

**TINJAUAN HUKUM ISLAM TERHADAP PHK SEPIHAK**

**(Analisis Putusan Mahkamah Agung Nomor 30 K/PDT.SUS-PHI/2019 Tentang  
Perselisihan Hubungan Industrial di PT Transportasi Jakarta)**

**SKRIPSI**

Diajukan Untuk Memenuhi Tugas Dan Melengkapi Syarat

Guna Memperoleh Gelar Sarjana Program Strata 1 (S1)

Dalam Ilmu Syari'ah dan Hukum



Disusun Oleh :

**Reka Yunita**

**NIM : 1602036044**

**FAKULTAS SYARIAH DAN HUKUM**

**PROGRAM JURUSAN HUKUM EKONOMI SYARI'AH**

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO SEMARANG**

**2020**



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO SEMARANG  
FAKULTAS SYARIAH DAN HUKUM  
Jalan Prof. Dr. H. Hamka Semarang 50185  
Telepon (024)7601291, Faksimili (024)7624691, Website://fs.walisongo.ac.id.

#### PERSETUJUAN PEMBIMBING

Lamp. : 4 (empat) eksemplar  
Hal : Naskah Skripsi  
          a.n. Sdri. Reka Yunita

Kepada Yth.  
Dekan Fakultas Syariah dan Hukum  
UIN Walisongo  
di Semarang  
*Assalamu'alaikum Wr. Wb*

Setelah melalui proses bimbingan dan perbaikan, bersama ini saya menyetujui naskah skripsi saudara :

Nama : Reka Yunita  
NIM : 1602036044  
Jurusan : Hukum Ekonomi Syariah  
Judul : **TINJAUAN HUKUM ISLAM TERHADAP PHK SEPIHAK  
(Analisis Putusan Mahkamah Agung Nomor 30 K/Pdt.Sus-  
PHI/2019 Tentang Perselisihan Hubungan Industrial di PT  
Transportasi Jakarta)**

Dengan ini saya mohon agar skripsi saudara tersebut dapat segera dimunaqosahkan. Atas perhatiannya saya ucapkan terimakasih.

*Wassalamu'alaikum Wr. Wb.*

Semarang, 21 Desember 2020

Pembimbing I

Pembimbing II

Dr. H. Nur Khoirin, M.Ag  
NIP. 196308011992031001

Hj. Briliyan Erna Wati, S.H., M.Hum  
NIP. 196312191999032001



**KEMENTERIAN AGAMA**  
**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN) WALISONGO**  
**FAKULTAS SYARIAH DAN HUKUM**  
Alamat : Jl. Prof. DR. HAMKA Kampus III Ngaliyan Telp./Fax. (024) 7601291, 7624691 Semarang 50185

**SURAT KETERANGAN PENGESAHAN SKRIPSI**

Nomor : B-4500/Un.10.1/D.1/PP.00.9/XII/2020

Pimpinan Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri (UIN) Walisongo Semarang menerangkan bahwa skripsi Saudara,

Nama : Reka Yunita  
NIM : 1602036044  
Program studi : Hukum Ekonomi Syariah (HES)  
Judul : Tinjauan Hukum Islam terhadap PHK Sepihak (Analisis Putusan Mahkamah Agung Nomor: 30 K/Pdt.Sus-PHI/2019 Tentang Perselisihan Hubungan Industrial di PT Transportasi Jakarta)  
Pembimbing I : Dr. H. Nur Khoirin ,M.Ag.  
Pembimbing II : Hj. Briliyan Erna Wati, M.Hum.

Telah dimunaqasahkan pada tanggal 29 Desember 2020 oleh Dewan Penguji Fakultas Syariah dan Hukum yang terdiri dari :

Ketua/Penguji 1 : Moh. Khasan, M.Ag.  
Sekretaris/Penguji 2 : Dr. H. Nur Khoirin ,M.Ag.  
Anggota/Penguji 3 : Dr. H. Junaidi Abdillah M.Si  
Anggota/Penguji 4 : Raden Arfan Rifqiawan, M.Si.

dan dinyatakan LULUS serta dapat diterima sebagai syarat guna memperoleh gelar Sarjana Strata 1 (S.1) pada Fakultas Syariah dan Hukum UIN Walisongo.

Demikian surat keterangan ini dibuat dan diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

A.n. Dekan,  
Wakil Dekan Bidang Akademik  
& Kelembagaan



Dr. H. Mi Imron, SH., M.Ag.

Semarang, 29 Desember 2020  
Ketua Program Studi,

Supangat, M.Ag.

## MOTTO

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُ بِالْعَدْلِ وَالْإِحْسَانِ وَإِيتَاءِ ذِي الْقُرْبَىٰ وَيَنْهَىٰ عَنِ الْفَحْشَاءِ  
وَالْمُنْكَرِ وَالْبَغْيِ يَعِظُكُمْ لَعَلَّكُمْ تَذَكَّرُونَ.

Artinya: “Sesungguhnya Allah menyuruh (kamu) berlaku adil dan berbuat kebajikan, memberi bantuan kepada kerabat, dan Dia melarang (melakukan) perbuatan keji, kemungkaran, dan permusuhan. Dia memberi pengajaran kepadamu agar kamu dapat mengambil pelajaran.”<sup>1</sup>(Q.S. An-Nahl ayat 90)

---

<sup>1</sup> Kementrian Agama RI, *Qur'an Kemenag In Ms Word*, (LPMQ Isep Misbah, Terjemah Kemenag 2002), 90.

## PERSEMBAHAN

*Al-hamdulillaahi robbil-'alamin*, segala puji dan syukur bagi Allah SWT, Sholawat serta salam selalu tercurahkan kepada baginda Nabi Muhammad SAW. Sebagai wujud terimakasih penulis persembahkan skripsi ini kepada:

Kedua orang tua, Bapak Kadar Priyono dan Ibu Retno Jatningsih, yang selalu memberikan kasih sayang dan yang tiada henti mendoakan hingga Penulis dapat menyelesaikan skripsi ini, semoga kedua orang tua selalu ada dalam rahmat dan karunia-Nya di dunia dan di akhirat. Untuk Adik tercinta, Rizqi Alvianto, yang selalu membuat Penulis sadar dan termotivasi akan keseriusan dan kesungguhan dalam belajar.

Para Guru dan seluruh dosen, yang tak mungkin Penulis lupakan jasa-jasanya, yang telah membekali Penulis dengan ilmu pengetahuan.

Almamater tercinta Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang.

## DEKLARASI

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Reka Yunita  
NIM : 1602036044  
Jurusan : Hukum Ekonomi Syariah (Muamalah)  
Fakultas : Syariah dan Hukum

Dengan penuh kejujuran dan tanggung jawab, penulis menyatakan bahwa skripsi ini tidak berisi materi yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain. Demikian juga skripsi ini tidak berisi satu pun pemikiran-pemikiran orang lain, kecuali informasi yang terdapat dalam referensi yang dijadikan bahan rujukan.

Semarang, 21 Desember 2020

Deklarator,



**Reka Yunita**  
NIM. 1602036044

## ABSTRAK

Perkara perselisihan hubungan industrial nomor 30 K/Pdt.Sus-PHI/2019 dalam putusan mahkamah agung tingkat kasasi merupakan perkara tentang pemutusan hubungan kerja secara sepihak. Perkara tersebut melibatkan Pemohon sebagai petugas staff Operasi Command Center dan PT Transportasi Jakarta sebagai Termohon. Dalam proses beracara putusan tersebut masih ada yang janggal, karena jelas putusan tidak menghiraukan ketentuan pasal 3 ayat 1 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Sedangkan dalam Hukum Islam pemutusan hubungan kerja secara sepihak tidak boleh dilakukan, hal ini sesuai dengan ketentuan pada ayat Al-Qur'an surat An-Nahl ayat 90.

Penelitian pada perkara perselisihan hubungan industrial tersebut, meliputi apakah putusan Mahkamah Agung Nomor 30 K/Pdt.Sus-PHI/2019 tentang perselisihan hubungan industrial di PT Transportasi Jakarta sudah sesuai dengan Hukum Formil dan apakah putusan Mahkamah Agung Nomor 30 K/Pdt.Sus-PHI/2019 tentang perselisihan hubungan industrial telah sesuai dengan Hukum Islam dan Hukum Ketenagakerjaan.

Jenis penelitian yang digunakan merupakan penelitian doktrinal (*normatif*) yang menggunakan metode kualitatif. Teknik pengumpulan data yang dilakukan adalah dengan metode studi dokumen atau bahan pustaka. Analisis yang digunakan berupa analisis deskriptif kualitatif.

Hasil analisis menunjukkan bahwa, *pertama*, analisis Hakim Mahkamah Agung dalam perkara tersebut, menunjukkan bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 62 UU Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang menjelaskan pengakhiran kotrak (PKWT) sepihak dalam hal ini PT Transportasi Jakarta dibebankan ganti rugi kepada Achmad Tohir dengan membayar upah dan hak-hak penggugat sebesar 3 (tiga) bulan. Selain itu berkaitan dengan proses beracara menurut ketentuan dalam pasal 3 ayat 1 UU Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, putusan tersebut tidak sesuai dengan peraturan yang telah dijelaskan yaitu tidak menempuh upaya perundingan bipartit terlebih dahulu. *Kedua*, Tinjauan hukum islam terhadap Putusan Mahkamah Agung dalam perkara nomor 30 K/Pdt.Sus-PHI/2019 tentang pemutusan hubungan kerja secara sepihak menunjukkan bahwa Islam melarang pemutusan hubungan kerja secara sepihak. Sehingga putusan tersebut belum sesuai dengan Hukum Islam dan harus mempertimbangkan hal-hal yang berkaitan dengan Ayat Al-Qur'an seperti yang terkandung dalam surat An-Nahl Ayat 90 yang berisi seruan untuk berlaku adil dalam memberikan perintah kepada pengusaha agar memenuhi hak pekerjanya berdasarkan jasa dan tanggung jawab.

