

## BAB III

### PERTIMBANGAN MAHKAMAH AGUNG DALAM MEMUTUS PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU BATAL DEMI HUKUM

#### 3.1. Fakta Kasus PKWT Batal Demi Hukum

Perjanjian Kerja dapat Batal demi hukum dalam perjanjian kerja sangat berkaitan dengan perjanjian kerja yang dibuat para pihak yang bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf c dan d, batal demi hukum, sebagaimana diatur dalam Pasal 52 ayat (2) dan ayat (3). yaitu, *adanya pekerjaan yang diperjanjikan; dan pekerjaan yang diperjanjikan tidak boleh bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.* Dalam study kasus Putusan Nomor: 181/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Bdg. yang menjadi pokok persoalan perselisihan antara Para Pekerja Sebagai (Penggugat) melawan Pengusaha (Tergugat) di PT.PARA BANDUNG PROPERTINDO dalam kasus Perselisihan Hubungan Industrial yang mengenai tentang Pemutusan Hubungan kerja secara sepihak, dan Status Hubungan Kerja.

Didalam gugatan Pemutusan Hubungan Kerja untuk selanjutnya ditulis PHK, yang timbul akibat adanya pernyataan Tergugat bahwa adanya Pemberitahuan pengakhiran bisnis Strait Kichen pada tanggal 10 Februari 2020. Pernyataan tersebut diikuti dengan adanya PHK secara sepihak terhadap Para Penggugat dengan alasan adanya pandemi Covid 19 dan telah habis masa kontrak kerja dengan Para Penggugat, Namun pada kenyataannya PHK yang dilakukan oleh

Tergugat di mulai sejak bulan Februari 2020 yakni sebelum terjadinya Pandemi korona (Covid 19).

Secara umum syarat sahnya suatu perjanjian kerja mengacu pada syarat sahnya perjanjian (perdata) pada umumnya, yakni:

- Adanya kesepakatan antara para pihak
- Para pihak mempunyai kemampuan atau kecakapan untuk (bertindak) melakukan perbuatan hukum (cakap usia dan tidak dibawah perwalian/pengampuan);
- Adanya (obyek) pekerjaan yang diperjanjikan;
- Adanya (causa) pekerjaan yang diperjanjikan tersebut tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.<sup>32</sup>

Apabila perjanjian kerja yang dibuat oleh Pihak Pengusaha/Perusahaan secara baku akan tetapi bertentangan dengan Undang-undang dan tidak memenuhi unsur-unsur syaratnya suatu perjanjian, maka perjanjiannya dapat Batal demi hukum (null and void). Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang seharusnya dimohonkan terlebih dahulu oleh Tergugat sebagaimana ketentuan Pasal 151 UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi:

- (1) Permohonan penetapan pemutusan hubungan kerja diajukan secara tertulis kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial disertai alasan yang menjadi dasarnya.
- (2) Permohonan penetapan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat diterima oleh lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial apabila telah dirundingkan sebagaimana dimaksud dalam pasal 151 ayat (2).

---

<sup>32</sup> Hal. 8 dari 71 Put. No. 181/Pdt.Sus-PHI/2020/PN. Bdg

(3) Penetapan atas permohonan pemutusan hubungan kerja hanya dapat diberikan oleh lembaga penyelesaian perselisihan hubungan Industrial jika ternyata maksud untuk untuk memutuskan hubungan kerja telah dirundingkan, tetapi perundingan tersebut tidak menghasilkan kesepakatan.

Pekerjaan yang dilakukan oleh Para Penggugat bukan pekerjaan yang sekali selesai atau sementara sifatnya yang penyelesaiannya paling lama 3 (tiga) tahun sebagaimana yang dimaksud pada pasal 3 Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: KEP.100/MEN/VI/2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan PKWT Penggugat dalam dalil-dalil gugatannya yang menerangkan pada pokoknya adalah bahwa pemutusan hubungan kerja yang dilakukan Tergugat terhadap para Penggugat adalah tidak sah dan batal demi hukum<sup>33</sup>.

