
ANALISIS YURIDIS PUTUSAN NOMOR 14/PDT.SUS-PHI/20201/PN.MTR TENTANG PHK BAGI PEKERJA PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU

LEGAL ANALYSIS REGARDING TO THE DECISION NUMBER 14/PDT.SUS-PHI/20201/PN.MTR CONCERNING TO CERTAIN TIME EMPLOYMENT AGREEMENTS WORKER LAYOFFS

LALU FAREZA MUAMAR FADILA¹, LALU HADI ADHA²

¹Fakultas Hukum Universitas Mataram, NTB, Indonesia

Email: farezalalu@gmail.com

²Fakultas Hukum Universitas Mataram, NTB, Indonesia

Email: laluhadiadha@unram.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa bagaimana pengaturan sengketa terhadap permohonan hak pekerja yang di PHK dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dan apakah pertimbangan hukum dari hakim dalam Putusan Nomor 14/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Mtr. Penelitian ini menggunakan penelitian hukum normatif. Pendekatan yang digunakan yaitu pendekatan perundang-undangan dan pendekatan konseptual. Jenis dan sumber bahan hukum yang digunakan adalah bahan hukum primer, sekunder dan tersier. Teknik/cara memperoleh bahan hukum dilakukan dengan studi kepustakaan. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini dilakukan dengan metode penafsiran (interpretasi). Berdasarkan hasil penelitian pengaturan sengketa terhadap permohonan hak pekerja yang di PHK dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu menurut hukum ketenagakerjaan bahwa apabila salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhir jangka waktunya, maka pihak yang mengakhiri hubungan kerja diwajibkan membayar ganti rugi kepada pihak lainnya seperti yang telah diatur dalam peraturan pemerintah No. 35 Tahun 2001 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan. Pertimbangan hakim dalam putusan Nomor 14/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Mtr ditolak dikarenakan penggugat tidak hadir dalam persidangan sebanyak 3 kali berturut-turut dan belum memberikan bukti-bukti dipersidangan yang mendukung tuntutan gugatannya oleh karena itu pengadilan tidak dapat memenuhi tuntutan penggugat.

Kata kunci : Pekerja; Hak-Hak; Putusan

ABSTRACT

This recent study purposed to analyze how dispute were arranged regarding to the requests for the rights of workers who are laid off with a Fixed Time Work Agreement. Another aims of the research is also to figuring out the appropriation of legal considerations of the judges within Decision Number 14/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Mtr. This study uses normative legal research with statute approach and conceptual approach applied. The types and sources of legal materials used to solve the problems are primary legal materials, secondary legal materials, and tertiary legal materials. The technique/method of obtaining legal material is carried out by means of a literature study. Based on the interpretation method of analysis within the research, it is known that the dispute arrangements regarding the application for the rights of workers who were laid off with a Fixed Time Work Agreement according to labor law that if one party terminates the employment relationship before the expiration of the term, the party

terminating the employment relationship is required to pay compensation to the other party as stipulated in Government Regulation Number 35 of 2001 Concerning Work Agreements for Specific Time, Outsourcing, Working Time and Rest Time, and Termination of Relations. The judge's consideration in decision No. 14/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Mtr was rejected since the plaintiff did not appear at the trial three times in a row and had not provided evidence at trial to support the demands of his lawsuit, therefore the court was unable to fulfill the plaintiff's demands.

Keyword: Worker; Rights; Decision

I. PENDAHULUAN

Perjanjian kerja diatur dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pasal 1 ayat 14 mendefinisikan perjanjian kerja sebagai perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang mempunyai syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Atas pengertian tersebut, maka dapat dijelaskan berapa unsur penting perjanjian kerja sebagai berikut;

1. Adanya perbuatan hukum/peristiwa hukum berupa perjanjian
2. Adanya subjek atau pelaku yakni pekerja/buruh dan pengusaha/pemberi kerja masing-masing membagi kepentingan, membuatsyarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak.

Jika membahas tentang perjanjian, pada umumnya pengertian perjanjian diatur didalam KUH Perdata Pasal 1313 yang berbunyi :

“Perjanjian adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih Mengikat dirinya terhadap satu orang atau lebih lainnya.”