**Kata Kunci:** PHK, PHI, Putusan, Ketenagakerjaan, Hukum Islam

## TRANSLITERASI ARAB-LATIN

Transliterasi kata-kata bahasa Arab yang dipakai dalam penulisan skripsi ini berpedoman pada “Pedoman Transliterasi Arab-Latin” yang dikeluarkan berdasarkan Keputusan Bersama Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI tahun 1987. Pedoman tersebut adalah sebagai berikut:

### a. Kata Konsonan

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	Sa	ṡ	es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	Ha	ḥ	ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha	Kh	kadan ha
د	Dal	D	De
ذ	Zal	Ẓ	zet (dengan titik di atas)
ر	Ra	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	es dan ye
ص	Sad	ṣ	es (dengan titik di bawah)
ض	Dad	ḍ	de (dengan titik di bawah)
ط	Ta	ṭ	te (dengan titik di bawah)



ظ	Za	z	zet (dengan titik di bawah)
ع	'ain	...'	koma terbalik di atas
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa	F	Ef
ق	Qaf	Q	Ki
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Wau	W	We
ه	Ha	H	Ha
ء	Hamzah	...'	Apostrof
ي	Ya	Y	Ye

## b. Vokal

Vokal bahasa Arab, seperti vokal bahasa Indonesia terdiri dari vokal tunggal dan vokal rangkap.

### 1. Vokal Tunggal

Vokal tunggal bahasa Arab lambangnya berupa tanda atau harakat, transliterasinya sebagai berikut:

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
َ	Fathah	A	A
ِ	Kasrah	I	I
ُ	Dhammah	U	U

### 2. Vokal Rangkap

Vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harakat dan huruf, transliterasinya berupa gabungan huruf, yaitu:

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
------------	------	-------------	------

يَ	fathah dan ya	Ai	a dan i
و.....	fathah dan wau	Au	a dan u

**c. Vokal Panjang (*Maddah*)**

Vokal panjang atau Maddah yang lambangnya berupa harakat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda, yaitu:

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
يَ...ا...ا...ا...	Fathah dan alif atau ya	Ā	a dan garis di atas
يَ	Kasrah dan ya	Ī	i dan garis di atas
و	Dhammah dan wau	Ū	u dan garis di atas

Contoh: قَالَ : qāla

قِيلَ : qīla

يُقُولُ : yaqūlu

**d. Ta Marbutah**

Transliterasinya menggunakan:

1. Ta Marbutah hidup, transliterasinya adaah /t/

Contohnya: رَوْضَةٌ : rauḍatu

2. Ta Marbutah mati, transliterasinya adalah /h/

Contohnya: رَوْضَةٌ : rauḍah

3. Ta marbutah yang diikuti kata sandang al

Contohnya: رَوْضَةُ الْأَطْفَالِ : rauḍah al-aṭfāl

**e. Syaddah (*tasydid*)**

Syaddah atau *tasydid* dalam transliterasi dilambangkan dengan huruf yang sama dengan huruf yang diberi tanda syaddah.

Contohnya: رَبَّنَا : rabbanā

**f. Kata Sandang**

Transliterasi kata sandang dibagi menjadi dua, yaitu:

1. Kata sandang syamsiyah, yaitu kata sandang yang ditransliterasikan sesuai dengan huruf bunyinya  
Contohnya: الشفاء : asy-syifā'
2. Kata sandang qamariyah, yaitu kata sandang yang ditransliterasikan sesuai dengan bunyinya huruf /l/.  
Contohnya: القلم : al-qalamu

**g. Penulisan Kata Arab yang Lazim digunakan dalam Bahasa Indonesia**

Kata, istilah, atau kalimat Arab yang ditransliterasi merupakan kata, istilah, atau kalimat yang belum dibakukan dalam bahasa Indonesia. Kata, istilah, atau kalimat yang sudah lazim dan menjadi bagian dari pembendaharaan bahasa Indonesia atau sudah sering ditulis dalam bahasa Indonesia tidak lagi ditulis menurut cara transliterasi ini. Namun apabila kata, istilah atau kalimat tersebut menjadi bagian dari satu rangkaian teks Arab, maka harus ditransliterasi secara utuh.

**h. Lafz al-jalalah (الله)**

Kata “Allah” yang didahului partiker seperti huruf *jarr* atau huruf lainnya atau berkedudukan sebagai *mudaf ilaih* (frasa nominal), ditransliterasi tanpa huruf *hamzah*. Adapun *ta marbutah* di akhir kata yang disandarkan pada *lafz al-jalalah* ditransliterasi memakai huruf (t).

**i. Huruf Kapital**

Walau sistem tulisan Arab tidak mengenal huruf kapital, dalam transliterasinya huruf-huruf tersebut dikenai ketentuan tentang penggunaan huruf kapital berdasarkan pedoman ejaan bahasa Indonesia yang berlaku (EYD). Huruf kapital digunakan untuk menuliskan huruf awal nama, dan huruf pertama pada permulaan kalimat. Apabila kata nama tersebut diawali oleh kata sandang (al-), maka yang ditulis kapital adalah huruf awal nama tersebut, kata sandang ditulis kapital (Al-) apabila berada diawal kalimat.

## KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

*Al-hamdulillaahi robbil-‘alamin*, segala puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, atas segala limpahan rahmat, karunia dan hidayah-Nya yang selalu diberikan kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan dengan lancar skripsi yang berjudul: **TINJAUAN HUKUM ISLAM TERHADAP PHK SEPIHAK (Analisis Putusan Mahkamah Agung Nomor 30 K/PDT.SUS-PHI/2019 Tentang Perselisihan Hubungan Industrial di PT Transportasi Jakarta)**. Sholawat serta salam selalu tercurahkan kepada junjungan kita Nabi Agung Nabi Muhammad SAW yang kita nanti-nantikan syafa’atnya di jaumul qiyamah kelak. Aamiin ya robbal’alamin.

Skripsi ini disusun untuk memenuhi syarat guna memperoleh gelar Sarjana Hukum pada Fakultas Syariah dan Hukum di Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang. Selain itu, tujuan dari penulisan skripsi ini adalah untuk memberikan pengetahuan kepada pembaca mengenai pemutusan hubungan kerja secara sepihak, dalam hal ini oleh PT Transportasi Jakarta ditinjau dari sisi Hukum Islam dan Hukum Ketenagakerjaan yang berlaku di Indonesia. Bahwasannya pemutusan hubungan kerja secara sepihak dalam Hukum Islam tidak boleh dilakukan. Maka dari itu peneliti berinisiatif untuk meneliti putusan Mahkamah Agung yang membahas tentang pengakhiran kontrak (PKWT) sepihak sesuai ketentuan Pasal 62 UU Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Hukum Islam yang berlaku di Indonesia agar tidak terjadi kesewenang-wenangan yang dilakukan oleh pengusaha terhadap pekerjanya.

Terselesaikannya skripsi ini tidak hanya karena jerih payah penulis sendiri melainkan juga adanya bantuan dari berbagai pihak, sehingga pada kesempatan ini dengan segala kerendahan hati dan penuh rasa hormat, penulis menghaturkan terima kasih yang sebesar-besarnya bagi semua pihak yang telah memberikan bantuan moril maupun materil baik langsung maupun tidak langsung dalam penyusunan skripsi ini, yang terhormat:

Bapak Dr. H. Nur Khoirin, M.Ag., selaku pembimbing I sekaligus Dosen Wali Studi, yang telah berkenan meluangkan waktu, tenaga dan pikiran untuk mendampingi, membimbing dan mengarahkan penulis hingga terselesaikannya penulisan skripsi ini.

Ibu Hj. Briliyan Erna Wati, S.HI., M.Hum., selaku pembimbing II yang telah berkenan meluangkan waktu, tenaga dan pikiran untuk mendampingi, membimbing dan mengarahkan penulis hingga terselesaikannya penulisan skripsi ini.

Bapak Supangat, M.Ag., selaku Ketua Jurusan Hukum Ekonomi Syariah dan Bapak Amir Tajrid, M.Ag., selaku Sekertaris Jurusan Hukum Ekonomi Syariah yang telah memberi persetujuan atas judul dalam skripsi ini.

Seluruh Dosen Hukum Ekonomi Syariah dan staf Fakultas Syariah dan Hukum UIN Walisongo Semarang yang telah membekali berbagai ilmu, pengetahuan, dan pengalaman.

Segenap keluarga besar PMII Rayon Syariah terkhusus Sahabat/i Gatot Kaca angkatan 2016, terima kasih atas pertemanan, persahabatan, dan kekeluargaan yang telah terjalin sekaligus mengajarkan berbagai ilmu kepada penulis untuk belajar berorganisasi.

Teman-teman Hukum Ekonomi Syari'ah angkatan 2016, terutama HES A 2016 yang selalu memberikan *support* kepada penulis dan telah menjadi keluarga terbaik selama menjadi anak rantau. Terhusus untuk Moh. Fatheh Satria yang telah membantu dan memberikan semangat kepada penulis sejak awal pengajuan judul hingga penyelesaian penyusunan skripsi ini, dan Ambarwati yang selalu mengingatkan agar lebih sabar dan menikmati proses serta terimakasih telah berjuang bersama dimasa pandemik. Kepada teman-teman Angkatan 2016 terima kasih atas segala doa, dukungan, kebersamaan dan semangatnya selama ini.

Semua pihak yang penulis tidak dapat sebutkan namanya satu persatu yang telah membantu penulis hingga terselesaikannya skripsi ini. Semoga Allah Swt, membalas amal serta kebaikan mereka dengan balasan yang lebih dari apa yang telah mereka berikan kepada penulis dan senantiasa mendapatkan keberkahan dan selalu dalam lindungan-Nya. Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kekurangan dan kelemahannya. Oleh karena itu, penulis berharap kepada semua pihak agar dapat menyampaikan kritik dan saran yang membangun. Dengan demikian, penulis berharap semoga skripsi ini akan bermanfaat bagi semua pihak yang membacanya.

