

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat, sedangkan perkerja atau buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dengan bentuk lain.¹

Tenaga kerja merupakan satu dari faktor – faktor produksi yang digunakan untuk menghasilkan barang dan jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat. Dalam kegiatan produksi tenaga kerja merupakan input yang terpenting selain bahan baku dan juga modal di beberapa negara, tenaga kerja juga dijadikan aset terpenting karena memberikan pemasukan kepada negara yang bersangkutan. Sangat beruntung sekali bagi negara – negara yang memiliki jumlah penduduk yang besar, karena negara tersebut pasti memiliki jumlah tenaga kerja yang besar pula.

Dalam pelaksanaan pembangunan nasional tenaga kerja peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan. Sesuai dengan peranan dan kedudukan tenaga kerja, diperlukan pembangunan ketenagakerjaan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja dan peran sertanya dalam pembangunan. Pembangunan ketenagakerjaan harus diatur sedemikian rupa sehingga terpenuhi hak – hak dan perlindungan yang mendasar bagi

¹ Pasal 1 angka 2 Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenaga Kerjaan.

tenaga kerja dan pekerja atau buruh serta pada saat yang bersamaan dapat mewujudkan kondisi yang kondusif bagi pembangunan dunia usaha.

Era globalisasi seperti sekarang ini, permasalahan tentang sumber daya manusia (tenaga kerja) dalam satu perusahaan menuntut untuk lebih diperhatikan, sebab secanggih apapun teknologi yang dipergunakan dalam suatu perusahaan serta sebesar apapun modal yang diputar perusahaan, tenaga kerja tetap merupakan aset yang paling utama dalam kehidupan perusahaan karena tanpa adanya karyawan maka peralatan dan modal tidak mungkin akan dapat dipergunakan secara maksimal.

Akibat krisis ekonomi yang melanda Indonesia yang dampaknya masih dapat dirasakan sampai saat ini dan mengakibatkan banyaknya perusahaan yang melakukan restrukturisasi dan diikuti oleh meningkatnya pemutusan hubungan kerja (PHK) sepihak yang dilakukan oleh perusahaan. Permasalahan tenaga kerja atau perburuhan merupakan permasalahan yang khas kita dengar bagi negara berkembang, termasuk Indonesia. Salah satu permasalahan pekerja kehilangan mata pencaharian yang berarti pula permulaan masa pengangguran dan segala akibatnya, sehingga untuk menjamin kepastian dan ketentraman hidup tenaga kerja, seharusnya tidak ada pemutusan hubungan kerja. Akan tetapi dalam kenyataannya membuktikan bahwa pemutusan hubungan kerja tidak dapat dicegah seluruhnya.²

² Jurnal Ilmu Hukum Legal Opini. Nikodemus Maringan. Tinjauan Yuridis Pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara Sepihak Oleh Perusahaan Menurut Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. 2015. Vol 3

Salah satu kasus pemutusan hubungan kerja (PHK) yang terjadi di Indonesia yaitu kasus pemutusan hubungan kerja (PHK) antara Samsia, SE, yang menggugat PT. Asuransi Jiwa Kresna, Kurniadi Sastrawinata dan Otoritas Jasa Keuangan (OJK) Republik Indonesia. awalnya penggugat bekerja pada PT. Asuransi Jiwa Kresna sejak tgl 2 juli 2012 dengan upah sebesar Rp. 2.000.000,- (Dua Juta Rupiah) dengan sistim pembayaran upah melalui transfer bank mandiri, pada bulan Agustus upah penggugat di naikkan menjadi Rp 2.500.000,- (Dua Juta Lima Ratus Ribu Rupiah)

Penggugat diangkat menjadi pekerja tetap pada tanggal 03 Maret 2013 atau masa kerja 4 (empat) Tahun lebih dengan jabatan terakhir sebagai Kepala Perwakilan Mamuju, dengan upah Rp 3.500.000,- per bulan dengan pembayaran terakhir bulan Juni 2017. Tergugat merupakan Subyek Hukum berbadan hukum berbentuk perseroan dimana kegiatan usaha dibidang Jasa Asuransi Jiwa

Salah satu hasil Keputusan Rapat Kerja Direksi PT. Asuransi Jiwa Kresna di Jakarta pada tanggal 23 dan 24 Pebruari 2017 yang ditetapkan oleh Direksi adalah memberlakukan System Agency dengan menghapus status Kepala Cabang, Kepala Perwakilan, Supervisor dan Tenaga Administrasi, akan halnya hasil keputusan rapat kerja Direksi itu sendiri telah terealisasi terhitung tanggal 31 Desember 2017 dengan memberikan kompensasi pesangon kepada para Kepala Cabang. Pada tanggal 03 Mei 2017 Tergugat mengeluarkan Surat Keputusan Direksi yang memutuskan bahwa karyawan yang menerima Surat Mutasi akan dimutasikan ke Kantor Jakarta yang

beralamat di Jl. Pasar Baru Timur No. 27, Jakarta Pusat dengan surat keputusan No. 043/KL-DIR/V/2017 surat keputusan tersebut dikirimkan lewat email, akan hal surat Keputusan Direksi tersebut ditanggapi oleh Penggugat dengan mengirimkan surat kepada Direktur Pemasaran Tergugat pada tanggal 21 Juni 2017 dengan Nomor : 001/KL/MMJ/KAPER/VI/2017

