

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kasus ini melibatkan dua pihak, yaitu Zuda Ahmad Zainudin sebagai Penggugat pada Pengadilan tingkat pertama sekaligus sebagai Termohon pada tingkat kasasi, melawan PT Garment Dwi Cipta Abadi sebagai Tergugat pada Pengadilan tingkat pertama sekaligus sebagai Pemohon pada tingkat kasasi. Zuda Ahmad Zainudin (Penggugat-Termohon) tercatat sebagai pekerja PT Garment Dwi Cipta Abadi sejak Maret 1994 sampai September 2010, atau sekitar 16 (enam belas) tahun. Zuda Ahmad Zainudin bekerja sebagai penjahit. Adapun direktur PT Garment Dwi Cipta Abadi (Tergugat-Pemohon) Ronny memberikan kuasa kepada Sullivan Ardianto, yang merupakan Personalia Perusahaan PT Garment Dwi Cipta Abadi, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 20 April 2011.

Zuda Ahmad Zainudin selama bekerja mendapatkan upah sebesar Rp. 1.006.263,00 (satu juta enam ribu dua ratus enam puluh tiga ribu Rupiah) setiap bulan. Zuda Ahmad Zainudin (Penggugat-Termohon) setelah bekerja beberapa tahun, akhirnya dikenakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sesuai surat tertanggal 18 Agustus, dengan alasan tidak masuk bekerja tanpa ijin pada tanggal 16 Agustus 2010. PHK tersebut dilakukan oleh PT Garment Dwi Cipta Abadi (Tergugat-Pemohon) tanpa pembertahuan sebelumnya. Zuda Ahmad Zainudin tidak masuk kerja karena di kampungnya ada persiapan untuk peringatan HUT RI.

Zuda Ahmad Zainudin bekerja pada PT Garment Dwi Cipta Abadi tanpa ada perjanjian kerja, sesuai pasal 156 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan. Pemberhentian Zuda Ahmad Zainudin dengan surat PHK dilakukan oleh PT Garment Dwi Cipta Abadi (Tergugat-Pemohon) yang tidak memiliki peraturan perusahaan, maupun perjanjian Kerja dan Perjanjian Kerja Bersama. PT Garment Dwi Cipta Abadi (Tergugat-Pemohon) dengan demikian, tidak memiliki dasar hukum untuk menetapkan suatu pelanggaran sebagai kesalahan yang dilakukan oleh karyawannya (Zuda Ahmad Zainudin). Alasan penerbitan Surat Peringatan Ketiga, hanyalah karena tidak masuk bekerja tanpa ijin selama 1 (satu) hari pada tanggal 16 Agustus 2010.

Surat PHK yang diterima sejak tanggal 18 Agustus 2010, menyebabkan Zuda Ahmad Zainudin tidak pernah mendapatkan hak-hak yang harus diterima layaknya pekerja yang di PHK. Zuda Ahmad Zainudin yang tidak memperoleh uang pesangon, mengajukan gugatan sesuai dengan ketentuan Pasal 156 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut UU Ketenagakerjaan) yang menentukan bahwa :

- (1) Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima.
- (2) Perhitungan uanga pesangon sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) paling sedikit sebagai berikut :
 - a. masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun, 1 (satu) bulan upah;
 - b. masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 2 (dua) tahun, 2 (dua) bulan upah;
 - c. masa kerja 2 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 3 (tiga) tahun, 3 (tiga) bulan upah;
 - d. masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 4 (empat) tahun, 4 (empat) bulan upah;
 - e. masa kerja 4 (empat) tahun atau lebih tetapi kurang dari 5 (lima) tahun, 5 (lima) bulan upah;
 - f. masa kerja 5 (lima) tahun atau lebih, tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 6 (enam) bulan upah;

