

BAB III

PEMBAHASAN

A. Analisis Pertimbangan Hakim dalam Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Nomor 55/Pdt.Sus-PHI//2015/PN.Plg Dalam Kasus Pemutusan Hubungan Kerja Akibat Perjanjian Lisan (Non Kontraktual)

Untuk dapat menjelaskan apa yang dapat menjadi analisis dalam putusan pengadilan hubungan industrial Nomor 55/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.Plg, penulis terlebih dahulu akan menjelaskan apa itu pengadilan hubungan industrial. Pengadilan hubungan industrial adalah pengadilan khusus yang dibentuk di lingkungan peradilan umum yang berwenang memeriksa, mengadili dan memberi putusan terhadap perselisihan hubungan industrial. Pasal 56 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menyatakan bahwa Pengadilan Hubungan Industrial bertugas dan berwenang memeriksa dan memutus (a) di tingkat pertama mengenai perselisihan hak, (b) ditingkat pertama mengenai perselisihan kepentingan, (c) ditingkat pertama mengenai perselisihan hubungan kerja, dan (d) ditingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan antara serikat buruh¹.

Pasal 10 ayat (1) Undang-Undang Nomor 48 Tahun 2009 tentang kekuasaan kehakiman menyatakan hakim tidak boleh menolak dan mengadili perkara yang diajukan kepadanya dengan dalih bahwa hukum tidak atau kurang jelas, melainkan ia wajib memeriksa dan mengadilinya. Keberadaan asas *rech weigering* (dilarang menolak mengadili perkara) tersebut karena hakim tidak hanya bertumpu pada hukum tertulis saja, tetapi juga pada hukum tidak tertulis. Banyak hal yang tidak atau belum

¹ Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Pasal 56

diatur oleh hukum tertulis, karena itu Pasal 27 ayat 1 Undang-Undang kekuasaan kehakiman mewajibkan hakim sebagai penegak hukum dan keadilan untuk menggali dan memahami nilai-nilai hukum yang hidup dalam masyarakat.

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial menyatakan bahwa hakim yang bersidang terdiri dari 3 (tiga) hakim, satu hakim karier dan dua hakim *Ad-Hoc*. Sebagaimana dijelaskan pada bab sebelumnya bahwa Hakim *Ad Hoc* adalah anggota majelis hakim yang ditunjuk dari organisasi pekerja dan organisasi pengusaha. Masalah perburuhan tidak hukumisan, ada faktor sosial, ekonomi dan politik, dan sebagainya. Berbeda dengan hakim peradilan umum yang merupakan murni hukum. Susunan Pengadilan Hubungan Industrial terdiri dari:

- a. Hakim
- b. Hakim *Ad Hoc* (mewakili organisasi pekerja dan organisasi pengusaha)
- c. Panitera Muda, dan
- d. Panitera Pengganti

Hakim pengadilan hubungan Industrial bertugas dan berwenang memeriksa dan memutus:

- a. Di tingkat pertama mengenai perselisihan hak
- b. Di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan kepentingan
- c. Di tingkat pertama mengenai perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan
- d. Di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh.

Pasal 1381 Undang-Undang Hukum Perdata menyebutkan sepuluh cara hapusnya suatu perikatan²:

- a. Pembayaran
- b. Penawaran pembayaran tunai diikuti dengan penyimpanan atau penitipan;
- c. Pembaharuan hutang

²Kitab Undang-Undang Hukum Perdata Pasal 1381

- d. Perjumpaan hutang atau kompensasi
- e. Percampuran hutang
- f. Pembebasan hutang
- g. Musnahnya barang yang terutang
- h. Batal/pembatalan
- i. Berlakunya suatu syarat batal, dan
- j. Lewatnya waktu

Di dalam Pemutusan hubungan kerja antara pekerja dengan pelaku usaha lazimnya disebut PHK (Pemutusan Hubungan Kerja). Pemutusan Hubungan Kerja dapat terjadi karena telah berakhirnya waktu tertentu yang telah disepakati /diperjanjikan sebelumnya dan dapat pula terjadi karena adanya perselisihan antara pekerja dengan pengusaha, meninggalnya pekerja atau dikarenakan sebab lainnya. Pemutusan Hubungan Kerja yang terjadi Sepihak dan secara tidak patut tentu saja membuat pekerja sangat dirugikan oleh tindakan Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan terhadap pekerja/buruh. Pemutusan Hubungan Kerja yang terjadi membuat pekerja/buruh kehilangan pekerjaan yang berarti kehilangan kemampuannya untuk memenuhi kebutuhan hidupnya³.