Pada tanggal 02 Juni 2017 sebagai tindak lanjut Surat Keputusan Direksi No. 043/KL-DIR/V/2017 mengenai keputusan mutasi karyawan Tergugat mengeluarkan Surat Mutasi Karyawan yang menginformasikan bahwa terhitung mulai tanggal 03 Juli 2017 Penggugat efektif dialih tugaskan ke Jakarta, surat tersebut dikirimkan lewat email

Pada tanggal 22 Juni 2017 Tergugat, mengirimkan surat dengan perihal: Penegasan Pelaksanaan Mutasi kepada para Pekerja yang memberitahukan bahwa terhitung tanggal 03 Juli 2017 Para Pekerja sudah melaksanakan kerja operasional di Jakarta, kemudian menyatakan banyaknya pertanyaan yang muncul ke Kantor Pusat mengenai beberapa hal antara lain, kompensasi yang diberikan, fasilitas yang diterima pendapatan bulanan, selanjutnya menyatakan: bilamana tidak bersedia maka diharapkan menandatangani surat pernyataan tidak bersedia melaksanakan Surat Keputusan Direksi tersebut dengan mengirimkan formulir, surat tersebut dikirimkan lewat email. Pada tanggal 05 Juli 2017 Tergugat mengirimkan surat perihal: Surat Peringatan kepada para pekerja tanpa nama yang memberitahukan bilamana dalam waktu 2 (dua) hari mendatang belum ada memberikan konfirmasi akan melaksanakan mutasi dan/atau kehadirannya di

Jakarta, maka Tergugat menganggap para karyawan/pekerja mengundurkan diri efektif per tanggal 07 Juli 2017 surat tersebut dikirimkan lewat email.

Atas surat Keputusan mutasi tersebut telah ditanggapi oleh Penggugat dengan mengirimkan surat kepada Direktur Pemasaran Tergugat pada tanggal 21 Juni 2017 dengan Nomor: 001/KL/MMJ/KAPER/VI/2017 yang pada prinsipnya Penggugat bersedia dimutasi sekaligus mempertanyakan tentang masalah Perumahan, Penghasilan dan Fasilitas lainnya akan tetapi justru Tergugat melakukan PHK sepihak kepada Penggugat tanpa penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial. oleh karena Tergugat melakukan PHK secara sepihak tanpa menghiraukan surat kesediaan Penggugat untuk bersedia dimutasi ke Jakarta, juga tidak menanggapi permohonan biaya pindah ke Jakarta maka para Pekerja 19 orang memberikan kuasa sepenuhnya kepada Kantor Hukum “M.Tambunan, S.H. & REKAN”, berkantor di Jalan Kutisari Selatan II/66 Surabaya.

Mutasi yang dilakukan Tergugat adalah mutasi akal-akalan yang sangat dipaksakan untuk menghindari kewajiban dan tanggung jawab atas hak-hak Penggugat karena perubahan System Agency otomatis status Penggugat bukan lagi hubungan kerja akan tetapi mitra kerja dengan tidak lagi mendapatkan upah/gaji sebagaimana diterima melainkan mendapatkan komisi atas hasil yang didapatkan terbukti System Agency telah diberlakukan telah terealisasi terhitung 31 Desember 2017 demikian juga Tergugat tidak menghargai harkat atau kemuliaan Penggugat sebagai makhluk Tuhan

termasuk harga diri dari Penggugat serta Tergugat tidak memberikan kejelasan tentang biaya transportasi, biaya perumahan dan biaya – biaya kepada Penggugat yang akan melaksanakan mutasi tersebut sehingga mutasi yang dilakukan Tergugat tidak sah dan batal demi hukum, terhadap gugatan penggugat majelis hakim menjatuhkan putusan dengan verstek yang mengabulkan gugatan penggugat untuk sebagian dikarenakan tergugat telah dipanggil dengan patut namun tidak mengindahkan panggilan pengadilan. Terhadap putusan tersebut tergugat mengajukan upaya hukum ke mahkamah agung yang kemudian mahkamah agung membatalkan putusan pengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri

Tabel I

Putusan pengadilan terhadap gugatan pemutusan hubungan kerja (PHK)