Majelis Hakim akan menilai dan mempertimbangkan secara seksama bukti yang telah diajukan oleh para Penggugat maupun bukti yang telah diajukan oleh Tergugat awal dari adanya perselisihan antara para Penggugat dengan Tergugat adalah hubungan kerja antara para Penggugat dengan Tergugat berakhir karena telah berakhirnya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang dibuat antara pihak.Penggugat dalam dalil gugatannya menyatakan bahwa para Penggugat bekerja di perusahaan Tergugat dengan status Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang telah mempunyai masa kerja 3 (tiga) tahun lebih s/d 10 tahun dan bekerja secara terus menerus. Penggugat bekerja ditempat Tergugat dengan status Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) secara terus menerus tanpa jeda, maka

---

<sup>33</sup> Hal. 14 dari 71 Put. No. 181/Pdt.Sus-PHI/2020/PN. Bdg.

para Penggugat menuntut status hubungan kerjanya menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) yang berdasarkan ketentuan Pasal 59 ayat (1), ayat (2) dan ayat (7) UU No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa :

ayat (1), perjanjian kerja untuk waktu tertentu 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 yang sementara sifatnya;
- b. Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu 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.

ayat (2), perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap ;

ayat (7), perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), ayat (2), maka demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu.

Agar dapat dipahami oleh para pihak yang berselisih pada prinsipnya dalam membuat suatu perjanjian kerja, baik mekanisme maupun substansi diserahkan kepada para pihak yang membuat perjanjian kerja dengan berdasar pada asas kebebasan berkontrak, namun demikian, dalam membuat suatu perjanjian kerja baik secara kualitas maupun kuantitas tidak boleh bertentangan dengan peraturan

perundang-undangan yang berlaku. Dalam persidangan Majelis Hakim menemukan fakta perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) yang dibuat antara para Penggugat dengan Tergugat tidak pula dicatatkan kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang Ketenagakerjaan, yang mana hal tersebut telah diatur dalam Pasal 54 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Jo Pasal 13 Kepmenakertrans Nomor 100 Tahun 2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.

### **3.2. Mekanisme Penyelesaian Kasus PKWT Batal Demi Hukum**

Apabila perjanjian kerja yang dibuat oleh Pihak Pengusaha/Perusahaan secara baku akan tetapi bertentangan dengan Undang-undang dan tidak memenuhi unsur-unsur syaratnya suatu perjanjian, maka perjanjiannya batal demi hukum (null and void). Bahwa sesuai mekanisme yang diatur dalam UU Nomor 2 Tahun 2004, perselisihan ini telah diupayakan penyelesaiannya dengan Tergugat untuk melakukan perundingan bipartit, namun tidak ada Titik Temu/tidak ada Kesepakatan. Maka upaya penyelesaian melalui bipartit gagal, maka Penggugat menempuh upaya mediasi di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat, Mediator mengeluarkan Surat Anjuran Nomor : 565/3333/HI dan Jamsos tanggal 24 Agustus 2020 perihal Anjuran Mediator. Bahwa pada tanggal 28 Agustus 2020 Para Penggugat melalui Biro Bantuan dan Konsultasi Hukum menyampaikan Surat Jawaban kepada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat yang isinya Menerima Seluruh Anjuran Mediator tersebut. Tergugat menolak anjuran Mediator/tidak memberikan Jawaban terhadap anjuran

Mediator Hubungan Industrial Dinas Tenaga Kerja Provinsi Jawa Barat hingga batas waktu yang telah ditentukan, maka Para Penggugat mengajukan gugatan ini ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kelas IA Bandung sesuai dengan ketentuan pasal 14 huruf 1 Undang-Undang No. 2 tahun 2004 yang menyatakan: Pasal 14 huruf 1 “Dalam hal anjuran tertulis sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13 ayat (2) huruf a ditolak oleh salah satu pihak atau para pihak, maka para pihak atau salah satu pihak dapat melanjutkan penyelesaian perselisihan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat. Berdasarkan hal-hal dan uraian tersebut di atas, jelas bahwa gugatan ini telah memenuhi kewenangan relative dan absolute untuk diperiksa dan diputuskan oleh Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kelas IA Bandung.

Apabila mengacu pada sasaran pokok hubungan industrial yaitu menciptakan *Industrial Harmonic* serta *Economic Develotment* maka perselisihan hubungan Industrial dapat dianggap sebagai salah satu indikator kegagalan dalam proses pengelolaan hubungan industrial, dimana berubah menjadi hasil akhirnya berubah menjadi *Industrial Disharmonic* dan *Economic Decreases*.