Alasan Pemutusan Hubungan Kerja yang terjadi di dalam putusan ini, Rianto (Penggugat) tidak disiplin dalam bekerja. Penggugat adalah karyawan di sebuah perusahaan CV. Vizta Inul Family (Tergugat). Penggugat bekerja sejak bulan Juni 2010 sampai dengan September 2014⁴ dengan masa kerja kurang lebih 4 Tahun, dengan jabatan terakhir sebagai waiters.

Dalam manajemennya Perusahaan itu melakukan sistem kontrak per 6 (enam) bulan. Kontrak kerja ini selama enam bulan setelah kontraknya habis biasanya kontrak akan diperpanjang kembali⁵. Tepat tanggal 31 Mei 2014 kontrak kerja Penggugat habis, dan tidak

³ Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2015), Hlm. 203-204

⁴ Putusan Nomor 55/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.Plg, hlm. 2

⁵ Putusan Nomor 55/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.Plg, hlm. 3

diperpanjang lagi atau dia diberhentikan (PHK) dari perusahaan itu., dengan alasan dia ,melanggar perjanjian perusahaan (tidak disiplin). Setelah beberapa hari Penggugat di PHK, Penggugat kembali menghadap ke Tergugat untuk di pekerjakan lagi di perusahaan itu karena alasan banyak tanggungan seperti anak dan istri. Dengan rasa iba Tergugat memberikan kembali pekerjaan kepadanya, tetapi Penggugat diterima dengan perjanjian lisan/PKWTT (Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu), dan tidak dengan kontrak tertulis⁶.

Penggugat kembali bekerja dari bulan Juni sampai bulan September 2014 dengan perjanjian lisan, setelah 4 (empat) bulan Penggugat bekerja kembali pada Tergugat, Penggugat kembali di PHK lagi dengan alasan yang sama yaitu tidak menaati peraturan perusahaan (tidak disiplin), dan Penggugat di Phk dengan tidak mendapatkan hak-haknya⁷.

Penggugat akhirnya melaporkan perihak tersebut pada Serikat Buruh fkui-sbsi, kemudian proses perselisihan pun berjalan dengan melalui Bipartit, Tripartit dan sampai turun anjuran, tetapi tergugat tetap saja tidak mau penyelesaian apa yang menjadi hak penggugat. Oleh karena penggugat di putusan kerja secara sepihak dan tanpa kesalahan, maka penggugat menggugat: (a) Uang Pesangon, (b) Uang Penghargaan Masa Kerja, (c) Uang Penggantian Hak, (d) penggugat juga meminta kekurangan upah dari bulan januari sampai dengan bulan agustus 2014 yang berjumlah Rp. 1.600.000,- (e) menghukum tergugat untuk membayar uang paksa (Dwagsom) sebesar Rp. 250.000,- per hari atas keterlambatan pemenuhan putusan ini, dan (f) membebankan biaya perkara yang timbul dalam perkara ini kepada tergugat⁸.

⁶Putusan Nomor 55/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.Plg, Hlm. 11

⁷Putusan Nomor 55/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.Plg, Hlm. 4

⁸Putusan Nomor 55/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.Plg, hlm. 56

Berkaitan dengan hal diatas, penulis akan menguraikan alat-alat bukti dari Penggugat dan Tergugat dalam putusan Hakim Pengadilan Hubungan Industrial Nomor 55/Pdt.Sus-PHI//2015/PN.Plg sebagai berikut:

Menimbang, bahwa untuk membuktikan gugatannya tersebut Penggugat telah mengajukan alat bukti sebagai berikut:

a. Berupa 4 (empat) buah surat, dimana setelah dicocokan dengan aslinya atau fotocopynya kemudian dibubuhi materai secukupnya lalu dilampirkan dalam berkas ini dengan di beri P.1 sampai P.4

1. P.1 Surat Dewan Pengurus Pusat Federasi Konstruksi, Umum dan Informal Serikat Buruh Sejahtera Indonesia, Nomor 49/SK/DPP FKUI-SBSI/I/2015 tanggal 5 Januari 2015 tentang Pengesahan Susunan Dewan Pengurus Cabang Federasi Konstruksi, Umum dan Informal Serikat Buruh Sejahtera Indonesia Kota Palembang, Banyuasin dan Musi Banyuasin Periode 2015-2019;
2. P.2 Kartu Pengurus DPC FKUI-SBSI dan Kartu Anggota a.n Rianto (Penggugat);
3. P.3 Tanda Bukti Pencatatan Pengurus Komisariat FKUI SBSI CV. Vizta Inul (Inul Karaoke) dari Dinas Tenaga Kerja Kota Palembang, Nomor 560/667/Disnaker/2015;
4. P.4 Surat Keterangan a.n Rianto (Penggugat) yang dikeluarkan oleh CV.Vizta Jaya (Inul Vizta Family KTV);⁹.

