

BAB III
RINGKASAN PUTUSAN DAN PERTIMBANGAN HUKUM

A. Putusan Nomor 138/Pdt.Sus-PHI /2020/PN. Bandung.

Wahyuningsih merupakan Warga Negara Indonesia, bertempat tinggal di Patoman, RT 003, RW 004, Desa Kayuloko, Kecamatan Sidoarjo, Kabupaten Wonogiri, Provinsi Jawa Tengah, dalam hal ini memberikan kuasa kepada Ali Yamin, S.H., dan kawan-kawan, kesemuanya adalah Warga Negara Republik Indonesia, Pengurus Pimpinan Cabang Serikat Pekerja Elektronik Elektrik Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia (PC SPEE FSPMI) Kabupaten/Kota Bekasi, berkedudukan di Jalan Yapink Putra, Nomor 11, Kecamatan Tambun Selatan, Kabupaten Bekasi, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 20 Oktober 2020,

PT Welbest Electronic Industri, yang diwakili oleh Sandra, selaku Direktur, berkedudukan di Kawasan Industri Bekasi International Industrial Estate, Blok C3, Nomor 5, Cikarang, Bekasi, dalam hal ini memberi kuasa kepada Dr. Amudi P.S. Sidabutar, S.H., M.H., dan kawan, Para Advokat beralamat di Gedung Yarnati, Lantai 4 R 401, Jalan Proklamasi, Nomor 44, Jakarta Pusat, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 7 Desember 2020

Lahirnya surat pemutusan hubungan kerja pada Wahyuningsih atas nama Wahyuningsih pada Tanggal 13 September 2019. No.0009/HRD-PHK/IX/2019 terhadap Wahyuningsih tanpa didahului perundingan Bipartite terlebih dahulu, seperti yang diatur dalam Pasal 151 ayat (1) dan ayat (2) Undang–Undang Nomor 13 Tahun

2003. Sebagaimana Peraturan Perusahaan (PP) Periode oktober 2018 s/d Oktober 2020 pemutusan hubungan kerja seketika dalam Pasal 51 ayat (1) , yang mengatur tentang Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) akan dilakukan sesuai dengan ketentuan dan prosedur yang berlaku dan diatur dalam Undang- Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketetnagakerjaan jo Undang-Undang No.2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Kasus posisi yang menjadi alasan melakukan gugatan pada PT wellbest (tergugat dan termohon kasasi) adalah bahwa PT Willbest dinilai masih memiliki karyawan kontrak dan karyawan Magang dengan jumlah melebihi Perjajian Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). PT Wellbest masih diberlakukan waktu kerja shift., selain itu bahwa pimpinan Unit Kerja Serikat Perkerja Elektronik Elektrik Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia (PUK SPEE FSPMI) PT. Wellbest Electronic Industri adalah selaku wakil anggota pekerja/buruh dalam menyelesaikan perselisihan industrial mempertanyakan perihal pemutusan hubungan kerja yang tidak procedural tersebut. Bahwa untuk menyelesaikan perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhdap Wahyuningsih, Pimpinan Unit Kerja Serikat Perkerja Elektronik Elektrik Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia (PUK SPEE FSPMI) PT. Wellbest Electronic Industri memintakan Bipartit kepada Perusahaan PT. Wellbest Electronic Industri. Bahwa pada tanggal 20 September 2019, PUK SPEE FSPMI PT. Wellbest Electronic Industri melakukan bipartite terhadap PT Wellbest dengan Risalah yang didapatkan kesimpulan PT Wellbest tetap melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhdap Wahyuningsih, dan tidak mau lagi ada bipartite dikemudian hari dan akan memberikan

Pesangon 1 x Pasal 156 ayat 2, 3 dan 4 UU No.13 tahun 2003 + 6%. Dengan alasan Efisiensi

Pimpinan Unit Kerja Serikat Perkerja Elektronik Elektrik Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia (PUK SPEE FSPMI) PT. Wellbest Electronic Sesuai dengan keputusan PT Wellbest, karena di perusahaan masih banyak anak kontrak (PKWT) dan Karyawan magang. Serta system kerja shift masih dilakukan. berdasarkan Pasal 4 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 dimana dalam risalah bipartite sudah tidak ada kesepakatan maka untuk menjamin penyelesaian perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap Wahyuningsih (PUK SPEE FSPMI) PT. Wellbest Electronic Industri mendaftarkan pencatatan perselisihan hubungan industrial ke Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bekasi.

Proses Mediasi di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bekasi. PT Wellbest menyampaikan untuk menambah nilai pesangon Wahyuningsih dengan konpsisi 1 x Pasal 156 ayat (2), (3) dan (4) UU No.13 tahun 2003 + 6% (enam persen) + 1 (satu) juta rupiah. atas Perselisihan Hubungan Industrial dalam tingkat Mediasi tidak juga ditemukan kesepakatan dalam hal alasan PT Wellbest melakukan efesieni PT Wellbest seharusnya terlebih dahulu menjalankan langkah-langkah sebagaimana Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja No. SE-907/ MEN/ PHI-PPHI/X/2004 yaitu :

1. Mengurangi Upah dan Fasilitas tingkat : Direksi dan Manager.
2. Mengurangi / menghilangkan kerja shift
3. Membatasi/ Menghilangkan kerja lembur
4. Mengurangi Jam Kerja

5. Mengurangi Hari kerja.
6. Meliburkan atau merumahkan pekerja secara bergantian
7. Tidak memperpanjang kontrak pekerja PKWT Setelah masa kerja habis dan tidak memperkerjakan PKWT.