Hubungan industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (Pasal 1 angka 16 UU No.13 Tahun 2003). Hubungan industrial pada dasarnya adalah hubungan hukum antara pengusaha dengan pekerja, dalam hubungan hukum ada kalanya terjadi perselisihan dan dapat terjadi pula pada siapapun. Hubungan

industrial akan dikatakan berhasil apabila terjadi peningkatan produktivitas dan kesejahteraan. Hubungan industrial dikatakan tidak berhasil apabila timbul perselisihan perburuhan, terjadi pemutusan hubungan kerja, terjadi pemogokan atau pengrusakan barang dan tindak pidana lainnya.

Agar hubungan industrial dapat berlangsung dengan baik maka berdasarkan ketentuan Pasal 103 UU No.13 Tahun 2003 ditentukan sarana hubungan industrial, yaitu:

- a. Serikat pekerja/serikat buruh.
- b. Organisasi pengusaha.
- c. Lembaga kerja sama bipartit.
- d. Lembaga kerja sama tripartit.
- e. Peraturan perusahaan.
- f. Perjanjian kerja bersama.
- g. Peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.
- h. Lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Berdasarkan ketentuan Pasal 2 Undang-Undang No. 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Sengketa Hubungan Industri, perselisihan hubungan industri meliputi: perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan hubungan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja

Mengenai penjelasan lebih lanjut mengenai Perselisihan Hubungan Industrial akan di jelaskan menjadi beberapa Jenis Jenis perselisihan hubungan industrial adalah sebagai berikut :

### 3.2.1 Perselisihan hak

Perselisihan hak adalah perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak, akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundangundangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Hak adalah kepentingan yang di lindungi oleh Hukum sedangkan kepentingan adalah tuntutan perorangan atau kelompok yang di harapkan untuk di penuhi. Hak itu memberi kenikamatan dan keleluasan kepada individu dalam melaksanakannya .Dalam setiap hak terdapat empat Unsur yaitu, Subyek Hukum, Obyek Hukum, Hubungan Hukum yang mengikat pihak lain dengan kewajiban dan Perlindungan Hukum.<sup>34</sup>

### 3.2.2. Perselisihan kepentingan

Perselisihan Kepentingan adalah perselisihan yang timbul dalam hubungan kerja karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pembuatan, dan/atau perubahan syarat syarat kerja yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, atau peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Kepentingan Merupakan sasaran dari hak ,bukan karena di lindungi oleh hukum ,tetapi karena ada pengakuan terhadapnya. Dalam Huubungan kerja kepentingan para pihak berbeda ,Sehingga tiidak sesuaian pendapat mengenai pembuatan ,dan/atau perubahan syarat syarat kerja yang di tetapkan dalam perjajian kerja,atau peraturan perusahaan ,atau perjanjian kerja bersama sangat mungkin menimbulkan perselisihan .

---

<sup>34</sup> Sudikno Maertokusumo, 2005, Mengenal Hukum Suatu Pengantar, Liberty, Yogyakarta, hal, 41



### **3.2.3. Perselisihan pemutusan hubungan kerja**

Perselisihan pemutusan hubungan kerja adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak. Dalam Beberapa kasus pemutusan hubungan kerja, Pengusaha ditengarai berusaha menekan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang penggantian hak dan biaya biaya lain sebagai kompensasi Pemutusan Hubungan Kerja. Mengingat Implikasi yang di hasilkan, Pemutusan Hubungan Kerja diakomodasikan dalam Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Pemutusan Hubungan Kerja Adalah pengakhiran hubungan kerja karena sesuatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja dan Penguusaha<sup>35</sup>. Pemutusan Hubungan kerja secara hukum harus mengikuti mekanisme yang sudah ditentukan dalam peraturan perusahaan dan atau perjanjian kerja bersama. Oleh karena itu Persoalan Prosedur dalam PHK memiliki arti penting dengan akibat hukum jika tidak memenuhinya.

