

BAB III

PERTIMBANGAN HUKUM TERHADAP PUTUSAN HAKIM DALAM PUTUSAN MAHKAMAH AGUNG NOMOR 1133 K/Pdt.Sus-PHI/2018

3.1. Prinsip Keadilan dalam Peraturan Ketenagakerjaan di Indonesia

Menurut beberapa para ahli, permasalahan keadilan turut menjadi bagian penting dalam suatu putusan pengadilan.³⁶ **Sudikno** memaparkan, bahwa jika terjadi konflik antara keadilan dan kepastian hukum, maka hakim berdasarkan *freies ermessennya* (kebebasannya) dapat memilih keadilan dengan mengabaikan kepastian hukum sepanjang tidak bertentangan dengan kepentingan umum dan Negara.³⁷

Tasrif mengutarakan bahwa terdapat empat syarat minimal agar keadilan mendapatkan tempat yang sewajarnya dalam suatu sistem hukum, yaitu:

- 1) yang adil itu ialah sekaligus tengah-tengah dan kesebandingan;
- 2) dalam sifatnya sebagai tengah-tengah dia harus mempunyai dua ujung dan di antara dua ujung itu keadilan berada;
- 3) dalam sifatnya sebagai yang sebanding, kesebandingan itu harus dinyatakan dalam dua bagian yang sebanding dari apa yang di bagi; dan
- 4) dalam sifatnya sebagai yang adil, harus ada orang-orang tertentu untuk siapa hal itu adil.³⁸

Rachmad Syafa'at memaparkan, bahwa esensi hukum perburuhan/ ketenagakerjaan pada dasarnya berakar pada hukum perdata dengan menempatkan

³⁶Sayid Mohammad Rifqi Noval, *Hukum Ketenagakerjaan*, Refika Aditama, Bndung, 2017, h. 219.

³⁷Sudikno Mertokusumo, *Teori Hukum*, Universitas Atma Jaya, Yogyakarta, 2011, h. 24.

³⁸Tasrif, *Bunga Rampai Filsafat Hukum*, Abadin, Jakarta, 1987, h. 102.

asas kebebasan berkontrak sebagai pilar utamanya. Lebih lanjut menurutnya, yaitu:³⁹

“Pada awal perkembangannya, hukum perburuhan/ketenagakerjaan merupakan hukum perdata biasa dan berangkat dari perjanjian antara pihak yang mempunyai pekerjaan (majikan/pengusaha), tetapi tidak dapat mengerjakan sendiri pekerjaannya, melainkan memerlukan tenaga lain, yaitu tenaga dari pihak buruh untuk melakukan pekerjaannya. Seperti asas yang melekat pada perjanjian, yakni asas kebebasan berkontrak, maka perjanjian kerja pun awalnya juga bersifat bebas. Artinya, masing-masing pihak bebas menentukan isi perjanjian sesuai dengan kehendak bebas mereka. Dalam perkembangannya, terdapat fakta bahwa pihak yang melakukan pekerjaan (buruh) adalah orang-orang yang lemah ekonominya. Lemahnya perekonomian ini mengakibatkan lemahnya posisi tawar-menawar dalam menentukan isi perjanjian ketika berhadapan dengan majikan”.

Dari ketidaksetaraan posisi antara pengusaha dan buruh tersebut, maka pemerintah memiliki kewajiban untuk turut terlibat dalam menjamin para pihak, agar baik pengusaha maupun pekerja tidak ada yang dirugikan⁴⁰. Rachmat Syafa’at menilai, bahwa melalui perundang-undangan inilah diletakkan serangkaian hak, kewajiban, dan tanggung jawab kepada majikan, bahkan diantaranya disertai sanksi pidana dan denda.⁴¹

Sebagai jenis perselisihan hubungan industrial, baik perselisihan perjanjian kerja bersama yang timbul pada saat pembuatan maupun pada saat pelaksanaan berlakunya perjanjian kerja bersama, keduanya wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan antara pengusaha dan serikat pekerja secara musyawarah untuk mencapai mufakat (Pasal 3 ayat (1) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial).⁴²

³⁹Rachmad Syafa’at, *Gerakan Buruh dan Pemenuhan Hak Dasarnya : Strategi Buruh dalam Melakukan Advokasi*, In-Trans Publishing, Malang, 2008, h. 10-11.

⁴⁰Sayid Mohammad Rifqi Noval, *op.cit.*, h. 227.

⁴¹*Ibid*, h. 228.

⁴²Budi Santoso, *Hukum Ketenagakerjaan : Perjanjian Kerja Bersama*, Universitas Brawijaya Press, Malang, 2012, h. 76.