PT Wellbest melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap Wayuningsih dengan alasan Efisiensi, Tidak dapat dibenarkan, karena Mahkamah Konstitusi RI Nomor 19/PUU-IX/2011, tindakan PT Wellbest yang memutus hubungan kerja Wahyuningsih, sangat bertentangan dengan Pasal 151 ayat (3) Undang-Undang nomor 13 Tahun 2003 PHK yang sah adalah Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dilakukan setelah mendapat penetapan dari lembaga penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (LPPHI). Dalam Pasal 155 ayat (2) Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 dikatakan bahwa selama LPPHI belum menyatakan putus hubungan kerja Pihak Perusahaan PT Wellbest wajib memperkerjakan Wahyuningsih seperti biasa dengan tetap membayar upah. Ketentuan itu memberi arti bahwa tiada PHK tanpa penetapan LPPHI, oleh karena tindakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dilakukan oleh PT Wellbest dapat dikualifikasikan sebagai Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang batal demi Hukum, maka mohon berkenan Majelis Hakim yang menyidangkan perkara ini menyatakan Surat PHK Nomor : 0009/HRDPHK/ IX/2019 batal demi hukum dan selanjutnya berdasarkan Pasal 170 Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 menghukum Perusahaan PT Wellbest untuk memanggil dan memperkerjakan Wahyuningsih pada jabatan dan kedudukan semula atau yang setaranya.

Pertimbangan hukum hakim terhadap para pihak yang berperkara adalah :

Pengaturan tentang efisiensi perusahaan diatur pada ketentuan Pasal 164 ayat (1) Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu: pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena perusahaan tutup yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian secara terus menerus selama 2 (dua) tahun, atau keadaan memaksa (*force majeure*), dengan ketentuan pekerja/buruh berhak atas 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)

Ketentuan Pasal 164 ayat (1) adalah pemutusan hubungan kerja karena perusahaan tutup sebab mengalami kerugian, dan faktanya PT. Wellbest Electronic Industry tidak tutup, dan sampai perkara ini di perselisihkan perusahaan masih mempekerjakan karyawan, namun faktanya dengan bukti PT Wellbest dapat membuktikan adanya laporan keuangan perusahaan yang menyebutkan perusahaan mengalami kerugian dan kesulitan keuangan, maka Majelis Hakim berpendapat bahwa berakhirnya hubungan kerja Wahyuningsih yang dilakukan oleh PT Wellbest dapat diartikan telah melakukan tindakan efisiensi karena alasan merugi, sehingga alasan PT Wellbest melakukan pemutusan hubungan kerja karena telah mengalami kerugian dapat dipertimbangkan.

Upaya PHK yang dilakukan PT Wellbest terhadap Wahyuningsih dengan mempertimbangkan terhadap prosedur pemutusan hubungan kerja sebagaimana dimaksud pasal 151 ayat (3) Jo. Pasal 155 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 tahun

2003 tentang Ketenagakerjaan menentukan bahwa pengusaha hanya dapat melakukan pemutusan hubungan kerja setelah memperoleh penetapan dari lembaga Perselisihan hubungan Industrial tanpa penetapan adalah batal demi hukum. karena dalam pemeriksaan perkara ini PT Wellbest tidak dapat membuktikan bahwa pemutusan hubungan kerja yang dilakukan tersebut telah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial, maka cukup beralasan bagi Majelis Hakim untuk menyatakan bahwa pemutusan hubungan kerja tersebut batal demi hukum, namun dengan memperhatikan dalil Wahyuningsih dalam anjuran Dinas tenaga Kerja Kabupaten Bekasi tertanggal 27 Desember 2019 halaman 2 (dua) angka 17 dan 18 (bukti P-8=bukti T-26) yang menginginkan berakhirnya hubungan kerja dan faktanya keadaan keuangan perusahaan PT Wellbest yang sedang merugi dan demi kepastian hukum Majelis Hakim berpendapat sudah tepat untuk menyatakan hubungan kerja antara Wahyuningsih dengan PT Wellbest diakhiri karena alasan efisiensi dan berakhirnya hubungan kerja tersebut yaitu sejak tanggal 13 September 2019, dengan demikian terhadap petitum Wahyuningsih pada angka 2. 3 dan 4 tidak dapat dipertimbangkan dan berdasar hukum untuk dinyatakan ditolak.

Pertimbangan hakim terhadap permohonan pembayaran pesangon dikabulkan sebagian , yaitu :

PT Wellbest membayar upah proses dari bulan September 2019 sampai bulan Juli 2020 dan sampai ada penetapan hukum yang tetap. Upah Pokok Rp. 4.585.815 x 11 Bulan = Rp.50.443.965,- Terbilang : (lima puluh juta empat ratus empat puluh tiga ribu Sembilan ratus enam puluh lima puluh rupiah ditambah dengan hukum denda

suku bunga bank 6% sesuai Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 78 tahun 2015 Pasal 55, yaitu Rp. 27.973.471 (78.5 Juta), namun hakim mengabulkan sebagian wahyuningsih, yaitu Rp. 68.227.581,-(enam puluh delapan juta dua ratus dua puluh tujuh ribu lima ratus Rupiah delapan puluh satu rupiah (selisih 10 juta) karena permohonan denda bunga berdasarkan PP 78 Tahun 2015 tidak dikabulkan dengan alasan pengaturan Upah selama proses dan Tunjangan Hari Raya yang belum dibayarkan selama Proses PHK dan dirumahnya wahyuningsih, maka Hakim berpendapat oleh karenanya berdasarkan ketentuan pasal 93 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu “Upah tidak dibayar apabila pekerja/buruh tidak melakukan pekerjaan”, maka dengan demikian terhadap Petitum Wahyuningsih angka 5 (lima) dan 7 (tujuh) tentang upah selama proses dan Tunjangan Hari Raya (THR) tidak harus dibayarkan.