No	Nomor Putusan	Penggugat	Tergugat	Obyek sengketa	Tuntutan penggugat	Amar putusan	Ket
1	Putusan Nomor 3/Pdt.Sus-PHI/2018/PN Mam	Samsia, SE	<ol style="list-style-type: none"> 1. PT. Asuransi Jiwa Kresna (Tergugat) 2. Kurniadi Sastrawinata (Turut Teregugat I) 3. Otoritas Jasa Keuangan (OJK) Republik Indonesia, (Turut Tergugat II) 	Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mengabulkan Gugatan Penggugat untuk seluruhnya 2. Menyatakan Tergugat telah melakukan pelanggaran terhadap peraturan perundang-undangan dibidang ketenagakerjaan 3. Menyatakan Surat Keputusan Direksi mengenai mutasi No : 043/KL- DIR/V/2017 tanggal 3 Mei 2017 tidak sah dan dinyatakan batal demi Hukum 4. Menyatakan Tergugat belum membayar upah Penggugat sejak bulan Juli 2017 5. Menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat putus terhitung putusan ini dibacakan 6. Menghukum Tergugat membayar hak-hak Penggugat uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2) uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan pasal 156 ayat 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menyatakan Tergugat yang telah dipanggil dengan patut tetapi tidak hadir 2. Mengabulkan gugatan Penggugat sebagian dengan verstek 3. Menyatakan pemutusan hubungan kerja Penggugat dengan kualifikasi pengunduran diri bertentangan dengan Undang - Undang Ketenagakerjaan 4. Menyatakan mutasi penggugat sebagaimana Surat Keputusan Direksi nomor 043/KL- DIR/V/2017 tidak bertentangan dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan 5. Menyatakan putus hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat sejak dibacakan putusan ini 6. Menghukum Tergugat untuk membayarkan hak penggugat sebesar Rp 75.577.923,- (tujuh puluh lima juta lima ratus tujuh puluh tujuh ribu sembilan ratus dua 	Belum Inkracht

				<p>(4) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, upah yang belum dibayar mulai bulan Juli 2017 sampai dengan bulan Nopember 2017 (5 bulan), dan upah proses selama 6 (enam) bulan sesuai Surat Edaran Mahkamah Agung RI No. 03 Tahun 2015 dikalikan upah yang diterima Penggugat tiap bulannya dengan perincian sebagai berikut: Samsia, SE., bekerja mulai tanggal 03 Maret 2013 atau masa kerja 4 (empat) tahun lebih dengan upah Rp.3.500.000,- per bulan</p> <ul style="list-style-type: none"> - Uang pesangon : 2 x 5 x 3.500.000,-..... Rp. 35.000.000,- - Uang penghargaan masa kerja: 2 x 3.500.000,- .. Rp. 7.000.000,- - Uang penggantian hak : 15% x Rp. 42.000.000,-= Rp. 6.300.000,- - Upah yang belum dibayar mulai bulan Juli 2017 s/d Nopember 2017 (lima) bulan X 3.500.000,- Rp. 17.500.000,- - Upah proses sebagaimana Surat Edaran Mahkamah Agung RI No. 3 Tahun 2015 (6 bulan upah x Rp.3.500.000,-) Rp. 	<p>puluh tiga rupiah) dengan perincian sebagai berikut</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Uang pesangon 2 x 6 bulan upah x Rp 3.395.000,- = Rp 40.740.000,- b. Uang penghargaan masa kerja 2 x Rp 3.395.000,- = Rp 6.790.000,- c. Uang penggantian hak meliputi <ul style="list-style-type: none"> - Cuti yang belum diambil 12 hari = 12/26 x Rp 3.395.000,- = Rp 1.566.923,- - Penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan = 15% dari uang pesangon = 15% x Rp 42.000.000,- = Rp 6.111.000,- d. Uang proses Rp 3.395.000 x 6 bulan = Rp 20.370.000,- <p>7. Menolak gugatan Penggugat untuk selain dan selebihnya</p> <p>8. Membebaskan biaya perkara yang timbul dari perkara ini kepada Negara sebesar Rp 341.000,00 (tiga ratus empat puluh satu ribu rupiah)</p>
--	--	--	--	--	--

