

BAB II

PERTIMBANGAN HAKIM DALAM MEMUTUS PERKARA NOMOR

47/ Pdt.Sus/PHI/2021/PN.Gto *Juncto* NOMOR 343 K/Pdt.Sus-PHI/2022

2.1 Pertimbangan Hakim Dalam Menentukan Pihak Yang Berkewajiban Memenuhi Hak Pekerja Pada Putusan No 47/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Gto.

Perkara No. 47/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Gto yang dalam hal ini mempertemukan Penggugat yakni Nanang Setiyono dengan PT. Borwita Citra Prima (Tergugat I) dan PT. Mandiri Karya Kirana (Tergugat II) dan PT. Ibu Jero (Tergugat III) dengan pokok permasalahan ketidaksesuaian pelaksanaan perjanjian pemborongan pekerjaan dan telah terjadi pemutusan hubungan kerja yang tidak sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Atas permasalahan tersebut penggugat mengajukan gugatan kepada pengadilan hubungan industrial selaku pengadilan yang berwenang untuk memeriksa, memutus dan mengadili perkara perselisihan hubungan industrial. Hakim dalam memutus suatu perkara perselisihan hubungan industrial akan memeriksa mengenai bukti-bukti yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dari perjanjian kerja, perjanjian penyerahan pekerjaan, jenis pekerjaan maupun dokumen-dokumen lain yang masih terkait dengan hubungan kerja. Hakim disamping memeriksa bukti-bukti yang diajukan para pihak, hakim juga akan mempertimbangkan fakta-fakta hukum yang terungkap selama proses persidangan.

Proses persidangan pengadilan hubungan industrial sendiri masih termasuk dalam ruang lingkup hukum perdata. Sehingga proses persidangan mengacu pada konsep dan asas-asas hukum acara perdata. Dalam hukum acara perdata memiliki konsep yang berbeda dengan hukum acara pidana. Dimana pada hukum acara perdata kebenaran yang dicari adalah kebenaran formil sedangkan pada hukum acara pidana yang kebenaran yang dicari adalah kebenaran materil²⁷. Kebenaran formil merupakan kebenaran yang didapatkan berdasarkan bukti-bukti yang diajukan dalam proses persidangan²⁸. Dengan konsep tersebut menjadikan proses pembuktian dalam hukum acara perdata memiliki fungsi yang cukup sentral dalam menyakinkan hakim untuk mengabulkan atau menolak dalil gugatan.

Berkaitan dengan pembuktian pada proses persidangan perkara No. 47/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Gto para pihak baik Penggugat dan Tergugat dalam hal ini telah mengajukan beberapa bukti untuk memperkuat dalil gugatan maupun bantahan. Pihak Penggugat mengajukan bukti-bukti yang sah secara hukum untuk dijadikan alat bukti pada perselisihan ini sebagai berikut :

1. P-1 berupa fotokopi kartu tanda pengenal penggugat pada PT. Borwita Citra Prima

²⁷ Swantoro, H., Fakhriah, E. L., & Ikhwansyah, I. (2017). Permohonan upaya hukum peninjauan kembali kedua kali berbasis keadilan dan kepastian hukum. *OLD WEBSITE OF JURNAL MIMBAR HUKUM*, 29(2), hlm. 194.

²⁸ *Ibid*, hlm 193.

2. P-2 berupa *screenshot* percakapan whatsapp antara kordinator gorontalo nanang setiyono dengan HRD regional sulawesi PT. Borwita Citra Prima (Ibu Mey dan Siti Maesaroh)
3. P-3 berupa fotokopi slip gaji penggugat periode 21 mei s/d 20 juni 2020
4. P-4 berupa surat keterangan No. 176/PT.MKK/OUT/VII/ 2020 Tanggal 18 agustus 2020 yang ditanda tangani oleh unit PT. Mandiri Karya Kirana unit manado dengan nama terang Ekmar Delenting, S.pd.
5. Dua orang saksi atas nama Sandi Putra Mohammad dan Irwan Suleman.

Pihak Tergugat juga mengajukan bukti-bukti yang sah secara hukum untuk dijadikan alat bukti pada perselisihan ini sebagai berikut :

1. T-1 berupa fotokopi perjanjian pemborongan pekerjaan *warehouse* antara PT. Borwita Citra Prima dengan PT. Mandiri Karya Kirana 1 juli 2020 sampai 30 desember 2020.
2. T-2 berupa fotokopi perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) atau kontrak kerja antara PT Mandiri Karya Kirana dengan Penggugat Nanang Setiyono dengan nomor 437/BCP-MND/PKWT-MKK/II/2020 Tanggal 1 februari 2020
3. T-3 berupa surat pemberitahuan pengakhiran kontrak/PKWT no 050/SP-PKWT/MKK-MND/VII/2020 Tertanggal 25 juli 2020.