Penyelesaian perselisihan wajib diupayakan terlebih dahulu melalui mekanisme alternatif pilihan penyelesaian sengketa (mediasi, konsiliasi, atau arbitrase). Selanjutnya, jika upaya penyelesaian melalui mekanisme mediasi atau konsiliasi tidak tercapai, maka barulah upaya penyelesaian terakhir (*the last resort*) dapat dilakukan melalui Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) dengan pengajuan gugatan oleh salah satu pihak.⁴³

Ketentuan dalam Pasal 52 ayat (1) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, yaitu “*Terhadap putusan arbitrase, salah satu pihak dapat mengajukan permohonan pembatalan kepada Mahkamah Agung dalam waktu selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari kerja sejak ditetapkannya putusan arbiter, apabila putusan diduga mengandung unsur-unsur sebagai berikut:*

- a. surat atau dokumen yang diajukan dalam pemeriksaan, setelah putusan dijatuhkan, diakui, atau dinyatakan palsu;
- b. setelah putusan diambil, ditemukan dokumen yang bersifat menentukan, yang disembunyikan oleh pihak lawan;
- c. putusan diambil dari tipu muslihat yang dilakukan oleh salah satu pihak dalam pemeriksaan perselisihan;
- d. putusan melampaui kekuasaan arbiter hubungan industrial; atau
- e. putusan bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.”

Kasus ini adalah mengenai tindakan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh pengusaha terhadap para pekerja bertentangan dengan perundang-undangan yang berlaku. Sehingga dengan demikian pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha tersebut adalah batal demi hukum.

Para pekerja terbukti telah mangkir kerja selama lebih dari 5 (lima) hari kerja seara berturut-turut akan tetapi atas kemangkiran tersebut pengusaha belum pernah mengirimkan surat panggilan kerja secara patut dan tertulis sebanyak 2

⁴³*Ibid*

(dua) kali terhadap para pekerja oleh karenanya sesuai dengan ketentuan Pasal 168 ayat (1) dan (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, para pekerja belum memenuhi syarat untuk dikualifikasikan mengundurkan diri dari perusahaan.

Bahwa namun demikian kemangkiran para pekerja tersebut merupakan pelanggaran terhadap tata tertib dan disiplin kerja oleh karenanya pemutusan hubungan kerja (PHK) dengan alasan demikian para pekerja berhak memperoleh uang kompensasi pemutusan hubungan kerja sesuai ketentuan Pasal 161 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tanpa memperoleh upah selama proses pemutusan hubungan kerja.

3.2. Latar Belakang Putusan Mahkamah Agung Nomor 1133 K/Pdt.Sus- PHI/2018

Bermula dari tidak masuknya kerja para pekerja/buruh, yang bernama Kuswanto, Mulyadi, Robertus Nong dan Supriadi dalam melakukan pekerjaan pada PT. PT. PUTRA BUNGSU ABADI, berkedudukan di Manokwari Papua. Para pekerja/buruh tersebut tidak melakukan pekerjaan berturut-turut selama 5 (lima) hari tanpa pemberitahuan. Apabila pekerja/buruh tidak masuk bekerja tanpa pemberitahuan atau alasan yang dapat diterima oleh perusahaan, maka pekerja/buruh tersebut dinyatakan mangkir. Dalam hal pekerja/buruh tidak masuk kerja dalam waktu sedikit-dikitnya selama 5 (lima) hari kerja terus menerus dan telah dipanggil oleh pengusaha 2 (dua) kali secara tertulis, tetapi pekerja/buruh tidak dapat memberikan surat keterangan secara tertulis dengan bukti yang sah,

maka pekerja/buruh tersebut dapat diputus hubungan kerjanya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku karena dikualifikasikan mengundurkan diri.

Para pekerja/buruh, yaitu, Kuswanto, Mulyadi, Robertus Nong dan Supriadi, telah tidak bekerja selama 5 (lima) hari berturut-turut tanpa pemberitahuan, kemudian pimpinan perusahaan PT. PUTRA BUNGSU ABADI melakukan pemutusan hubungan kerja secara sepihak. Pengusaha/perusahaan melakukan pemutusan atau pengakhiran hubungan kerja sepihak tersebut tanpa pemanggilan terhadap pekerja/buruh yang bersangkutan; Seharusnya pengusaha tersebut memberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga secara berturut-turut. Akibat dari pemutusan atau pengakhiran secara sepihak tersebut, dapat menimbulkan masalah hukum.

Walaupun pekerja/buruh, yaitu, Kuswanto, Mulyadi, Robertus Nong dan Supriadi, telah mangkir kerja selama lebih dari 5 (lima) hari kerja secara berturut-turut akan tetapi atas kemangkiran tersebut, tetapi pengusaha belum pernah mengirimkan surat panggilan kerja secara patut dan tertulis sebanyak 2 (dua) kali terhadap Kuswanto, Mulyadi, Robertus Nong dan Supriadi. Oleh karena itu, sesuai dengan ketentuan Pasal 168 ayat (1) dan (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, para pekerja/buruh tersebut belum memenuhi syarat untuk dikualifikasikan mengundurkan diri dari perusahaan.