Semarang, 21 Desember 2020

Penulis,



**Reka Yunita**

**NIM. 1602036044**

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	<b>i</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING</b> .....	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	<b>iii</b>
<b>HALAMAN MOTTO</b> .....	<b>iv</b>
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN</b> .....	<b>v</b>
<b>HALAMAN DEKLARASI</b> .....	<b>vi</b>
<b>HALAMAN ABSTRAK</b> .....	<b>vii</b>
<b>HALAMAN TRASNLITERASI ARAB-LATIN</b> .....	<b>viii</b>
<b>HALAMAN KATA PENGANTAR</b> .....	<b>xii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>xiv</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah .....	5
C. Tujuan Penelitian .....	5
D. Manfaat Penelitian .....	6
E. Telaah Pustaka .....	6
F. Metodologi Penelitian .....	9
G. Sistematika Penulisan Skripsi .....	13
<b>BAB II HUKUM KETENAGAKERJAAN DALAM HUKUM ISLAM DAN HUKUM POSITIF DI INDONESIA</b> .....	<b>15</b>
A. Hukum Ketenagakerjaan Dalam Hukum Islam .....	15
1. Dasar Hukum Akad Ijarah .....	15
2. Pengertian Akad Ijarah .....	17
3. Perjanjian Kerja Dalam Akad Ijarah .....	17
4. Syarat Sahnya Akad Ijarah .....	18
5. Kewajiban Dan Hak-hak Pekerja .....	18
6. Penentuan Upah Kerja .....	19
B. Hukum Ketenagakerjaan Dalam Hukum Positif .....	21
1. Dasar Hukum Perikatan Menurut Hukum Perdata .....	21
2. Pengertian Perjanjian Kerja .....	22
3. Jenis-Jenis Perjanjian Kerja .....	23

4. Unsur-Unsur Perjanjian Kerja .....	24
5. Bentuk Perjanjian Kerja .....	26
6. Isi Perjanjian Kerja .....	27
7. Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tertentu Berdasarkan Waktu Tertentu .....	28
8. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Berdasarkan Pekerjaan Tertentu .....	28
C. Pemutusan Hubungan Kerja .....	29
1. Pengertian Pemutusan Hubungan Kerja .....	29
2. Jenis-Jenis Pemutusan Hubungan Kerja .....	30
3. Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja .....	31
4. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Berdasarkan UU No. 2 Tahun 2004 .....	31
5. Judex Facti dan Judex Juris .....	40
<b>BAB III PUTUSAN MAHKAMAH AGUNG NOMOR 30 K/PDT.SUS-PHI/2019</b>	
<b>TENTANG PERSELISIHAN HUBUNGAN KERJA DI PT TRANSPORTASI JAKARTA</b>	
.....	42
A. Tugas Pokok dan Kewenangan Mahkamah Agung .....	42
B. Putusan Mahkamah Agung Nomor 30 K/Pdt.Sus-PHI/2019 .....	44
1. Duduk Perkara .....	44
2. Memori Kasasi Mahkamah Agung Nomor 30 K/Pdt.Sus-PHI/2019 .....	57
<b>BAB IV ANALISIS PUTUSAN MAHKAMAH AGUNG NOMOR 30 K/PDT.SUS-PHI/2019 TENTANG PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL DI PT TRANSPORTASI JAKARTA</b>	
.....	59
A. Analisis Hukum Acara Perselisihan Perburuhan .....	59
B. Analisis Hukum Ketenagakerjaan Dalam Hukum Materil .....	61
1. Berdasarkan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 100 Tahun 2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu .....	61
2. Berdasarkan KUHPerduta .....	62
3. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 Tentang Perseroan Terbatas .....	64
4. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan ..	66
C. Analisis Hukum Islam .....	67
1. Analisis Hukum Islam Terhadap Kewajiban Membayar Upah Ganti Rugi Sebagai Kompensasi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) .....	67
2. Perlindungan Hukum Pekerja Kontrak di PT Transportasi Jakarta Ditinjau Berdasarkan Hukum Islam .....	70
<b>BAB V PENUTUP</b> .....	76

A. Kesimpulan .....	76
B. Saran .....	77
C. Penutup .....	77

**DAFTAR PUSTAKA**

**LAMPIRAN**

**RIWAYAT HIDUP**



# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Indonesia sebagai negara berkembang tentu tidak terlepas dari rencana industrialisasi yang segala aspeknya akan ditekankan pada sektor industri. Pemerintah Indonesia berpendapat bahwa hanya dengan jalan industrialisasi, Indonesia dapat mengejar ketertinggalannya dari negara modern. Pada proyek industrialisasi tersebut, dikehendaki atau tidak pasti akan timbul suatu strata dalam industri yaitu kedudukan pengusaha dan pekerja. Pengusaha dan pekerja mempunyai hubungan yang sangat erat karena jika tidak ada pengusaha maka tidak ada pekerja, begitu pula sebaliknya. Hubungan ini lalu diikatkan dalam suatu perjanjian, yaitu perjanjian kerja.<sup>2</sup>

Perjanjian kerja dalam syari'at Islam digolongkan kepada perjanjian sewa-menyewa (al-ijarah), yaitu "*ijarah a'yan*", yaitu sewa-menyewa tenaga manusia untuk melakukan pekerjaan. Dalam istilah hukum Islam pihak yang melakukan pekerjaan disebut dengan "*ajir*", (ajir ini terdiri dari ajir khas yaitu seseorang atau beberapa orang yang bekerja pada seseorang tertentu dan ajir musytarak yaitu orang-orang yang bekerja untuk kepentingan orang banyak). Sedangkan orang yang memperoleh manfaat dari pekerjaan ajir (pemberi kerja) disebut dengan "*musta'jir*".

Adapun dasar hukum tentang perjanjian kerja ini dapat dilihat dalam teks Al-Qur'an maupun Sunnah. Dalam Al-Qur'an Surat Az-Zukhruf ayat 32 yang artinya berbunyi sebagai berikut:

"Apakah mereka hendak membagi-bagikan rahmat Tuhanmu?, kamilah yang membagi-bagikan antara mereka penghidupan di dunia. Dan kami angkat derajat sebagian mereka di atas yang lain, supaya sebagian mereka dapat menggunakan yang lain bekerja untuknya".

Sedangkan dalam ketentuan Rasulullah dapat dikemukakan dalam hadis-hadisnya antara lain hadis yang diriwayatkan Al-Bukhari, bahwa Nabi SAW. pernah menyewa seseorang dai bani Ad Diil bernama Abdullah bin Al Uraiqit. Orang itu penunjuk jalan yang profesional. Hadis yang lainnya diriwayatkan oleh Ibnu Majah, bahwa Nabi SAW bersabda : "Berilah olehmu upah orang sewaan (pekerja) sebelum keringatnya kering."<sup>3</sup>

Berdasarkan pada ketentuan Al-Qur'an dan Hadis Nabi diatas, dapat kita tarik kesimpulan bahwa ada 4 (empat) unsur *esensialia* dari sebuah perjanjian kerja, yaitu:

---

<sup>2</sup> Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi* (Jakarta : Sinar Grafika, 2009), 63.

<sup>3</sup> Chairuman Pasaribu, *Hukum Perjanjian Dalam Islam* (Jakarta: Sinar Grafika, 1996), 154-155.

- a. Melakukan pekerjaan tertentu.
- b. Di bawah perintah orang lain.
- c. Dengan mendapatkan upah.
- d. Dalam jangka waktu tertentu.<sup>4</sup>

Dalam rangka memberikan kepastian hukum dibidang ketenagakerjaan, pemerintah telah memperhatikan kemajuan dunia usaha, yaitu dengan mengeluarkan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dimana dalam Undang-undang tersebut telah mengatur beberapa ketentuan diantaranya tentang hubungan kerja, perlindungan pengupahan dan kesejahteraan, hubungan industrial dan pemutusan hubungan kerja. Pengaturan ini ditujukan agar kegiatan-kegiatan terkait ketenagakerjaan tidak merugikan kedua belah pihak, baik dari pihak pengusaha maupun pekerja, sehingga keduanya merasa sudah dilindungi oleh hukum. Dengan tidak ada sikap sewenang-wenang pengusaha dalam memberikan perintah terhadap para pekerjanya.

Agar tidak terjadi sikap sewenang-wenang dan tidak merugikan kedua belah pihak hukum Islam juga mengatur tentang bagaimana seharusnya pengusaha bersikap, yang dijelaskan dalam Al-Qur'an, surat Al-Nahl ayat 90 yang berbunyi:

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُ بِالْعَدْلِ وَالْإِحْسَانِ وَإِيتَاءِ ذِي الْقُرْبَىٰ وَيَنْهَىٰ عَنِ الْفَحْشَاءِ وَالْمُنْكَرِ وَالْبَغْيِ يَعِظُكُمْ لَعَلَّكُمْ تَذَكَّرُونَ

Artinya: *“Sesungguhnya Allah menyuruh (kamu) berlaku adil dan berbuat kebajikan, memberi bantuan kepada kerabat, dan Dia melarang (melakukan) perbuatan keji, kemungkaran, dan permusuhan. Dia memberi pengajaran kepadamu agar kamu dapat mengambil pelajaran.”*<sup>5</sup>

Ayat Al-Qur'an diatas merupakan seruan untuk berlaku adil dalam pemberian perintah dalam semua aspek kehidupan baik dalam urusan Agama, sosial, politik, dan ekonomi. Salah satu mewujudkan kehidupan yang adil Islam menegakkan agar pengusaha memenuhi hak pekerjanya berdasarkan jasa dan tanggung jawab. Memandang nilai-nilai moralitas yang menunjukkan pada konsep kemanusiaan dan kesejahteraan dalam kehidupan.

Pada Pasal 1 angka 14 UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Undang-Undang Ketenagakerjaan) menyebutkan bahwa, “perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/ buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.” Sedangkan menurut UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 56 ayat (1) perjanjian kerja ditinjau dari pelaksanaannya ada dua

<sup>4</sup> Abdul Ghofur Anshori, “Rukun dan Syarat Syirkah Perjanjian Islam Bermotif Sosial”, <https://books.google.co.id>, diakses 2 Juni 2020.

<sup>5</sup> Kementerian Agama RI, *Qur'an Kemenag In Ms Word*, (LPMQ Isep Misbah, Terjemah Kemenag 2002), 90.

macam yaitu perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) dan perjanjian kerja waktu tidak tentu (PKWTT). Mengenai pekerja kontrak dalam undang-undang tidak dijelaskan secara langsung. Hanya saja keberadaan pekerja kontrak diatur dalam pasal 56-59 Undang-Undang Ketenagakerjaan. Pengaturan dalam pasal tersebut diharapkan agar sistem pekerja kontrak dapat diberlakukan, namun tidak semua jenis pekerjaan diberlakukan seperti pekerja kontrak. Seperti yang sudah dijelaskan dalam pasal 59 ayat 1 yaitu :<sup>6</sup>

*“Perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu” :*

1. *Pekerjaan yang sekali selesai atau sementara sifatnya*
2. *Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak telalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun*
3. *Pekerjaan yang bersifat musiman atau*
4. *Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.*

Ketentuan tentang sistem perjanjian kerja waktu tertentu juga diatur dalam keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: Kep.100/Men/VI/2004 Tentang pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.