Terhadap bukti-bukti yang telah diajukan para pihak, hakim dalam hal ini memberikan pertimbangan hukum untuk memberikan amar putusan. Untuk menentukan pihak yang berkewajiban memenuhi hak-hak pekerja pada putusan No. 47/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Gto, hakim memeriksa terlebih dahulu bagaimana hubungan kerja yang tercipta antara pekerja dengan pengusaha. Hakim dalam hal ini melihat pada bukti T-1 yang berupa fotokopi perjanjian pemborongan pekerjaan *warehouse* antara PT. Borwita Citra Prima dengan PT. Mandiri Karya Kirana 1 juli 2020 sampai 30 desember 2020 dan dan T-2 fotokopi perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) atau kontrak kerja antara PT Mandiri Karya Kirana dengan Penggugat Nanang Setiyono dengan nomor 437/BCP-MND/PKWT-MKK/II/2020 Tanggal 1 februari 2020.

Terhadap kedua alat bukti tersebut hakim memberikan pertimbangan yang menyatakan bahwasanya hubungan kerja yang tercipta antara Penggugat dengan Tergugat I di dasari dengan adanya perjanjian pemborongan pekerjaan. Dalam hal ini hakim mengacu pada ketentuan pasal 64 UU 13/2003 yang menjelaskan perusahaan dapat menyerahkan sebagian pekerjaan kepada perusahaan lain melalui perjanjian pemborongan pekerjaan. Memperhatikan juga ketentuan pada pasal 18 PP 35/2021 yang menjelaskan bahwa perusahaan alih daya dapat memperkerjakan pekerja melalui dua jenis perjanjian. Perjanjian waktu tertentu dan perjanjian waktu tidak tertentu. Berdasarkan penjelasan pasal tersebut maka pertimbangan hakim yang menyatakan adanya hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat I cukup

beralasan hukum dan sudah sesuai dengan norma serta ketentuan yang berlaku.

Terkait ketidaksesuaian pelaksanaan perjanjian pemborongan pekerjaan. Hakim memeriksa terlebih dahulu bagaimana pelaksanaan perjanjian pemborongan pekerjaan yang terjadi. Dalam hal ini hakim memperhatikan keterangan dua orang saksi yang diajukan oleh Penggugat. Dalam keterangannya kedua saksi tersebut menerangkan bahwa Penggugat telah bekerja selama 4 Tahun 7 bulan. Kedua saksi juga menerangkan bahwa Penggugat bekerja sebagai *Staff Warehouse*, dimana pekerjaan tersebut merupakan pekerjaan pokok pada perusahaan Tergugat I.

Terhadap keterangan saksi tersebut, hakim memberikan pertimbangan yang menyatakan bahwa tergugat I dalam melaksanakan perjanjian pemborongan pekerjaan tidak sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Dalam hal ini, hakim merujuk pada ketentuan pasal 59 ayat (1) huruf b UU 13/2003 yang menjelaskan bahwa perjanjian kerja waktu tertentu dapat digunakan untuk jenis pekerjaan yang diperkirakan selesainya paling lama 3 tahun. Memperhatikan juga ketentuan pasal 66 ayat (1) UU 13/2003 yang menjelaskan bahwa pekerja dari perusahaan alih daya tidak boleh digunakan untuk melaksanakan pekerjaan pokok. Hakim juga memperhatikan ketentuan pasal 65 ayat (8) UU 13/2003 yang menjelaskan bahwa dalam hal pelaksanaan perjanjian pemborongan pekerjaan tidak dilaksanakan sesuai dengan ketentuan maka demi hukum status pekerja berubah menjadi pekerja dari perusahaan pemberi kerja.

Berkaitan dengan pemutusan hubungan kerja pada permasalahan ini, hakim melihat dan memeriksa bagaimana pemutusan hubungan kerja yang terjadi. Dalam hal ini hakim memperhatikan bukti T-3 yang berupa surat pemberitahuan pengakhiran kontrak/PKWT No. 050/SP-PKWT/MKK-MND/VII/2020 Tertanggal 25 juli 2020. Terhadap bukti tersebut hakim memberikan pertimbangan bahwa Tergugat I dalam melakukan pemutusan hubungan kerja kepada Penggugat tidak sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Dalam hal ini, hakim merujuk pada ketentuan pasal 155 ayat (1) UU 13/2003 yang menjelaskan bahwa pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Hal ini dikuatkan dengan fakta yang terungkap dalam persidangan dimana Tergugat 1 melakukan pemutusan hubungan kerja dengan Penggugat tanpa adanya penetapan lembaga yang berwenang.