					<p>21.000.000, Jumla.....Rp. 86.800.000,- Terbilang : delapan puluh enam juta delapan ratus ribu rupiah.</p> <p>7. Menyatakan sah dan berharga Sita Jaminan (conservatoir beslag) atas Semua Inventaris Tergugat baik tetap maupun bergerak yang berada di Kantor Pusat PT. Asuransi Jiwa Kresna di 18 Parch Place SCBD Tower C Lantai 3, Jalan Jenderal Sudirman Kav. 52 – 53 Jakarta Selatan – 12190</p> <p>8. Menyatakan TURUT TERGUGAT I tidak cakap menjadi Direktur Tergugat karena itu tidak layak untuk di contoh atau ditiru</p> <p>9. Memerintahkan Turut Tergugat II agar Turut Tergugat I selaku Direktur Tergugat dapat ditinjau kembali atau diganti</p> <p>10. Menghukum Tergugat membayar biaya perkara yang timbul</p>		
2	Putusan Nomor 106 K/Pdt.Sus - PHI/2020	PT Asuransi Jiwa Kresna	Samsia, SE	Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)	<p>1. Menolak gugatan Termohon Kasasi dahulu Terlawan dahulu Penggugat untuk seluruhnya, setidaknya menyatakan gugatan Termohon Kasasi dahulu Terlawan dahulu Penggugat tidak dapat diterima (Niet Ontvankelijke Verklaard)</p>	<p>MENGADILI</p> <ul style="list-style-type: none"> - Mengabulkan permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi PT Asuransi Jiwa Kresna tersebut - Membatalkan putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Mamuju 	Inkracht

					<p>2. Menolak gugatan Termohon Kasasi dahulu Terlawan dahulu Penggugat untuk seluruhnya</p>	<p>Nomor 3/Pdt.Sus-PHI-PLW/2018/PN Mam tanggal 26 Maret 2019</p> <p>MENGADILI SENDIRI</p> <p>I. Menyatakan perlawanan terhadap Putusan Verstek Nomor 3/Pdt.Sus- PHI/2018/PN Mam tanggal 14 Agustus 2018 tepat dan beralasan</p> <p>II. Menyatakan Pelawan adalah Pelawan yang benar</p> <p>III. Memperbaiki Putusan Verstek Nomor 3/Pdt.sus-PHI/2018/PN.Mam, tanggal 14 Agustus 2018 tersebut sehingga berbunyi sebagai berikut</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Mengabulkan gugatan Penggugat (sekarang Terlawan) untuk sebagian 2. Menyatakan Penggugat (sekarang Terlawan) telah melakukan pelanggaran kerja 3. MenghukumTergugat (sekarang Pelawan) membayar kompensasi Pemutusan Hubungan Kerja kepada Penggugat (sekarang Terlawan) sebesar Rp32.800.923,00 (Tiga puluh dua juta delapan
--	--	--	--	--	---	---

						<p>ratus ribu sembilan ratus dua puluh tiga rupiah)</p> <p>4. Menolak gugatan Penggugat (sekarang Terlawan) untuk selain dan selebihnya</p> <p>5. Membebankan biaya perkara kepada Negara</p>	
3	PUTUSAN Nomor: 19 / G / 2013 / PHI / PN.KPG	RONALD LIUBANA	<p>1. Yayasan Pengembangan Dan Pelayanan Kesejahteraan Masyarakat Tanaoba Lais Manekat-Gmit, Cq. Pengurus Yayasan Pengembangan Dan Pelayanan Kesejahteraan Masyarakat Tanaoba Lais Manekat-Gmit</p> <p>2. Koperasi Serba Usaha Tanaoba Lais Manekat - Gmit, Cq. Pengurus</p>	Pemutusan Hubungan Kerja	<p>1. Menerima dan mengabulkan gugatan Penggugat untuk seluruhnya</p> <p>2. Menyatakan menurut hukum bahwa Tergugat I telah mengalihkan Penggugat untuk bekerja pada Tergugat II sehingga penggugat yang pada mulanya adalah pekerja sah pada Tergugat I menjadi pekerja sah pada Tergugat II</p> <p>3. Menyatakan menurut hukum bahwa hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat II telah berakhir sejak 10 Agustus 2012</p> <p>4. Menghukum Tergugat I dan Tergugat II secara tanggung renteng membayar hak Penggugat berupa</p> <ul style="list-style-type: none"> - Uang Pesangon (upah x 5 bulan) = Rp.1.700.000,- x 5 Bulan = Rp.8.500.000,- - . Uang Penghargaan Masa Kerja (upah x 2 bulan) = Rp.1.700.000,- x 2 = Rp. 3.400.000,- - Uang Penggantian Hak (15% x Uang Pesangon + Uang Penghargaan Masa Kerja) = 15% x Rp.8.500.000,- + Rp. 3.400.000,- = 	<p>MENGADILI</p> <p>Dalam Eksepsi</p> <ul style="list-style-type: none"> - Menolak eksepsi para Tergugat <p>Dalam Pokok Perkara</p> <ul style="list-style-type: none"> - Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian - Menyatakan Penggugat adalah pekerja sah dan tetap pada Tergugat I - Menyatakan Tergugat I terbukti melanggar peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan - Menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat I putus demi hukum terhitung sejak bulan Agustus 2012 - Menghukum Tergugat I untuk membayar hak Penggugat berupa uang pesangon, uang penghargaan masa kerja serta uang penggantian hak berjumlah Rp.13.685.000,- (tiga 	Belum Inkracht