Overall secara hukum pembayaran pensangon telah sesuai dengan Hukum, namun permasalahan hukumnya hakim telah mengabulkan PHK terhadap Wahyuningsih dengan alasan Efisiensi.

B. Putusan Kasasi Nomor 268 K/Pdt.Sus-PHI/2021

Hakim kasasi memeriksa perkara upaya hukum Wahyuningsih sebagai pemohon kasasi melawan PT Welbest sebagai termohon kasasi, pada pokoknya posita permohonan kasasi wahyuningsih adalah

1. Permohonan PHK Batal demi hukum

2. Pembayaran pesangon dengan hitungan denda keterlambatan (upah proses) dengan adanya penambahan karena adanya denda bunga berdasarkan PP 78 Tahun 2015 sebesar $\text{Rp}50.443.965 \times 50 \% = \text{Rp}25.221.982,-$ Suku Bunga Bank = $\text{Rp}50.443.965 \times 6\% = \text{Rp}2.751.489,-$ Total = $\text{Rp}27.973.471$
3. Membatalkan putusan *Judex Facti* perkara Nomor 138/Pdt.Sus-PHI/2020/PN Bdg, tanggal 14 Oktober 2020
4. Menghukum Termohon Kasasi membayar kompensasi kepada Pemohon Kasasi secara tunai dan sekaligus dengan rincian sebagai berikut:
 - a. Uang Pesangon: $2 \times 9 \times \text{Rp}4.595.819,- = \text{Rp}82.724.670,-$
 - b. Uang penghargaan masa kerja: $3 \times \text{Rp}4.595.819,- = \text{Rp}13.787.445,- +$
 Sub Total = $\text{Rp}96.512.115,-$
 - c. Pengantian Hak :
 Perumahan & Pengobatan : $15\% \times \text{Rp}96.512.115,- = \text{Rp}14.476.817,+$
 Jumlah Total = **$\text{Rp}110.988.932,-$**
 (upah proses yang tidak dibayarkan hingga kasasi)

Hakim kasasi terhadap permohonan kasasinya mempertimbangkan bahwa

PT Wellbest tidak tutup, tetapi karena mengalami kerugian 2 (dua) tahun berturut-turut sejak tahun 2014, maka PT Wellbest dapat melakukan pemutusan hubungan kerja kepada Wahyuningsih sesuai ketentuan Pasal 164 ayat (1) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Wahyuningsih berhak atas kompensasi Pemutusan Hubungan Kerja sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (2), (3), dan (4) sebagaimana telah dipertimbangkan oleh *Judex Facti*

Berdasarkan pertimbangan tersebut di atas, ternyata bahwa putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung dalam perkara ini tidak bertentangan dengan hukum dan/atau undang-undang, maka permohonan kasasi yang diajukan oleh Pemohon Kasasi Wahyuningsih tersebut harus ditolak.

Penetapan hakim kasasi adalah menolak kasasi dalam pokok perkara, bahwa *judex factie* telah benar. Ditolaknya kasasi, tidak serta merta menghilangkan hak katas pesangon Wahyuningsih, namun hakim mengacu pada penetapan pesangon yang diputus oleh pengadilan negeri Bandung sebesar Rp. 68.227.581,-(enam puluh delapan juta dua ratus dua puluh tujuh ribu lima ratus Rupiah).

Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung tersebut telah diberitahukan kepada Pemohon Kasasi pada tanggal 14 Oktober 2020, kemudian terhadapnya oleh Pemohon Kasasi dengan perantaraan kuasanya, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 20 Oktober 2020, diajukan permohonan kasasi pada tanggal 2 November 2020 sebagaimana ternyata dari Akta Pernyataan Permohonan

Kasasi Nomor 102/Kas/G/2020/PHI/PN Bdg, yang dibuat oleh Panitera Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung, permohonan tersebut diikuti dengan memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung tersebut pada tanggal 16 November 2020

Bahwa permohonan kasasi a quo beserta alasan lasannya telah diberitahukan kepada pihak lawan dengan saksama, diajukan dalam tenggang waktu dan dengan cara

yang ditentukan dalam undang-undang, sehingga permohonan kasasi tersebut secara formal dapat diterima

Berdasarkan memori kasasi yang diterima tanggal 16 November 2020 yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari putusan ini, Pemohon Kasasi meminta agar

BAB IV

ANALISIS KASUS

A. Upaya hukum tenaga kerja terhadap upah yang tidak dibayarkan selama menunggu pemutusan hubungan kerja dengan alasan efisiensi dalam putusan kasasi nomor : 268 k/pdt.sus-phi/2021

Menurut analisis penulis efisiensi perusahaan menurut pasal 154A huruf B *omnibuslaw* yang mengatur pemberlakuan efisiensi harus dilakukan dengan syarat perusahaan memohonkan pailit pada pengadilan niaga, karena dipersyaratkan harus ada syarat disertai dengan penutupan perusahaan, dalam aturannya, jika memberlakukan efisiensi maka tenagakerja harus mendapat hak-haknya sesuai dengan hukum ketenagakerjaan, dalam hal kepailitan sebagai syarat penutupan bidang usaha maka harta kekayaan PT Welbes harus dilakukan pengurusan pembagian oleh curator yang ditunjuk oleh hakim PN Niaga, Hal ini merupakan pemicu supaya Kurator mengerjakan tugasnya dengan sebaik-baiknya dan penuh kehati-hatian. Kepailitan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang adalah sita umum atas semua kekayaan perusahaan pailit yang pengurusan dan pemberesannya dilakukan oleh curator dibawah pengawasan hakim pengawas. Akibat dari pernyataan ini mengakibatkan penunjukan kurator untuk mengurus / menangani pemberesan *boedel pailit*.