Perjanjian kerja merupakan suatu perbuatan hukum yang dilakukan oleh pengusaha dan pekerja/ buruh sebelum kesepakatan bekerja dimulai. Setelah menyepakati perjanjian kerja, maka secara langsung maupun tidak langsung menimbulkan hak dan kewajiban bagi kedua belah pihak dan telah mengikat masing-masing pihak. Namun dalam pelaksanaannya, hal ini seringkali tidak sejalan seperti yang diharapkan karena antara pengusaha dengan pekerja mempunyai dua kepentingan yang berbanding terbalik. Di satu sisi, pengusaha berkeinginan untuk terus memperoleh keuntungan yang meningkat. Keuntungan itu diperoleh di antaranya dengan menekan biaya produksi, termasuk di dalamnya upah pekerja. Di sisi lain, pekerja mempunyai keinginan untuk selalu meningkatkan kesejahteraan diri dan keluarganya. Hubungan industrial dikatakan berhasil apabila ada keseimbangan antara penyelarasan kepentingan pengusaha dengan kepentingan pekerja, namun yang banyak terjadi adalah pengusaha ingin memperoleh keuntungan yang meningkat tetapi ia tidak memperhatikan kesejahteraan pekerjanya, sehingga hal ini pun menimbulkan perselisihan hubungan industrial.<sup>7</sup>

---

<sup>6</sup> Pasal 59 ayat 1 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

<sup>7</sup> Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi* (Jakarta : Sinar Grafika, 2009), 63.

Masalah perselisihan hubungan industrial memang masalah yang sangat rawan terjadi gesekan antara para pihak yaitu pengusaha dan pekerja karena hubungan para pihak bersifat sub ordinatif. Hubungan yang bersifat sub ordinatif menimbulkan batasan dalam pelaksanaan perjanjian karena para pihak selalu sebagai atasan dan bawahan. Pengusaha sebagai pihak yang lebih tinggi secara sosial-ekonomi memberikan perintah kepada pekerja atau buruh yang secara sosial-ekonomi mempunyai kedudukan yang lebih rendah untuk melakukan pekerjaan tertentu. Hal-hal inilah yang menimbulkan perselisihan hubungan industrial. Masalah perselisihan hubungan industrial ada empat macam, yaitu perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), dan perselisihan antar serikat pekerja atau serikat buruh dalam satu perusahaan.

Masalah PHK selalu menarik untuk dikaji lebih mendalam karena persoalan PHK sangat berpengaruh bagi kelangsungan hidup para pekerja dan pengusaha. PHK merupakan peristiwa yang tidak diharapkan terjadinya, khususnya bagi pekerja/ buruh karena hal tersebut akan memberikan dampak psikologis, ekonomis-finansiil bagi pekerja/ buruh dan keluarganya. Putusnya hubungan kerja bagi pekerja/ buruh merupakan permulaan dari segala pengakhiran. Pengakhiran dari mempunyai pekerjaan, pengakhiran membiayai keperluan hidup sehari-hari bagi dirinya dan keluarganya, pengakhiran kemampuan menyekolahkan anak-anak, dan sebagainya.<sup>8</sup>

Aturan soal PHK dan konsekuensi yang harus diterima oleh pekerja dan/ atau dilakukan oleh pengusaha sudah diatur oleh Undang-Undang Ketenagakerjaan dengan rinci, namun tetap saja persoalan PHK selalu menjadi perdebatan. Ada pekerja yang menganggap tidak pantas untuk di PHK, ada yang menganggap proses PHK yang dikenakan kepadanya tidak sesuai dengan prosedur, bahkan ada pelaku usaha yang telah melakukan PHK tetapi tidak mau membayar uang pesangon ataupun uang penggantian hak.

Persoalan PHK ini pun tidak hanya menjadi perdebatan biasa antara pekerja dan pengusaha didalam gudang atau di depan pekerja lain. Tak sedikit persoalan PHK yang kemudian masuk ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) untuk memperoleh putusan pengadilan. Salah satu masalah perselisihan PHK yang berhubungan dengan perjanjian kerja dan perkaranya masuk ke dalam pengadilan dapat dilihat dari kasus antara PT. Transportasi Jakarta dengan seorang pekerjanya.

PT. Transportasi Jakarta adalah sebuah sistem transportasi Bus Rapid Transit (BRT) pertama di Asia Tenggara dan Selatan dengan jalur lintasan terpanjang di dunia (208 km). Sistem BRT ini didesain berdasarkan sistem TransMilenio di Bogota, Kolombia. Terhitung

---

<sup>8</sup> Iman Soepomo, *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja* (Jakarta : Djambatan, 1974), 143.

sejak 1 Februari 2004, TransJakarta resmi beroperasi. Seorang pekerja dipekerjakan oleh PT. Transportasi Jakarta dengan masa kerja 10 tahun, terhitung sejak tanggal 01 April 2006 dan diberhentikan secara sepihak oleh perusahaan pada tanggal 18 April 2016.<sup>9</sup>

PT. Transportasi Jakarta tidak membayar upah beserta hak lainnya kepada para pekerja terhitung sejak bulan April 2016 sampai dengan Juni 2016. Karena pada mediasi tersebut tidak mencapai kemufakatan maka para pekerja mengajukan gugatan kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat (PHI PN Jakarta Pusat). Hakim PHI PN Jakarta Pusat memutuskan PT. Transportasi untuk membayar uang pengakhiran hubungan kerja secara tunai berupa uang ganti rugi dan menolak gugatan upah proses, Baik penggugat maupun tergugat mengajukan upaya hukum kasasi pada Mahkamah Agung (MA) karena tidak puas dengan putusan hakim PHI PN Jakarta Pusat dan gugatan tersebut telah diputus dengan putusan Nomor 30 K/Pdt.Sus-PHI/2019 dengan putusan PHI PN Jakarta Pusat tidak salah dalam menerapkan hukum (MA menguatkan putusan PHI PN Jakarta Pusat).<sup>10</sup>

Berdasarkan uraian di atas maka Penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai permasalahan diatas dan menuangkannya dalam bentuk skripsi dengan judul **“Tinjauan Hukum Islam Terhadap PHK Sepihak (Analisis Putusan Mahkamah Agung Nomor 30 K/PDT.SUS-PHI/2019 Tentang Perselisihan Hubungan Industrial di PT Transportasi Jakarta)”**.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian dari latar belakang penelitian diatas, maka dapat dirumuskan permasalahannya sebagai berikut :

1. Apakah putusan Mahkamah Agung Nomor 30 K/Pdt.Sus-PHI/2019 tentang perselisihan hubungan industrial di PT Transportasi Jakarta sudah sesuai dengan Hukum Formil?
2. Apakah putusan Mahkamah Agung Nomor 30 K/Pdt.Sus-PHI/2019 tentang perselisihan hubungan industrial telah sesuai dengan Hukum Islam dan Hukum Ketenagakerjaan?

## **C. Tujuan Penelitian**

Didalam penulisan skripsi ini penyusun mempunyai beberapa tujuan pokok yang akan dicapai di dalam pembahasan skripsi ini. Adapun tujuan penulisan skripsi ini adalah:

---

<sup>9</sup> Tentang Transjakarta, “Sejarah Transjakarta”, <https://www.transjakarta.co.id/tentangtransjakarta/sejarah>; diakses 3 Mei 2020.

<sup>10</sup> Salinan Putusan nomor: 30 K/Pdt.Sus-PHI/2019.

1. Untuk mengetahui putusan Hakim Mahkamah Agung Nomor 30 K/Pdt.Sus-PHI/2019 dalam memutus perkara perselisihan hubungan industrial di PT. Transportasi Jakarta berdasarkan Hukum Formil.
2. Untuk mengetahui putusan Hakim Mahkamah Agung Nomor 30 K/Pdt.Sus-PHI/2019 dalam memutus perkara perselisihan hubungan industrial di PT. Transportasi Jakarta berdasarkan Hukum Islam dan Hukum Ketenagakerjaan.

#### **D. Manfaat Penelitian**

##### 1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk mengembangkan pemikiran dan ilmu pengetahuan dalam bidang hukum ekonomi syariah atau muamalah. Selain itu juga diharapkan dapat memperkaya referensi kepustakaan yang berkaitan dengan pertimbangan majelis hakim dalam mengambil putusan pada sengketa ekonomi syariah, sehingga penelitian ini dapat bermanfaat untuk dijadikan acuan dalam penelitian-penelitian selanjutnya.

##### 2. Manfaat Praktis

Secara praktis, penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dalam memberikan sumbangan pemikiran bagi pemecahan masalah yang berhubungan dengan sengketa ekonomi syariah. Penelitian ini juga bermanfaat untuk mengembangkan pemikiran dan juga untuk mengetahui kemampuan penulis dalam menerapkan ilmu-ilmu yang telah diperoleh dari bangku perkuliahan, sehingga bisa mengantarkan penulis untuk memperoleh gelar sarjana dari Fakultas Syariah dan Hukum.

#### **E. Telaah Pustaka**

Penelitian ini berjudul “Tinjauan Hukum Islam Terhadap PHK Sepihak (Analisis Putusan Mahkamah Agung Nomor 30 K/PDT.SUS-PHI/2019 Tentang Perselisihan Hubungan Industrial di PT Transportasi Jakarta)” sejauh ini penulis belum menemukan judul yang sama, adapun beberapa penelitian yang hampir sama dengan penelitian yang akan penulis teliti, yaitu:

1. Skripsi yang ditulis oleh Sonhaji dengan judul “Analisis Putusan Mahkamah Agung Nomor 501 K/PDT.SUS-PHI/2016 Tentang Pemutusan Hubungan Kerja”.<sup>11</sup>

---

<sup>11</sup> Sonhaji, “Analisis Putusan Mahkamah Agung Nomor 501 K/PDT.SUS-PHI/2016 Tentang Pemutusan Hubungan Kerja”, (Semarang: Universitas Diponegoro, 2018) <http://F:/Bismillah%20Skripsi/Putusan%20Kasasi/2818-1-SM%20PHK.pdf> diakses 21 April 2020.