### **3.2.4 Perselisihan antar serikat pekerja**

Perselisihan antar serikat pekerja adalah perselisihan antara serikat pekerja dengan serikat pekerja lain hanya dalam satu perusahaan, karena tidak adanya persesuaian paham mengenai keanggotaan, pelaksanaan hak, dan kewajiban keserikat pekerjaan. Serikat pekerja /serikat buruh menurut<sup>36</sup> Undang Undang tentang serikat buruh /Pekerja adalah organisasi yang dibentuk dari dan oleh Pekerja/Buruh baik dalam perusahaan maupun diluar perusahaan, yang bersifat bebas, mandiri, demokratis dan tanggung jawab, guna memperjuangkan dan

---

<sup>35</sup> Pasal 1 angka 25 Undang Undang Ketenagakerjaan

<sup>36</sup> Undang Undang Nomor 21 Tahun 2000

melindungi hak dan kepentingan buruh dan keluarga. Hal tersebut menunjukkan bahwa secara normative aspek perlindungan atas hak dan kepentingan pekerja dan keluarga memperoleh perhatian dari pemerintah.

Berdasarkan Undang-Undang No. 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Sengketa Hubungan Industrial, Penyelesaian hubungan Industrial dapat dilakukan melalui jalur pengadilan atau di luar pengadilan, berikut adalah 5 tata cara penyelesaian perselisihan hubungan industrial :

**a. Bipartit**

Perundingan bipartit adalah perundingan antara pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial secara Musyawarah untuk mencapai Mufakat. Penyelesaian secara Bipartit harus diselesaikan selama 30 Hari kerja sejak di mulainya hari perundingan kerja. Apabila dalam jangka waktu 30 hari salah satu pihak menolak untuk berunding atau telah dilakukan perundingan tetapi tidak mencapai kesepakatan maka penyelesaian secara bipartit di anggap gagal. Penyelesaian yang mutlak harus dilakukan untuk setiap jenis perselisihan menyangkut perselisihan kepentingan, perselisihan hak, perselisihan PHK maupun perselisihan antar Serikat Pekerja/Serikat Buruh. Wajib dilaksanakan secara langsung oleh pihak-pihak (pekerja dan pengusaha/manajemen) secara musyawarah, tanpa melibatkan pihak ketiga dan merupakan awal langkah penyelesaian. Bentuk penyelesaiannya berupa *Persetujuan Bersama*. Apabila tidak berhasil dicapai persetujuan bersama, maka pihak-pihak

dapat bersepakat untuk melanjutkan penyelesaian ke tahap kedua, dimana ada 3 opsi penyelesaian, yaitu melalui cara Mediasi, cara Konsiliasi, atau cara Arbitrasi.

#### **b. Mediasi**

Mediasi Merupakan penyelesaian perselisihan tingkat kedua apabila penyelesaian secara bi-partit tidak berhasil mencapai persetujuan bersama, dilaksanakan melalui jasa mediator (penengah) sebagai pihak ketiga yang merupakan pegawai pemerintah di bidang ketenagakerjaan, setelah mendapat limpahan perkara dari pihak-pihak yang berselisih.

Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut 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. Cara ini dapat menangani semua jenis perselisihan (kepentingan, hak, Pemutusan Hubungan Kerja, perselisihan. sedangkan apabila tidak tercapai kesepakatan, maka mediator mengeluarkan produk yang bernama anjuran tertulis. Apabila anjuran tidak diterima oleh salah satu atau kedua pihak (melalui jawaban anjuran), maka pihak-pihak dapat mengajukan penyelesaian ke Peradilan Hubungan Industrial. Hasil penyelesaian diharapkan berupa persetujuan bersama. Bahwa dalam study kasus mengenai perselisihan hubungan Industrial para penggugat telah mengajukan surat pengajuan ke Dinas

ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat, mengenai permohonan penyelesaian kasus perselisihan hubungan industrial dan mendapatkan jawaban mengenai tindak lanjut dari surat pengajuan mediasi yang para penggugat telah mengajukan ke Dinas Tenaga Kerja Provinsi Jawa Barat dan menentukan jadwal diadakan mediasi pertama dengan tahap pemeriksaan berkas. Guna untuk memenuhi hak-hak Penggugat. Maka dari dengan tindakan PHK sepihak yang dilakukan oleh tergugat/Perusahaan Kepada penggugat, yang berdasarkan dengan ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan yang berbunyi:<sup>37</sup>”Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon atau uang penghargaan masa kerja dan uang pengganti hak yang seharusnya diterima. Berdasarkan ketentuan tersebut maka para penggugat berhak atas uang pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja dan Uang Pengganti hak selama masa kerja.

