



**UNIVERSITAS INDONESIA**

**ANALISIS YURIDIS PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA  
SECARA SEPIHAK BERDASARKAN UNDANG UNDANG  
NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN  
(Studi Kasus Putusan Mahkamah Agung Nomor 861 K/Pdt.Sus/2010)**

**SKRIPSI**

**Diajukan sebagai salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Hukum**

**DODI OSCARD SIRKAS  
0501230652**

**FAKULTAS HUKUM  
PROGRAM STUDI ILMU HUKUM  
DEPOK  
JULI 2011**

## HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS

**Skripsi ini adalah hasil karya saya sendiri,  
dan semua sumber baik yang dikutip maupun dirujuk  
telah saya nyatakan dengan benar**

**Nama : Dodi Ocard Sirkas**

**NPM : 0501230652**

**Tanda Tangan :** 

**Tanggal : 18 Juli 2011**

## LEMBAR PENGESAHAN

Skripsi ini diajukan oleh :  
Nama : Dodi Ocard Sirkas  
NPM : 0501230652  
Program Studi : Ilmu Hukum  
Judul Skripsi : Analisis Yuridis Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Studi Kasus Putusan Mahkamah Agung Nomor 861 K/Pdt.Sus/2010)

Telah berhasil dipertahankan di hadapan Dewan Penguji Dan diterima sebagai bagian dari persyaratan yang diperlukan untuk memperoleh gelar Sarjan Hukum pada Program Studi Ilmu Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Indonesia

### DEWAN PENGUJI

Pembimbing : Suharnoko S.H., M.LI.



(.....)

Penguji : Abdul Salam S.H., M.H.



(.....)

Penguji : Purnawidhi W. Purbacaraka S.H., M.H.



(.....)

Penguji : Myra B. Setiawan S.H., M.H.



(.....)

Ditetapkan di : Depok

Tanggal : 18 Juli 2011

## KATA PENGANTAR

Rasa syukur tertinggi penulis panjatkan kepada Allah subhanalloh wata ala, atas segala riski yang telah diberikan. Riski kemampuan berfikir dan kesabaran yan diberikan sehingga skripsi ini dapat selesai tepat pada waktunya. Alhamdulillah.

Penulisan skripsi ini merupakan salah satu syarat yang harus dipenuhi oleh penulis guna memperoleh gelar Sarjana Hukum dari Fakultas Hukum Universitas Indonesia. Adapun tema skripsi yang dipilih oleh penulis adalah Pemutusan Hubungan Kerja. Turut disertakan dalam skripsi ini putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia sebagai suatu studi kasus antara PT. Lestari Jaya Raya dengan Yano Petra Alberto Maki.

Selama proses skripsi ini dikerjakan, banyak rintangan dan hambatan baik yang dating dari pribadi penulis sendiri maupun dari luar pribadi penulis. Alhamdulillah hal ini dapat dilewati dengan segala kekuatan yang diberikan oleh Allah subhanalloh wata ala. Ucapan terima kasih yang tulus yang sedalam-dalamnya penulis ucapkan kepada semua pihak yang telah membantu dan mendukung penulis dalam menyelesaikan skripsi ini, antara lain :

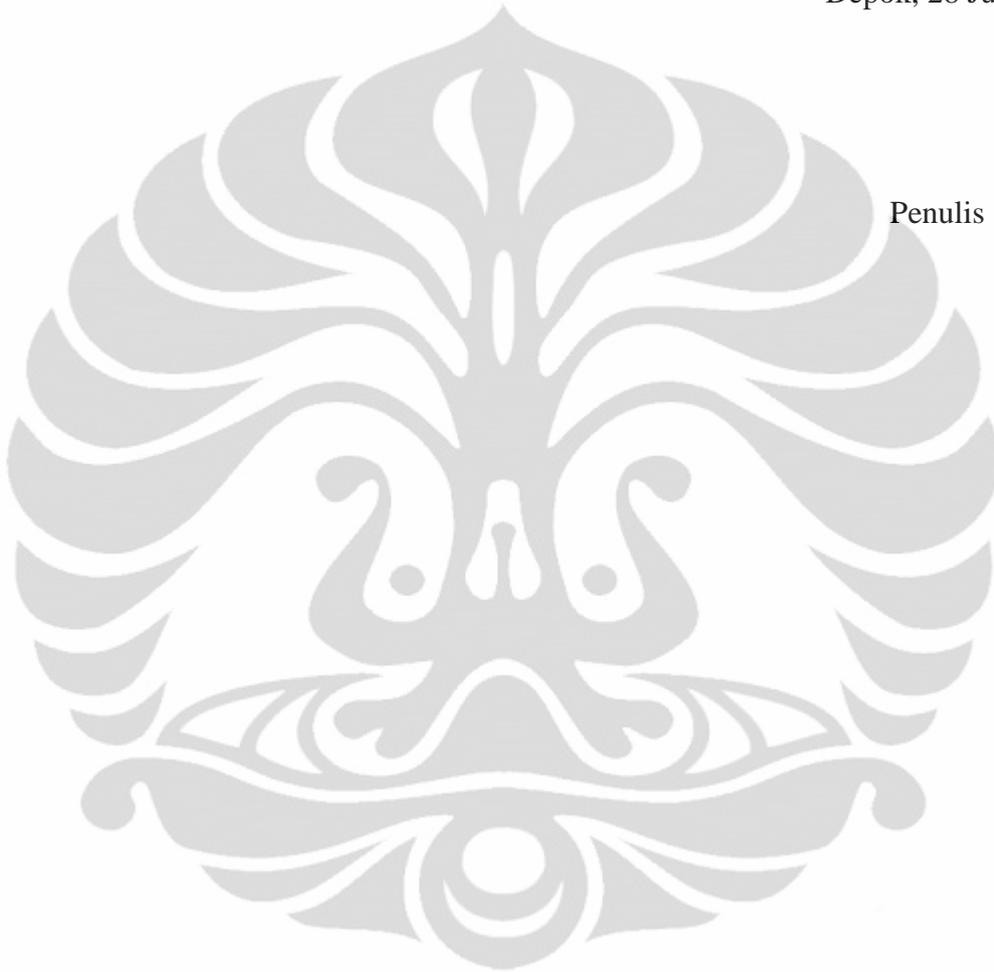
1. Kedua Orang Tua tercinta, Bapak Sukardi Sirkas dan Ibu Rosnar yang tak telah melakukan apapun bahkan melebihi batas kemampuan mereka dan juga dengan kekuatan doa mereka demi terselesaikannya skripsi ini;
2. Ibu Surini Ahlan Sjarif, S.H., M.H selaku Ketua Bidang Studi Hukum Keperdataan;
3. Bapak Suharnoko, S.H., M.LI., selaku Pembimbing dengan kesabarannya yang luar biasa membimbing, meluangkan waktu, tenaga dan pikiran bagi penulis hingga selesainya skripsi ini;
4. Bapak Purnawidi Purwacaraka, S.H., M.H., selaku Ketua Program Ekstensi dengan kesabarannya yang luar biasa membantu memperjuangkan dan terus memberi kesempatan penulis untuk dapat menyelesaikan skripsi ini;

5. Ibu Tien Handayani Nafi S.H., M.Si., selaku Pembimbing Akademis yang selama ini dengan kesabarannya yang luar biasa tidak pernah berhenti untuk membimbing penulis untuk terus bersemangat menyelesaikan skripsi ini;
6. Seluruh dosen dan staff pengajar FHUI yang telah memberikan banyak ilmu dan pengetahuan yang sangat bermanfaat bagi penulis;
7. Komandan, Bang Iwan, Bang Yuli, Bang Latipin, Pak Yuli, Bang Kris, Manto, Atmin serta para petugas keamanan kelompok parkir motor lainnya yang banyak memberikan motivasi kepada penulis;
8. Staf dan karyawan barel I & II;
9. Ibu Sri selaku petugas perpustakaan FHUI yang banyak memberikan bantuan dan motivasi kepada penulis hingga selesai skripsi ini;
10. Yusnitati dan Adi Aswira selaku Bibi dan Paman tercinta, Laila Amirah dan Syifa Amirah selaku sepupu tercinta;
11. Yosnardi Sirkas, Verawati Sirkas, Rita Andriani dan Marzon selaku kakak tercinta yang selalu memberikan kekuatan doanya kepada penulis untuk terus berjuang menyelesaikan skripsi ini;
12. Haura Ikrimah, Ghozi Furqoni, Zuyyina Hafsa Huwaida, Nakhwa Azizah, Yumna Zafira dan Rumaisha Alima Zahira para malaikat kecilku tercinta sebagai penyemangat disaat semangat ini melemah;
13. Diah Pramitasari selaku calon pendamping hidupku yang tidak pernah menyerah dengan kesabaran yang luar biasa terus mendoakan setiap saat;
14. Bapak Drs. H. Ichwan Supandi Aziz M.Hum., Ibu Hj. Sri Eni Agustin S.H dan Adi Kurniawan selaku keluarga di Jember;
15. Sutisno S.H selaku teman terbaik yang selalu memberikan waktu, tenaga dan ide selama penulisan skripsi ini;
16. Teman-teman FHUI;
17. Teman-teman Rt.004/Rw.03 Ciputat Tangerang Selatan;
18. Semua orang yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Akhir kata, penulis menyadari bahwa skripsi ini belumlah sempurna. Oleh karena itu, penulis terbuka terhadap saran dan/atau kritik yang dapat menyempurnakan skripsi ini. Semoga skripsi dapat memberikan manfaat terutama untuk terciptanya keadilan untuk masa depan dunia Perburuhan di Indonesia.

Depok, 28 Juni 2011

Penulis



**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI  
TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

---

Sebagai sivitas Akademik Universitas Indonesia, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Dodi Ocard Sirkas  
NPM : 0501230652  
Program Studi : Ilmu Hukum  
Fakultas : Hukum  
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Indonesia **Hak Bebas Royalti Non-eksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*)** atas karya ilmiah saya, yang berjudul:

“Analisis Yuridis Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Studi Kasus Putusan Mahkamah Agung Nomor 861 K/PDT.SUS/2010)”.

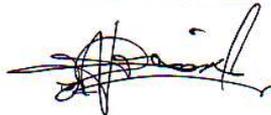
Beserta perangkat yang ada. Dengan Hak bebas Royalti Nonekklusif ini Universitas Indonesia berhak menyimpan, mengalihmedia/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir saya tanpa meminta izin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Jakarta

Pada tanggal : 18 Juli 2011

Yang Menyatakan



(Dodi Ocard Sirkas)

## ABSTRAK

Nama : Dodi Ocard Sirkas  
Program Studi : Ilmu Hukum  
Judul : Analisis Yuridis Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Studi Kasus Putusan Mahkamah Agung Nomor 861 K/Pdt.Sus/2010)

Skripsi ini membahas mengenai pemutusan hubungan kerja secara sepihak berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Suatu perjanjian kerja dilandasi dengan adanya kata sepakat antara pihak pengusaha dengan pihak pekerja. Sebagai suatu perjanjian, perjanjian kerja harus memenuhi unsur-unsur sahnyanya suatu perjanjian. Pemutusan hubungan kerja tidak dapat dilakukan secara sepihak karena alasan tidak ada perjanjian kerja diantara kedua belah pihak yang dibuat secara tertulis. Undang-undang menjamin lahirnya suatu perjanjian baik secara tertulis maupun lisan. Untuk mengantisipasi suatu kedudukan yang tidak berimbang antara pihak pengusaha dengan pekerja dan mengantisipasi kesewenangan pihak pengusaha yang dapat merugikan pihak pekerja, maka undang-undang menekankan dibuat suatu perjanjian kerja secara tertulis. Keberadaan perjanjian kerja membuat kedudukan antara pihak pengusaha dengan pihak pekerja sebagai kepastian hukum, terutama saat terjadi sengketa pemutusan hubungan kerja. Dengan terjadinya pemutusan hubungan kerja, hal itu menandakan sudah terjadinya suatu hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja sebelumnya. Pemutusan hubungan kerja dianggap ada jika ada kesepakatan kedua belah pihak untuk sepakat membuat perjanjian, begitu juga sebaliknya. Namun, kesepakatan para pihak untuk menciptakan terjadinya suatu perjanjian dimungkinkan terjadi secara tidak tertulis maupun tidak langsung diucapkan secara lisan, yakni dengan adanya suatu persesuaian kehendak antara kedua belah pihak. Dimana pihak yang satu menyatakan kehendaknya,

Kata Kunci :

Perjanjian Kerja, *pemutusan hubungan kerja secara sepihak*, persesuaian kehendak.

## ABSTRACT

Name : Dodi Oscard Sirkas  
Study Program : Legal Studies  
Title : Judicial Analysis of The Unilateral Termination of Employment by Law Act No. 13 of 2003 About Employment (Case Study Supreme Courts Decision No. 861 K/Pdt.Sus/2010)

In this thesis, the unilateral termination of employment by Law Act No. 13 of 2003 About Employment will be discussed. A labor agreement is based on an agreement between employer and employee. As a kind of agreement, labor agreement has to fulfill the legal substances of a contract. Termination of employment which use the nonexistence of a written contract between employer and employee as an excuse, cannot be done unilaterally. Laws guarantee the birth of an agreement whether it is written or spoken. To anticipate imbalance between position of the employer and the employee as well as to prevent employer's arbitrary towards the employee, laws emphasize that a contract has to be made in a written form. The existence of a labor contract can make equality between employer and employee. It also makes position of the employer and employee have a legal security, especially when conflict of termination of employment happens. Termination of employment indicates termination of working relationship between employer and former employee. Termination of employment is recognized if there is an agreement between two parties. Agreement between parties to create a contract is possible to be done in writing or by mouth, though, as long as there is an accord between the wishes of the two parties in which, one party stated their wishes, and the other party willingly fulfill those wishes.

Keywords :

Labor Agreements, *The Unilateral Termination of Employment*, Accord of Wishes

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL .....	i
LEMBAR PENGESAHAN .....	ii
KATA PENGANTAR .....	iv
LEMBAR PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH .....	vii
ABSTRAK .....	viii
ABSTRACT .....	ix
DAFTAR ISI .....	x
<b>BAB 1 PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang Permasalahan .....	1
1.2 Pokok Permasalahan .....	4
1.3 Tujuan Penelitian .....	5
1.4 Definisi Operasional .....	5
1.5 Metode Penelitian .....	6
1.6 Sistematika Penulisan .....	8
<b>BAB 2 TINJAUAN UMUM PERJANJIAN KERJA .....</b>	<b>10</b>
2.1 Perjanjian Kerja Menurut KUHPerdata dan Undang-undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan .....	10
2.1.1 Pengertian .....	10
2.1.2 Syarat Sahnya Perjanjian Kerja .....	12
2.1.2.1 Sepakat Mereka Yang Mengikatkan Diri .....	13
2.1.2.2 Kecakapan Untuk Membuat Suatu Perjanjian .....	15
2.1.2.3 Suatu Hal Tertentu .....	15
2.1.2.4 Suatu Sebab Yang Halal .....	16
2.1.3 Asas-asas Perjanjian .....	22
2.1.4 Isi Perjanjian Kerja .....	26
2.1.5 Jenis Perjanjian Kerja .....	28
2.2 Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) .....	29
2.2.1 Pengertian PKWT .....	29

2.2.2 Syarat-syarat PKWT .....	30
2.2.3 Jenis-jenis PKWT .....	32
2.2.4 Jangka Waktu .....	36
2.2.5 Berakhirnya PKWT .....	37
2.3 Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) .....	40
2.3.1 Pengertian PKWTT .....	40
2.3.2 Syarat-syarat PKWTT .....	41
2.3.3 Jenis-jenis PKWTT .....	41
2.3.4 Isi PKWTT .....	42
2.3.5 Berakhirnya PKWTT .....	42
2.3.6 Peralihan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) .....	44
2.4 Perjanjian Pemborongan .....	45
2.4.1 Pengertian perjanjian pemborongan .....	45
2.4.2 Bentuk Perjanjian Pemborongan .....	45
2.4.3 Isi Perjanjian Pemborongan .....	46
2.4.4 Syarat-Syarat Perjanjian Pemborongan .....	46
<b>BAB 3 PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA</b> .....	50
3.1 Pengertian Dan Prinsip Pemutusan hubungan Kerja .....	50
3.2 Alasan Dan Penggolongan Pemutusan hubungan Kerja .....	53
3.2.1 Pemutusan Hubungan Kerja Demi Hukum .....	58
3.2.2 Pemutusan Hubungan Kerja Oleh Pekerja .....	59
3.2.3 Pemutusan Hubungan Kerja Oleh Pengusaha .....	62
3.2.4 Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 012/PUU-I/2003 .....	65
3.3 Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja .....	66
3.3.1 Perundingan Bipartit .....	66
3.3.2 Perundingan Tripartit .....	67
3.3.3 Pengadilan Hubungan Industrial .....	71
3.3.4 Mahkamah Agung .....	72

<b>BAB 4 ANALISA KASUS</b> .....	74
4.1 Kasus Posisi .....	74
4.1.1 Putusan Mahkamah Agung nomor 861 K/Pdt.Sus/2010 .....	81
4.1.2 Prosedur Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial .....	81
4.2 Analisa Putusan .....	83
4.2.1 Berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Hubungan Industrial .....	83
4.2.2 Berdasarkan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 100 Tahun 2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu .....	85
4.2.3 Berdasarkan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 220 Tahun 2004 Tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain .....	85
4.2.4 Berdasarkan KUHPerduta .....	87
4.2.5 Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan .....	89
<b>BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN</b> .....	94
5.1 Kesimpulan .....	94
5.2 Saran .....	95
<b>DAFTAR REFERENSI</b> .....	96

## LAMPIRAN

## **BAB 1**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Suatu perusahaan dapat dikatakan berhasil salah satu indikasinya adalah dengan mempertahankan ritme kinerja perusahaan agar dapat mempertahankan pekerjanya. Terkadang memang tidak semua pekerja yang berja pada suatu perusahaan memiliki loyalitas yang tinggi. Karena loyalitas tersebut sangat beragam. Keputusan pemutusan hubungan kerja mutlak dibenarkan jika hal itu dijatuhkan pada pekerja yang dianggap telah melakukan kesalahan yang sudah tidak bisa ditolerir. Namun keputusan tersebut akan bersifat mutlak tidak benar jika pemutusan hubungan kerja harus dijatuhkan pada pekerja yang tidak melakukan kesalahan. Jenis keputusan pemutusan hubungan kerja yang ke dua ini sering terjadi karena dorongan faktor eksternal terlepas kesalahan pekerja. Di Indonesia sendiri hak-hak pekerja masih dianggap kalah dengan kepentingan perusahaan. Terlebih jika perusahaan tersebut adalah perusahaan asing. Masalah pemberhentian merupakan yang paling sensitif di dalam dunia ketenagakerjaan dan perlu mendapat perhatian yang serius dari semua pihak, termasuk oleh manajer sumber daya manusia, karena memerlukan modal atau dana pada waktu penarikan maupun pada waktu pekerja tersebut berhenti. Pada waktu penarikan pekerja, pimpinan perusahaan banyak mengeluarkan dana untuk pembayaran kompensasi dan pengembangan pekerja, sehingga pekerja tersebut betul-betul merasa ditempatnya sendiri dan mengerahkan tenaganya untuk kepentingan tujuan dan sasaran perusahaan dan pekerja itu sendiri.

Demikian juga pada waktu pekerja tersebut berhenti atau adanya pemutusan hubungan kerja dengan perusahaan, perusahaan mengeluarkan dana untuk pensiun atau pesangon atau tunjangan lain yang berkaitan dengan pemberhentian, sekaligus memprogramkan kembali penarikan pekerja baru yang sama halnya

seperti dahulu harus mengeluarkan dana untuk kompensasi dan pengembangan pekerja.<sup>1</sup>

Di samping masalah dana yang mendapat perhatian, juga yang tak kurang pentingnya adalah sebab musabab pekerja itu berhenti atau diberhentikan. Berbagai alasan atau sebab pekerja itu berhenti, ada yang didasarkan permentiaan sendiri, tapi ada juga atas alasan karena peraturan yang sudah tidak memungkinkan lagi pekerja tersebut meneruskan pekerjaannya. Akibatnya dari pemberhentian berpengaruh besar terhadap pengusaha maupun pekerja. Untuk pekerja dengan diberhENTIKANNYA dari perusahaan atau berhenti dari pekerjaan, berarti pekerja tersebut tidak dapat lagi memenuhi kebutuhan secara maksimal untuk pekerja dan keluarganya. Atas dasar tersebut, maka manajer sumber daya manusia harus sudah dapat memperhitungkan berapa jumlah uang yang seharusnya diterima oleh pekerja yang berhenti, agar pekerja tersebut dapat memenuhi kebutuhannya sampai pada tingkat dapat dianggap cukup. Pemutusan hubungan kerja pada dasarnya merupakan masalah yang kompleks karena mempunyai kaitan dengan pengangguran, kriminalitas dan kesempatan kerja. Seiring dengan laju perkembangan industri usaha serta meningkatnya jumlah angkatan kerja yang bekerja dalam hubungan kerja, maka permasalahan pemutusan hubungan kerja merupakan topik permasalahan karena menyangkut masalah kehidupan manusia.

Pemutusan hubungan kerja bagi pekerja merupakan awal kesengsaraan karena sejak saat itu penderitaan akan menimpa pekerja itu sendiri maupun keluarganya dengan hilangnya penghasilan. Akan tetapi, dalam praktek, pemutusan hubungan kerja masih juga terjadi di mana-mana. Bagi perusahaan terjadinya pemutusan hubungan kerja sebenarnya merupakan suatu kerugian karena harus melepas pekerjanya yang selama ini sadar atau tidak sadar sudah dilatih dengan mengeluarkan ongkos yang banyak dan sudah mengetahui cara-cara kerja yang dibutuhkan perusahaan, tetapi kadang-kadang justru perlu diadakan pemutusan

---

<sup>1</sup> FX Djumialdji, *Perjanjian Kerja* (a), (Jakarta: PT Sinar Grafika, Edisi Revisi 2005), hal. 44.

hubungan kerja untuk menyelamatkan perusahaan serta untuk mencegah korban yang lebih besar.

Dengan demikian, pemutusan hubungan kerja bukan hanya menimbulkan kesulitan dan keresahan bagi pekerja, tetapi juga akan menimbulkan kesulitan dan keresahan bagi perusahaan.<sup>2</sup> Oleh karena itu, masing-masing pihak harus berusaha agar tidak terjadi pemutusan hubungan kerja dan perusahaan dapat berjalan dengan baik.

Pemerintah dalam hal ini telah mengeluarkan peraturan-peraturan yang berkaitan dengan pemutusan hubungan kerja di mana pengaturan pelaksanaannya selalu disempurnakan secara terus menerus. Maksud peraturan-peraturan yang berkaitan dengan pemutusan hubungan kerja selain untuk melindungi pekerja dari kehilangan pekerjaan juga memberikan perhatian kepada pengusaha atas kesulitannya menghadapi perkembangan ekonomi yang tidak menentu.

Mengenai pemutusan hubungan kerja diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Ketentuan pemutusan hubungan kerja ini berlaku bagi:

1. Badan usaha yang berbadan hukum maupun tidak berbadan hukum milik orang perseorangan, milik persekutuan, milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik Negara.<sup>3</sup>
2. Usaha-usaha sosial dan usaha-usaha yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan mendapat upah atau imbalan dalam bentuk lain.<sup>4</sup>

Menurut peraturan memang pekerja berhak pula untuk mengakhiri hubungan kerja, tetapi dalam praktek pengusahalah yang mengakhirinya, sehingga pengakhiran itu selalu merupakan pengakhiran hubungan kerja oleh pihak pengusaha.

---

<sup>2</sup> *Ibid.*

<sup>3</sup> Indonesia, *Undang-undang Tentang Ketenagakerjaan* (a), UU No. 13 tahun 2003 , LN No.39, ps. 1 angka 6 (a)

<sup>4</sup> *Ibid*, Ps. 1 angka 6 (b)

Dalam hukum perburuhan ada peraturan yang mengatur hubungan antara pengusaha dan pekerja agar pengusaha tidak bertindak sewenang-wenang terhadap pekerja. Dalam hubungan kerja terdapat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja. Sehingga akan tercipta hubungan yang serasi antara pengusaha dan pekerja dan pengusaha tidak dapat melakukan pemutusan hubungan kerja secara semena-mena.

Terkait dalam pembahasan diatas, permasalahan-permasalahan itu dapat ditemukan dalam kasus antara Yano Petra Alberto Maki sebagai pihak pemohon kasasi dengan PT. Lestari Jaya Raya sebagai pihak termohon kasasi, yang mana disebutkan dalam putusan Mahkamah Agung Nomor 861K/Pdt.Sus/2010.

Disatu sisi PT. Lestari Jaya Raya menyatakan tidak pernah terjadi perjanjian kerja dengan Yano Petra Alberto Maki, disisi yang lain PT. Lestari Jaya Raya memberikan uang pesangon kepada Yano Petra Alberto Maki dalam pemutusan hubungan kerja.

Dalam uraian diatas, skripsi ini diberi judul : “Analisis Yuridis Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak Berdasarkan Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Studi Kasus Putusan Mahkamah Agung Nomor 861 K/Pdt.Sus/2010)”. Dalam skripsi ini akan dianalisis bagaimana putusan Mahkamah Agung serta pertimbangan hukumnya serta dengan pembatasan pembahasan hanyalah mengenai dasar perikatan dan pemutusan hubungan kerja secara sepihak (dengan pembahasan yang mencakup perjanjian kerja waktu tertentu, perjanjian kerja waktu tidak tertentu, perjanjian pemborongan, pemutusan hubungan kerja serta penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja.

## **1.2 Pokok Permasalahan**

Berdasarkan latar belakang yang ada, dan untuk mengetahui gambaran yang lebih jelas, maka penulis mencoba mengidentifikasi masalah-masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana proses pemutusan hubungan kerja berdasarkan Undang-undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial?

2. Apakah putusan hakim dalam putusan Mahkamah Agung Nomor : 861 K/Pdt.Sus/2010 sudah sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku ?

### 1.3 Tujuan Penulisan

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk menjawab pokok permasalahan yang telah diuraikan sebelumnya, yaitu :

1. Untuk mengetahui proses pemutusan hubungan kerja berdasarkan Undang-undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial
2. Untuk mengetahui apakah putusan hakim dalam putusan Mahkamah Agung Nomor : 861 K/Pdt.Sus/2010 sudah sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku

### 1.4 Definisi Operasional

Suatu penelitian dalam penyusunannya selalu memerlukan kerangka teori dan konsep untuk memudahkan pembaca dalam memahami maksud penulis. Kerangka teori diperlukan sebagai suatu kerangka berfikir secara alamiah dan dilandasi oleh pola fikir yang mengarah pada suatu pemahaman yang sama.<sup>5</sup> Sedangkan kerangka konsep merupakan penggambaran hubungan antara konsep-konsep khusus yang akan dibahas dalam suatu penelitian.<sup>6</sup> Oleh karena itu, istilah-istilah yang digunakan oleh penulis dalam kaitan dengan penulisan ini adalah sebagai berikut :

#### 1. Perjanjian

- Menurut Prof. Subekti, perjanjian adalah suatu peristiwa diaman seseorang berjanji kepada seorang lain atau dimana dua orangitu slaing berjanji untuk melaksanakan suatu hal.<sup>7</sup>

---

<sup>5</sup> Sri Mamudji, *Metode Penelitian dan Penulisan Hukum*, (Jakarta: Badan Penerbit Fakultas Hukum Universitas Indonesia, 2005), hal. 17.

<sup>6</sup> *Ibid*, hal. 18.

<sup>7</sup> Subekti, *Hukum Perjanjian (A)*, cet. 20, (Jakarta: PT Intermasa, 2005), hal.1.

- Menurut M.Yahya Harahap, perjanjian adalah suatu hubungan hukum kekayaan/harta benda antara dua orang atau lebih, yang memberi kekuatan hak pada satu pihak untuk memperoleh prestasi dan sekaligus mewajibkan pada pihak lain untuk menunaikan prestasi.<sup>8</sup>
- 2. Perjanjian kerja waktu tertentu adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerja tertentu.<sup>9</sup>
- 3. Perjanjian kerja waktu tidak tertentu adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja yang bersifat tetap.<sup>10</sup>
- 4. Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.<sup>11</sup>
- 5. Pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha.<sup>12</sup>

### 1.5 Metode Penulisan

Dalam penulisan ini penulis berusaha untuk menjawab permasalahan-permasalahan yang ada dengan melakukan penelitian hukum normatif atau penelitian kepustakaan yang dilakukan dengan cara meneliti bahan pustaka atau data sekunder.

Berdasarkan tipe-tipe penulisan yang dikenal, tulisan ini dapat dikategorikan sebagai berikut :

1. Dari sudut sifatnya, penulisan ini termasuk penulisan deskriptif karena penulisan ini hanya memberikan gambaran umum mengenai putusan

<sup>8</sup> M. Yahya Harahap, *Segi-segi Hukum Perjanjian*, (Bandung: PT Alumni, 1986), hal. 6.

<sup>9</sup> Indonesia, *Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Tentang ketentuan pelaksanaan pekerjaan waktu tertentu* (b), Kepmen Menakertrans No. Kep. 100 tahun 2004, ps. 1.

<sup>10</sup> *Ibid*

<sup>11</sup> Indonesia, *op cit.*, (a) ps. 1 angka 15.

<sup>12</sup> *Ibid.*, ps. 1 angka 25.

Mahkamah Agung sebagai upaya hukum kasasi terhadap putusan pengadilan hubungan industrial.

2. Dari sudut tujuannya, penulisan ini termasuk penulisan yang bertujuan untuk mengidentifikasi dan mengklarifikasi permasalahan yang timbul berkaitan dengan upaya hukum kasasi terhadap putusan pengadilan hubungan industrial mengenai pemutusan hubungan kerja.
3. Dari sudut penerapannya, penulisan ini termasuk penulisan yang berfokuskan masalah karena didalamnya penulis telah mengangkat permasalahan tertentu yang kemudian hendak dikaji lebih mendalam. Dalam hal ini masalah yang hendak diangkat adalah mengenai pemutusan hubungan kerja secara sepihak ditinjau dari hukum ketenagakerjaan yang berlaku di Indonesia.

Data yang digunakan dalam penulisan ini adalah data sekunder, yang meliputi tiga bahan hukum, yaitu :<sup>13</sup>

1. Bahan Hukum Primer, yaitu bahan hukum yang mempunyai kekuatan hukum mengikat kepada masyarakat, seperti Norma Dasar, Peraturan Dasar, Peraturan perundang-undangan, Bahan Hukum Tidak Tertulis, Yurisprudensi, Perjanjian Internasional dan Peraturan Jaman Penjajahan yang masih berlaku. Yang berhubungan dengan penulisan ini adalah Kitab Undang-undang Hukum Perdata, Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 100 Tahun 2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 220 Tahun 2004 tentang Syarat-syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain.
2. Bahan Hukum Sekunder, yaitu bahan hukum yang menjelaskan mengenai bahan hukum primer. Yang digunakan dalam hali ini berupa buku-buku, artikel internet, skripsi, dan hasil-hasil penelitian dan hasil karya kalangan hukum yang berkaitan dengan penulisan ini.

---

<sup>13</sup> Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif* Ed.1, cet.7, (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2003), hal. 13-14

3. Bahan Hukum Tersier, yaitu bahan yang memberikan petunjuk maupun penjelasan terhadap bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder. Bahan hukum tersier yang digunakan berupa kamus, baik kamus bahasa Indonesia, kamus bahasa Inggris maupun kamus hukum.

Penulisan ini memakai alat pengumpulan data berupa studi dokumen atau bahan pustaka yang berkaitan dengan judul tulisan yaitu mengenai permasalahan pemutusan hubungan kerja terhadap putusan pengadilan hubungan industrial.

### **1.6 Sistematika Penulisan**

Guna mempermudah pembahasan, penulis membagi penulisan ini dalam 5 (lima) bab, dan masing-masing bab terbagi dalam beberapa sub bab tersendiri; sistematika tersebut adalah sebagai berikut :

Bab I mengenai Pendahuluan, yang terdiri dari latar belakang masalah, pokok permasalahan, tujuan penulisan, dan sistematika penulisan.

