatan oleh pekerja/buruh atas pemutusan hubungan kerja dapat diajukan hanya dalam tenggang waktu 1 (satu) tahun sejak diterimanya atau diberitahukannya keputusan dari pihak pengusaha”**”.

Pertimbangan Majelis Hakim Mahkamah Konstitusi adalah sebagai berikut

“Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 012/PUU-I/2003 menyatakan dalam amar putusan bahwa Pasal 158 dan Pasal 159 UU Ketenagakerjaan bertentangan dengan UUD 1945 dan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat. Hal tersebut kemudian dikuatkan dengan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 114/PUU-XII/2015 yang menguji Pasal 82 UU PPHI yang mengatur mengenai Pasal 159 UU Ketenagakerjaan di mana norma tersebut juga mengatur Pasal 158 UU Ketenagakerjaan yang pada pokoknya menyatakan pertimbangan hukum sebagaimana tercantum dalam pertimbangan hukum Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 012/PUU-I/2003 berlaku pula terhadap pengujian Pasal 82 UU PPHI. Selain Pasal 158 dan Pasal 159 Ketenagakerjaan telah dinyatakan bertentangan dan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat melalui Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 012/PUU-I/2003.

Dengan demikian, Pasal 158 dan Pasal 159 UU Ketenagakerjaan sudah tidak berlaku lagi. Lebih lanjut berkenaan dengan keberadaan Pasal 171 UU Ketenagakerjaan yang juga dijadikan rujukan oleh Pasal 82 UU PPHI, Pasal 171 UU Ketenagakerjaan merujuk pada Pasal 158 ayat (1), Pasal 160 ayat (3), dan Pasal 162 UU Ketenagakerjaan. Pasal 158 sudah tidak berlaku lagi sebagaimana pertimbangan hukum di atas, sementara itu berkenaan dengan norma Pasal 160 ayat (3) dan Pasal 162 UU Ketenagakerjaan, Mahkamah telah memberikan pertimbangan hukum dalam Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 61/PUU-VIII/2010 dan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 69/PUU-XI/2013 yang amar putusannya “Menolak permohonan Pemohon untuk seluruhnya”. Berdasarkan kedua Putusan

di atas, Pasal 160 UU Ketenagakerjaan secara keseluruhan telah memberikan pengaturan yang memberikan kepastian usaha baik bagi pengusaha maupun pihak lain. Selain itu, norma tersebut juga telah menjaga keseimbangan antara hak-hak pekerja juga hak-hak pengusaha, dan juga menjamin rehabilitasi nama baik untuk dikembalikan kepada posisi semula bagi pekerja yang dinyatakan tidak bersalah.

Berdasarkan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 61/PUU-VIII/2010 yang ditegaskan kembali dalam Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 114/PUU-XIII/2015, daluarsa pengajuan gugatan tetap diperlukan agar dapat menyeimbangkan kepentingan pengusaha dan pekerja/buruh. Batasan waktu untuk mengajukan gugatan tersebut, penting artinya demi kepastian hukum yang adil agar permasalahan antara pengusaha dan pekerja/buruh tidak berlarut-larut karena dapat diselesaikan dalam jangka waktu yang jelas dan pasti”.

Kesimpulan dari 4 putusan Mahkamah Konstitusi diatas adalah terkait Pasal 82 UU PPHI yang berisi tentang masa daluarsa gugatan PHK terhadap Pasal 159 dan Pasal 171 UU Ketenagakerjaan tidak menjadi tidak berlaku untuk seluruhnya. Sebab, Pasal 171 UU Ketenagakerjaan merujuk pada 3 (tiga) pasal sebagai berikut, Pasal 158 ayat (1) tentang PHK karena kesalahan berat, Pasal 160 ayat (3) tentang PHK sebab proses pidana, dan Pasal 162 tentang PHK sebab mengundurkan diri sendiri. Diantara 3 (tiga) pasal tersebut, 2 diantaranya telah dihapus oleh UU Cipta Kerja, sedangkan 1 (satu) pasal yang lainnya masih berlaku. Dua pasal yang dihapus adalah Pasal 158 UU Ketenagakerjaan yang dihapus dengan Pasal 81 angka 50 UU Cipta Kerja, dan Pasal 162 UU Ketenagakerjaan yang dihapus dengan Pasal 81 angka 54 UU Cipta Kerja. Sedangkan pasal 160 ayat (3) tidak dihapus, melainkan diubah dengan Pasal 81 angka 52 UU Cipta Kerja. Dengan demikian, menurut Penulis Pasal 82 UU PPHI yang mengatur mengenai daluarsa gugatan pemutusan hubungan kerja masih berlaku, namun terbatas pada Pasal 160 ayat (3) UU Ketenagakerjaan jo. UU Cipta Kerja mengenai PHK akibat pekerja/ buruh dalam proses pidana.