- g. masa kerja 6 (enam) atau lebih tetapi kurang dari 7 (tujuh) tahun, 7 (tujuh) bulan upah;
 - h. masa kerja 7 (tujuh) tahun atau lebih tetapi kurang dari 8 (delapan) tahun, 8 (delapan) bulan upah;
 - i. masa kerja 8 (delapan) tahun atau lebih, 9 (sembilan) bulan upah.
- (3) Perhitungan uang penghargaan masa kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) ditetapkan sebagai berikut :
- a. masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 2 (dua) bulan upah;
 - b. masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 9 (sembilan) tahun, 3 (tiga) bulan upah;
 - c. masa kerja 9 (sembilan) tahun atau lebih tetapi kurang dari 12 (dua belas) tahun, 4 (empat) bulan upah;
 - d. masa kerja 12 (dua belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 15 (lima belas) tahun, 5 (lima) bulan upah;
 - e. masa kerja 15 (lima belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 18 (delapan belas) tahun, 6 (enam) bulan upah;
 - f. masa kerja 18 (delapan belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 21 (dua puluh satu) tahun, 7 (tujuh) bulan upah;
 - g. masa kerja 21 (dua puluh satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 24 (dua puluh empat) tahun, 8 (delapan) bulan upah;
 - h. masa kerja 24 (dua puluh empat) tahun atau lebih, 10 (sepuluh) bulan upah.
- (4) Uang penggantian hak yang seharusnya diterima sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) meliputi :
- a. cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur;
 - b. biaya atau ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan keluarganya ketempat dimana pekerja/buruh diterima bekerja;
 - c. pengganti perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% (lima belas perseratus) dari uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat;
 - d. hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama
- (5) Perubahan perhitungan uang pesangon, perhitungan uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak sebagaimana dimaksud pada ayat (2), ayat (3), dan ayat (4) ditetapkan dengan Peraturan Pemerintah

Tergugat menanggapi gugatan dari penggugat tersebut, telah mengajukan gugatan balik (Rekonvensi) yang pada pokoknya menyatakan bahwa tindakan

penggugat Rekonvensi untuk melakukan PHK adalah karena “Penggugat Rekonvensi sudah merasa kewalahan untuk memperbaiki kebiasaan tidak baik (mangkir) dari Tergugat Rekonvensi, sehingga untuk itu Penggugat mohon agar tindakan PHK tersebut dibenarkan”.

Perkara ini sudah sampai pada tingkat kasasi. Terhadap gugatan tersebut Pengadilan Hubungan Industrial Pengadilan Negeri Surabaya telah menjatuhkan Putusan No. 01/G/2011/PHI.Sby. tanggal 6 April 2011 dengan amar sebagai berikut :

- Dalam Konvensi ;
- Dalam Provisi ;
- Menolak permohonan provisi Penggugat Konvensi ;
- Dalam Pokok Perkara ;
 1. Mengabulkan gugatan Penggugat Konvensi untuk sebagian ;
 2. Menyatakan bahwa Tergugat Konvensi telah melakukan perbuatan yang bertentangan dengan Undang-undang Ketenagakerjaan ;
 3. Menyatakan hubungan kerja antara Penggugat Konvensi dan Tergugat Konvensi putus terhitung sejak tanggal 28 Februari 2011 ;
 4. Menghukum Tergugat Konvensi untuk membayar uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak serta upah selama proses pemutusan hubungan kerja adalah sebesar Rp 22.385.648,00 (dua puluh dua juta tiga ratus delapan puluh lima ribu enam ratus empat puluh delapan Rupiah) ;
 5. Menolak gugatan Penggugat Konvensi untuk selain dan selebihnya

- Dalam Rekovensi :
- Menolak gugatan Penggugat Rekovensi untuk menyeluruh ;
- Dalam Konvensi / Rekovensi ;
- Membebaskan biaya perkara dalam perkara ini kepada Negara ;

PT Garment Dwi Cipta Abadi merasa tidak puas atas putusan Pengadilan Hubungan Industrial Pengadilan Negeri Surabaya dan mengajukan kasasi. Pada tingkat kasasi, permohonan kasasi oleh Tergugat-Pemohon (PT Garment Dwi Cipta Abadi) ditolak oleh Mahkamah Agung melalui putusan MA Nomor : 22/KAS.G/2011/PHI.Sby., jo. No.01/G/2011/PHI.Sby., tanggal 25 April 2011.