b. Bahwa Penggugat menyatakan tidak mengajukan saksi-saksi;

Menimbang, bahwa untuk membuktikan bantahan dan penolakannya terhadap gugatan Penggugat tersebut Tergugat mengajukan alat bukti-alat bukti sebagai berikut:

a. Berupa 6 (enam) buah surat ataupun fotocopy nya kemudian dibubuhi materai secukupnya lalu dilampirkan dam berkas ini dengan diberi tanda T.1 sampai dengan T.6;

⁹Putusan Nomor 55/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.Plg,hlm. 14

1. T.1 Akta Pendiri Perseroan Komanditer CV.Vizta Jaya Nomor 21, tanggal 14 Juni 2007 yang dibuat dihadapan Fauzi, S.H Notaris di Palembang;
 2. T.2 Surat Kontrak Kerja, No.189/Vizta/WT/SKK/01/11/2013, tanggal 1 November 2013 atas nama Rianto;
 3. T.3 Daftar Penerima Gaji Karyawan/ti CV.Vizta Jaya bulan April 2014 yang dikirim melalui Bank BNI;
 4. T.4 Surat dari Pengurus Komisariat Federasi Konstruksi, Umum dan Informasi Serikat Buruh Indonesia (PK FKUI-SBSI) Nomor:01/PK/FKUI-SBSI/V/2015 tanggal 15 Mei 2015 yang ditunjuk kepada Pimpinan CV.Vizta Jaya (Inul Karoke) perihal Pemberitahuan Berdirinya Serikat Buruh;¹⁰.
 5. T.5 Surat Peringatan Pertama No.012/SP I/HRD-IVK/I-11, tanggal 25 Januari 2011;
 6. T.6 Peraturan dan Tata Tertib Inul Vizta Family KTV Palembang, tanggal 25 September 2009;
- b. Bahwa Tergugat menyatakan tidak mengajukan saksi-saksi. Adapun Putusan Hakim sebagai berikut:
- a. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian;
 - b. Menyatakan Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh Tergugat terhadap Penggugat bertentangan dengan hukum;
 - c. Menghukum Tergugat untuk membayar uang pengakhiran hubungan kerja sejumlah dengan perhitungan sebagai berikut:

1. Uang Pesangon

$$2 \times 1 \times \text{Rp. } 2.100.000,00 = \text{Rp. } 4.200.000,00$$

- Uang Penggantian Perumahan, Pengobatan

$$\text{dan Perawatan } 15\% \times \text{Rp. } 4.200.000,00 = \underline{\text{Rp. } 630.000,00} +$$

$$\text{Jumlah} = \text{Rp. } 4.830.000,00$$

(empat juta delapan ratus tiga puluh ribu rupiah).

¹⁰Putusan Nomor 55/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.Plg, hlm. 15

Dalam keputusan Menteri Tenaga Kerja No. 150/Men/2000 tentang Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja dan Penetapan Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja dan Ganti Kerugian di Perusahaan disebutkan bahwa, uang pesangon adalah pembayaran berupa uang dari pengusaha kepada pekerja sebagai akibat adanya pemutusan hubungan kerja. Pada dasarnya cara terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) ada 4 jenis yaitu:

a. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Demi Hukum

PHK demi hukum terjadi karena alasan batas waktu masa kerja yang disepakati telah habis atau apabila buruh meninggal dunia. Berdasarkan ketentuan Pasal 61 ayat (1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, Perjanjian kerja berakhir apabila:

1. Pekerja meninggal dunia
2. Berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja
3. Adanya putusan pengadilan dan/atau putusan atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap
4. Adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.

b. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) oleh Buruh

PHK oleh buruh dapat terjadi apabila buruh mengundurkan diri atau telah terdapat alasan mendesak yang mengakibatkan buruh minta di PHK. Berdasarkan ketentuan Pasal 151 ayat (3) huruf b Undang-Undang No.13 Tahun 2003, atas kemauan sendiri tanpa ada indikasi adanya tekanan/intimidasi dari pengusaha, berakhirnya hubungan kerja sesuai dengan perjanjian kerja waktu tertentu untuk pertama kali. Pengunduran diri buruh dapat dianggap terjadi apabila buruh mangkir paling sedikit dalam

waktu 5 hari kerja berturut-turut dan telah dipanggil oleh pengusaha 2 kali secara tertulis, tetapi pekerja tidak dapat memberikan keterangan tertulis dengan bukti yang sah.

c. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) oleh Majikan

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) oleh majikan yaitu PHK oleh pihak pengusaha yang terjadi karena keinginan dari pihak pengusaha dengan alasan, persyaratan, dan prosedur tertentu.