Dalam kasus tersebut, pihak penggugat atas nama Stephane Baudoin tidak diputuskan hubungan kerjanya karena kesalahan berat, mengundurkan diri, ataupun sedang menjalani proses pidana. Namun ia diputuskan hubungan kerjanya dengan sepihak oleh pihak tergugat yakni PT Origin Resort Lombok. Jadi Pasal 82 UU

PPHI tidak berlaku pada kasus ini, sementara itu batasan pengajuan gugatan pemutusan hubungan kerja 1 (satu) tahun berlaku terbatas untuk pemutusan hubungan kerja sebab pekerja/ buruh dalam proses pidana sebab Pasal 160 ayat (3) hanya diubah bukan dihapus oleh UU Cipta Kerja.

b) Terkait pembayaran hak penggugat dan ganti kerugian yang wajib dibayarkan oleh pihak tergugat kepada penggugat.

Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh pihak tergugat tidak termasuk dalam Pasal 36 huruf a, b, c, d, e, f PP Nomor 35 Tahun 2021, namun pemutusan hubungan kerja kepada penggugat sesuai *Notice Letter* tanggal 14 Desember 2021 sebelum batas waktu berakhirnya perjanjian kerja. Hubungan kerja antara penggugat dan tergugat berdasarkan *Letter of Employment* Nomor 034/LOE/-ALBR/2021 tertanggal 01 Agustus 2021 yang berlaku 1 (satu) tahun sampai dengan Juli 2022. Dengan demikian karena hubungan kerja berakhir tanpa pembicaraan/ kesepakatan bersama tentang pengakhiran hubungan kerja sesuai klausul yang disepakati dalam perjanjian kerja dan tergugat juga menerapkan masa percobaan yang bertentangan dengan undang-undang. Sesuai dengan Pasal 62 UU Ketenagakerjaan maka pihak tergugat memiliki kewajiban untuk membayar ganti rugi sebesar sisa masa kontrak selama 8 (delapan) bulan upah.

Dengan demikian, Penulis setuju dengan pertimbangan Majelis Hakim Kasasi. Sebab sesuai dengan Pasal 62 UU Ketenagakerjaan yang berbunyi “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”.

Dalam kasus ini, hubungan kerja diakhiri secara sepihak oleh pihak tergugat tanpa dilakukan perundingan terlebih dahulu dengan pihak penggugat. Jangka waktu perjanjian kerja adalah 1 (satu) tahun, namun pada bulan ke-empat, tergugat secara sepihak mengeluarkan *Notice Letter* yang menjadi tanda pemutusan hubungan kerja, sehingga masih 8 (delapan) bulan kontrak yang tersisa. Dengan demikian, tergugat memiliki kewajiban membayar ganti rugi sebesar 8 (delapan) bulan upah.

Bahwasannya mediator Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Pemerintah Kabupaten Lombok Tengah tertanggal 05 Januari 2023 yang menganjurkan agar

tergugat membayar hak penggugat sebesar Rp.283.000.000,00 (dua ratus delapan puluh tiga juta rupiah). Sehubungan dengan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan tergugat, sehingga penggugat tidak melaksanakan kewajibannya dan mempertimbangkan perusahaan tergugat terdampak pandemic Covid-19. Majelis hakim memperhitungkan besaran ganti rugi yakni disetarakan dengan upah ketika bekerja dari rumah sebagaimana perjanjian kerja dan ongkos pulang sebagai berikut :

- Kompensasi ganti rugi (8 X Rp. 34. 000.000)	= Rp. 272. 000. 000
- Ongkos Pulang	= Rp. 11. 000. 000 +
- Jumlah	= Rp. 283. 000. 000