### c. Arbitrase

Arbitrase Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut arbitrase adalah penyelesaian suatu perselisihan kepentingan, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan, di luar Pengadilan Hubungan Industrial melalui kesepakatan tertulis dari para pihak yang berselisih untuk menyerahkan penyelesaian perselisihan kepada arbiter yang putusannya mengikat para pihak dan bersifat final. Produk hasil

---

<sup>37</sup> Pasal 156 ayat 1 UU No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

penyelesaian *berupa nota kesepakatan*, apabila dari perundingan diperoleh kesepakatan.

Sedangkan apabila tidak dicapai kesepakatan, maka arbiter mengeluarkan putusan yang bersifat final dan mengikat kedua belah pihak, kecuali apabila dalam putusan tersebut dinilai ada unsur-unsur yang bertentangan, maka pihak-pihak dapat mengajukan kasasi ke Mahkamah Agung

#### **d. Penyelesaian melalui Pengadilan Hubungan Industrial**

Pengadilan Hubungan Industrial sebagai lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dikenal dalam Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 .Pengadilan Hubungan adalah Pengadilan khusus yang dibentuk di lingkungan pengadilan negeri yang berwenang memeriksa, mengadili, dan memberrikan putusan terhadap perselisihan hubungan industrial.<sup>38</sup> Pengadilan Hubungan Industrial merupakan pengadilan khusus yang berada pada lingkungan Peradilan Umum.

Pengadilan Hubungan Industrial bertugas dan berwenang memeriksa dan Memutus :

1. di tingkat pertama mengenai perselisihan hak
2. di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan kepentingan
3. di tingkat pertama mengenai perselisihan pemutusan hubungan kerja

---

<sup>38</sup> Pasal 1 Angka 17 Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004

4. di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan antar serikat pekerja/buruh dalam satu perusahaan.

Dengan demikian peran dari lembaga pengadilan menjadi penting dalam hubungan industrial. Hanya saja yang perlu dicatat bahwa kedamaian antar pekerja dan pengusaha hanya dapat dicapai apabila kedua pihak sungguh merasa mendapatkan keadilan dalam proses penyelesaian perselisihan apapun lembaga yang menyelesaikannya.

Pengadilan hubungan industrial sebagai lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial hubungan industrial yang ada saat ini di Indonesia, dituntut tidak hanya harus adil dalam mengambil keputusan, tetapi juga harus sensitif dengan persoalan pekerja, sebagai pihak yang paling lemah dalam hubungan industrial. Hal tersebut selaras dengan teori keadilan dari John Rawls yang memberi tempat lebih kepada orang-orang yang paling tidak beruntung dalam sebuah relasi. Hukum acara yang berlaku pada Pengadilan Hubungan Industrial berbeda secara signifikan. Pemeriksaan dan pembacaan putusan PHI dilakukan terbuka untuk umum. Pembuktian bukti surat di PHI wajib diberikan Materai, karena Hakim akan mengajukan pihak yang bersengketa untuk mematerai bukti surat, meskipun tidak mengikat bukti surat bukan pada materai tetapi pada substansi yang relevan dengan pokok perkara. Dalam sistem penyelesaian perselisihan melalui Pengadilan Hubungan Industrial, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 memberikan peran tertentu kepada serikat pekerja. Ada dua peran utama serikat pekerja