Bab II menguraikan pembahasan materi mengenai tinjauan umum perjanjian kerja menurut Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, perjanjian kerja waktu tertentu, perjanjian kerja waktu tidak tertentu dan perjanjian pemborongan. Yang dibagi menjadi beberapa sub bab, mengenai pengertian perjanjian kerja, syarat-syarat perjanjian kerja, asas-asas perjanjian kerja, isi perjanjian kerja, jenis perjanjian kerja, pengertian perjanjian kerja waktu tertentu, syarat-syarat perjanjian kerja waktu tertentu, jenis-jenis perjanjian kerja waktu tertentu, jangka waktu perjanjian kerja waktu tertentu, berlakunya perjanjian kerja waktu tertentu, pengertian perjanjian kerja waktu tidak tertentu, syarat-syarat perjanjian kerja waktu tidak tertentu, jenis-jenis perjanjian kerja waktu tidak tertentu, isi perjanjian kerja waktu tidak tertentu, berakhirnya perjanjian kerja waktu tidak tertentu, peralihan perjanjian kerja waktu tertentu menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu, pengertian perjanjian pemborongan, bentuk, isi perjanjian pemborongan , syarat-syarat perjanjian pemborongan,

Bab III akan membahas materi tentang pemutusan hubungan kerja, dengan sub bab mengenai pengertian dan prinsip pemutusan, alasan dan penggolongan pemutusan hubungan kerja, perselisihan pemutusan hubungan kerja.

Bab IV akan membahas mengenai studi kasus untuk melihat korelasi pembahasan secara teori dengan putusan pengadilan, yaitu: Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia No. 861 K/Pdt.Sus/2010. Yakni prosedur pemutusan hubungan kerja dikaitkan dengan ketentuan dalam Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Serta dasar pemutusan hubungan kerja yang dikaitkan dengan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 100 Tahun 2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 220 Tahun 2004 tentang Syarat-syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain dan dikaitkan dengan Kitab Undang-undang Hukum Perdata,

Bab V Penutup terdiri atas simpulan yang merupakan jawaban atas pokok permasalahan dan saran-saran baik refleksi atau hasil temuan penelitian maupun apa yang seharusnya dilakukan pada masa yang akan datang.

## BAB 2

### TINJAUAN UMUM PERJANJIAN KERJA

#### 2.1 Perjanjian Kerja Menurut KUHPerdara dan Undang-undang No.13 Tahun 2001 tentang Ketenagakerjaan

##### Pengertian

Perjanjian kerja yang dalam bahasa Belanda biasa disebut *Arbeidsovereenkomst*, dapat diartikan dalam beberapa pengertian. Pengertian yang pertama disebutkan dalam ketentuan pasal 1601a KUHPerdara mengenai perjanjian kerja disebutkan bahwa :

Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak yang satu, si buruh mengikatkan dirinya untuk dibawah perintah pihak yang lain si majikan untuk sesuatu waktu tertentu melakukan pekerjaan dengan menerima upah.<sup>14</sup>

Selain itu pengertian normatif diatas, perjanjian kerja juga dikemukakan oleh R. Goenawan Oetomo, yang menerangkan bahwa :

Perjanjian kerja haruslah berdasarkan atas pernyataan kemauan yang sepakat, dari pihak buruh kemauan yang dinyatakan dan menyatakan untuk bekerja pada pihak majikan dengan menerima upah dan dari pihak majikan kemauan yang dinyatakan dan menyatakan akan mempekerjakan buruh itu dengan membayar upah. Di samping kemauan yang sepakat antara kedua belah pihak, harus pula ada persesuaian antara pernyataan kehendak dan kehendak yang dinyatakan itu sendiri serta kehendak itu harus dinyatakan secara bebas dan bersungguh-sungguh.<sup>15</sup>

Selanjutnya perihal pengertian perjanjian kerja, dikemukakan pula oleh Subekti yang mengatakan bahwa :

Perjanjian kerja adalah antara seorang buruh dengan seorang majikan, perjanjian mana ditandai ciri; adanya upah atau gaji

---

<sup>14</sup> R Subekti dan R Tjitrosudibio, *Kitab Undang-Undang Hukum Perdata* (c), cet. 12, (Jakarta: Pradnya Paramita, 1979), hal. 327.

<sup>15</sup> R. Goenawan Oetomo, *Pengantar Hukum Perburuhan & Hukum Perburuhan Di Indonesia*, (Jakarta: Grhadhika Binangkit Press, 2004), hal. 38.

tertentu yang diperjanjikan dan adanya suatu hubungan di peratas (bahasa Belanda, *dienstverhouding*) yaitu suatu hubungan berdasarkan mana pihak yang satu (majikan) berhak memberikan perintah-perintah yang harus ditaati oleh pihak yang lain.<sup>16</sup>

Dari pengertian yang dikemukakan oleh para para pakar tersebut di atas, menunjukkan bahwa posisi yang satu yakni pekerja/buruh adalah tidak sama dan tidak seimbang. Apabila dibandingkan dengan posisi dari pihak pengusaha/majikan. Dengan demikian dalam melaksanakan hubungan hukum atau hubungan kerja maka posisi hukum anatar kedua belah pihak jelas tidak dalam posisi yang sama dan seimbang

Jika menggunakan ketentuan dalam pasal 1313 KUHPerdara, batasan pengertian perjanjian adalah suatu perbuatan dimana seseorang atau lebih mengikatkan diri pada orang lain untuk melakukan suatu hal.

Bekerja pada pihak yang lainnya menunjukkan bahwa pada umumnya hubungan itu sifatnya bekerja dibawah pihak lain atau dibawah perintah orang lain. Kalimat “dibawah perintah”, merupakan norma dalam perjanjian kerja yang membedakan antara perjanjian kerja dengan perjanjian-perjanjian yang lain.

Perihal ketentuan “dibawah” mengandung arti bahwa salah satu pihak yang mengadakan perjanjian kerja harus tunduk pada pihak lain, atau dibawah perintah atau pimpinan orang lain, berarti ada wewenang perintah. Dengan adanya unsur wewenang perintah berarti antara kedua belah pihak ada kedudukan yang tidak sama yang disebut subordinasi. Maka dengan adanya ketentuan ini, pihak buruh mau tidak mau harus tunduk di bawah perintah majikan. Hal tersebut berdasarkan pada pasal 1603 b KUHPerdara.<sup>17</sup>

Ketentuan tersebut diatas, menunjukkan bahwa kedudukan pihak yang satu yaitu pekerja/buruh, adalah tidak sama dan dibawah. Jika dibandingkan dengan kedudukan pihak pengusaha/majikan, dengan demikian dalam pelaksanaan hubungan hukum atau kerja kedudukan

---

<sup>16</sup> Subekti, *Aneka Perjanjian* (b), cet. 12, (Bandung: PT Alumni, 1977), hal. 63

<sup>17</sup> Djumadi, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, cet. 3, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2008), hal. 42.

hukum antara kedua belah pihak tidak dalam kedudukan yang sama dan seimbang.

Demikian juga dengan ketentuan diatas jika dibandingkan dengan pengertian perjanjian pada umumnya, seperti yang telah diuraikan sebelumnya, yaitu pada ketentuan yang termuat dalam pasal 1313 KUHPerdara bahwa kedudukan anantara pihak yang membuat perjanjian adalah sama dan seimbang.

Jelaslah pengertian tentang perjanjian tersebut berbeda jika dibandingkan dengan pengertian perjanjian kerja pada pasal 1601 a KUHPerdara. Dalam ketentuan pasal tersebut dinyatakan dengan tegas adanya dua ketentuan, yaitu tentang satu pihak yang mengikatkan diri kepada pihak lain namun hanya ada satu pihak saja yang berada dibawah perintah pihak yang lainnya yakni pihak pekerja/buruh. Sebaliknya pihak yang menurut ketentuan tersebut tidak mengikatkan diri namun berhak memerintah orang lain yaitu pihak majikan/pengusaha.<sup>18</sup>

Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 50 yang dimaksud “Perjanjian Kerja” adalah hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh. Pasal 51 ayat 1 dinyatakan bahwa perjanjian kerja dibuat secara tertulis atau lisan. Dalam pasal 51 Ayat 2 dinyatakan bahwa perjanjian kerja dipersyaratkan secara tertulis dilaksanakan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

### **2.1.2 Syarat Sahnya Perjanjian Kerja.**

Suatu perjanjian kerja yang berdasarkan pada ketentuan dalam Undang-undang No. 13/2003 tentang Ketenagakerjaan dapat dinyatakan sah apabila memenuhi ketentuan syarat sahnya perjanjian dalam pasal 1320 KUHPerdara. Syarat-syarat sahnya perjanjian tersebut adalah :

---

<sup>18</sup> *Ibid.*, hal. 31.

### 2.1.2.1 Sepakat mereka yang mengikatkan dirinya

Yang dimaksud dengan sepakat adalah kedua belah pihak mengadakan perjanjian telah mencapai persesuaian kehendak, sehingga apa yang telah dikehendaki pula oleh pihak yang lainnya.

Sepakat mengandung makna bahwa para pihak yang membuat perjanjian telah sepakat atau ada persesuaian kemauan atau saling menyetujui kehendak masing-masing, yang dilahirkan oleh para pihak dengan tidak ada paksaan, kekeliruan dan penipuan.

Adanya kesepakatan dari pihak-pihak yang membuat perjanjian, yang dimaksud dengan kesepakatan adalah persetujuan secara bebas dari pihak-pihak yang mengadakan perjanjian. Kehendak satu pihak haruslah juga kehendak pihak yang lainnya. Kesepakatan harus diberikan dalam keadaan sadar, bebas dan bertanggung jawab. Tiga hal yang dapat menyebabkan tidak tercapainya kesepakatan secara bebas, yaitu paksaan, khilaf dan penipuan.<sup>19</sup>

- 1) Paksaan, terjadi jika seseorang memberikan persetujuannya karena ia takut pada suatu ancaman. Misalnya ia akan dianiaya atau akan dibuka rahasianya jika ia tidak menyetujui suatu perjanjian. Yang diancamkan harus mengenai suatu perbuatan yang dilarang oleh undang-undang. Jikalau yang diancamkan itu suatu perbuatan yang memang diizinkan oleh undang-undang, misalnya ancaman akan menggugat yang bersangkutan di depan hakim dengan penyitaan barang, itu tidak dapat dikatakan suatu paksaan.
- 2) Kekhilafan dapat terjadi, mengenai orang atau mengenai barang yang menjadi tujuan pihak-pihak yang mengadakan perjanjian. Kekhilafan mengenai orang, terjadi misalnya jika seseorang direktur opera membuat kontrak dengan orang yang dikiranya seorang penyanyi yang tersohor, tetapi kemudian ternyata bukan orang yang dimaksud. Hanya namanya saja yang kebetulan sama. Kekhilafan mengenai barang, terjadi misalnya jika orang membeli sebuah lukisan yang

---

<sup>19</sup> R Subekti, *Pokok-Pokok Hukum Perdata*, cet. 32, (Jakarta; PT Internusa, 2003), hal. 135.

dikiranya lukisan Basuki Abdullah tetapi kemudian ternyata hanya turunan saja.

Dalam pasal 1322 KUHPerdata yang dimaksud dengan kekhilafan adalah apabila pihak yang membuat perjanjian keliru mengenai sifat, harga dan jenis obyek yang diperjanjikan.

Kekeliruan haruslah yang tidak diduga, tidak disadari. Oleh karena itu atas hal tersebut dapat dimintakan pembatalan perjanjian.

- 3) Penipuan terjadi, apabila satu pihak dengan sengaja memberikan keterangan-keterangan yang tidak benar, disertai dengan kelecikan-kelecikan, sehingga pihak lain terbujuk karenanya untuk memberikan perizinan.

Dalam pasal 1328 KUHPerdata yang dimaksud dengan penipuan adalah apabila salah satu pihak memberikan informasi yang tidak benar mengenai subyek maupun obyek yang diperjanjikan dengan tujuan untuk mempengaruhi pihak lain agar menyetujui perjanjian tersebut.

Persetujuan dapat dinyatakan dengan tegas maupun dinyatakan secara diam-diam. Kedua belah pihak dalam suatu perjanjian, harus mempunyai kemauan yang bebas untuk mengikatkan diri dan kemauan itu harus dinyatakan. Suatu perjanjian harus dianggap lahir pada waktu tercapainya suatu kesepakatan antara kedua belah pihak.

Orang yang hendak membuat perjanjian harus menyatakan kehendaknya dan kesediaannya untuk mengikatkan dirinya untuk kemudian menyatakan kata sepakat atas perjanjian tersebut.

Sedangkan menurut Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dalam pasal 52 huruf a dinyatakan bahwa kesepakatan kedua belah pihak. Maksudnya adalah kedua belah pihak atau para pihak yang mengadakan perjanjian tersebut haruslah bersepakat, setuju dan seia sekata atas hal-hal yang diperjanjikan.

### 2.1.2.2 Kecakapan untuk membuat suatu perjanjian

Cakap merupakan syarat umum untuk dapat melakukan perbuatan hukum secara sah yaitu harus dewasa, sehat akal pikiran dan tidak dilarang oleh suatu peraturan perundang-undangan untuk melakukan sesuatu perbuatan tertentu. Dilihat dari sudut rasa keadilan, orang-orang yang nantinya akan terikat oleh suatu perjanjian haruslah mempunyai kemampuan untuk menginsyafi segala tanggung jawab yang akan dipikulnya karena perbuatannya.

Dalam pasal 1329 KUHPerdara dinyatakan bahwa : “Tiap orang berwenang untuk membuat perikatan, kecuali jika ia dinyatakan tidak cakap untuk hal itu”.

Kedua belah pihak harus cakap menurut hukum untuk bertindak sendiri. Sebagaimana telah diterangkan, beberapa golongan orang oleh undang-undang dinyatakan “tidak cakap” untuk melakukan sendiri perbuatan-perbuatan hukum. Mereka yaitu, seperti orang dibawah umur, orang dibawah pengawasan (curatele) dan perempuan yang telah kawin (pasal 1330 KUHPerdara).<sup>20</sup>

Selain kecakapan, ada lagi yang disebut kewenangan, apabila ia mendapat kuasa dari pihak ketiga untuk melakukan perbuatan hukum tertentu misalnya membuat perjanjian. Tidak ada kewenangan apabila tidak mendapat kuasa untuk itu. Jadi untuk dapat membuat suatu perjanjian, seorang itu harus dewasa, sehat pikirannya dan tidak dibatasi atau dikurangi wewenangnya didalam melakukan perbuatan hukum.

### 2.1.2.3 Suatu hal tertentu

Yang diperjanjikan dalam suatu perjanjian haruslah suatu hal tertentu atau suatu barang yang cukup jelas atas tertentu.

Menurut pasal 1338 KUHPerdara, segala perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang untuk mereka yang membuatnya. Hal ini dimaksudkan bahwa suatu perjanjian yang dibuat secara sah artinya tidak bertentangan dengan undang-undang yang

---

<sup>20</sup> *Ibid.*, hal. 136.

mengikat kedua belah pihak, perjanjian ini pada umumnya tidak ditarik kembali, kecuali dengan persetujuan kedua belah pihak atau berdasarkan alasan-alasan yang ditetapkan oleh undang-undang.

Menurut pasal 52 huruf c Undang-undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, perjanjian kerja dibuat berdasarkan atas dasar adanya pekerjaan yang diperjanjikan.

#### **2.1.2.4 Suatu sebab yang halal**

Suatu sebab yang halal merupakan syarat yang keempat untuk sahnya suatu perjanjian.

Menurut pasal 1335 KUHPdata, suatu perjanjian tanpa sebab, atau yang telah dibuat karena suatu sebab yang palsu atau terlarang, tidak mempunyai kekuatan.

Menurut pasal 52 huruf d Undang-undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesulian dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Undang-undang menghendaki untuk sahnya suatu perjanjian harus ada suatu sebab yang diperbolehkan atau apa yang dikehendaki oleh kedua belah pihak dengan mengadakan perjanjian itu. Sebab yang tidak diperbolehkan ialah yang bertentangan dengan undang-undang, kesulian atau ketertiban umum

Sebenarnya keempat syarat tersebut diatas, dapat dibagi ke dalam dua kelompok :<sup>21</sup>

- a. Syarat subjektif adalah suatu syarat yang menyangkut pada subyek-subyek perjanjian itu atau dengan perkataan lain, syarat-syarat yang harus dipenuhi oleh mereka yang membuat perjanjian dimana hal ini meliputi kesepakatan mereka yang mengikatkan dirinya dan kecakapan pihak yang membuat perjanjian.
- b. Syarat obyektif adalah syarat yang menyangkut pada obyek perjanjian itu, ini meliputi hal tertentu dan suatu sebab yang halal.

---

<sup>21</sup> Kartini Muljadi dan Gunawan Widjaja, *Perikatan yang Lahir dari Perjanjian*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2003), hal. 93.

Dalam suatu syarat subyektif, jika syarat itu tidak dipenuhi maka salah satu pihak mempunyai hak meminta suatu perjanjian itu dibatalkan. Pihak yang dapat meminta pembatalan itu adalah pihak yang tidak cakap atau pihak yang memberikan sepakatnya (perizinannya) secara tidak bebas. Jadi perjanjian yang telah dibuat itu mengikat juga selama tidak dibatalkan tadi. Dengan demikian nasib suatu perjanjian seperti itu tidaklah pasti dan tergantung pada kesediaan suatu pihak untuk menaatinya.

Lain halnya dengan suatu syarat obyektif, jika suatu syarat tidak terpenuhi maka perjanjian itu batal demi hukum. Artinya dari semula tidak pernah ada dilahirkan suatu perjanjian dan tidak pernah ada suatu perikatan. Tujuan para pihak mengadakan perjanjian tersebut untuk melahirkan suatu perikatan menjadi gagal. Dengan demikian, maka tidak ada dasar untuk saling menuntut di depan hakim.

Asas kebebasan berkontrak, yang menjadi asas utama dalam suatu perjanjian pada mulanya dipengaruhi oleh pandangan individual dan kebebasan individu baik kebebasan berkontrak berpangkal pada kesamaan kedudukan para pihak, pandangan terhadap hak milik sebagai hak yang paling sempurna serta adanya prinsip bahwa setiap orang harus memiliki sendiri setiap kerugian yang ditimbulkan akibat adanya suatu perjanjian, serta setiap orang harus memiliki tanggung jawab setiap kerugian yang ditimbulkan akibat suatu perjanjian, serta hak yang sama.

Kebebasan liberal yang mengagungkan individualisme mempunyai pandangan bahwa setiap orang mempunyai kedudukan yang sama akan dapat menimbulkan ketidakadilan yang besar bagi seseorang, baik dibidang social, politik maupun ekonomi. Oleh karena itu pemerintah harus ikut campur tangan dalam hal pembuatan suatu perjanjian yang bertujuan untuk memberikan perlindungan terhadap kelompok-kelompok tertentu, yang pada umumnya mempunyai kedudukan social dan ekonomi yang relatif lemah.

Campur tangan pemerintah diperlukan, ditinjau dari pihak pengusaha dipandang layak karena bertujuan untuk melindungi pihak

yang lemah, dalam hal ini buruh. Agar tercapai keseimbangan yang mendekatkan masyarakat pada tujuan Negara yaitu menjamin kehidupan yang layak bagi kemanusiaan untuk tiap-tiap warga Negara.

Di dalam penjelasan umum, Undang-undang No.12 Tahun 1954 tentang Perjanjian Buruh antara lain disebutkan bahwa pokoknya mengakui adanya serta berdasarkan atas kemauan dari kedua belah pihak itu, serikat berdasarkan atas kemauan dari kedua belah pihak itu untuk mendapatkan persetujuan tentang apa yang dikehendaki. Tetapi walaupun demikian kekuasaan itu harus dibatasi, yaitu yang oleh pemerintah dianggap layak.

Dalam perjanjian pada umumnya dan perjanjian kerja pada khususnya asas kebebasan berkontrak tetap menjadi asas yang utama, namun dalam ketentuan yang mengatur itu terdapat ketentuan-ketentuan tersendiri, hal ini dikarenakan antar pihak yang mengadakan perjanjian kerja terdapat perbedaan-perbedaan, baik mengenai kondisi, kedudukan hukum dan berbagai hal antara mereka yang membuat pekerjaan kerja. Pihak yang satu, dalam hal ini pekerja/buruh mempunyai kedudukan yang lebih rendah jika dibandingkan dengan kedudukan dan kondisi dari pihak pengusaha/majikan.

Dengan adanya kenyataan bahwa antara para pihak yang mengadakan perjanjian kerja tersebut ada kedudukan yang berbeda dan tidak seimbang sehingga diperlukan adanya intervensi dari pihak ketiga yaitu pemerintah untuk memberikan perlindungan bagi pihak yang lemah yakni pekerja/buruh.

Berdasarkan pengertian perjanjian kerja dan syarat-syarat sahnya suatu perjanjian di atas dapat ditarik beberapa unsur dari perjanjian kerja, yaitu :<sup>22</sup>

a. Adanya unsur work (*pekerjaan*)

Dalam suatu perjanjian kerja harus ada pekerjaan yang diperjanjikan (obyek perjanjian). Pekerjaan tersebut haruslah dilakukan sendiri oleh pekerja dan hanya dengan seizin majikanlah

---

<sup>22</sup> Lalu Husni, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Edisi Revisi (Jakarta: Rajawali Pers, 2003), hal. 65.

pekerja dapat menyuruh orang lain. Hali ini dijelaskan dalam KUHPerdara pasl 1603 (a) yang berbunyi : “Buruh wajib melakukan sendiri pekerjaannya; hanya dengan seizin majikan ia dapat menyuruh orang ketiga untuk menggantikannya’.

Sifat pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja itu sangat pribadi karena yang bersangkutan dengan keahliannya. Maka menurut hukum jika pekerja meninggal dunia secara otomatis perjanjian kerja tersebut putus demi hukum.

b. Adanya unsur perintah

Manifestasi dari pekerjaan yang diberikan kepada pekerja oleh pengusaha adalah pekerja yang bersangkutan harus tunduk pada perintah pengusaha untuk melakukan pekerjaan yang diperjanjikan. Disinilah perbedaan hubungan kerja dengan hubungan yang lainnya. Misalnya hubungan antara dokter dengan pasien, perjanjian antara dokter dengan pasien bukanlah merupakan perjanjian kerja melainkan perjanjian melakukan pekerjaan tertentu, jadi dokter bukanlah buruh dan pasien bukanlah majikan, dan hubungan antara mereka bukanlah hubungan kerja.

c. Adanya upah

Upah memegang peranan penting dalam hubungan perjanjian kerja. Bahkan dapat dikatakantujuan utama seorang pekerja/buruh bekerja pada pengusaha/majikan adalah untuk memperoleh upah. Sehingga jika tidak ada unsur upah maka suatu hubungan tersebut bukanlah merupakan hubungan kerja. Seperti seorang narapidana yang diharuskan untuk melakukan pekerjaan tertentu, seorang mahasiswa perhotelan yang sedang melakukan praktik lapangan di hotel.

Sebagai bagian dari perjanjian pada umumnya maka perjanjian kerja harus memenuhi syarat sahnya perjanjian sebagaimana diatur

dalam pasal 1320 KUHPerdara, maksudnya bahwa pihak-pihak yang melakukan perjanjian kerja harus sepakat, seia sekata mengenai hal-hal yang diperjanjikan. Apa yang dikehendaki pihak yang satu, harus dikehendaki juga oleh pihak yang lain. Pihak pekerja/buruh menerima pekerjaan yang ditawarkan pihak pengusaha/majikan dan pihak pengusaha/majikan menerima pekerja/buruh untuk dipekerjakan.

Kemampuan atau kecakapan kedua belah pihak yang membuat perjanjian merupakan syarat mutlak, maksudnya pihak pekerja/buruh maupun pengusaha/majikan harus dalam keadaan cakap dalam membuat perjanjian. Seseorang dipandang cakap membuat perjanjian jika yang bersangkutan telah cukup umur dan tidak sedang terganggu jiwanya.

Adanya pekerjaan yang diperjanjikan, dalam istilah pasal 1320 KUHPerdara adalah lingkup dari syarat adanya hal tertentu. Pekerjaan yang diperjanjikan merupakan obyek dari perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha/majikan, yang akibat hukumnya akan melahirkan hak dan kewajiban para pihak.

Obyek perjanjian yaitu pekerjaan yang diperjanjikan haruslah halal, yang maksudnya adalah pekerjaan tersebut tidak boleh bertentangan dengan undang-undang, ketertiban umum dan kesusilaan. Jenis pekerjaan yang diperjanjikan merupakan salah satu unsur perjanjian kerja yang harus disebutkan secara jelas.

Keempat syarat tersebut bersifat kumulatif, artinya harus dipenuhi semuanya baru dapat dikatakan bahwa perjanjian kerja tersebut sah. Syarat kemauan bebas kedua belah pihak dan kemampuan atau kecakapan kedua belah pihak dalam membuat perjanjian disebut sebagai syarat subyektif, karena menyangkut mengenai orang yang membuat perjanjian tersebut. Sedangkan syarat adanya pekerjaan yang diperjanjikan dan dipekerjakan yang diperjanjikan tersebut harus halal disebutkan sebagai syarat obyektif karena menyangkut obyek perjanjian.

Kalau syarat obyektif tidak dipenuhi, maka perjanjian itu batal demi hukum. Artinya dari awal perjanjian tersebut dianggap tidak pernah ada. Kalau syarat subyektif tidak dipenuhi, maka

perjanjian tersebut harus dibatalkan, pihak-pihak yang tidak memberikan persetujuan secara bebas demikian juga oleh orang tua/wali atau pengampu bagi pihak yang tidak cakap membuat perjanjian dapat meminta pembatalan kepada hakim. Dengan demikian perjanjian tersebut masih mempunyai kekuatan hukum selama belum dibatalkan oleh hakim.

Dalam pasal 51 ayat 1 Undang-undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa perjanjian kerja dapat dibuat dalam bentuk tertulis atau lisan. Secara normatif bentuk tertulis lebih menjamin kepastian hak dan kewajiban para pihak, baik pihak pekerja/buruh maupun pihak pengusaha/majikan, sehingga jika terjadi perselisihan akan sangat membantu dalam proses pembuktian.

Namun tidak dapat dipungkiri, saat ini masih banyak perusahaan-perusahaan yang tidak atau belum membuat perjanjian kerja dalam bentuk tertulis. Hal ini disebabkan karena masyarakat sudah terbiasa dengan dasar kepercayaan saja dalam membuat perjanjian kerja secara lisan tanpa memperhitungkan adanya potensi akan adanya suatu perselisihan kelak jika perjanjian kerja dibuat hanya dengan faktor kepercayaan/secara lisan.

### **2.1.3 Asas-asas perjanjian**

Asas-asas dalam perjanjian adalah :

a. Asas kebebasan berkontrak

Adalah suatu asas yang memberikan kebebasan kepada para pihak untuk :<sup>23</sup>

- Membuat atau tidak membuat perjanjian;
- Mengadakan perjanjian dengan siapapun;
- Menentukan isi perjanjian, pelaksanaan dan persyaratannya;
- Menentukan bentuknya perjanjian, secara tertulis atau tidak tertulis.

---

<sup>23</sup> Salim H.S., *Perkembangan Hukum Kontrak Innominaat di Indonesia*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2008), hal. 9.

Asas kebebasan berkontrak terlahir dari hukum perjanjian yang menganut sistem terbuka, yaitu membuka kesempatan kepada para pihak yang membuat perjanjian untuk menentukan hal-hal sebagai berikut :<sup>24</sup>

- Pilihan hukum, dalam hal ini para pihak menentukan sendiri dalam perjanjian tentang hukum mana yang berlaku terhadap interpretasi perjanjian tersebut;
- Pilihan forum, yakni para pihak menentukan sendiri dalam perjanjian tentang pengadilan atau forum mana yang berlaku jika terjadi sengketa di antara para pihak dalam perjanjian tersebut;
- Pilihan domisili, dalam hal ini masing-masing pihak melakukan penunjukan dimana domisili hukum dari para pihak tersebut.

Kebebasan tersebut tidak hanya berlaku untuk perjanjian yang hanya meliputi satu wilayah Negara, melainkan berlaku juga dalam perjanjian yang melintasi batas-batas Negara.

Asas ini dapat dianalisa dari ketentuan pasal 1338 ayat (1) KUHPdata, yang menyebutkan bahwa semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya. Kata semua mengandung arti meliputi seluruh perjanjian, baik yang namanya dikenal maupun yang tidak dikenal oleh undang-undang. Asas kebebasan berkontrak berhubungan pula dengan isi perjanjian, yaitu kebebasan menentukan apa dan dengan siapa perjanjian tersebut diadakan. Kebebasan ini adalah perwujudan dari kehendak bebas, pancaran hak asasi manusia.

#### b. Asas konsensualisme

Asas konsensualitas ini dapat ditemukan dalam pasal 1320 KUHPdata, yang menyebutkan bahwa untuk sahnya suatu perjanjian diperlukan empat syarat yaitu sepakat mereka yang mengikatkan diri, kecakapan untuk membuat suatu perjanjian, suatu

---

<sup>24</sup> Munir Fuady, *Hukum Kontrak (Dari Sudut Pandang Hukum Bisnis)*, (Bandung: Citra Aditya Bakti, 2003), hal.137.

hal tertentu, dan suatu sebab yang halal. Dalam pasal 1320 KUHPerdara penyebutnya tegas sedangkan dalam pasal 1338 KUHPerdara ditemukan istilah “semua”. Kata-kata semua menunjukkan bahwa setiap orang diberi kesempatan untuk menyatakan keinginannya (*will*), yang dirasanya baik untuk menciptakan perjanjian. Asas ini sangat erat hubungannya dengan asas kebebasan mengadakan perjanjian.<sup>25</sup>

c. Asas kepercayaan.

Seseorang yang mengadakan perjanjian dengan pihak lain, menumbuhkan kepercayaan di antara kedua pihak itu bahwa satu sama lain akan memegang janjinya, dengan kata lain akan memenuhi prestasinya di belakang hari. Tanpa adanya kepercayaan itu, maka perjanjian itu tidak mungkin akan diadakan oleh para pihak. Dengan kepercayaan ini, kedua pihak mengikatkan dirinya dan untuk keduanya perjanjian itu mempunyai kekuatan mengikat sebagai undang-undang.<sup>26</sup>

d. Asas kekuatan mengikat.

Demikianlah seterusnya dapat ditarik kesimpulan bahwa di dalam perjanjian terkandung asas kekuatan mengikat. Tertariknya para pihak pada perjanjian itu tidak semata-mata terbatas pada apa yang diperjanjikan akan tetapi juga terhadap beberapa unsur lain sepanjang dikehendaki oleh kebiasaan dan kepatutan secara moral. Demikianlah sehingga asas-asas moral, kepatutan dan kebiasaan yang mengikat para pihak.<sup>27</sup>

---

<sup>25</sup> Mariam Darus Badruzaman dkk, *Kompilasi Hukum Perikatan*, (Bandung: PT Citra Aditya Bakti, 2001), hal. 87.

<sup>26</sup> *Ibid*

<sup>27</sup> *Ibid*

e. Asas itikad baik

Bahwa orang yang akan membuat perjanjian harus dilakukan dengan itikad baik. Itikad baik dalam pengertian yang subyektif dapat diartikan sebagai kejujuran seseorang, yaitu apa yang terletak pada seseorang pada waktu diadakan perbuatan hukum. Sedangkan itikad baik dalam pengertian obyektif adalah bahwa pelaksanaan suatu perjanjian harus didasarkan pada norma kepatuhan atau apa-apa yang dirasa sesuai dengan yang patut dalam masyarakat.

f. Asas berlakunya suatu perjanjian.