Kemangkiran Kuswanto, Mulyadi, Robertus Nong dan Supriadi, tersebut merupakan pelanggaran terhadap tata tertib dan disiplin kerja oleh karenanya pemutusan hubungan kerja (PHK) dengan alasan demikian para pekerja/buruh berhak memperoleh uang kompensasi pemutusan hubungan kerja sesuai ketentuan

Pasal 161 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dalam hal latar belakang tersebut tentunya, penyelesaian pertama kali melalui penyelesaian perundingan bipartite yang dilakukan secara musyawarah mufakat sebagaimana ditentukan dalam Pasal 3 ayat (1) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Dalam hal penyelesaian melalui bipartite tercapai kesepakatan, maka dibuat perjanjian bersama. Dalam perselisihan tersebut di atas, ternyata gagal dalam perundingan, sehingga dilanjutkan melalui mediasi, dan ternyata dalam proses mediasi yang dilakukan juga gagal, sehingga dilanjutkan penyelesaian melalui pengadilan hubungan industrial.

Dalam perkara perdata khusus perselisihan hubungan industrial pada pengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri Manokwari dalam perkara antara:

1. KUSWANTO MULYADI, bertempat tinggal di Jalan Reremi Pemda, Manokwari Barat, Kabupaten Manokwari;
2. ROBERTUS NONG, bertempat tinggal di Jalur 06 Kampung Sidey Jaya, Kabupaten Manokwari;
3. SUPRIADI, bertempat tinggal di Jalan Kasuari, Udapi Hilir, Prafi Kabupaten Manokwari; Kesemuanya dalam hal ini memberi kuasa kepada Ruben F.O. Sabami, S.H., dan kawan-kawan, Para Advokat pada Kantor Yayasan Lembaga Bantuan Hukum (YLBH) Papua Barat, berkantor di Jalan Palapa Nomor 21, Reremi, Manokwari, Papua Barat, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 19 Maret 2018.

melawan

PT. PUTRA BUNGSU ABADI, berkedudukan di Manokwari Papua Barat, diwakili oleh Anshar Ahmad Siala, selaku Direktur Utama, yang dalam hal ini memberi kuasa kepada Yan Christian Warinussy, S.H., dan kawan, Para Advokat pada Kantor Lembaga Penelitian Pengkajian dan Pengembangan Bantuan Hukum (LP3BH) Manokwari, berkantor di Jalan Gunung Salju Nomor 18 Fanindi (Bengkel Tan), Manokwari, Papua Barat, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 26 Maret 2018;

Para penggugat (Kuswanto, Mulyadi, Robertus Nong dan Supriadi,) telah mengajukan gugatan di depan persidangan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Manokwari dan memohon kepada Pengadilan untuk memberikan putusan sebagai berikut:

Dalam Putusan Sela:

1. Mengabulkan permohonan putusan sela yang dimohonkan Para Penggugat;
2. Memerintahkan Tergugat untuk membayar secara tunai hak-hak normatif Para Penggugat sejak awal bekerja hingga pemutusan hubungan kerja oleh Tergugat berupa:

- a. Pesangon dan penghargaan masa kerja sebesar Rp 169.680.000 (seratus enam puluh sembilan juta enam ratus delapan puluh ribu rupiah);
- b. Upah lembur sebesar Rp 217.586.000,00 (dua ratus tujuh puluh lima juta lima ratus delapan puluh enam ribu rupiah); Potongan Jamsostek/BPJS sebesar Rp 158.560.000 (seratus lima puluh delapan juta lima ratus enam puluh ribu rupiah);

3. Menghukum Tergugat sebesar Rp 63.000.000,00 (enam puluh tiga juta rupiah);

Dalam Pemeriksaan Dengan Acara Cepat:

Mengabulkan permohonan pemeriksaan acara cepat yang dimohonkan oleh Para Penggugat;

Dalam Pokok Perkara:

1. Mengabulkan gugatan Para Penggugat untuk seluruhnya;
2. Menyatakan tindakan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh Tergugat terhadap Para Penggugat bertentangan dengan ketentuan Pasal 151 ayat (3) *jo* Pasal 152 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, sehingga dengan demikian pemutusan hubungan kerja oleh Tergugat tersebut adalah batal demi hukum *jo* Pasal 155 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
3. Menghukum dan memerintahkan Tergugat untuk membayar hak-hak Para Penggugat secara tunai berupa:
 - 1) Pesangon dan penghargaan masa kerja sebesar Rp 169.680.000,00 (seratus enam puluh sembilan juta enam ratus delapan puluh rupiah);
 - 2) Upah lembur sebesar Rp 217.586.000,00 (dua ratus tujuh belas juta lima ratus delapan puluh enam ribu rupiah);
 - 3) Potongan Jamsostek/BPJS sebesar Rp 158.560.000,00 (seratus lima puluh delapan juta lima ratus enam puluh ribu rupiah);
 - 4) Kerugian immateriil sebesar Rp 63.000.000,00 (enam puluh tiga juta rupiah);

