

PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA SECARA SEPIHAK (STUDI KASUS PUTUSAN MAHKAMAH AGUNG NOMOR. 26 K/Pdt.Sus-PHI/2019)

Septihani, Agus Suprayogi
Fakultas Hukum, Universitas Esa Unggul
Jl. Arjuna Utara No.9 Kebon Jeruk Jakarta Barat
septihani19.sh@gmail.com

Abstract

Termination of Employment is the most common cause in Industrial Relations Disputes. Regarding Industrial Relations Disputes regulated in Act Number 2 of 2004 concerning Industrial Relations Disputes Settlement. With the enactment of Law No. 2 of 2004, provides a clear position regarding disputes arising in Industrial Relations. Settlement of disputes arising in Industrial Relations according to Law No. 2 of 2004 can be done in 2 (two) ways, namely through out-of-court channels (Mediation, Conciliation, Arbitration) and through the Industrial Relations Court at the District Court where the agreement is held. That the employment relationship between the Cassation Applicants / Plaintiffs and the Cassation Respondent / Defendants is bound based on the Sea Work Agreement (PKL) as regulated in article 395 KUHD article 1 number 5 and article 18 Government Regulation Number 7 Year 2000 Concerning Maritime, Article 1 number 5 Permenhub Number 84 of 2003 concerning Recruitment and Placement of Juncto Ship Crews Act Number 17 of 2008 concerning Shipping. The Sea Work Agreement is special (Lex Specialis), so the "lex specialis derogate legi generali" principle applies. The problem in this paper is about the Termination of Employment Relations unilaterally carried out by Employers (PT. Onasis Indonesia and PT. Royal Asia Maritime) to Marjan Lantang and friends (Workers) on the grounds that the work has been completed and without compensation compensation given to the The worker. This legal research uses the normative approach method. If there is a work relationship dispute between the crew and the shipping entrepreneur, the first attempt that must be made is negotiations between the employer and the worker / crew. If bipartite negotiations fail to reach a mutual agreement, the disputing parties can submit their claims to the Industrial Relations Court at the local District Court, where the company is domiciled. . The author's research results indicate that there was a mistake in the Decision of the Supreme Court Judges' Decision, especially in determining the type of Work Agreement made between Employers and Workers.

Keywords: *Unilateral Termination of Employment, Industrial Relations Disputes, Sea Work Agreements.*

Abstrak

Pemutusan Hubungan Kerja merupakan penyebab yang paling sering muncul dalam Perselisihan Hubungan Industrial. Mengenai Perselisihan Hubungan Industrial diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Dengan berlakunya Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 ini, memberikan kedudukan yang jelas mengenai sengketa yang timbul dalam Hubungan Industrial. Penyelesaian sengketa dalam Hubungan Industrial menurut UU No. 2 Tahun 2004 dapat dilakukan dengan 2 (dua) cara yaitu melalui jalur di luar pengadilan (Mediasi, Konsiliasi, Arbitrase) dan melalui Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri tempat diadakannya suatu perjanjian tersebut. Bahwa hubungan kerja antara Para Pemohon Kasasi/Para Penggugat dengan Para Termohon Kasasi/Para Tergugat terikat berdasarkan Perjanjian Kerja Laut (PKL) sebagaimana diatur dalam pasal 395 KUHD pasal 1 angka 5 dan pasal 18 Peraturan Pemerintah Nomor 7 Tahun 2000 Tentang Kepelautan Juncto pasal 1 angka 5 Permenhub Nomor 84 Tahun 2003 Tentang Perekrutan dan Penempatan Awak Kapal Juncto Undang undang Nomor 17 Tahun 2008 Tentang Pelayaran. Perjanjian Kerja Laut bersifat khusus (Lex Specialis), maka berlakulah azas "lex specialis derogate legi generali". Adapun permasalahan dalam penulisan ini adalah tentang Pemutusan Hubungan Kerja secara sepihak yang dilakukan oleh Pengusaha (PT. Onasis Indonesia dan PT. Royal Asia Maritim) terhadap Marjan Lantang dan kawan kawan (Pekerja) dengan alasan pekerjaan telah selesai dan tanpa diberikan kompensasi Ganti Rugi kepada para

Pekerja. Penelitian hukum ini menggunakan metode pendekatan normatif. Jika terjadi perselisihan hubungan kerja antara awak kapal dengan Pengusaha pelayaran, upaya pertama kali yang harus dilakukan adalah perundingan antara Pengusaha dan pekerja/awak kapal. Apabila perundingan secara bipartit gagal dalam mencapai sebuah kesepakatan bersama, maka pihak-pihak yang bersengketa dapat menyampaikan gugatannya kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat, dimana perusahaan tersebut berdomisili. Hasil penelitian Penulis menunjukkan bahwa terdapat kekeliruan dalam Amar Putusan Majelis Hakim di tingkat Kasasi khususnya dalam menetapkan jenis Perjanjian Kerja yang dibuat antara Pengusaha dan Pekerja.

Kata Kunci: Pemutusan Hubungan Kerja secara sepihak, Perselisihan Hubungan Industrial, Perjanjian Kerja Laut.

Pendahuluan

Pembangunan nasional dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya. Dalam pelaksanaan pembangunan nasional, tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan. Sebagaimana di jelaskan dalam Undang-Undang Dasar 1945 (untuk selanjutnya disebut "UUD 1945") didalam Pasal 27 Ayat (2) yang menegaskan bahwa "Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan". Sebagaimana frasa tersebut, maka Indonesia harus menjamin keadilan dan kepastian hukum bagi setiap tenaga kerja, baik tenaga kerja yang bekerja didalam negeri maupun diluar negeri.