Berdasarkan pertimbangan dan penilaian hakim yang telah diberikan. Hakim memberikan amar putusan mengabulkan gugatan Penggugat sebagian dan menghukum Tergugat I untuk memenuhi hak-hak Penggugat yang didasarkan pada bukti-bukti dan fakta-fakta yang sah dan cukup beralasan hukum. Secara yuridis pertimbangan hakim dalam menentukan pihak yang berkewajiban memenuhi hak-hak pekerja dalam putusan No. 47/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Gto didasarkan pada pembuktian secara formil dengan memeriksa bukti-bukti dan fakta-fakta yang diakui atau setidaknya tidak

disangkal selama proses persidangan.²⁹ Sehingga pertimbangan dan amar putusan yang diberikan oleh hakim sudah sesuai dengan ketentuan dan asas-asas hukum yang berlaku.

2.2 Pertimbangan Hakim Dalam Menentukan Pihak Yang Berkewajiban Memenuhi Hak Pekerja pada putusan No. 343 K/Pdt.Sus-PHI/2022

Putusan Nomor 343 K/Pdt.Sus/PHI/2022 merupakan putusan atas upaya hukum kasasi yang diajukan oleh pihak Tergugat I. Dalam penyelesaian perselisihan melalui pengadilan hubungan industrial mahkamah agung berwenang untuk memeriksa dan mengadili ditingkat kasasi. Pada tingkat kasasi hakim memberikan pertimbangan hukum berdasarkan hasil putusan tingkat pertama. Merujuk pada ketentuan pasal 30 Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1985 Tentang Mahkamah Agung yang menjelaskan jika:

“Mahkamah agung dalam tingkat kasasi membatalkan putusan atau penetapan pengadilan dari semua lingkup peradilan karena :

- a) Tidak berwenang atau melampaui batas wewenang
- b) Salah menerapkan hukum atau melanggar hukum yang berlaku
- c) Lalai memenuhi syarat-syarat yang diwajibkan oleh peraturan perundang-undangan yang mengancam kelalaian itu dengan batalnya putusan yang bersangkutan”.

Berdasarkan penjelasan pasal tersebut, dalam hal memberikan pertimbangan terkait pihak mana yang berkewajiban memenuhi hak-hak pekerja akibat pemutusan hubungan kerja. Hakim tingkat kasasi hanya

²⁹ M.Yahya Harahap, S.H, “*Hukum Acara Perdata Tentang Gugatan, Persidangan, Penyitaan, Pembuktian, dan Putusan Pengadilan edisi kedua*” (Jakarta: Sinar Grafika, 2017) hlm. 570-572.

menilai kesesuaian penerapan hukum yang digunakan oleh hakim tingkat pertama dalam memberikan pertimbangan hukum dan amar putusan.

Terhadap pertimbangan oleh hakim tingkat pertama terkait ketidaksesuaian pelaksanaan perjanjian pemborongan pekerjaan. Dalam hal ini hakim tingkat kasasi memberikan pertimbangan yang pada pokoknya sependapat dengan pertimbangan hakim tingkat pertama. Bahwa benar tergugat I merupakan perusahaan yang menyerahkan sebagian pekerjaan pada tergugat II selaku perusahaan alih daya. Bahwa penyerahan sebagian pekerjaan ini tidak memenuhi syarat-syarat formil dalam proses pelaksanaannya. Sehingga konsekuensinya merujuk pada ketentuan pasal 65 UU 13/2003. Dalam hal ini hakim tingkat kasasi menilai penggunaan pasal 65 UU 13/2003 oleh hakim tingkat pertama untuk menyatakan bahwa Tergugat I tidak sesuai dalam melaksanakan perjanjian pemborongan pekerjaan sudah benar.