Dari pengertian perjanjian yang telah dijelaskan didalam KUH Perdata, bisa ditarik kesimpulan bahwa kedudukan para pihak yang mengadakan perjanjian sama, tetapi akan berlainan apabila pengertian pengertian perjanjian tersebut di bandingkan dengan kedudukan perjanjian kerja, karena kedudukan para pihak yang mengadakan perjanjian berbeda, pihak yang satu, yaitu pekerja dan pihak yang satu memiliki posisi diatas pekerja, yaitu pengusaha atau pemberi kerja.

Dalam Undang-undang Ketenagakerjaan, perjanjian kerja memiliki beberapa jenis perjanjian kerja yaitu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) adalah perjanjian yang harus dibuat secara tertulis dan menggunakan Bahasa Indonesia yang bersifat tidak tetap. Sedangkan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) adalah suatu jenis perjanjian kerja yang umum dijumpai dalam suatu perusahaan, yang tidak memiliki jangka waktu berlakunya atau bersifat tetap.¹

Perjanjian kerja waktu tertentu terjadi karena perjanjian kerja antara pekerja dengan perusahaan untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerja tertentu. Perjanjian kerja waktu tertentu terdapat hak-hak pekerja dan

¹Zaeni Asyhadie dan Rahmawati Kusuma, *Hukum Ketenagakerjaan Dalam Teori dan Praktik di Indonesia*, (Jakarta Timur: Prenadamedia Group, 2019) 71.

perlindungan tenaga kerja agar pekerja dapat menikmati penghasilan secara layak dalam memenuhi kebutuhan hidup bagi dirinya maupun keluarganya. Dalam undang-undang ketenagakerjaan, PKWT dengan tidak berdasarkan jenis, sifat atau kegiatan yang bersifat sementara dapat dilaksanakan. Akibatnya, perlindungan terhadap pekerja menjadi lemah, hal ini dapat dilihat dari beberapa indikasi, diantaranya pekerja tidak berhak atas sejumlah tunjangan (jamsostek, asuransi, kecelakaan, dan pensiun), uang pesangon, di saat pemutusan kerja atau PHK, upah yang lebih rendah, tidak ada jaminan kerja adanya PHK, dan penggantian status pekerja oleh perusahaan dari PKWT menjadi PKWTT.

Pelindungan tenaga kerja yang bertujuan agar tenaga kerja/buruh dapat terhindar dari segala resiko yang timbul dalam suatu hubungan kerja. Selama dalam hubungan kerja, pekerja dan pengusaha dihadapkan pada beberapa faktor yang memicu maraknya perselisihan ketenagakerjaan. Faktor yang memicu perselisihan ketenagakerjaan ini berupa ketidakjelasan masalah kontrak kerja khususnya bagi pekerja lepas. Untuk mengatasi perselisihan tersebut seharusnya tiap perusahaan membuat kesepakatan dengan pekerja musiman yang tertulis dalam perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) maupun perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT). Jadi dalam hal ini, masalah perselisihan antara pekerja dan pengusaha tidak akan terjadi apabila pihak perusahaan membuat kesepakatan kerja bersama.

Oleh karena itu pemerintah menerbitkan Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dengan Kepmen No.100/MEN/VI/2004 tentang ketentuan Pelaksanaan PKWT yang ditandatangani pada tanggal 21 juni 2004. Dalam pasal 3 Kepmen itu dijelaskan PKWT untuk pekerja sekali selesai atau sementara sifatnya yang penyelesaiannya paling lama tiga tahun. Peraturan itu juga mengatur sistem PKWT untuk pekerja yang bersifat musiman dan PKWTT untuk pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru. Namun, pemerintah secara resmi mengeluarkan peraturan terbaru tentang durasi maksimal untuk Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Peraturan pemerintah tersebut menetapkan jangka waktu maksimal bagi perusahaan untuk menyelenggarakan kontrak PKWT maksimal selama lima tahun. Hal itu tertuang dalam Pasal 8 ayat 1 PP No. 35 Tahun 2021. Jangka waktu lima tahun sebagaimana yang tertuang dalam PP No. 35 Tahun 2021 lebih panjang dari ketentuan yang tertuang didalam ketentuan lama yaitu UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah yang akan diulas dalam penelitian ini adalah :

1. Pengaturan sengketa terhadap permohonan hak pekerja yang di PHK dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu menurut Hukum Ketenagakerjaan?
2. Apakah Pertimbangan hukum dari Hakim dalam Putusan Nomor 14/Pdt.Sus-PHI/PN.Mtr sesuai dengan hukum ketenagakerjaan?