Menurut analisis penulis hukum efisiensi perusahaan dalam hukum ketenagakerjaan, terkait semua factor proses usaha, keseluruhan sumber daya organisasi harus dikelola dengan baik agar terwujud kerja sama, sehingga tujuan

dapat dicapai dengan efektif dan efisien. Untuk itu dilakukan pengelolaan melalui proses manajemen. PT Welbest menjalankan fungsi-fungsi manajemen yang terdiri dari: *planning, organizing, actuating/directing, coordinating, controlling*, maka karena itu, efisiensi perusahaan memiliki 2 dimensi, yaitu dimensi organisasi dan dimensi manajemen, dimana keduanya merupakan bentuk konkrit dari hukum ekonomi perusahaan. Oleh karena itu, ada yang mencoba untuk menstrukturisasikan. Pemberlakuan efisiensi diakibatkan oleh adanya Pandemi *Covid-19* dan telah memperburuk kondisi PT Welbest sehingga, PT Wellbest berusaha lebih keras lagi melakukan efisiensi termasuk tindakan PHK untuk menghindari penutupan usaha PT Wellbest yang jika hal tersebut terjadi akan mengancam wahuningsih yang selama ini menggantungkan hidup dari Perusahaan.

Menurut analisis penulis ,agenda diperhatikannya kesehatan pasca adanya pandemic *covid 19* seluruh karyawan PT Welbest sebagai tenagakerja tetap telah diberikan perlindungan hukum terhadap hak-hak asasinya dengan dibayarkannya gaji, BPJS Ketenagakerjaan, dan jaminan hari tua, meskipun Wahyuningsih dan karyawan lainnya sebagai tenaga kerja tetap

Menurut analisis penulis perkembangan efisiensi perusahaan yang diperketat oleh PT Welbest, program-program PHK pasca pandemic *covid 19* terus meningkat, adapun strategi efisiensi perusahaan telah diterapkan dengan tujuan untuk memberikan ketidaknyamanan dalam bekerja, sehingga karyawan dan tenaga kerja lainnya akan mengundurkan diri, sehingga PT Welbest tidak diwajibkan untuk membayar pesangon, Perubahan konsep PHK menjadi efiseisnsi

tersebut dilatarbelakangi oleh kenyataan bahwa dengan penerapan mempertahankan asset perusahaan namun disatu sisi strategi efisiensi akan berisiko terjadinya pelanggaran hukum.

Menurut analisis penulis , berdasarkan Pasal 164 Undang-undang ketenagakerjaan *Juncto* Pasal 154 A huruf B *Omnibuslaw* menyatakan bahwa Aturan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh perusahaan pada tenagakerja mengacu pada Pasal 164 Ayat (3) UUK *Juncto* Pasal 154A huruf b halaman 533 *omnibus law*, mengatur tentang kebijakab efisiensi yang dilakukan PT Wellbest disertai dengan penutupan perusahaan atau disertai dengan penutupan perusahaan karena adanya kerugian usaha, namun aturan Mahkamah Konstitusi RI Nomor 19/PUU IX/2011. Memberikan dampak yang memberikan ketidak pastian hukum bagi wahyuningsih yang telah diupayakan PHK Oleh Hakim kasasi nomor : 268 k/pdt.sus-phi/2021.

Menurut analisis penulis hakim kasasi tidak mempertimbangkan kompensasi selama proses persidangan PHK, Banyak sekali perusahaan-perusahaan yang belum menyadari akan pentingnya faktor sumber daya manusia ini.Perusahaan tidak dapat memelihara sumber daya manusia yang terdapat di dalamnya.Fenomena yang sering terjadi pada perusahaan tersebut adalah adanya keluhan dari pekerja sehubungan dengan pemberian kompensasi yang kurang memadai dimana hal tersebut dapat mengganggu terhadap kepuasan kerja karyawan yang bersangkutan.

Menurut analisis penulis karyawan tentu saja mengharapkan adanya imbalan prestasi yang berupa penghargaan atas kontribusi yang dilakukan

karyawan terhadap perusahaan. Bentuk penghargaan yang diharapkan karyawan tersebut dalam bentuk program kompensasi yang sesuai misalnya : kompensasi secara langsung berupa gaji, upah, insentif dan bonus serta kompensasi tidak langsung berupa asuransi, pensiun, cuti, pendidikan dan lain sebagainya. Kebijakan kompensasi selain memberikan imbalan pada karyawan atas pekerjaan yang dilakukan juga merupakan salah satu efektif untuk mempertahankan karyawan potensial. Oleh karena itu pemberian kompensasi perlu mendapatkan perhatian khusus dan dilaksanakan atas dasar kepentingan perusahaan maupun kebutuhan karyawan, sehingga mendapatkan penghasilan yang maksimal

Menurut analisis penulis PT Welbest melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap Wahyuningsih dengan alasan Efisiensi, Tidak dapat dibenarkan, karena bertentangan dengan Putusan Mahkamah Konstitusi RI Nomor 19/PUU IX/2020

Menurut analisis penulis , upaya hukum tenagakerja terkait PHK dan pesangon yang tidak dibayarkan, tidak terdapat suatu kepastian hukum terutama mengenai Pasal 164 UU Ketenaga Kerjaan *Junto* Pasal 154A huruf b *omnibuslaw*, tidak ada kepastian hukum karena adanya putusan MK yang memberikan moratorium pada *Omnibuslaw* yang menguti hukum tentang “efisiensi Perusahaan”, maka tidak adanya hukum tentang efisiesnsi Perusahaan, maka wahyuningsih dan tenaga kerja lainnya harus mengupayakan (*legal effort*) peninjauan kembali karena adanya putusan MK sebagai alasan dibatalkannya putusan kasasi dan putusan dibawahnya.