yaitu sebagai kuasa hukum pekerja dan peran sebagai hakim yang berasal dari serikat pekerja. Serikat pekerja mulai dari tingkat basis hingga ke tingkat nasional memiliki hak untuk menjadi kuasa hukum bagi pekerja yang menjadi anggotanya untuk beracara di pengadilan hubungan industrial. Gugatan perselisihan hubungan industrial diajukan kepada pengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri yang daerah hukumnya meliputi tempat pekerja /buruh bekerja. Pengajuan gugatan yang tidak dilampiri risalah penyelesaian melalui mediasi atau konsiliasi, maka hakim wajib mengembalikan gugatan kepada penggugat. Hakim berkewajiban memeriksa isi gugatan dan bila terdapat kekurangan, hakim meminta penggugat untuk menyempurnakan gugatan. Suatu gugatan tidak diterima atau gugatan dinilai tidak memenuhi syarat-syarat formil kelengkapan sebagai gugatan. Terhadap putusan ini dapat diajukan gugatan kembali dengan memperbaiki berkas dan rumusan dalam gugatan. Itu menjadi salah satu penyebab pada masa-masa awal beroperasinya Pengadilan Hubungan Industrial banyak gugatan dari pihak pekerja yang diputus sebagai N.O (*Niet Ontkvankelijk*). Ini artinya gugatan tersebut mesti diperbaiki sebagaimana yang sudah disarankan oleh hakim untuk diajukan kembali. Dalam hal Perselisihan Hak dan/atau perselisihan kepentingan diikuti dengan perselisihan pemutusan hubungan kerja, maka Pengadilan Hubungan Industrial wajib memutuskan terlebih dahulu perkara perselisihan hak dan/atau perselisihan kepentingan. Dalam perselisihan pemutusan hubungan kerja

apabila dalam sidang pertama, secara nyata nyata pihak pengusaha terbukti tidak melaksanakan membayar upah, beserta hak hak lainnya yang biasa diterima pekerja selama skorsing Hakim Ketua sidang harus segera menjatuhkan putusan sela berupa perintah kepada pengusaha untuk membayar upah pekerja beserta hak hak lainnya tersebut. Putusan sela tersebut dapat dijatuhkan pada hari persidangan itu juga atau pada hari persidangan kedua. Apabila putusan sela tersebut tidak dilaksanakan pengusaha, Hakim ketua sidang memerintahkan sita jaminan dalam sebuah penetapan Pengadilan Hubungan Industrial terhadap Putusan sela dan Penetapan tersebut tidak dapat diajukan perlawanan dan atau /tidak dapat digunakan upaya hukum. Pengambilan putusan oleh majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial selambat lambatnya 50 hari kerja terhitung sejak sidang pertama. Penyelesaian Perselisihan hak atau perselisihan pemutusan hubungan kerja pada Mahkamah Agung selambat lambatnya 30 hari kerja terhitung sejak tanggal permohonan kasasi. Dalam Praktek Permasalahan mengenai ketidakpastian proses berperkara di Pengadilan Hubungan Industrial juga terjadi. Beberapa perkara tahap kasasi belum juga diputus dan diterima pekerja, meski sudah hampir dua tahun perkaranya di kirim ke Mahkamah Agung. Kehadiran Pengadilan Hubungan Industrial untuk menjamin Penyelesaian perselisihan hubungan, Industrial secara cepat, tepat, adil, dan murah. Hierarki upaya hukum PHI tidak mengenal banding. Pihak yang berkeberatan terhadap putusan PHI diberikan hak untuk mengajukan kasasi di MA, namun tidak



untuk semua Perselisihan ,hanya perselisihan hanya Perselisihan hak dan Perselisihan PHK. Dalam permohonan kasasi pemohon tidak berhubungan langsung dengan MA karena permohonan disampaikan melalui PHI yang memutus perkara.Pemohon dan termohon kasasi tidak berhubungan langsung dengan MA. Meskipun sudah di batasi proses dan tahap penyelesaian dengan tidak membuka kesempatan untuk tidak mengajukan banding ke Pengadilan Tinggi dan yang menyangkut perselisihan hak dan perselisihan pemutusan Hubungan kerja dapat dimintakan langsung ke Mahkamah Agung atau bahkan yang menyangkut perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan tidak dapat dimintakan kasasi ,namun nampaknya system ini belum berjalan sebagaimana diharapkan.Dalam Sistem Pengadilan Hubungan Industrial diandakan bahwa para pihak berada dalam posisi yang seimbang dan pengadilan adalah lembaga yang responsive menjawab persoalan Perselisihan Hubungan Industrial .Dengan memperhatikan fakta empiris yang menunjukkan berbagai kelemahan system PHI di lapangan nampaknya asumsi tersebut tidak berdasarkan realitas.