Pada dasarnya semua perjanjian berlaku bagi mereka yang membuatnya dan tidak ada pengaruhnya bagi pihak ketiga, kecuali undang-undang mengaturnya, misalnya perjanjian untuk pihak ketiga.

g. Asas persamaan hukum

Maksud dari asas ini adalah bahwa derajat serta kedudukan setiap orang adalah sama dimata hukum. Bagi mereka yang terbukti bersalah patut untuk mendapatkan hukuman, sedangkan yang tidak terbukti bersalah justru tidak patut untuk mendapatkan hukuman. Asas ini menempatkan para pihak didalam persamaan derajat, tidak ada perbedaan, walaupun ada perbedaan kulit, bangsa, kekayaan, kekuasaan, jabatan dan lain-lain.<sup>28</sup>

h. Asas keseimbangan

Asas ini menghendaki kedua pihak memenuhi dan melaksanakan perjanjian itu. Kreditur mempunyai kekuatan untuk menuntut prestasi dan jika diperlukan dapat menuntut pelunasan prestasi melalui kekayaan debitur, namun kreditur memikul pula beban untuk melaksanakan perjanjian itu dengan itikad baik. Dapat dilihat disini

---

<sup>28</sup> *Ibid.*, hal. 88

bahwa kedudukan kreditur yang kuat diimbangi dengan kewajiban untuk memperhatikan itikad baik sehingga kreditur debitur seimbang.<sup>29</sup>

i. Asas kepastian hukum

Bahwa perjanjian sebagai suatu figur hukum, harus mengandung kepastian hukum. Kepastian ini terungkap dari kekuatan mengikat perjanjian itu, yaitu sebagai undang-undang dari para pihak.<sup>30</sup>

j. Asas moral

Asas ini terlihat dalam perikatan yang wajar, dimana suatu perbuatan sukarela dari seseorang tidak menimbulkan hak baginya untuk menggugat kontra-prestasi dari pihak debitur, hal ini juga terlihat di dalam (*zaakwaarneming*) di mana seseorang yang melakukan suatu perbuatan dengan sukarela (moral) yang bersangkutan mempunyai kewajiban (hukum) untuk meneruskan dan menyelesaikan perbuatannya juga asas ini terdapat dalam pasal 1339 KUHPerdara. Faktor-faktor yang memberikan motivasi pada yang bersangkutan melakukan hokum itu berdasarkan pada moral sebagai panggilan dari hati nuraninya.<sup>31</sup>

k. Asas kepatutan

Asas ini dituangkan dalam pasal 1339 KUHPerdara asas kepatutan di sini berkaitan dengan ketentuan mengenai isi perjanjian. Asas kepatutan ini harus dipertahankan, karena melalui asas ini ukuran tentang hubungan ditentukan juga oleh rasa keadilan dalam masyarakat.<sup>32</sup>

---

<sup>29</sup> *Ibid.*, hal. 88.

<sup>30</sup> *Ibid.*

<sup>31</sup> *Ibid.*

<sup>32</sup> *Ibid.*, hal. 89.

### 2.1.4 Isi Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja yang dibuat antara pekerja/buruh dengan majikan/pengusaha harus sesuai dengan ketentuan dalam pasal 54 ayat (1) Undang-undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis sekurang-kurangnya memuat

- a. Nama, alamat perusahaan, umur, dan jenis usaha;
- b. Nama, jenis kelamin, umur, dan alamat pekerja/buruh;
- c. Jabatan atau jenis pekerjaan;
- d. Tempat pekerjaan;
- e. Besarnya upah dan cara pembayarannya;
- f. Syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh;
- g. Mulai jangka waktu berlakunya perjanjian kerja;
- h. Tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat; dan
- i. Tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja.

Pasal 54 ayat (2) menyatakan, bahwa ketentuan dalam perjanjian kerja sebagai mana yang dimaksud pada ayat (1) huruf e dan f, tidak boleh bertentangan dengan peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pasal 54 ayat (3) berbunyi, perjanjian kerja sebagaimana yang dimaksud pada ayat (1) dibuat sekurang-kurangnya rangkap 2 (dua), yang mempunyai kekuatan hukum yang sama, seperti pekerja/buruh dan pengusaha masing-masing mendapatkan 1 (satu) perjanjian kerja.

Selain hal-hal diatas, terdapat juga beberapa hal lainnya yang perlu diatur dalam suatu perjanjian kerja :<sup>33</sup>

- a. Macam pekerjaan;
- b. Cara-cara pelaksanaannya;
- c. Waktu atau jam kerja;
- d. Tempat kerja;
- e. Besarnya imbalan kerja, macam-macamnya serta cara pembayarannya
- f. Fasilitas yang disediakan majikan/pengusaha bagi pekerja/buruh;

<sup>33</sup> A. Ridwan Halim, *Hukum Perburuhan Dalam Tanya Jawab*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 1990), hal.23.

- g. Biaya kesehatan/pengobatan bagi pekerja/buruh;
- h. Tunjangan-tunjangan tertentu;
- i. Perihal cuti;
- j. Perihal izin;
- k. Perihal hari libur
- l. Perihal jaminan hidup dan masa depan pekerja/buruh;
- m. Perihal pakaian pekerja
- n. Perihal jaminan erlindungan kerja;
- o. Perihal penyelesaian masalah-masalah kerja;
- p. Perihal uang pesangon dan uang jasa;
- q. Berbagai masalah yang dianggap perlu.

Jangka waktu perjanjian kerja dapat dibuat untuk jangka waktu tertentu bagi hubungan kerja yang dibatasi jangka waktu berlakunya dan tidak tertentu bagi hubungan kerja yang tidak dibatasi jangka waktunya atau sesuai pekerjaan tertentu.

Kewajiban para pihak dalam suatu perjanjian umumnya disebut prestasi. Suatu pihak yang memperoleh hak-hak dari perjanjian itu juga menerima kewajiban-kewajiban yang merupakan kebalikan dari hak yang diperolehnya dan sebaliknya suatu pihak yang memikul kewajiban-kewajiban juga memperoleh yang dianggap sebagai kebalikan pengusaha dan sebaliknya apa yang menjadi hak pengusaha akan menjadi kewajiban pekerja/buruh.<sup>34</sup>

Perjanjian kerja yang dibuat anatar pekerja/buruh menghasilkan hubungan kerja. Dalam pasal 1 butir 15 Undang-undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa hubungan kerja adalah hubungan antara pekerja dengan pengusaha yang terjadi setelah adanya perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah.

Dengan demikian jelaslah bahwa hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dengan pekerja. Substansi perjanjian kerja yang dibuat tidak boleh bertentangan dengan perjanjian

---

<sup>34</sup> Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja, hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2007), hal. 60.

perburuhan atau kesepakatan kerja bersama. Demikian pula, perjanjian kerja tersebut tidak boleh bertentangan dengan peraturan perusahaan yang dibuat oleh pengusaha.

Dalam melakukan hubungan kerja, pekerja/buruh harus mentaati peraturan perusahaan. Secara normatif dalam ketentuan pasal 1 ayat 20 Undang-undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa peraturan perusahaan adalah peraturan yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja dan tata tertib perusahaan. Dengan pengertian tersebut, jelas bahwa peraturan perusahaan dibentuk pengusaha dan menjadi tanggung jawab pengusaha dengan memperhatikan saran dan pertimbangan dari wakil pekerja/buruh di perusahaan yang bersangkutan.

Apabila peraturan perusahaan tersebut telah terbentuk, pengusaha diwajibkan untuk memberitahukan dan menjelaskan isi peraturan perusahaan yang berlaku di perusahaan yang bersangkutan. Peraturan perusahaan sekurang-kurangnya memuat :

- a. Hak dan kewajiban pengusaha;
- b. Syarat kerja;
- c. tata tertib perusahaan;
- d. Jangka waktu berlakunya peraturan perusahaan.

Jangka waktu berlakunya peraturan perusahaan paling lama dua (2) tahun dan wajib diperbaharui setelah habis masa berlakunya. Ketentuan yang ada dalam peraturan perusahaan tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

### **2.1.5 Jenis Perjanjian Kerja**

Jenis perjanjian kerja dibagi menjadi beberapa perjanjian kerja, sebagai berikut :<sup>35</sup>

- a. Perjanjian perburuhan yang sejati (*arbeids-overeenkomst*)

---

<sup>35</sup> R. Subekti, *Op. Cit.*, (c) hal. 172.

Termasuk didalamnya adalah Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu.

b. Pemborongan pekerjaan (*aanneming van werk*).

## 2.2 Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

### 2.2.1 Pengertian PKWT

Menurut pasal 1 ayat (1) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No.100 Tahun 2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Pekerjaan Waktu Tertentu, perjanjian kerja waktu tidak tertentu adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu.<sup>36</sup>

Dalam Undang-undang No.12 Tahun 1948 tentang kerja, dan Undang-undang No.14 tahun 1968 tentang Ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja, tidak diatur mengenai hubungan kerja dan juga tidak dilarang. Sehingga pada saat itu kalau terjadi hubungan kerja kontrak, hanya dikarenakan bahwa masyarakat menggunakannya sebagai suatu kebiasaan belaka.

Mengenai sistem pengaturan mengenai perjanjian kerja waktu tertentu baru ditemukan pada era berlakunya Undang-undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Namun mengenai perjanjian kerja waktu tertentu tidak diberikan batasan-batasan yang ketat dalam Undang-undang ini.

Kemudian lahirlah suatu pengaturan yang lebih detail mengenai perjanjian kerja waktu tertentu dalam peraturan pelaksana untuk perjanjian kerja waktu tertentu, yakni dengan lahirnya Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No.100 Tahun 2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Pekerjaan waktu Tertentu.

Menurut pasal 1 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No.100 Tahun 2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Pekerjaan Waktu Tertentu, perjanjian kerja waktu tertentu adalah

---

<sup>36</sup> Indonesia, *Op. Cit.*, (b) ps. 1 ayat 1.

perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerja tertentu.

Perjanjian kerja ini dibuat oleh pengusaha atau perusahaan dalam bentuk tertulis, yaitu surat perjanjian yang ditanda tangani oleh kedua belah pihak.

Perjanjian kerja waktu tertentu menurut pasal 59 ayat (1) Undang-undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah perjanjian waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu.

- a) Pekerjaan yang sekali selesai atau sementara waktu sifatnya;
- b) Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu tertentu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun;
- c) Pekerjaan yang bersifat musiman; atau
- d) Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.

Dalam pasal 59 ayat (2) Undang-undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa perjanjian kerja waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap.

### **2.2.2 Syarat-syarat PKWT**

Sebagaimana perjanjian kerja pada umumnya, PKWT harus memenuhi syarat-syarat pembuatan sehingga perjanjian yang dibuat dapat mengikat dan menjadi undang-undang bagi para pihak yang membuatnya..

Untuk perjanjian kerja waktu tertentu terdapat persyaratan yang harus dipenuhi yang terdiri dari :

- **Syarat Materil**

Dalam pasal 52 ayat (1) Undang-undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa syarat materil yang harus dipenuhi adalah :

- Kesepakatan dan kemauan bebas dari kedua belah pihak;
- Adanya kemampuan dan kecakapan pihak-pihak untuk membuat kesepakatan;
- Adanya pekerjaan yang dijanjikan;
- Pekerjaan yang dijanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Dalam hal syarat sahnya suatu perjanjian, syarat materil dari perjanjian kerja tertentu disebutkan bahwa kesepakatan kerja untuk waktu tertentu yang tidak memenuhi syarat sebagaimana diatur dalam pasal 52 ayat 1(a) dan 1(b) yaitu kesepakatan kedua belah pihak dan kecakapan melakukan perbuatan hukum, atau tidak memenuhi syarat objektif yaitu hal tertentu dan suatu sebab yang halal, maka perjanjian dapat dibatalkan.

Sedangkan yang bertentangan dengan pasal 52 ayat 1(c) dan 1(d) Undang-undang No.13 tahun 2003 yaitu harus adanya pekerjaan yang diperjanjikan dan pekerjaan yang dijanjikan tersebut harus tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundangan-undangan yang berlaku atau tidak memenuhi syarat objektif yaitu hal tertentu dan suatu sebab yang halal, maka perjanjian yang dibuat adalah batal demi hukum.

- Syarat Formil

Syarat-syarat formal suatu kesepakatan kerja tertentu yang harus dipenuhi adalah :<sup>37</sup>

- Kesepakatan kerja dibuat 3 (tiga) rangkap, masing-masing untuk pekerja, pengusaha dan kantor Departemen tenaga Kerja setempat yang masing-masing memiliki kekuatan hukum yang sama;
- Kesepakatan kerja harus didaftarkan pada kantor Departemen tenaga Kerja setempat, selambat-lambatnya dalam waktu 14 hari (empat belas) hari, sejak ditandatangani kesepakatan kerja tertentu tersebut;

---

<sup>37</sup> Djumadi, *Op. Cit.*, hal. 67.

- Biaya yang timbul akibat pembuatan kesepakatan kerja tertentu semuanya ditanggung oleh pengusaha;
- Kesepakatan kerja tertentu harus dibuat secara tertulis dengan memuat identitas, serta hak dan kewajiban para pihak.

### 2.2.3 Jenis-jenis PKWT

Dalam praktek sering terjadi penyimpangan terhadap jenis-jenis pekerjaan untuk perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) dengan latar belakang dan alasan tertentu kadang terhadap pengusaha dengan sengaja memperlakukan PKWT untuk jenis pekerjaan yang bersifat rutin dan tetap.<sup>38</sup>

Dalam PKWT terdapat beberapa kategori pekerjaan yang dapat dilakukan dengan PKWT sebagai dasar adanya hubungan kerja anatar pekerja/buruh dengan pengusaha/majikan. Pasal 59 ayat (1) Undang-undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa PKWT hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu :

- a) Pekerjaan yang sekali selesai atau sementara sifatnya;
- b) Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam jangka waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun;
- c) Pekerjaan yang sifatnya musiman; atau
- d) Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penajakan.

Dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No. Kep/100/Men/VI/2004 terdapat beberapa pasal yang mengatur tentang jenis pekerjaan yang dapat dilakukan dengan PKWT antara lain terdapat dalam pasal 3 sampai dengan pasal 12. hal-hal yang diatur tersebut antara lain :

---

<sup>38</sup> Abdul Khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Bandung: Citra Aditya Bakti, 2003), hal. 36.

1. PKWT untuk pekerjaan yang sekali selesai atau sementara sifatnya yang penyelesaiannya paling lama 3 (tiga) tahun, harus memuat antara lain :<sup>39</sup>
  - a. PKWT untuk pekerjaan yang sekali selesai atau sementara sifatnya adalah PKWT yang didasarkan atas selesainya pekerjaan tertentu.
  - b. Jangka waktu paling lama 3 (tiga) tahun.
  - c. Dalam hal pekerjaan tertentu yang diperjanjikan dalam PKWT tersebut, dapat diselesaikan lebih cepat dari yang diperjanjikan, maka PKWT tersebut putus demi hukum pada saat pekerjaan selesai.
  - d. Dalam PKWT yang didasarkan atas selesainya pekerjaan tertentu harus dicantumkan batasan suatu pekerjaan dinyatakan selesai.
  - e. Dalam hal PKWT dibuat berdasarkan selesainya pekerjaan tertentu namun karena kondisi pekerjaan tersebut belum dapat diselesaikan dapat dilakukan pembaharuan PKWT.
  - f. Pembaharuan dilakukan setelah melebihi masa tenggang 30 (tiga puluh) hari setelah berakhirnya perjanjian kerja.
  - g. Selama masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari tersebut, tidak ada hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha/majikan.
  - h. Para pihak dapat mengatur hal lain yang dituangkan dalam perjanjian.
2. PKWT untuk pekerjaan yang sifatnya musiman, hal yang diatur antara lain :<sup>40</sup>
  - a. Pekerjaan yang bersifat musiman adalah pekerjaan yang pelaksanaannya tergantung musim atau cuaca.
  - b. PKWT yang dilakukan untuk pekerjaan tersebut hanya dapat dilakukan untuk satu jenis pekerjaan pada musim tertentu.

---

<sup>39</sup> Indonesia, *Op. Cit.*, (b), ps. 3.

<sup>40</sup> *Ibid.*, ps. 4.

- c. Pekerjaan-pekerjaan yang harus dilakukan untuk pekerjaan tersebut hanya diberlakukan untuk pekerja/buruh yang melakukan pekerjaan tambahan.
  - d. Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh berdasarkan PKWT untuk pekerja/buruh yang melakukan pekerjaan tambahan harus membuat daftar nama pekerja/buruh yang melakukan pekerjaan tambahan.<sup>41</sup>
  - e. PKWT tersebut tidak dapat dilakukan pembaharuan.<sup>42</sup>
3. PKWT untuk pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, hal diatur antara lain :<sup>43</sup>
- a. PKWT dapat dilakukan dengan pekerja/buruh untuk melakukan pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.
  - b. PKWT tersebut hanya dapat dilakukan untuk jangka waktu paling lama 2 (dua) tahun dan dapat diperpanjang untuk satu kali paling lama 1 (satu) tahun.
  - c. PKWT tersebut juga tidak dapat dilakukan pembaharuan.
  - d. PKWT tersebut hanya boleh diberlakukan bagi pekerja/buruh yang melakukan pekerjaan di luar kegiatan atau di luar pekerjaan yang biasa dilakukan perusahaan.<sup>44</sup>
4. Perjanjian kerja harian atau lepas, hal yang diatur antara lain :<sup>45</sup>
- a. Untuk pekerjaan-pekerjaan tertentu yang berubah-ubah dalam waktu dan volume pekerjaan serta upah didasarkan pada kehadiran, dapat dilakukan dengan perjanjian kerja harian atau lepas.
  - b. Perjanjian kerja harian lepas tersebut dilakukan dengan ketentuan pekerja/buruh bekerja kurang dari 21 (dua puluh satu) hari dalam 1 (satu) bulan.

---

<sup>41</sup> *Ibid.*, ps. 6.

<sup>42</sup> *Ibid.*, ps. 7.

<sup>43</sup> *Ibid.*, ps. 8.

<sup>44</sup> *Ibid.*, ps. 9.

<sup>45</sup> *Ibid.*, ps. 10.

- c. Dalam hal pekerja/buruh bekerja 21 (dua puluh satu) hari atau lebih selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih maka perjanjian kerja harian lepas berubah menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT)
- d. Perjanjian kerja harian lepas yang memnuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam hal tersebut dikecualikan dari ketentuan jangka waktu PKWT pada umumnya.
- e. Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh pada pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam pasal 10 wajib membuat perjanjian kerja harian lepas secara tertulis dengan para pekerja/buruh.
- f. Perjanjian kerja harian lepas dibuat berupa daftar pekerja/buruh yang melakukan pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam pasal 10 sekurang-kurangnya memuat :
  - Nama/alamat perusahaan atau pemberi kerja
  - Nama/alamat pekerja/buruh
  - Jenis pekerjaan yang dilakukan
  - Besarnya upah dan atau imbalan lainnya
- g. Daftar pekerja/buruh harian lepas tersebut disampaikan kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari sejak mempekerjakan pekerja/buruh.

Dalam pasal 59 ayat (2) Undang-undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa PKWT tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap yaitu pekerjaan yang sifatnya terus-menerus, tidak terputus-putus, tidak dibatasi waktu dan merupakan bagian dari suatu proses produksi dalam satu perusahaan atau pekerjaan yang bukan musiman.<sup>46</sup>

---

<sup>46</sup> Indonesia, *Op. Cit.*, (a) ps. 59 ayat 2.

#### 2.2.4 Jangka waktu PKWT

Dalam pasal 59 ayat (3) Undang-undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa perjanjian kerja waktu tertentu dapat diperpanjang atau diperbaharui.

Dalam pasal 59 ayat (4) Undang-undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun.

Dalam pasal 59 ayat (3) Undang-undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa Pengusaha yang bermaksud memperpanjang perjanjian kerja waktu tertentu tersebut, telah memberitahukan maksudnya untuk memperpanjang perjanjian kerja waktu tertentu tersebut selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari sebelum perjanjian kerja waktu tertentu tersebut berakhir. Dengan memberitahukan maksudnya tersebut secara tertulis kepada pekerja/buruh yang bersangkutan

Pengertian kesepakatan kerja waktu tertentu menurut pasal 1 angka 1 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor : Kep.100/Men/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu adalah perjanjian kerja waktu tertentu yang selanjutnya disebut PKWT adalah perjanjian kerja antar pekerja/buruh dengan pengusaha/majikan untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau pekerja tertentu.

Berdasarkan pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa dasar adanya kesepakatan kerja waktu tertentu, yaitu :

- 1) Kesepakatan kerja tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu. Berdasarkan pasal 3 ayat (2) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor : Kep.100/Men/VI/2004 dapat diadakan paling lama 3 (tiga) tahun. Dalam hal PKWT dibuat berdasarkan selesainya pekerjaan tertentu namun karena kondisi tertentu pekerjaan tersebut belum dapat

diselesaikan, dapat dilakukan pembaharuan PKWT. Pembaharuan sebagaimana dimaksud dilakukan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari tidak ada hubungan kerja antara pekerja/buruh dan pengusaha/majikan.

2) Kesepakatan kerja waktu tertentu yang didasarkan atas pekerjaan tertentu. Menurut pasal 4 ayat (3) dan ayat (4) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor ; Kep.100/Men/VI/2004, kesepakatan kerja itu hanya dapat diadakan untuk pekerjaan tertentu yang menurut sifat, jenis atau kegiatannya akan selesai dalam waktu tertentu. Adapun pekerjaan tersebut adalah :

- a) Pekerjaan yang bersifat musiman adalah pekerjaan yang pelaksanaannya tergantung pada musim atau cuaca. PKWT tersebut hanya dapat dilakukan untuk satu jenis pekerjaan pada musim tertentu.
- b) Pekerjaan-pekerjaan yang harus dilakukan untuk memenuhi pesanan atau target tertentu dapat dilakukan dengan PKWT sebagai pekerjaan musiman. PKWT tersebut hanya diberlakukan untuk pekerja/buruh yang melakukan pekerjaan tambahan.
- c) PKWT dapat dilakukan dengan pekerja/buruh untuk melakukan pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan. PKWT tersebut hanya dapat dilakukan untuk jangka waktu paling lama 2 (dua) tahun dan dapat diperpanjang untuk satu kali paling lama 1 (satu) tahun. PKWT tersebut tidak dapat dilakukan pembaharuan kembali.

### 2.2.5 Berakhirnya PKWT

Mengenai berakhirnya hubungan kerja dalam kesepakatan kerja tertentu, terdapat dua kemungkinan :<sup>47</sup>

---

<sup>47</sup> Djumadi, *Op.Cit*, hal. 69.

- a. Demi hukum, yaitu karena berakhirnya waktu atau obyek yang diperjanjikan atau yang disepakati telah lampau/selesai.
- b. Pekerja meninggal dunia, dengan pengecualian jika yang meninggal dunia pihak pengusaha maka kesepakatan kerja untuk waktu tertentu tidak berakhir. Bahkan suatu kesepakatan kerja untuk waktu tertentu tidak berakhir walaupun pengusaha jatuh pailit.

Dalam pasal 16 ayat (1) dan (2) Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 5/MEN/1986 disebutkan bahwa kesepakatan kerja untuk waktu tertentu berlangsung terus sampai saat waktu yang telah ditentukan dalam kesepakatan kerja atau pada saat berakhirnya/selesainya pekerjaan yang telah disepakati dalam kesepakatan kerja

Disebutkan pula dalam dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor 5/MEN/1986 tentang pengecualiannya, sebagai berikut :

1. Kesalahan berat akibat perbuatan pekerja sebagaimana diatur dalam pasal 17, misalnya :
  - a. Memberikan keterangan palsu sewaktu membuat kesepakatan kerja;
  - b. Mabuk, madat, memakai obat bius atau narkotik di tempat kerja;
  - c. Mencuri, menggelapkan, menipu atau melakukan kejahatan lain;
  - d. Menganiaya, menghina secara kasar, mengancam pengusaha, keluarga pengusaha atau teman sekerja;
  - e. Membujuk pengusaha atau teman sekerjanya untuk melakukan sesuatu yang bertentangan dengan hukum dan atau kesusilaan;
  - f. Dengan sengaja atau kecerobohnya merusak atau membiarkan dirinya atau teman sekerjanya dalam keadaan bahaya;
  - g. Dengan sengaja walaupun sudah diperingatkan membiarkan dirinya atau teman sekerjanya dalam keadaan bahaya;



yang tidak terduga dan tidak dapat dipertanggungjawabkan padanya.

Dalam Selanjutnya disebutkan apabila pengusaha atau pekerja ternyata mengakhiri kesepakatan kerja untuk waktu tertentu, sebelum waktunya berakhir atau selesainya pekerjaan tertentu yang telah ditentukan dalam kesepakatan kerja, pihak yang mengakhiri kesepakatan kerja tersebut diwajibkan membayar kepada pihak lainnya, kecuali bila putusannya hubungan kerja karena kesalahan berat atau alasan memaksa sebagaimana dimaksud dalam pasal 17, 19, 29.

Maksud dari ketentuan pasal tersebut di atas bahwa pengusaha/majikan maupun pekerja/buruh pada saat akan mengakhiri atau memutuskan hubungan kerja pada saat waktu atau obyek yang telah disepakati belum selesai atau berakhir, maka konsekuensinya pihak yang melakukan inisiatif untuk mengakhiri hubungan kerja diwajibkan untuk membayar sejumlah ganti rugi seperti upah pekerja sampai waktu atau sampai pekerjaannya itu seharusnya selesai. Kecuali bila berakhirnya hubungan kerja tersebut karena alasan kesalahan berat atau alasan-alasan yang memaksa.

Pihak yang ingin mengakhiri hubungan kerja karena alasan-alasan tersebut juga harus meminta izin terlebih dahulu kepada Panitia Penyelesaian Perburuhan Tingkat Daerah atau Panitia Penyelesaian Perburuhan Tingkat Pusat. Pengusaha sebelum mengakhiri hubungan kerja, dapat memberikan terlebih dahulu surat peringatan secara bertahap hingga pada surat peringatan yang terakhir kepada pekerja.

## **2.3 Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT)**

### **2.3.1 Pengertian PKWTT**

Menurut pasal 1 ayat (2) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No.100 Tahun 2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Pekerjaan Waktu Tertentu, perjanjian kerja waktu tidak tertentu adalah

perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja yang bersifat tetap.<sup>48</sup>

### 2.3.2 Syarat-syarat PKWTT

Dalam pasal 60 ayat (1) dan (2) Undang-undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa perjanjian kerja waktu tidak tertentu dapat mensyaratkan masa percobaan kerja paling lama 3 (tiga) bulan, dan dalam masa percobaan kerja tersebut pengusaha dilarang membayar upah dibawah upah minimum yang berlaku.

Apabila masa percobaan telat dilewati, maka pekerja/buruh langsung menjadi berstatus tetap. Dengan status tersebut pekerja/buruh memiliki hak sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja.<sup>49</sup>

### 2.3.3 Jenis-jenis PKWTT

Berbeda dengan perjanjian kerja waktu tertentu, sebagaimana diatur dalam Pasal 59 ayat (1) Undang-undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No. Kep/100/Men/VI/2004 dimana jenis pekerjaan sudah ditetapkan untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu yang sifatnya sekali selesai atau sementara, pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam jangka waktu paling lama 3 (tiga) tahun, pekerjaan yang sifatnya musiman, pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, atau pekerjaan yang sifatnya harian atau lepas.

Melihat ketentuan pasal 59 ayat (2) Undang-undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dapat dilihat bahwa pekerjaan waktu tidak tertentu adalah suatu pekerjaan yang bersifat tetap, terus-menerus, tidak terputus-putus, tidak dibatasi waktu dan merupakan bagian dari

---

<sup>48</sup> Indonesia, *Op. Cit.*, (b) ps. 1 ayat 2.

<sup>49</sup> Suwanto, *Hubungan Industrial Dalam praktek*. Cet. 1, (Jakarta: Asosiasi Industrial Indonesia, 2003), hal. 50.

suatu proses produksi dalam satu perusahaan atau pekerjaan yang bukan musiman.

#### 2.3.4 Isi PKWTT

Isi perjanjian kerja waktu tidak tertentu sekurang-kurangnya memuat :<sup>50</sup>

- a. Nama, alamat perusahaan, dan jenis usaha;
- b. Nama, jenis kelamin, umur, dan alamat pekerja;
- c. Jabatan atau jenis pekerjaan;
- d. Tempat pekerjaan;
- e. Dari jangka waktu berlakunya perjanjian kerja;
- f. Tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat;
- g. Tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja;
- h. Besarnya upah dan cara pembayarannya yang tidak boleh bertentangan dengan peraturan perusahaan, perjanjian kerjasama bersama, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
- i. Syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja yang tidak boleh bertentangan dengan peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

#### 2.3.5 Berakhirnya PKWTT

Dalam pasal 61 ayat (1) Undang-undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa berakhirnya suatu perjanjian yang ditandatangani oleh kedua belah pihak yaitu pihak pengusaha/majikan dan pihak pekerja/buruh adalah :<sup>51</sup>

- a. Pekerja/buruh meninggal dunia;
- b. Berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja;
- c. Adanya putusan pengadilan dan/atau putusan atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah berkekuatan hukum tetap;atau

<sup>50</sup> Much. Nurachmad, *Hak-Hak Tenaga Kerja Kontrak*, (Jakarta: Visimedia, 2009), hal. 6.

<sup>51</sup> Indonesia, *Op. Cit.*, (a) ps. 61 ayat 1.

- d. Adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.

Dalam pasal 61 ayat (1) Undang-undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa perjanjian kerja tidak berakhir karena meninggalnya pengusaha atau beralihnya hak atas perusahaan yang disebabkan penjualan, pewarisan, atau hibah.

Dalam pasal 61 ayat (2) Undang-undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa perjanjian kerja waktu tidak tertentu tidaklah berakhir meski meninggalnya pengusaha atau beralihnya hak atas perusahaan yang disebabkan penjualan, pewarisan, atau hibah.<sup>52</sup>

Dalam pasal 61 ayat (3) Undang-undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa dalam hal terjadi pengalihan perusahaan maka hak-hak pekerja/buruh menjadi tanggung jawab pengusaha baru, kecuali ditentukan lain dalam perjanjian pengalihan yang mengurangi hak-hak pekerja/buruh.<sup>53</sup>

Dalam pasal 61 ayat (4) Undang-undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa dalam hal pengusaha meninggal dunia, ahli waris pengusaha dapat mengakhiri perjanjian kerja dengan terlebih dahulu merundingkan dengan pihak pekerja/buruh.<sup>54</sup>

Dalam pasal 61 ayat (5) Undang-undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa dalam hal pekerja/buruh meninggal dunia, ahli waris pekerja/buruh berhak mendapatkan hak-haknya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku atau hak-hak yang telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.<sup>55</sup>

---

<sup>52</sup> *Ibid.*, ps. 61 ayat 2.

<sup>53</sup> *Ibid.*, ps. 61 ayat 3.

<sup>54</sup> *Ibid.*, ps. 61 ayat 4.

<sup>55</sup> *Ibid.*, ps. 61 ayat 5.

### 2.3.6 Peralihan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT)

Dalam hal PKWT tidak memenuhi syarat-syaratnya, maka PKWT dapat berubah menjadi PKWTT. Hal ini diatur dalam pasal 15 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP. 100/VI/2004 :<sup>56</sup>

1. PKWT yang tidak dibuat dalam bahasa Indonesia dan huruf latin, berubah menjadi PKWTT sejak adanya hubungan kerja.
2. Dalam hal PKWT yang dibuat tidak memenuhi ketentuan sebagaimana diatur dalam pasal 4 ayat (2) atau pasal 5 ayat (2) yakni pekerjaan yang dilakukan untuk satu jenis pekerjaan pada musim tertentu saja/pekerjaan musiman, maka PKWT akan berubah menjadi PKWTT sejak adanya hubungan kerja.
3. Dalam hal PKWT dilakukan untuk pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru menyimpang dari ketentuan pasal 8 ayat (2) dan ayat (3) yakni untuk pekerjaan-pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru dengan jangka waktu 2 (dua) tahun dan hanya dapat diperpanjang selama 1 (satu tahun saja, maka PKWT berubah menjadi PKWTT sejak dilakukan penyimpangan.
4. Dalam hal pembaharuan PKWT tidak melebihi masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari setelah berakhirnya perpanjangan PKWT dan tidak diperjanjikan lain sebagaimana dimaksud dalam pasal 3, maka PKWT berubah menjadi PKWTT sejak tidak terpenuhi syarat PKWT tersebut.
5. Dalam hal pengusaha mengakhiri hubungan kerja terhadap buruh dengan hubungan PKWT sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), ayat (2), ayat (3) dan ayat (4), maka hak-hak pekerja/buruh dan prosedur dilakukan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan bagi PKWTT.

---

<sup>56</sup> Indonesia, *Op. Cit.*, (b) ps. 15.

## 2.4 Perjanjian Pemborongan

### 2.4.1 Pengertian perjanjian pemborongan

Menurut pasal 1601 b KUHPerdara, perjanjian pemborongan adalah perjanjian dimana pihak satu (si pemborong) mengikatkan diri untuk menyelenggarakan suatu pekerjaan bagi pihak lain (pihak yang memborongkan), dengan menerima suatu harga yang ditentukan.