Akibat hukum Putusan Mahkamah Agung Nomor 1061 K/ Pdt.Sus-PHI/2023

Sudikno Mertokusumo merumuskan bahwa putusan hakim adalah suatu pernyataan yang oleh hakim, sebagai pejabat yang diberi wewenang itu, diucapkan di persidangan, dan bertujuan mengakhiri atau menyelesaikan suatu perkara atau sengketa antara para pihak (Mertokusumo 2009). Terdapat 3 (tiga) jenis putusan hakim menurut sifatnya, yakni putusan *declaratoir*, *konstitutif*, dan *condemnatoir*. Pada Putusan Mahkamah Agung Nomor 1061/K/Pdt.Sus-PHI/2023 antara Stephane dan PT Origin Resort Lombok berbunyi sebagai berikut :

Mengadili :

1. Mengabulkan permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi : STEPHANE BAUDOIN tersebut;
2. Membatalkan Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Mataram Nomor 3/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Mtr tanggal 3 Juli 2023.

Mengadili Sendiri:

Dalam Eksepsi:

1. Menolak Eksepsi tergugat seluruhnya;

Dalam Pokok Perkara:

1. Mengabulkan gugatan untuk sebagian;
2. Menyatakan berakhirnya hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat sejak tanggal 14 Desember 2021;
3. Menghukum tergugat untuk membayar ganti rugi kepada Penggugat secara tunai dan sekaligus sebesar Rp. 283.000.000,00 (dua ratus delapan puluh tiga juta rupiah);
4. Menolak gugatan penggugat untuk selain dan selebihnya;
5. Menghukum Termohon Kasasi untuk membayar biaya perkara dalam semua tingkat peradilan, yang dalam tingkat kasasi ditetapkan sejumlah Rp. 500.000,00 (lima ratus ribu rupiah).

Menurut analisis Penulis, amar putusan tersebut terdiri atas putusan yang bersifat konstitutif dan putusan yang bersifat condemnatoir. Putusan konstitutif terletak pada poin kedua, sedangkan putusan condemnatoir terletak pada poin ketiga. Putusan konstitutif merupakan dasar dari adanya putusan condemnatoir. Sebuah putusan itu ada sebab terjadi sebuah pengajuan gugatan. Dalam proses pengajuan gugatan sampai dengan pembacaan putusan merupakan peristiwa hukum. Dengan demikian, setiap putusan memiliki akibat hukum yang terkandung didalamnya. Menurut Soeroso, akibat hukum adalah akibat dari suatu tindakan yang dilakukan untuk memperoleh suatu akibat yang dikehendaki oleh pelaku dan yang diatur oleh hukum (Soeroso 2007). Ketika subjek hukum melakukan suatu perbuatan hukum terhadap objek hukum akan timbul sebuah akibat hukum, atau kejadian-kejadian tertentu yang mengakibatkan sesuatu yang menurut hukum dianggap sebagai akibat hukum. Dari akibat hukum ini akan lahir hak dan kewajiban bagi subjek hukum.

Adanya Putusan Mahkamah Agung Nomor 1061 K/Pdt.Sus-PHI/2023 berawal dari permohonan kasasi pada tanggal 13 Juli 2023 sebagaimana Akta Pernyataan Permohonan Kasasi Nomor 5/Akta.Kas-PHI/PN Mtr., juncto Nomor 3/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Mtr. Dari pengajuan permohonan kasasi hingga diputuskannya Putusan Mahkamah Agung Nomor 1061 K/Pdt.Sus-PHI/2023 merupakan peristiwa hukum yang menimbulkan beberapa akibat hukum sesuai dengan amar putusan yang terdiri dari akibat hukum langsung dan akibat hukum tidak langsung.

Akibat hukum langsung pasca diputuskannya putusan tersebut adalah sebagai berikut:

- a. Bagi Stephane, merupakan pemohon kasasi, permohonan kasasinya dikabulkan; gugatannya dikabulkan sebagian, berakhirnya hubungan kerja sehingga tidak merupakan pekerja dari PT Origin Resort Lombok.
- b. Bagi PT Origin Resort Lombok, merupakan termohon kasasi, bukan lagi sebagai pengusaha atau pemberi kerja karena hubungan kerja antara Stephane dan perusahaan telah berakhir sejak 14 Desember 2021 sesuai dengan *Notice Letter* yang diberikan oleh tergugat kepada penggugat.