Pemutusan Hubungan Kerja oleh majikan dapat terjadi karena alasan apabila buruh tidak lulus masa percobaan, apabila majikan mengalami kerugian sehingga menutup usaha, atau apabila buruh melakukan kesalahan. Lamanya masa percobaan maksimal adalah 3 bulan, dengan syarat adanya masa percobaan dinyatakan dengan tegas oleh majikan pada saat hubungan kerja dimula, apabila tidak maka dianggap tidak ada masa percobaan. Ketentuan lainnya apabila majikan menerapkan adanya training maka masa percobaan tidak boleh dilakukan.

d. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) oleh Pengadilan

Cara terjadinya PHK yang terakhir adalah karena adanya putusan pengadilan. Cara yang keempat ini sebenarnya merupakan akibat dari adanya sengketa antara buruh dan majikan yang berlanjut sampai ke proses peradilan. Datangnya perkara dapat dari buruh atau dapat dari majikan.

Melihat dari jenis pemutusan hubungan kerja diatas, yang terjadi didalam kasus ini ialah Pemutusan Hubungan Kerja Oleh Majikan, yang dimana majikan disini ialah Tergugat. Tenggugat dan Pergugat disini melakukan perjanjian kerja dengan perjanjian Lisan (PKWTT) yang mana menurut Pasal 57 ayat (2) Undang-Undang nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan menyatakan: "Perjanjian kerja waktu tertentu yang dibuat tidak tertulis bertentang

dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat 1, dinyatakan sebagai perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT). PKWTT adalah perjanjian kerja antara pekerja atau buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja yang bersifat tetap. Melihat dari pertimbangan hakim bahwa jika terjadi kesalahan Penggugat sering melakukan pelanggaran indisipliner dan tidak mematuhi perturan perusahaan dan tata tertib kerja oleh pekerja/buruh maka haruslah di berikan Surat Peringatan I, Surat Peringatan II, dan Surat Peringatan III secara berturut-turut. Tetapi karena Penggugat tidak mendapatkan Surat Peringatan maka Majelis Hakim berpendapat Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) tanpa kesalahan dan Penggugat berhak untuk mendapatkan uang pesangon dan penggantian uang perumahan dan pengobatan. Hal inilah yang menjadikan putusan hakim untuk mengabulkan sebagian gugatan dari Penggugat.

Hukum sebagai norma yang merupakan himpunan petunjuk hidup (perintah-perintah) dan larangan-larangan yang mengatur tata tertib dalam sesuatu masyarakat dan seharusnya ditaati oleh anggota masyarakat yang bersangkutan. Oleh karena itu pelanggaran dan petunjuk tersebut dapat menimbulkan tindakan dari pihak pemerintah terhadap masyarakat itu. Dengan demikian setiap anggota masyarakat wajib menaati petunjuk-petunjuk hidup sedemikian rupa, sehingga tata tertib dalam masyarakat dapat terpelihara¹¹. Aturan-aturan itu menjadi batasan bagi masyarakat dalam membebani atau melakukan tindakan terhadap individu.

Menurut Gustav Radbruch, hukum harus mengandung 3 (tiga) nilai identitas, yaitu¹²:

¹¹ R.Soeroso, *Pengantar Ilmu Hukum*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2013), hlm. 41

¹² Regina Reverly, *Tinjauan Yuridis Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Semarang Nomor 44/G/2013/PHI.SMG Terhadap Hak Atas Upah Prosesse Pekerja yang Diputus Hubungan Kerja*, Jom Fakultas Hukum, Volume IV No. 2 Oktober 2017, Diakses Pada Hari Minggu 14 April 2019, Pukul 13:31

1. Aspek Yuridis (kepastian hukum)

Kepastian hukum adalah kepastian Undang-Undang atau peraturan, segala macam cara, metode dan lain sebagainya harus berdasarkan undang-undang atau peraturan. Menurut Soedikno Mertokusumo kepastian hukum merupakan salah satu syarat yang harus dipenuhi dalam penegakan hukum. Menurut Mertokusumo kepastian hukum merupakan perlindungan yustisbel terhadap tindakan sewenang-wenang, yang berarti bahwa seseorang akan dapat memperoleh sesuatu yang diharapkan dalam keadaan tertentu¹³.