Perjanjian pemborongan atau pemborongan pekerjaan (*aanneming van werk*) ialah suatu perjanjian, dimana satu pihak menyanggupi untuk keperluan pihak lainnya, melakukan suatu pekerjaan tertentu dengan pembayaran upah yang ditentukan pula.<sup>57</sup>

Yang dinamakan dengan pemborongan pekerjaan adalah suatu perjanjian antara seorang (pihak yang memborongkan pekerjaan) dengan seorang lain (pihak yang memborong pekerjaan), dimana pihak pertama menghendaki sesuatu hasil pekerjaan yang disanggupi oleh pihak lawan.<sup>58</sup>

Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pekerjaan pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis.<sup>59</sup>

### 2.4.2 Bentuk Perjanjian Pemborongan

Perjanjian pemborongan dapat dibuat dalam bentuk tertulis maupun lisan. Dalam praktek, apabila perjanjian pemborongan menyangkut biaya besar, biasanya perjanjian pemborongan dibuat secara tertulis. Untuk proyek-proyek pemerintah perjanjian pemborongan biasanya dibuat secara tertulis yang dituangkan dalam bentuk formulir-formulir tertentu.<sup>60</sup>

Perjanjian pemborongan sebagai bentuk penyerahan suatu pekerjaan dari satu pihak kepada pihak lain untuk menyelesaikan

---

<sup>57</sup> R. Subekti, *Op. Cit.*, (c) hal. 174.

<sup>58</sup> Subekti, *Op. Cit.*, (b) hal. 58.

<sup>59</sup> Indonesia, *Opc. Cit.*, (a) ps. 64.

<sup>60</sup> FX. Djumaldji, *Perjanjian Pemborongan* (b), (Jakarta: Rineka Cipta, 1995), hal. 4.

pekerjaan tersebut, dibagi menjadi 2 (dua) bentuk. Yakni penyerahan pekerjaan kepada perusahaan lain dimana perusahaan tersebut berbentuk suatu badan hukum.<sup>61</sup> Namun juga dimungkinkan penyerahan pekerjaan tersebut selain kepada perusahaan pemborongan berbentuk badan hukum, dengan syarat perusahaan pemborong tersebut harus yang bergerak dibidang pengadaan barang, bergerak dibidang jasa pemeliharaan dan perbaikan, serta jasa konsultasi yang di dalam melaksanakan tersebut mempekerjakan pekerja kurang dari 10 (sepuluh) orang.<sup>62</sup>

### 2.4.3 Isi Perjanjian Pemborongan

Mengenai isi perjanjian standar dalam KUHPerdara tidak ditentukan lebih lanjut. Dengan demikian para pihak dapat menentukan sendiri sesuai dengan asas kebebasan berkontrak.

Dalam pasal 20 Keputusan Presiden No.29 Tahun 1984 tentang pelaksanaan APBN ditentukan bahwa perjanjian pemborongan harus memuat ketentuan yang jelas mengenai :<sup>63</sup>

- a. Pokok yang diperjanjikan dengan uraian yang jelas mengenai jenis-jenis jumlahnya;
- b. Harga yang tetap dan pasti serta syarat-syarat pembayaran;
- c. Persyaratan dan spesifikasi teknis yang jelas dan terperinci;
- d. Jaminan teknis/hasil pekerjaan yang dilaksanakan;
- e. Sanksi dalam hal rekanan ternyata tidak

### 2.4.4 Syarat-Syarat Perjanjian Pemborongan

Perusahaan lain (pihak ketiga) yang menerima penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan dari perusahaan pemberi pekerjaan disebut sebagai perusahaan penerima pemborongan pekerjaan.

---

<sup>61</sup> Indonesia, *Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigras Tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain* (e), No. Kep. 220 tahun 2004, ps. 3.

<sup>62</sup> Much. Nurachmad, *Op. Cit.*, hal. 15

<sup>63</sup> FX. Djumialdji, *Op. Cit.*, hal. 5.

Ada beberapa syarat yang harus dipenuhi dalam penyerahan sebagian pekerjaan kepada perusahaan lain, yaitu syarat normatif dan syarat teknis :<sup>64</sup>

1. Syarat normatif

- a. Syarat kerja yang diperjanjikan dalam PKWT, tidak boleh lebih rendah daripada ketentuan dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- b. Perusahaan pemborong harus berbadan hukum
- c. Perusahaan pemborong pekerjaan boleh tidak berbadan hukum jika :
  - Perusahaan pemborong pekerjaan bergerak dibidang pengadaan barang;
  - Perusahaan pemborongan pekerjaan bergerak dibidang jasa pemeliharaan dan perbaikan, serta jasa konsultasi yang dalam melaksanakan pekerjaan tersebut mempekerjakan pekerja kurang dari 10 orang.
- d. Jika perusahaan pemborong pekerjaan akan menyerahkan lagi sebagian pekerjaan yang diterima dari perusahaan pemberi pekerjaan, penyerahan tersebut dapat diberikan kepada perusahaan pemborong pekerjaan yang bukan berbadan hukum.
- e. Jika perusahaan pemborong pekerjaan yang bukan berbadan hukum pada poin di atas tidak dapat melaksanakan kewajibannya memenuhi hak-hak pekerja dalam hubungan kerja harus bertanggung jawab dalam memenuhi kewajiban tersebut.
- f. Jika di satu daerah tidak terdapat perusahaan pemborong pekerjaan yang berbadan hukum, penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan dapat diserahkan kepada perusahaan pemborong pekerjaan yang bukan berbadan hukum.

---

<sup>64</sup> Much. Nurachmad, *Op. Cit.*, hal. 14.

- g. Jika di satu daerah terdapat perusahaan pemborong pekerjaan berbadan hukum tetapi tidak memenuhi kualifikasi untuk dapat melaksanakan sebagian pekerjaan, sebagian pelaksanaan pekerjaan dapat diserahkan pada perusahaan pemborong pekerjaan yang bukan berbadan hukum.
- h. Perusahaan penerima pemborongan pekerjaan yang bukan berbadan hukum pada poin di atas bertanggung jawab memenuhi hak-hak pekerja yang terjadi dalam hubungan kerja antara perusahaan yang bukan berbadan hukum tersebut dengan pekerjanya. Tanggung jawab perusahaan yang bukan berbadan hukum tersebut harus dituangkan dalam perjanjian pemborongan pekerjaan antara perusahaan pemberi pekerjaan dan perusahaan pemborong pekerjaan. Hal ini dilakukan sebagai alat kontrol agar perusahaan pemborong bertanggung jawab terhadap pekerjanya.
- i. Penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan pemborong dilaksanakan secara tertulis.
- j. Hubungan kerja yang terjadi diatur dalam perjanjian kerja secara tertulis antar perusahaan pemborong dan pekerja. Jadi, meskipun pekerja melakukan pekerjaan untuk perusahaan pengguna, tetapi hubungan kerja yang terjadi adalah antara pekerja dan perusahaan pemborong.

## 2. Syarat teknis

- a. Dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama, baik manajemen maupun kegiatan pelaksanaan pekerjaan.
- b. Dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan, dimaksudkan untuk memberi penjelasan tentang cara melaksanakan pekerjaan agar sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh perusahaan pemberi pekerjaan.
- c. Merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan, artinya kegiatan tersebut merupakan kegiatan yang mendukung

dan memperlancar pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan alur kegiatan kerja perusahaan pemberi pekerjaan.

- d. Tidak menghambat proses produksi secara langsung, artinya kegiatan tersebut adalah merupakan kegiatan tambahan yang jika tidak dilakukan oleh perusahaan pemberi pekerjaan, proses pelaksanaan pekerjaan tetap berjalan sebagaimana biasa.

Undang-undang tenaga kerja memang memberikan peluang pada pengusaha untuk menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan perusahaannya kepada perusahaan lain yang berbadan hukum dengan cara membuat perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja yang dibuat secara tertulis, sebagaimana diatur dalam pasal 64 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan lain harus memenuhi syarat sebagai berikut :<sup>65</sup>

- a. Dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama;
- b. Dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan;
- c. Merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan; dan
- d. Tidak menghambat proses produksi secara langsung.
- e. Perlindungan dan syarat-syarat kerja bagi pekerja pada perusahaan pemborongan sekurang-kurangnya sama dengan perlindungan dan syarat-syarat kerja pada perusahaan pemberi pekerjaan.

---

<sup>65</sup> Libertus Jehani, *Hak-Hak Karyawan Kontrak*, (Jakarta: Forum Sahabat, 2008), hal. 11.

## BAB 3

### PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA

#### 3.1 Pengertian Dan Prinsip Pemutusan Hubungan Kerja

Aspek hukum setelah hubungan kerja tercipta adalah aspek hukum yang berkaitan dengan tenaga kerja pada saat puna kerja termasuk pada saat pemutusan hubungan kerja dan hak-haknya akibat terjadinya pemutusan hubungan kerja.<sup>66</sup> Pemutusan hubungan kerja merupakan tidak diharapkan terjadi terutama oleh pekerja, mengingat akibat terjadinya pemutusan hubungan kerja merupakan awal kesengsaraan pekerja/buruh dengan pengurangan atau hilangnya penghasilan pekerja/buruh untuk diri dan keluarganya

Dalam pasal 1 angka 25 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha.<sup>67</sup>

Dalam hal pemutusan hubungan kerja karena berakhirnya waktu yang telah ditetapkan dalam perjanjian kerja, tidak menimbulkan permasalahan terhadap kedua belah pihak, karena para pihak telah menyepakati kapan berakhirnya hubungan kerja tersebut. Namun lain halnya terhadap pemutusan hubungan kerja yang disebabkan adanya perselisihan, alasan pemutusan hubungan kerja yang disebabkan adanya perselisihan akan berdampak pada kedua belah pihak. Dampak tersebut lebih dirasakan dipihak pekerja/buruh, karena mempunyai kedudukan yang lebih lemah dibandingkan dengan kedudukan pengusaha/majikan.

Bagi pekerja/buruh, pemutusan hubungan kerja akan memberi pengaruh secara psikologis, ekonomi, dan finansial. Karena dengan adanya pemutusan hubungan kerja, pekerja/buruh telah kehilangan mata pencahariannya dan untuk mencari pekerjaan yang baru harus mengeluarkan biaya, waktu dan tenaga. Dan kehilangan pekerjaan bagi pekerja/buruh berdampak juga bagi kehidupan keluarganya. Oleh karena itu, diupayakan agar pemutusan

---

<sup>66</sup> Lalu Husni, *Op. Cit.*, hal. 194.

<sup>67</sup> Indonesia, *Op. Cit.*, (a) ps. 1 ayat angka 25.

hubungan kerja tidak terjadi karena sangat merugikan para pihak terutama pihak yang berkedudukan lebih lemah yaitu pihak pekerja/buruh.

Dalam pembahasan pemutusan hubungan kerja, erat hubungannya dengan pemecatan secara sepihak oleh pihak pengusaha/majikan. Padahal lingkup pemutusan hubungan kerja tidak hanya dapat dilakukan oleh pihak pengusaha/majikan saja, karena kedua belah pihak mempunyai hak yang sama untuk melakukan pemutusan hubungan kerja. Meskipun pemutusan hubungan kerja mempunyai dampak yang lebih besar kepada pihak pekerja/buruh yakni kehilangan pekerjaan sebagai mata pencaharian di pihak pekerja/buruh, namun di pihak pengusaha/majikan juga terdapat kerugian dengan hilangnya biaya yang telah dikeluarkan oleh pihak pengusaha/majikan untuk membayar pekerjaan yang dilakukan oleh pihak pekerja/buruh tersebut serta biaya pergantian tenaga kerja.

Secara normatif, pemutusan hubungan kerja dikuatkan dengan adanya suatu ketetapan dari lembaga yang dikenal dengan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Untuk mengetahui fungsi dan wewenang lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial, lebih dahulu harus diketahui mengenai pengertian perselisihan perburuhan :<sup>68</sup>

1. Menurut pasal 1 ayat 16 undang-undang Nomor 25 Tahun 1997 tentang Perselisihan Industrial:

Perselisihan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja atau serikat pekerja atau gabungan serikat pekerja karena tidak adanya persesuaian paham mengenai pelaksanaan syarat kerja, norma kerja, hubungan kerja dan/atau kondisi kerja.

2. Menurut pasal 1 butir c undang-undang nomor 22 tahun 1957 tentang penyelesaian perselisihan perburuhan:

Perselisihan perburuhan merupakan pertentangan antara majikan/perkumpulan majikan dengan serikat buruh atau gabungan

---

<sup>68</sup> Tim Pengajar Mata Kuliah Penyelesaian Perselisihan Perburuhan dan Pemutusan Hubungan Kerja, *Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Dan Pemutusan Hubungan Kerja (P3PHK)*, (Depok: FHUI, 2001), hal. 3.

berhubung dengan tidak adanya persesuaian paham mengenai hubungan kerja, syarat-syarat kerja, dan atau keadaan perburuhan.

Dengan demikian ruang lingkup permasalahan perburuhan atau perselisihan perburuhan dapat di lihat dari beberapa hal, yaitu :<sup>69</sup>

1. Subyeknya :

Menurut Undang-undang Nomor 25 tahun 1997 tentang perselisihan perburuhan.

- Pengusaha/gabungan pengusaha.
- Pekerja/serikat pekerja/gabungan serikat pekerja.

2. Obyek perselisihan atau masalahnya :

Menurut Undang-undang Nomor 25 tahun 1997 tentang perselisihan perburuhan.

- Syarat-syarat kerja.
- Norma-norma kerja.
- Hubungan kerja.
- Kondisi kerja.

Berdasarkan permasalahan yang menjadi subyek dan obyek perselisihan diatas, maka dibedakan jenis perselisihan meliputi :<sup>70</sup>

1. Perselisihan Individual

Adalah perselisihan antara seorang/beberapa pekerja dengan majikan.

2. Perselisihan kolektif

Adalah perselisihan antara serikat pekerja/bagungan serikat pekerja dengan majikan/serikat majikan.

3. Perselisihan hak/hukum

Adalah perselisihan mengenai hal-hal yang telah menjadi dasar hukum (hukum positif), hal-hal yang telah disepakati baik yang bersumber dari perjanjian kerja, peraturan perusahaan, kesepakatan kerja bersama,

---

<sup>69</sup> *Ibid.*, hal. 4.

<sup>70</sup> *Ibid*

dan atau hal-hal yang bersumber dari perbedaan penafsiran mengenai norma hukum.

#### 4. Perselisihan kepentingan

Adalah perselisihan mengenai hal-hal yang diinginkan untuk yang akan datang (belum ada dasar hukumnya) baik yang meliputi kepentingan buruh maupun majikan. Kesepakatan yang dicapai dari perselisihan ini akan dituangkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian bersama yang berlaku kemudian atau, tidak ada persesuaian mengenai syarat-syarat kerja yang berlaku mendatang atau, perselisihan mengenai hal-hal apa saja yang menjadi perjanjian bersama

### 3.2 Alasan Dan Penggolongan Pemutusan Hubungan Kerja

Dalam perkembangannya, ketentuan mengenai pemutusan hubungan kerja tidak hanya terbatas pada pemberhentian pekerja/buruh saja, namun juga membatasi kebebasan pengusaha untuk melakukan pemberhentian kepada pekerja/buruh yang harus didasarkan pada alasan-alasan yang didasarkan dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku, dari tindakan kesewenang-wenangan pengusaha dalam melakukan pemutusan hubungan kerja.

Adapun alasan yang dipandang sebagai alasan yang cukup kuat untuk menunjang pembenaran pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh pengusaha/majikan atas diri seorang atau beberapa orang karyawan/pekerja/buruh pada dasarnya ialah sebagai berikut :<sup>71</sup>

- a. Alasan ekonomis, umpamanya :
  - 1) Menurunnya hasil produksi yang dapat pula disebabkan oleh berbagai faktor, misalnya :
    - a) Merosotnya kapasitas produksi perusahaan yang bersangkutan.
    - b) Menurunnya permintaan masyarakat atas hasil produksi perusahaan yang bersangkutan.
    - c) Menurunnya persediaan bahan dasar.

<sup>71</sup> A. Ridwan halim dan Sri Subiandini Gultom, *Sari Hukum Perburuhan Aktual*, cet. 1, (Jakarta: Pradnya Paramita, 1987), hal. 83.

d) Tidak lakunya hasil produksi yang lebih dahulu dilempar ke pasar dan sebagainya.

yang semua ini secara langsung maupun tidak langsung jelas akan mengakibatkan:

- 2) Merosotnya penghasilan perusahaan.
- 3) Merosotnya kemampuan perusahaan tersebut untuk membayar upah atau gaji atau/dan imbalan kerja lain dalam keadaan yang sama dengan sebelumnya.
- 4) Maka perlu dilaksanakan rasionalisasi atau penyederhanaan yang berarti pengurangan karyawan dalam jumlah besar dalam perusahaan yang bersangkutan.

b. Alasan tentang diri pribadi karyawan/pekerja/buruh yang bersangkutan, umpamanya :

- 1) Tidak memiliki kemampuan kerja dan prestasi yang memadai selaras dengan target yang ditentukan, meskipun berbagai usaha dan waktu yang diberikan untuk memperbaikinya sudah cukup banyak.
- 2) Tidak memiliki tingkah laku yang baik, misalnya :
  - a) Tidak jujur/tidak dapat dipercaya.
  - b) Kurang mempunyai rasa tanggung jawab terhadap pelaksanaan tugasnya.
  - c) Tidak sopan/suka atau pernah bertindak kurang ajar terhadap majikan.
  - d) Sering mangkir tanpa alasan.
  - e) Suka bertindak menjadi pengacau/penyebab huru-hara atau penghasut para karyawan lainnya untuk melakukan berbagai macam tindakan melanggar hukum, baik di luar apalagi di dalam perusahaan/tempat kerja.
  - f) Tidak memiliki jiwa kesetiaan yang sepadan dengan beratnya tugas yang harus diembannya.
  - g) Sering tidak mematuhi tugas/perintah yang selayaknya ditaati.

h) Terkena hukuman penjara yang cukup lama sebagai akibat kesalahan yang telah dilakukannya baik di dalam maupun di luar tempat kerja dan sebagainya.

c. Alasan lain yang bersumber dari keadaan yang luar biasa, umpamanya :

- 1) Karena keadaan perang yang tidak memungkinkan diteruskannya hubungan kerja.
- 2) Karena bencana alam yang menghancurkan tempat kerja dan sebagainya.
- 3) Karena perusahaan lain yang menjadi penyelenggara pekerjaan yang bersangkutan ternyata tidak mampu lagi meneruskan pengadaan lapangan kerja selama ini ada, sedangkan perusahaan/majikan yang secara langsung mempekerjakan para karyawan selama ini hanyalah merupakan kuasa yang bertindak untuk dan atas nama perusahaan lain yang menjadi penyelenggara atau pengada lapangan pekerjaan tersebut.
- 4) Karena meninggalnya majikan dan tidak adanya ahli waris yang mampu melanjutkan hubungan kerja dengan karyawan yang bersangkutan.

Dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan alasan untuk melakukan pemutusan hubungan kerja, sebagai berikut :

- a. Karena kesalahan berat.<sup>72</sup>
  - 1) Melakukan penipuan, pencurian atau penggelapan barang dan/atau uang milik perusahaan.
  - 2) Pada saat perjanjian kerja diadakan memberikan keterangan palsu atau keterangan yang dipalsukan.
  - 3) Mabok, madat, memakai dan/atau mengedarkan obat bius atau narkotika di tempat kerja.
  - 4) Melakukan perbuatan asusila atau perjudian di lingkungan kerja.

---

<sup>72</sup> Indonesia, *Op. Cit.*, (a) ps. 158 ayat 1.

- 5) Menyerang, menganiaya, mengancam, atau mengintimidasi teman sekerja atau pengusaha dilingkungan kerja.
  - 6) Membujuk teman sekerja atau pengusaha untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan.
  - 7) Dengan sengaja atau ceroboh membiarkan teman sekerja atau pengusaha dalam keadaan bahaya di tempat kerja.
  - 8) Membongkar atau membocorkan rahasia perusahaan yang seharusnya dirahasiakan kecuali untuk kepentingan negara.
  - 9) Melakukan perbuatan lainnya di lingkungan perusahaan.
- b. Kesalahan ringan.
- 1) Menolak untuk mentaati perintah atau penugasan yang layak setelah diberikan peringatan 3 kali berturut-turut.
  - 2) Dengan sengaja atau lalai mengakibatkan dirinya dalam keadaan demikian sehingga ia tidak dapat menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya.
  - 3) Tidak cakap melakukan pekerjaan, walaupun sudah dicoba dibidang tugas yang ada.
  - 4) Melanggar ketentuan yang telah ditetapkan dalam kesepakatan kerja bersama, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja.

Perselisihan antara pekerja/buruh dengan pengusaha/majikan dapat terjadi karena didahului oleh pelanggaran hukum, dan dapat juga terjadi bukan karena pelanggaran hukum.

- 1) Perselisihan perburuhan yang terjadi akibat adanya pelanggaran hukum, disebabkan karena :<sup>73</sup>
  - a. Terjadinya perbedaan paham dalam pelaksanaan hukum perburuhan.  
Hal ini tercermin dari tindakan pekerja/buruh atau pengusaha yang melanggar suatu ketentuan hukum.  
Misalnya, pengusaha tidak mempertanggungkan pekerja/buruh pada program jamsostek, membayar upah di bawah ketentuan standar minimum yang berlaku, tidak memberikan cuti dan sebagainya.

---

<sup>73</sup> Aloysius Uwiyono, *hak Mogok di Indonesia*, (Jakarta : Fakultas Hukum Universitas Indonesia Press, 2001), hal. 41.

- b. Tindakan pengusaha yang diskriminatif  
Misalnya, jabatan, jenis pekerjaan, pendidikan, masa kerja yang sama. Namun karena perbedaan jenis kelamin, lalu diperlakukan berbeda-beda.
- 2) Perselisihan perburuhan yang terjadi tanpa didahului adanya suatu pelanggaran hukum, disebabkan karena :
- a. Perbedaan dalam menafsirkan hukum perburuhan.  
Misalnya, menyangkut cuti melahirkan dan gugur kandungan. Menurut pengusaha, pekerja/buruh wanita tidak berhak atas cuti penuh karena mengalami gugur kandungan. Namun menurut pekerja/buruh, hak cuti tetap harus diberikan dengan upah penuh meskipun pekerja/buruh mengalami gugur kandungan saja.
  - b. Terjadi karena ketidakpahaman dalam perubahan syarat-syarat kerja.  
Misalnya, serikat pekerja/serikat buruh menuntut kenaikan upah, uang makan, transport, tetapi pihak pengusaha tidak menyetujuinya.

Dalam Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial disebutkan bahwa perselisihan hubungan industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja /buruh atau serikat pekerja/serikat buruh, karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam suatu perusahaan.<sup>74</sup>

Berdasarkan peraturan pemutusan hubungan kerja yang berlaku, hanya ada 3 (tiga) macam terjadinya pemutusan hubungan kerja :<sup>75</sup>

1. Pemutusan hubungan kerja demi hukum.
2. Pemutusan hubungan kerja oleh pekerja/buruh.
3. Pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha.

<sup>74</sup> Indonesia, *Op. Cit.*, (a) ps. 1 angka 1.

<sup>75</sup> FX. Djumaldji, *Op. Cit.*, (a) hal. 45.

### 3.2.1 Pemutusan hubungan kerja demi hukum

Hubungan kerja dapat putus/demi hukum, hubungan kerja tersebut harus putus secara otomatis, dan kepada pekerja/buruh dan pengusaha/majikan tidak perlu mendapatkan penetapan pemutusan hubungan kerja dari lembaga yang berwenang.

Di sini, baik pihak pengusaha maupun pekerja/buruh hanya bersifat pasif. Artinya, hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja/buruh berakhir dengan sendirinya. Hal ini dapat terjadi dalam :<sup>76</sup>

a. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu.

Hal ini terjadi apabila jangka waktu berlakunya perjanjian kerja untuk waktu tertentu telah berakhir atau telah berakhir setelah diperpanjang atau telah berakhir setelah diadakan pembaharuan terhadap perjanjian kerja waktu tertentu tersebut

b. Pekerja/buruh meninggal dunia

Dalam hal pekerja/buruh meninggal dunia, perjanjian kerja telah berakhir

Dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan mengenai pemutusan hubungan kerja yang putus/demi hukum dalam beberapa pasal sebagai berikut :

a. Pekerja/buruh masih dalam masa percobaan kerja, bilamana telah dipersyaratkan secara tertulis sebelumnya.<sup>77</sup>

b. Pekerja/buruh mengajukan permintaan pengunduran diri, secara tertulis atas kemauan sendiri tanpa ada indikasi adanya tekanan/intimidasi dari pengusaha, berakhirnya hubungan kerja sesuai dengan perjanjian kerja waktu tertentu untuk pertama kali.<sup>78</sup>

c. Pekerja/buruh mencapai usia pensiun sesuai dengan ketentuan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, atau peraturan perundang-undangan.<sup>79</sup>

d. Pekerja/buruh meninggal dunia.<sup>80</sup>

<sup>76</sup> FX. Djumialdji, *Op.Cit.*, (a) hal. 45.

<sup>77</sup> Indonesia, *Op. Cit.*, (a) ps. 154 ayat a.

<sup>78</sup> *Ibid.*, ps. 154 ayat b.

<sup>79</sup> *Ibid.*, ps. 154 ayat c.

<sup>80</sup> *Ibid.*, ps. 154 ayat d.

- e. Perubahan status, penggabungan, peleburan, atau perubahan kepemilikan perusahaan dan pekerja/buruh tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja.<sup>81</sup>
- f. Perusahaan tutup, karena perusahaan mengalami kerugian secara terus menerus selama dua tahun sehingga perusahaan harus tutup, atau keadaan memaksa (*force majeure*).<sup>82</sup>
- g. Perusahaan tutup untuk tujuan melakukan efisiensi.<sup>83</sup>

### 3.2.2 Pemutusan hubungan kerja oleh pekerja

Dalam pemutusan hubungan kerja oleh pekerja/buruh, disini buruh secara aktif meminta diputuskan hubungan kerjanya. Pemutusan hubungan kerja oleh pekerja/buruh dalam hal-hal sebagai berikut :<sup>84</sup>

- a. Dalam masa percobaan pekerja/buruh dapat memutuskan hubungan kerja sewaktu-waktu dengan pernyataan pengakhiran.

Dalam ketentuan pasal 4 Undang-undang Nomor 12 Tahun 1964 disebutkan bahwa masa percobaan tidak boleh melebihi 3 (tiga) bulan dan adanya masa percobaan harus diberitahukan lebih dahulu kepada calon pekerja/buruh.

Dalam ketentuan Surat Edaran Direktur Jenderal Urusan Perlindungan dan Perawatan Tenaga Kerja Nomor 362/67 disebutkan bahwa dengan tanpa adanya pemberitahuan terlebih dahulu tentang adanya masa percobaan, berarti tidak ada masa percobaan.

- b. Dengan meninggalnya majikan, buruh berhak memutuskan hubungan kerja untuk waktu tertentu dengan ahli waris majikan dengan adanya pernyataan pengakhiran.
- c. Pada perjanjian kerja dalam waktu tidak tertentu, peraturan perusahaan maupun peraturan perundang-undangan ataupun menurut kebiasaan, maka pekerja/buruh berhak memutuskan hubungan kerja sewaktu-waktu dengan pernyataan pengakhiran.

---

<sup>81</sup> *Ibid.*, ps. 163 ayat 1.

<sup>82</sup> *Ibid.*, ps. 164 ayat 1.

<sup>84</sup> FX. Djumaldji, *Pemutusan Hubungan Kerja (Perselisihan Perburuhan Perorangan)* (c), (Jakarta: Bina Aksara, 1987), hal. 14.

- d. Buruh dapat memutuskan hubungan kerja sewaktu-waktu tanpa pernyataan pengakhiran tanpa persetujuan pengusaha/majikan, maka pemutusan hubungan kerja yang demikian ini bersifat melawan hukum.

Berdasarkan Undag-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pemutusan hubungan kerja oleh pekerja/buruh dapat dilakukan sebagai berikut :

- a. Pekerja/buruh mengundurkan diri.<sup>85</sup>
- b. Pekerja/buruh tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja disebabkan adanya perubahan status, penggabungan, peleburan dan perubahan kepemilikan perusahaan.<sup>86</sup>
- c. Permohonan pekerja/buruh kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial<sup>87</sup>
- d. Permohonan pekerja/buruh karena sakit berkepanjangan, mengalami cacat tetap akibat kecelakaan kerja.<sup>88</sup>

Pekerja/buruh dapat mengajukan pemutusan hubungan kerja kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam hal pengusaha melakukan kesalahan sebagai berikut :<sup>89</sup>

- 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 waktu yang telah ditentukan selama 3 (tiga) bulan berturut-turut.
- d. Tidak melakukan kewajiban yang telah dijanjikan kepada pekerja/buruh.
- e. Memerintahkan pekerja/buruh untuk melaksanakan pekerjaan di luar yang diperjanjikan.

<sup>85</sup> Indonesia, *Op. Cit.*, (a) ps. 162.

<sup>86</sup> *Ibid.*, ps. 163 ayat 1.

<sup>87</sup> *Ibid.*, ps. 169 ayat 2.

<sup>88</sup> *Ibid.*, ps. 172

<sup>89</sup> *Ibid.*, ps. 169 ayat 1.

- f. Memberikan pekerjaan yang membahayakan jiwa, keselamatan, kesehatan dan kesulian pekerja/buruh, sedangkan pekerjaan tersebut tidak dicantumkan pada perjanjian kerja.

Dalam prakteknya, point-point pemutusan hubungan kerja diatas jarang kecil kemungkinan terjadi. Hal ini dikarenakan karena rendahnya pengetahuan pekerja/buruh mengenai hukum ketenagakerjaan, selain itu juga karena faktor lebih besarnya perbandingan antara lapangan kerja yang tersedia dengan jumlah pekerja/buruh yang ada. Seolah-olah pihak pekerja/buruh lah yang mengemis akan adanya pekerjaan baginya, dan pihak pengusaha/majikan dapat berpotensi melakukan tindakan sewenang-wenang karena merasa pihak yang memegang kendali/pemegang lapangan kerja yang dibutuhkan oleh pihak pekerja/buruh. Bergesarnya nilai-nilai yang menyebutkan bahwa masing-masing pihak, baik pihak pekerja/buruh maupun pihak pengusaha/majikan sama-sama saling membutuhkan.

Dalam pasal 153 Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa pengusaha dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh dalam hal :<sup>90</sup>

1. Terhadap kesehatan pekerja/buruh :
  - a. Pekerja/buruh berhalangan masuk kerja karena sakit menurut keterangan dokter selama waktu tidak melampaui 12 bulan secara terus menerus;
  - b. Pekerja/buruh 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.
2. Terhadap kewajiban pekerja/buruh dalam bela negara dan ibadah :
  - a. Pekerja/buruh berhalangan menjalankan pekerjaannya karena memenuhi kewajiban terhadap negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undang yang berlaku;

---

<sup>90</sup> *Ibid.*, ps. 153

- b. Pekerja/buruh menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya.
3. Pelaksanaan hak pekerja/buruh, dalam hal :
    - a. Pekerja/buruh menikah;
    - b. Pekerja/buruh perempuan hamil, melahirkan, gugur kandungan, atau menyusui bayinya;
    - c. Pekerja/buruh mendirikan, menjadi anggota dan/atau pengurus serikat pekerja/serikat buruh di luar jam kerja, atau di dalam jam kerja atas kesepakatan pengusaha, atau berdasarkan ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.
  4. Hal-hal lain, dalam hal :
    - a. Pekerja/buruh mempunyai pertalian darah dan/atau ikatan perkawinan dengan pekerja/buruh lainnya di dalam satu perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;
    - b. Pekerja/buruh yang emngadukan pengusaha kepada yang berwajib mengenai perbuatan pengusaha yang melakukan tindak pidana kejahatan;
    - c. Karena perbedaan paham, agama, aliran politik, suku, warna kulit, golongan, jenis kelamin, kondisi fisik, atau status perkawinan.

### 3.2.3 Pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha

Berdasarkan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja karena :

- a. Pekerja/buruh melakukan kesalahan berat.<sup>91</sup>
- b. Pekerja/buruh ditahan pihak yang berwajib.<sup>92</sup>
- c. Pekerja/buruh melakukan tindakan Indisipliner<sup>93</sup>

---

<sup>91</sup> *Ibid.*, ps. 158 ayat 1.

<sup>92</sup> *Ibid.*, ps. 160 ayat 3.

<sup>93</sup> *Ibid.*, ps. 161 ayat 1.