Terhadap amar putusan tingkat pertama yang menyatakan bahwa tergugat I berkewajiban memenuhi hak-hak pekerja akibat pemutusan hubungan kerja. Dalam hal ini hakim tingkat kasasi memberikan pertimbangan bahwa amar putusan tersebut perlu diperbaiki. Hakim kasasi memberikan pertimbangan dengan merujuk pada pemberlakuan UU 11/2020. Pemberlakuan UU 11/2020 ini merubah dan menghapus sebagian pasal yang dijadikan dasar-dasar hukum oleh hakim untuk memberikan amar putusan pada tingkat pertama. Hakim kasasi dalam menentukan pihak yang berkewajiban memenuhi hak-hak pekerja akibat pemutusan hubungan kerja

memperhatikan ketentuan pasal 66 ayat (2) UU 11/2020 yang menjelaskan bahwa :

“Perlindungan pekerja/buruh, upah, kesejahteraan, syarat kerja, dan perselisihan yang timbul dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dan menjadi tanggung jawab perusahaan alih daya”.

Berdasarkan penjelasan pasal tersebut hakim kasasi memperbaiki amar putusan No. 47/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Gto yang semula mewajibkan tergugat I untuk memenuhi hak-hak pekerja menjadi mewajibkan pihak Tergugat II dan Tergugat III untuk memenuhi hak pekerja akibat pemutusan hubungan kerja secara proposional. Sehingga hal ini menunjukkan bahwa hakim tingkat kasasi dalam memberikan pertimbangan dan amar putusan telah mengikuti ketentuan yang berlaku.

2.3 Analisis Putusan Nomor 47/Pdt.Sus/PHI/2021/PN Gto Jo. Nomor 343K/Pdt.Sus/PHI/2022

Putusan No. 47/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Gto dan No. 343 K/Pdt.Sus-PHI/2022 menghasilkan dua amar putusan yang berbeda mengenai pihak yang berkewajiban untuk memenuhi hak-hak pekerja akibat pemutusan hubungan kerja. Oleh sebab itu, diperlukan analisis terkait kedua putusan tersebut untuk mengetahui apakah setiap hakim pada kedua putusan tersebut sudah tepat dalam menerapkan hukum saat menjatuhkan amar putusan.

Hakim dalam Putusan No. 47/Pdt.Sus-PHI/2021/PNGto, memberikan amar putusan yang mewajibkan Tergugat I untuk memenuhi hak-hak pekerja akibat pemutusan hubungan kerja. Hakim dalam hal ini memperhatikan pasal-pasal pada UU 13/2003 tepatnya pada pasal 59, 65 dan 66. Penggunaan pasal-pasal ini memang sudah sejalan dengan perselisihan yang terjadi dimana proses penyerahan sebagian pekerjaan oleh tergugat I yakni perusahaan pengguna jasa kepada tergugat II yakni perusahaan penyedia jasa tidak memenuhi persyaratan yang telah diatur oleh undang-undang.

Terkait penggunaan UU 13/2003 oleh hakim ditengah pemberlakuan UU 11/2020 pada putusan ini menurut penulis kurang tepat. Melihat pemberlakuan UU 11/2020 sejak bulan februari 2021, sedangkan gugatan terdaftar pada tanggal 27 juli 2021. Dimana hal ini menunjukkan bahwa pemberlakuan UU 11/2020 lebih dahulu dari pada pendaftaran gugatan No. 47/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Gto. Sehingga menurut penulis hakim pada putusan No. 47/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Gto dalam menentukan pihak mana yang berkewajiban untuk memenuhi hak-hak pekerja akibat pemutusan hubungan kerja seharusnya menggunakan UU 11/2020 yang sudah berlaku.

Hal tersebut sejalan dengan asas hukum *Lex Posteriori Derogat Legi Priori* yang berarti peraturan yang baru mengesampingkan peraturan yang lama. Selain itu, menurut M. Yahya Harahap dalam bukunya menjelaskan bahwa hakim bertindak sebagai perumus dan penggali nilai-nilai hukum

yang hidup dikalangan masyarakat. Sehingga hakim berkewajiban untuk menggali, mengikuti dan memahami nilai-nilai yang hidup dalam masyarakat³⁰. Berdasarkan penjelasan tersebut menurut penulis hakim pada putusan No. 47/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Gto salah dalam menerapkan hukum terkait pihak mana yang berkewajiban untuk memenuhi hak-hak pekerja akibat pemutusan hubungan kerja.

Hakim pada putusan mahkamah agung No 343 K/Pdt.Sus-PHI/2022 memiliki pandangan lain terkait dengan pihak mana yang berkewajiban untuk memenuhi hak-hak pekerja akibat pemutusan hubungan kerja. Hakim pada tingkat kasasi memperbaiki amar putusan terkait pihak yang berkewajiban memenuhi hak-hak pekerja yang semula kepada tergugat I menjadi kepada tergugat II dan tergugat III secara proporsional. Hakim tingkat kasasi memperbaiki amar putusan didasarkan pada pemberlakuan UU 11/2020.

