

Ratio Decidendi Hak Gugat Perselisihan Kepentingan Pada Putusan Nomor 3/Pdt.Sus-Phi/2018/Pn Mam

Fadli Yasser Arafat^{1*}, Eka Dewi Kartika², Akhdiari Harpa³

^{1,2}Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Sulawesi Barat, Indonesian

*Correspondence: fadliyasser@unsulbar.ac.id

ARTICLE HISTORY

Terkirim: 07.11.2023

Diterima: 05.12.2023

Publikasi: 29.12.2023

ARTICLE LICENSE

Copyright © 2023 The Author(s): This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution ShareAlike 4.0 International (CC BY-SA 4.0)

ABSTRAK

PUTUSAN NOMOR 3/PDT.SUS-PHI/2018/PN MAM antara Perusahaan Asuransi Jiwa Kresna PT. Asuransi Jiwa Kresna melawan Samsia S.E sebagai kepala perwakilan mamuju, dengan Nomor putusan 3/Pdt.Sus-PHI/2018/PN.Mam. bahwa perusahaan melakukan tindakan kepada kepala perwakilan mamuju yaitu dimutasi ke wilayah Jakarta namun dalam surat perintah mutasi tersebut tidak tertera tanggungan biaya mutasi ditanggung oleh perusahaan. Mutasi yang dilakukan PT. Asuransi Jiwa Kresna diduga untuk menghindari kewajiban dan tanggung jawab atas hak-hak karyawan karena perubahan System Agency otomatis status karyawan terkait, bukan lagi hubungan kerja akan tetapi mitra kerja dengan tidak lagi mendapatkan upah/gaji sebagaimana biasa diterima melainkan mendapatkan komisi atas hasil yang didapatkan terbukti System Agency yang telah diberlakukan. Dengan demikian yang menjadi tujuan penulisan ini yakni bagaimana ratio decidendi terhadap hak gugat perselisihan kepentingan pada PUTUSAN NOMOR 3/PDT.SUS-PHI/2018/PN MAM. Ratio Decidendi Hakim terhadap Hak Gugat Perselisihan Kepentingan yakni hakim tidak mempertimbangan alasan proses pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh PT. Jiwa Kresna sesuai dengan Undag-Undang Ketenagakerjaan yang seharusnya batal. Sehingga Dibutuhkan kecermatan dalam membuat Putusan yang akan berimplikasi kepada kepastian hukum bagi para pihak yang berperkara.

Kata Kunci: Hak Gugat, Perselisihan kepentingan, ratio decidendi

ABSTRACT

Decision Number 3/PDT.SUS-PHI/2018/PN Mam between Life Insurance Company Kresna PT. Kresna Life Insurance against Samsia S.E as the head of the representative office in Mamuju, with Decision Number 3/Pdt.Sus-PHI/2018/PN.Mam stating that the company took action against the head of the Mamuju representative office, namely a transfer to the Jakarta region. However, the transfer order did not specify that the company would bear the cost of the transfer. The transfer carried out by PT. Kresna Life Insurance is suspected to avoid obligations and responsibilities regarding employee rights due to changes in the Agency System. Automatically, the employee's status changes from an employment relationship to a working partner, no longer receiving regular wages/salary, but earning commissions based on the results obtained, as evidenced by the implemented Agency System. The purpose of this writing is to examine the ratio decidendi regarding the claim dispute of interests in Decision Number 3/PDT.SUS-PHI/2018/PN Mam. The judge's ratio decidendi on the dispute of interests is that the judge does not consider the reasons for the termination of the employment relationship by PT. Jiwa Kresna in accordance with the Labor Law, which should have been null and void. Therefore, precision is required in making decisions that will have implications for legal certainty for the parties involved in the case.

Keywords: Claim Rights, Dispute of Interests, Ratio Decidendi.