			Koperasi Serba Usaha Tanaoba Lais Manekat – Gmit		<p>Rp.1.785.000,- Total : a+b+c = sebesar Rp.13.685.000,- (Tiga Belas Juta Enam Ratus Delapan Puluh Lima Ribu Rupiah).</p> <p>5. Menghukum Tergugat I dan Tergugat II untuk membayar uang paksa (dwangsom) sebesar Rp. 1.000.000,- (satu juta rupiah) setiap keterlambatan melaksanakan putusan perkara ini sejak berkekuatan hukum tetap</p> <p>6. Menyatakan menurut hukum putusan dalam perkara ini dapat dijalankan terlebih dahulu (uit voerbaar bij voorrad)</p> <p>7. Membebaskan Penggugat dari biaya perkara</p>	<p>belas juta enam ratus delapan p u lu h lim a ribu rupiah)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Menolak gugatan Penggugat selain dan selebihnya - Biaya yang timbul dalam perkara ini dibebankan kepada Negara 	
4	Putusan Nomor 278 K/Pdt.Su s- PHI/2014	1. Yayasan Pengemban gan Dan Pelayanan Kesejahtera an Masyarakat Tanaoba Lais Manekat- Gmit, Cq. Pengurus Yayasan Pengemban gan Dan Pelayanan	RONALD LIUBANA	Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)	<p>1. Menerima dan mengabulkan gugatan Penggugat untuk seluruhnya</p> <p>2. Menyatakan menurut hukum bahwa Tergugat I telah mengalihkan Penggugat untuk bekerja pada Tergugat II sehingga Penggugat yang pada mulanya adalah pekerja sah pada Tergugat I menjadi pekerja sah pada Tergugat II</p> <p>3. Menyatakan menurut hukum bahwa hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat II telah berakhir sejak 10 Agustus 2012</p> <p>4. Menghukum Tergugat I dan Tergugat II secara tanggung renteng membayar hak Penggugat berupa</p> <p>a. Uang Pesangon (upah x 5 bulan) = Rp1.700.000,- x 5 Bulan =</p>	<p>MENGADILI</p> <ul style="list-style-type: none"> - Mengabulkan permohonan kasasi dari para Pemohon Kasasi: 1. Yayasan Pengembangan Dan Pelayanan Kesejahteraan Masyarakat Tanaoba Lais Manekat-Gmit, Cq. Pengurus Yayasan Pengembangan Dan Pelayanan Kesejahteraan Masyarakat Tanaoba Lais Manekat-Gmit, dan 2. Koperasi Serba Usaha Tanaoba Lais Manekat-Gmit, Cq. Pengurus Koperasi Serba Usaha Tanaoba Lais Manekat-Gmit tersebut 	Inkracht

		Kesejahteraan Masyarakat Tanaoba Lais Manekat-Gmit 2. Koperasi Serba Usaha Tanaoba Lais Manekat Gmit, Cq. Pengurus Koperasi Serba Usaha Tanaoba Lais Manekat Gmit			<p>Rp8.500.000,-</p> <p>b. Uang Penghargaan Masa Kerja (upah x 2 bulan); = Rp1.700.000,- x 2 = Rp3.400.000,</p> <p>c. Uang Penggantian Hak (15% x Uang Pesangon + Uang Penghargaan Masa Kerja) = 15% x Rp8.500.000,- + Rp3.400.000,- = Rp1.785.000,- Total: a+b+c = sebesar Rp13.685.000,- (tiga belas juta enam ratus delapan puluh lima ribu rupiah)</p> <p>5. Menghukum Tergugat I dan Tergugat II untuk membayar uang paksa (dwangsom) sebesar Rp1.000.000,- (satu juta rupiah) setiap keterlambatan melaksanakan putusan perkara ini sejak berkekuatan hukum tetap</p> <p>6. Menyatakan menurut hukum putusan dalam perkara ini dapat dijalankan terlebih dahulu (uit voerbaar bij voorad)</p> <p>7. Membebaskan Penggugat dari biaya perkara</p>	<p>- Membatalkan putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kupang Nomor: 19/G/2013/PHI/PN.KPG tanggal 4 Februari 2014</p> <p>MENGADILI SENDIRI</p> <p>1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian</p> <p>2. Menyatakan Penggugat adalah pekerja sah dan tetap pada Tergugat II</p> <p>3. Menyatakan Penggugat telah melakukan pelanggaran sesuai ketentuan Pasal 161 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003</p> <p>4. Menyatakan putus hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat II terhitung sejak bulan Agustus 2012</p>	
5	Putusan Nomor : 02/G/2013/PHI.AB	Marcus Soukotta	UD. Gema Rejeki (TOKO 51)	Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)	<p>1. Mengabulkan Gugatan Penggugat untuk seluruhnya</p> <p>2. Menyatakan menurut hukum Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dilakukan oleh Tergugat kepada Penggugat dengan dasar penggugat melakukan pelanggaran berat adalah batal demi hukum.</p> <p>3. Menyatakan menurut hukum tindakan Tergugat yang tidak bersedia</p>	<p>MENGADILI</p> <p>Menolak Eksepsi Tergugat untuk seluruhnya</p> <p>DALAM POKOK PERKARA</p> <p>- Menyatakan menolak Gugatan Penggugat untuk seluruhnya</p> <p>- Membebaskan biaya perkara kepada Negara sebesar Rp. 500.000,- (lima ratus ribu</p>	Belum Inkraacht