Indonesia sebagai Negara maritim terbesar dunia memiliki sejumlah wilayah laut, pesisir dan pulau-pulau kecil yang luas dan bermakna strategis dalam pembangunan ekonomi nasional. Selain memiliki nilai ekonomis dan nilai ekologis, letak geografis Indonesia yang terletak pada geopolitik strategis menjadikan Indonesia sebagai kawasan paling dinamis dalam arus percaturan politik, pertahanan, dan keamanan dunia hal ini dapat ditinjau dari letak Indonesia yang berada diantara lautan Pasifik dan lautan Hindia. Sehingga, kondisi geo-ekonomi dan geo-politik ini menjadikan sektor kelautan Indonesia sebagai sektor yang penting dalam pembangunan nasional.

Sektor kelautan Indonesia menjanjikan potensi komersial yang sangat besar bagi bangsa Indonesia. Salah satu bidang usaha yang dapat diduduki dibidang kepelautan

adalah sebagai pelaut. Yang dimaksud dengan pelaut adalah setiap orang yang mempunyai kualifikasi keahlian atau keterampilan sebagai awak kapal sedangkan awak kapal didefinisikan sebagai orang yang bekerja atau dipekerjakan di atas kapal oleh pemilik atau operator kapal untuk melakukan tugas di atas kapal sesuai dengan jabatannya yang tercantum dalam buku sijiil.

Menyadari pentingnya tenaga kerja awak kapal, oleh karena itu setiap orang yang bekerja dilaut juga harus mendapatkan perlindungan. Sebagai negara hukum dan untuk memberikan jaminan keadilan dan kepastian hukum dalam upaya untuk mencapai tujuan nasional maka pemerintah Indonesia memberlakukan Peraturan Pemerintah Nomor 7 Tahun 2000 Tentang Kepelautan (untuk selanjutnya disebut "PP No. 7 tahun 2000").

Setiap pelaut atau awak kapal yang sedang bekerja di atas kapal memiliki jabatan tertentu dengan tugas dan tanggung jawab masing-masing. Mengenai jabatan dan tugas awak kapal tersebut tertuangkan didalam Perjanjian Kerja dalam hal ini adalah Perjanjian Kerja Laut pada masing-masing awak kapal. Didalam PP No. 7 tahun 2000 Tentang Kepelautan yang dimaksud dengan Perjanjian Kerja Laut adalah Perjanjian Kerja perorangan yang ditandatangani oleh pelaut Indonesia dengan Pengusaha angkutan di perairan. Penjelasan mengenai Perjanjian Kerja Laut juga dapat ditemui didalam Kitab Undang-Undang Hukum Dagang (KUHD) Pasal 395.

Perjanjian Kerja Laut adalah dasar hubungan kerja antara Pengusaha perkapalan dengan para Pekerja (awak kapal). Didalam Perjanjian Kerja Laut tersebut memuat

mengenai syarat kerja, hak dan kewajiban masing-masing pihak.

Mengenai Perjanjian Kerja juga dibahas di dalam Hubungan Industrial yang menjelaskan sistem hubungan yang menempatkan kedudukan Pengusaha dan Pekerja sebagai hubungan yang saling melengkapi dalam rangka mencapai tujuan bersama. Selain unsur tersebut, dalam tatanan sistem ketenagakerjaan Indonesia terdapat pemerintah yang bersifat mengayomi dan melindungi para pihak. Pemerintah mengeluarkan rambu-rambu berupa aturan-aturan ketenagakerjaan demi terwujudnya hubungan kerja yang harmonis antara Pengusaha dengan Pekerja..

Selain mengatur tentang hubungan kerja antara Pengusaha dengan Pekerja, hukum ketenagakerjaan di Indonesia juga mengatur mengenai Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). PHK atau Pemutusan Hubungan Kerja merupakan suatu pengakhiran hubungan kerja antara pelaku usaha dengan Pekerja yang disebabkan oleh suatu keadaan tertentu. Serta cara Penyelesaian Hubungan Industrial antara pihak-pihak yang bersangkutan, berkaitan dengan proses penyelesaian Hubungan Industrial itu sendiri di atur didalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Pemutusan Hubungan Kerja dapat dilakukan oleh Pengusaha maupun oleh Pekerja, akan tetapi dalam melakukan Pemutusan Hubungan Kerja tersebut harus mengikuti peraturan yang berlaku. Pengaturan mengenai Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) tersebut diatur dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Bab XII Pasal 150 sampai dengan Pasal 172.

Dalam tulisan ini, Peneliti membahas mengenai Pemutusan Hubungan Kerja secara sepihak yang dilakukan oleh PT. Onasis Indonesia dan PT. Royal Asia Maritim kepada Pekerja (awak kapal) atas nama Marjan dkk yang dipekerjakan berdasarkan Perjanjian Kerja Laut (PKL).

Berdasarkan penjelasan latar belakang diatas, yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah alasan Pemutusan Hubungan Kerja yang digunakan Pengusaha telah sesuai berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan di Indonesia ?
2. Apakah Amar Putusan Mahkamah Agung Nomor. 26 K/Pdt.Sus-PHI/2019 telah sesuai dengan UU No.13/2003 tentang Ketenagakerjaan ?