Persamaan penelitian yaitu sama-sama meneliti perselisihan hubungan industrial, menggunakan jenis penelitian normatif dan dianalisis menggunakan metode deskriptif. Kemudian perbedaannya yaitu, skripsi yang ditulis oleh Sonhaji ini meneliti kewenangan mengadili perselisihan hubungan industrial di Pengadilan Negeri Palembang dan yang diteliti yaitu tidak hanya fokus pada satu perkara tapi ada beberapa perkara yang diajukan ke PN Palembang setelah jatuhnya Putusan MA Nomor 501 K/Pdt.Sus-PHI/2016.

Sedangkan pada penelitian yang diteliti oleh penulis yaitu perselisihan hubungan industrial tentang tinjauan hukum islam terhadap pemutusan hubungan kerja sepihak pada putusan Mahkamah Agung Nomor 30 K/Pdt.Sus-PHI/2019.

2. Tesis yang ditulis oleh Luxena Gabriella dan Dr. S. Atalim, S.H., M.H. dengan judul “Analisis Pemutusan Hubungan Kerja Dengan Alasan Disharmoni (Studi Kasus Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Nomor 121/Pdt.Sus-PHI/2018/PN.Bdg. Juncto Putusan Mahkamah Agung Nomor 1942 K/Pdt.Sus-PHI/2018)”.<sup>12</sup>

Persamaan penelitian yaitu sama-sama meneliti perselisihan hubungan industrial, menggunakan jenis penelitian normatif dan dianalisis menggunakan metode deskriptif. Kemudian perbedaannya yaitu, skripsi yang ditulis oleh Luxena Gabriella dan Dr. S. Atalim, S.H., M.H. ini meneliti kewenangan mengadili perselisihan hubungan industrial tentang analisis pemutusan hubungan kerja dengan alasan disharmoni di Pengadilan Negeri Bandung dan yang diteliti yaitu tidak hanya fokus pada satu perkara tapi ada beberapa perkara yang diajukan ke PN Bandung yaitu putusan Nomor 121/Pdt.Sus-PHI/2018/PN.Bdg Juncto Putusan Mahkamah Agung Nomor 1942 K/Pdt.Sus-PHI/2018.

Sedangkan pada penelitian yang diteliti oleh penulis yaitu perselisihan hubungan industrial tentang tinjauan hukum islam terhadap pemutusan hubungan kerja sepihak dengan kewajiban bayar ganti rugi kontrak oleh PT Transportasi Jakarta pada putusan Mahkamah Agung Nomor 30 K/Pdt.Sus-PHI/2019.

---

<sup>12</sup> Luxena Gabriella dan Dr. S. Atalim, S.H., M.H., “Analisis Pemutusan Hubungan Kerja Dengan Alasan Disharmoni (Studi Kasus Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Nomor 121/PDT.SUS-PHI/2018/PN.BDG Juncto Putusan Mahkamah Agung Nomor 1942 K/PDT.SUS-PHI/2018)”, (Jakarta Barat: Universitas Tarumanagara, 2019) [http://F:/Bismillah%20Skripsi/Putusan %20Kasasi/6519-15026-1SM%20PHK%20 DISHARMONI.pdf](http://F:/Bismillah%20Skripsi/Putusan%20Kasasi/6519-15026-1SM%20PHK%20DISHARMONI.pdf) diakses 21 April 2020.

3. Skripsi yang ditulis oleh Annisa Tassia H dengan judul “Tinjauan Hukum Islam Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak (Studi Kasus Putusan Perkara No.01/G/2013/PHI.PLG)”.<sup>13</sup>

Persamaan penelitian yaitu sama-sama meneliti perselisihan hubungan industrial, menggunakan jenis penelitian normatif dan dianalisis menggunakan metode deskriptif. Kemudian perbedaannya yaitu, skripsi yang ditulis oleh Annisa Tassia H ini meneliti kewenangan mengadili perselisihan hubungan industrial di Pengadilan Negeri Palembang dan yang diteliti yaitu perkara yang diajukan ke PN Palembang setelah jatuhnya Putusan MA Nomor 01/G/2013/PHI.PLG serta tujuan PHK dalam hukum islam. Adapun alasan secara khusus pemutusan hubungan kerja pada perkara No.01/G/2013/PHI.PLG adalah karena pekerja tidak dapat mengembalikan beasiswa hal ini bertentangan dengan Pasal 153 ayat 1 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 dan Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen.

Sedangkan pada penelitian yang diteliti oleh penulis yaitu perselisihan hubungan industrial tentang tinjauan hukum islam terhadap pemutusan hubungan kerja sepihak oleh PT Transportasi Jakarta pada putusan Mahkamah Agung Nomor 30 K/Pdt.Sus-PHI/2019. Adapun alasan secara khusus pemutusan hubungan kerja tersebut, karena pekerja telah melanggar peraturan perusahaan PT Transportasi Jakarta yaitu memutar film selama 10 menit dalam ketika jam kerja berlangsung.

3. Skripsi yang ditulis oleh Hanip dengan judul “Implementasi Perlindungan Pekerja Kontrak Di Indomaret Cabang Sidoarjo (Tinjauan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Hukum Islam)”.<sup>14</sup>

Penelitian ini tergolong jenis penelitian hukum empiris dengan cara mengamati fakta-fakta hukum yang berlaku ditengah-tengah masyarakat dimana hal ini mengharuskan pengetahuan untuk dapat diamati dan dibuktikan secara terbuka. Penelitian ini membahas mengenai perlindungan hukum bagi pekerja kontrak yang berada di Indomaret cabang Sidoarjo. Yang bertujuan untuk mengetahui bagaimana Implementasi perlindungan hukum pekerja kontrak di indomaret cabang Sidoarjo ditinjau berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan, dan bagaimana implementasi

---

<sup>13</sup> Annisa Tassia H, “Tinjauan Hukum Islam Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak (Studi Kasus Putusan Perkara No.01/G/2013/PHI.PLG)”, (Palembang: UIN Raden Fatah Palembang, 2017) <http://F:/Bismillah%20Skripsi/Putusan%20Kasasi/Skripsi%20Keseluruhan1%20PHK%20SEPIHAK%20DAN%20HUKUM%20ISLAM.pdf> diakses 2 Mei 2020.

<sup>14</sup> Hanip, “Implementasi Perlindungan Pekerja Kontrak Di Indomaret Cabang Sidoarjo (Tinjauan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Hukum Islam)”, (Malang: UIN Maulana Malik Ibrahim, 2016) <http://F:/Bismillah%20Skripsi/Putusan%20Kasasi/12220137%20HANIP.pdf> diakses 2 Mei 2020.



perlindungan hukum pekerja kontrak di Indomaret cabang Sidoarjo ditinjau berdasarkan hukum Islam.

Sedangkan pada penelitian yang diteliti oleh penulis yaitu perselisihan hubungan industrial tentang tinjauan hukum islam terhadap pemutusan hubungan kerja sepihak dengan kewajiban bayar ganti rugi kontrak oleh PT Transportasi Jakarta pada putusan Mahkamah Agung Nomor 30 K/Pdt.Sus-PHI/2019.

4. Skripsi yang ditulis oleh Dodi Ocard Sirkas dengan 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)”<sup>15</sup>

Penelitian 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 sahnya suatu perjanjian. Pemutusan hubungan kerja tidak dapat dilakukan secara sepihak karena alasan tidak ada perjanjian kerja antara kedua belah pihak yang dibuat secara tertulis. 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.

Sedangkan pada penelitian yang diteliti oleh penulis yaitu perselisihan hubungan industrial tentang tinjauan hukum islam terhadap pemutusan hubungan kerja sepihak dengan kewajiban bayar ganti rugi kontrak oleh PT Transportasi Jakarta pada putusan Mahkamah Agung Nomor 30 K/Pdt.Sus-PHI/2019.

## **F. Metodologi Penelitian**

Dalam penelitian skripsi ini menggunakan suatu metode untuk memperoleh data-data tertentu dan sekaligus menganalisisnya sebagai suatu cara pendekatan ilmiah agar memperoleh suatu hasil yang *valid*, sehingga dapat dipertanggungjawabkan atas kebenarannya.

---

<sup>15</sup> Dodi Ocard Sirkas, “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)”, (Depok: Universitas Indonesia, 2011) [http://F:Bismillah%20Skripsi/Putusan%20Kasasi/digital\\_20237336-S527Analisis%20yuridis%20PHK%20Sepihak%20UI.pdf](http://F:Bismillah%20Skripsi/Putusan%20Kasasi/digital_20237336-S527Analisis%20yuridis%20PHK%20Sepihak%20UI.pdf) diakses 2 Mei 2020.

## 1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini dapat ditinjau dari berbagai sudut pandang, dalam penelitian ini penulis menggunakan metode penelitian normatif atau doktrinal yang bersifat kualitatif, menurut Zainuddin<sup>16</sup> penelitian kualitatif adalah penelitian yang mengacu pada norma hukum yang terdapat dalam peraturan perundang-undangan dan putusan pengadilan serta norma-norma yang hidup dan berkembang dalam masyarakat.