Alasan kasasi dalam memori kasasi, tidak dapat dibenarkan, karena meneliti dengan seksama memori kasasi tanggal 25 April 2011 dan kontra memori kasasi tanggal 5 Mei 2011, dihubungkan dengan pertimbangan *Judex Facti, in casu* putusan PHI Surabaya tanggal 6 April 2011 No, 01/G/PHI.Sby ternyata tidak salah dalam menerapkan hukum dan telah memberi pertimbangan yang cukup dan benar. PHK oleh Tergugat terhadap Penggugat tanpa melalui Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, adalah tidak diperkenankan dan bertentangan dengan Undang Undang No 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.

Mahkamah Agung dengan demikian memenangkan Zuda Ahmad Zainudin (Penggugat-Termohon), kendati bekerja tanpa adanya perjanjian kerja baik secara tertulis maupun lisan.

1.2 Rumusan Masalah

Didasarkan latar belakang tersebut di atas penulis mengemukakan rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah keberadaan perjanjian kerja secara lisan antara pengusaha dan tenaga kerja merupakan hal yang wajib dan mutlak berdasarkan Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ?
2. Apakah keputusan Mahkamah Agung adalah benar dengan mewajibkan PT Garment Dwi Cipta Abadi membayar hak penggugat dalam Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sepihak tanpa perjanjian kerja ?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk lebih memahami fungsi dan kegunaan secara hukum perjanjian kerja yang merupakan sarana penting bagi tenaga kerja dalam perlindungan hidupnya.

2. Untuk melihat, memahami alasan Mahkamah Agung memenangkan Zuda Ahmad Zainudin yang tidak memiliki perjanjian kerja.

1.4 Metodologi Penelitian

1.4.1. Tipe Penelitian

Tipe penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian yuridis normatif. Pemilihan metode ini didasarkan pada pendapat yang ditulis oleh Peter Mahmud Marzuki¹ : ‘karena bahwa penelitian hukum adalah suatu proses untuk menemukan aturan hukum, prinsip-prinsip hukum, maupun doktrin-doktrin hukum guna menjawab isu yang dihadapi’. Sorjono Soekanto dan Sri Mamudji sebagaimana dikutip oleh Elvira Dewi G, menambahkan bahwa tipe penelitian yuridis-normatif tidak hanya meneliti peraturan perundang-undangan, melainkan juga bisa meneliti putusan pengadilan². Pemilihan metode penelitian hukum normatif dalam penelitian ini karena penelitian ini akan meneliti norma yang berkaitan dengan PHK yang dilakukan tanpa adanya perjanjian kerja.

1.4.2. Pendekatan

Metode pendekatan yang digunakan adalah pendekatan perundang-undangan (*Statute Approach*) yakni suatu penelitian yang fokus terhadap berbagai aturan hukum yang berkaitan dengan permasalahan dalam penelitian ini, yaitu Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia (UUD NRI) 1945, Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, putusan Pengadilan Hubungan Industrial Pengadilan Negeri Surabaya No. 01/G/2011/PHI.Sby., tanggal 6 April 2011, dan putusan kasasi Mahkamah Agung Nomor : 632 K/PDT.SUS/2011.

1.4.3. Sumber-sumber Penelitian Hukum

¹ Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, Prenada Media, Jakarta, 2005, h. 35.

²Elvira Dewi G., *Analisis Hukum Mengenai Reorganisasi Perusahaan dalam Hukum*, USU Press, Medan, 2010, h. 232

Ada 3 sumber penelitian hukum yaitu :

1. Bahan Hukum Primer

Bahan hukum primer adalah bahan hukum yang terdiri dari peraturan perundang-undangan yang berlaku, yaitu Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia (UUD NRI) 1945, Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, putusan Pengadilan Hubungan Industrial Pengadilan Negeri Surabaya No. 01/G/2011/PHI.Sby., tanggal 6 April 2011, dan putusan kasasi Mahkamah Agung Nomor : 632 K/PDT.SUS/2011.