II. PEMBAHASAN

A. Pengaturan sengketa terhadap permohonan hak pekerja yang di PHK dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu menurut Hukum Ketenagakerjaan

Pada umumnya kelangsungan ikatan kerja bersama antara perusahaan dengan tenaga kerja terjalin apabila kedua belah pihak masih saling membutuhkan dan saling mematuhi terhadap perjanjian yang telah disepakati pada saat mereka mulai menjalin kerja sama. Dengan adanya keterikatan bersama antara para tenaga kerja, berarti masing-masing pihak memiliki hak dan kewajiban. Demikian pula sebaliknya, apabila terjadi PHK manajer dituntut untuk memenuhi hak dan kewajiban terhadap tenaga kerja sesuai dengan kondisi pada saat terjadi kontrak²

Bagi setiap Pekerja/Buruh, pengakhiran hubungan kerja menjadi mimpi buruk karena PHK dapat berarti awal dari sebuah penderitaan. Karenanya mereka berusaha sedapat mungkin agar dirinya tidak sampai kehilangan pekerjaan. Namun demikian, suka atau tidak suka pengakhiran hubungan kerja sesungguhnya adalah sesuatu yang cukup dekat dan sangat mungkin serta wajar dalam konteks hubungan kerja.

Dalam Pasal 1 Angka 25 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 dijelaskan bahwa pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara Pekerja/Buruh dan pengusaha.³

Dengan demikian pemutusan hubungan kerja adalah merupakan segala macam pengakhiran dari pekerja/buruh. Pengakhiran untuk mendapatkan mata pencaharian, pengakhiran untuk membiayai keluarga dan masa pengakhiran untuk biaya pengobatan, rekreasi dan lain lain. Oleh karena itu, maka Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 telah mengatur pedoman dan tatacara pemutusan hubungan kerja ini secara rinci.⁴

Ketentuan mengenai pemutusan hubungan kerja dalam undang-undang ini meliputi pemutusan hubungan kerja yang terjadi di badan usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara, maupun usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 dalam pasal 150 ditentukan, bahwa ketentuan mengenai pemutusan hubungan kerja yang diatur dalam Undang-undang tersebut meliputi pemutusan hubungan kerja yang terjadi di badan usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan atau milik badan hukum, baik milik swasta ataupun milik negara, maupun usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain

²Siswanto Sastrohadiwiryo, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, Pendekatan Administratif dan Operasional, Jakarta, PT. Bumi Aksara, 2015, hal.305.

³Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang ketenagakerjaan

⁴ Any Suryani H, H. Zaeni Asyhadie, *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan Pemutusan Hubungan Kerja*, Sanabil, Mataram, 2019, hlm 188

yang mempunyai pengurus dan memperkerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.⁵

Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 mengamanatkan agar pengusaha berusaha tidak melakukan pemutusan hubungan kerja. Ketentuan ini dipertegas lagi dalam Pasal 6 Keputusan Menteri Tenaga Kerja RI Nomor Kep-150/Men/2000 tentang Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja dan Penetapan Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja dan Ganti Kerugian di Perusahaan, “Pengusaha dengan segala daya upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja dengan melakukan pembinaan terhadap pekerja yang bersangkutan atau dengan memperbaiki kondisi perusahaan dengan melakukan langkah-langkah efisiensi untuk penyelamatan perusahaan.⁶

Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja banyak memberi kemudahan bagi dunia usaha untuk menjalankan kegiatannya, termasuk dalam bidang hubungan industrial. Misalnya, dalam perubahan pasal 151 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan melalui Undang-undang Cipta Kerja membolehkan pengusaha melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) tanpa didahului oleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial atau Pengadilan Hubungan Industrial (PHI). Undang-undang Cipta Kerja mengatur dalam hal PHK tidak dapat dihindari, maksud dan alasan PHK diberitahukan oleh pengusaha kepada buruh dan/atau serikat buruh. Sebelumnya dalam Pasal 151 Undang-Undang Ketenagakerjaan mengatur jika semua upaya telah dilakukan, tetapi PHK tidak dapat dihindari, maka PHK wajib dirundingkan oleh pengusaha dan serikat buruh atau dengan buruh bila buruh bersangkutan tidak menjadi anggota serikat buruh. Jika perundingan itu tidak dapat menghasilkan persetujuan (kesepakatan), pengusaha hanya dapat melakukan PHK setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Melalui Undang-undang Cipta Kerja pemerintah memberi kemudahan bagi pelaku usaha untuk melakukan PHK. Dengan surat pemberitahuan itu, berarti pengusaha dapat melakukan PHK tanpa melakukan perundingan terlebih dahulu dengan serikat buruh atau buruh yang bersangkutan.

Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja (PP PKWT-PHK) menyebutkan pemberitahuan PHK itu dibuat dalam bentuk surat dan disampaikan secara sah dan patut oleh pengusaha kepada buruh dan/atau serikat buruh paling lama 14 hari kerja sebelum PHK. Untuk buruh dalam masa percobaan, surat pemberitahuan disampaikan paling lama 7 hari kerja sebelum PHK. Setelah buruh menerima pemberitahuan itu dan tidak menolak PHK, pengusaha harus melaporkan PHK kepada Kementerian Ketenagakerjaan dan/atau dinas ketenagakerjaan di tingkat

⁵ Ibid 189

⁶ Lalu Hadi Adha, *Dinamika Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Pustaka Bangsa, Mataram, 2022, hlm 276

provinsi dan kabupaten/kota. Bagi buruh yang menolak PHK itu harus membuat surat penolakan lengkap dengan alasannya paling lama 7 hari kerja setelah diterimanya surat pemberitahuan itu. Perundingan bipartit dilakukan untuk menyelesaikan perselisihan PHK ini. Jika bipartit tidak mencapai kesepakatan, proses selanjutnya mengikuti mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial sesuai aturan.⁷

Hak-hak pekerja/buruh akibat Pemutusan Hubungan Kerja dalam Undang-Undang Cipta Kerja. Jika terjadi Pemutusan Hubungan Kerja, pengusaha wajib membayar uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima. Uang pesangon sebagaimana dimaksud diberikan dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun, 1 (satu) bulan upah;
2. Masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 2 (dua) tahun, 2 (dua) bulan upah;
3. Masa kerja 2 (dua) tahun atau lebih tetapi kurang dari 3 (tiga) tahun, 3 (tiga) bulan upah;
4. Masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 4 (empat) tahun, 4 (empat) bulan upah;
5. Masa kerja 4 (empat) tahun atau lebih tetapi kurang dari 5 (lima) tahun, 5 (lima) bulan upah;
6. Masa kerja 5 (lima) tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 6 (enam) bulan upah;
7. Masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 7 (tujuh) tahun, 7 (tujuh) bulan upah;
8. Masa kerja 7 (tujuh) tahun atau lebih tetapi kurang dari 8 (delapan) tahun, 8 (delapan) bulan upah; dan
9. Masa kerja 8 (delapan) tahun atau lebih, 9 (sembilan) bulan upah.

Uang penghargaan masa kerja diberikan dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 2 (dua) bulan upah;
2. Masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 9 (sembilan) tahun, 3 (tiga) bulan upah;
3. Masa kerja 9 (Sembilan) tahun atau lebih tetapi kurang dari 12 (dua belas) tahun, 4 (empat) bulan upah;
4. Masa kerja 12 (dua belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 15 (lima belas) tahun, 5 (lima) bulan upah;
5. Masa kerja 15 (lima belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 18 (delapan belas) tahun, 6 (enam) bulan upah;

⁷ *Ibid*, hlm 281

6. Masa kerja 18 (delapan belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 21 (dua puluh satu) tahun, 7 (tujuh) bulan upah;
7. Masa kerja 21 (dua puluh satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 24 (dua puluh empat) tahun, 8 (delapan) bulan upah; dan masa kerja 24 (dua puluh empat) tahun atau lebih, 10 (sepuluh) bulan upah.

Uang penggantian hak yang seharusnya diterima meliputi:

1. Cuti tahunan yang belum diambil atau belum gugur;
2. Biaya atau ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan keluarganya ke tempat dimana pekerja/buruh diterima bekerja; dan
3. Hal hal lain yang ditetapkan dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.

Khusus bagi pengusaha dan pelaku usaha yang bergerak pada usaha mikro dan kecil wajib membayar uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang penggantian hak dan/atau uang pisah bagi pekerja/buruh yang mengalami PHK dengan besaran ditentukan berdasarkan kesepakatan antara pengusaha pada usaha mikro dan kecil dengan pekerja/buruh sebagaimana yang dinyatakan dalam pasal 59 Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021.

B. Pertimbangan hukum dari hakim dalam putusan Nomor 14/Pdt.Sus-PHI/PN.Mtr sesuai dengan hukum ketenagakerjaan

A. Analisis penulis terhadap pertimbangan hukum hakim dalam Putusan Nomor 14/Pdt. Sus-PHI/2021/PN.Mtr

Dalam kasus tersebut, Majelis Hakim memberikan putusan sebagai berikut.