Sedangkan akibat hukum tidak langsung pasca diputuskannya putusan tersebut adalah sebagai berikut:

- a. Bagi Stephane, berhak menerima pembayaran ganti kerugian sebesar Rp. 283.000.000,00 (dua ratus delapan puluh tiga juta rupiah) akibat dari diakhirinya hubungan kerja oleh pihak perusahaan tidak sesuai dengan jangka waktu perjanjian kerja. Perjanjian kerja berdasarkan *Letter of Employment* Nomor 034/LOE-ALBR/2021 tertanggal 01 Agustus 2021 berdurasi 1

(satu) tahun sampai dengan Juli 2022. Namun pihak perusahaan memberikan *Notice Letter* tertanggal 14 Desember 2021 sebagai surat pemutusan hubungan kerja secara sepihak kepada pekerja atas nama Stephane. Sehingga berdasarkan Pasal 62 UU Ketenagakerjaan apabila salah satu pihak megakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja, maka pihak tersebut wajib membayar ganti kerugian kepada pihak lainnya sebesar upah pekerja sampai batas waktu perjanjian kerja berakhir. Sehubungan dengan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan pihak perusahaan, sehingga pekerja tidak melaksanakan kewajibannya dan mempertimbangkan perusahaan tergugat terdampak *pandemic Covid-19*, besaran ganti rugi yakni disetarakan dengan upah ketika bekerja dari rumah sebagaimana perjanjian kerja dan ongkos pulang dengan rincian sebagai berikut :

- Kompensasi ganti rugi	= Rp. 272. 000. 000
- (8 X Rp. 34. 000.000)	
- Ongkos Pulang	= Rp. 11. 000. 000 +
- Jumlah	= Rp. 283. 000. 000

- b. Bagi PT Origin Resort Lombok, berkewajiban membayar uang ganti rugi kepada pekerja atas nama Stephane sebesar Rp. 283.000.000,00 (dua ratus delapan puluh tiga juta rupiah) dengan rincian sebagaimana diatas.

Sesuai dengan perkataan Hakim Konstitusi H.M. Arsyad Sanusi bahwasannya Putusan MA bersifat inter partes yang berarti yang hanya mengikat para pihak bersengketa dan lingkungannya merupakan peradilan umum (Tresna 2010). Dengan demikian, dalam peradilan umum sebelum ada putusan MA, ada beberapa upaya hukum yang dilakukan, yakni upaya banding dan kasasi. Namun, khusus pada pengadilan hubungan industrial pada pengadilan, tidak ada upaya banding, melainkan hanya ada upaya kasasi.

PENUTUP Simpulan

Pemutusan hubungan kerja yang dialami oleh Stephane tidak berdasarkan kesalahan berat (Pasal 158 ayat (1) UU Ketenagakerjaan), mengundurkan diri (Pasal 162 UU Ketenagakerjaan), ataupun sedang menjalani proses pidana (Pasal 160 ayat (3) UU Ketenagakerjaan). Namun ia diputuskan hubungan kerjanya dengan sepihak oleh pihak tergugat yakni PT Origin Resort Lombok. Sementara itu, batas jangka waktu 1 (satu) tahun pengajuan gugatan PHK berdasarkan Pasal 82 UU PPHI yang materi muatannya berasal dari Pasal 159 dan Pasal 171 UU Ketenagakerjaan, yang mana dalam Pasal 171 UU Ketenagakerjaan terdapat 3 pasal didalamnya, yakni

Pasal 158 ayat (1), Pasal 160 ayat (3), dan Pasal 162 UU Ketenagakerjaan. Ketentuan Pasal 159 dan Pasal 171 UU Ketenagakerjaan sebagai materi muatan Pasal 82 UU PPHI sudah dicabut dan dinyatakan tidak berlaku sesuai ketentuan Pasal 81 angka 51 dan angka 63 UU Cipta Kerja. Terkait Pasal 160 ayat (3) hanya diubah bukan dihapus oleh UU Cipta Kerja, sehingga batasan pengajuan gugatan pemutusan hubungan kerja 1 (satu) tahun berlaku terbatas untuk pemutusan hubungan kerja sebab pekerja/buruh dalam proses pidana. Dengan demikian dalam kasus ini, batasan pengajuan gugatan pemutusan hubungan kerja 1 (satu) tahun tidak berlaku.