2. Bahan Hukum Sekunder

Bahan hukum sekunder berupa berbagai macam kepustakaan di bidang hukum maupun di bidang-bidang terkait termasuk di dalamnya pandangan-pandangan dari ahli-ahli hukum. Bahan hukum sekunder tersebut bisa berbentuk buku, jurnal, artikel ilmiah, berita, dan beragam publikasi ilmiah lainnya.

3. Bahan Hukum Tersier/ Bahan Non Hukum

Bahan hukum tersier yang terdiri dari kamus-kamus, baik kamus hukum atau kamus umum lainnya. Fungsi dari bahan hukum tersier ini adalah menjelaskan bahan hukum sebelumnya.

1.4.4. Langkah Penelitian

1.4.4.1 Langkah Pengumpulan Bahan Hukum

Pengumpulan bahan hukum dilakukan melalui studi pustaka dengan inventarisasi, klasifikasi, dan sistematisasi. Inventarisasi dilakukan dengan mengumpulkan bahan-bahan hukum yang berkaitan dengan PHK tanpa adanya perjanjian kerja. Setelah itu, bahan hukum tersebut diklasifikasikan dengan cara memilah-milah bahan hukum sesuai dengan rumusan masalah tersebut di atas. Untuk

lebih mempermudah dalam memahami bahan hukum tersebut, maka dipelajari dan disusun secara sistemik.

1.4.4.2 Langkah Analisis

Analisis data dilakukan secara kualitatif, komprehensif dan lengkap. Analisis kualitatif artinya menguraikan data secara bermutu dalam bentuk kalimat yang teratur, runtun, logis, tidak tumpang tindih, dan efektif, sehingga memudahkan interpretasi data dan pemahaman hasil analisis. Komprehensif artinya analisis data secara mendalam dari berbagai aspek sesuai dengan lingkup penelitian. Lengkap artinya tidak ada bagian yang terlupakan, semuanya sudah masuk dalam analisis. Analisis data dan interpretasi seperti ini akan menghasilkan produk penelitian hukum normatif yang bermutu dan sempurna.

1.5 Pertanggungjawaban Sistematis

Thesis ini terdiri dari 4 (empat) bab dan tiap bab terbagi atas beberapa sub bab.

Bab I; Pendahuluan. Bab ini merupakan awal penulisan thesis dengan mengemukakan latar belakang permasalahan yang difokuskan pada pelaksanaan PHK tanpa pemberian uang pesangon dimana hubungan kerja antara pengusaha dan tenaga kerja tidak dilandasi oleh perjanjian kerja. Sebagaimana diatur dalam UU Tenaga Kerja.

Berikutnya bab ini mengemukakan tentang rumusan masalah, tujuan penelitian dan tipe penelitian yang digunakan yakni tipe penelitian yuridis normatif.

Bab II; Hakekat dan tujuan perjanjian kerja menurut UU NO 13 Tahun 2003 tentang tenaga kerja. Pada bab ini akan dikemukakan teori yang mengupas tentang pengertian perjanjian kerja yang melahirkan hak dan kewajiban yang berlaku bagi baik pengusaha maupun tenaga kerja. Hal ini adalah sangat penting karena dengan

adanya perjanjian kerja merupakan perlindungan hukum bagi tenaga kerja untuk memperoleh hak-haknya.

Bab III; Analisis keputusan Mahkamah Agung No:632/PDT.SUS/2011 tentang PHK yang dilakukan oleh PT Garment Dwi Cipta Abadi. Bab ini secara teoritis memaparkan teori maupun asas-asas PHK yang dapat dilakukan oleh pengusaha baik yang dilakukan secara sepihak dengan pemberian pesangon maupun yang dilakukan dengan pengunduran diri / permohonan tenaga kerja sendiri menurut hukum positif. Selanjutnya bab ini akan mengupas keputusan Mahkamah Agung dimana pengugat adalah tenaga kerja PT Garment Dwi Cipta Abadi yang mengalami PHK secara sepihak namun dilandasi perjanjian kerja

Bab IV; Penutup. Bab ini terdiri dari kesimpulan dan saran.