Aspek yuridis (kepastian hukum) dalam putusan adalah pertimbangan hakim yang didasarkan pada fakta-fakta yuridis yang terungkap dalam persidangan dan oleh Undang-Undang ditetapkan sebagai hal yang harus dimuat di dalam putusan. Menurut Ahmad Rifa'I dalam pertimbangan hakim aspek yuridis merupakan aspek pertama dan aspek utama yang berpatok pada Undang-Undang yang berlaku, hakim sebagai aplikator Undang-Undang harus memahami Undang-Undang dengan mencari Undang-Undang yang berkaitan dengan perkara yang sedang dihadapi¹⁴. Kepastian hukum selalu mempersoalkan hubungan hukum antara warga negara dengan negara. Padahal sebagai sebuah nilai, kepastian hukum tidak semata-mata selalu berkaitan dengan negara, karena esensi dari kepastian hukum adalah masalah perlindungan dari tindakan kesewenang-wenangan¹⁵. Berkaitan dengan hal diatas di dalam putusan ini, hakim telah mempertimbangkan :

¹³ E. Fernando M. Manullang, *Menanggapi Hukum Berkeadilan*, (Jakarta: PT Kompas Media Nusantara, 2007), hlm. 92

¹⁴ Ahmad Rifa'I, *Penemuan Hukum Oleh Hakim dalam Perspektif Hukum Prigresif*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2010), hlm. 126

¹⁵ Rifa'I, *Penemuan Hukum Oleh Hakim dalam Perspektif Hukum Prigresif*, hlm. 94

- a. Bahwa berdasarkan Pasal 161 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang pada pokoknya mengatur bahwa pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sebelum pekerja/buruh diberikan Surat Peringatan (SP) Pertama, Kedua atau Ketiga secara berturut-turut;
- b. Bahwa karena oleh Tergugat memPHK Penggugat dalam perkara *a quo* tidak sesuai dengan Pasal 161 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, maka Majelis Hakim berpendapat Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) tanpa kesalahan dan Penggugat berhak untuk mendapatkan uang pesangon dan penggantian uang perumahan dan pengobatan;
- c. Bahwa Penggugat meminta untuk membayar kekurangan upah dari bulan Januari sampai dengan Agustus 2014 sebesar Rp. 1.600.000,00 (satu juta enam ratus ribu rupiah) adalah tidak mempunyai dasar hukum dan tanpa perhitungan yang jelas;
- d. Bahwa berdasarkan Pasal 93 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan “upah tidak dibayar apabila pekerja atau buruh tidak melakukan pekerjaan”;
- e. Bahwa berdasarkan fakta hukum dan pertimbangan hukum tersebut diatas, maka majelis Hakim berpendapat tuntutan Penggugat untuk membayar upah yang biasa diterima oleh Penggugat setiap bulan dihitung sejak bulan November 2014 sampai dengan keputusan ini berkekuatan hukum tetap, dalam pokok perkara haruslah ditolak;
- f. Bahwa berdasarkan dalil Penggugat dalam pokok perkara terhadap permohonan pembayaran uang paksa (*dwangsoom*)

yang diajukan oleh Penggugat tidak didasari dengan alasan hukum yang jelas. Berdasarkan Yurisprudensi Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor 79 K/Sip/1972 Jo. Pasal 60A Rv dijelaskan bahwa dwangsoom tidak dapat dituntut bersama-sama dengan tuntutan untuk membayar uang, oleh karena itu tuntutan Penggugat dalam pokok perkara haruslah ditolak;

2. Aspek Filosofis (keadilan hukum).

Gustav mengatakan “*rechct ist wille zur gerechtigkeit*” (hukum adalah kehendak demi keadilan). Keadilan menurut Socrates sebagaimana dikutip Ahmad Fadlil Sumadi mengatakan bahwa, “hakekat hukum dalam memberikan suatu keputusan yang berkeadilan haruslah: tidak berat sebelah, berpegang pada fakta yang benar, dan tidak bertindak sewenang-wenang atas kekuasaannya”¹⁶. Aspek Filosofis didalam putusan hakim selalu diawali dengan sebuah pertimbangan hukum filosofis yang mereflesikan nilai-nilai keadilan filosofis yang terkandung dalam Pancasila. Karena memang kekuasaan kehakiman dijalankan berdasarkan atas Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945¹⁷. Keadilan tidak hanya dapat dirumuskan secara sistematis bahwa yang dinamakan adil bila seseorang mendapatkan bagian bagian yang sama dengan yang orang lain. Karena keadilan sesungguhnya terdapat dibalik sesuatu yang tampak dalam angka tersebut (*metafisis*), terumus secara filosofis oleh penegak hukum yaitu hakim¹⁸.