Burhan Ashshofa dalam buku “*Metode Penelitian Hukum*” juga menyebutkan bahwa dalam konsep normatif ini hukum adalah norma, baik yang diidentikkan dengan keadilan yang harus diwujudkan (*ius constituendum*), ataupun norma yang telah terwujud sebagai perintah yang eksplisit dan yang secara positif telah terumus jelas (*ius constitutum*) untuk menjamin kepastiannya, dan juga yang berupa norma-norma yang merupakan produk dari seorang hakim (*judgments*) pada waktu hakim memutuskan suatu perkara dengan memperhatikan terwujudnya kemanfaatan dan kemaslahatan bagi para pihak yang berperkara. Karena setiap norma baik yang berupa asas moral keadilan, ataupun yang telah dpositifkan sebagai hukum perundang-undangan maupun yang *judgmade* selalu eksis sebagai bagian dari suatu sistem doktrin atau ajaran (ajaran tentang bagaimana hukum harus ditemukan atau dicipta untuk menyelesaikan perkara), maka setiap penelitian hukum yang mendasarkan hukum sebagai norma ini, dapatlah disebut sebagai penelitian normatif atau doktrinal dan metodenya disebut sebagai metode doktrinal.<sup>17</sup>

Penelitian hukum normatif atau doktrinal berfungsi untuk memberikan argumentasi yuridis ketika terjadi kekosongan, kekaburan dan konflik norma.<sup>18</sup> Jadi, dalam penelitian ini, penulis bermaksud untuk menganalisis pertimbangan pengambilan putusan di Pengadilan Negeri Jakarta dalam kasus perselisihan Hubungan Industrial nomor 344/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Jkt.Pst. dan putusan kasasi Mahkamah Agung nomor 30 K/PDT.Sus-PHI/2019, yang mana dalam kasus perselisihan hubungan industrial tersebut terjadi pemutusan hubungan kerja secara sepihak oleh PT Transjakarta dan tergugat dihukum untuk membayar ganti rugi sisa kontrak akibat pemutusan hubungan kerja secara sepihak terhadap penggugat yaitu Achmad Tohir. Selain itu, penulis juga menganalisis proses pemutusan hubungan kerja secara sepihak tersebut dengan tinjauan hukum islam, apakah putusan tersebut jika dikaitkan dengan syariat hukum islam yang

---

<sup>16</sup> Zainuddi, *Metode Penelitian Hukum*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2014), 105.

<sup>17</sup> Burhan Ashshofa, *Metode Penelitian Hukum*, (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2013), 33-34.

<sup>18</sup> I Made Pasek Diantha, *Metodologi Penelitian Hukum Normatif Dalam Justifikasi Teori Hukum*, (Jakarta: Prenada Media Group, 2016), 12.

berlaku sudah sesuai atau justru menyeleweng dari aturan hukum islam yang seharusnya bisa memberikan keadilan bagi para pekerja buruh khususnya yang dikenakan pemutusan hubungan kerja secara sepihak tersebut.

## 2. Sumber Data

Penelitian yang akan dilakukan penulis yaitu menggunakan penelitian doktrinal (normatif) dengan mempelajari, menelaah, dan memeriksa bahan-bahan kepustakaan yang mempunyai relevansi dengan materi pembahasan.<sup>19</sup> Hal ini guna memecahkan isu hukum dan sekaligus memberikan referensi mengenai apa yang seyogianya diperlukan dalam sumber-sumber penelitian. Sumber data yang digunakan adalah sumber data sekunder. Sumber data sekunder yaitu data yang diperoleh dari dokumen-dokumen resmi, buku-buku yang berhubungan dengan objek penelitian, hasil penelitian dan bentuk laporan, skripsi, tesis, disertasi, dan peraturan perundang-undangan.

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

- a. Dari sudut sifatnya, penulisan ini termasuk penulisan deskriptif karena penulisan ini hanya memberikan gambaran umum mengenai putusan Mahkamah Agung sebagai upaya hukum kasasi terhadap putusan pengadilan hubungan industrial.
- b. Dari sudut tujuannya, penulisan ini termasuk penelitian yang bertujuan untuk mengidentifikasi dan mengklarifikasi permasalahan yang timbul berkaitan dengan upaya hukum kasasi terhadap putusan pengadilan hubungan industrial mengenai pemutusan hubungan kerja.
- c. Dari sudut penerapannya, penulisan ini termasuk penulisan yang berfokus masalah karena didalamnya penulis telah mengangkat permasalahan tertentu yang kemudian hendak dikaji mendalam. Dalam hal ini masalah yang hendak diangkat adalah mengenai pemutusan hubungan kerja secara sepihak ditinjau dari hukum ketenagakerjaan dan hukum islam yang berlaku di Indonesia.

## 3. Bahan Hukum

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder, yang meliputi tiga bahan hukum, yaitu :

- a. Bahan Hukum Primer, adalah bahan-bahan hukum yang mengikat terdiri dari peraturan perundang-undangan yang terkait dengan objek penelitian.
- b. Bahan Hukum Sekunder, adalah buku-buku dan tulisan-tulisan ilmiah hukum yang terkait dengan objek penelitian ini.

---

<sup>19</sup> Dudung Abdurrahman, *Pengantar Metode Penelitian*. (Yogyakarta: Kurnia Kalam Semesta, 2003), 7.

- c. Bahan Hukum Tersier, adalah petunjuk atau penjelasan mengenai bahan hukum primer atau bahan hukum sekunder yang berasal dari kamus, ensiklopedia, majalah, surat kabar, dan sebagainya.

#### 4. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data merupakan teknik atau cara yang dilakukan sehingga dapat diperlihatkan penggunaannya melalui angket, wawancara, pengamatan, tes, dokumentasi, dan sebagainya.<sup>20</sup> Soerjono Soekanto juga menyebutkan dalam metode pengumpulan data juga dikenal adanya alat pengumpulan data yang meliputi, studi dokumentasi atau bahan pustaka, pengamatan atau observasi, dan wawancara atau interview.<sup>21</sup>

Adapun dalam penelitian penulis lakukan yaitu menggunakan alat pengumpulan data berupa studi dokumen atau bahan pustaka. Menurut Suteki dan Galang Taufani<sup>22</sup> metode dokumentasi adalah kumpulan berkas atau data yakni pencarian informasi atau keterangan yang benar dan nyata, serta yang didapatkan dari hasil pengumpulan data berupa buku, notulensi, transkrip, catatan, majalah dan sebagainya.

Dalam hal ini metode pengumpulan data yang berupa studi dokumen atau pustaka merupakan kegiatan menelusuri, memeriksa, mengkaji data-data sekunder. Data sekunder umum yang dapat diteliti meliputi: Pertama data sekunder yang bersifat pribadi terdiri dari, data arsip, data resmi pada instansi-instansi pemerintahan dan data yang dipublikasikan misal, UUD 1945, Undang-Undang, Peraturan Pemerintah, Peraturan Presiden, Peraturan Menteri, Peraturan Daerah, Keputusan Presiden, Yurisprudensi, dan lain-lain.

#### 5. Analisis Data

Setelah semua data yang diperlukan terkumpul, kemudian penulis harus melakukan analisis guna memperoleh jawaban akhir dari adanya permasalahan dalam penelitian ini. Adapun dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik analisis deskriptif. Deskriptif tersebut, meliputi isi dan struktur hukum positif, yaitu suatu kegiatan yang dilakukan oleh penulis untuk menentukan isi atau makna aturan hukum yang dijadikan rujukan dalam menyelesaikan permasalahan hukum yang menjadi objek kajian.<sup>23</sup>

Pada penelitian dengan teknik analisis kualitatif atau yang juga sering dikenal dengan analisis deskriptif kualitatif, maka keseluruhan data yang terkumpul baik data

---

<sup>20</sup> Suteki dan Galang Taufani, *Metodologi Penelitian Hukum*, (Depok: Rajawali Pers, 2018), 2016.

<sup>21</sup> Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, (Jakarta: UI-Press, 2008), 66.

<sup>22</sup> Suteki dan Galang Taufani, *Metodologi Penelitian Hukum*, 217.

<sup>23</sup> Zainuddin, *Metode Penelitian Hukum*, 107.

primer maupun data sekunder, akan diolah dan dianalisis dengan cara menyusun data secara sistematis, digolongkan dalam pola dan tema, dikategorikan dan diklasifikasikan, dihubungkan antara satu data dengan data lainnya, dilakukan interpretasi untuk memahami makna data dalam situasi sosial, dan dilakukan penafsiran dari persepektif penulis setelah memahami keseluruhan kualitas data. Proses analisis tersebut dilakukan terus menerus sejak pencarian data di lapangan dan berlanjut terus hingga pada tahap analisis. Setelah dilakukan analisis secara kualitatif kemudian data disajikan secara deskriptif kualitatif dan sistematis.<sup>24</sup>

### G. Sistematika Penulisan Skripsi

Untuk mempermudah pembahasan dan memperoleh gambaran skripsi ini secara keseluruhan, maka penulis akan menyampaikan sistematika penulisan skripsi ini secara global yang sesuai dengan petunjuk penulisan skripsi Fakultas Syari'ah dan Hukum UIN Walisongo Semarang.

Adapun sistematika penulisan skripsi tersebut adalah sebagai berikut:

BAB I merupakan bab pendahuluan yang memaparkan segala hal yang menjadi dasar dilakukannya penelitian, meliputi: *Pertama*, latar belakang masalah menjelaskan analisis putusan Mahkamah Agung Nomor 30 K/Pdt.Sus-PHI/2019 Tentang Perselisihan Hubungan Industrial di PT Transportasi Jakarta, yaitu alasan pemutusan hubungan kerja sepihak dengan tinjauan hukum islam. *Kedua*, perumusan masalah dalam penelitian yang menjadi pijakan penelitian. *Ketiga*, tujuan penelitian dan manfaat penelitian. *Keempat*, telaah pustaka berkaitan dengan penelitian yang dilakukan. *Kelima*, metode penelitian yang digunakan. *Keenam*, sistematika penulisan, berisi tentang urutan-urutan dalam penulisan skripsi, supaya pembahasannya fokus dan sesuai dengan bab yang dibahas.

BAB II merupakan bab landasan teori yang didalamnya akan diuraikan mengenai tinjauan umum tentang eksekusi pemutusan hubungan kerja sepihak, dikaitkan dengan perjanjian kerja dalam hukum islam.

BAB III merupakan bab yang memaparkan tentang putusan Mahkamah Agung Nomor 30 K/Pdt.Sus-PHI/2019 Tentang Perselisihan Hubungan Industrial di PT Transportasi Jakarta.

BAB IV merupakan bab tentang analisis hukum islam terhadap putusan Mahkamah Agung dalam memutus perkara perselisihan hubungan industrial putusan Nomor 30 K/Pdt.Sus-PHI/2019. Sehingga ketika sewaktu-waktu dijadikan acuan untuk memutus

---

<sup>24</sup> Diantha, *Metodologi Penelitian Hukum Normatif Dalam Justifikasi Teori Hukum*, 200.

perkara perselisihan hubungan industrial yang serupa bisa relevan dengan konsep syariah yang menjadi panutan.