Bahwa keseluruhan total kerugian yang dialami Para Penggugat akibat tindakan Tergugat dan harus dibayarkan oleh Tergugat kepada Para Penggugat sebesar Rp 608.826.000,00 (enam ratus delapan juta delapan ratus dua puluh enam ribu rupiah) yang harus dibayarkan oleh Tergugat seketika dan sekaligus kepada Para Penggugat sejak putusan dalam perkara ini mempunyai kekuatan hukum tetap;

4. Menghukum Tergugat untuk membayar uang paksa (*dwangsom*) yang dimohonkan oleh Para Penggugat;
5. Menghukum Tergugat untuk membayar biaya perkara; Dan/atau Majelis Hakim berpendapat lain mohon putusan yang seadil adilnya (*exaequoet bono*);

Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Manokwari telah menjatuhkan Putusan Nomor 1/Pdt.SusPHI/2017/PN.Mnk tanggal 19 Februari 2018, yang amarnya sebagai berikut:

1. Mengabulkan gugatan Para Penggugat untuk sebagian;
2. Menyatakan putus hubungan kerja antara Para Penggugat dengan Tergugat terhitung sejak diucapkan putusan ini;
3. Menghukum Tergugat untuk membayar uang penggantian hak kepada Para Penggugat I, II dan III, dengan perincian perhitungan sebagai berikut:
 - a. Penggugat I Sdr. Kuswanto Mulyadi: 15 % dari satu kali Pesangon + PMK = Rp 6.412.500,00 Gaji terakhir = Rp 2.850.000,00 (+)
Jumlah keseluruhan = Rp 9.262.500,00 (sembilan juta dua ratus enam puluh dua ribu lima ratus rupiah);

- b. Penggugat II Sdr. Robertus Nong: 15 % dari satu kali Pesangon + PMK = Rp 3.997.500,00 Gaji terakhir Jumlah keseluruhan = Rp 6.047.500,00; (enam juta empat puluh tujuh ribu lima ratus rupiah);
 - c. Penggugat III Sdr. Supriadi: 15 % dari satu kali Pesangon + PMK = Rp 3.075.000,00 Gaji terakhir = Rp 2.050.000,00 + Jumlah keseluruhan = Rp 5.125.000,00 (lima juta seratus dua puluh lima ribu rupiah);
4. Menolak gugatan Para Penggugat untuk selain dan selebihnya;
 5. Membebankan biaya perkara kepada Tergugat sebesar Rp 876.000.00,00 (delapan ratus tujuh puluh enam ribu rupiah);

3.3. Pertimbangan Hukum Terhadap Putusan Mahkamah Agung Nomor 1133 K/Pdt.Sus-PHI/2018

Tergugat melalui kuasa hukumnya melakukan upaya hukum terhadap putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Manokwari, Papua. Dalam hal salah satu pihak atau para pihak yang hendak mengajukan permohonan kasasi harus menyampaikan secara tertulis melalui sub kepaniteraan pengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri setempat sebagaimana diatur dalam Pasal 111 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Dalam paparan kasus tersebut di atas, penyelesaian perkara dengan acara cepat sebagaimana diatur dalam Pasal 98 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004. Dalam ketentuan Pasal 98 dinyatakan bahwa apabila terdapat kepentingan para pihak dan/atau salah satu pihak yang cukup mendesak yang harus dapat disimpulkan alasan-alasan permohonan dari yang berkepentingan para pihak

dan/atau salah satu pihak dapat memohon kepada pengadilan hubungan industrial supaya pemeriksaan sengketa dipercepat. Penyelesaian pemeriksaan secara cepat dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja setelah diterimanya permohonan, maka Ketua Pengadilan Negeri mengeluarkan penetapan tentang dikabulkan atau tidak dikabulkannya permohonan tersebut.