¹⁶Ahmad Fadlil Sumadi, *Hukum dan Keadilan Sosial*, dikutip dari <http://www.suduthukum.com> diakses 14 April 2019 Pukul 15:32 WIB, hlm. 5

¹⁷ Ahmad Kamil, *Filsafat Kebebasan Kehakiman*, (Jakarta: Kencana Prenada Pratama, 2012), hlm.309

¹⁸Kamil, *Filsafat Kebebasan Kehakiman*, hlm. 7

Melihat penjelasan di atas, di dalam putusan ini, hakim telah mempertimbangkan :

- a. bahwa berdasarkan bukti P.4 dan T.2 Penggugat bekerja pada CV Vizta Jaya (Inul Vizta Family KTV) Sejak 21 Juni 2010 sampai dengan 31 Oktober 2014 dengan upah terakhir sejumlah Rp. 1.650.000 (satu juta enam ratus lima puluh ribu rupiah);
- b. bahwa hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) berdasarkan bukti T.2 dibuat durasi 6 (enam) bulan dalam setiap kontraknya;
- c. bahwa berdasarkan bukti T.2 Penggugat habis masa perjanjian kerja waktu tertentu terhitung sejak tanggal 31 Mei 2014, akan tetapi Penggugat dipekerjakan hingga tanggal bulan Oktober 2014 adalah Perjanjian Kerja Secara Lisan;
- d. bahwa berdasarkan bukti T.2 Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dilakukan oleh Tergugat terhadap Penggugat dikarenakan telah habis PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu) antara Penggugat dengan Tergugat yang terhitung sejak tanggal 1 November 2013 sampai dengan 31 Mei 2014, oleh karena itu PHK yang dilakukan oleh Tergugat kepada Penggugat telah sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 60 ayat (1) b, menyatakan “perjanjian kerja berakhirnya apabila jangka waktu perjanjian kerja”;
- e. bahwa berdasarkan dalil jawaban Tergugat point 9 Tergugat membenarkan setelah berakhirnya PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu) antara Penggugat dengan Tergugat pada tanggal 31 Mei 2014 masih tetap bekerja pada Tergugat sejak

bulan juni 2014 sampai dengan bulan September 2014, oleh karena itu Majelis Hakim berpendapat adanya hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat sejak bulan Juni 2014 sampai dengan September 2014;

- f. bahwa Penggugat meminta untuk membayar kekurangan upah dari bulan Januari sampai dengan Agustus 2014 sebesar Rp. 1.600.000,00 (satu juta enam ratus ribu rupiah) adalah tidak mempunyai dasar hukum dan tanpa perhitungan yang jelas;
- g. Bahwa berdasarkan bukti T.3 Tergugat telah membayar upah Penggugat untuk bulan April 2014 sejumlah Rp. 2.282.104,00 (dua juta dua ratus delapan puluh dua ribu seratus empat rupiah) dan untuk bulan Mei 2014 sejumlah Rp. 2.261.474,00 (dua juta dua ratus enam puluh satu ribu empat ratus tujuh puluh empat rupiah) sehingga berdasarkan dengan fakta hukum bahwa Tergugat telah membayar upah Penggugat diatas Upah Minimum Provinsi Sumatera Selatan dan tidak terdapat kekurangan upah seperti yang didalilkan oleh Penggugat, oleh karena itu Majelis Hakim berpendapat gugatan Penggugat untuk membayar kekurangan upah dari bulan Januari sampai dengan Agustus 2014 oleh Tergugat haruslah ditolak;
- h. bahwa berdasarkan Pasal 93 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan “upah tidak dibayar apabila pekerja/buruh tidak melakukan pekerjaan;”
- i. bahwa berdasarkan fakta hukum dan pertimbangan hukum tersebut diatas, maka Majelis Hakim berpendapat tuntutan Penggugat pada angka 5 (lima) dalam pokok perkara haruslah ditolak;

j. bahwa berdasarkan dalil Penggugat pada angka 6 (enam) dalam pokok perkara terhadap permohonan pembayaran uang paksa (dwangsoom) yang diajukan oleh Penggugat tidak didasari dengan alasan hukum yang jells. Berdasarkan Yurisprudensi Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor 79 K/Sip/1972 Jo. Pasal 60A Rv dijelaskan bahwa dwangsoom tidak dapat dituntut bersama-sama dengan tuntutan untuk membayar uang, oleh karena tuntutan Penggugat angka 6 (enam) dalam pokok perkara haruslah ditolak;

3. Aspek Sosiologis (kemanfaatan hukum)

Menurut Jeremy Bentham sebagaimana dikutip oleh Mohamad Aunurrohim mengatakan, “hukum barulah dapat diakui sebagai hukum, jika ia memberikan kemanfaatan yang sebesar-besarnya terhadap sebanyak-banyaknya orang”¹⁹. Pertimbangan hakim secara sosiologis diatur dalam Pasal 5 ayat (1) Undang-Undang No. 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman menyatakan bahwa hakim wajib menggali, mengikuti dan memahami nilai-nilai hukum dan rasa keadilan yang hidup didalam masyarakat²⁰.