Menurut analisis penulis , upaya hukum wahyuningsih dan kawan-kawan

dalam pengaturan Undang-undang No. 2 Tahun 2004 ini, jelas merupakan upaya yang memberikan suatu kepastian hukum, karena dengan keberadaan undang-undang ini tidak ada lagi kekhawatiran yang selama ini dirasakan bahwa penyelesaian sengketa PHK dengan alasan efisiensi disertai dengan tidak dibayarkannya pesangon, maka tidak memiliki batas waktu yang jelas jika melakukan peninjauan kembali, keberadaan undang-undang ini dapat memberikan kemanfaatan bagi pemerintah, masyarakat dan individu.

Menurut analisis penulis proses upaya Hukum wahyuningsih Peninjauan Kembali dalam mengupayakan kejelasan hukum PHK dalam masa moratorium efisiensi perusahaan, hakim kasasi nomor : 268 k/pdt.sus-phi/2021 tidak menindak lanjuti putusan MK, akibatnya putusan PHK dan pemberian upah proses perhitungan hingga upaya hukum PK Wahyuningsih menjadi putusan yang sumir, putusan PHK dan upah proses, maka tidak mengurangi kekuatan mengikat (berkekuatan hukum tetap) dalam putusan kasasi nomor : 268 k/pdt.sus-phi/2021 yang telah melekat sejak dibacakan.

Menurut analisis penulis putusan kasasi nomor : 268 k/pdt.sus-phi/2021 harus dilaksanakan oleh wahyuningsih dan kawan-kawannya, karena telah dianggap berkekuatan hukum tetap, namun dalam agenda upaya hukum ini ,maka wahyuningsih harus melakukan Upaya Hukum Peninjauan Kembali untuk mencari keadilan terkait putusan PHK dan upah proses selama mengajukan upaya hukum peninjauan kembali, dalam teori hukum, apabila putusan kasasi nomor : 268 k/pdt.sus-phi/2021 yang dilaksanakan ternyata bertentangan dengan putusan MK, maka yang menjadi dasar hukum adalah putusan MK. Mekanisme itu sama

halnya dengan pembentukan UU baru. Keberlakuan putusan kasasi nomor : 268 k/pdt.sus-phi/2021 mempunyai kekuatan hukum mengikat sejak diputus hakim. Namun demikian ada ketentuan yang tidak dapat langsung dilaksanakan seperti PHK dan upah proses karena putusan kasasi nomor : 268 k/pdt.sus-phi/2021 bertentangan dengan putusan moratorium MK termasuk aturan ketenagakerjaan Pasal 154A huruf b, moratorium tersebut memerlukan aturan pelaksana dari *omnibuslaw*, yaitu Peraturan pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang perjanjian kerja waktu tertentu, alih daya, waktu kerja dan waktu istirahat, dan pemutusan hubungan kerja sebagai peraturan pelaksana dari omnibuslaw yang berada dalam masa moratorium selama 3 tahun hingga 2023, PP No 35 tahun 2021 mengisi kekosongan hukum yang diakibatkan oleh adanya putusan moratorium yang diputus oleh MK, sehingga, sudah menjadi kewajiban hakim menggali hukum yang terkandung dalam PP tersebut.

Menurut analisis penulis upaya hukum wahyuningsih di sidang Peninjauan kembali adalah seharusnya mengupayakan permohonan pengajuan memori peninjauan kembali perihal uang penghargaan perusahaan, uang tunjangan masa proses putusan pengajuan peninjauan kembali dan tunjangan lain yang menjadi hak Wahyuningsih , Wahyuningsih telah bekerja secara terus menerus tanpa terputus pada PT Welbest dan menunjukkan kesetiaan pada perusahaan serta memiliki penilaian yang baik dimata perusahaan, memperoleh penghargaan dengan spesifikasi sebagai berikut :

a) Penghargaan masa kerja 5 tahun

1 Surat keputusan dan penghargaan dari perusahaan

- 2 Uang tunai sebesar 2 (dua) kali gaji pokok bulan terakhir
- b) Penghargaan masa kerja 10 tahun
- 1 Surat keputusan dan penghargaan dari perusahaan
 - 2 Uang tunai sebesar 3 (dua) kali gaji pokok bulan terakhir
 - 3 Medali Emas 22 karat seberat 5 (lima) gram.
- c) Penghargaan masa kerja 20 tahun
- 1 Surat keputusan dan penghargaan dari perusahaan
 - 2 Uang tunai sebesar 5 (lima) kali gaji pokok bulan terakhir
 - 3 Medali Emas 22 karat seberat 10 (sepuluh) gram.

Pelaksanaan pemberian penghargaan diatur dan disesuaikan dengan ketentuan perusahaan.