A. Pendahuluan

Ketenagakerjaan merupakan segala sesuatu yang berhubungan dengan tenaga kerja dengan menerima sejumlah upah sebagai imbalan di bawah pimpinan orang lain. Problematika ketenagakerjaan/perburuhan sepanjang masa tidak pernah selesai, sering kali terjadi masalah perlindungan, pengupahan, kesejahteraan, pembinaan, dan pengawasan ketenagakerjaan.¹ Perusahaan sebagai pemberi kerja wajib membayar upah kepada para pekerjanya secara teratur sejak terjadinya hubungan kerja antara pekerja atau buruh dengan pengusaha dan berakhir pada saat putusnya hubungan kerja.² Pemutusan hubungan kerja oleh perusahaan tentu saja menimbulkan dampak sosial yang mengakibatkan perselisihan antara pihak perusahaan dengan tenaga kerja sehingga diperlukan adanya formulasi yang adil dalam bentuk peraturan agar para tenaga kerja mendapat perlindungan juga haknya sebagaimana undang-undang yang berlaku.

Peranan undang-undang menjadi sangat penting, yaitu memastikan perlindungan bagi tenaga kerja. Di satu sisi, untuk memperoleh kehidupan dan yang pantas, bahkan demi sekadar mendapatkan jaminan ataupun perlindungan hidup masih jauh dari harapan. Bahkan tenaga kerja yang sudah memiliki pekerjaan dalam praktiknya dengan mudah kehilangan pekerjaan melalui tindakan pemutusan hubungan kerja. Suatu perjanjian kerja juga mengatur atas hak dan kewajiban pekerja apabila ia telah menyelesaikan apa yang telah ia kerjakan, dan melakukan ganti rugi apabila tenaga kerja tidak menyelesaikan pekerjaan sesuai yang telah disepakati dengan pengusaha. Namun pada faktanya masih ada terjadi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sepihak oleh perusahaan.

Pemutusan Hubungan Kerja seharusnya tidak dilakukan secara sepihak ataupun sewenang-wenang, karena Pemutusan Hubungan Kerja itu terjadi adanya alasan-alasan tertentu yang mengakibatkan seorang pekerja lepas dari perjanjian kerja dan tanggung jawab selama ia terikat dengan perjanjian kerja dari perusahaan tempat ia bekerja. Berbagai perselisihan antara pekerja dan pengusaha atau perusahaan selalu saja terjadi Selain masalah upah, kontrak kerja, perselisihan pemutusan hubungan kerja merupakan perselisihan yang paling banyak terjadi apalagi pemutusan kerja tersebut secara sepihak, salah satu contoh kasus yang di adili oleh Pengadilan Negeri Mamuju antara Perusahaan Asuransi Jiwa Kresna PT. Asuransi Jiwa Kresna melawan Samsia S.E sebagai kepala perwakilan mamuju, dengan Nomor putusan 3/Pdt.Sus-PHI/2018/PN.Mam. bahwa perusahaan Kresna PT. Asuransi Jiwa Kresna telah melakukan kecurangan terhadap Samsia S.E sebagai kepala perwakilan mamuju yang dimutasi ke wilayah Jakarta namun dalam surat perintah mutasi tersebut tidak tertera tanggungan biaya mutasi ditanggung oleh perusahaan. Mutasi yang dilakukan PT. Asuransi Jiwa Kresna adalah mutasi akal-akalan yang sangat dipaksakan untuk menghindari kewajiban dan tanggung jawab atas hak-hak karyawan karena perubahan System Agency otomatis status karyawan terkait bukan lagi hubungan kerja akan tetapi mitra kerja dengan tidak lagi mendapatkan upah/gaji sebagaimana biasa diterima melainkan mendapatkan komisi atas hasil yang didapatkan terbukti System Agency yang telah diberlakukan, sehingga perselisihan antara PT. Asuransi Jiwa Kresna dan Samsia S.E harus menjalani proses hukum untuk mendapatkan hak-hak yang seharusnya didapatkan oleh Samsia S.E. dengan demikian yang menjadi tujuan penulisan ini yakni bagaimana ratio decidendi terhadap hak gugat perselisihan kepentingan pada PUTUSAN NOMOR 3/PDT.SUS-PHI/2018/PN MAM

¹Arian Sutedi, 2009, *Hukum Perburuhan*, Jakarta : Sinar Grafika, hlm. 142.

²Kurnia Syahputra, dalam *Skripsi Implementasi Peraturan Pemerintah No. 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan Terhadap Upah Pekerja Penyapu Jalan Ditinjau dari Perspektif Fiqh Siyasah (Studi Kasus Kabupaten Labuhanbatu)*, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan Fakultas Syari'ah Dan Hukum Jurusan Siyasah Medan 2022. Hlm.2.