Dalam perkara pemutusan hubungan secara sepihak yang diduga mangkir dilakukan penyelesaiannya dengan pemeriksaan dengan acara cepat. Dalam pemeriksaan secara cepat pengadilan hubungan industrial Manokwari dalam penetapannya adalah :

Mengabulkan permohonan dimohonkan oleh Para Penggugat;

Dalam Pokok Perkara:

1. Mengabulkan gugatan Para Penggugat untuk seluruhnya
2. Menyatakan tindakan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh Tergugat terhadap Para Penggugat bertentangan dengan ketentuan Pasal 151 ayat (3) *jo* Pasal 152 ayat (1) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, sehingga dengan demikian pemutusan hubungan kerja oleh Tergugat tersebut adalah batal demi hukum *jo* Pasal 155 ayat (1) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
3. Menghukum dan memerintahkan Tergugat untuk membayar hak-hak Para Penggugat secara tunai berupa:

- 1) Pesangon dan penghargaan masa kerja sebesar Rp 169.680.000,00 (seratus enam puluh sembilan juta enam ratus delapan puluh rupiah);

- 2) Upah lembur sebesar Rp 217.586.000,00 (dua ratus tujuh belas juta lima ratus delapan puluh enam ribu rupiah);
- 3) Potongan Jamsostek/BPJS sebesar Rp 158.560.000,00 (seratus lima puluh delapan juta lima ratus enam puluh ribu rupiah);
- 4) Kerugian immateriil sebesar Rp. 63.000.000,00 (enam puluh tiga juta rupiah);

Bahwa keseluruhan total kerugian yang dialami Para Penggugat akibat tindakan Tergugat dan harus dibayarkan oleh Tergugat kepada Para Penggugat sebesar juta lima ratus enam puluh ribu rupiah) yang harus dibayarkan oleh Tergugat seketika dan sekaligus kepada Para Penggugat sejak putusan dalam perkara ini mempunyai kekuatan hukum tetap;

4. Menghukum Tergugat untuk membayar uang paksa (*dwangsom*) yang dimohonkan oleh Para Penggugat;
5. Menghukum Tergugat untuk membayar biaya perkara; Dan/atau Majelis Hakim berpendapat lain mohon putusan yang seadil adilnya (*exaequoet bono*);

Terhadap gugatan tersebut, Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Manokwari telah menjatuhkan Putusan Nomor 1/Pdt.SusPHI/2017/PN. Mnk tanggal 19 Februari 2018, yang amarnya sebagai berikut:

1. Mengabulkan gugatan Para Penggugat untuk sebagian;
2. Menyatakan putus hubungan kerja antara Para Penggugat dengan Tergugat terhitung sejak diucapkan putusan ini;

3. Menghukum Tergugat untuk membayar uang penggantian hak kepada Para Penggugat I, II dan III, dengan perincian perhitungan sebagai berikut:
 - a. Penggugat I Sdr. Kuswanto dan Mulyadi:15 % dari satu kali Pesangon + PMK = Rp 6.412.500,00 Gaji terakhir = Rp 2.850.000,00 (+) Jumlah keseluruhan = Rp 9.262.500,00 (sembilan juta dua ratus enam puluh dua ribu lima ratus rupiah)
 - b. Penggugat II Sdr. Robertus Nong:15 % dari satu kali Pesangon + PMK = Rp 3.997.500,00 Gaji terakhir = Rp 2.050.000,00 +Jumlah keseluruhan = Rp 6.047.500,00 ; (enam juta empat puluh tujuh ribu lima ratus rupiah);
 - c. Penggugat III Sdr. Supriadi:15 % dari satu kali Pesangon + PMK = Rp 3.75.000,00 Gaji terakhir = Rp 2.050.000,00 + Jumlah keseluruhan= Rp 5.125.000,00 (lima juta seratus dua puluh lima ribu rupiah);
4. Menolak gugatan Para Penggugat untuk selain dan selebihnya;
5. Membebaskan biaya perkara kepada Tergugat sebesar Rp 876.000.00,00 (delapan ratus tujuh puluh enam ribu rupiah).

Terhadap putusan pengadilan hubungan industrial Manokwari tersebut, dilakukan upaya hukum oleh pihak penggugat dengan melakukan upaya hukum kasasi ke Mahkamah Agung. Dalam memeriksa dan memutus perkara tersebut, Mahkamah Agung mempunyai kewenangan sebagaimana diatur dalam ketentuan Pasal 111 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Dalam melakukan pemeriksaan dan mengadili,

Mahkamah Agung mempunyai pendapat hukum dan/atau pertimbangan hukum dalam mengadili, dalam hal ini dikenal dengan *ratio decedendi*.

Ratio dalam kamus bahasa Belanda Berarti “dasar susila, alasan tujuan, hak hidup, dalam ungkapan sebagai rasio suatu ketetapan dan sebagainya. *Ratio decedendi* adalah *en obiter dicta*, atau *obiter dicta*. Dalam kamus istilah hukum, Fockema Andrea, Belanda Indonesia, adalah “di dalam hukum Anglosaksen (Inggris dan Amerika), putusan-putusan yang dahulu dari majelis pengadilan adalah mengikat. Putusan pengadilan disitu merupakan sumber hukum dalam pengertian formal”⁴⁴.