B. Pertimbangan Hukum Hakim Terhadap PT Wellbest Yang menerapkan Pemutusan Hubungan Kerja Dengan alasan Efisiensi dalam putusan kasasi nomor : 268 k/pdt.sus-phi/2021

Menurut analisis penulis alasan pemberian atau penetapan PHK yang diatur dalam Undang-undang Cipta Kerja adalah perusahaan melakukan efisiensi diikuti dengan penutupan perusahaan atau tidak diikuti dengan penutupan perusahaan yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian, namun alasan ini dirasakan kurang tepat jika diambil sebagai pertimbangan hukum hakim dan dijadikan acuan hakim dalam menafsirkan perkara Wahyuningsih. Karena terkendala moratorium MK

Menurut analisis penulis objek perselisihan hubungan industrial antara Wahyuningsih dan PT Wellbest terkait dengan upaya hukum dari pihak

Wahyuningsih yang dirugikan dalam sistem penyelesaian atau upaya hukum perselisihan hubungan industrial, bahwa upaya hukum Wahyuningsih dalam membuat gugatan seharusnya disertai dengan anasir pendekatan hukum Cipta kerja khususnya dalam hal mengenai frasa efisiensi dan mengetahui adanya dimensi hukum perdata, secara substansial pengajuan gugatan ganti rugi yaitu upah proses pembayaran pesangon pada wahyuningsih yang terjeda proses, selama 14 Oktober 2020 hingga Maret 2021.

Upaya hukum perdata dalam system pengadilan hubungan Industrial, dalam hal melakukan PHK dan tidak membayarkan upah proses yang dilakukan PT Wellbest pada pokoknya mempunyai rumusan jika PT Wellbest yang telah bersepakat dengan wahyuningsih dalam perjanjian kerja yang salah satu pasalnya mengatur tentang pembayaran pesangon, dan ternyata PT Wellbest tidak memenuhi atau melaksanakan isi kesepakatan Perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT) yang telah disetujui bersama dengan Wahyuningsih saat diangkat menjadi karyawan tetap.

Menurut analisis penulis perkara perselisihan PHK dan hak buruh berdasarkan terkait ketentuan keberlakuan *omnibuslaw* ketentuan huk yang berada dalam dimensi perselisihan hubungan industrial adalah terdapat perbedaan prinsip antara perjanjian pada umumnya di satu pihak dan perjanjian kerja pada pihak yang lain, yaitu terletak pada kedudukan masing- masing. Oleh karena Wahyuningsih memiliki kedudukan yang tidak sama dan tidak seimbang dengan kedudukan PT Welbest yang memiliki kedudukan hukum sebagai pengusaha, unsur-unsur yang terdapat pada perjanjian kerja tidak sama pula jika dibandingkan

dengan unsur dalam perjanjian pada umumnya.

Perjanjian kerja yang telah ditanda tangani oleh Wahyuningsih harus tunduk pada perintah PT Wellbest sebagai pengusaha. Dengan kata lain, Wahyuningsih harus tunduk di bawah perintah PT Wellbest. Selain hal itu, dalam hubungannya dengan unsur pelayanan, kewajiban yang harus dilakukan oleh Wahyuningsih harus bermanfaat bagi PT Wellbest, sesuai dengan apa yang dimuat dalam perjanjian kerja.

Menurut analisis penulis wahyuningsih melaksanakan pekerjaan sebagaimana diperjanjikan, maka Wahyuningsih harus mengindahkan ketentuan waktu yang telah digariskan PT Wellbest sebagaimana dituangkan dalam perjanjian kerja atau peraturan perusahaan, serta pelaksanaan pekerjaannya itu tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, kebiasaan setempat, ataupun ketertiban umum. Dalam kerangka ini, pekerja/buruh dalam melaksanakan pekerjaannya tidak boleh seenaknya sendiri

Menurut analisis penulis tujuan utama perjanjian kerja bagi Wahyuningsih ialah pada akhirnya ia memperoleh upah atas pekerjaan yang telah dilakukannya. Jika ternyata seseorang bekerja, tetapi tidak bertujuan untuk mendapatkan upah, hal demikian tidak dapat disebut sebagai perjanjian kerja. Dalam hubungannya dengan unsur ini, pekerja/buruh telah melakukan prestasi berupa pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan materi perjanjian kerja di bawah perintah pemberi pekerjaan/ majikan; sebagai kontra prestasinya maka pemberi pekerjaan wajib membayar upah pekerja/buruh. Pembayaran upah kepada pekerja merupakan kewajiban esensial bagi pemberi pekerjaan sebab upah pada hakikatnya

merupakan imbalan yang diberikan oleh pengusaha kepada buruh secara teratur dan terus-menerus.

Menurut analisis penulis perspektif hukum perdata dalam perjanjian kerja yang menjadi dasar mengajukannya upaya hukum Peninjauan Kembali seharusnya memuat hal hal ganti rugi keperdataan, sebagaimana telah dijelaskan diatas, maka pada akhirnya diperoleh konklusi adanya empat esensialia upaya hukum Wahyuningsih dalam hal perjanjian kerja, yaitu adanya kewajiban yang telah dipenuhi oleh Wahyuningsih dalam menyelesaikan pekerjaan selama bekerja di PT Wellbest, dan telah mengikuti semua perjanjian kerja, kebiasaan bekerja, mentaati aturan dan taat pada perintah perusahaan.

Menurut analisis penulis. Ketentuan demikian senada dengan Pasal PP Nomor 35 Tahun 2021 Khususnya terkait tentang Perlindungan Upah, yang rumusannya sebagai berikut hak untuk menerima upah timbul pada saat adanya hubungan kerja dan berakhir pada saat hubungan kerja putus. Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja (*Omnibuslaw*) tentang Cipta kerja yang berada dalam masa transisi revisi dan perbaikan pemerintah dan DPR, merdampak pada Wahyuningsih, yaitu dalam hal Undang-undang Cipta kerja berada dalam masa moratorium berdasarkan Putusan Mahkamah konstitusi melalui putusan nomor 91/PUU-XVIII/2020, dalam hal ini hakim peradilan hubungan Industrial tidak dapat mempertimbangkan perkara Wahyuningsih, dengan menggunakan penafsiran hukum yang terdapat dalam Undang-undang Cipta Kerja, terutama dalam hal ketentuan norma yang menghapus aturan mengenai jangka waktu perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) atau Pekerja