B. Metode Penelitian

Penulisan artikel menggunakan metode penelitian hukum, dengan jenis penelitian normative, penulisan ini juga menggunakan pendekatan penelitian statute approach dan conceptual approach. Adapun yang menjadi sumber data yakni data sekunder dengan bahan hukum primer berupa regulasi peraturan perundang-undangan yaitu Undang-Undang Ketenagakerjaan beserta perubahannya, bahan hukum sekunder yakni menjelaskan bahan hukum primer berupa pandangan, teori maupun konseptual yang relevan terkait dengan teori kewenangan, teori perlindungan hukum dan Konsep ketenagakerjaan. Artikel ini menggunakan analisis penelitian deskriptif kualitatif dengan metode berfikir Induktif.

C. Pembahasan

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja dan perusahaan/majikan. Artinya harus adanya hal/alasan tertentu yang mendasari pengakhiran hubungan kerja ini. Dalam aturan perburuhan, alasan yang mendasari PHK dapat ditemukan dalam pasal 154A ayat (1) UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan juncto Undang-undang No. 11 tahun 2020 tentang Cipta dan peraturan pelaksanaannya yakni pasal 36 Peraturan Pemerintah No. 35 tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.

Ketentuan dalam aturan perburuhan Nasional pada prinsipnya mengenai PHK menyatakan bahwa berbagai pihak dalam hal ini pengusaha, pekerja, serikat pekerja, dan pemerintah harus mengupayakan agar tidak terjadi PHK (pasal 151 ayat (1) UU Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan juncto pasal 37 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja. Lebih lanjut pada Bab V Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, khusus mengatur pemutusan hubungan kerja, dengan rincian:

1. Pasal 36 mengenai berbagai alasan yang mendasari terjadinya PHK. Alasan PHK mendasari ditentukannya penghitungan hak akibat PHK yang bisa didapatkan oleh pekerja.
2. Pasal 37 sampai dengan Pasal 39 mengenai Tata Cara Pemutusan Hubungan Kerja sejak tahap pemberitahuan PHK disampaikan hingga proses PHK di dalam perusahaan dijalankan. Lebih lanjut bila PHK tidak mencapai kesepakatan tahap berikutnya dilakukan melalui mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
3. Pasal 40 sampai dengan Pasal 59 mengenai Hak Akibat Pemutusan Hubungan Kerja yakni berupa uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang penggantian hak, dan uang pisah. Penghitungannya berdasarkan alasan/dasar dijatuhkannya PHK.

Adapun alasan pemutusan hubungan kerja adalah:

1. Perusahaan melakukan penggabungan, peleburan, pengambilalihan, atau pemisahan perusahaan dan pekerja/buruh tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja atau pengusaha tidak bersedia menerima pekerja/buruh
2. Perusahaan melakukan efisiensi diikuti dengan penutupan perusahaan atau tidak diikuti dengan penutupan perusahaan yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian.
3. Perusahaan tutup yang disebabkan karena perusahaan mengalami kerugian secara terus menerus selama 2 (dua) tahun.
4. Perusahaan tutup yang disebabkan keadaan memaksa (force majeure).
5. Perusahaan dalam keadaan penundaan kewajiban pembayaran utang.
6. Perusahaan pailit.