Tidak semua putusan yang dikemukakan dalam putusan yang dahulu itu mengikat. Tidak mengikat adalah apa-apa yang tidak berarti, *irrelevant* untuk keputusan hakim (apa yang dinamakan *obiter dicta*, dan yang mengikat hanyalah dengan *ratio decedendi*, yaitu, peraturan yang diumumkan oleh hakim secara tegas atau tidak) yang berhubungan dengan kenyataan atas mana acara berjalan, memberi ketentuan untuk keputusan hakim. Dalam praktek sangatlah sulit untuk menjawab apakah yang disebut “*ratio decedendi*” dari keputusan hakim itu.

Ratio decedendi putusan Mahkamah Agung berarti daya ikat putusan yang dikeluarkan oleh Mahkamah Agung, dan daya ikat putusan tersebut bisa menguatkan atau membatalkan terhadap putusan hakim sebelumnya. Dalam arti bahwa dalam putusan Mahkamah Agung Nomor 1133 K/Pdt.Sus-PHI/2018, tidak terikat pada putusan pengadilan hubungan industrial nomor 1/Pdt.SusPHI/2017/PN.Mnk tanggal 9 Februari 2018.

⁴⁴N.E. Algra et.al, *op.cit.*, h. 331

Mahkamah Agung dalam hal ini berkaitan dengan wewenang mengadili pada tingkat kasasi. Wewenang lainnya dari Mahkamah Agung adalah menguji peraturan perundang-undangan di bawah undang-undang terhadap undang-undang dan mempunyai wewenang lainnya yang diberikan oleh undang-undang sesesuai yang ditentukan dalam Pasal 24A Undang-Undang Dasar Negara Kesatuan Republik Indonesia Tahun 1945 juncto Pasal 67 Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1985 tentang Mahkamah Agung juncto Pasal 20 Undang-Undang Nomor 48 tentang Kekuasaan Kehakiman.

Putusan Mahkamah Agung Nomor 1133 K/Pdt.Sus-PHI/2018 berkaitan dengan mengadili pada tingkat kasasi terhadap putusan yang diberikan pada tingkat oleh pengadilan hubungan industrial nomor 1/Pdt.SusPHI/ 2017/PN.Mnk tanggal 9 Februari 2018. Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Manokwari tersebut telah diucapkan dengan hadirnya Kuasa Para Penggugat pada tanggal 9 Februari 2018, terhadap putusan tersebut, Para Penggugat melalui kuasanya berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 19 Februari 2018 mengajukan permohonan kasasi pada tanggal 22 Februari 2018, sebagaimana ternyata dari Akta Permohonan Kasasi Nomor 1/Kas/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Mnk. yang dibuat oleh Panitera Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Manokwari, permohonan tersebut diikuti dengan memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Manokwari pada tanggal 8 Maret 2018. Berdasarkan putusan tersebut Mahkamah Agung memberikan pertimbangan bahwa permohonan kasasia *quo* beserta alasan-alasannya telah diberitahukan kepada pihak lawan dengan saksama, diajukan dalam tenggang waktu dan dengan cara yang

ditentukan dalam Undang-Undang, oleh karena itu permohonan kasasi tersebut secara formal dapat diterima;

Menimbang, bahwa berdasarkan memori kasasi yang diterima tanggal 8 Maret 2018 yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari putusan ini, Para Pemohon Kasasi meminta agar:

Primair:

1. Menerima dan mengabulkan permohonan kasasi Para Pemohon untuk seluruhnya;
2. Membatalkan Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Manokwari Nomor 1/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Mnk;
3. Membebaskan seluruh biaya perkara kepada Termohon yang timbul disemua tingkat sesuai undang-undang yang berlaku.

Subsidiar:

Mohon putusan yang seadil-adilnya (*ex aequo et bono*) menurut hukum, keadilan dan kebenaran yang tepat (*redelijk/naar goede/iustitie rechtdoen*). Bahwa terhadap memori kasasi tersebut, Termohon Kasasi telah mengajukan kontra memori kasasi tanggal 19 Maret 2018 yang pada pokoknya menolak permohonan kasasi dari Para Pemohon Kasasi;

Berdasarkan terhadap alasan-alasan tersebut, Mahkamah Agung berpendapat: bahwa alasan-alasan kasasi tersebut dapat dibenarkan, oleh karena setelah meneliti secara saksama memori kasasi tanggal 8 Maret 2018 dan kontra memori kasasi tanggal 19 Maret 2018 dihubungkan dengan pertimbangan *Judex Facti*, dalam hal ini Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Manokwari telah salah menerapkan hukum dengan pertimbangan sebagai berikut:

Bahwa Para Penggugat/Para Pemohon Kasasi terbukti telah mangkir kerja selama lebih dari 5 (lima) hari kerja secara berturut-turut akan tetapi atas kemangkiran tersebut Tergugat/Termohon Kasasi belum pernah mengirimkan surat panggilan kerja secara patut dan tertulis sebanyak 2 (dua) kali terhadap Para Penggugat oleh karenanya sesuai dengan ketentuan Pasal 163 ayat (1) dan (2) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Para Penggugat belum memenuhi syarat untuk dikualifikasikan mengundurkan diri dari perusahaan; Namun demikian kemangkiran Para Penggugat tersebut merupakan pelanggaran terhadap tata tertib dan disiplin kerja oleh karenanya pemutusan hubungan kerja (PHK) dengan alasan demikian Para Penggugat berhak memperoleh uang kompensasi Pemutusan Hubungan Kerja sesuai ketentuan Pasal 161 ayat (3) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tanpa memperoleh upah selama proses Pemutusan Hubungan Kerja dengan perhitungan sebagai berikut:

No	Hak-hak Penggugat	Total
	Penggugat I (masa kerja 16 tahun dan upah Rp 2.850.000,00)	
	Uang Pesangon 1 x 9 x Rp 2.850.000,00	Rp 25.650.000,00
	Uang penghargaan masa kerja 6 x Rp 2.850.000,00	Rp 17.100.000,00
	Uang penggantian hak 15% x Rp 42.750.000,00	Rp 6.412.500,00
	Total	Rp 49.162.500,00
	Penggugat II (masa kerja 11 tahun dan upah Rp2.050.000,00)	
	Uang Pesangon 1 x 9 x Rp2.050.000,00	Rp18.450.000,00
	Uang penghargaan masa kerja 4 x Rp2.050.000,00	Rp 8.200.000,00
	Uang penggantian hak 15% x Rp26.650.000,00	Rp 3.997.500,00
	Total	Rp30.647.500,00
	Penggugat III (masa kerja 6 tahun dan upah Rp2.050.000,00)	
	Uang Pesangon 1 x 7 x Rp2.050.000,00	Rp14.350.000,00
	Uang penghargaan masa kerja 3 x Rp2.050.000,00	Rp14.350.000,00
	Uang penggantian hak 15% x Rp20.500.000,00	Rp 3.075.000,00
	Total	Rp23.575.000,00

Berdasarkan pertimbangan-pertimbangan hukum di atas telah cukup alasan Putusan *Judex Facti* untuk dibatalkan dan Mahkamah Agung mengadili sendiri perkaraa *quo*; Bahwa alasan-alasan kasasi lainnya tidak dapat dibenarkan, karena merupakan penilaian terhadap fakta dan hasil pembuktian di persidangan yang tidak termasuk alasan-alasan pada pemeriksaan di tingkat kasasi;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut di atas, Mahkamah Agung berpendapat, terdapat cukup alasan untuk mengabulkan permohonan kasasi dari Para Pemohon Kasasi: KUSWANTO MULYADI, dan kawan-kawan tersebut dan membatalkan Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Manokwari Nomor 1/Pdt.SusPHI/2017/PN.Mnk tanggal 9 Februari 2018 selanjutnya Mahkamah Agung akan mengadili sendiri dengan amar sebagaimana yang akan disebutkan dibawah ini;

Menimbang, bahwa oleh karena nilai gugatan dalam perkara ini Rp150.000.000,00 (seratus lima puluh juta rupiah) ke atas, sebagaimana ditentukan dalam Pasal 58 Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004, maka biaya perkara dalam tingkat kasasi ini dibebankan kepada Termohon Kasasi; Memperhatikan, Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Undang Undang Nomor 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman, Undang Undang Nomor 14 Tahun 1985 tentang Mahkamah Agung sebagaimana yang telah diubah dengan Undang Undang

Nomor 5 Tahun 2004 dan perubahan kedua dengan Undang Undang Nomor 3 Tahun 2009 serta peraturan perundang-undanganlain yang bersangkutan;

Berdasar pertimbangan tersebut di atas, maka Mahkamah Agung mengadili :
mengabulkan permohonan kasasi dari Para Pemohon Kasasi:

1. KUSWANTO MULYADI,
2. ROBERTUS NONG,
3. SUPRIADI,

Tersebut Membatalkan Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Manokwari Nomor 1/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Mnk tanggal 9 Februari 2018; dan Mahkamah Agung mengadili sendiri :

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian
2. Menyatakan putus hubungan kerja antara Para Penggugat dengan Tergugat sejak putusan ini diucapkan;
3. Menghukum Tergugat untuk membayar uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak kepada Penggugat I sebesar Rp 49.162.500,00, Penggugat II sebesar Rp 30.647.500,00, dan Penggugat III sebesar Rp 23.575.000,00;
4. Menolak gugatan Para Penggugat untuk selain dan selebihnya;
5. Menghukum Termohon Kasasi untuk membayar biaya perkara semua tingkat peradilan yang dalam tingkat kasasi ditetapkan sebesar Rp 500.000,00 (lima ratus ribu rupiah);