					<p>melanjutkan hubungan kerja dengan Penggugat dalam kedudukan, hak dan kewajiban yang sama adalah tindakan yang bertentangan dengan Pasal 61 ayat (1) huruf (c) UU No. 13/2003, sehingga tindakan Tergugat tersebut merupakan PHK yang memenuhi ketentuan Pasal 163 ayat (2) UU No. 13/2003</p> <p>4. Menyatakan sah dan berharga, serta meletakkan sita jaminan (conservatoir beslag) atas barang-barang bergerak dan tidak bergerak milik Tergugat, yakni:</p> <ul style="list-style-type: none"> • (satu) Unit Mobil Box Merk Toyota Dina 130 HT No. Pol. DE 9475 AU atas nama Tergugat. • 1 (satu) Unit Mobil Box Merk Toyota Dina 130 HT No. Pol. DE 8586 AU atas nama Tergugat • 1 (satu) Unit Mobil Box Merk Toyota Dina 130 HT No. Pol. DE 8654 AU atas nama Tergugat. • 1 (satu) Unit Mobil Box Merk Toyota Dina 130 HT No. Pol. DE 8652 AU atas nama Tergugat. • Kantor Tergugat yang dikenal Sebagai Toko 51, terletak di Jl. Setia Budi Kelurahan Ahusen Kec. Sirimau Kota Ambon. <p>5. Menghukum Tergugat membayar Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja, ditambah dengan Uang Penggantian Hak dan Upah Proses dengan cara pembayaran secara tunai</p>	<p>rupiah)</p>	
--	--	--	--	--	--	----------------	--

				<p>dan sekaligus, yang perhitungannya sebagai berikut:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Uang Pesangon (Pasal 156 ayat (2) huruf i UU No. 13 / 2003) <ul style="list-style-type: none"> - 2 x 8 (delapan) bulan Upah - 2 x 8 x Rp. 1.500.000,- - 16 x Rp. 1.500.000,- - Rp. 24.000.000,- (dua puluh empat juta rupiah). • Uang Penghargaan Masa Kerja (Pasal 156 ayat (3) huruf e UU No. 13 / 2003) <ul style="list-style-type: none"> - 3 (tiga) bulan Upah - 3 x Rp. 1.500.000,- - Rp. 4.500.000,- (empat juta lima ratus ribu rupiah) • Uang Penggantian Hak (Pasal 156 ayat (4) huruf c UU No 13 / 2003) <ul style="list-style-type: none"> - 15% x (Uang Pesangon + Uang Penghargaan Masa Kerja) - 15% x (Rp. 24.000.000 + Rp. 4.500.000) - 15% x Rp. 28.500.000,- - Rp. 4.275.000,- (Empat juta dua ratus tujuh puluh lima ribuan rupiah). <p>6. Menghukum Tergugat membayar uang paksa (dwangsom) sebesar Rp. 200.000,- (dua ratus ribu rupiah) per hari atas setiap keterlambatan memenuhi isi putusan ini, sejak putusan ini diucapkan</p> <p>7. Menyatakan putusan dalam perkara ini dapat dijalankan terlebih dahulu</p>		
--	--	--	--	---	--	--

					walaupun ada upaya hukum kasasi (uit voerbaar bij voorraad) 8. Menghukum Tergugat untuk membayar seluruh biaya perkara		
6	Putusan Nomor 333 K/Pdt.Sus-PHI/2014	Marcus Soukotta	UD. Gema Rejeki (TOKO 51)	Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)		<p>M ENGADILI</p> <ul style="list-style-type: none"> - Mengabulkan permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi: Marcus Soukotta tersebut - Membatalkan Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Ambon Nomor 02/G/2013/PHI.AB., tanggal 19 Februari 2014 <p>MENGADILI SENDIRI</p> <p>Dalam Eksepsi</p> <ul style="list-style-type: none"> • Menolak eksepsi Tergugat <p>Dalam Pokok Perkara</p> <ul style="list-style-type: none"> • Menyatakan gugatan Penggugat tidak dapat diterima; • Membebankan biaya perkara kepada Negara 	Inkracht