Dengan demikian, berdasarkan Pasal 62 UU Ketenagakerjaan, pihak yang memutus hubungan kerja sebelum jangka waktu perjanjian kerja berakhir wajib membayar ganti rugi kepada pihak lainnya. Akibat hukum langsung pasca adanya putusan ini bagi Stephane yang merupakan penggugat adalah permohonan kasusnya dikabulkan, gugatannya dikabulkan sebagian, berakhirnya hubungan kerja sehingga tidak merupakan pekerja dari PT Origin Resort Lombok. Dengan demikian, bagi PT Origin Resort Lombok adalah putusannya hubungan kerjanya sehingga tidak berstatus sebagai pemberi kerja bagi Stephane. Sementara itu, akibat hukum tidak langsung pasca adanya putusan ini adalah muncul hak dan kewajiban bagi Stephane maupun PT Origin Resort Lombok. Stephane berhak menerima haknya, yakni uang ganti rugi sebesar Rp. 283.000.000,00 (dua ratus delapan puluh tiga juta rupiah), sementara itu PT Origin Resort Lombok berkewajiban membayar uang ganti rugi tersebut kepada Stephane.

Saran

Bagi pihak perusahaan hendaknya melaksanakan kewajibannya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, khususnya terkait pembayaran hak-hak pekerja/ buruh yang diputus hubungan kerjanya. Dengan demikian di kemudian hari tidak akan menimbulkan perselisihan hubungan industrial. Bagi pihak yang terlibat terkait masalah daluwarsa pengajuan surat gugatan perselisihan PHK, baik penggugat maupun tergugat hendaknya memahami dan mencermati peraturan perundang-undangan terkait masalah daluwarsa pengajuan surat gugatan perselisihan PHK dengan cermat. Sebab baik dalil gugatan penggugat, dan eksepsi yang dikeluarkan oleh tergugat menjadi bahan pertimbangan majelis hakim untuk memutus suatu perkara. Bagi majelis hakim yang mendapati kasus serupa dengan permasalahan terkait daluwarsa pengajuan gugatan perselisihan pemutusan hubungan kerja, hendaknya lebih teliti dan cermat lagi dalam memahami perubahan dan penghapusan pasal dalam undang-undang terkait masalah daluwarsa pengajuan surat gugatan perselisihan PHK.

Sebab majelis hakim berperan sebagai pemeriksa yang mengadili dan memutus suatu perkara di persidangan. Apabila, terjadi kesalahan dalam penerapan hukum dapat merugikan salah satu pihak, baik kerugian waktu dan materiil.

DAFTAR PUSTAKA

- Soeroso, R. 2007. *Pengantar Ilmu Hukum*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Mertokusumo, Sudikno. 2009. *Hukum Acara Perdata*. Edisi 8. Yogyakarta: Liberty Yogyakarta.
- Martin, Renius Albert, dan Anna Erliyana. 2020. "Polemik Jangka Waktu Pengajuan Gugatan Ke Pengadilan Tata Usaha Negara." *Jurnal Hukum & Pembangunan* 49(4):942. doi: 10.21143/jhp.vol49.no4.2350.
- Undang-Undang Negara Republik Indonesia Tahun 1945
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
- Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;
- Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja;
- Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja;
- Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 012/PUU-I/2003;
- Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 61/PUU-VIII/2010;
- Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 114/PUU-XIII/2015;
- Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 94/PUU-XXI/2023;
- Putusan Nomor 3/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Mtr.
- Putusan Mahkamah Agung Nomor 1061 K/ Pdt.Sus-PHI/2023;
- <https://kbbi.web.id/>
- <https://satudata.kemnaker.go.id/data/kumpulan-data/1596>
- Tresna, Nano. 2010. "Putusan MK Bersifat Erga Omnes" *Www.Mahkamahkonstitusi.Go.Id*. Diakses pada 13 Juni 2024 (<https://www.mkri.id/index.php?page=web.Berita&id=4044&menu=2>) .