Putusan hakim akan mencerminkan kemanfaatan, manakalah hakim tidak saja menerapkan hukum secara tekstual belaka dan hanya mengejar keadilan semata, akan tetapi juga mengarahkan pada kemanfaatan bagi kepentingan pihak-pihak yang berperkara dan kepentingan masyarakat pada umumnya. Artinya, hakim dalam menerapkan hukum, hendaklah

¹⁹Mohamad Aunurrohim, *Keadilan, Kepastian dan Kemanfaatan Hukum di Indonesia*, dikutip dari <http://www.academia.edu.com> diakses 14 April 2019 Pukul 16:15 WIB, hlm. 6-7

²⁰ Undang-Undang Nomor 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman Pasal 5 ayat (1)

mempertimbangkan hasil akhirnya nanti, apakah putusan hakim tersebut membawa manfaat atau kegunaan bagi semua pihak²¹.

Melihat penjelasan diatas, di dalam putusan ini hakim telah mempertimbangkan :bahwa berdasarkan Pasal 27 ayat (1) Keputusan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor 150 Tahun 2000 menyatakan, “Dalam hal pemutusan hubungan kerja perorangan bukan karena kesalahan pekerja/buruh tetapi pekerja atau buruh dapat menerima pemutusan hubungan kerja, maka pekerja berhak atas uang pesangon paling sedikit 2(dua) kali, kecuali atas persetujuan kedua belah pihak ditentukan lain, sedangkan perhitungan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang diatur dalam Pasal 22, Pasal 33 dan Pasal 24 Keputusan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor 150 Tahun 2000 telah diatur secara jelas dalam Pasal 156 ayat (2), ayat (3) dan ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dengan perhitungan uang pengakhiran hubungan kerja sebagai berikut:

Masa Kerja Juni sampai dengan September 2014:

- Uang Pesangon
 $2 \times 1 \times \text{Rp. } 2.100.000,00 = \text{Rp. } 4.200.000,00$
 - Uang Penggantian Perumahan, Pengobatan
 - dan Perawatan 15% x Rp. 4.200.000,00 = Rp. 630.000,00 +
- Jumlah = Rp. 4.830.000,00

(empat juta delapan ratus tiga puluh ribu rupiah).

Melihat dari ketiga aspek tersebut, penulis menyimpulkan bahwa hakim telah mempertimbangkan dari ketiga aspek tersebut. Dan

²¹ Arifin Ali Mustofa, *Tinjauan Asas Keadilan, Kepastian Hukum, dan Kemanfaatan Dalam Putusan Hakim Terhadap Pembagian Harta Bersama Dalam Kasus Perceraian*, Jurusan Hukum Keluarga Islam Fakultas Syariah Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Surakarta 2017, hlm. 91

jug hakim memutuskan perkaranya berdasarkan bukti-bukti dan fakta-fakta yang diperkuatkan oleh Undang-Undang.

B. Tinjauan Hukum Ekonomi Syariah Terhadap Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Nomor 55/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.Plg

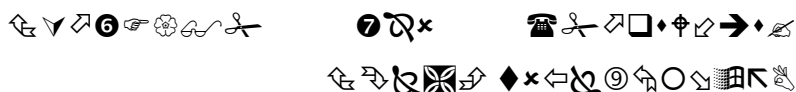
Hukum merupakan seperangkat norma atau kaidah, dan kaidah itu bermacam-macam, tetapi tetap sebagai satu kesatuan²², dan Ekonomi Syariah merupakan sistem ekonomi yang bersumber dari wahyu yang transendamental (al-Qur'an dan as-Sunnah/al-Hadist) dan sumber interpretasi dari wahyu yang disebut dengan ijtihad. Jadi, Hukum Ekonomi Syariah adalah seperangkat norma atau kaidah ekonomi yang bersumber dari al-Qur'an dan al-Hadist. Ruang lingkup pembahasan Hukum Ekonomi Syariah ini meliputi aspek ekonomi sebagai berikut: *ba'i, akad-akad jual beli, syirkah, mudharabah, murabahah, muzara'ah dan musaqah, khiyar, istisna, ijarah, khafalah, hawalah*, dan sebagainya²³.

Allah SWT menurunkan syariat (hukum) Islam untuk mengatur kehidupan manusia, baik selaku pribadi maupun selaku anggota masyarakat. Islam mengajak pada keserasian hidup spiritual dan jasmani serta keseimbangan diantara keduanya, karena manusia tidak boleh mementingkan isi perut ketimbang akalunya²⁴. Hukum Islam melarang perbuatan yang pada dasarnya merusak kehidupan manusia, begitu juga dengan sistem pemutusan tenaga kerja pada CV Vizta Jaya yang tidak memberikan uang pesangon, yang telah diatur dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

²² Yulies Tiena Masriani, *Pengantar Hukum Indonesia*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2014), hlm. 1

²³ Mardani, *Hukum Ekonomi Syariah*, (Bandung: PT.Refika Aditama, 2011), hlm. 1-2

²⁴ Baqir Sharief Qaraishi, *Keringat Buruh (Hak dan Peran Pekerja dalam Islam)*, (Jakarta: Al-Huda, 2007), hlm. 12



“Dan janganlah kamu merugikan manusia pada hak-haknya dan janganlah kamu merajalelah di muka bumi dengan membuat kerusakan”.