Metode Penelitian

Metode pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode pendekatan normatif dengan menggunakan pendekatan Undang-Undang (*statute approach*) dan pendekatan kasus (*case approach*).

Tipe Penelitian dalam penelitian ini adalah deskriptif analitis. Sumber bahan hukum dalam penelitian ini yaitu bersumber dari data sekunder berdasarkan bahan-bahan pustaka terkait Pemutusan Hubungan Kerja dan Putusan Mahkamah Agung RI Nomor 26 PK/Pdt.Sus-PHI/2019.

Terkait sumber dan jenis data dapat dibagi menjadi beberapa bahan hukum, yaitu:

- a. Bahan hukum primer
Merupakan bahan hukum yang bersifat autoritatif artinya mempunyai otoritas, terdiri dari perundang-undangan, catatan-catatan resmi atau risalah dalam pembuatan perundang-undangan dan putusan-putusan hakim. bahan hukum primer yang digunakan adalah Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas serta Undang-Undang terkait serta Putusan Mahkamah Agung RI Nomor 69 PK/Pdt.Sus-PHI/2016.
- b. Bahan hukum sekunder
Berupa semua publikasi tentang hukum meliputi buku-buku teks, kamus-kamus hukum, dan jurnal-jurnal hukum.

Analisis data yang dilakukan oleh Penulis dalam skripsi ini menggunakan analisis secara kualitatif dengan cara melakukan analisis terhadap peraturan perundang-undangan

terkait yang mengatur mengenai Pemutusan Hubungan Kerja

Hasil dan Pembahasan

Alasan Pemutusan Hubungan Kerja yang digunakan Pengusaha berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan di Indonesia

Tabel 1
Para Pihak dalam Perkara

Penggugat Melawan Tergugat			
Marjan Lantang	Penggugat I	PT. Onasis Indonesia	Tergugat I
Wandi	Penggugat II	PT. Asia Royal Maritim	Tergugat II
Taufik Tri Nugroho	Penggugat III		
Zaka Wahyu Trianto	Penggugat IV		
Muhammad Yusuf	Penggugat V		
Selanjutnya,			
Marjan Lantang, Wandi, Taufik Tri Nugroho, Zaka Wahyu Trianto dan Muhammad Yusuf, sebelumnya disebut sebagai " Para Penggugat " dan untuk selanjutnya disebut sebagai " Para Pemohon Kasasi ".			
PT. Onasis Indonesia dan PT. Asia Royal Maritim, sebelumnya disebut sebagai " Para Tergugat " dan untuk selanjutnya disebut sebagai " Para Termohon Kasasi ".			

Berdasarkan surat-surat yang bersangkutan, Para Penggugat telah mengajukan gugatan di depan persidangan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Samarinda.

Bahwa, terhadap gugatan tersebut dikabulkan sebagian oleh Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Samarinda yang dinyatakan dalam Putusan Nomor. 16/Pdt.Sus-PHI/2018/PN Smr., tanggal 12 September 2018, yang Amarnya sebagai berikut:

Dalam Eksepsi

- Menolak Eksepsi Para Tergugat Dalam Pokok Perkara

1. Mengabulkan gugatan Para Penggugat untuk sebagian;
2. Menyatakan sah Hubungan Kerja antara Penggugat II dengan Tergugat I sejak tanggal 15 November 2016,
3. Menyatakan sah Pemutusan Hubungan Kerja antara Para Penggugat dengan Tergugat II sejak tanggal 16 April 2017,
4. Menghukum Tergugat II untuk membayar Uang Pesangon dan Penggantian Hak kepada Penggugat dengan rincian sebagai berikut:
 - a. Penggugat I a/n Marjan Lantang
Uang pesangon (Masa kerja 9 (Sembilan) bulan) = 1 bulan upah
 $2 \times 1 \times \text{Rp.}3.227.076,- = \text{Rp.}6.454.152,-$
Uang penggantian hak
 $15\% \times \text{Rp.}6.454.152,- = \text{Rp.}968.122,-$
Uang pesangon + Uang penggantian hak = Rp. 7.422.274,- (tujuh juta empat ratus dua puluh dua ribu dua ratus tujuh puluh empat rupiah)
 - b. Penggugat II a/n WANDI
Uang pesangon (Masa kerja 3 (tiga) bulan) = 1 bulan upah
 $2 \times 1 \times \text{Rp.}4.921.875,- = \text{Rp.}9.843.750,-$
Uang Penggantian hak
 $15\% \times \text{Rp.}9.843.750,- = \text{Rp.}1.476.562,-$
Uang pesangon + Uang penggantian hak = Rp. 11. 320.312,- (sebelas juta tiga ratus dua puluh ribu tiga ratus dua belas rupiah).
 - c. Penggugat III a/n Taufik Tri Nugroho.
Uang pesangon, Masa kerja 1 (satu) tahun 2 (dua) bulan = 2 bulan upah
 $2 \times 2 \times \text{Rp.}4.687.500,- = \text{Rp.}18.750.000,-$
Uang penggantian hak
 $15\% \times \text{Rp.}18.750.000,- = \text{Rp.}2.812.500,-$
Uang pesangon + Uang penggantian hak = Rp. 21.562.500,- (dua puluh satu juta lima ratus enam puluh dua ribu lima ratus rupiah)
 - d. Penggugat V a/n Muhammad Yusuf.