1. Menimbang, bahwa Penggugat setelah membacakan gugatannya tidak pernah datang lagi hadir di persidangan walaupun telah dipanggil secara patut oleh pengadilan sebanyak lebih dari 3 (tiga) kali berturut-turut, dan belum memberikan bukti-bukti di persidangan yang mendukung tuntutan gugatannya, dengan demikian Penggugat tidak berkehendak untuk melanjutkan gugatannya;
2. Menimbang, bahwa sesuai Pasal 283 Rbg dan Pasal 1865 KUH Perdata yang pada pokoknya menerangkan bahwa setiap orang yang mengaku mempunyai suatu hak atau membantah suatu hak orang lain wajib membuktikan suatu hak itu;
3. Menimbang, bahwa karena Penggugat belum membuktikan tuntutan gugatannya, maka Majelis Hakim berpendapat tidak ada bukti yang dijadikan dasar untuk mempertimbangkan tuntutan Penggugat, maka gugatan Penggugat dinyatakan tidak dapat diterima (*niet onvankelijke verklaard*);
4. Menimbang, bahwa oleh karena gugatan Penggugat dinyatakan tidak dapat diterima (*niet onvankelijke verklaard*) dan nilai gugatan di bawah Rp150.000.000,00 (seratus lima puluh juta rupiah), maka berdasarkan ketentuan Pasal 58 Undang- Undang

Nomor 2 Tahun 2004 biaya perkara yang timbul dalam perkara ini dibebankan kepada negara;

Menurut analisa penulis pada pertimbangan hakim dalam Putusan Nomor 14/Pdt. Sus-PHI/2021/PN.Mtr. Sudah sesuai dikarenakan gugatan yang diajukan oleh penggugat bahwa penggugat telah di PHK oleh tergugat dengan alasan habis masa kontrak dan efisiensi, maka hak-hak normatif yang harusnya diperoleh Penggugat (Pasal 164 ayat (3) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003) yang berbunyi “pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja atau buruh karena perusahaan tutup bukan karena mengalami kerugian 2 (dua) tahun berturut-turut atau bukan karena keadaan memaksa (*force majeure*) tetapi perusahaan melakukan efisiensi, dengan ketentuan pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 2 (dua) 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).

Tetapi karena penggugat tidak hadir dalam persidangan sebanyak 3 kali berturut-turut dan belum memberikan bukti-bukti dipersidangan yang mendukung tuntutan gugatannya, oleh karena itu pengadilan tidak dapat memenuhi tuntutan penggugat. Maka putusan tersebut dinyatakan tidak dapat diterima (*Niet Onvankelijk veerklaard*).

B. Pengertian Hakim dalam Putusan Pengadilan

Pertimbangan hakim adalah salah satu aspek yang sangat penting untuk mewujudkan nilai dari suatu putusan hakim yang mengandung keadilan (*ex aequo et bono*) dan mengandung kepastian hukum, disamping itu terdapat juga manfaat bagi para pihak yang bersangkutan sehingga pertimbangan hakim ini harus disikapi dengan teliti, baik, dan cermat. Jika pertimbangan hakim tidak teliti, baik, dan cermat, maka putusan hakim yang berasal dari pertimbangan hakim tersebut akan dibatalkan oleh Pengadilan Tinggi / Mahkamah Agung.⁸

C. Hal-Hal yang Harus Dimuat dalam Pertimbangan Hakim

Putusan hakim sangat berkaitan dengan bagaimana hakim dalam mengemukakan pendapat atau pertimbangannya berdasarkan fakta-fakta serta alat bukti dipersidangan serta keyakinan hakim atas suatu perkara. Oleh sebab itu hakim memiliki peran sentral dalam menjatuhkan putusan pengadilan. Didalam putusan pengadilan harus terdapat pertimbangan-pertimbangan mengenai hal-hal yang memberatkan dan meringankan putusan, pertimbangan tersebut dijadikan alasan oleh hakim dalam menjatuhkan putusannya baik itu berupa putusan pemidanaan yang lain sebagainya.⁹

D. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pertimbangan Hakim

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi hakim dalam membuat putusannya, dibagi menjadi faktor subjektif dan faktor objektif. Faktor subjektif meliputi:

⁸ Mukti Aro, *Praktek Perkara Perdata pada Pengadilan Agama*. cet V. (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2014), 140.