Sumber Data : Direktori Putusan Mahkamah Agung

Berdasarkan uraian latar belakang sebelumnya terkait dengan gugatan terhadap pemutusan hubungan kerja (PHK), maka penulis ingin melakukan suatu studi dalam bentuk karya ilmiah dengan judul “Deskripsi Tentang Pembatalan Putusan Oleh Mahkamah Agung Terhadap Putusan Pengadilan Negeri Dalam Gugatan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian tersebut diatas maka yang menjadi masalah pokok dalam penelitian ini adalah:

1. Mengapa Mahkamah Agung membatalkan dan memperbaiki putusan Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) ?
2. Mengapa Mahkamah Agung membatalkan putusan Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) dan menyatakan gugatan tidak dapat diterima ?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah

- a. Untuk mengetahui Alasan Mahkamah Agung membatalkan dan memperbaiki putusan Pengadilan Hubungan Industrial (PHI)
- b. Untuk mengetahui Alasan Mahkamah Agung membatalkan putusan Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) dan menyatakan gugatan tidak dapat diterima

2. Kegunaan Penelitian

Disamping mempunyai tujuan penelitian ini juga mempunyai kegunaan sehingga hasil yang dicapai dari penelitian tersebut dapat tercapai.

Adapun kegunaan dari penelitian ini yaitu:

- a. Secara teoritis hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan kajian ilmu pengetahuan hukum, khususnya dalam Hukum Perdata dalam hal untuk mengetahui aspek-aspek yang menjadi pertimbangan hakim dalam memutuskan perkara perdata pemutusan hubungan kerja (PHK)
- b. Secara praktis penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan khususnya bagi masyarakat dan mahasiswa jurusan Hukum Perdata mengenai pertimbangan hakim dalam menjatuhkan suatu putusan.

D. Keaslian Penelitian

Penelitian Dengan Judul “Deskripsi Tentang Pembatalan Putusan Oleh Mahkamah Agung Terhadap Putusan Pengadilan Negeri Dalam Gugatan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)” adalah hasil karya pribadi peneliti dan sepanjang pengetahuan penulis penelitian ini tidak berisikan materi yang dipublikasikan atau ditulis oleh orang lain khususnya dalam lingkup Fakultas Hukum Universitas Kristen Artha Wacana Kupang, terkecuali bagian tertentu yang penulis ambil sebagai acuan.

Untuk menjadikan pembanding penulis mengambil beberapa penelitian terdahulu sebagai berikut:

No	Nama (NIM)	Judul	Rumusan Masalah
1	Cristian H. Mamulak (03310025)	Deskripsi tentang pemenuhan hak-hak buruh atau tenaga kerja setelah pemutusan hubungan kerja pada Perusahaan Perseroan Terbatas menurut undang-undang nomor 13 tahun 2003 di kota kupang	Faktor-faktor yang menyebabkan pengusaha belum melakukan pemenuhan hak-hak tenaga kerja setelah pemutusan hubungan kerja
2	Venancio Bendito (98310114)	Studi kasus pemutusan hubungan kerja (PHK) karyawan pada koperasi Pimkopabri di Kefamananu –TTU ditinjau dari Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenaga Kerjaan	Faktor penyebab Pimkopabri di Kefamananu melakukan PHK terhadap karyawannya tidak sesuai dengan prosedur dan akibat hukumnya.
3	Jaquali Marlin Djo Wenyi (05310226)	Tinjauan yuridis tentang tanggungjawab PT. Binakarsa Swadaya dalam jaminan social tenaga kerja kepada tenaga honor outsourcing pada Bank Indonesia Kupang	Bagaimana PT. Binakarsa Swadaya sudah melaksanakan tanggung jawabnya untuk mengikutsertakan seluruh tenaga kerja (tenaga honor outsourcing) yang bekerja pada Bank Indonesia Kupang

			sesuai dengan ketentuan yang berlaku
4	Richard Ferdinand (05310056)	Deskripsi tentang factor-faktor penyebab pimpinan perusahaan melakukan pemutusan hubungan kerja serta akibat hukumnya berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 di kabupaten kupang	Faktor-Faktor apakah yang menyebabkan pimpinan perusahaan melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap tenaga kerja serta akibat hukumnya
5	Sandrayani Mo'e (16312619)	Pembatalan putusan PHI di Pengadilan Negeri Tanjung Pinang oleh Mahkamah Agung dalam sengkete pemutusan hubungan kerja	Bagaimana dasar pertimbangan hakim Mahkamah Agung RI dalam membatalkan Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Tanjung Pinang dalam sengketa pemutusan hubungan kerja