Uang pesangon, Masa kerja 9 (Sembilan) bulan = 1 bulan upah
2 x 1 x Rp.2.812.500,- = Rp. 5.625.000,-

Uang penggantian hak
15% x Rp. 5.625.000,- = Rp. 843.750,-

Uang pesangon + Uang penggantian hak = Rp. 6.468.750,- (enam juta empat ratus enam puluh delapan ribu tujuh ratus lima puluh rupiah)

5. Membebankan biaya atas perkara ini sejumlah Rp. 430.000 (empat ratus tiga puluh ribu rupiah) kepada Tergugat II;
6. Menolak gugatan Penggugat untuk selain dan selebihnya.

Kemudian Para Pemohon Kasasi dengan perantara kuasanya, diajukan permohonan kasasi pada tanggal 1 Oktober 2018, sebagaimana ternyata dari Akta Pernyataan Permohonan Kasasi Nomor 26/KAS/2018/PHI Smr., Juncto Nomor 16/Pdt.Sus-PHI/2018/PN Smr., yang dibuat oleh Panitera Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Samarinda. Permohonan tersebut disertai dengan memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Negeri/Hubungan Industrial Samarinda pada tanggal 2 Oktober 2018.

Bahwa permohonan kasasi a quo beserta alasan-alasannya telah diberitahukan kepada pihak lawan dengan seksama, 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 2 Oktober 2018 Pemohon Kasasi meminta agar:

1. Menerima Permohonan Kasasi dari Pemohon Kasasi;
2. Membatalkan Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Samarinda Nomor 16/Pdt.Sus-PHI/2018/PN Smr, tanggal 12 September 2018;

Mengadili sendiri :

1. Mengabulkan gugatan Penggugat / Pemohon Kasasi seluruhnya;
2. Menyatakan Tergugat/Termohon Kasasi melakukan tindakan Pemutusan

Hubungan Kerja bertentangan dengan UU Nomor 13 tahun 2003;

3. Menghukum Tergugat/Termohon Kasasi untuk membayar biaya perkara yang timbul dalam perkara ini

Bahwa terhadap memori kasasi, Para Pemohon Kasasi telah mengajukan kontra memori kasasi tanggal 7 November 2018 yang pada pokoknya menolak permohonan kasasi dari Para Pemohon Kasasi.

Menimbang, bahwa terhadap alasan-alasan tersebut, Mahkamah Agung berpendapat:

Bahwa alasan tersebut tidak dapat dibenarkan, oleh karena setelah meneliti memori kasasi tanggal 2 Oktober 2018 dan kontra memori kasasi tanggal 7 November 2018 dihubungkan dengan pertimbangan *Judex Facti*, dalam hal ini Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Samarinda tidak salah menerapkan hukum dengan pertimbangan sebagai berikut:

Bahwa Hubungan Kerja antara Para Pemohon Kasasi/Para Penggugat dengan Para Termohon Kasasi/Para Tergugat terikat berdasarkan Perjanjian Kerja Laut (PKL) sebagaimana diatur dalam pasal 395 KUHD pasal 1 angka 5 dan pasal 18 Peraturan Pemerintah Nomor 7 Tahun 2000 Tentang Kepelautan Juncto pasal 1 angka 5 Permenhub Nomor 84 Tahun 2003 Tentang Perekrutan dan Penempatan Awak Kapal Juncto Undang undang Nomor 17 Tahun 2008 Tentang Pelayaran;

Bahwa peraturan perundang-undangan diatas mengatur secara khusus mengenai Perjanjian Kerja Laut (PKL) diantaranya mengatur mengenai hubungan kerja dan berakhirnya hubungan kerja antara Pekerja laut dengan Pengusaha kapal laut ditentukan sesuai dengan jangka waktu yang diperjanjikan oleh para pihak dalam Perjanjian Kerja Laut (PKL);

Bahwa hubungan kerja antara Para Penggugat/Para Pemohon Kasasi dengan Para Tergugat/Termohon Kasasi terbukti telah berakhir pada tanggal 16 April 2017 sesuai dengan jangka waktu yang diperjanjikan dalam Perjanjian Kerja

Lautnya Oleh karenanya pengakhiran hubungan kerja terhadap Para Penggugat/Para Termohon Kasasi dengan alasan karena telah berakhirnya jangka waktu yang diperjanjikan adalah sah menurut hukum dan karenanya Para Tergugat tidak berkewajiban untuk membayar uang kompensasi PHK dan hak-hak lainnya kepada Para Penggugat dalam perkara ini;

Bahwa namun demikian oleh karena dalam kontra memori kasasinya Para Termohon Kasasi/Para Tergugat menerima putusan *Judex Facti* yang menghukum Para Tergugat untuk membayar kepada Para Penggugat uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak serta memohon kepada Mahkamah Agung untuk menguatkan putusan *Judex Facti* tersebut maka Mahkamah Agung tidak perlu lagi memperbaiki amar putusan *Judex Facti* tersebut;

Bahwa berdasarkan pertimbangan-pertimbangan hukum tersebut diatas maka telah cukup alasan untuk menolak permohonan kasasi dan Pemohon Kasasi;

Bahwa alasan - alasan kasasi lainnya tidak dapat dibenarkan, karena merupakan penilaian terhadap fakta dan hasil pembuktian di persidangan yang tidak termasuk alasan - alasan pada pemeriksaan di tingkat kasasi;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut di atas, ternyata bahwa putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Samarinda dalam perkara ini tidak bertentangan dengan hukum dan/atau undang-undang, sehingga permohonan kasasi yang diajukan oleh Para Pemohon Kasasi: MARJAN LANTANG dan kawan-kawan, tersebut harus ditolak;