Ayat al-Qur’an diatas merupakan seruan untuk memberikan upah sesuai dengan hak-hak para pekerja serta berlaku adil tanpa ada penganiayaan terhadap para pekerja bahwa mereka tidak dibayar secara adil dan bagian yang sah dari hasil kerjasama sebagaimana jatah dari hasil kerja mereka yang menyebabkan kerugian. Termasuk juga apabila terjadinya PHK, maka pengusaha wajib memberikan uang penggantian./pesangon bagi pekerja yang di PHK sebagai uang kompensasi penghargaan bekerja di perusahaan tersebut.

Tujuan utama dari Hukum Ekonomi Syariah adalah meningkatkan kesejahteraan manusia, yang terletak pada perlindungan iman, hidup, akal, keturunan dan harta²⁸. Mengacu pada hak dasar hidup, maka uang pesangon wajib di berikan jika terjadi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), sebagai penghasilan yang sifatnya sementara untuk memnuhi kebutuhan hidup pekerja yang di PHK, yang untuk sementara waktu kehilangan penghasilannya. Dan uang pesangon juga dapat dijadikan pegangan bagi pekerja dalam mencari pekerjaan baru yang dalam prosesnya membutuhkan biaya.

Oleh karena itu, pemerintah dengan mengeluarkan peraturan Perundang-Undangan, turut serta melindungi Pihak lemah (pekerja) dari kekuasaan pengusaha, guna menempatkannya pada kedudukan yang layak sesuai dengan harkat dan martabat manusia²⁹.

²⁸ Al-Ghazali, *Islam Tantangan Ekonomi*, (Surabaya: Risalah Gusti, 1999), hlm. 1

²⁹ Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2007), hlm. 17

Sehubungan dengan PHK yang dilakukan Tergugat pada perkara Nomor 55/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.Plg dalam hal ini keputusan hakim meliputi:

- a. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian;
- b. Menyatakan Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh Tergugat terhadap Penggugat bertentangan dengan hukum;
- c. Menghukum Tergugat untuk membayar uang pengakhiran hubungan kerja sejumlah dengan perhitungan sebagai berikut:

1. Uang Pesangon

$$2 \times 1 \times \text{Rp. } 2.100.000,00 = \text{Rp. } 4.200.000,00$$

- Uang Penggantian Perumahan, Pengobatan

$$\text{dan Perawatan } 15\% \times \text{Rp. } 4.200.000,00 = \underline{\text{Rp. } 630.000,00} +$$

$$\text{Jumlah} = \text{Rp. } 4.830.000,00$$

(empat juta delapan ratus tiga puluh ribu rupiah).

2. Membebaskan biaya yang timbul dalam perkara ini kepada Negara sejumlah Rp. 96.000,00 (Sembilan puluh enam ribu rupiah);

3. Menolak gugatan Penggugat untuk selebihnya;

Putusan ini telah sesuai dengan hukum islam, artinya para pemberi kerja harus bertanggung jawab terhadap pekerja bila terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja.

Agama Islam menganjurkan untuk saling tolong menolong dalam hal kebaikan dan ketakwaan dan melarang tolong-menolong dalam hal kejahatan dan permusuhan sebagaimana firman Allah Surah Al-Maidah ayat 2 yang berbunyi:



Artinya: “*dan tolong menolonglah kamu dalam (mengerjakan) kebajikan dan takwa, dan jangan tolong menolong dalam berbuat dosa dan pelanggaran. Dan bertakwalah kamu kepada Allah, sesungguhnya Allah amat berat siksa-Nya*”³⁰

Dari penjelasan ayat di atas sudah jelas, putusan perkara Nomor 55/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.Plg yang telah dibuat oleh hakim tersebut telah mempertimbangkan hal-hal yang berkaitan dengan ayat di atas dan mengacu kepada Undang-Undang Ketenagakerjaan, yaitu Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Sehingga perkara ini telah sesuai dan senapas dengan apa yang diinginkan oleh hukum Islam, yang artinya dalam hal ini Hakim dalam putusannya telah ikut bertanggung jawab atas memberikan rasa keadilan dan kesejahteraan pekerja. Melalui putusan perkara ini Hakim telah memberikan keadilan kepada Penggugat sebagai pekerja dengan jabatan Waiters.

³⁰ Departemen Agama RI, *Terjemah dan Tafsir Al-Qur'an*, hlm. 217