Menurut penulis penggunaan UU 11/ 2020 sebagai dasar oleh hakim kasasi dalam menentukan pihak mana yang berkewajiban memenuhi hak pekerja akibat pemutusan hubungan kerja kurang tepat. Diketahui memang UU 11/ 2020 telah berlaku dan sah secara hukum. Tetapi, seiring berjalanya proses persidangan terdapat pengujian formil kepada mahkamah konstitusi terhadap UU 11/2020. Dimana pengujian formil ini memberikan hasil adanya penangguhan penggunaan UU 11/2020 untuk

³⁰ *Ibid*, Hlm. 889

tindakan/kebijakan yang bersifat strategis dan berdampak luas, serta tidak dibenarkan juga menerbitkan peraturan pelaksana baru yang berkaitan dengan UU 11/ 2020. Hal ini termuat dalam amar putusan mahkamah konstitusi No. 91/PUU-XVIII/2020.

Berdasarkan amar putusan tersebut secara jelas menanggihkan penggunaan UU 11/2020. Melihat pada waktu dikeluarkannya putusan mahkamah konstitusi tertanggal 25 november 2021. Sedangkan putusan No. 343 K/Pdt.Sus-PHI/2022 dikeluarkan pada tanggal 22 maret 2022. Sehingga putusan mahkamah konstitusi No. 91/PUU-XVIII/2020 lebih dulu dikeluarkan dari pada putusan No. 343 K/Pdt.Sus-PHI/2022. Hal ini menunjukkan bahwa dasar hukum yang digunakan oleh hakim kasasi telah ditanggihkan penggunaannya. Sehingga dalam putusan No. 343 K/Pdt.Sus-PHI/2022 menurut penulis hakim kasasi salah dalam menerapkan hukum terkait menentukan pihak mana yang berkewajiban memenuhi hak-hak pekerja akibat pemutusan hubungan kerja.

Terkait penggunaan PP 35/2021 sebagai dasar menentukan pihak mana yang berkewajiban memenuhi hak pekerja akibat pemutusan hubungan kerja oleh hakim tingkat kasasi menurut penulis kurang tepat. Diketahui PP 35/2021 merupakan peraturan pelaksana dari UU 11/2020 yang dimana penggunaannya masih ditanggihkan oleh mahkamah konstitusi. Menurut penulis seharusnya hakim kasasi dalam menentukan pihak mana yang berkewajiban untuk memenuhi hak-hak pekerja akibat

pemutusan hubungan kerja mengacu pada ketentuan yang berlaku sebelumnya, yakni UU 13/2003.

Hal ini sejalan dengan sistem hukum di Indonesia yang telah mengatur mengenai hirarki perundang-undangan. Termuat pada ketentuan Undang-undang Nomor 12 Tahun 2011 Tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan tepatnya pada pasal 7 ayat (1) yang menjelaskan hirarki perundang-undangan di Indonesia yakni :

1. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945
2. Ketetapan Majelis Permusyawaratan Rakyat
3. Undang-Undang/Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang.
4. Peraturan Pemerintah
5. Peraturan Presiden
6. Peraturan Daerah Provinsi
7. Peraturan Daerah Kabupaten.

Berdasarkan penjelasan pasal tersebut maka dapat disimpulkan, kedudukan PP 35/2021 berada dibawah UU 13/2003. Sehingga menurut penulis penerapan UU 13/2003 harus lebih di dahulukan. Hal ini sejalan dengan asas *Lex Superiori Derogat Legi Inferiori* yang memiliki arti bahwa hukum yang lebih tinggi didahulukan keberlakuannya dari pada hukum yang lebih rendah.

Berdasarkan analisis yang telah dijabarkan diatas menunjukkan hasil bahwa pada putusan No. 47/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Gto dan putusan No. 343 K/Pdt.Sus-PHI/2022, hakim dalam memberikan pertimbangan dan menjatuhkan amar putusan masih kurang memperhatikan ketentuan yang berlaku. Dimana hal tersebut menyebabkan terjadinya kesalahan penerapan hukum saat menjatuhkan amar putusan. Kesalahan penerapan hukum pada kedua putusan ini menyebabkan ketidakpastian hukum terkait pihak mana yang berkewajiban untuk memenuhi hak-hak pekerja akibat pemutusan hubungan kerja. Sehingga mengakibatkan tidak terlaksananya pemenuhan hak-hak yang seharusnya didapatkan pekerja sebagai akibat dari pemutusan hubungan kerja.