MENGADILI:

1. Menolak permohonan kasasi dari Para Pemohon Kasasi: 1.MARJAN LANTANG, 2.WANDI, 3.TAUFIK TRI NUGROHO, 4.ZAKA WAHYU TRIANTO, 5.MUHAMMAD YUSUF, tersebut;

2. Menghukum Para Pemohon Kasasi untuk membayar biaya perkara dalam tingkat kasasi ditetapkan sebesar Rp500.000,00 (lima ratus ribu rupiah);

Berdasarkan uraian kasus diatas, dapat diketahui bahwasanya Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh Para Tergugat adalah dikarenakan tidak adanya pekerjaan. Hal tersebut dikarenakan dalam pelaksanaan pekerjaan antara Para Tergugat dengan Para Penggugat dikenal istilah WO/Work Order (Perintah Kerja), yang mana perintah kerja tersebut diterbitkan oleh PT. Pertamina Hulu Mahakam (PHM) sebagai Klien dari Tergugat I, yang dijadikan sebagai dasar pelaksanaan pekerjaan. Sehingga pekerjaan-pekerjaan yang diterima oleh TERGUGAT-I tidak selalu berkelanjutan / tergantung penerbitan WO/Work-Order (Perintah Kerja). Yang mana kondisi ini otomatis berdampak terhadap TERGUGAT-II yang mendukung pekerjaan TERGUGAT-I.

Dalam Perjanjian Kerja antara Para Penggugat dengan Para Tergugat tidak dikenal istilah Pemutusan Hubungan Kerja. Istilah Pemutusan Hubungan Kerja antara Para Penggugat dengan Para Tergugat dikenal dengan istilah Mutasi Turun Crew. Dalam UU No. 13 Tahun 2003 yang dimaksud Pemutusan Hubungan Kerja dijelaskan dalam Pasal 1 ayat (25) yaitu: "pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara Pekerja/Buruh dan pengusaha".

Pemutusan Hubungan Kerja dapat disebabkan dengan beragam alasan seperti pengunduran diri, usia pensiun, Pekerja melakukan kesalahan berat, perusahaan mengalami kerugian, Pekerja mangkir, Pekerja meninggal dunia, perubahan status, penggabungan, peleburan, atau perubahan kepemilikan perusahaan dan/atau karena alasan efisiensi. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) tersebut diatur dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Bab XII Pasal 150 sampai dengan Pasal 172.

Perlindungan terhadap tenaga kerja selain diatur dalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, juga diatur didalam UUD 1945 sebagai bagian integral dalam pembangunan nasional. Dalam Pasal 28D Ayat (2) UUD 1945 menyatakan bahwa: "Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja".

Berdasarkan ketentuan-ketentuan tersebut, maka Pengusaha tidak diperkenankan untuk melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja secara sewenang-wenang. Adapun terhadap suatu keadaan tertentu yang mengharuskan untuk Pengusaha melakukan Pemutusan Hubungan Kerja hanya diperkenankan dengan alasan-alasan sebagaimana yang diatur dalam UU Nomor. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Dengan melihat keadaan dan ketentuan yang mengatur tentang ketenagakerjaan sebagaimana uraian tersebut diatas. Maka Penulis sependapat dengan Majelis Hakim yang memutus perkara antara Para Termohon Kasasi dengan Para Pemohon Kasasi. Bahwasanya keadaan yang dialami oleh Para Termohon Kasasi dikarenakan ketiadaan pekerjaan oleh karena belum adanya WO/Work Order (Perintah Kerja) dari Klien, sehingga hal tersebut menimbulkan kerugian bagi Para Termohon Kasasi apabila tetap harus mempekerjakan Para Pemohon Kasasi dalam masa reses tersebut adalah sejalan dengan alasan efisiensi. Sehingga Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh Para Tergugat kepada Para Penggugat adalah dibenarkan dan tidak bertentangan, hal tersebut sejalan dengan ketentuan yang diatur dalam Pasal 164 ayat (3) UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yaitu:

"Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja/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)."

Amar Putusan Mahkamah Agung Nomor. 26 K/Pdt.Sus-Phi/2019 sesuai dengan UU No.13/2003 tentang Ketenagakerjaan

Berdasarkan gugatan yang diajukan oleh Para Pemohon Kasasi dan yang mana terhadap gugatan tersebut telah diputus oleh Majelis Hakim yaitu dalam Amar Putusan Mahkamah Agung Nomor. 26 K/Pdt.Sus-Phi/2019 yang sudah berkekuatan hukum tetap, yang menyatakan:

1. Menolak permohonan kasasi dari Para Pemohon Kasasi: 1. Marjan Lantang, 2.Wandi, 3.Taufik Tri Nugroho, 4.Zaka Wahyu Trianto, 5.Muhammad Yusuf, tersebut;
2. Menghukum Para Pemohon Kasasi untuk membayar biaya perkara dalam tingkat kasasi ditetapkan sebesar Rp500.000,00 (lima ratus ribu rupiah);

Penulis tidak sependapat dengan pendapat Majelis Hakim, Para Pekerja dan Pengusaha. Hal tersebut dikarenakan Perjanjian Kerja Laut yang diadakan oleh Para Termohon Kasasi dengan Para Pemohon Kasasi berdasarkan *judex facti*, menurut pendapat Penulis adalah Perjanjian Kerja untuk Waktu Tertentu (PKWT).