### **3.3. Pertimbangan Hukum Mahkamah Agung Dalam Memutus Batal Demi Hukum PKWT**

Pertimbangan Mahkamah Agung dalam memutus batal demi hukum bahwa dalam surat gugatannya para Penggugat telah mendalilkan hal-hal sebagai berikut ;

---

<sup>39</sup> Hal. 17 dari 71 Put. No. 181/Pdt.Sus-PHI/2020/PN. Bdg.

- Bahwa para Penggugat pekerja di perusahaan Tergugat dan di PHK secara sepihak oleh Tergugat ;
- Bahwa PHK dilakukan oleh Tergugat dengan alasan para Penggugat sudah habis kontrak dan akibat dampak pandemi covid 19, namun kenyataannya PHK dilakukan oleh Tergugat sejak bulan Februari sebelum terjadinya Pandemi Covid-19 ;
- Bahwa Tergugat mempekerjakan para Penggugat dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) pada jabatan Visual & Kreatif, Teknisi Plumbing, Receptionist, Anggota Security, Teknisi AC, Kasir SK, Spash Bar Crew, Floor Crew dan Office Boy ;
- Bahwa pekerjaan yang dilakukan oleh para Penggugat merupakan pekerjaan yang sifatnya tetap, secara terus menerus tidak terputus dan merupakan bagian dari suatu proses produksi dalam satu perusahaan atau pekerjaan yang bukan musiman ;
- Bahwa oleh karena status hubungan kerja para Penggugat berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) bertentangan dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan maka menurut hukum beralih menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) ;
- Bahwa para Penggugat diputus hubungan kerjanya oleh Tergugat, sementara para Penggugat menganggap putusya hubungan kerja yang dilakukan Tergugat terhadap para Penggugat adalah Batal demi hukum<sup>40</sup> ;

---

<sup>40</sup> Hal. 12 dari 71 Put. No. 181/Pdt.Sus-PHI/2020/PN. Bdg.

- Bahwa oleh karena pemutusan hubungan kerja yang dilakukan Tergugat batal demi hukum, maka para Penggugat menuntut agar Tergugat membayar uang pesangon serta hak-hak lainnya :

Menimbang, bahwa walaupun terhadap pemutusan hubungan kerja tersebut telah dipertimbangkan dan dinyatakan batal demi hukum, namun para Penggugat sebagaimana maksud gugatannya telah mengajukan tuntutan pembayaran uang pesangon, uang penghargaan masa kerja serta uang penggantian hak, dari tuntutan tersebut dapat disimpulkan bahwa pada dasarnya para Penggugat dapat menerima tindakan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan Tergugat sepanjang dipenuhinya hak-hak para Penggugat berkaitan dengan akibat hukum dilakukannya pemutusan hubungan kerja a quo, oleh karena dalam gugatan ini terdapat tuntutan pembayaran uang pesangon.<sup>41</sup>

### **3.4 Perlindungan Hukum Bagi Pekerja**

Menurut ajaran Imanuel Kant yang mengatakan bahwa keadilan itu bertitik tolak dari martabat manusia. Dengan demikian pembentukan hukum harus mencerminkan rasa keadilan dan mencerminkan rasa keadilan dan bertujuan untuk melindungi martabat manusia. Keadilan merupakan prinsip normatif fundamental bagi Negara. Oleh karena itu Negara sangat berkepentingan dan wajib mengusahakan tercapainya keadilan bagi warga negaranya. Atas dasar tersebut, kriteria prinsip keadilan dalam pengaturan hak dalam melakukan hubungan kerja,

---

<sup>41</sup> Hal. 12 dari 71 Put. No. 181/Pdt.Sus-PHI/2020/PN. Bdg.

merupakan hal yang sangat fundamental, sebab semua Negara di dunia selalu berusaha menerapkan prinsip-prinsip keadilan dalam pembentukan hukumnya.<sup>42</sup>

Hukum ketenagakerjaan merupakan payung hukum bagi pekerja dan pengusaha, pada prinsipnya dalam hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja memiliki kedudukan yang sama, namun dalam kenyataannya pekerja merupakan pihak yang lemah secara ekonomi dan pengetahuan, selain itu jumlah angkatan kerja lebih banyak dari jumlah tersedianya lapangan kerja, maka sangatlah penting dalam menegakan hukum ketenagakerjaan guna melindungi hak-hak pekerja, agar terciptanya hukum yang berkeadilan.