Dengan melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

- d. Perubahan status, penggabungan dan peleburan perusahaan.<sup>94</sup>
- e. Perusahaan tutup karena mengalami kerugian, yang telah diaudit dan dinyatakan mengalami kerugian oleh akuntan publik.<sup>95</sup>
- f. Pekerja/buruh meninggal dunia.<sup>96</sup>
- g. Pekerja/buruh mencapai usia pensiun sesuai dengan ketentuan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama atau peraturan perundang-undangan.<sup>97</sup>
- h. Pekerja/buruh mangkir.<sup>98</sup>
- i. Pekerja/buruh telah mengadakan dan melaporkan bahwa pengusaha telah melakukan kesalahan namun tidak terbukti.<sup>99</sup>

Dari point-point diatas, yang menjadi alasan bagi pengusaha untuk melakukan pemutusan hubungan kerja karena disebabkan terjadinya kemunduran dalam perusahaan sehingga perlu dilakukannya rasionalisasi atau pengurangan jumlah pekerja/buruh, dan alasan karena pekerja/buruh melakukan kesalahan, baik kesalahan ringan maupun kesalahan berat. Kesalahan ringan dan kesalahan berat yang menjadi dasar adalah berdasarkan pada ketentuan yang tercantum dalam peraturan perusahaan, perjanjian kerja yang dibuat antara pekerja/buruh dengan pengusaha/majikan atau dalam perjanjian kerja bersama.

Dalam pemutusan hubungan kerja yang terjadi karena alasan rasionalisasi atau pengurangan karyawan/pekerja/buruh, serta alasan kesalahan ringan pekerja/buruh, maka seluruh elemen yakni pengusaha/majikan, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh dan pemerintah mengupayakan semaksimal mungkin agar tidak terjadinya

---

<sup>94</sup> *Ibid.*, ps. 163.

<sup>95</sup> *Ibid.*, ps. 164 ayat 2.

<sup>96</sup> *Ibid.*, ps. 166.

<sup>97</sup> *Ibid.*, ps. 167 ayat 1.

<sup>98</sup> *Ibid.*, ps. 168 ayat 1.

<sup>99</sup> *Ibid.*, ps. 169 ayat 3.

pemutusan hubungan kerja. Namun jika upaya tersebut telah dilakukan tetapi pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maka pemutusan hubungan kerja tersebut haruslah dirundingkan terlebih dahulu oleh pengusaha/majikan dengan pekerja/buruh melalui serikat pekerja/serikat buruh atau dengan pekerja/buruh secara langsung dengan dilakukan proses-proses perundingan terlebih dahulu yang dilakukan dengan cara musyawarah mufakat dengan mempertimbangkan tingkat loyalitas pekerja/buruh kepada perusahaan, masa kerja pekerja/buruh di perusahaan tersebut, dan tanggungan pekerja/buruh.

Apabila proses perundingan yang telah dilakukan tersebut tidak menghasilkan kesepakatan, pengusaha/majikan dapat melakukan pemutusan hubungan kerja melalui sebuah penetapan dari lembaga penyelesaian hubungan industrial sebagaimana diatur dalam Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha harus melalui tahap-tahap sebagai berikut :<sup>100</sup>

1. Pengusaha, pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja.
2. Dalam hal segala upaya telah dilakukan, tetapi pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindarkan, maka maksud pemutusan hubungan kerja wajib dirundingkan antara pengusaha dengan pekerja/buruh, atau antara pengusaha dengan serikat pekerja/serikat buruh.

Segala upaya maksudnya adalah kegiatan-kegiatan yang positif yang akhirnya dapat menghindarkan terjadinya pemutusan hubungan kerja seperti pengaturan waktu kerja, penghematan, pembenahan metode kerja, pembinaan kepada pekerja/buruh, dan sebagainya.

3. Jika perundingan menghasilkan persetujuan, maka pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah

---

<sup>100</sup> FX. Djumialdji, *Op. Cit (a)*, hal. 48.

memperoleh penetapan dari lembaga perselisihan hubungan industrial.

Permohonan penetapan pemutusan hubungan kerja harus disertai alasan yang menjadi dasar pemutusan hubungan kerja. Permohonan penetapan dapat diterima oleh lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial, apabila pemutusan hubungan kerja tersebut telah dirundingkan antara pengusaha dengan pekerja/buruh atau antara pengusaha dengan serikat pekerja/serikat buruh.

Penetapan atas permohonan pemutusan hubungan kerja diberikan jika ternyata maksud untuk memutuskan hubungan kerja telah dirundingkan tetapi tidak menghasilkan kesepakatan.

Selain putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum ditetapkan, baik pengusaha maupun pekerja/buruh harus tetap melaksanakan segala kewajibannya. Selain itu, pengusaha dapat melakukan penyimpangan yaitu berupa tindakan skorsing kepada pekerja/buruh yang sedang dalam proses pemutusan hubungan kerja dengan tetap wajib membayar upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima pekerja/buruh.

#### **3.2.4 Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 012/PUU-I/2003**

Dalam putusan Mahkamah Konstitusi nomor 012/PUU-I/2003 dinyatakan mencabut ketentuan dalam pasal 158 ayat 1 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pasal tersebut mengatur tentang Pemutusan Hubungan Kerja oleh pengusaha. Pemutusan hubungan kerja tersebut

Mahkamah Konstitusi melalui pertimbangannya menyatakan bahwa Pasal 158 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bertentangan dengan Undang-Undang Dasar 1945 dalam Pasal 27 ayat 1 yang menyatakan bahwa segala warganegara bersamaan kedudukannya di dalam hukum dan pemerintahan dan wajib menjunjung hukum dan pemerintahan itu dengan tidak ada kecualinya.

Dalam Pasal 158 pengusaha diberikan wewenang untuk melakukan Pemutusan Hubungan Kerja dengan alasan buruh/pekerja telah melakukan kesalahan berat hanya dengan keputusan pengusaha dan juga bukti-bukti yang dimiliki oleh pengusaha bahwa pekerja telah melakukan kesalahan berat, tanpa melalui putusan pengadilan terlebih dahulu. Hal inilah yang menjadi pertimbangan Mahkamah Konstitusi, bahwa ketentuan tersebut tidak memberikan rasa keadilan bagi pekerja/buruh. Atas dasar untuk memberikan perlindungan kepada buruh/pekerja atas kesewenang-wenangan pihak pengusaha dalam pemutusan hubungan kerja, maka Mahkamah Konstitusi mencabut ketentuan dalam pasal 158 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

### **3.3 Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja**

Perselisihan pemutusan hubungan kerja termasuk kategori perselisihan hubungan industrial bersama perselisihan hak, perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dan perselisihan kepentingan. Pemutusan hubungan kerja timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat antara pekerja/buruh dan pengusaha/majikan mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak.

Perselisihan pemutusan hubungan kerja antara lain mengenai sah atau tidaknya alasan pemutusan hubungan kerja yang dijadikan dasar, dan juga mengenai besaran kompensasi atas pemutusan hubungan kerja tersebut.

Pemutusan perselisihan pemutusan hubungan kerja haruslah melalui beberapa mekanisme/tahapan yakni melalui perundingan bipartit dan perundingan tripartit, melalui pengadilan hubungan industrial, dan melalui kasasi ditingkat Mahkamah Agung. Maka barulah ketetapan terhadap perselisihan pemutusan hubungan kerja tersebut mempunyai kekuatan hukum tetap.

#### **3.3.1 Perundingan bipartit**

Perundingan bipartit adalah perundingan antara pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha untuk

menyelesaikan perselisihan hubungan industrial.<sup>101</sup> Perundingan bipartit disebut juga sebagai forum perundingan dua kaki antar pengusaha dan pekerja atau serikat pekerja/buruh. Kedua belah pihak diharapkan dapat mencapai kesepakatan dalam penyelesaian masalah mereka, sebagai langkah awal dalam penyelesaian perselisihan.

Dalam perundingan ini, harus dibuat risalah yang ditandatangani para pihak, yang sekurang-kurangnya memuat :<sup>102</sup>

- a. Nama lengkap dan alamat para pihak;
- b. Tanggal dan tempat perundingan;
- c. Pokok masalah atau alasan perselisihan;
- d. Pendapat para pihak;
- e. Kesimpulan atau hasil perundingan; dan
- f. Tanggal serta tanda tangan para pihak yang melakukan perundingan.

Apabila tercapai kesepakatan maka para pihak membuat perjanjian bersama yang mereka tandatangani. Kemudian perjanjian bersama ini didaftarkan pada pengadilan hubungan industrial wilayah oleh para pihak ditempat perjanjian bersama dilakukan. Perlunya mendaftarkan perjanjian bersama adalah untuk menghindari kemungkinan salah satu pihak ingkar. Bila hal ini terjadi, pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan eksekusi.

Bila gagal mencapai kesepakatan, maka pekerja/buruh dan pengusaha mungkin harus menghadapi prosedur penyelesaian yang panjang melalui perundingan tripartit.

### 3.3.2 Perundingan tripartit

Dalam Undang-undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial disebutkan bahwa ada 3 (tiga) forum penyelesaian perselisihan yang dapat dipilih oleh para pihak :

- a. Arbitrase

---

<sup>101</sup> Indonesia, *Undang-undang Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial* (g), UU No. 2 tahun 2004, ps. 1 butir (10).

<sup>102</sup> *Ibid.*, ps. 6 ayat 2.

Adalah penyelesaian perselisihan di luar pengadilan yang disepakati secara tertulis oleh semua pihak dengan memilih arbiter tunggal atau majelis arbiter dari daftar arbiter yang ditetapkan oleh Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi. Arbiter wajib menyelesaikan perselisihan tersebut waktu selambat-lambatnya 30 hari kerja, sejak penandatanganan surat perjanjian penunjukan arbitrase. Bila terjadi pergantian arbiter, jangka waktunya dapat diperpanjang paling lama 30 hari sejak arbiter pengganti emandatangani surat perjanjian arbitrase. Bila disepakati para pihak, arbiter dapat memperpanjang jangka waktu penyelesaiannya tersebut satu kali selambat-lambatnya 14 hari kerja.

Dalam proses penyelesaiannya perselisihan tersebut, pada kesempatan pertama arbiter wajib mengupayakan perdamaian. Bila perdamaian tercapai, maka dibuatkan akta perdamaian. Akta perdamaian tersebut didaftarkan pada Pengadilan Hubungan Industrial di wilayah arbiter yang membuat akta perdamaian. Apabila isi akta perdamaian tidak dilaksanakan oleh salah satu pihak, maka pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan eksekusi ke Pengadilan Hubungan Industrial di wilayah akta perdamaian itu didaftarkan.

Perselisihan yang dapat diselesaikan melalui arbitrase hanya perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja dalam satu perusahaan. Keputusan arbitrase ini bersifat final, kecuali untuk alasan tertentu dapat diajukan pembatalan kepada Mahkamah Agung. Walaupun ditetapkan bahwa putusan arbitrase bersifat final, namun untuk kasus tertentu dapat diajukan permohonan pembatalan ke Mahkamah Agung dalam waktu selambat-lambatnya 30 hari kerja sejak ditetapkannya putusan arbiter.<sup>103</sup>

Arbiter adalah seorang atau lebih yang dipilih oleh para pihak yang berselisih dari daftar arbiter yang ditetapkan Menteri untuk memberikan putusan mengenai perselisihan kepentingan, dan

---

<sup>103</sup> Agn. B. Nemen dan Florencianoy Gloria, *Panduan Praktis Menghitung Pesangon*, (Jakarta: Forum Sahabat, 2008), hal. 34.

perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan yang diserahkan penyelesaiannya melalui arbitrase yang putusannya mengikat para pihak dan bersifat final.<sup>104</sup>

b. Konsiliasi

Adalah penyelesaian perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja atau perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih konsiliator yang bersifat netral.<sup>105</sup>

Konsiliator adalah seorang atau lebih yang memenuhi syarat-syarat sebagai konsiliator ditetapkan oleh Menteri, yang bertugas melakukan konsiliasi dan wajib memberikan anjuran tertulis untuk menyelesaikan perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja atau perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.<sup>106</sup>

Dalam menyelesaikan sengketa, pada kesempatan pertama konsiliator wajib mendamaikan semua pihak. Jika terjadi kesepakatan untuk berdamai, maka dibuatkan perjanjian bersama yang kemudian didaftarkan ke Pengadilan Hubungan Industrial di wilayah hukum tempat dibuatnya perjanjian tersebut. Untuk memutuskan perselisihan tersebut konsiliator paling lama 30 hari kerja dihitung sejak menerima permintaan penyelesaian perselisihan.

Bila kesepakatan tersebut tidak dijalankan oleh salah satu pihak, maka pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan eksekusi ke Pengadilan Hubungan Industrial di tempat pendaftaran perjanjian bersama. Bila konsiliator gagal mendamaikan semua pihak, konsiliator mengeluarkan anjuran penyelesaian secara tertulis paling lambat 10 hari kerja sejak sidang konsiliasi pertama. Persetujuan

---

<sup>104</sup> Indonesia, *Op. Cit.*, (g) ps. 1 butir (15).

<sup>105</sup> *Ibid.*, ps. 1 butir (13).

<sup>106</sup> *Ibid.*, ps. 1 butir (14).

atau penolakan semua pihak terhadap anjuran tersebut harus disampaikan paling lama 10 hari kerja, sejak menerima anjuran tertulis dari konsiliator.

Anjuran tertulis yang disetujui para pihak diikuti dengan dibuatnya perjanjian bersama untuk kemudian didaftarkan ke Pengadilan Hubungan Industrial di wilayah hukum pihak-pihak yang mengadakan perjanjian bersama untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran. Bila anjuran tertulis tersebut ditolak oleh salah satu pihak atau semua pihak, maka salah satu pihak atau semua pihak dapat melanjutkan penyelesaian perselisihan ke Pengadilan Hubungan Industrial setempat dengan mengajukan gugatan.<sup>107</sup>

#### c. Mediasi

Adalah penyelesaian perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih mediator yang netral.<sup>108</sup>

Bila para pihak tidak memilih arbitrase atau konsiliasi untuk menyelesaikan masalah mereka, maka sebelum mengajukan ke Pengadilan Hubungan Industrial terlebih dahulu harus melalui mediasi. Apabila kesepakatan tercapai, maka dibuat perjanjian bersama untuk kemudian didaftarkan ke Pengadilan Hubungan Industrial di wilayah hukum tempat perjanjian bersama tersebut dibuat. Namun bila kesepakatan gaga, maka mediator mengeluarkan anjuran tertulis. Anjuran tertulis harus dibuat selambat-lambatnya 10 hari kerja sejak sidang mediasi pertama. Semua pihak harus memberikan jawaban atas anjuran tertulis tersebut, paling lama 10 hari setelah menerima anjuran tertulis. Mediator wajib menyelesaikan tugasnya paling lama 30 hari kerja sejak menerima pendaftaran penyelesaian konflik. Anjuran tertulis yang ditolak salah

---

<sup>107</sup> Agn. B. Nemen dan Florencianoy Gloria, *Op. Cit*, hal. 37.

<sup>108</sup> *Indonesia, Op. Cit.*, (g) ps. 1 butir (11).

satu atau semua pihak, maka pihak yang dirugikan dapat mengajukan tuntutan ke Pengadilan Hubungan Industrial setempat. Bagi pihak yang tidak memberikan pendapat, berarti ia menolak anjuran tertulis dari mediator. Bila anjuran diterima, maka dalam waktu tiga hari kerja sejak anjuran tertulis disetujui, mediator membantu para pihak membuat perjanjian bersama untuk didaftarkan ke Pengadilan Hubungan Industrial di wilayah hukum perjanjian bersama itu dibuat untuk mendapatkan akta pendaftaran.<sup>109</sup>

### 3.3.3 Pengadilan hubungan industrial

Adalah pengadilan khusus yang dibentuk di lingkungan pengadilan negeri yang berwenang memeriksa, mengadili dan memberi putusan terhadap perselisihan hubungan industrial.<sup>110</sup>

Pengadilan Hubungan Industrial bertugas dan berwenang memeriksa dan memutuskan :<sup>111</sup>

- 1) Di tingkat pertama, mengenai perselisihan hak.  
Yaitu perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak, akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.
- 2) Di tingkat pertama mengenai perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja.  
Yaitu perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak.
- 3) Di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan kepentingan.  
Yaitu perselisihan yang timbul dalam hubungan kerja karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai perbuatan, dan/atau

---

<sup>109</sup> Agn. B. Nemen dan Florencianoy Gloria, *Op. Cit*, hal. 38.

<sup>110</sup> *Indonesia, Op. Cit.*, (g) ps. 1 butir (17).

<sup>111</sup> Agn. B. Nemen dan Florencianoy Gloria, *Op. Cit*, hal. 98

perubahan syarat-syarat kerja yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, atau peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

- 4) Di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan antar serikat pekerja/dalam satu perusahaan.

Yaitu perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh dengan serikat pekerja/serikat buruh lain yang dalam satu perusahaan, karena tidak adanya persesuaian paham mengenai keanggotaan, pelaksanaan hak, dan kewajiban keserikatpekerjaan.

Bagi pihak yang menolak anjuran mediator dalam proses mediasi ataupun menolak anjuran konsiliator dalam proses konsiliator, maka dapat mengajukan gugatan ke pengadilan hubungan industrial. Pengadilan hubungan industrial bertugas untuk mengadili perselisihan hubungan industrial, perselisihan yang timbul akibat adanya perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh, juga termasuk perselisihan pemutusan hubungan kerja, serta menerima permohonan dan melakukan eksekusi terhadap perjanjian bersama yang dilanggar oleh salah satu pihak.

#### **3.3.4. Mahkamah Agung**

##### **a. Kasasi**

Pihak yang menolak putusan pengadilan hubungan industrial mengenai perselisihan pemutusan hubungan kerja, dapat langsung mengajukan kasasi sebagai pengadilan tingkat bandingnya ke Mahkamah Agung.

Sama seperti di Pengadilan Hubungan Industrial, untuk mempersingkat penyelesaian perselisihan antara pekerja dengan pengusaha di tingkat kasasi pun dibatasi jangka waktu penyelesaiannya. Undang-undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial mengamanatkan bahwa putusan kasasi untuk menyelesaikan perselisihan hak atau perselisihan pemutusan hubungan kerja selambat-lambatnya 30 hari kerja terhitung sejak

tanggal penerimaan permohonan . Putusan kasasi tersebut dapat berupa menolak, membatalkan atau mengabulkan kasasi.<sup>112</sup>

Dalam tingkat kasasi, Mahkamah Agung berwenang untuk membatalkan putusan yang disebabkan antara lain :<sup>113</sup>

1. Pengadilan tidak berwenang atau melampaui batas wewenangnya.
2. Majelis hakim salah menerapkan atau melanggar hukum yang berlaku.
3. Majelis hakim lalai memenuhi syarat-syarat yang diwajibkan Undang-undang yang mengancam kelalaian itu dengan batalnya perbuatan yang bersangkutan.

Sebaliknya, bila Mahkamah Agung mengabulkan permohonan kasasi karena pengadilan telah salah menerapkan atau melanggar hukum yang berlaku atau karena alali memenuhi syarat-syarat yang diwajibkan oleh Undang-undang yang mengancam kelalaian itu dengan batalnya putusan tersebut.

Penolakan kasasi lebih menyangkut *Judex Factie*, seperti hakim tidak salah menerapkan hukum atau kasasi yang diajukan bukan merupakan wewenang hakim kasasi atau mungkin disebabkan alasan permohonan kasasi tidak sesuai dengan pokok perkara.<sup>114</sup>

b. Peninjauan Kembali

Adalah upaya hukum luar biasa, yang dimaksudkan agar putusan pengadilan, termasuk Pengadilan Hubungan Industrial atau putusan Mahkamah Agung yang telah berkekuatan hukum tetap kembali menjadi belum mempunyai kekuatan hukum tetap. Pengajuan Peninjauan Kembali dapat dilakukan, apabila keadaan tertentu yang ditentukan Undang-undang, seperti adanya bukti baru (*novum*) dan atau adanya kekhilafan hakim dalam menerapkan hukumnya.<sup>115</sup>

---

<sup>112</sup> *Ibid.*, hal. 42

<sup>113</sup> *Ibid.*, hal. 43.

<sup>114</sup> *Ibid*

<sup>115</sup> *Ibid.*, hal. 44.

## **BAB 4**

### **ANALISA KASUS**

#### **4.1 Kasus Posisi**

Dalam kasus perselisihan hubungan industrial, antara Yano Petra Alberto Maki melawan PT. Lestari Jaya Raya. Yano Petra Alberto Maki bekerja melalui Novri Ratulangi. Yano Petra Alberto Maki bekerja di PT. Lestari Jaya raya dimulai pada tanggal 15 januari 2009 dengan jabatan ceker/pemeriksa barang, yang ditempatkan di gudang PT. Dua berlian dikawasan Industri Pulo Gadung yang merupakan perusahaan mitra kerja PT. Lestari Jaya Raya.

Pt. Lestrai Jaya Raya mengadakan kerjasama dengan Sdr. Novri Ratulangi untuk pekerjaan pengecekan barang milik PT. Lestrai Jaya Raya yang ada di PT. Dua Berlian, untuk kemudian Sdr. Novri Ratulangi mengajak Yano Petra Alberto Maki untuk mengerjakan pekerjaan pengecekan barang tersebut.

Dalam pekerjaannya, Yano Petra Albertus Maki memeriksa kualitas dan kualitas barang pada saat pemuatan barang di gudang PT. Dua Berlian di kawasan industri pulo gadung. Pekerjaan ini dilakukan oleh Yano Petrus Albertus Maki taas penempatan kerja oleh PT. Lestari Jaya Raya kepada Yano Petra Alberto Maki. Dalam pekerjaannya tersebut Yano Petra Alberto Maki memberikan laporan pekerjaan dan laporan keuangan operasional kepada bagian keuangan. Selama bekerja di PT. Lestari Jaya Raya, Yano Petra Alberto Maki secara rutin menandatangani absensi manual, dan menandatangani buku penerimaan gaji.

Pada tanggal 13 maret 2009 terjadi penggelapan barang yang dilakukan oleh sopir dan 2 orang lainnya. Atas kasus penggelapan tersebut, Yano Petra Alberto Maki dijadikan saksi dalam kasus tersebut dan turut diperiksa di Polda Metro Jaya.

Pada tanggal 16 mei 2009 sesudah memberikan kesaksian atas suatu kasus penggelapan di Polda Metro Jaya. Yano Petra Alberto Maki dirumahkan oleh PT. Lestari Jaya Raya tanpa memberikan alasan, surat peringatan dan surat pemutusan hubungan kerja.

Pada tanggal 4 Agustus 2009, PT. Lestari Jaya Raya menyatakan telah memecat Yano Petra Albertus Maki dengan tanpa memberikan alasan pemecatan, tanpa surat peringatan terlebih dahulu dan juga tanpa surat pemutusan hubungan kerja atas pemecatan tersebut. Pada tanggal 6 Agustus 2009, Ike Limewa selaku pimpinan PT. Lestari Jaya Raya menyatakan bahwa Yano Petra Albertus Maki sudah di PHK, dengan hanya membayar 1 kali upah, yakni upah selama bulan Mei 2009 saja sebesar Rp. 1.000.000,- (satu juta rupiah) melalui Novri Ratulangi, dan PT. Lestari Jaya Raya melalui Ike Limewa sebagai pimpinan PT. Lestari Jaya Raya tidak mengakui Yano Petra Alberto Maki sebagai pekerja/karyawan.

Atas hal tersebut, Yano Petra Alberto Maki menyampaikan pada Suku Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Jakarta Timur sebagai Mediator. Kasus pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh PT. Lestari Jaya Raya kepada Yano Petra Alberto Maki ini tidak menempuh tahap penyelesaian secara bipartit terlebih dahulu sebagai mana diatur dalam pasal 1 butir 10 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Hubungan Industrial, yaitu penyelesaian dengan bentuk perundingan antara pekerja/buruh dengan pengusaha secara musyawarah untuk mufakat. Sebagaimana diatur dalam pasal 3 ayat 1 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Hubungan Industrial yang mewajibkan kepada para pihak yang bersengketa untuk menempuh jalur bipartit terlebih dahulu, sebelum menempuh jalur tripartit yakni mediasi, konsiliasi, arbitrase.

Kemudian Suku Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Jakarta Timur sebagai Mediator dalam proses Mediasi perselisihan ini mengeluarkan Surat Anjuran N0.29/ANJ/X/2009, adapun inti dari anjuran tersebut adalah sebagai berikut ;

1. Agar pekerja Sdr. Yano Petra Alberto Maki dipekerjakan kembali seperti semula.
2. Agar Upah pekerja selama tidak dipekerjakan dibayarkan (Mei s/d September 2009) 5 x Rp. 1.500.000,- = Rp. 7.500.000,-
3. Agar kedua belah pihak yang berselisih memberikan jawaban secara tertulis atas anjuran tersebut di atas selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari setelah menerima surat anjuran ini.

4. Apabila pihak-pihak menerima anjuran ini maka Mediator Hubungan Industrial akan membantu membuat Perjanjian Bersama dan didaftarkan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat oleh para pihak.
5. Apabila anjuran ini ditolak oleh salah satu atau para pihak maka para pihak atau salah satu pihak dapat melanjutkan penyelesaian perselisihan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat dengan tembusan kepada Mediator Hubungan Industrial.

Pada tanggal 8 Februari 2010 terjadi kesepakatan antara Yano Petra Alberto Maki dengan PT. Lestari Jaya Raya untuk melakukan upaya damai yang disaksikan Ronny Marentek yang mewakili pihak Mediator dari Suku Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Jakarta Timur

Pada tanggal 18 Februari, Yano Petra Alberto Maki mencabut gugatan Nomor 07/PHI.G/2009/PN. Jkt.Pst, yang diajukan kepada Hakim dengan didasari surat pernyataan yang dibuat oleh kedua belah pihak. Surat pernyataan tersebut pada pokoknya menyebutkan :

”..bahwa saya menarik semua tuntutan pembayaran gaji dan pesangon sesuai hitungan dari Depnaker atas PT.Lestari Jaya Raya dan dengan ini saya bersedia damai dengan ganti rugi secara damai sebesar Rp. 12.000.000,- (dua belas juta rupiah) yang sudah saya terima dari pihak mediator. Dengan saya tandatangani surat ini maka semua hal yang menjadi tuntutan dalam laporan polisi sesuai tersebut diatas dan segala yang berkaitan dengan perkara di pengadilan hubungan industrial atas perkara dengan PT. Lestari Jaya Raya maupun terhadap saudara Novri Ratulangi saya menyatakan sudah selesai dan tidak akan menuntut kembali dikemudian hari”.

Namun atas tidak terpenuhinya hak-hak bagi Yani Petra Alberto Maki sebagai pihak penggugat oleh PT. Lestari Jaya Raya sebagai pihak tergugat yaitu pemenuhan upah berjalan dari bulan juli 2009 sampai dengan bulan januari 2010 yang hanya dipenuhi sebesar Rp. 12.000.000,- maka Yano Petra Alberto Maki mencabut gugatan No. 07/PHI.G/2010/PN Jkt.Pst dan mengajukan gugatan baru yakni gugatan No. 052/PHI.G/2010/PN Jkt.Pst.

Terhadap gugatan yang dilakukan oleh Yano Petra Albertus Maki sebagai pihak Penggugat kepada PT. Lestari Jaya Raya sebagai pihak Tergugat, Hakim mempunyai beberapa pertimbangan hukum diantaranya sebagai berikut :

1. Menimbang bahwa setelah Majelis memeriksa dan meneliti seluruh bukti-bukti yang diajukan oleh Penggugat berupa P-1 s/d P-5 Majelis tidak menemukan fakta-fakta hukum yang berkaitan dengan dengan perjanjian kerja yang mengatur mengenai hak dan kewajiban serta syarat-syarat kerja antara Penggugat dengan Tergugat, begitu pula tidak ada bukti-bukti untuk menunjukkan bahwa Penggugat memperoleh upah setiap bulannya dari Tergugat.
2. Menimbang, bahwa sekalipun terbukti adanya pekerjaan yang dilakukan oleh Penggugat di perusahaan Tergugat berdasarkan keterangan saksi dan bukti P-3, namun demikian oleh karena tidak ada bukti mengenai perjanjian kerja Penggugat dengan tergugat dan tidak ada bukti pula mengenai upah Penggugat setiap bulannya dibayar oleh Tergugat. Maka Majelis berpendapat unsur-unsur hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat sebagai dimana dimaksud dalam ketentuan pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Tidak terpenuhi.
3. Menimbang, bahwa berdasarkan bukti T-2 mengenai kuitansi pembayaran uang pesangon dan upah Penggugat, dari bukti tersebut diperoleh fakta bahwa Penggugat pada kenyataannya telah menerima pembayaran uang pesangon dan upah selama proses Pemutusan Hubungan Kerja sebesar Rp. 12.000.000,- dari tergugat pada tanggal 8 februari 2010 sebagai solusi perdamaian mengenai penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat.
4. Menimbang, bahwa saksi tergugat bernama Ronny Marentek membenarkan telah terjadinya kesepakatan perdamaian mengenai penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja antar Penggugat dengan Tergugat pada tanggal 8 februari 2010, dimana Tergugat sepakat membayar uang pesangon dan upah Penggugat sebesar Rp. 12.000.000,-

sebaliknya Penggugat sepakat mencabut gugatan perkara pemutusan hubungan kerja terhadap Tergugat di Pengadilan hubungan industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat sebagaimana tertuang dalam bukti T-1.

5. Menimbang, bahwa selanjutnya saksi juga menerangkan bahwa Tergugat telah membayarkan kepada Penggugat uang pesangon dan upah selama proses pemutusan hubungan kerja sebesar Rp. 12.000.000,- pada tanggal 8 februari 2010 dilain pihak pada tanggal dan hari yang sama penggugat membuat surat pernyataan mencabut tuntutan uang pesangon dan upah kepada Tergugat di pengadilan hubungan industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat, saksi mengetahui semua hal tersebut karena saksi ikut terlibat dalam penyelesaian perdamaian perselisihan pemutusan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat.
6. Menimbang, bahwa sebagai tindak lanjut dari solusi kesepakatan perdamaian tersebut maka pada tanggal 18 februari 2010 Penggugat telah mencabut gugatannya yang terdaftar di pengadilan hubungan industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat Nomor 07/PHI.G/2010/PN Jkt.Pst.
7. Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan-pertimbangan hukum diatas Majelis Hakim berkesimpulan sebagai berikut :
  - Unsur-unsur hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat sebagaimana dimaksud dalam ketentuan pasal 1 angka 15 Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak terbukti.
  - Telah terjadi kesepakatan perdamaian mengenai penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat pada tanggal 8 februari 2010.
  - Sebagai tindak lanjut dari solusi tersebut tergugat telah membayar uang pesangon, uang penggantian hak dan upah selama proses pemutusan hubungan kerja kepada Penggugat sebesar Rp. 12.000.000,- pada tanggal 8 februari 2010, sedangkan penggugat telah mencabut gugatan perkara pemutusan hubungan kerja terhadap Tergugat di pengadilan hubungan industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat pada tanggal 18 februari 2010.

8. Menimbang, bahwa oleh karena telah tercapai kesepakatan perdamaian mengenai penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat pada tanggal 8 februari 2010 dan Tergugat juga telah terbukti telah membayar kepada Penggugat uang pesangon, uang penggantian hak dan upah selama proses pemutusan hubungan kerja sebesar Rp. 12.000.000,- sementara dilain pihak Penggugat terbukti pula telah mencabut gugatannya di pengadilan hubungan industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat pada tanggal 18 februari 2010.

Terhadap gugatan yang dilakukan oleh Yano Petra Alberto Maki sebagai pihak penggugat, Pengadilan Hubungan Industrial pada pengadilan Negeri Jakarta Pusat telah mengambil keputusan, yaitu putusan No. 052/PHI.G/2010/PN Jkt.Pst pada tanggal 20 mei 2010 Hakim Memutuskan :

1. Menolak gugatan penggugat untuk seluruhnya;
2. Membebankan biaya perkara kepada Negara sebesar Rp. 400.000,- (empat ratus ribu rupiah);

Kemudian pada tanggal 2 juni 2010 Yano Petra Alberto Maki yang dahulu disebut sebagai Penggugat sekarang Pemohon kasasi menggugat kepada yang dahulu disebut sebagai Tergugat sekarang Termohon Kasasi sebagai pihak Penggugat mengajukan permohonan kasasi secara lisan, dengan akte permohonan kasasi No.76/Srt.Kas/PHI/2010/PN Jkt.Pst. Untuk. Dengan menyebutkan alasan-alasan pengajuan permohonan kasasi dalam memori kasasi sebagai berikut :

1. Bahwa putusan Pengadilan Hubungan Industrial jakarta No. 52/PHI.G/2010 PN. Jkt Pst untuk selanjutnya disebut Judex facti telah salah atau keliru dalam menerapkan hukum.
2. Bahwa yang menjadi pokok permasalahannya adalah termohon Kasasi melakukan pemutusan hubungan kerja sepihak terhadap pemohon Kasasi dengan alasan bahwa Pemohon kasasi dan Termohon Kasasi tidak ada hubungan kerja karena Pemohon Kasasi hanya ada hubungan kerja dengan Sdr. Novri ratulangi (perorangan bukan berbadan hukum).