Adapun berdasarkan dengan *Judex Facti* yaitu:

1. Perihal Mutasi Turun Crew (off-Hire) yang dilakukan oleh:
 - a. Tergugat I berdasarkan bukti:
 - 1) 142/LTR-OI-HRD/XI/15 tanggal 2 November 2015.
 - 2) 156/LTR-OI-HRD/XI/16 tanggal 15 November 2016.
 - 3) 215/LTR-OI-HRD/IV/17 tanggal 6 April 2017.
 - b. Tergugat II berdasarkan bukti:
 - 1) 224/LTR-OI-HRD/IV/17 tanggal 16 April 2017.
 - 2) 99/LTR-RAM-HRD/IV/17 tanggal 11 April 2017.
 - 3) 226/LTR-OI-HRD/IV/17 tanggal 16 April 2017.

- 4) 204/LTR-OI-HRD/IV/17 tanggal 16 April 2017.
 - 5) 225/LTR-OI-HRD/IV/17 tanggal 16 April 2017.
2. Perihal Peranjan Kerja Laut yang diadakan oleh:
- a. Tergugat I yaitu berdasarkan bukti:
 - 1) Perjanjian Kerja Laut atas nama Penggugat I/Marjan Lantang tanggal 09 Desember 2011.
 - 2) Perjanjian Kerja Laut atas nama Penggugat II/Wandi tanggal 08 September 2016.
 - 3) Perjanjian Kerja Laut atas nama Penggugat III/Taufik Tri Nugroho tanggal 17 Februari 2016.
 - 4) Perjanjian Kerja Laut atas nama Penggugat IV/Zaka Wahyu Trianto tanggal 30 Maret 2017.
 - 5) Perjanjian Kerja Laut atas nama Penggugat V/Muhammad Yusuf tanggal 21 April 2016.
 - b. Tergugat II yaitu berdasarkan bukti:
 - 1) Perjanjian Kerja Laut Nomor. PK.301/1/2/VII/KSOP-SMD/2016 atas nama Penggugat I/Marjan Lantang tanggal 1 Juli 2016.
 - 2) Perjanjian Kerja Laut Nomor. PK.301/431/1/XI/AD-SMD/2016 atas nama Penggugat II/Wandi tanggal 30 November 2016
 - 3) Perjanjian Kerja Laut Nomor. PK.301/402/2/II/KSOP-SMD/2016 atas nama Penggugat III/Taufik Tri Nugroho tanggal 17 Februari 2016.
 - 4) Perjanjian Kerja Laut atas nama Penggugat IV/Zaka Wahyu Trianto tanggal 30 Maret 2017
 - 5) Perjanjian Kerja Laut nomor. PK.301/402/2/II/KSOP-SMD/2016 atas nama Penggugat V/Muhammad Yusuf tanggal 1 Juli 2016.
3. Perihal Surat Keterangan Kerja yang berikan oleh Tergugat I dan Tergugat II yaitu berdasarkan bukti:
- 1) Marjan Lantang, Nomor. 289/SKK/OI-TMB/IV/17 tanggal 16 April 2017.
 - 2) Wandu, Nomor. 297/SKK/OI-TMB/IV/17 tanggal 16 April 2017.
 - 3) Taufik Tri Nugroho, Nomor. 287/SKK/OI-TMB/IV/17 tanggal 16 April 2017.
 - 4) Zaka Wahyu Trianto, Nomor. 148/SKK/OI-TMB/IV/17 tanggal 16 April 2017.
 - 5) Muhammad Yusuf, Nomor. 290/SKK/OI-TMB/IV/17 tanggal 16 April 2017.
4. Perihal Salary Report yang telah dibayarkan oleh Tergugat II yaitu berdasarkan bukti:
- 1) Atas nama Marjan Lantang tanggal 31 Maret 2017.
 - 2) Atas nama Wandu, tanggal 28 Februari 2017.
 - 3) Atas nama Taufik Tri Nugroho, tanggal 31 Januari 2017.
 - 4) Zaka Wahyu Trianto, tanggal 31 Maret 2017.
 - 5) Muhammad Yusuf, tanggal 30 November 2016.
- Berdasarkan *judex facti* sebagaimana uraian tersebut diatas. Maka Penulis berpendapat bahwa antara Para Pemohon Kasasi dengan Para Termohon Kasasi telah memenuhi unsur Hubungan Kerja sebagaimana ketentuan yang diatur dalam Pasal 1 ayat (15) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu: "Hubungan kerja adalah hubungan antara Pengusaha dengan Pekerja/Buruh berdasarkan Perjanjian Kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah."
- Berdasarkan *Judex Facti* perihal Mutasi Turun Crew/Off Hire yang dikeluarkan oleh Termohon I di setiap tahunnya. Menurut pendapat Penulis bahwa Perjanjian Kerja Laut dari masing-masing Para Pemohon Kasasi dibuat dalam bentuk Perjanjian Kerja untuk Waktu

Tertentu (PKWT). Menurut Pasal 58 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003 yaitu:

“Perjanjian Kerja untuk waktu tertentu tidak dapat mensyaratkan adanya masa percobaan kerja.”