Menurut Satijipto Raharjo, Perlindungan hukum adalah memberikan pengayoman terhadap hak asasi manusia (HAM) yang dirugikan orang lain dan perlindungan itu di berikan kepada masyarakat agar dapat menikmati semua hak-hak yang diberikan oleh hukum.

Hukum dapat difungsikan untuk mewujudkan perlindungan yang sifatnya tidak sekedar adaptif dan fleksibel, melainkan juga prediktif dan antisipatif. Hukum dibutuhkan untuk mereka yang lemah dan belum kuat secara sosial, ekonomi dan politik untuk memperoleh keadilan social.<sup>43</sup>

Menurut Philipus M. Harjono sebagaimana dikutip oleh Nyoman Putu<sup>44</sup> Bahwa ada dua macam perlindungan hukum bagi rakyat yakni Perlindungan hukum yang preventif dan perlindungan hukum yang represif.

---

<sup>42</sup> Fitriatus Shalihah, “Implementasi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dalam Hubungan Kerja di Indo nesia”, *op.cit*, h. 79.

<sup>43</sup> Satijipto Raharjo, *Ilmu Hukum*, Bandung; PT. Citra Aditya Bakti, 2000..

<sup>44</sup> Nyoman Putu B, *Hukum Outsourchin Konsep Alih Daya, Bentuk Perlindungan, dan Kepastian Hukum*, Setara Pres, Malang, 2016, h. 137.

Pendapat Philip M. Harjono tersebut memudahkan untuk menganalisis, segala sarana diantaranya peraturan perundang-undangan yang memfasilitasi pengajuan keberatan-keberatan oleh rakyat sebelum masuk kerana pengadilan dan mendapatkan putusan tetap maka merupakan perlindungan hukum yang preventif, sedangkan penanganan perlindungan hukum dirana pengadilan merupakan perlindungan hukum yang represif<sup>45</sup>.

Perlindungan pekerja dapat dilakukan baik dengan jalan memberikan tuntunan maupun dengan jalan meningkatkan pengakuan hak-hak dasar pekerja, perlindungan fisik dan teknis serta sosial dan ekonomi melalui norma yang berlaku dalam lingkungan kerja itu, berikut adalah bentuk perlindungan hukum berdasarkan norma lingkungan kerja.<sup>46</sup>

- a. Norma keselamatan kerja, berkaitan dengan peralatan, bahan dan proses pekerjaan, keadaan tempat, lingkungan, serta cara-cara melakukan kerja.
- b. Norma kesehatan kerja dan heigene perusahaan meliputi; pemeliharaan dan mempertinggi derajat kesehatan pekerja, dilakukan dengan pemberian obat-obatan, perawatan tenaga kerja yang sakit.
- c. Norma kerja yang meliputi; perlindungan terhadap tenaga kerja yang bertalian dengan waktu bekerja, sistem pengupahan, istirahat, cuti, kerja wanita, anak kesusilaan ibadah menurut keyakinan masing-masing yang diakui oleh pemerintah, kewajiban sosial kemasyarakatan dan sebagainya guna memelihara kegairahan dan moril kerja yang menjamin daya guna kerja yang tinggi serta menjaga perlakuan yang sesuai dengan martabat manusia dan moral.

---

<sup>45</sup> Ibid, h. 138

<sup>46</sup> Ibid, h. 96, 97

d. Kepada pekerja yang mendapat kecelakaan dan/atau menderita penyakit kuan akibat pekerjaan, berhak atas ganti rugi perawatan dan rehabilitasi akibat kevelakaan dan atau penyakit akibat pekerjaan, ahli waris berhak mendapatkan ganti kerugian.

Adapun perlindungan hukum tenaga kerja yang terdapat dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan adalah sebagai berikut :

- a. Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan.
- b. Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha.
- c. Setiap tenaga kerja berhak memperoleh dan/atau meningkatkan dan/atau mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat dan kemampuannya melalui pelatihan kerja.
- d. Setiap pekerja/buruh memiliki kesempatan yang sama untuk mengikuti pelatihan kerja sesuai dengan bidang tugasnya
- e. Tenaga kerja berhak memperoleh pengakuan kompetensi kerja setelah mengikuti pelatihan kerja yang diselenggarakan lembaga pelatihan.