3. Bahwa Pemohon Kasasi sangat keberatan dengan pertimbangan-pertimbangan dalam Judex Facti yang sama sekali tidak memperhatikan Pasal 65 ayat 3 dan ayat 8 Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
4. Bahwa fakta mulai dari Mediasi pada Suku Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Jakarta Timur, dan fakta persidangan adalah :
  - Pemohon kasasi terbukti bekerja pada perusahaan termohon Kasasi.
  - Bahwa Sdr. Novri ratulangi bukanlah perusahaan yang berbadan hukum.
  - Bahwa Termohon Kasasi adalah perusahaan pemberi pekerjaan.
5. Bahwa dari bukti-bukti yang telah terbukti dipersidangan sangatlah jelas bahwa Sdr. Novri ratulangi bukanlah perusahaan yang berbadan hukum yang disyaratkan dalam pasal 65 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, maka Demi Hukum hubungan Pemohon kasasi dengan termohon kasasi adalah hubungan kerja.
6. Bahwa pertimbangan Judex Facti yang menolak petitum-petitum yang lainnya karena menolak petitum angka (3) sangatlah keliru dalam menerapkan hukum, karena dengan terbuhtinya termohon Kasasi membayarkan uang pesangon, pengganti hak, dan upah selama proses pemutusan hubungan kerja kepada Pemohon kasasi membuktikan adanya unsur hubungan kerja antara Pemohon kasasi dengan termohon Kasasi.
7. Bahwa pertimbangan Judex Facti akan menimbulkan preseden yang tidak baik, dimana seorang pekerja/buruh dapat di PHK sewaktu-waktu dengan alasan tidak memiliki hubungan kerja dengan perusahaan pemberi kerja karena perusahaan pemberi kerja hanya memiliki hubungan kerja dengan perorangan yang tidak berbadan hukum yang mempekrjakan pekerja tersebut tanpa memperhatikan pasal 65 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagai dasar hukumnya.

#### **4.1.1 Putusan Mahkamah Agung No.861 K/Pdt.Sus/2010**

Putusan Hakim dalam kasus ini, yang menguatkan putusan hakim pengadilan hubungan industrial sebelumnya. Yang menyatakan bahwa *Judex Facti* tidak salah dalam menerapkan hukum karena hubungan kerja antara Pemohon Kasasi dengan Termohon Kasasi telah putus sejak Pemohon Kasasi menerima uang kompensasi atas surat pernyataan Pemohon Kasasi tanggal 8 februari 2010 sebesar Rp. 12.000.000,- (dua belas juta rupiah). Kemudian Hakim menimbang bahwa berdasarkan pertimbangan di atas, bahwa putusan *Judex Facti* dalam perkara ini tidak bertentangan dengan hukum dan/atau Undang-undang tidak sesuai dengan beberapa ketentuan perundang-undangan .

#### **4.1.2 Prosedur Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.**

Hukum acara yang dipakai untuk mengadili sengketa perburuhan adalah dengan Hukum Acara Perdata yang berlaku dilingkungan Pengadilan Umum, kecuali diatur secara khusus oleh Undang-Undang nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial terhadap pekerja/buruh yang diputus hubungan kerjanya menurut Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menitikberatkan pada penyelesaian melalui bipatrit, yaitu suatu bentuk perundingan antara para pihak yang bersengketa secara musyawarah untuk mencapai mufakat. Penyelesaian ini harus diselesaikan paling lama 30 hari kerja sejak tanggal dimulainya perundingan. Apabila dicapai suatu kesepakatan, maka dibuatlah perjanjian bersama yang ditandatangani kedua belah pihak, serta didaftarkan pada pengadilan hubungan industrial yang ada di Pengadilan Negeri diwilayah para pihak

mengadakan perjanjian bersama tersebut. Apabila penyelesaian bipartit tidak dapat mencapai kesepakatan, maka paraa pihak diberikan kesempatan untuk memilih menyelesaikan perselisihannya melalui Mediasi, Konsiliasi atau Arbitrase. Pada penyelesaian dari ketiga ini apabila dicapai suatu kesepakatan, maka wajib didaftarkan di pengadilan hubungan industrial pada Pengadilan Negeri dimana sengketa itu didaftarkan.

Pasal 57 Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menyebutkan bahwa hukum acara yang berlaku di pengadilan hubungan industrial adalah hukum acara perdata yang berlaku pada pengadilan dalam lingkungan peradilan umum.

Dalam mengajukan gugatan, penggugat diwajibkan untuk melampirkan bukti telah dilakukan upaya hukum diluar pengadilan, berupa risalah penyelesaian. Suatu pengajuan gugatan yang tidak dilampiri risalah penyelesaian melalui mediasi atau konsiliasi, Hakim wajib mengembalikan tersebut (pasal 83 ayat 1 Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial). Untuk tahap penyelesaian konsiliasi dan mediasi, Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial tidak secara tegas mewajibkan konsiliator dan mediator untuk membuat risalah penyelesaian. Namun dalam pasal 6 ayat 1 Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial mewajibkan hasil perundingan di tingkat bipartit untuk membuat risalah penyelesaian. Berdasarkan pasal 83 ayat 1 Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menyebutkan bahwa para pihak yang berselisih berhak meminta kepada konsiliator atau mediator untuk membuat risalah penyelesaian jika upaya penyelesaian perselisihan ditingkat konsiliasi dan mediasi gagal untuk kemudian dimajukan ke upaya ke pengadilan hubungan industrial..

## 4.2 Analisa Putusan

### 4.2.1 Berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Hubungan Industrial

Sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Hubungan Industrial dalam pasal 3 ayat 1 yang menyebutkan bahwa penyelesaian perselisihan diwajibkan menempuh upaya perundingan bipartit terlebih dahulu. Dalam kasus ini, proses penyelesaian langsung ketahap penyelesaian dengan prundingan tripartit yakni dengan penyelesaian mediasi.

Dengan tidak ditempuhnya upaya perundingan bipartit tersebut, seharusnya Suku Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Jakarta Timur tidak diperkenankan untuk menerima proses Mediasi karena tidak dilakukannya kewajiban perundingan bipartit terlebih dahulu.

Kemudian Pengadilan Hubungan Industrial bahkan menerima gugatan dari pihak Penggugat yakni Yano Petra Alberto Maki, dengan tidak terlebih dahulu melihat kelengkapan terhadap proses-proses yang diwajibkan untuk terlebih dahulu dilakukan oleh para pihak sebelum menempuh jalur ke pengadilan hubungan industrial, yakni proses-proses perundingan yang sesuai dengan ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Hubungan Industrial.

Hal itu menandakan bahwa putusan Mahkamah Agung No.861 K/Pdt.Sus/2010 yang menyatakan bahwa putusan *Judex Facti* dalam perkara ini tidak bertentangan dengan hukum dan/atau Undang-undang itu tidak dapat dibenarkan, karena jelas putusan *Judex Facti* telah tidak menghiraukan ketentuan dalam pasal 3 ayat 1 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Hubungan Industrial.

Mengenai adanya salah satu pihak yang melanggar kesepakatan perdamaian yang ditandatangani oleh kedua belah pihak dengan disaksikan oleh Mediator yakni Ronny Marentek melalui perjanjian bersama yang ditandatangani pada tanggal 8 februari 2010 diantaranya menyepakati adanya pembayaran upah, uang pesangon oleh PT. Lestari Jaya Raya kepada Yano Petra Alberto Maki sebesar Rp. 12.000.000,- dan kesepakatan dari Yano Petra Alberto Maki untuk mencabut gugatan Nomor 07/PHI.G/2010/PN Jkt.Pst dipengadilan hubungan industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat. Berarti Upaya perdamaian diantara kedua belah pihak telah disepakati.

Kesepakatan yang ditandatangani dalam perjanjian bersama yang didaftarkan di pengadilan hubungan industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat pada tanggal 18 februari 2010 kemudian melanggar oleh salah satu pihak. Namun pihak yang melanggar itu pula yang mengajukan gugatan ke pengadilan hubungan industrial. Terhadap hal tersebut kesepakatan yang telah dibuat secara bersama-sama tersebut sebagai penyelesaian perselisihan sudah sesuai dengan ketentuan dalam pasal 13 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Hubungan Industrial sudah benar. Karena sudah adanya kesepakatan berarti sudah didapatkan penyelesaian terhadap perselisihan tersebut. Meskipun proses tersebut sudah sesuai dengan ketentuan dalam pasal 13, namun proses mediasi inilah yang tidak sesuai dengan tahap perundingan yang harus dilakukan oleh para pihak terlebih dahulu yakni dengan perundingan bipartit terlebih dahulu.

Oleh karena itu, maka proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial sebagai pemutusan hubungan kerja dalam kasus ini tidak sesuai dengan proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam ketentuan dalam Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Hubungan Industrial

#### **4.2.2 Berdasarkan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 100 Tahun 2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu**

Yang termasuk lingkup dalam perjanjian waktu tidak tertentu adalah pekerjaan yang sifatnya sekali selesai suatu pekerjaan tertentu. Pekerjaan tertentu tersebut selain disebutkan untuk suatu pekerjaan yang dimaksud, juga menyatakan jangka waktu pekerjaan tersebut untuk selesai dikerjakan.

Antara PT. Lestari Jaya Raya dengan Yano Petra Alberto Maki tidak pernah adanya kesepakatan secara langsung yang menyepakati adanya suatu pekerjaan baik yang sifatnya sekali selesai maupun jangka waktu pekerjaan tersebut. Hal tersebut dikarenakan antara Yano Petra Alberto Maki dengan PT. Lestari Jaya Raya memang tidak pernah ditemukan adanya suatu perjanjian kerja diantara kedua belah pihak secara langsung, baik secara tertulis maupun secara lisan.

Oleh karena tidak adanya hubungan kerja antara Pt. Lestari Jaya Raya dengan Yano Petra Alberto Maki maka tidak pernah ada suatu Pemutusan Hubungan Kerja diantara kedua belah pihak.

#### **4.2.3 Berdasarkan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 220 Tahun 2004 Tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain**

Hal ini terkait dengan kemungkinan adanya suatu perjanjian pemborongan antara perusahaan pemberi pekerjaan dengan perusahaan penerima pekerjaan dan Yano buruh/pekerja yang bekerja pada perusahaan penerima pekerjaan untuk mengerjakan pekerjaan dan mendapatkan upah.

Mengaitkan ketiga unsur tersebut, yakni adanya perusahaan pemberi pekerjaan, perusahaan penerima pekerjaan dan pekerja/buruh yang bekerja untuk perusahaan penerima pekerjaan dan mendapatkan

upah. Penerima pekerjaan disebut sebagai perusahaan penerima pemborongan pekerjaan yang harus bentuk perusahaan yang berbadan hukum..

PT. Lestari Jaya Raya dapat dikatakan sebagai suatu perusahaan pemberi pekerjaan, dengan pernyataannya yang menyatakan bahwa PT. Lestari Jaya Raya membutuhkan seseorang yang bisa bekerja sebagai ceker/pemeriksa barang. Pernyataan PT. Lestari Jaya Raya tersebut dinyatakan kepada Sdr. Novri, untuk kemudian Sdr. Novri Ratulangi mengajak Yano Petra Alberto Maki untuk bekerja mengerjakan pekerjaan sebagai ceker/pemeriksa barang.

Ada satu hal yang terputus mengenai unsur-unsur dalam adanya suatu perjanjian pemborongan, yakni adanya perusahaan penerima pekerjaan. Dalam pasal 3 ayat 1 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 220 Tahun 2004 Tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain disebutkan bahwa perusahaan penerima pekerjaan haruslah perusahaan yang bebadan hukum.

Dalam pasal 3 ayat 2 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 220 Tahun 2004 Tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain disebutkan bahwa perusahaan penerima pekerjaan tersebut dapat dikecualikan terhadap perusahaan yang bergerak dibidang pengadaan barang. Inti kalimatnya adalah perusahaan yang tidak harus berbadan hukum, dapat saja bagi perusahaan yang tidak berbadan hukum namun harus bergerak dibidang pengadaan barang.

Pada dasarnya Sdr. Novri adalah sebuah individu, bukan sebuah perusahaan. Maka Sdr. Novri tidak dapat dikategorikan sebagai suatu perusahaan penerima pekerjaan sebagaimana yang disyaratkan dalam pasal 1 ayat 2 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 220 Tahun 2004 Tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain. Sdr. Novri Ratulangi juga bukan suatu perusahaan yang berbadan hukum. Namun melihat

dari ketentuan dalam pasal 3 ayat 2 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 220 Tahun 2004 Tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain yang menyatakan ketentuan harus perusahaan yang berbadan hukum dapat dikecualikan untuk pekerjaan yang bergerak di bidang pengadaan barang. Pekerjaan pengadaan barang yang dimaksud tercakup juga pekerjaan pengecekan barang.

Berdasarkan analisa diatas, kasus ini termasuk kedalam kasus perjanjian pemborongan pekerjaan antara PT. Lestari Jaya Raya dengan sdr. Novri ratulangi. Namun tindakan Yano Petra Alberto Maki menggugat statusnya kepada PT. Lestari Jaya Raya tidak dapat dibenarkan karena antara PT. Lestari Jaya Raya dengan Yano Petra Alberto tidak ada hubungan kerja secara langsung. Hubungan kerja dengan suatu perjanjian pemborongan pekerjaan antara PT. Lestari Jaya Raya sebagai perusahaan pemberi pekerjaan dengan Sdr. Novri Ratulangi sebagai perusahaan penerima pekerjaan. Dan hubungan kerja antara Sdr. Novri Ratulangi sebagai perusahaan penerima pekerjaan pemborongan dengan Yano Petra Alberto Maki sebagai buruh/pekerja.

Oleh karena itu antara PT. Lestari Jaya Raya dengan Yano Petra Alberto Maki tidak termasuk suatu Pemutusan Hubungan Kerja, karena diantara keduanya tidak pernah ada hubungan kerja.

#### **4.2.4 Berdasarkan KUHPerdata**

Dalam pasal 1601 b KUHPerdata disebutkan mengenai perjanjian pemborongan, dimana pihak pemborong mengiktakan diri untuk menyelenggarakan suatu pekerjaan bagi pihak yang memborongkan dengan menerima suatu harga. Dalam hal ini sdr. Novri ratulangi sebagai pihak pemborong yang menerima atau mengikatkan diri untuk melakukan suatu pekerjaan pengecekan barang dari pihak yang memborongkan yakni PT. Lestari Jaya Raya.

Perjanjian pemborongan ini dapat dibuat secara tertulis maupun secara lisan. Dalam kasus ini perjanjian pemborongan dibuat secara lisan, PT. Lestari Jaya Raya sebagai pihak yang memborongkan menyampaikan kehendaknya terhadap suatu pekerjaan pengecekan barang kepada Sdr. Novri Ratulangi sebagai pihak pemborong yang dilakukan secara lisan. Berarti antara Pt. Lestari Jaya Raya dengan sdr. Novri Ratulangi terjadi suatu perjanjian pemborongan.

Dalam pasal 1320 KUHPdata disebutkan syarat sahnya suatu perjanjian yakni sepakat mereka yang mengikatkan dirinya, kecakapan untuk membuat suatu perikatan, suatu hal tertentu, sebab yang halal.

Antara Yano Petra Alberto Maki dengan PT. Lestari Jaya Raya tidak terbukti adanya kesepakatan untuk melakukan suatu perjanjian. Tidak adanya persesuaian kehendak dari pihak yang satu kepada pihak yang lainnya, tidak adanya pernyataan untuk sepakat terhadap suatu perjanjian diantara kedua belah pihak dapat dinyatakan tidak memenuhi unsur telah terjadinya suatu kesepakatan diantara Yano Petra Alberto Maki dengan PT. Lestari Jaya Raya.

Mengenai syarat kecakapan untuk membuat suatu perikatan, unsur ini dapat dipenuhi oleh kedua belah pihak. Sesuai dengan ketentuan dalam pasal 1329 KUHPdata yang menyebutkan bahwa tiap orang yang cakap berwenang untuk membuat perikatan. Yano Petra Alberto Maki dianggap cakap karena tidak melanggar ketentuan dalam pasal 1330 KUHPdata yakni bukan orang yang belum dewasa, bukan orang yang dibawah pengampuan dan bukan seorang perempuan.

Unsur suatu hal tertentu sebagai salah satu syarat sahnya suatu perjanjian juga tidak terpenuhi, karena antara Yano Petra Alberto Maki dengan PT. Lestari Jaya Raya tidak pernah terbukti adanya kesepakatan untuk membuat suatu perjanjian. Kesepakatan diantara keduanya saja tidak terbukti pernah terjadi, apalagi memperjanjikan suatu hal tertentu untuk diperjanjikan.

Unsur sebab yang halal sebagai syarat sahnya suatu perjanjian yang dibuat tidak boleh bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Hal ini juga tidak terbukti telah terjadi antara Yano Petra Alberto Maki dengan PT. Lestari Jaya Raya, karena memang tidak pernah terbukti adanya kesepakatan diantara keduanya bahwa telah terjadinya suatu kesepakatan untuk melakukan suatu perjanjian yakni perjanjian kerja.

Unsur adanya kata sepakat dan unsur kecakapan para pihak dalam membuat suatu perjanjian disebut sebagai syarat subyektif, jika tidak terpenuhi kedua unsur tersebut maka salah satu pihak dapat meminta perjanjian tersebut untuk dibatalkan.

Unsur yang meliputi hal tertentu dan suatu sebab yang halal disebut sebagai syarat objektif, jika tidak terpenuhi kedua unsur tersebut maka perjanjian tersebut batal demi hukum.

Dengan tidak terpenuhinya unsur adanya kata sepakat untuk melakukan suatu perjanjian oleh kedua belah pihak sebagai syarat subyektif, dan tidak terpenuhinya unsur hal tertentu sebagai syarat objektif yang diperjanjikan oleh kedua belah pihak karena memang tidak pernah terbukti adanya kesepakatan antara kedua belah pihak, serta tidak terpenuhinya unsur sebab yang halal sebagai syarat objektif yang dikarenakan memang tidak pernah adanya kesepakatan juga antara kedua belah pihak. Meski bisa dibuktikan bahwa unsur kecakapan untuk membuat suatu perjanjian dapat dibuktikan terpenuhi, namun berdasarkan KUHPerdara diantara Yano Petra Alberto Maki dengan PT. Lestari Jaya Raya tidak pernah ada suatu perjanjian.

Oleh karena itu, berarti dalam kasus ini hanya ada hubungan kerja antara PT.Lestari jaya Raya dengan sdr. Novri Ratulangi sebagai suatu perjanjian pemborongan. Namun antara PT. Lestrai Jaya Raya dengan Yano Petra Alberto Maki tidak pernah ada perjanjian kerja karena tidak terpenuhinya syarat sahnya suatu perjanjian. Maka diantara PT. Lestari Jaya Raya dengan Yano Petra Alberto Maki tidak pernah ada Pemutusan Hubungan Kerja.

Dalam buku hukum perjanjian karangan Prof. Subekti, dalam bab VI mengenai saat dan tempat lahirnya perjanjian, tentang materi adanya persesuaian paham dan persesuaian kehendak pada dasarnya asas konsensualisme suatu perjanjian lahir pada detik tercapainya kesepakatan atau persetujuan antara kedua belah pihak mengenai hal-hal yang pokok dari apa yang menjadi obyek perjanjian. Sepakat itu adalah persesuaian paham dan kehendak antara dua pihak. Dalam lingkup yang kecil dan spesifik persesuaian kehendak itu dapat dinyatakan dengan tegas secara langsung, namun dalam perkembangannya persesuaian kehendak tersebut tidak harus dinyatakan secara tegas melalui lisan dan juga tidak menjadikan jaminan dinyatakan secara langsung oleh kedua belah pihak. Yang terpenting dalam hal ini bukan lagi terhadap pernyataan kehendak, tetapi juga dari apa yang dinyatakan oleh seseorang, sebab pernyataan inilah yang dapat dipakai sebagai pegangan untuk orang lain. Sepakat yang diperlukan untuk melahirkan suatu perjanjian dianggap telah tercapai, apabila pernyataan yang dikeluarkan oleh suatu pihak diterima oleh pihak lain, dengan kata lain pernyataan/kehendak yang dikeluarkan oleh suatu pihak itu disanggupi oleh pihak lain untuk dilakukan.

Dalam kasus disebutkan bahwa PT. Lestari Jaya Raya menyatakan kepentingan atau kehendaknya untuk mencari seorang pekerja yang dibutuhkan untuk melakukan kehendaknya dalam mengisi posisi sebagai pekerja yang mempunyai kemampuan sebagai cekec/pengecek barang yang dinyatakan kepada Sdr. Novri Ratulangi. Kemudian Sdr. Novri Ratulangi menyampaikan pernyataan atau kehendak PT. Lestari Jaya Raya itu kepada Yano Petra Alberto Maki, untuk kemudian Yano Petra Alberto Maki menerima atau menyanggupi atas pernyataan atau kehendak dari PT. Lestari Jaya Raya tersebut dengan bekerja sebagai cekec/pengecek barang milik PT. Lestari Jaya Raya yang dititipkan di PT. Dua Berlian.

Berdasarkan dari doktrin tersebut, dapat dikatakan bahwa antara Yano Petra Alberto Maki dengan PT.Lestari Jaya Raya telah lahir suatu perjanjian dengan adanya persesuaian paham dan kehendak. Di satu sisi PT.Lestari Jaya Raya menyatakan kehendaknya untuk mencari seorang pekerja yang dapat mengerjakan pekerjaan dalam perusahaannya, disisi yang lain Yano Petra Alberto Maki yang mendengarkan pernyataan kehendak PT. Lestari Jaya Raya tersebut melalui Sdr.Novri Ratulangi menerima/menyanggupi untuk mengerjakan kehendak PT. Lestari Jaya Raya tersebut dengan mengerjakan pekerjaan sebagai ceker/pemeriksa barang tersebut.

#### **4.2.5 Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.**

Meskipun terbukti adanya pekerjaan yang dilakukan oleh Yano Petra Alberto Maki secara nyata, namun hal itu tidak memenuhi unsur bahwa antara Yano Petra Alberto Maki dengan PT. Lestari Jaya Raya ada hubungan kerja, yakni unsur yang lainnya seperti unsur upah dan perintah sebagaimana diatur dalam pasal 1 butir 15 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Dalam pasal 52 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa perjanjian kerja dibuat harus berdasarkan kesepakatan kedua belah pihak, cakap melakukan perbuatan hukum, ada pekerjaan yang di perjanjikan, dan pekerjaan yang diperjanjikan tersebut tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku, unsur-unsur tersebut tidak terbukti telah terpenuhi.

Antara Yano Petra Alberto Maki dengan PT. Lestari Jaya Raya juga tidak terbukti adanya suatu perjanjian kerja, yang meliputi syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak yang disepakati.

Mengenai kuitansi pembayaran uang pesangon dan upah kepada Yano Petra Alberto Maki, dari bukti tersebut diperoleh fakta bahwa

Penggugat pada kenyataannya telah menerima pembayaran uang pesangon dan upah selama proses pemutusan hubungan kerja sebesar Rp. 12.000.000,- Dengan PT. Lestari Jaya Raya membayar uang sebesar Rp. 12.000.000- sebagai pemenuhan uang pesangon dan upah yang disepakati dengan Yano Petra Alberto Maki, hal itu dapat diartikan bahwa PT. Lestari Jaya Raya telah memenuhi salah satu unsur adanya suatu hubungan kerja, namun hal itu tidak dapat menyimpulkan bahwa telah terjadi hubungan kerja antara Yano Petra Alberto Maki dengan PT. Lestari Jaya Raya karena tidak dipenuhinya unsur adanya suatu pekerjaan yang diperjanjikan diantara kedua belah pihak secara langsung. Oleh karena itu, berdasarkan ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan hubungan antar Yano Petra Alberto Maki dengan PT. Lestari Jaya Raya tidak dapat dikatakan mempunyai suatu hubungan kerja.

Terhadap ketentuan dalam pasal 65 ayat 2 dan 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bahwa pekerjaan yang diserahkan kepada perusahaan perusahaan lain yang dibuat secara tertulis harus memenuhi syarat-syarat sebagai berikut; dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama, dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan, merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan dan tidak menghambat proses produksi secara langsung, dan perusahaan lain (penerima pekerjaan) harus berbentuk badan hukum.

Dalam kasus ini perusahaan pemberi pekerjaan adalah PT. Lestari Jaya Raya, Perusahaan penerima pekerjaan adalah Sdr. Novri Ratulangi secara personal yang bukan perusahaan berbadan hukum dan Yano Petra Alberto Maki sebagai pekerja/buruh. Pekerjaan yang diserahkan oleh PT. Lestari Jaya Raya kepada Sdr. Novri Ratulangi dibuat melalui perjanjian pemborongan yang dibuat tidak secara tertulis. Terhadap pelanggaran ketentuan dalam pasal 65 ayat 2 dan 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tersebut dijelaskan dalam pasal 65 ayat 8 yakni jika pasal 65 ayat 2

dan 3 tidak terpenuhi, maka demi hukum status hubungan kerja pekerja/buruh dengan perusahaan penerima borongan beralih menjadi hubungan kerja/buruh dengan perusahaan pemberi pekerjaan. Artinya demi hukum, status hubungan kerja Yano Petra Alberto Maki dengan Sdr. Novri Ratulangi beralih menjadi hubungan kerja antara Yano Petra Alberto Maki dengan PT. Lestrai Jaya Raya.

Berdasarkan ketentuan pasal 65 ayat 8 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ini, maka antar PT. Lestari Jaya Raya dengan Yano Petra Alberto Maki ada suatu hubungan kerja. Maka diantara Pt. Lestari Jaya Raya dengan Yano Petra Alberto Maki telah terjadi suatu Pemutusan Hubungan Kerja karena adanya hubungan kerja diantara keduanya secara sah menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Dan mengenai pembahasan Pemutusan Hubungan kerja secara sepihak yang diatur dalam pasal 158 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Terhadap pasal tersebut, mahkamah Konstitusi telah melakukan Judicial Review. Hal ini dilakukan untuk melindungi buruh/pekerja dari tindakan kesewenangan pengusaha.

Oleh karena itu, Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh pengusaha dengan alasan pekerja melakukan kesalahan berat berdasarkan pasal 158 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak lagi boleh diterapkan.

## **BAB 5**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berangkat dari uraian yang telah dikemukakan dalam bab-bab sebelumnya, maka permasalahan yang diajukan dalam penelitian ini

1. Proses pemutusan hubungan kerja berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan diwajibkan untuk terlebih dahulu melakukan penyelesaian dengan perundingan bipartit. Jika dalam perundingan bipartit ini tercapai kesepakatan diantara kedua belah pihak, maka kesepakatan tersebut dituangkan dalam suatu perjanjian bersama yang ditandatangani oleh kedua belah pihak untuk kemudian segera didaftarkan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah para pihak mengadakan perjanjian bersama tersebut. Jika dalam perundingan bipartit ini tidak tercapai suatu kesepakatan, maka para pihak diberikan kesempatan untuk menyelesaikan perselisihan dengan tahapan perundingan tripartit, yakni dengan memilih melalui Mediasi, Konsiliasi atau Arbitrase. Pada penyelesaian dengan perundingan tripartit ini jika tercapai suatu kesepakatan maka wajib didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah sengketa
  
2. Putusan Mahkamah Agung Nomor 861 K/Pdt.Sus/2010 berdasarkan pada putusan Pengadilan Hubungan Industrial Nomor 052/PHI.G/2010/PN JKT PST telah salah dalam *Judex Facti*, terutama berkaitan dengan adanya hubungan kerja dalam suatu perjanjian pemborongan sebagaimana diatur dalam pasal 65 ayat 8 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

## 5.2 Saran

1. Pemutusan hubungan kerja kerja didasarkan dengan adanya suatu perjanjian diantara kedua belah pihak. Perjanjian yang dibuat tersebut seyogyanya dibuat secara tertulis bukan secara lisan. Meskipun peraturan perundang-undangan tidak memberikan larangan dengan adanya suatu perjanjian yang dibuat secara lisan, namun jika perjanjian dibuat secara lisan hal itu dapat menimbulkan suatu permasalahan jika terjadi suatu perselisihan.
2. Mengenai unsur sepakat dalam syarat sahnya perjanjian. Seyogyanya kata sepakat juga dikembangkan sebagai suatu persesuaian paham dan kehendak antara kedua belah pihak. Persesuaian paham dan kehendak itu tidak hanya bisa terjadi dengan secara tegas dan langsung dinyatakan oleh satu pihak ke pihak yang lain. Dalam perkembangannya, persesuaian paham dan kehendak itu juga dapat didasari atas pernyataan satu pihak mengenai kehendaknya yang dinyatakan, untuk kemudian pihak lain yang mendengar pernyataan kehendak tersebut menerima atau menyanggupi kehendak tersebut dengan melakukan apa yang dikehendaki pihak yang yang menyatakan kehendak tersebut.

## DAFTAR REFERENSI

### A. BUKU

Asyhadie, Zaeni, *Hukum Kerja, hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2007.

Badruzaman, Mariam Darus dkk, *Kompilasi Hukum Perikatan*, Bandung: PT Citra Aditya Bakti, 2001.

Djumadi, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, cet. 3, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2008.

Djumialdji, *Pemutusan Hubungan Kerja Perselisihan Perburuhan Perorangan*, Jakarta: Bina Aksara, 1987.

Djumialdji, *Perjanjian Kerja*, Edisi Revisi, Jakarta: PT Sinar Grafika, 2005.

Djumialdji, *Perjanjian Pemborongan*, Jakarta: Rineka Cipta, 1995.

Fuady, Munir, *Hukum Kontrak Dari Sudut Pandang Hukum Bisnis*, Bandung: Citra Aditya Bakti, 2003.

Halim, Ridwan, *Hukum Perburuhan Dalam Tanya Jawab*, Jakarta: Ghalia Indonesia, 1990.

Halim, Ridwan dan Sri Subiandini Gultom, *Sari Hukum Perburuhan Aktual*, cet. 1, Jakarta: Pradnya Paramita, 1987.

Harahap, M. Yahya, *Segi-segi Hukum Perjanjian*, Bandung: PT Alumni, 1986.

- Husni, Lalu, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta: Rajawali Pers, 2003.
- Jehani, Libertus, *Hak-Hak Karyawan Kontrak*, Jakarta: Forum Sahabat, 2008.
- Khakim, Abdul, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Bandung: Citra Aditya Bakti, 2003.
- Mamudji, Sri, *Metode Penelitian dan Penulisan Hukum*, Jakarta: Badan Penerbit Fakultas Hukum Universitas Indonesia, 2005.
- Muljadi, Kartini dan Gunawan Widjaja, *Perikatan yang Lahir dari Perjanjian*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2003.
- Nemen, AB dan Florencianoy Gloria, *Panduan Praktis Menghitung Pesangon*, Jakarta: Forum Sahabat, 2008.
- Nurachmad, Much., *Hak-Hak Tenaga Kerja Kontrak*, Jakarta: Visimedia, 2009.
- Oetomo, R. Goenawan, *Pengantar Hukum Perburuhan & Hukum Perburuhan Di Indonesia*, Jakarta: Grhadhika Binangkit Press, 2004.
- Pratiwi, Retna, *Pemutusan Hubungan Kerja*, Jakarta: 2007.
- Salim, HS, *Perkembangan Hukum Kontrak Innominaat di Indonesia*, Jakarta: Sinar Grafika, 2008.
- Subekti, *Aneka Perjanjian*, cet. 12, Bandung: PT Alumni, 1977.
- Subekti, *Hukum Perjanjian*, cet. 20, Jakarta: PT Intermasa, 2005.
- Subekti, *Pokok-Pokok Hukum Perdata*, cet. 32, Jakarta; PT Internusa, 2003.

Soekanto, Soerjono dan Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif*, Edisi.1, cet.7, Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2003.

Suwarto, *Hubungan Industrial Dalam praktek*. Cet. 1, Jakarta: Asosiasi Industrial Indonesia, 2003

Tim Pengajar Mata Kuliah Penyelesaian Perselisihan Perburuhan dan Pemutusan Hubungan Kerja, *Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Dan Pemutusan Hubungan Kerja (P3PHK)*, Depok: FHUI, 2001.