Oleh karena Perjanjian Kerja Laut (PKL) dalam kasus ini justru diawali dengan masa percobaan selama 3 (tiga) bulan. Untuk itu syarat masa percobaan selama 3 (tiga) bulan yang diadakan oleh Para Tergugat dan Para Penggugat adalah batal demi hukum, sebagaimana ketentuan yang diatur dalam Pasal 58 ayat (2) yaitu:

“Dalam hal disyaratkan masa percobaan kerja dalam Perjanjian Kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), masa percobaan yang disyaratkan batal demi hukum.”

Berdasarkan uraian tersebut diatas, maka menurut pendapat Penulis bahwasanya Majelis Hakim telah keliru dalam mendefinisikan jenis Perjanjian Kerja yang diadakan oleh Para Termohon Kasasi dengan Para Pemohon Kasasi. oleh karena Perjanjian Kerja Laut (PKL) yang diadakan oleh Para Termohon Kasasi dengan Para Pemohon Kasasi adalah Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tertentu (PKWT) maka, terhadap hak-hak normatif yang patut diterima oleh Para Pemohon Kasasi adalah uang ganti rugi sebagaimana yang diatur dalam Pasal 62 UU Nomor. 13 Tahun 2003 yaitu:

“Apabila salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam Perjanjian Kerja waktu tertentu, atau berakhirnya hubungan kerja bukan karena ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 61 ayat (1), pihak yang mengakhiri hubungan kerja diwajibkan membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah Pekerja/Buruh sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu Perjanjian Kerja.”

Sehingga Amar Putusan Mahkamah Agung Nomor. 26 K/Pdt.Sus-PHI/2019 yang menguatkan putusan *Judex Facti* menurut pendapat Penulis adalah tidak sesuai dengan ketentuan yang berlaku

didalam UU No.13/2003 tentang Ketenagakerjaan.

Adapun besaran uang ganti rugi yang seharusnya diterima oleh Para Pemohon Kasasi adalah sebagai berikut:

1. Marjan Lantang

Berdasarkan Perjanjian Kerja Laut Nomor. PK.301/1/2/VII/KSOP-SMD/2016 tanggal 1 Juli 2016, Salary Report terakhir tanggal 31 Maret 2017 dan Mutasi Turun Crew/Off Hire yang dikeluarkan oleh Termohon Kasasi II Nomor. 224/LTR-OI-HRD/IV/17 tanggal 16 April 2017. Maka menurut

pendapat Penulis masa kerja Marjan Lantang adalah 9 (sembilan) bulan. Dan besaran uang ganti rugi yang harus diterima oleh Marjan Lantang adalah:

3 bulan x Rp 5.153.876,- = Rp 15.461.628,- (lima belas juta empat ratus enam puluh satu ribu enam ratus dua puluh delapan rupiah).

2. Wandu

Berdasarkan Perjanjian Kerja Laut Nomor. PK.301/431/1/XI/AD-SMD/2016 tanggal 30 November 2016, Salary Report terakhir tanggal 28 Februari 2017 dan Mutasi Turun Crew/Off Hire yang dikeluarkan oleh Termohon Kasasi II Nomor. 99/LTR-RAM-HRD/IV/17 tanggal 11 April. Maka menurut pendapat Penulis masa kerja Wandu adalah 3 (tiga) bulan. Dan besaran uang ganti rugi yang harus diterima oleh Wandu adalah:

9 bulan x Rp 4.921.875,- = Rp 44.296.875,- (empat puluh empat juta dua ratus sembilan puluh enam ribu delapan ratus tujuh puluh lima rupiah).

3. Taufik Tri Nugroho

Berdasarkan Perjanjian Kerja Laut Nomor. PK.301/402/2/II/KSOP-SMD/2016 tanggal 17 Februari 2016, Salary Report terakhir tanggal 31 Januari 2017 dan Mutasi Turun Crew/Off Hire yang dikeluarkan oleh Termohon Kasasi II Nomor. 226/LTR-OI-HRD/IV/17 tanggal 16 April 2017. Maka menurut pendapat Penulis masa kerja Taufik Tri Nugroho adalah 11 (sebelas) bulan. Dan besaran uang ganti

rugi yang harus diterima oleh Taufik Tri Nugroho adalah:

1 bulan x Rp 4.687.500,- = Rp 4.687.500,- (empat juta enam ratus delapan puluh tujuh ribu lima ratus rupiah).

4. Zaka Wahyu Trianto

Berdasarkan Perjanjian Kerja Laut tanggal 30 Maret 2017, Salary Report terakhir tanggal 31 Maret 2017 dan Mutasi Turun Crew/Off Hire yang dikeluarkan oleh Termohon Kasasi II Nomor. 204/LTR-OI-HRD/IV/17 tanggal 16 April 2017. Maka menurut pendapat Penulis masa kerja Taufik Tri Nugroho adalah 1 (satu) bulan. Dan besaran uang ganti rugi yang harus diterima oleh Taufik Tri Nugroho adalah:

11 bulan x Rp 4.687.500,- = Rp 4.687.500,- (empat juta enam ratus delapan puluh tujuh ribu lima ratus rupiah).