Demikianlah diputuskan dalam rapat musyawarah Majelis Hakim pada hari Jumat tanggal 21 Desember 2018 oleh Dr. H. Panji Widagdo, S.H., M.H., Hakim Agung yang ditetapkan oleh Ketua Mahkamah Agung sebagai Ketua

Majelis, H. Dwi Tjahyo Soewarsono, S.H., M.H., dan Dr. Junaedi, S.H., S.E.,M.Si., Hakim-Hakim *Ad Hoc* PHI, masing-masing sebagai Anggota, putusan tersebut diucapkan dalam sidang terbuka untuk umum pada hari itu juga oleh Ketua Majelis dengan dihadiri oleh Para Hakim Anggota tersebut dan Rafmiwan Murianeti, S.H., M.H., Panitera Pengganti tanpa dihadiri oleh para pihak. Anggota-Anggota: H. Dwi Tjahyo Soewarsono, S.H., M.H. Dr. H. Panji Widagdo, S.H., M.H., Dr. Junaedi, S.H., S.E., M.Si.

Biaya-biaya Kasasi:

- | | |
|------------------------|---------------|
| 1. Meterai | Rp 6.000,00 |
| 2. Redaksi | Rp 5.000,00 |
| 3. Administrasi kasasi | Rp 489.000,00 |
| 4. Jumlah | Rp 500.000,00 |

Panitera Pengganti Rafmiwan Murianeti, S.H., M.H.

Berdasarkan uraian pendapat dan/atau pertimbangan Mahkamah Agung berpendapat: bahwa alasan-alasan kasasi tersebut dapat dibenarkan, oleh karena setelah meneliti secara saksama memori kasasi tanggal 8 Maret 2018 dan kontra memori kasasi tanggal 19 Maret 2018 dihubungkan dengan pertimbangan *Judex Facti*, dalam hal ini Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Manokwari telah salah menerapkan hukum.

Hal tersebut didasarkan bahwa Para Penggugat/Para Pemohon Kasasi terbukti telah mangkirkerja selama lebih dari 5 (lima) hari kerja secara berturut-turut akan tetapi atas kemangkiran tersebut Tergugat/Termohon Kasasi belum pernah mengirimkan surat panggilan kerja secara patut dan tertulis sebanyak 2 (dua) kali terhadap Para Penggugat oleh karenanya sesuai dengan ketentuan Pasal

168 ayat (1) dan (2) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Para Penggugat belum memenuhi syarat untuk dikualifikasikan mengundurkan diri dari perusahaan. Dalam ketentuan Pasal 168 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dinyatakan bahwa :

- (1) Pekerja/buruh yang mangkir selama 5 (lima) hari kerja atau lebih berturut-turut tanpa keterangan secara tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah dan telah dipanggil oleh pengusaha 2 (dua) kali secara patut dan tertulis dapat diputus hubungan kerjanya karena dikualifikasi mengundurkan diri;*
- (2) Keterangan tertulis dengan bukti yang sah sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus diserahkan paling lambat pada hari pertama pekerja/buruh masuk kerja;*
- (3) Pemutusan hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) pekerja/buruh yang bersangkutan berhak menerima uang pesangon hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) dan diberikan uang pisah yang besarnya dan pelaksanaannya diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.*

Berdasarkan perselisihan hubungan industrial tersebut di atas, kemangkiran Para Penggugat tersebut merupakan pelanggaran terhadap tata tertib dan disiplin kerja oleh karenanya pemutusan hubungan kerja (PHK) dengan alasan demikian Para Penggugat berhak memperoleh uang kompensasi Pemutusan Hubungan Kerja sesuai ketentuan Pasal 161 ayat (3) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tanpa memperoleh upah selama proses pemutusan hubungan kerja. Pekerja/buruh yang melanggar ketentuan Pasal 161 ayat (1) yang melanggar ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, perusahaan atau perjanjian kerja bersama, pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja, setelah kepada pekerja/buruh yang bersangkutan diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga secara berturut-turut. Pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja dengan alasan yang terdapat pada ayat (1) tersebut memperoleh uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat

(3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4). Jadi, berdasarkan putusan Mahkamah Agung Nomor Nomor 1133 K/Pdt.Sus-PHI/2018, memberikan pertimbangan sesuai dengan ketentuan Pasal 161 ayat (1) bahwa selama pekerja/buruh yang melanggar ketentuan perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama, maka selamapengusaha belum memberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga secara berturut-turut, pengusaha tidak dapat melakukan pengakhiran atau pemutusan hubungan kerja menggunakan alasan bahwa pekerja/buruh mangkir atau mengundurkan diri.