7. Adanya permohonan pemutusan hubungan kerja yang diajukan oleh pekerja/buruh dengan alasan pengusaha melakukan perbuatan sebagai berikut:
 - a) Menganiaya, menghina secara kasar atau mengancam pekerja/ buruh.
 - b) Membujuk dan/atau menyuruh pekerja/buruh untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan.
 - c) Tidak membayar upah tepat pada waktu yang telah ditentukan selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih, meskipun pengusaha membayar upah secara tepat waktu sesudah itu.
 - d) Tidak melakukan kewajiban yang telah dijanjikan kepada pekerja/ buruh.
 - e) Memerintahkan pekerja/buruh untuk melaksanakan pekerjaan di luar yang diperjanjikan; atau
 - f) Memberikan pekerjaan yang membahayakan jiwa, keselamatan, kesehatan, dan kesusilaan pekerja/buruh sedangkan pekerjaan tersebut tidak dicantumkan pada perjanjian kerja.
1. Adanya putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang menyatakan pengusaha tidak melakukan perbuatan sebagaimana dimaksud diatas (a sampai dengan f) dan terhadap permohonan yang diajukan oleh pekerja/buruh, pengusaha memutuskan untuk melakukan pemutusan hubungan kerja.
2. Pekerja/buruh mengundurkan diri atas kemauan sendiri dan harus memenuhi syarat:
 - a) Mengajukan permohonan pengunduran diri secara tertulis selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari sebelum tanggal mulai pengunduran diri.
 - b) Tidak terikat dalam ikatan dinas, dan
 - c) Tetap melaksanakan kewajibannya sampai tanggal mulai pengunduran diri.
3. Pekerja/buruh mangkir selama 5 (lima) hari kerja atau lebih berturut-turut tanpa keterangan secara tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah dan telah dipanggil oleh pengusaha 2 (dua) kali secara patut dan tertulis.
4. Pekerja/buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama dan sebelumnya telah diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga secara berturut-turut masing-masing berlaku untuk paling lama 6 (enam) bulan kecuali ditetapkan lain dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.
5. Pekerja/buruh tidak dapat melakukan pekerjaan selama 6 (enam) bulan akibat ditahan pihak yang berwajib karena diduga melakukan tindak pidana.
6. Pekerja/buruh mengalami sakit berkepanjangan atau cacat akibat kecelakaan kerja dan tidak dapat melakukan pekerjaannya setelah melampaui batas 12 (dua belas) bulan.
7. Pekerja/buruh memasuki usia pensiun; atau
8. Pekerja/buruh meninggal dunia.

Pada kasus putusan No. 3/Pdt.Sus-PHI/2018/PN.Mam tidak terdapat alasan yang sah sesuai peraturan perundang-undangan terhadap PHK kepada saudara penggugat dalam kasus tersebut. Adapun yang menjadi dasar PHK Pt. Jiwa Kresna adalah: Pekerja/buruh mengundurkan diri atas kemauan sendiri dan harus memenuhi syarat:

- a) Mengajukan permohonan pengunduran diri secara tertulis selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari sebelum tanggal mulai pengunduran diri.
- b) Tidak terikat dalam ikatan dinas, dan
- c) Tetap melaksanakan kewajibannya sampai tanggal mulai pengunduran diri.

Unsur pada pasal tersebut pun tidak memenuhi. Pengunduran diri karyawan PT. Jiwa Kresna, pada perkara tersebut. Pengunduran karyawan pada perkara putusan ini yakni berdasarkan surat direksi PT.Jiwa Kresna yang apabila karyawan tidak masuk 2 hari setelah surat pemberitahuan Direksi tentang segera berkantor di Jakarta atas pemutusan karyawan,

maka karyawan dianggap mengundurkan diri, sedangkan yang dimaksud dalam pasal itu adalah mengundurkan diri selambat-lambatnya 30 hari. Pertimbangan hakim atau Ratio Decidendi adalah argument atau alasan yang dipakai oleh hakim sebagai pertimbangan hukum yang menjadi dasar sebelum memutuskan kasus. Menurut Rusli Muhammad dalam melakukan pertimbangan hakim ada dua macam yaitu pertimbangan secara yuridis dan sosiologis. Pertimbangan yuridis 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. Hal-hal yang dimaksud tersebut antara lain dakwaan/gugatan/eksepsi/replik/duplik, keterangan saksi, keterangan ahli, alat bukti sedangkan Pertimbangan hakim secara non-yuridis juga disebut dengan sosiologis.

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 dalam masyarakat.³ Pertimbangan hukum adalah jantung pada setiap putusan hakim. Pertimbangan hukum merupakan landasan atau dasar bagi hakim dalam memutuskan setiap perkara yang diadilinya. Pertimbangan hukum, selain memuat dasar alasan atau pertimbangan yang logis rasional, juga memuat pertimbangan lain berupa penafsiran maupun konstruksi hukum majelis hakim terhadap sengketa yang sedang diadilinya. Uraian pertimbangan harus disusun secara sistematis dan komprehensif. Uraian pertimbangan hukum mencakup hal-hal sebagai berikut:

- 1) Pertimbangan mengenai kewenangan mengadili (kompetensi pengadilan), yaitu:
 - Kompetensi absolute
 - Kompetensi relatif
- 2) Pertimbangan mengenai legal standing Penggugat Pertimbangan legal standing ini mencakup:
 - Kedudukan dan kewenangan hukum penggugat in person
 - Sah tidaknya surat kuasa
 - Syarat formil penerima kuasa
- 3) Pertimbangan mengenai dalil pokok gugatan penggugat serta pokok-pokok permasalahan dalam proses jawab-menjawab Pertimbangan hukum ini, majelis hakim lebih pada menyimpulkan pokok-pokok sengketa saja. Majelis hakim mungkin saja memilah-milah dalil mana yang diakui dan dibantah oleh Tergugat
- 4) Pertimbangan mengenai pokok permasalahan yang wajib dibuktikan para pihak Pertimbangan mengenai pokok sengketa merupakan kelanjutan dari pertimbangan sebelumnya. Setelah memilah-milah dalil-dalil Penggugat yang diakui dan dibantah oleh Tergugat, maka majelis hakim akan menyimpulkan dalil-dalil mana yang masih harus dibuktikan oleh para pihak pada persidangan pembuktian.
- 5) Pertimbangan mengenai alat-alat bukti yang diajukan para pihak:
 - Pertimbangan mengenai syarat-syarat formil alat bukti
 - Pertimbangan mengenai substansi atau materi alat bukti dan relevansinya dengan pokok perkara
 - Pertimbangan mengenai kekuatan pembuktian alat-alat bukti
 - Pertimbangan mengenai persesuaian antara satu alat bukti dengan alat bukti lainnya
- 6) Pertimbangan mengenai fakta-fakta yang terungkap di persidangan Menyimpulkan fakta-fakta di persidangan hakim akan menilai alat bukti mana yang lebih kuat dan meyakinkan

³ Rusli Muhammad, 2007, *Hukum Acara Pidana kontemporer*, Jakarta: Citra Aditya, hal 212-220.

hakim untuk selanjutnya membimbing hakim menyimpulkan fakta yang terungkap dipersidangan.

- 7) Analisis hukum Analisis hukum ini meliputi :
 - Pertimbangan tiap petitum penggugat dikaitkan dengan fakta-fakta yang terungkap
 - Penalaran hukum dengan mengaitkan fakta-fakta tersebut dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku
 - Kontruksi hukum baru, bila hakim ingin membuat suatu kaidah hukum baru dari fakta-fakta yang terungkap karena kaidah hukum yang ada tidak dapat memenuhi rasa keadilan atau tidak sesuai lagi dengan perkembangan dan tuntutan zaman.
 - Simpulan atau konklusi hakim terhadap tiap petitum penggugat.
- 8) Konklusi umum Konklusi adalah simpulan akhir majelis hakim terhadap hasil pemeriksaan gugatan penggugat secara keseluruhan.
- 9) Paragraf penutup, ada dua macam, yaitu:
 - Pertimbangan mengenai pihak yang dihukum membayar biaya perkara
 - Pasal-pasal dalam perundang-undangan yang berkaitan dengan pemeriksaan perkara.⁴
 - Pertimbangan hakim merupakan salah satu aspek terpenting dalam menentukan terwujudnya nilai dari suatu putusan hakim yang mengandung keadilan (*ex aequo et bono*) dan mengandung kepastian hukum, disamping itu juga mengandung manfaat bagi para pihak yang bersangkutan sehingga pertimbangan hakim ini harus disikapi dengan teliti, baik, dan cermat.

Dalam Putusan perkara Putusan No. 3/Pdt.Sus-PHI/2018/PN. Mam hakim tidak memepertimbangkan alasan proses pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh PT. Jiwa Kresna sesuai dengan Undnag-Undang Ketenagakerjaan yang seharusnya batal. Selain itu Sesuai dengan ketentuan pasal 153 ayat (1) UU Cipta Kerja No. 11/2020 menyebut: Pengusaha dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja kepada pekerja/buruh dengan alasan:

1. Pekerja berhalangan masuk kerja karena sakit menurut keterangan dokter selama waktu tidak melampaui 12 bulan secara terus-menerus
2. Pekerja berhalangan menjalankan pekerjaannya, karena memenuhi kewajiban terhadap negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
3. Pekerja menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya.
4. Pekerja menikah.
5. Pekerja perempuan hamil, melahirkan, gugur kandungan, atau menyusui bayinya.
6. Pekerja mempunyai pertalian darah dan atau ikatan perkawinan dengan pekerja lainnya di dalam satu perusahaan.
7. Pekerja mendirikan, menjadi anggota dan/atau pengurus serikat pekerja, pekerja melakukan kegiatan serikat pekerja di luar jam kerja, atau di dalam jam kerja atas kesepakatan perusahaan, atau berdasarkan ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.
8. Pekerja yang mengadukan perusahaan kepada yang berwajib mengenai perbuatan perusahaan yang melakukan tindak pidana kejahatan.
9. Karena perbedaan paham, agama, aliran politik, suku, warna kulit, golongan, jenis kelamin, kondisi fisik, atau status perkawinan.

⁴ Mukti Arto, *Praktek Perkara Perdata pada Pengadilan Agama, Cet 5*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2004), h. 140

10. Pekerja dalam keadaan cacat tetap, sakit akibat kecelakaan kerja, atau sakit karena hubungan kerja yang menurut surat keterangan dokter yang jangka waktu penyembuhannya belum dapat dipastikan.

Lebih lanjut ayat (2) dari pasal ini menyebut PHK yang dilakukan dengan alasan tersebut di atas, atau dengan kata lain PHK tetap terjadi, maka PHK batal demi hukum dan pengusaha wajib mempekerjakan kembali pekerja/ buruh yang bersangkutan. Sehingga selain hakim tidak mempertimbangkan alasan PHK yang dilakukan oleh PT. Jiwa Kresna tidak masuk dalam alasan PHK sesuai Undang-Undang Ketenagakerjaan, hakim juga tidak mempertimbangkan bahwa pengusaha tidak dapat melakukan pemutusan hubungan kerja apabila karyawan dalam posisi telah disebutkan pasal 153 ayat (1) UU Cipta Kerja No. 11/2020. Meskipun demikian hakim memutuskan bahwa karyawan tersebut di PHK berdasarkan putusan pengadilan sesuai Bab V Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja ayat (8) Adanya putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

D. Penutup

Ratio Decidendi Hakim terhadap Hak Gugat Perselisihan Kepentingan yakni hakim tidak mempertimbangkan alasan proses pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh PT. Jiwa Kresna sesuai dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan yang seharusnya batal. Sehingga Dibutuhkan kecermatan dalam membuat Putusan yang akan berimplikasi kepada kepastian hukum bagi para pihak yang berperkara

DAFTAR PUSTAKA

- Abdulkadir Muhammad. 2010. Hukum Perusahaan Indonesia, Bandung: PT. Citra Aditya Bakti.
- Aloysius Dwiyono Dkk. 2000. Asas-Asas Hukum Perburuha, Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Adrian Sutedi. 2009. Hukum Perburuhan. Jakarta: Sinar Grafika.
- Abdussalam dan Adri Desasfuryanto. 2015. Hukum Ketenagakerjaan (Hukum Perburuhan). Jakarta: PTIK.
- Asri Wijayanti. 2015. Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi. Jakarta: PT. Sinar Grafika.
- Arian Sutedi, 2009, Hukum Perburuhan, Jakarta : Sinar Grafika, hlm. 142.
- Kurnia Syahputra, 2002, dalam Skripsi Implementasi Peraturan Pemerintah No. 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan Terhadap Upah Pekerja Penyapu Jalan Ditinjau dari Perspektif Fiqh Siyasah (Studi Kasus Kabupaten Labuhanbatu), Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan Fakultas Syari'ah Dan Hukum Jurusan Siyasah Medan
- Rusli Muhammad, 2007, Hukum Acara Pidana kontemporer, Jakarta: Citra Aditya, hal 212-220.
- Mukti Arto, Praktek Perkara Perdata pada Pengadilan Agama, Cet 5, Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Kurnia Syahputra, 2002, dalam Skripsi Implementasi Peraturan Pemerintah No. 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan Terhadap Upah Pekerja Penyapu Jalan Ditinjau Dari Perspektif Fiqh Siyasah (Studi Kasus Kabupaten Labuhanbatu), Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan Fakultas Syari'ah Dan Hukum Jurusan Siyasah Medan

Regina Amelia, 2021, Skripsi Tinjauan Yuridis Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Yang Mengalami Phk Berdasarkan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja. Fakultas Hukum Universitas Hasanuddin Makassar 2021.