Kontrak sebagaimana diatur dalam Pasal 59 ayat (4) UU Ketenagakerjaan (Vide Pasal 81 UU Cipta Kerja). Hal ini tentunya menghapus kesempatan Warga Negara untuk mendapatkan Perjanjian kerja tidak tertentu (Pekerja tetap). Selain itu UU Cipta Kerja pada kluster Ketenagakerjaan juga terdapat ketentuan-ketentuan norma yang merugikan hak konstitusional Wahyuning Sih untuk mendapatkan imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Ketentuan-ketentuan norma tersebut di antaranya :

1. memangkas Waktu Istirahat Mingguan
2. Menghapus sebagian kebijakan pengupahan yang melindungi Pekerja/buruh
3. menghapus Sanksi bagi pelaku usaha yang tidak bayar upah
4. Menghapus Hak Pekerja/buruh untuk dapat mengajukan PHK

Menurut analisis penulis akibat hukum yang ditimbulkan dalam fase moratorium adalah ketentuan-ketentuan yang mengatur masalah ketenagakerjaan dalam KUH Perdata dan Undang-undang Ketenagakerjaan khususnya Pasal 164 tidak memiliki daya ikat, maka hakim dalam putusan Nomor 268 K/Pdt.Sus-PHI/2021 seharusnya mempertimbangkan kedudukan moratorium , sehingga penetapan PHK terhadap Wahyuning Sih dengan sendirinya batal demi hukum, dalam upaya hukum Peninjauan Kembali seharusnya Novum ini harus di sampaikan dalam nota permohonan Peninjauan Kembali sehingga perselisihan hubungan Industrial dapat diminimalisir.

Menurut analisis penulis kendala Wahyuning Sih dalam melakukan upaya hukum Peninjauan dalam kondisi Moratorium Undang-undang Nomor 11 Tahun

2020 Tentang Cipta Kerja, justru dapat memberikan peluang pada sumber hukum yang berada dalam KUH Perdata yang dapat diberlakukan terhadap beberapa pendekatan PHK dan pesangon dalam Permohonan PK Nya..

Menurut analisis penulis akibat hukum dari adanya moratorium Undang-undang Cipta kerja adalah adanya atau terjadinya benturan antara asas *nemojudex in rexsua* dan asas *ius curia novit* hakim karena jabatannya dapat mengesampingkan asas *nemojudex in rexsua* dengan memperhatikan hal-hal sebagai berikut. (1) Secara yuridis tidak ada lembaga lain yang mempunyai kewenangan untuk menyelesaikan sengketa tersebut dan apabila sengketa itu dibiarkan dapat mengganggu tertib hukum dalam masyarakat. (2) Hakim harus selektif mungkin dan penuh kehati-hatian, artinya tidak begitu mudah untuk mengesampingkan asas tersebut. (3) Berpedoman pada ide dasar hukum yang tertinggi, yaitu keadilan.

Menurut analisis penulis kondisi moratorium Undang-undang Cipta Kerja yang berpengaruh terhadap perkara perselisihan hubungan Industrial adalah menggambarkan bahwa uji materiel yang seharusnya menjadi media bagi penataan norma guna tercapainya konsistensi Hukum ketenagakerjaan justru bertentangan dengan tujuan awalnya. Demikian juga banyak putusan uji materiel yang saling bertentangan, termasuk pertentangan norma yang diciptakan dari uji materiel atas peraturan perundang-undangan melalui Mahkamah Agung dan Mahkamah Konstitusi hal ini dapat dipahami karena dalam peradilan Indonesia tidak berlaku asas *binding force of precedent et queta non movere*.

Menurut analisis penulis perkembangannya putusan uji materiel melalui

Mahkamah Konstitusi selain memang di satu sisi berfungsi memperbaiki tumpang-tindih hukum melalui penataan norma, pada sisi sebaliknya dalam beberapa putusan justru putusan uji materiel melalui Mahkamah Konstitusi menimbulkan konflik (pertentangan norma) atau inkonsistensi aturan hukum yang justru menciptakan ketidakpastian hukum di tengah masyarakat, seperti misalnya masuknya praperadilan pada ranah material (pembuktian) juga diawali karena putusan uji materiel melalui Mahkamah Konstitusi.

Menurut analisis penulis dampak positif dan penataan tumpang-tindih norma melalui putusan uji materiel baik melalui Mahkamah Agung dan Mahkamah Konstitusi adalah dapat dengan segera menganulir norma yang bertentangan aturan lain maupun norma yang menyebabkan inkonsistensi hukum dan menciptakan ketidakpastian hukum. Sebaliknya, sifat putusan uji materiel baik melalui Mahkamah Agung dan Mahkamah Konstitusi yang dapat melahirkan norma baru dalam peraturan perundang-undangan untuk menggantikan norma sebelumnya yang dibatalkan. Demikian juga norma baru dalam peraturan perundang-undangan yang dilahirkan melalui uji materiel juga dapat mengisi kekosongan hukum yang ada (dalam kondisi peraturan perundang-undangan tidak mengatur suatu norma). Demikian juga uji materiel juga dapat sekadar membatalkan norma yang sudah diatur. Esensinya uji materiel baik melalui Mahkamah Agung dan Mahkamah Konstitusi akan melahirkan norma baik norma baru maupun norma yang bersifat membatalkan.