5. Muhammad Yusuf

Berdasarkan Perjanjian Kerja Laut Nomor. PK.301/402/2/II/KSOP-SMD/2016 tanggal 1 Juli 2016, Salary Report terakhir tanggal 30 November 2016 dan Mutasi Turun Crew/Off Hire yang dikeluarkan oleh Termohon Kasasi II Nomor. 225/LTR-OI-HRD/IV/17 tanggal 16 April 2017. Maka menurut pendapat Penulis masa kerja Muhammad Yusuf adalah 5 (lima) bulan. Dan besaran uang ganti rugi yang harus diterima oleh Muhammad Yusuf adalah:

7 bulan x Rp 2.812.500,- = Rp 19.687.500,- (sembilan belas juta enam ratus delapan puluh tujuh ribu lima ratus rupiah).

Kesimpulan

Kesimpulan yang dapat ditarik berdasarkan uraian tersebut di atas adalah:

Alasan Pemutusan Hubungan Kerja yang diajukan oleh Pengusaha atau Para Termohon Kasasi menurut pendapat Penulis sudah tepat dan sesuai dengan ketentuan Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Hal tersebut dikarenakan pekerjaan yang diterima oleh TERMOHON I tidak selalu

berkelanjutan/tergantung penerbitan WO/Work-Order (Perintah Kerja) dari Klien.

Mengenai kesesuaian Amar Putusan Mahkamah Agung Nomor. 26 K/Pdt.Sus-PHI/2019 dengan ketentuan dalam UU No.13/2003 tentang Ketenagakerjaan. Menurut pendapat Penulis, bahwasanya terdapat kekeliruan yang dilakukan oleh Majelis Hakim dalam mendefinisikan jenis Perjanjian Kerja yang diadakan antara Para Termohon Kasasi dengan Para Pemohon Kasasi sehingga berdampak terhadap hak-hak normatif yang sepatutnya diterima oleh Para Pemohon Kasasi. Berdasarkan Pasal 62 UU No. 13 Tahun 2003, hak normatif yang sepatutnya diterima oleh Para Pemohon Kasasi dalam hal ini adalah berupa uang Ganti Rugi, yaitu dengan perhitungan (masa kontrak dikurangi dengan masa kerja) di kali upah per bulan.

Daftar Pustaka

Asyhadie, Zaeni, 2015, HUKUM KERJA, *Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, Jakarta: Rajagrafindo Persada.

Budiono, Herlien, 2010, *Ajaran Umum Hukum Perjanjian dan Penerapan di Bidang Kenotariatan*, Bandung: Citra Aditya.

Djumadi, 1999, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Gultom, Sri Subiandini, 2008, *Aspek Hukum Hubungan Industrial*, Jakarta: Inti Prima Promosindo.

Hadi, Susetyo Widajat, 2008, *Aspek Yuridis Dari Perjanjian Kerja Laut*, Cetakan I, Semarang: Wahid Hasyim University Press.

<http://putusan.mahkamahagung.go.id/>
Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia, Putusan No 16/Pdt.Sus-PHI/2018/PN Smr.

<https://ejournal2.undip.ac.id> > ...PDF (13 *Peranan Asas Itikad Baik Dalam Kontrak Baku - E-Journal UNDIP*)

<https://id.m.wikipedia.org/wiki/Pelaut>

- <https://kbbi.web.id/sijil>
<https://m.hukumonline.com/klinik/detail/ulasan/cl6186/perjanjian-kerja-laut/>
<https://www.jurnalhukum.com/bagian-bagian-perjanjian/>
<https://www.jurnalhukum.com/syarat-syarat-sahnya-perjanjian/>
- Idris, Fahmi, 2018, *Dinamika Hubungan Industrial*, Yogyakarta: Deepublish.
- Jonaedi, Efendi dan Johnny Ibrahim, 2016, *Metode Penelitian Hukum Normatif Dan Empiris*, Jakarta: Kencana.
- Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 100 Tahun 2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Pekerjaan Waktu Tertentu.
- Khakim, Abdul, 2014, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Bandung: Citra Aditya Bakti.
- Kitab Undang-Undang Hukum Perdata.
- L, Rukiyah & Darda Syahrizal, 2013, *Undang-Undang Ketenagakerjaan & Aplikasinya*, Jakarta: Dunia Cerdas.
- Lalu, Husni, 2014, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan, Edisi Revisi*, Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Marzuki, Peter Mahmud, 2016, *Penelitian Hukum Edisi Revisi*, Jakarta: Kencana.
- Nober, Marthen, 2015, *Tinjauan Yuridis Tanggung Jawab Nahkoda Dalam Pengangkutan Barang Di Laut*, Sulawesi: Jurnal Ilmu Hukum Legal Opinion.
- Nurachmad, Much, 2009, *Hak-Hak Tenaga Kerja Kontrak*, Jakarta: Visimedia.
- P.N.H., Simanjuntak, 2017, *Hukum Perdata Indonesia*, Jakarta: Kencana.
- Peraturan Pemerintah Nomor 7 Tahun 2000 Tentang Kepelautan.
- Saleh, Lalu Muhammad, 2018, *Keselamatan & Kesehatan Kerja Kelautan (Kajian Keselamatan & Kesehatan Kerja Sektor Maritim)*, Yogyakarta: Deepublish.
- Setiawan, I Ketut Oka, 2015, *Hukum Perikatan*, Jakarta: Sinar Grafika.
- Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945.
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
- Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2008 Tentang Pelayaran.
- Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
- Undang-Undang Nomor 30 Tahun 1999 Tentang Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian Sengketa.
- Widajat Hadi, Susetyo, 2008, *Aspek Yuridis Dari Perjanjian Kerja Laut*, Semarang: Wahid Hasyim University Press.