BAB V merupakan bab penutup skripsi yang meliputi kesimpulan dari pembahasan penelitian. Selain itu penulis juga memaparkan saran-saran terkait penulisan skripsi ini, sehingga diharapkan dapat bermanfaat pada penelitian selanjutnya.

## BAB II

# HUKUM KETENAGAKERJAAN DALAM HUKUM ISLAM DAN HUKUM POSITIF DI INDONESIA

### A. Hukum Ketenagakerjaan dalam Hukum Islam

#### 1. Dasar Hukum Akad Ijarah

Dalam hukum Islam, yang menjadikan sumber hukum pada zaman dahulu sampai sekarang hanyalah Al-Qur'an dan sunnah. Dasar hukum keduanya sebagai sumber syara "tanpa ada yang terlibat, sedangkan yang lain tidak dapat dikatakan sebagai sumber hukum kecuali sebatas dalil-dalil syara" saja itupun dengan ketentuan selama adanya dalalah-nya dan merujuk pada nash-nash yang terdapat pada kedua sumber hukum yaitu al-quran dan sunnah.<sup>25</sup>

##### a. Al-Qur'an

Allah berfirman dalam surat al-baqarah ayat 282 :

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا إِذَا تَدَايَنْتُمْ بِدَيْنٍ إِلَىٰ أَجَلٍ مُّسَمًّى فَاكْتُبُوهُ وَلْيَكْتُب بَيْنَكُمْ كَاتِبٌ بِالْعَدْلِ وَلَا يَأْب كَاتِبٌ أَنْ يَكْتُبَ كَمَا عَلَّمَهُ اللَّهُ فَلْيَكْتُبْ وَلْيُمْلِلِ الَّذِي عَلَيْهِ الْحَقُّ وَلْيَتَّقِ اللَّهَ رَبَّهُ وَلَا يَبْخَسَ مِنْهُ شَيْئًا فَإِنْ كَانَ الَّذِي عَلَيْهِ الْحَقُّ سَفِيهًا أَوْ ضَعِيفًا أَوْ لَا يَسْتَطِيعُ أَنْ يُمِلَّ هُوَ فَلْيُمْلِلْ وَلِيُّهُ بِالْعَدْلِ وَاسْتَشْهِدُوا شَهِيدَيْنِ مِنْ رِجَالِكُمْ فَإِنْ لَمْ يَكُونَا رَجُلَيْنِ فَرَجُلٌ وَامْرَأَتٌ مِمَّنْ تَرْضَوْنَ مِنَ الشُّهَدَاءِ أَنْ تَضِلَّ إِحْدَاهُمَا فَتُذَكِّرَ إِحْدَاهُمَا الْأُخْرَىٰ وَلَا يَأْب الشُّهَدَاءُ إِذَا مَا دُعُوا وَلَا تَسْمَعُوا أَنْ تُكْتَبَ لَهُ صَغِيرًا أَوْ كَبِيرًا إِلَىٰ أَجَلِهِ ذَلِكُمْ أَقْسَطُ عِنْدَ اللَّهِ وَأَقْوَمُ لِلشَّهَادَةِ وَأَدْنَىٰ أَلَّا تَرْتَابُوا إِلَّا أَنْ تَكُونَ تِجَارَةً حَاضِرَةً تُدِيرُونَهَا بَيْنَكُمْ فَلَيْسَ عَلَيْكُمْ جُنَاحٌ أَلَّا تَكْتُبُوهَا وَأَشْهِدُوا إِذَا تَبَايَعْتُمْ وَلَا يُضَارَّ كَاتِبٌ وَلَا شَهِيدٌ وَإِنْ تَفَلَّحُوا فَإِنَّهُ فُسُوقٌ بِكُمْ وَاتَّقُوا اللَّهَ وَيُعَلِّمُكُمُ اللَّهُ وَاللَّهُ بِكُلِّ شَيْءٍ عَلِيمٌ

**Artinya:** "Wahai orang-orang yang beriman! Apabila kamu melakukan utang piutang untuk waktu yang ditentukan, hendaklah kamu menuliskannya. Dan hendaklah seorang penulis di antara kamu menuliskannya dengan benar. Janganlah penulis menolak untuk menuliskannya sebagaimana Allah telah mengajarkan kepadanya, maka hendaklah dia menuliskan. Dan hendaklah orang yang berutang itu mendiktekan, dan hendaklah dia bertakwa kepada Allah, Tuhannya, dan janganlah dia mengurangi sedikit pun daripadanya. Jika yang berutang itu orang yang kurang akalnya atau lemah (keadaannya), atau tidak

<sup>25</sup> Burhanuddin, *Hukum Kontrak syariah*, (Yogyakarta: BPFY-Yogyakarta, 2009), 4.

*mampu mendiktekan sendiri, maka hendaklah walinya mendiktekannya dengan benar. Dan persaksikanlah dengan dua orang saksi laki-laki di antara kamu. Jika tidak ada (saksi) dua orang laki-laki, maka (boleh) seorang laki-laki dan dua orang perempuan di antara orang-orang yang kamu sukai dari para saksi (yang ada), agar jika yang seorang lupa, maka yang seorang lagi mengingatkannya. Dan janganlah saksi-saksi itu menolak apabila dipanggil. Dan janganlah kamu bosan menuliskannya, untuk batas waktunya baik (utang itu) kecil maupun besar. Yang demikian itu, lebih adil di sisi Allah, lebih dapat menguatkan kesaksian, dan lebih mendekatkan kamu kepada ketidakraguan, kecuali jika hal itu merupakan perdagangan tunai yang kamu jalankan di antara kamu, maka tidak ada dosa bagi kamu jika kamu tidak menuliskannya. Dan ambillah saksi apabila kamu berjual beli, dan janganlah penulis dipersulit dan begitu juga saksi. Jika kamu lakukan (yang demikian), maka sungguh, hal itu suatu kefasikan pada kamu. Dan bertakwalah kepada Allah, Allah memberikan pengajaran kepadamu, dan Allah Maha Mengetahui segala sesuatu”.*<sup>26</sup>

b. Hadist

HR Abu Dawud dan Hakim :

عَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ رَفَعَهُ قَالَ إِنَّ اللَّهَ يَقُولُ أَنَا ثَالِثُ الشَّرِيكَيْنِ مَا لَمْ يَخُنْ أَحَدُهُمَا صَاحِبَهُ فَإِذَا خَانَ خَرَجْتُ مِنْ بَيْنِهِمْ (تحقيق الألباني : ضعيف ا)

Artinya: “Allah SWT telah berfirman (dalam Hadits Qudsi-Nya), Aku adalah yang ketiga dari dua orang yang berserikat selama salah seorang diantaranya tidak berkhianat terhadap temannya. Apabila salah seorang diantara kedua berkhianat, maka aku keluar dari perserikatan keduanya”.<sup>27</sup>

c. Ijtihad

Sumber hukum Islam yang ketiga adalah ijtihad yang dilakukan dengan menggunakan akal atau ar-ra‘yu. Posisi akal dalam ajaran Islam memiliki kedudukan yang sangat penting. Penggunaan akal untuk berijtihad telah dibenarkan oleh Nabi Muhammad SAW.

Kedudukan ijtihad dalam bidang muamalat memiliki peran yang sangat penting. Hal ini disebabkan, bahwa sebagian besar ketentuan-ketentuan muamalat

<sup>26</sup> Kementerian Agama RI, *Qur'an Kemenag In Ms Word*, (LPMQ Isep Misbah, Terjemah Kemenag, 2002), 282.

<sup>27</sup> Taufiq Rahman, *Hadis-Hadis Hukum (Hadis Ahkam Muamalah Syirkah)*, (Bandung: Pustaka Setia), 3383, 2322.



yang terdapat dalam Al-Qur'an dan Hadis bersifat umum. Ijtihad dalam masalah Hukum Perjanjian Syariah dilakukan oleh para Imam Mazhab, seperti Hanafi, Maliki, Syafi'i dan Hanbali.

Bentuk ijtihad kontemporer dari para ulama kini telah terbentuk Dewan Syariah Nasional (DSN) yang merupakan bagian dari Majelis Ulama Indonesia (MUI). Inilah yang memungkinkan Hukum Perjanjian Syariah dapat mengikuti perkembangan zamannya. Dengan menggunakan hasil ijtihad, para ulama kontemporer yang sangat mengerti mengenai teknis transaksi bisnis yang berlaku di zaman modern sekarang ini, namun Hukum Perjanjian Syariah tetap dapat dijalankan sesuai dengan kaidah aslinya.<sup>28</sup>

## 2. Pengertian Akad Ijarah

Ijarah menurut bahasa artinya “nama upah”, sedangkan menurut *syara'* adalah akad memanfaatkan barang yang bisa diserahkan dengan pengganti (sewa) yang maklum.

Dalil di syari'atkannya adalah firman Allah dalam surat At-Thalaq:6;

فَإِنْ أَرْضَعْنَ لَكُمْ فَآتُوهُنَّ أُجُورَهُنَّ

Artinya: “Kemudian jika mereka menyusukan (anak-anak)mu untukmu, maka berikanlah kepada mereka upahnya...”.<sup>29</sup>

Dan hadist yang diriwayatkan oleh Imam Bukhari dan Muslim dari sahabat Ibnu Abbas ra. beliau berkata: Rasulullah saw. pernah cantuk bekam dan memberikan upah kepada pembekamnya, dan andaikata beliau menganggap pekerjaan ini tidak baik tentu tidak memberinya upah.

## 3. Perjanjian Kerja Dalam Akad Ijarah

Perjanjian kerja dalam syari'at Islam digolongkan kepada perjanjian sewa-menyewa (al-ijarah), yaitu “ijarah a'yan”, yaitu sewa-menyewa tenaga manusia untuk melakukan pekerjaan. Dalam istilah hukum Islam pihak yang melakukan pekerjaan disebut dengan “ajir”, (ajir ini terdiri dari ajir khas yaitu seseorang atau beberapa orang yang bekerja pada seseorang tertentu dan ajir musytarak yaitu orang-orang yang bekerja untuk kepentingan orang banyak). Sedangkan orang yang memperoleh manfaat dari pekerjaan ajir (pemberi kerja) disebut dengan “musta'jir”.<sup>30</sup>

<sup>28</sup> Gemala Dewi, *Hukum Perikatan Islam di Indonesia*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2005), 42-44.