Menurut analisis penulis penetapan norma melalui putusan uji materiel baik melalui Mahkamah Agung dan Mahkamah Konstitusi juga berpotensi

menimbulkan tumpang-tindih norma, pada esensinya putusan uji materiel yang melahirkan norma baru dapat bertentangan dengan norma perundangan yang sudah ada namun tidak dicabut maupun dibatalkan dalam putusan uji materiel tersebut. Pada esensinya bahwa uji materiel adalah pengujian kebenaran terhadap suatu norma, pengujian atas materi muatan undang-undang adalah pengujian materiel. Putusan uji materiel baik melalui Mahkamah Agung dan Mahkamah Konstitusi berpotensi menimbulkan inkonsistensi dan konflik hukum (tumpang-tindih peraturan perundang-undangan) dikarenakan faktor utama bahwa dalam pengadilan sistem hukum Eropa Kontinental tidak menganut asas *binding force of precedent et queta non movere*. Hal ini menyebabkan perbedaan penafsiran dan putusan hakim atas suatu norma, demikian juga kemungkinan adanya pertentangan norma atas uji materiel peraturan perundangan melalui Mahkamah Agung dan Mahkamah Konstitusi.

Menurut analisis penulis perbedaan penafsiran dan putusan hakim atas suatu norma dalam proses uji materiel baik melalui Mahkamah Agung dan Mahkamah Konstitusi terlihat dari pendapat berbeda hakim atas suatu norma dalam pengujian perundang-undangan melalui putusan berbeda (*dissenting opinion*). Dalam hal ini pada kondisi tumpang-tindih peraturan perundangan yang terjadi secara masif maka penataan tumpang-tindih norma melalui proses uji materiel baik melalui Mahkamah Agung dan Mahkamah Konstitusi tidak dapat secara efektif akan menyelesaikan persoalan tumpang-tindih peraturan perundangan. Persoalan tidak efektifnya uji materiel (*judicial review*) sebagai cara untuk melakukan penataan norma dalam hal terjadinya tumpang-tindih norma

(konflik norma) karena dalam perkembangannya upaya uji materiel (*judicial review*) dipergunakan secara subjektif dan kasuistik. Akibat dari penggunaan upaya uji materiel (*judicial review*) secara subjektif dan kasuistik tersebut adalah uji materiel bukan lagi menjadi sarana penataan norma dengan mengacu pada hierarki dan pedoman hukum yang benar, namun sebaliknya upaya uji materiel (*judicial review*) berorientasi pada tujuan kasuistik.

Menurut analisis penulis pengertian terminologi subjektif dan kasuistik adalah upaya uji materiel yang dilakukan perseorangan atau kelompok dengan tujuan menggugurkan kasus hukum atau perkara hukum dengan cara menganulir atau mengubah peraturan perundangan yang menyangkut perkara lain pada pihak yang mengajukan upaya uji materiel tersebut. Kondisi sebagaimana diuraikan tersebut lahir mengingat ketentuan Pasal 51 ayat (1) Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi menjelaskan bahwa hak atas uji materiel maupun uji formal ini diberikan bagi pihak yang menganggap hak dan/atau kewenangan konstitusionalnya dirugikan oleh berlakunya suatu undang-undang.

Mengacu pada ketentuan tersebut maka uji materiel dapat dilakukan oleh:

1. perorangan warga negara Indonesia;
2. kesatuan masyarakat hukum adat sepanjang masih hidup dan sesuai dengan perkembangan masyarakat dan prinsip Negara Kesatuan Republik Indonesia yang diatur dalam undang-undang;
3. badan hukum publik atau privat;

Dari uji materil MK, berdampak pada putusan kasasi atas gugatan pesangon dan PHK, hakim kasasi seharusnya mempertimbangkan mengenai Pemberian kompensasi kepada para karyawan dapat memberikan kepuasan kerja bagi karyawan. Kepuasan kerja sikap umum yang merupakan hasil dari beberapa sifat khusus terhadap faktor-faktor pekerjaan, penyesuaian diri dan hubungan sosial individu di luar kerja. Hal ini merupakan suatu kondisi yang subjektif dari keadaan diri seseorang sehubungan dengan senang atau tidak senang sebagai akibat dari dorongan atau kebutuhan yang ada pada dirinya dan dihubungkan dengan kenyataan yang dirasakan.

Menurut analisis penulis kepuasan kerja adalah erat kaitannya dengan apa yang diharapkan karyawan dari pekerjaannya sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan, mendefinisikan kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong dari karyawan yang berhubungan dengan kondisi dirinya. Hal ini disebabkan karena setiap pegawai mempunyai kebutuhan untuk memiliki kehidupan yang lebih baik sesuai pengorbanan dan tanggung jawab yang dibebankan pegawai didalam melakukan pekerjaannya. Kompensasi sebagai penghargaan atas keberhasilan seseorang yang menunjukkan prestasi kerja yang tinggi dalam menunaikan kewajibannya dalam pekerjaan dan jabatan yang dipangkunya sekarang, sekaligus sebagai pengakuan atas kemampuan potensi yang bersangkutan dalam menduduki posisi yang lebih tinggi.

Menurut analisis penulis putusan kasasi nomor : 268 k/pdt.sus-phi/2021, telah merugikan beberpa wahyuningsih dan tenagakerja lainnya dengan alasan PHK telah sesuai dengan hukum, namun adanya putusan MK tentang moratorium,

dan adanya kewajiban pesangon dan upaya PHK yang tidak sesuai dengan hukum maka pengajuan upaya efisiensi perusahaan PT Welbestharus mengupayakan pemberesan harta perusahaan pada curator, kurator dalam menjalankan tugas pengurusan dan atau pemberesan harta pailit telah merugikan harta pailit sehingga tagihan-tagihan para kreditor yang telah diakui dalam rapat rapat verifikasi telah tidak mendapat penyelesaian atau pembayaran sebagaimana mestinya.