E. Metode Penelitian

1. Sifat dan Jenis Penelitian

a. Sifat Penelitian

Berdasarkan sifatnya, maka penelitian ini adalah penelitian yang bersifat deskriptif. Penelitian deskriptif adalah suatu metode riset yang memiliki tujuan untuk menjelaskan secara spesifik peristiwa alam dan

sosial yang terjadi di masyarakat. Sifat penelitian dalam penulisan ini adalah penulis menjelaskan tentang pembatalan putusan oleh mahkamah agung terhadap putusan pengadilan negeri dalam gugatan pemutusan hubungan kerja (PHK)”

b. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian normatif atau penelitian hukum kepustakaan. Penelitian hukum normatif atau kepustakaan tersebut mencakup penelitian terhadap asas-asas hukum, sistematika hukum, perbandingan hukum, sejarah hukum³

2. Variabel Penelitian

Dilihat dari topik yang diangkat dalam penelitian ini, maka dalam penelitian ini menempatkan dua variabel penelitian, yaitu:

a. Variabel bebas

Variable bebas (*dependent variable*) merupakan variabel yang mempengaruhi variabel bebas dalam penelitian ini ialah: pembatalan putusan oleh mahkamah agung terhadap putusan Pengadilan Hubungan Industrial dalam gugatan pemutusan hubungan kerja (PHK)”

³ Soerjono Soekanto. Sri Mamudji, Penelitian Hukum Normatif .hlm. 13

b. Variable terikat

Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi variabel terikat dalam penelitian ini ialah: majelis hakim Mahkamah Agung putusan Pengadilan Hubungan Industrial.

3. Jenis dan Sumber Data

Dalam penelitian pada umumnya dibedakan antara data yang diperoleh secara langsung dari masyarakat. Dan data yang diperoleh dari bahan-bahan pustaka. Yang diperoleh langsung dari masyarakat dinamakan data primer (atau data dasar), sedangkan yang diperoleh dari bahan-bahan Pustaka lazimnya dinamakan data sekunder. Berdasarkan judul penelitian yang penulis kaji maka data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder. Data sekunder mencakup hal-hal dibawah ini:

a. Bahan hukum primer

Bahan hukum primer yaitu bahan hukum yang mengikat yang terdiri dari peraturan perundang-undangan, yurisprudensi, bahan hukum yang tidak dikodifikasikan seperti hukum adat dan traktat⁴.

Bahan hukum dalam penelitian ini adalah:

1) Peraturan perundang-undangan

- Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenaga Kerjaan

⁴ *Ibid.* hlm 12

- Undang-Undang No. 2 Tahun 2004. Tentang Perselisihan Hubungan Industrial
- Undang-Undang Nomor 48 Tahun 2009 Tentang Kekuasaan Kehakiman

2) Putusan-Putusan

- Putusan Nomor 3/Pdt.Sus-PHI/2018/PN Mam
- Putusan Nomor 106 K/ Pdt.Sus-PHI/2020
- Putusan Nomor: 19 / G / 2013 / PHI / PN.KPG
- Putusan Nomor 278 K/Pdt.Sus-PHI/2014
- Putusan Nomor : 02/G/2013/PHI.AB
- Putusan Nomor 333 K/Pdt.Sus-PHI/2014

b. Bahan hukum sekunder

Bahan hukum sekunder adalah bahan hukum yang memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer seperti rancangan perundang-undangan, hasil-hasil penelitian dan hasil karya dari kalangan hukum.

c. Bahan hukum tersier

Bahan hukum tersier adalah bahan hukum yang memberikan petunjuk maupun penjelasan terhadap bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder seperti kamus, ensiklopedia,

4. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah metode yang digunakan untuk mengumpulkan bahan nyata yang digunakan dalam penelitian. Teknik ini

perlu langkah yang strategis guna mendapatkan data valid dan sesuai dengan kenyataan

Teknik penulisan dalam penulisan ini menggunakan studi dokumen atau bahan pustaka yang diperoleh melalui penelitian kepustakaan yang bersumber dari peraturan perundang-undangan, buku-buku, dokumen resmi, publikasi dan hasil penelitian

5. Analisis Data

Semua data yang diperoleh baik dari bahan hukum primer maupun bahan hukum sekunder diolah secara deskriptif. Dengan kata lain analisis kualitatif adalah cara menganalisis data yang bersumber dari bahan hukum berdasarkan konsep, teori, peraturan perundang-undangan, doktrin, prinsip hukum atau pandangan penulis sendiri. Maka selanjutnya penulis akan mempelajari, meneliti, serta mengolah data sehingga dapat diambil suatu kesimpulan secara logis kemudian menganalisisnya. Analisis data ini menggunakan metode analisis “Deskriptif, Kualitatif”