⁹ Nurhafifah dan Rahmiati. *Pertimbangan Hakim Dalam Penjatuhan Pidana Terkait Hal Yang Memberatkan Dan Meringankan Putusan*. Banda Aceh. Jurnal Ilmu Hukum. No. 66. Fakultas Hukum. UNSYIAH, 2015, hlm. 344.

- a. Sikap perilaku apriori, yakni adanya sikap hakim yang sejak semula sudah menganggap bahwa terdakwa yang diperiksa dan diadili adalah orang yang memang bersalah dan harus dipidana.
- b. Sikap perilaku emosional, yakni putusan pengadilan akan dipengaruhi oleh perangai hakim. Hakim yang mempunyai perangai mudah tersinggung akan berbeda dengan perangai hakim yang tidak mudah tersinggung.
- c. Sikap arrogance power, yakni sikap lain yang mempengaruhi suatu putusan adalah “kecongkakkan kekuasaan”, disini hakim merasa dirinya berkuasa dan pintar, melebihi orang lain (jaksa, pembela, ataupun terdakwa).
- d. Moral, yakni moral seorang hakim karena bagaimanapun juga pribadi seorang hakim diliputi oleh tingkah laku yang didasari oleh moral pribadi hakim tersebut dalam memeriksa serta memutuskan suatu perkara.¹⁰

Faktor objektif meliputi :

- a. Latar belakang budaya, yakni kebudayaan, agama, pendidikan seseorang tentu ikut mempengaruhi putusan hakim. Meskipun latar belakang hidup budaya tidak bersifat determinis, tetapi faktor ini setidaknya ikut mempengaruhi hakim dalam mengambil suatu keputusan.
- b. Profesionalisme, yakni kecerdasan serta profesionalisme seorang hakim ikut mempengaruhi putusannya. Perbedaan suatu putusan sering dipengaruhi oleh profesionalisme hakim tersebut.

III. PENUTUP

Perihal penyelesaian sengketa hubungan kerja yaitu pemenuhan hak-hak pekerja telah diatur dalam Undang-undang nomor 13 Tahun 2003 Pasal 164 ayat (3) yang berbunyi “pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja atau buruh karena perusahaan tutup bukan karena mengalami kerugian 2 (dua) tahun berturut-turut atau bukan karena keadaan memaksa (firce majeure) tetapi perusahaan melakukan efisiensi, dengan ketentuan pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 2 (dua) 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), apabila di PHK dengan alasan habis masa kontrak dan efisiensi perusahaan untuk mencegah kerugian seperti yang terjadi dalam Putusan Nomor 14/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Mtr. Pertimbangan hakim dalam Putusan Nomor 14/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Mtr ditolak dikarenakan penggugat tidak hadir dalam persidangan sebanyak 3 kali berturut-turut dan belum memberikan bukti-bukti dipersidangan yang mendukung tuntutan gugatannya oleh karena itu pengadilan tidak dapat memenuhi tuntutan penggugat.

¹⁰ Yahya Harahap, sebagaimana dikutip M. Syamsudin. *Konstruksi Baru Budaya Hukum Hakim Berbasis Hukum Progresif*. (Jakarta: Kencana, 2012) 93.

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku

- Any Suryani H, H. Zaeni Asyhadie, 2019, Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan Pemutusan Hubungan Kerja, Sanabil, Mataram.
- H.Zaeni Asyhadie dan Rahmawati Kusuma, 2019, Hukum Ketenagakerjaan Dalam Teori dan Praktik di Indonesia, Prenadamedia Group, Jakarta Timur.
- Lalu Hadi Adha, 2022, Dinamika Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Pustaka Bangsa, Mataram.
- Mukti Aro. 2014, Praktek Perkara Perdata pada Pengadilan Agama. cet V, Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Nurhafifah dan Rahmiati, 2015, Pertimbangan Hakim Dalam Penjatuhan Pidana Terkait Hal Yang Memberatkan Dan Meringankan Putusan. Banda Aceh. Jurnal Ilmu Hukum. No. 66. Fakultas Hukum. UNSYIAH
- Siswanto Sastrohadiwiryo, 2015, Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administratif dan Operasional, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Yahya Harahap, sebagaimana dikutip M. Syamsudin. 2015, Konstruksi Baru Budaya Hukum Hakim Berbasis Hukum Progresif. Jakarta.

B. Undang-Undang

Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang ketenagakerjaan