Uwiyono, Aloysius, *hak Mogok di Indonesia*, Jakarta : Fakultas Hukum Universitas Indonesia Press, 2001.

## **B. PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN**

*Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (Burgerlijk Wetboek)*. Diterjemahkan Oleh R. Subekti dan R. Tjitrosudibio. Cet. 27. Jakarta: Pradnya Paramita, 1995.

Indonesia. *Undang Undang Tentang Ketenagakerjaan*. UU No. 13, LN No. 39 Tahun 2003, TLN No.4279.

—————. *Undang Undang Tentang Penyelesaian Perselisihan hubungan Industrial*. UU No.2 Tahun 2004, TLN No. 4356

## **C. KEPUTUSAN MENTERI**

Departemen Tenaga Kerja Dan Transmigrasi. *Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor 100/MEN/VI/2004 Tentang Ketentuan*

*Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu. Kepmen Tenaga Kerja Dan Transmigrasi no. 100/MEN/VI/2004 Tahun 2004.*

\_\_\_\_\_. *Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor 220/MEN/X/2004 Tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain. Kepmen Tenaga Kerja Dan Transmigrasi no. 220/MEN/X/2004 Tahun 2004.*



## P U T U S A N

Nomor: 052/PHI.G/2010/PN JKT PST

DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA

Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat yang memeriksa dan mengadili perkara perselisihan hubungan industrial dalam tingkat pertama, telah menjatuhkan putusan sebagai berikut dalam perkara antara :

YANO PETRA ALBERTO MAKI, Kewarganegaraan Indonesia, Pekerjaan Karyawan, beralamat di Jin. Duta Utama 5A AB4/16 Harapan Baru Bekasi Utara 17123, dalam hal ini bertindak untuk dan atas namanya sendiri, selanjutnya disebut sebagai ---PENGGUGAT;

MELAWAN

PT. LESTARI JAYA RAYA. Perseroan, berkedudukan di Jin. Raya Bekasi KM.24 Ruko Taman Modern R5/3 Cakung Jakarta Timur, dalam hal ini diwakili oleh Kuasanya, Yohannes P Siburian. SH.. Kewarganegaraan Indonesia, Advokat pada Kantor Hukum SIBURIAN & REKAN, yang beralamat di Jin. Tulodcong Atas No.10 Senopati Kebayoran Baru Jakarta Selatan berdasarkan surat kuasa khusus tertanggal 12 Maret 2010, selanjutnya disebut sebagai -----TERGUGAT;

Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat tersebut;-----

Telah membaca surat-surat dalam perkara ini;-----

Telah mendengar keterangan kedua belah pihak ;-----

Telah melihat bukti - bukti yang diajukan dalam persidangan;-----

TENTANG DUDUKNYA PERKARA

Menimbang, bahwa Penggugat dengan surat gugatannya yang terdaftar di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat tanggal 22 Februari 2010 di bawah register No. 52/PHI.G/2010/PN.JKT. PST. telah mengemukakan hal - hal sebagai berikut:

## **I. OBJEK GUGATAN**

1. Bahwa Tergugat menyatakan tidak ada hubungan kerja dengan Penggugat
2. Bahwa Tergugat melakukan PHK tanpa melalui penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan Industrial, tanpa surat peringatan dan tanpa surat PHK.
3. Bahwa Tergugat melakukan PHK dengan alasan bahwa Penggugat melakukan kelalaian saat bekerja sehingga terjadi kehilangan barang, dan tidak dapat dibuktikan oleh Tergugat.
4. Bahwa Tergugat Melakukan PHK sepihak tanpa membayar kompensasi PHK yang sesuai dengan ketentuan Undang-Undang

## **II. DASAR GUGATAN**

1. Surat Anjuran dari Suku Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Jakarta Timur Nomor 29 / ANJ / X / 2009 tanggal 16 Oktober 2009. adapun inti dari Anjuran tersebut adalah sebagai berikut:

### **MENGANJURKAN**

1. Agar pekerja Sdr. Yano Petra Alberto Maki diperkerjakan kembali seperti semula,
2. Agar upah pekerja selama tidak diperkerjakan dibayarkan (Mei s/d September 2009) 5x Rp. 1.500.000,- = Rp. 7.500.000,-
3. Agar kedua belah pihak yang berselisih memberikan jawaban secara tertulis atas anjuran tersebut di atas selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari setelah menerima surat anjuran ini.
4. Apabila pihak-pihak menerima anjuran ini maka Mediator Hubungan Industrial akan membantu membuat Perjanjian Bersama dan didaftarkan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat oleh Para Pihak.
5. Apabila anjuran ini ditolak oleh salah satu atau para pihak maka para pihak atau salah satu pihak dapat melanjutkan penyelesaian perselisihan ke Pengadilan Hubungan Perindustrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat dengan tembusan kepada Mediator Hubungan Industrial .

2. Bahwa Tergugat menyatakan tidak adanya hubungan kerja dengan Penggugat sangat tidak manusiawi dan merugikan Penggugat, karena Tergugat melanggar ketentuan UU No. 13 Tahun 2003 pasal 51, pasal 53, pasal 63 ayat 1, pasal 65 ayat 3 dan 8.
3. Bahwa tindakan Tergugat yang tidak membayarkan Kompensasi PHK ,sisa upah Bulan Mei 2009 dan upah bulan Februari 2010 sangat merugikan Penggugat dan melanggar ketentuan UU No. 13 Tahun 2003 pasal 155 ayat 3 dan pasal 156.
4. Bahwa Penggugat mencabut gugatan Nomor : 07/PHI.G/2010/PNJKT.PST dan mengajukan Gugatan baru karena Tergugat belum memenuhi semua hak-hak Penggugat, dan Tergugat belum sepakat untuk menyelesaikan perkara PHI dengan Penggugat dan hanya membayar Rp. 12.000.000,- (dua juta rupiah) sebagai upah berjalan bulan Juli 2009 sampai Januari 2010, tanpa surat perjanjian bersama Penyelesaian Perkara Perselisihan Hubungan Industrial.

### III. POKOK PERKARA

Bahwa untuk memperjelas fakta Penggugat menguraikan sebagai berikut:

1. Bahwa Penggugat bekerja pada Tergugat melalui Sdr. Novri Ratulangi yang bukan berbentuk perusahaan yang berbadan hukum, dan bukan perusahaan penyedia jasa pekerja / buruh.
2. Bahwa Penggugat mulai bekerja pada Tergugat sejak tanggal 15 Januari 2009 dengan Jabatan Ceker / Pemeriksa barang dan ditempatkan bekerja di gudang PT Dua Berlian di kawasan industri pulo gadung yang merupakan perusahaan mitra kerja Tergugat selaku pemilik barang.
3. Bahwa Penggugat bekerja menerima upah perbulan Rp. 1.500.000,- ( satu juta lima ratus ribu rupiah).
4. Bahwa dalam melakukan pekerjaan Penggugat memeriksa kualitas dan kuantitas barang pada saat pemuatan barang di gudang PT Dua Berlian di kawasan industri pulo gadung dan menandatangani surat jalan PT. Dua Berlian dan membuat Surat Tanda Terima Titipan Barang PT. Lestari Jaya Raya.

5. Bahwa Penggugat memberikan laporan pekerjaan kepada Sdr Yan Kumeka di bagian operasional dan laporan keuangan operasional kepada Sdri Ursula di bagian keuangan.
6. Bahwa selama Penggugat bekerja di PT. Lestari Jaya Raya menandatangani absensi manual diselembar kertas dan menandatangani buku penerimaan gaji tanpa slip gaji, tanpa jamsostek dan tanpa PPH 21 sama seperti pekerja / karyawan yang lainnya di PT. LESTARI JAYA RAYA dan juga tanpa diberikan kartu karyawan.
7. Bahwa pada tanggal 13 Maret 2009 terjadi penggelapan barang yang dilakukan oleh sopir dan 2 orang lainnya dengan kendaraan truk sewa, kasus penggelapan barang di tangani oleh Polda Metro Jaya dan sudah disidangkan di Pengadilan Negeri Jakarta Timur, dengan nomor perkara 1019/Pid/B/2009 , dalam kasus tersebut Penggugat sebagai Saksi.
8. Bahwa setelah Penggugat menjalani pemeriksaan di Polda Metro Jaya sebagai Saksi Tergugat merumahkan Penggugat pada tanggal 16 Mei 2009. Selesai menjalani persidangan di Pengadilan Negeri Jakarta Timur pada tanggal 04 Agustus 2009, Tergugat menyatakan bahwa Penggugat di PHK tanpa memberikan alasan, surat peringatan, dan surat PHK
9. Bahwa Sdri Ike Limewa selaku Pimpinan Perusahaan pada tanggal 06 Agustus 2009 menyatakan bahwa Penggugat sudah di PHK dan hanya bersedia membayar upah bulan Mei 2009 sebesar Rp 1.000.000,- ( satu juta rupiah ) melalui Sdr Novri Ratulangi, dan tidak mengakui Penggugat sebagai pekerja / karyawan.

#### IV. TUNTUTAN

Berdasarkan uraian tersebut diatas mohon kiranya Majelis Hakim Yang Terhormat untuk Memeriksa dan Memutuskan Perkara ini dengan Putusan sebagai berikut:

1. Menyatakan bahwa Status Hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat adalah Hubungan Kerja Waktu Tidak Tertentu sesuai dengan UU No. 13 Tahun 2003 pasal 51 ayat 1, pasal 53 pasal 63 ayat 1 pasal 65 ayat 3 dan 8 , atau Karyawan Tetap

2. Menyatakan bahwa alasan Tergugat melakukan PHK terhadap Penggugat yang disampaikan kepada Mediator pada Suku Dinas Tenaga Kerja Jakarta Timur tidak dapat dibenarkan, karena dalam perkara penggelapan barang yang sudah Berkekuatan Hukum Tetap tanggal 24 Agustus 2009 pada Pengadilan Negeri Jakarta Timur dengan Nomor Perkara 1019/Pid/B/2009 Penggugat hanya sebagai saksi.

3. Memerintahkan kepada Tergugat untuk membayarkan hak-hak Penggugat karena melakukan PHK sepihak sesuai dengan ketentuan UU no. 13 Tahun 2003 pasal 156 yaitu :

a. Sisa upah bulan Mei 2009	Rp. 500.000,-
b. Upah berjalan Bulan Februari 2010	Rp.1.500.000,-
c. Pasangon 2 X Rp. 1.500.000,-	Rp.3.000.000,-
d. Pengganti perumahan serta pengobatan dan perawatan 15 % X Rp. 3000.000.	Rp. 450.000,-
e. Pengganti cuti tahunan	Rp.1.500.000,-
f. Tunjangan Hari Raya	Rp1.500.000,-

**JUMLAH** **Rp.8.450.000,-**  
**(Delapan Juta Empat Ratus Lima Puluh Ribu Rupiah)**

4. Menyatakan sah untuk Uang Paksa ( dwangsom ) Rp. 100.000,- ( seratus ribu rupiah ) perhari.

5. Menyatakan sah untuk sita jaminan terhadap aset Tergugat yaitu : 1 unit kendaraan Truk Box milik Tergugat

6. Menyatakan bahwa putusan dapat dilaksanakan terlebih dahulu meskipun ada upaya banding atau kasasi

7. Menerima dan Mengabulkan seluruhnya Tuntutan Penggugat guna mendapatkan Kekuatan Hukum Tetap ;

Menimbang, bahwa pada hari persidangan yang telah ditetapkan Penggugat hadir bertindak untuk dan atas namanya sendiri, sedangkan Tergugat diwakili oleh kuasanya Johannes P. Siburian, SH., berdasarkan surat kuasa khusus tertanggal 12 Maret 2010;

Menimbang, bahwa Majelis Hakim telah berusaha untuk mendamaikan kedua belah pihak yang berperkara sesuai dengan ketentuan pasal 130 HIR akan tetapi tidak berhasil selanjutnya pemeriksaan perkara dilanjutkan yang dimulai dengan membacakan surat gugatan, yang isinya tetap dipertahankan oleh Penggugat;

Menimbang, bahwa atas gugatan Penggugat tersebut diatas, Tergugat telah mengajukan jawabannya tertanggal 25 Maret 2010 sebagai berikut:

1. Bahwa Tergugat menolak secara tegas dalil-dalil Penggugat mengenai dasar Gugatan yang diajukan Penggugat dalam Gugatan Penggugat, yakni:

-TENTANG DASAR GUGATAN PENGGUGAT YANG MENGACU PADA SURAT ANJURAN DARI SUKU DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI JAKARTA TIMUR NOMOR 29/ANJ/X/2009 TANGGAL 16 OKTOBER 2009 ;

Bahwa Tergugat menolak dengan tegas apa yang dijadikan dasar gugatan oleh Penggugat, karena Anjuran Suku Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi jelas tidak berimbang. Bagaimana Anjuran tersebut dapat menganjurkan untuk mempekerjakan kembali Penggugat di perusahaan Tergugat, padahal Penggugat sendiri tidak pernah tercatat sebagai karyawan dari PT. Lestari Jaya Raya. Dan atas dasar apa pula Tergugat harus *membayar upah pekerja selama tidak dipekerjakan*, kalau secara *de facto* dan *de jure* sajumpun tidak ada hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat. Oleh karena Penggugat bukan merupakan karyawan PT. Lestari Jaya Raya, maka tidak ada kewajiban Tergugat untuk melakukan pembayaran upah terhadap Penggugat. Bahwa Tergugat hanya mempunyai hubungan kerjasama dengan Saudara Novri Ratulangi, dimana Penggugat ada menjadi rekanan/bawahan dari Saudara Novri Ratulangi. Apalagi selama ini Penggugat menerima upah bukan dari Tergugat, tetapi dari Saudara Novri Ratulangi. Oleh karenanya sudah sepatutnya menurut hukum dasar gugatan Penggugat dinyatakan tidak berdasar, sehingga sudah sepatutnya untuk ditolak, atau setidaknya menyatakan tidak dapat diterima.

- TENTANG DASAR GUGATAN PENGGUGAT YANG MENYATAKAN PENGGUGAT TIDAK MEMPUNYAI HUBUNGAN KERJA DENGAN TERGUGAT ADALAH TIDAK MANUSIAWI DAN MERUGIKAN PENGGUGAT,

KARENA TERGUGAT TELAH MELANGGAR KETENTUAN UU NO. 13 TAHUN 2003 PASAL 51, PASAL 53, PASAL 63 AYAT 1, PASAL 65 AYAT 3 DAN 8

Bahwa Tergugat menolak dengan tegas dasar gugatan Penggugat tersebut, karena Tergugat tidak pernah bersikap tidak manusiawi apalagi sampai merugikan Penggugat, karena pernyataan Penggugat tersebut jelas merupakan fitnah yang keji.

Bahwa Tergugat juga menolak dengan tegas jika dikatakan telah melanggar ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana yang dimaksudkan oleh Penggugat:

PASAL 51 UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN, berbunyi sebagai berikut:

- (1). Perjanjian kerja dibuat secara tertulis atau lisan.
- (2). Perjanjian kerja yang dipersyaratkan secara tertulis dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Bahwa mengacu pada ketentuan yang termaksud dalam Pasal 51 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dimana antara Penggugat dan Tergugat tidak pernah ada dan terjadi hubungan kerja, karena pada faktanya Penggugat bekerja dengan Saudara Novri Ratulangi, dimana Saudara Novri Ratulangi pada saat itu sedang menjalankan kerjasama dengan PT. Lestari Jaya Raya, pemuatan dan pengiriman barang milik PT. Dua Berlian yang pemuatannya dilakukan di gudang PT. Dua Berlian. Sehingga secara *de jure* hubungan yang terjadi adalah Penggugat dengan Saudara Novri Ratulangi dan bukan hubungannya dengan Tergugat, dalam hal ini PT. Lestari Jaya Raya. Oleh karenanya sudah terbukti secara hukum bahwa tidak ada hubungan hukum dan/atau hubungan kerja yang terjadi antara Penggugat dengan Tergugat, baik secara tertulis maupun secara lisan.

Bahwa Tergugat mohon akta/bukti, yang menunjukkan adanya hubungan kerja Penggugat dengan Tergugat. Kalaupun Penggugat mendalilkan akan adanya pengangkatan yang dilakukan Tergugat secara lisan kepada Penggugat, mohon akta/bukti. Dan selanjutnya yang menjadi perhatian, jika Penggugat mendalilkan adanya pengangkatan secara lisan, siapa yang mengangkat Penggugat menjadi karyawan pada PT. Lestari Jaya Raya? Kapan pengangkatan secara lisan itu terjadi? Dan, dimana terjadinya

pengangkatan Penggugat secara lisan tersebut? Sehingga dengan mendalilkan pengangkatan Penggugat menjadi karyawan PT. Lestari Jaya Raya secara lisan adalah merupakan akal-akalan Penggugat saja, serta berupaya melegalkan pernyataannya sendiri dengan mengutip Pasal 51 menjadi landasan berpijaknya.

Bahwa perlu Tergugat tegaskan disini, agar Majelis Hakim dalam perkara *a quo* dapat memahami persoalan yang terjadi diantara Penggugat dan Tergugat, bahwa Tergugat tidak pernah mengangkat Penggugat untuk menjadi karyawan PT. Lestari Jaya Raya, sehingga hubungan hukum dan/atau hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat tidak pernah ada.

Bahwa pada faktanya Penggugat melakukan pengecekan dan pengiriman barang-barang milik PT. Dua Berlian di gudang PT. Dua Berlian dilandasi pada kerjasama yang terjadi antara Tergugat dengan Novri Ratulangi, sementara Penggugat bekerja pada Saudara Novri Ratulangi. Dan satu hal yang perlu dijadikan pertimbangan bagi Majelis Hakim dalam perkara *a quo* Penggugat menerima upah atau gaji bulanan sebesar Rp. 1.500.000,- (satu juta lima ratus rupiah) tersebut adalah dari Saudara Novri Ratulangi. Sehingga tidak ada alasan hukum bagi Penggugat untuk menyatakan bahwa Penggugat adalah karyawan PT. Lestari Jaya Raya.

PASAL 53 UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003  
TENTANG KETENAGAKERJAAN, berbunyi sebagai berikut:

Segala hal dan/atau biaya yang diperlukan bagi pelaksanaan pembuat perjanjian kerja dilaksanakan oleh dan menjadi tanggungjawab pengusaha.

Bahwa mengacu pada ketentuan yang termaksud dalam Pasal 53 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, antara Penggugat dan Tergugat tidak pernah terjadi hubungan kerja baik lisan maupun tertulis, sehingga kewajiban untuk membuat perjanjian kerja tidak berlaku bagi Penggugat. Oleh karena maksud yang termaktub dalam Pasal 53 tersebut ditujukan hanya kepada karyawan yang bekerja dan/atau yang mempunyai hubungan kerja diantara mereka. Mohon akta/bukti yang menunjukkan adanya hubungan kerja Penggugat dengan

Tergugat. Kalaupun Penggugat mendalilkan adanya pengangkatan secara lisan, mohon akta/bukti, akan siapa yang mengangkat Penggugat, kapan dan dimana Penggugat diangkat secara lisan. Bahwa pengangkatan secara lisan adalah merupakan akal-akalan Penggugat untuk memaksakan Pasal 53 dapat diterapkan, karena pada faktanya Tergugat tidak pernah mengangkat Penggugat untuk menjadi karyawan pada PT. Lestari Jaya Raya. Karena pada faktanya Penggugat bekerja pada Saudara Novri Ratulangi dan menerima upah dari Saudara Novri Ratulangi semata.

**PASAL 63 AYAT 1 UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN**, berbunyi sebagai berikut:

Dalam hal perjanjian kerja waktu tidak tertentu dibuat secara lisan, maka pengusaha wajib membuat surat pengangkatan bagi pekerja/buruh yang bersangkutan.

Bahwa mengacu pada ketentuan yang termaksud sebagaimana pada Pasal 63 Ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenaga kerjaan, Tergugat jelas tidak mempunyai kewajiban untuk membuat surat pengangkatan terhadap Penggugat, karena Penggugat bukan merupakan karyawan PT. Lestari Jaya Raya. Jika Penggugat menuntut atas surat pengangkatan dan perjanjian kerja atas diri Penggugat, seharusnya hal tersebut ditujukan Penggugat kepada Saudara Novri Ratulangi, karena Penggugat ada bekerja pada Saudara Novri Ratulangi.

Bahwa jika Penggugat menuntut akan surat pengangkatan tersebut dari Tergugat, maka Tergugat mohon akta/bukti, yang menunjukkan adanya hubungan kerja Penggugat dengan Tergugat. Kalaupun Penggugat mendalilkan akan adanya pengangkatan yang dilakukan Tergugat secara lisan kepada Penggugat, mohon akta/bukti.

Bahwa jika Penggugat mendalilkan adanya pengangkatan secara lisan, siapa yang mengangkat Penggugat secara lisan untuk menjadi karyawan pada PT. Lestari Jaya Raya? Kapan pengangkatan secara lisan itu terjadi? Dan, dimana terjadinya pengangkatan Penggugat secara lisan tersebut?

PASAL 65 AYAT 3 DAN AYAT 8 UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN, berbunyi sebagai berikut:

Ayat 3, Perusahaan lain sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus berbentuk badan hukum.

Ayat 8, Dalam hal ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) dan ayat (3) tidak terpenuhi, maka demi hukum status hubungan kerja pekerja/buruh dengan perusahaan penerima pemborongan beralih menjadi hubungan kerja pekerja/buruh dengan perusahaan pemberi pekerjaan.

Bahwa secara tegas dan berulang-ulang, antara Penggugat dan Tergugat tidak terikat hubungan hukum apapun, termasuk hubungan kerja. Bahwa Penggugat melakukan pekerjaan penegecekan barang-barang milik PT. Dua Berlian di gudang PT. Dua Berlian, hanya didasarkan pada hubungan kerjasama antara Tergugat dengan Saudara Novri Ratulangi. Sehingga tidak ada alasan dan dasar bagi Penggugat untuk menerapkan aturan sebagaimana Pasal 65 ayat 3 dan ayat 8 kepada Tergugat, karena Tergugat tidak terikat pada kesepakatan maupun perjanjian apapun pada Penggugat, baik langsung maupun tidak langsung.

- TENTANG DASAR GUGATAN PENGGUGAT YANG MENYATAKAN BAHWA TERGUGAT TIDAK MEMBAYAR KONPENSASI PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK), SISA UPAH BULAN MEI 2009 DAN UPAH BULAN FEBRUARI 2010, DAN MENYATAKAN JUGA MELANGGAR KETENTUAN PASAL 155 AYAT 3 DAN PASAL 156 UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN

Bahwa untuk kesekian-kalinya Tergugat menyampaikan bahwa hubungan antara Penggugat dengan Tergugat dilandasi adanya hubungan kerjasama antara Tergugat dengan Saudara Novri Ratulangi, dimana Penggugat dalam hal ini berada sebagai tenaga kerja dari Saudara Novri Ratulangi. Jadi Penggugat bukan merupakan karyawan dari PT. Lestari Jaya Raya. Apalagi sampai Tergugat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap

Penggugat. Bahwa secara *de jure* dan *de facto* Tergugat tidak pernah menerbitkan surat Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap Penggugat karena tidak mungkin Tergugat menerbitkan Surat Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap Penggugat, yang *nota bene* bukanlah merupakan karyawan dari PT. Lestari Jaya Raya.

Bahwa mengenai sisa upah bulan Mei 2009 dan upah bulan Februari 2010, bukan merupakan tanggungjawab Tergugat. Jika Penggugat hendak meminta atas upah yang menjadi haknya, seharusnya hal tersebut dilakukan Penggugat terhadap Saudara Novri Ratulangi.

Oleh karenanya didasarkan pada penjelasan tersebut diatas, maka secara hukum Tergugat tidak melanggar aturan sebagaimana yang dituduhkan Penggugat melanggar Pasal 155 ayat 3 dan Pasal 156 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003

tentang Ketenagakerjaan, karena Penggugat bukan merupakan karyawan pada PT. Lestari Jaya Raya.

2. Bahwa Tergugat menolak dengan tegas atas dalil Penggugat yang dijadikan Dasar Gugatan bagi Penggugat sebagaimana pada angka 4 yang menyatakan sebagai berikut:

"Penggugat mencabut gugatan Nomor: 07/PHI.G/2010/PNJKTPTST dan mengajukan gugatan baru karena Tergugat belum memenuhi semua hak-hak Penggugat, dan Tergugat belum sepakat untuk menyelesaikan perkara PHI dengan Penggugat dan hanya membayar Rp. 12.000.000,- (dua juta rupiah) sebagai upah berjalan bulan Juli 2009 sampai Januari 2010 tanpa surat perjanjian bersama Penyelesaian Perkara Perselisihan Hubungan Industrial".

Bahwa Pencabutan Gugatan yang dilakukan Penggugat dalam perkara Nomor 07/PHI.G/2009/PN.JKT.PST. yang dilakukan Penggugat pada tanggal 18 Pebruari 2010 dihadapan Majelis Hakim Perkara Nomor 07/PHI.G/2009/PN.JKT.PST., adalah didasarkan pada adanya Surat Pernyataan tertanggal 8 Pebruari 2010 yang dibuat dan ditandatangani oleh Penggugat sendiri, dan disaksikan oleh Ronny Jackson Marentek sebagai mediator dalam penyelesaian damai tersebut.

Bahwa adapaun Surat Pernyataan tersebut pada pokoknya menyatakan sebagai berikut:

"...bahwa saya menarik semua tuntutan pembayaran gaji dan pesangon sesuai hitungan dari Depnaker atas PT. Lestari Jaya Raya dan dengan ini saya bersedia damai dengan ganti rugi secara damai sebesar RP. 12.000.000,- (dua belas juta) yang sudah saya terima dari pihak mediator. Dengan saya tandatangani surat ini maka semua hal yang menjadi tuntutan dalam laporan polisi sesuai tersebut diatas dan segala yang berkaitan dengan perkara di pengadilan hubungan industrial atas perkara dengan PT. Lestari Jaya Raya maupun terhadap saudara Nofri R. Saya menyatakan sudah selesai dan tidak akan menuntut kembali dikemudian hari".

Bahwa Tergugat juga hendak menyampaikan kepada Yang Terhormat Majelis Hakim dalam perkara *a quo*, bahwa Penggugat telah melakukan kebohongan dalam menyampaikan dalilnya sebagai DASAR GUGATAN Penggugat, dimana Penggugat menyatakan bahwa Penggugat menerima uang sejumlah Rp. 12.000.000,- (dua belas juta rupiah) sebagai upah berjalan Juli 2009 sampai Januari 2010. Jelas hal ini merupakan kebohongan yang diciptakan oleh Penggugat, karena Penggugat menerima uang sejumlah Rp. 12.000.000,- (dua belas juta rupiah) adalah sebagai kompensasi atas penyelesaian masalah yang ada, dengan menyatakan bahwa Penggugat bersedia damai dengan ganti rugi secara damai sebesar RP. 12.000.000,- (dua belas juta) yang sudah saya terima dari pihak mediator. Dan dengan ditandatangani Surat Pernyataan tersebut, Penggugat juga mencabut semua hal yang menjadi tuntutan dalam laporan polisi dan perkara di pengadilan hubungan industrial terhadap PT. Lestari Jaya Raya, dan menyatakan sudah selesai serta tidak akan menuntut kembali dikemudian hari.

Bahwa hal tersebut yang menjadi jaminan dari Penggugat setelah menerima uang damai sebesar Rp. 12.000.000,- (dua belas juta rupiah), sehingga terlihat secara tegas dan nyata bahwa Penggugat telah melakukan perbuatan melawan hukum karena telah mengajukan kembali perkara ini di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat dalam perkara

dan tuntutan yang baru. Akan tetapi pada faktanya Penggugat juga telah ingkar dari pernyataannya dan bahkan Penggugat juga telah mengajukan Gugatan baru ini dengan dilandasi pada kebohongan. Sehingga karena gugatan didasari pada kebohongan, maka sudah sepatutnya gugatan ini dinyatakan cacat hukum, dan menyatakan Gugatan Penggugat dalam perkara *a quo* menjadi batal demi hukum.

3. Bahwa Tergugat juga menolak dalil yang diajukan Penggugat tentang Pokok Perkara pada angka 1, halaman 2, Gugatan Penggugat yang menyatakan bahwa *Penggugat bekerja pada Tergugat melalui Saudara Novri Ratulangi*, karena secara *de jure* Penggugat tidak pernah tercatat sebagai karyawan di PT. Lestari Jaya Raya. Bahwa bermula dari Tergugat melakukan kerjasama dengan Saudara Novri Ratulangi atas proyek pengecekan dan pengiriman barang-barang milik PT. Dua Berlian yang berada di gudang PT. Dua Berlian. Dimana atas kerjasama tersebut, Saudara Novri Ratulangi meminta kepada Tergugat melalui Saudara Yan Kumeka agar bisa menyediakan tenaga kerja yang diambil dari karyawan Tergugat, untuk membantu pekerjaan Saudara Novri Ratulangi. Namun pada saat itu Tergugat tidak dapat menyediakan permintaan Saudara Novri Ratulangi untuk meminjamkan karyawan dari PT. Lestari Jaya Raya tersebut, oleh karena semua karyawan pada saat itu sedang dalam kesibukan.

Bahwa pada kesempatan lain, Saudara Novri Ratulangi direkomendasikan oleh Saudara Ronny Jakson Marentek bahwa dia mengenal seseorang yang bisa dipercaya untuk dapat membantu kerja Novri Ratulangi, dan selanjutnya Saudara Ronny Jackson Marentek memperkenalkan Saudara Penggugat kepada Novri Ratulangi.

Bahwa selanjutnya Saudara Novri Ratulangi dapat menerima Penggugat sebagai orang yang membantu pekerjaannya, dimana Penggugatlah yang selanjutnya melakukan pengecekan terhadap barang-barang yang akan dikirim oleh Tergugat. Penggugat melakukan pekerjaan pengecekan dan pengiriman barang tersebut berada di gudang PT. Dua Berlian.

4. Bahwa Tergugat juga menolak dalil yang diajukan Penggugat tentang POKOK PERKARA pada angka 3, halaman 2, Gugatan Penggugat yang menyatakan bahwa *Penggugat bekerja menerima upah perbulan Rp. 1.500.000,- (satu juta lima ratus ribu rupiah)*, oleh karena Tergugat tidak pernah memberikan upah tersebut. Namun, setahu Tergugat, Penggugat menerima upah bulanan tersebut dari Saudara Novri Ratulangi.

Bahwa oleh karenanya bukanlah merupakan tanggungjawab Tergugat atas upah bulanan Penggugat, oleh karena Penggugat bekerja atas pekerjaan yang diberikan oleh Saudara Novri Ratulangi. Sehingga mengenai upah bulanan Penggugat bukan merupakan kewajiban Tergugat, karena secara *de jure* dan *de facto* Penggugat bukan karyawan PT. Lestari Jaya Raya.

5. Bahwa Tergugat juga menolak dalil yang diajukan oleh Penggugat tentang POKOK PERKARA pada angka 6, halaman 2, Gugatan Penggugat yang menyatakan bahwa *Penggugat menandatangani absensi*. Bahwa tidak pernah Penggugat menandatangani absensi yang dikeluarkan oleh PT. Lestari Jaya Raya. Jelas ini merupakan pernyataan yang mengandung kebohongan dan tidak dapat dipertanggungjawabkan, karena dalam catatan absensi yang terdapat di PT. Lestari Jaya Raya, tidak pernah ada catatan ataupun tanda tangan Penggugat ;

6. Bahwa Tergugat juga menolak dalil yang diajukan Penggugat tentang POKOK PERKARA pada angka 9, halaman 2, Gugatan Penggugat yang menyatakan bahwa *"Sari Ike Limewa selaku Pimpinan Perusahaan pada tanggal 6 Agustus 2009 menyatakan bahwa Penggugat sudah di PHK dan hanya bersedia membayar upah bulan Mei 2009 sebesar Rp. 1.000.000,- (satu juta rupiah) melalui Sdr Novri Ratulangi, dan tidak mengakui Penggugat sebagai pekerja/karyawan"*.

Bahwa tidak benar pernyataan Penggugat yang menyatakan bahwa Pimpinan Perusahaan adalah Sdri Ike Limewa, karena secara *de jure* pimpinan perusahaan bukanlah Ike Limewa.

Bahwa Tergugat juga menolak telah melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap Penggugat. Mohon akta/bukti yang menyatakan bahwa telah terjadi pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh PT. Lestari Jaya Raya. Oleh karena Tergugat, dalam hal ini PT. Lestari Jaya Raya tidak punya hak untuk melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap Penggugat, karena Penggugat bukan merupakan karyawan PT. Lestari Jaya Raya.

Bahwa berdasarkan seluruh uraian-uraian serta penjelasan-penjelasan yang telah Tergugat sampaikan seperti tersebut diatas, maka Tergugat mohon kepada Majelis Hakim Yang Terhormat yang memeriksa dan mengadili perkara aquo untuk berkenan memutuskan sebagai berikut:

- **MENOLAK GUGATAN PENGGUGAT UNTUK SELURUHNYA**

Atau, apabila Majelis Hakim berpendapat lain, mohon putusan yang seadil-adilnya (*ex aequo et bono*).

Menimbang, bahwa atas jawaban Tergugat diatas Penggugat telah mengajukan replik pada tanggal 01 April 2010 ;

Menimbang, bahwa atas replik Penggugat tersebut Tergugat telah mengajukan dupliknya pada tanggal 08 April 2010

Menimbang, bahwa untuk membuktikan dalil-dalil gugatannya Penggugat telah mengajukan alat - alat bukti surat yang bermaterai cukup dan setelah dicocokkan dengan aslinya ternyata sebagian cocok dan sebagian lagi tidak ada aslinya dan diberi tanda P-1 s/d P-5;

1. Bukti P-1            Foto copy    Risalah Klarifikasi keterangan data dan penawaran daftar hadir klarifikasi/keterangan dan Penawaran ( suku dinas Tenaga kerja dan Transimigrasi Jakarta Timur, tanggal 27 Agustus 2009 ) ;-----
2. Bukti P-2            Foto copy    Putusan Nomor 1019/Pid.B /2009/PN.JKT. TIM ;-----
3. Bukti P-3            Foto copy Surat tanda terima Titipan barang PT lestari jaya raya Nomor pengiriman : 21974-21975 tanggal 03 Mei 2009 ;-----

4. Bukti P-4 Foto copy Surat tanda terima titipan barang PT.lestari Jaya raya Nomor Pengiriman 21961 tanggal 23 April 2009 ;-----
5. Bukti P-5 Foto copy Draf/kerangka " perjanjian perdamaian antara PT. Lestari jaya Raya dengan Yano Petra Alberto Maki ";

Menimbang, bahwa demikian pula Tergugat untuk membuktikan dalil - dalil bantahannya telah mengajukan alat - alat bukti surat yang bermaterai cukup dan setelah dicocokkan dengan aslinya ternyata sebagian cocok dan sebagian lainnya tidak ada aslinya dan diberi tanda T-1 s/d T-5 yaitu :

1. Bukti T-1 Foto copy Surat pernyataan Yano Petra Alberto Maki tertanggal 8 pebruari 2010 ;-----
2. Bukti T-2 Foto copy kwetansi pembayaran kepada Yano Petra Alberto Maki sebesar Rp. 12.000.000.- ( dua belas juta rupiah ) tertanggal 8 pebruari 2020 ;-----
3. Bukti T-3 Foto copy Surat pernyataan Ursula ledjap ;-----
4. Bukti T-4 Foto copy Absensi Karyawan PT.lestari jaya Raya periode Pebruari 2009 ;-----
5. Bukti T-5 Foto copy Pembayaran gaji karyawan PT.Lestari Jaya Raya periode Pebruari - ,Maret 2009 ;-----

Menimbang, bahwa atas kesempatan yang diberikan oleh Majelis Hakim dalam persidangan Penggugat telah mengajukan seorang saksi dibawah sumpah bernama HENRIK mengemukakan pada pokoknya telah memberikan keterangan sebagai berikut:

**SAKSI Penggugat ; HENRIK**

- Bahwa benar saksi kenal dengan Penggugat tidak ada hubungan kerja maupun hubungan keluarga ;-----
- Bahwa benar Penggugat bekerja pada PT Dua Berlian dan ada kerjasama dengan PT.Lestari Jaya adalah perusahaan yang bergerak dibidang Expedisi ;-----
- Bahwa benar Pemilik katering yang ada dirumah Ibu Ike tersebut adalah Henrik ;-----
- Bahwa benar PT. Dua Mulia adalah Join dengan PT Lestari Jaya Raya;-----

- Bahwa benar posisi Henrik di perusahaan PT. Dua Mulia dengan PT Lestari Jaya Raya saksi tidak tahu ;-----
- Bahwa benar saksi tidak tahu berapa upah kerja Henrik di Perusahaan PT Dua Mulia tersebut ;-----
- Bahwa benar saksi tidak tau Henrik itu betul-betul karyawan PT.Lestari Jaya atau bukan ; -----

Menimbang, bahwa begitu pula Tergugat untuk meneguhkan dalil-dalil sangkalannya telah mengajukan seorang saksi dibawah sumpah bernama Ronny Marentek yang pada pokoknya telah memberikan keterangan sebagai berikut:

**SAKSI Tergugat :RONNY MARENTEK ;**

- bahwa benar saksi kenal dengan Penggugat sebagai teman lama ;---
- bahwa benar saksi kenal Tergugat yang memperkenalkan dan merekomendasikan Penggugat dengan temannya Novri Ratulangi untuk dapat bekerja sebagai Cheker ;-----
- bahwa saksi tidak tahu berapa gaji Penggugat ;-----
- Bahwa benar saksi Ronny Marentek pernah menengahi permasalahan ini pada tanggal 8 Pebruari 2010 antara Penggugat dengan Tergugat supaya Damai ;-----
- Bahwa benar antara Penggugat dengan tergugaat ada perdamaian dengan memberikan uang Penggugat sebesar Rp.12.000.000 ( dua belas juta rupiah ) dan mencabut semua tututan atau gugatan Penggugat kepada Tergugat termasuk laporan ke polisi ;-----
- Bahwa benar saksi Rony marentek tidak tahu ternyata Penggugat mengajukan gugatan baru terhadap Novri Ratulangi;-----
- Bahwa benar saksi merasa kecewa terhadap Penggugat ternyata semua pernyataan dan perjanjian yang dibuat tersebut dan disetujui bersama adalah sia-sia ;-----
- Bahwa benar uang Rp. 12.000.000 .- yang diberikan Tergugat kepada Penggugat diakui sebagai gaji dan pada awalnya Penggugat minta uang Rp. 18.000.000.- ( delapan belas juta rupiah );-----

Menimbang, bahwa baik Penggugat maupun Tergugat masing - masing telah mengajukan kesimpulannya pada tanggal 29 April 2010;

Menimbang, bahwa selanjutnya segala sesuatu yang terjadi dalam persidangan yang tercatat dalam berita acara dan guna menyingkat putusan, berita acara tersebut harus dianggap dimasukan dan merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari putusan ini;

Menimbang, bahwa pada akhirnya Penggugat maupun Tergugat tidak mengajukan apa - apa lagi dan mohon putusan:

#### TENTANG PERTIMBANGAN HUKUMNYA

Menimbang, bahwa adapun maksud dan tujuan gugatan Penggugat adalah sebagaimana diuraikan dalam gugatannya diatas;

Menimbang, bahwa memperhatikan gugatan, jawaban, replik, dupik, bukti-bukti dan kesimpulan yang diajukan oleh kedua belah pihak dalam persidangan ternyata yang menjadi pokok-pokok perselisihan antara Penggugat dengan Tergugat adalah sebagai berikut:

1. Bahwa Penggugat bekerja pada Tergugat melalui sdr. Novri Ratulangi yang bukan perusahaan berbadan hukum dan bukan pula perusahaan penyedia jasa tenaga kerja terhitung sejak tanggal 15 Januari 2009 dengan jabatan sebagai Cheker /Pemeriksa barang dan ditempatkan di gudang PT. Dua Berlian di kawasan industri Pulogadung, kemudian pada tanggal 6 Agustus 2009 Tergugat telah melakukan PHK kepada Penggugat secara sepihak tanpa memberikan uang pesangon, uang penggantian hak dari upah selama proses PHK;
2. Bahwa oleh karena sdr. Novri Ratulangi bukan perusahaan berbadan hukum dan bukan pula perusahaan penyedia jasa tenaga kerja maka mengacu pada ketentuan pasal 51 jo pasal 53 jo pasal 63 ayat (1) jo pasal 5 ayat (3) dan (8) UU No.13 tahun 2003 hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat adalah hubungan kerja yang bersifat tetap atau berdasarkan pada perjanjian kerja waktu tidak tertentu;
3. Bahwa Penggugat tidak keberatan diputuskan hubungannya oleh Tergugat asalkan Tergugat membayar hak-hak Penggugat, karenanya Penggugat mohon kepada Majelis Hakim menghukum Tergugat untuk membayar kepada Penggugat uang pesangon, uang penggantian hak,

upah selama proses PHK dan hak-hak lainnya yang secara keseluruhan sebesar Rp.8.450.000;00

Menimbang, bahwa Tergugat menolak gugatan Penggugat secara keseluruhan dengan alasan sebagai berikut:

1. Bahwa Penggugat tidak memiliki hubungan kerja dengan Tergugat tetapi berdasarkan pengakuannya Penggugat memiliki hubungan kerja dengan sdr. Novri Ratulangi yang tidak ada kaitannya dengan Tergugat, karenanya Tergugat tidak pernah memberikan perintah kerja maupun upah kepada Penggugat setiap bulannya;
2. Bahwa oleh karena Penggugat bukanlah pekerja Tergugat maka Tergugat tidak pernah melakukan pemutusan hubungan kerja kepada Penggugat, sehingga dan karenanya Tergugat juga tidak berkewajiban membayar uang pesangon, uang penggantian hak dan upah selama proses PHK;
3. Bahwa sekalipun antara Penggugat dengan Tergugat tidak memiliki hubungan kerja, namun demikian sebagai itikad baik dari Tergugat pada tanggal 8 Februari 2010 Tergugat dengan Penggugat telah membuat kesepakatan perdamaian untuk menyelesaikan perselisihan *a quo* dimana Tergugat sepakat membayar kepada Penggugat uang ganti rugi perdamaian sebesar Rp.12.000.000;00 dan Penggugat sepakat mencabut gugatannya di pengadilan hubungan industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat. Atas perdamaian tersebut Tergugat telah membayar kepada Penggugat uang sebesar Rp. 12.000.000;00 dan Penggugat juga telah mencabut gugatannya di pengadilan hubungan industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat pada tanggal 18 Februari 2010. berdasarkan hal-hal tersebut Tergugat mohon kepada Majelis Hakim menolak gugatan Penggugat untuk seluruhnya;

Menimbang, bahwa oleh karena gugatan Penggugat telah disangkal oleh Tergugat maka Majelis menetapkan beban pembuktian kepada kedua belah pihak dimana Penggugat diwajibkan membuktikan dalil gugatannya dan Tergugat diwajibkan membuktikan dalil bantahannya sebagaimana ketentuan Pasal 163 HIR Jo Pasal 1865 KUH Perdata ;

Menimbang, bahwa untuk mempertahankan dalil –dalil gugatannya Penggugat telah mengajukan bukti surat yang diberi tanda sebagai P-1 s/d P-5;

Menimbang, bahwa begitu pula untuk mempertahankan dalil –dalil bantahannya Tergugat telah mengajukan bukti surat yang diberi tanda sebagai T-1 s/d T-5;

Menimbang, bahwa atas kesempatan yang diberikan oleh Majelis Hakim dalam persidangan baik Penggugat maupun Tergugat telah mengajukan seorang saksi dibawah sumpah untuk meneguhkan dalil-dalil gugatan maupun sangkalannya;

Menimbang, bahwa setelah Majelis memeriksa dan meneliti seluruh bukti-bukti yang diajukan oleh Penggugat berupa P-1 s/d P-5 Majelis tidak menemukan fakta-fakta hukum yang berkaitan dengan perjanjian kerja yang mengatur mengenai hak dan kewajiban serta syarat-syarat kerja antara Penggugat dengan Tergugat, begitu pula tidak ada bukti-bukti untuk menunjukkan bahwa Penggugat memperoleh upah setiap bulannya dari Tergugat;

Menimbang, bahwa saksi Penggugat bernama Hendrik dalam persidangan hanya menerangkan bahwa Penggugat sering berada dan melakukan pekerjaan di lingkungan perusahaan Tergugat tetapi saksi tidak mengetahui apakah Penggugat bekerja pada Tergugat atau pada pihak lain, saksi juga tidak mengetahui mengenai status hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat, begitu pula saksi tidak mengetahui apakah Penggugat mendapatkan upah setiap bulannya dari Tergugat atau dari pihak lain;

Menimbang, bahwa sekalipun terbukti adanya pekerjaan yang dilakukan oleh Penggugat di perusahaan Tergugat berdasarkan keterangan saksi dan bukti P-3, namun demikian oleh karena tidak ada bukti mengenai perjanjian kerja antara Penggugat dengan Tergugat dan tidak ada bukti pula mengenai upah Penggugat setiap bulannya dibayar oleh Tergugat, maka Majelis berpendapat unsur-unsur hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat sebagaimana dimaksud dalam ketentuan pasal 1 angka (15) UU No.13 tahun 2003 tidak terpenuhi;

Menimbang, bahwa berdasarkan bukti T-2 mengenai kuitansi pembayaran uang pesangon dan upah Penggugat, dari bukti tersebut diperoleh fakta bahwa Penggugat pada kenyataannya telah menerima pembayaran uang pesangon dan upah selama proses PHK sebesar Rp. 12.000.000;00 dari Tergugat pada tanggal 08 Februari 2010 sebagai solusi perdamaian mengenai penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat;

Menimbang, bahwa saksi Tergugat bernama Ronny Marentek membenarkan telah terjadinya kesepakatan perdamaian mengenai penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat pada tanggal 8 Februari 2010, dimana Tergugat sepakat membayar uang pesangon dan upah Penggugat sebesar Rp. 12.000.000;00 sebaliknya Penggugat sepakat mencabut gugatan perkara pemutusan hubungan kerja terhadap Tergugat di pengadilan hubungan industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat sebagaimana tertuang dalam bukti T-1;

Menimbang, bahwa selanjutnya saksi juga menerangkan bahwa Tergugat telah membayarkan kepada Penggugat uang pesangon dan upah selama proses PHK sebesar Rp.12.000.000;00 pada tanggal 08 Februari 2010 dilain pihak pada tanggal dan hari yang sama Penggugat membuat surat pernyataan mencabut tuntutan uang pesangon dan upah kepada Tergugat di pengadilan hubungan industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat, saksi mengetahui semua hal tersebut karena saksi ikut terlibat dalam penyelesaian perdamaian perselisihan pemutusan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat;

Menimbang, bahwa sebagai tindak lanjut dari solusi kesepakatan perdamaian tersebut maka pada tanggal 18 Februari 2010 Penggugat telah mencabut gugatannya yang terdaftar di pengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri Jakarta Pusat Nomor: 07/PHI.G/2010/PN.JKT.PST sebagaimana diakuinya oleh kedua belah pihak dalam gugatannya angka 4 halaman 2 dan jawabannya angka 2 halaman 10;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan-pertimbangan hukum diatas Majelis Hakim berkesimpulan sebagai berikut:

1. Unsur-unsur hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat sebagaimana dimaksud dalam ketentuan pasal 1 angka (15) UU No. 13 tahun 2003 tidak terpenuhi;
2. Telah terjadi kesepakatan perdamaian mengenai penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat pada tanggal 08 Februari 2010;
3. sebagai tindak lanjut dari solusi perdamaian tersebut Tergugat telah membayar uang pesangon, uang penggantian hak dan upah selama proses PHK kepada Penggugat sebesar Rp. 12.000.000;00 pada tanggal 08 Februari 2010, sedangkan Penggugat telah mencabut gugatan perkara pemutusan hubungan kerja terhadap Tergugat di pengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri Jakarta Pusat pada tanggal 18 Februari 2010;

Menimbang, bahwa oleh karena telah tercapai kesepakatan perdamaian mengenai penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat pada tanggal 08 Februari 2010 dan Tergugat juga terbukti telah membayar kepada Penggugat uang pesangon, uang penggantian hak dan upah selama proses PHK sebesar Rp.12.000.000;00 sementara dilain pihak Penggugat terbukti pula telah mencabut gugatannya di pengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri Jakarta Pusat pada tanggal 18 Februari 2010, maka petitum pokok Penggugat angka 3 agar Majelis Hakim menghukum Tergugat untuk membayar kepada Penggugat uang pesangon, uang penggantian hak dan upah selama proses PHK sebesar Rp. 8.450.000;00 adalah tidak beralasan hukum dan karenanya haruslah ditolak:

Menimbang, bahwa oleh karena petitum pokok Penggugat angka (3) ditolak maka Majelis juga harus menolak petitum – petitum Penggugat yang lainnya karena masih terkait erat dengan petitum Penggugat angka (3) diatas;

Menimbang, bahwa berdasarkan segala sesuatu yang telah dipertimbangkan diatas dan tanpa perlu lagi mempertimbangkan bukti-bukti lainnya telah cukup alasan bagi Majelis Hakim untuk menolak gugatan Penggugat untuk seluruhnya;

Menimbang, bahwa oleh karena gugatan Penggugat ditolak untuk seluruhnya sementara nilai gugatan kurang dari Rp. 150.000.000:00 (seratus lima puluh juta. rupiah) maka berdasarkan ketentuan pasal 58 Undang - undang Nomor : 2 Tahun 2004 segala biaya yang timbul dalam perkara ini dibebankan kepada Negara dan jumlah biaya perkara akan ditetapkan dalam amar putusan:

Memperhatikan Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan Pasal-Pasal dari Peraturan perundangan lain yang bersangkutan;

MENGADILI

1. Menolak gugatan Penggugat untuk seluruhnya:
2. Membebankan biaya perkara kepada Negara yang hingga kini sebesar Rp. 400.000.- ( empat ratus ribu rupiah ) ;

Demikianlah diputuskan dalam rapat Permusyawaratan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat, pada hari Rabu, tanggal 12 Mei 2010. oleh kami Ennid Hasanudin, SH.CN.MH. sebagai Ketua Majelis. Junaedi. SE. SH.MH.MSi dan M. Sinufa Zebua. SH. sebagai Hakim-Hakim Anggota, dan diucapkan dalam sidang yang terbuka untuk umum, pada hari Kamis tanggal 20 Mei 2010. dibantu oleh Baik Mustikawati, SH Panitera Pengganti Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat dengan dihadiri oleh Penggugat dan Kuasa Tergugat;

HAKIM-HAKIM ANGGOTA,

HAKIM KETUA MAJELIS,

JUNAEDI, SE. SH.MH.MSi

ENNID HASANUDDIN S.H., CN. M.H

M. SINUFA ZEBUA, SH

PANITERA PENGGANTI,

BAIK MUSTIKAWATI, SH.



P U T U S A N

No. 861 K/Pdt.Sus/2010

DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA

MAHKAMAH AGUNG

memeriksa perkara perselisihan hubungan industrial dalam tingkat kasasi telah memutuskan sebagai berikut dalam perkara :

**YANO PETRA ALBERTO MAKI**, bertempat tinggal di Jalan Duta Utama 5A. AB4/16, Harapan Baru, Bekasi Utara ;  
Pemohon kasasi dahulu Penggugat ;

m e l a w a n :

**PT. LESTARI JAYA RAYA**, berkedudukan di Jalan Raya Bekasi Km. 24, Ruko Taman Modern R5/3, Cakung, Jakarta Timur ;

Termohon Kasasi dahulu Tergugat ;

Mahkamah Agung tersebut ;

Membaca surat-surat yang bersangkutan ;

Menimbang, bahwa dari surat-surat tersebut ternyata bahwa sekarang Pemohon Kasasi dahulu sebagai Penggugat telah menggugat sekarang Termohon Kasasi dahulu sebagai Tergugat dimuka persidangan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat pada pokoknya atas dalil-dalil sebagai berikut :

1. Bahwa Penggugat bekerja pada Tergugat melalui Sdr. Novri Ratulangi yang bukan berbentuk perusahaan yang berbadan hukum, dan bukan perusahaan penyedia jasa pekerja / buruh ;
2. Bahwa Penggugat mulai bekerja pada Tergugat sejak tanggal 15 Januari 2009 dengan Jabatan Ceker / Pemeriksa barang dan ditempatkan bekerja di gudang PT. Dua Berlian di Kawasan Industri Pulo Gadung yang merupakan perusahaan mitra kerja Tergugat selaku pemilik barang ;
3. Bahwa Penggugat bekerja menerima upah perbulan Rp. 1.500.000,- (satu juta lima ratus ribu rupiah) ;
4. Bahwa dalam melakukan pekerjaan Penggugat memeriksa kualitas dan kuantitas barang pada saat pemuatan barang di gudang PT. Dua Berlian di kawasan industri Pulo Gadung dan menandatangani surat jalan PT. Dua Berlian dan membuat Surat Tanda Terima Titipan Barang PT. Lestari Jaya Raya ;
5. Bahwa Penggugat memberikan laporan pekerjaan kepada Sdr.

Hal. 1 dari 6 hal. Put. No. 861 K/Pdt.Sus/2010



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Yan Kumeka di bagian operasional dan laporan keuangan operasional kepada Sdri Ursula di bagian keuangan ;

6. Bahwa selama Penggugat bekerja di PT. Lestari Jaya Raya menandatangani absensi manual diselebar kertas dan menandatangani buku penerimaan gaji tanpa slip gaji, tanpa jamsostek dan tanpa PPH 21 sama seperti pekerja/ karyawan yang lainnya di PT. Lestari Jaya Raya dan juga tanpa diberikan kartu karyawan ;
7. Bahwa pada tanggal 13 Maret 2009 terjadi penggelapan barang yang dilakukan oleh sopir dan 2 orang lainnya dengan kendaraan truk sewa, kasus penggelapan barang di tangani oleh Polda Metro Jaya dan sudah disidangkan di Pengadilan Negeri Jakarta Timur, dengan nomor perkara 1019/Pid/B/2009, dalam kasus tersebut Penggugat sebagai saksi ;
8. Bahwa setelah Penggugat menjalani pemeriksaan di Polda Metro Jaya sebagai saksi Tergugat merumahkan Penggugat pada tanggal 16 Mei 2009. Selesai menjalani persidangan di Pengadilan Negeri Jakarta Timur pada tanggal 04 Agustus 2009, Tergugat menyatakan bahwa Penggugat di PHK tanpa memberikan alasan, surat peringatan, dan surat PHK ;
9. Bahwa Sdri. Ike Limewa selaku Pimpinan Perusahaan pada tanggal 06 Agustus 2009 menyatakan bahwa Penggugat sudah di PHK dan hanya bersedia membayar upah bulan Mei 2009 sebesar Rp. 1.000.000,- (satu juta rupiah) melalui Sdr. Novri Ratulangi, dan tidak mengakui Penggugat sebagai pekerja / karyawan ;

Bahwa berdasarkan hal-hal tersebut diatas Penggugat mohon kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat agar memberikan putusan sebagai berikut :

1. Menyatakan bahwa Status Hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat adalah Hubungan Kerja Waktu Tidak Tertentu sesuai dengan UU No. 13 Tahun 2003 pasal 51 ayat 1, pasal 53, pasal 63 ayat 1, pasal 65 ayat 3 dan 8, atau Karyawan Tetap ;
2. Menyatakan bahwa alasan Tergugat melakukan PHK terhadap Penggugat yang disampaikan kepada Mediator pada Suku Dinas Tenaga Kerja Jakarta Timur tidak dapat

Hal. 2 dari 6 hal. Put. No. 861 K/Pdt.Sus/2010



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

dibenarkan, karena dalam perkara penggelapan barang yang sudah berkekuatan hukum tetap tanggal 24 Agustus 2009 pada Pengadilan Negeri Jakarta Timur dengan Nomor Perkara 1019/Pid/B/2009 Penggugat hanya sebagai saksi ;

3. Memerintahkan kepada Tergugat untuk membayar hak-hak Penggugat karena melakukan PHK sepihak sesuai dengan ketentuan UU No. 13 Tahun 2003 pasal 156 yaitu :

a. Sisa upah bulan Mei 2009	Rp. 500.000,-
b. Upah berjalan Bulan Februari 2010	Rp. 1.500.000,-
c. Pesangon 2 x Rp. 1.500.000,-	Rp. 3.000.000,-
d. Pengganti perumahan serta pengobatan dan perawatan 15% x Rp. 3.000.000,-	Rp. 450.000 -
e. Pengganti cuti tahunan	Rp. 1.500.000,-
f. Tunjangan Hari Raya	Rp. 1.500.000,-
Jumlah	Rp. 8.450.000,-

(delapan juta empat ratus lima puluh ribu rupiah) ;

4. Menyatakan sah untuk uang paksa (dwangsom) Rp. 100.000,- (seratus ribu rupiah) per hari ;
5. Menyatakan sah untuk sita jaminan terhadap aset Tergugat yaitu : 1 unit kendaraan Truk Box milik Tergugat ;
6. Menyatakan bahwa putusan dapat dilaksanakan terlebih dahulu meskipun ada upaya banding atau kasasi ;
7. Menerima dan mengabulkan seluruhnya tuntutan Penggugat guna mendapatkan kekuatan hukum tetap ;

Bahwa terhadap gugatan tersebut Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat telah mengambil putusan, yaitu putusan No.052/PHI.G/2010/PN.Jkt.Pst tanggal 20 Mei 2010 yang amarnya sebagai berikut :

1. Menolak gugatan Penggugat untuk seluruhnya ;
2. Membebankan biaya perkara kepada Negara yang hingga kini sebesar Rp. 400.000,- (empat ratus ribu rupiah) ;

Menimbang, bahwa putusan terakhir ini telah dijatuhkan dengan dihadiri Penggugat pada tanggal 20 Mei 2010 kemudian terhadapnya oleh Penggugat diajukan permohonan kasasi secara lisan pada tanggal 02 Juni 2010

Hal. 3 dari 6 hal. Put. No. 861 K/Pdt.Sus/2010



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

sebagaimana ternyata dari akte permohonan kasasi No. 76/Srt.Kas/PHI/2010/PN.Jkt.Pst yang dibuat oleh Plt. Panitera Muda Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat, permohonan mana diikuti oleh memori kasasi yang memuat alasan-alasan yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan tersebut pada tanggal 14 Juni 2010 ;

Bahwa setelah itu oleh Tergugat yang pada tanggal 7 Juli 2010 telah diberitahu tentang memori kasasi dari Penggugat / Pemohon Kasasi diajukan jawaban memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan tersebut pada tanggal 20 Juli 2010 ;

Menimbang, 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, maka oleh karena itu permohonan kasasi tersebut formal dapat diterima ;

Menimbang, bahwa alasan-alasan yang diajukan oleh Pemohon Kasasi/ Penggugat dalam memori kasasinya tersebut pada pokoknya ialah :

1. Bahwa putusan PHI Jakarta No. 52/PHI.G/2010 PN.Jkt.Pst. untuk selanjutnya disebut “ Judex Facti “ telah salah atau keliru dalam menerapkan hukum ;
2. Bahwa yang menjadi pokok permasalahannya adalah Termohon Kasasi melakukan PHK sepihak terhadap Pemohon Kasasi dengan alasan bahwa antara Pemohon Kasasi dan Termohon Kasasi tidak ada hubungan kerja karena Pemohon Kasasi hanya ada hubungan kerja dengan Sdr. Novri Ratulangi (Perorangan bukan berbadan hukum) ;
3. Bahwa Pemohon Kasasi sangat keberatan dengan pertimbangan-pertimbangan dalam Judex Facti yang sama sekali tidak memperhatikan Pasal 65 ayat (3) dan (8) UU No. 13 Tahun 2003 yang sangatlah jelas pada ayat (8) menyatakan :

“ Dalam hal ketentuan sebagaimana dimaksud ayat (2) dan ayat (3) tidak terpenuhi, maka demi hukum status hubungan kerja pekerja / buruh dengan perusahaan penerima borongan beralih menjadi hubungan kerja pekerja / buruh dengan perusahaan pemberi kerja “ ;

4. Bahwa fakta mulai dari mediasi pada Disnakertrans Jakarta Timur, dan fakta persidangan adalah :
  - a. Pemohon Kasasi terbukti bekerja pada perusahaan Termohon Kasasi.
  - b. Bahwa Sdr. Novri Ratulangi bukanlah perusahaan yang berbadan hukum.

Hal. 4 dari 6 hal. Put. No. 861 K/Pdt.Sus/2010



- c. Bahwa Termohon Kasasi adalah perusahaan pemberi pekerjaan.
5. Bahwa dari bukti-bukti yang telah terbukti dipersidangan sangatlah jelas bahwa Sdr. Novri Ratulangi bukanlah perusahaan yang berbadan hukum yang disyaratkan dalam pasal 65 UU No. 13 Tahun 2003, maka Demi Hukum hubungan kerja Pemohon Kasasi adalah dengan Termohon Kasasi.
6. Bahwa pertimbangan Judex Facti yang menolak petitum-petitum yang lainnya karena menolak petitum angka (3) sangatlah keliru dalam menerapkan hukum, karena dengan terbuhtinya Termohon Kasasi membayarkan uang pesangon, pengganti hak, dan upah selama proses PHK kepada Pemohon Kasasi membuktikan adanya unsur hubungan kerja antara Pemohon Kasasi dan Termohon Kasasi ;
7. Bahwa pertimbangan Judex Facti akan menimbulkan preseden yang tidak baik, dimana seorang pekerja / buruh dapat di PHK sewaktu-waktu dengan alasan tidak memiliki hubungan kerja dengan perusahaan pemberi kerja karena perusahaan pemberi kerja hanya memiliki hubungan kerja dengan perorangan yang tidak berbadan hukum yang mempekerjakan pekerja tersebut, tanpa memperhatikan Pasal 65 UU No. 13 Tahun 2003 sebagai dasar hukum ;  
Menimbang, bahwa terhadap alasan-alasan kasasi tersebut Mahkamah Agung berpendapat :

Bahwa alasan-alasan tersebut tidak dapat dibenarkan, judex facti tidak salah menerapkan hukum karena hubungan kerja antara Pemohon Kasasi dengan Termohon Kasasi telah putus sejak Pemohon Kasasi menerima uang kompensasi atas surat pernyataan Pemohon Kasasi tanggal 8 Februari 2010 sebesar Rp. 12.000.000,- (dua belas juta rupiah) ;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan di atas, lagi pula ternyata bahwa putusan judex facti dalam perkara ini tidak bertentangan dengan hukum dan/atau undang-undang, maka permohonan kasasi yang diajukan oleh :  
Pemohon Kasasi : Yano Petra Alberto Maki tersebut harus ditolak ;

Menimbang, bahwa karena nilai gugatan perkara ini dibawah Rp. 150.000.000,- (seratus lima puluh juta rupiah) maka berdasarkan ketentuan Pasal 58 UU No. 2 Tahun 2004 biaya perkara dibebankan pada Negara ;

Memperhatikan pasal-pasal dari Undang-Undang No. 48 Tahun 2009, Undang-Undang No. 14 Tahun 1985 sebagaimana yang telah diubah dan ditambah dengan Undang-Undang No. 5 Tahun 2004, dan perubahan kedua



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

dengan Undang-Undang No. 3 Tahun 2009, Undang-Undang No.2 Tahun 2004 serta peraturan perundang-undangan lain yang bersangkutan ;

## MENGADILI :

Menolak permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi : **YANO PETRA ALBERTO MAKI** tersebut ;

Membebaskan biaya perkara kepada Negara ;

Demikianlah diputuskan dalam rapat permusyawaratan Mahkamah Agung pada hari **Senin tanggal 1 November 2010** oleh Dr. H. Supandi, SH., M.Hum. Hakim Agung yang ditetapkan oleh Ketua Mahkamah Agung sebagai Ketua Majelis, Bernard, SH.,MM. dan Arsyad, SH.MH. Hakim-Hakim Ad Hoc PHI pada Mahkamah Agung sebagai Anggota, dan diucapkan dalam sidang terbuka untuk umum **pada hari itu juga** oleh Ketua Majelis beserta Hakim-Hakim Anggota tersebut dan dibantu oleh Fahimah Basyir, SH. Panitera Pengganti dengan tidak dihadiri oleh para pihak ;

Hakim-Hakim Anggota :

ttd./Bernard, SH.,MM.

ttd./Arsyad, SH.MH.

Ketua :

ttd./Dr. H. Supandi, SH., M.Hum.

Panitera Pengganti :

ttd./ Fahimah Basyir, SH.

Untuk Salinan  
Mahkamah Agung RI  
a.n. Panitera  
Panitera Muda Perdata Khusus

**RAHMI MULYATI, SH.MH**

Nip. 040 049 629.

Hal. 6 dari 6 hal. Put. No. 861 K/Pdt.Sus/2010