<sup>29</sup> Kementerian Agama RI, *Qur'an Kemenag In Ms Word*, (LPMQ Isep Misbah, Terjemah Kemenag 2002), 6.

<sup>30</sup> Chairuman Pasaribu, *Hukum Perjanjian Dalam Islam*, (Jakarta: Sinar Grafika, 1996), 154-155.

#### 4. Syarat Sahnya Akad Ijarah

Adapun yang menjadi syarat sahnya perjanjian kerja ini adalah:

- 1) Pekerjaan yang diperjanjikan termasuk jenis pekerjaan yang mubah atau halal menurut ketentuan syara', berguna bagi perorangan ataupun masyarakat. Pekerjaan-pekerjaan yang haram menurut ketentuan syara' tidak dapat menjadi objek perjanjian kerja.
- 2) Manfaat kerja yang diperjanjikan dapat diketahui dengan jelas. Kejelasan manfaat pekerjaan ini dapat diketahui dengan cara mengadakan pembatasan waktu atau jenis pekerjaan yang harus dilakukan.
- 3) Upah sebagai imbalan pekerjaan harus diketahui dengan jelas, termasuk jumlahnya, wujudnya, dan juga waktu pembayarannya.

Sedangkan syarat-syarat mengenai subyek yang melakukan perjanjian kerja, sama dengan syarat subyek perjanjian pada umumnya.

#### 5. Kewajiban Dan Hak-hak Pekerja

Dengan telah terpenuhi syarat perjanjian kerja sebagaimana diutarakan diatas, maka terjadilah hubungan hukum diantara para pihak yang melakukan perjanjian tersebut. Dengan timbulnya hubungan hukum di antara mereka, maka dengan sendirinya akan melahirkan hak dan kewajiban di antara para pihak tersebut.

Adapun yang menjadi kewajiban pekerja dengan adanya hubungan hukum tersebut adalah:

- a. Mengerjakan sendiri pekerjaan yang diperjanjikan, kalau pekerjaan tersebut merupakan pekerjaan yang khas.
- b. Benar-benar bekerja sesuai dengan waktu perjanjian.
- c. Mengerjakan pekerjaan dengan tekun, cermat dan teliti.
- d. Menjaga keselamatan barang yang dipercayakan kepadanya untuk dikerjakannya, sedangkan kalau bentuk pekerjaan itu berupa urusan, mengurus urusan tersebut sebagaimana mestinya.
- e. Mengganti kerugian kalau ada barang yang rusak, dalam hal ini apabila kerusakan tersebut dilakukan dengan kesengajaan atau kelengahannya (alpa).

Sedangkan yang menjadi hak-hak pekerja yang wajib dipenuhi oleh pemberi pekerjaan adalah:

- 1) Hak untuk memperoleh pekerjaan
- 2) Hak atas upah sesuai dengan yang telah diperjanjikan
- 3) Hak untuk diperlakukan secara baik dalam lingkungan pekerjaan

- 4) Hak atas jaminan sosial, terutama sekali menyangkut bahaya-bahaya yang dialami oleh si pekerja dalam melakukan perjanjian.

Menyangkut jaminan sosial ini, khususnya dalam perjanjian perburuhan yang dilakukan di Indonesia, lihat kembali pembahasan mengenai Asuransi Sosial Tenaga Kerja (ASTEK) pada pembahasan terdahulu (Bab X).<sup>31</sup>

## 6. Penentuan Upah Kerja

Masalah yang sering muncul kepermukaan dewasa ini dalam dunia ketenagakerjaan adalah masalah yang menyangkut dengan pemenuhan hak-hak pkerja, terutama sekali hak untuk diperlakukan secara baik dalam lingkungan pekerjaan, hak atas jaminan sosial dan hak atas upah yang layak (ingat kasus pembunuhan terhadap tenaga kerja wanita yang bernama Marsinah).

Persoalan ini timbul tentunya tidak terlepas dari sikap para pengusaha (pemberi pekerjaan) yang terkadang berperilaku tidak manusiawi terhadap para pekerjanya. Menyangkut penentuan upah kerja, syari'at Islam tidak memberikan ketentuan yang rinci secara tekstual, baik dalam ketentuan Al-Qur'an maupun sunnah Rasul. Secara umum dalam ketentuan Al-Qur'an yang ada keterkaitan dengan penentuan upah kerja ini dapat dijumpai dalam surat An-Nahl ayat 90 yang artinya berbunyi sebagai berikut:

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُ بِالْعَدْلِ وَالْإِحْسَانِ وَإِيتَاءِ ذِي الْقُرْبَىٰ وَيَنْهَىٰ عَنِ الْفَحْشَاءِ وَالْمُنْكَرِ وَالْبَغْيِ يَعِظُكُمْ لَعَلَّكُمْ تَذَكَّرُونَ

Artinya: “*Sesungguhnya Allah menyuruh (kamu) berlaku adil dan berbuat kebajikan, memberi bantuan kepada kerabat, dan Dia melarang (melakukan) perbuatan keji, kemungkaran, dan permusuhan. Dia memberi pengajaran kepadamu agar kamu dapat mengambil pelajaran*”.<sup>32</sup>

Apabila ayat ini dikaitkan dengan perjanjian kerja, maka dapat dikemukakan bahwa Allah SWT memerintahkan kepada para pemberi pekerjaan (majikan) untuk berlaku adil, berbuat baik dan dermawan kepada para pekerjanya. Kata “kerabat” dalam ayat ini, menurut penulis dapat diartikan dengan “tenaga kerja, sebab para pekerja tersebut sudah merupakan bagian dari perusahaan, dan kalaulah bukan karena jerih payah pekerja tidak mungkin usaha si majikan dapat berhasil. Disebabkan si pekerja mempunyai andil yang besar untuk kesuksesan usaha si majikan, maka berkewajibanlah si majikan untuk mensejahterakan para pekerjanya, termasuk dalam hal ini memberikan upah yang layak.

<sup>31</sup> Chairuman Pasaribu, *Hukum Perjanjian Dalam Islam*, (Jakarta: Sinar Grafika, 1996) 155-156.

<sup>32</sup> Kementerian Agama RI, *Qur'an Kemenag In Ms Word*, (LPMQ Isep Misbah, Terjemah Kemenag 2002), 90.

Selain itu dari ayat tersebut dapat ditarik pengertian bahwa pemberi kerja dilarang Allah SWT untuk berbuat keji (seperti memaksa pekerja untuk berbuat cabul) dan melakukan penindasan (seperti penganiaya), dan si majikan harus ingat, bahwa do'a orang yang tertindas sangat diperhatikan oleh Allah SWT.

Di samping itu Rasulullah SAW juga memberikan ancaman, yang mana beliau mengemukakan bahwa ada tiga orang yang akan digugatnya di hari akhirat kelak, salah satu diantaranya adalah majikan yang tidak memberikan hak pekerja sebagaimana layaknya, padahal si pekerja telah memenuhi kewajibannya sebagaimana mestinya.

Untuk menentukan upah kerja, setidaknya dapat dipedomani Sunah Rasulullah SAW yang diriwayatkan oleh Bukhari dan Muslim yang artinya berbunyi sebagai berikut:

*“Bahwa ajir khash pembantu rumah tangga, hendaklah dipandang sebagai keluarga sendiri yang kebetulan berada di bawah kekuasaan kepala rumah tangga. Pembantu rumah tangga yang berada di bawah kekuasaan kepala rumah tangga hendaklah diberi makan seperti yang dimakan oleh keluarga rumah tangganya, jangan diberi pekerjaan di luar kekuatan yang wajar dan jika dibebani pekerjaan hendaklah dibantu untuk meringankan”.*

Dalam ketentuan hadis tersebut tidak dikemukakan mengenai tempat tinggalnya, hal ini tentunya dimaklumi, sebab pembantu rumah tangga selalu bertempat tinggal di rumah keluarga tempat bekerjanya.

Kalau ketentuan hadis tersebut dikaitkan dengan perjanjian kerja pada umumnya, bahwa tingkat upah yang harus diberikan si majikan kepada si pekerja, haruslah dapat memenuhi:

- a. Kebutuhan pangan sipekerja
- b. Kebutuhan sandang
- c. Kebutuhan tempat tinggalnya

Apabila pekerja tersebut kepala keluarga tentunya termasuk kebutuhan anggota keluarganya. Dari uraian-uraian yang dikemukakan di atas, maka dapatlah disimpulkan bahwa upah kerja yang diberikan oleh si pemberi kerja minimal harus dapat memenuhi kebutuhan pokok si pekerja dan keluarganya, sesuai dengan kondisi setempat.<sup>33</sup>

---

<sup>33</sup> Chairuman Pasaribu, *Hukum Perjanjian Dalam Islam*, (Jakarta: Sinar Grafika, 1996) 157-158.

## B. Hukum Ketenagakerjaan Dalam Hukum Positif

### 1. Dasar Hukum Perikatan Menurut Hukum Perdata

Menurut Pasal 1233 KUHPer, perikatan dapat timbul karena perjanjian maupun karena undang-undang. Dengan demikian dapat dikatakan, bahwa sumber perikatan itu adalah perjanjian dan undang-undang.

- a. Perikatan yang bersumber dari perjanjian (Pasal 1313 KUHPer). Terdiri dari:
  - 1) Perjanjian bernama, contohnya: perjanjian jual-beli, sewa-menyewa, tukar menukar, dan sebagainya.
  - 2) Perjanjian tidak bernama, contohnya: leasing, dan sebagainya.
- b. Perikatan yang bersumber dari Undang-undang (Pasal 1352 KUHPer). Terdiri dari:
  - 1) Undang-undang saja (Pasal 1352 KUHPer), contohnya: hak alimentasi (Pasal 104 KUHPer), hak numpang pekarangan (Pasal 625 KUHPer).
  - 2) Undang-undang karena perbuatan orang (Pasal 1353 KUHPer), contohnya: perbuatan yang halal (Pasal 1354 KUHPer) dan perbuatan yang melawan hukum (Pasal 1365 KUHPer).<sup>34</sup>

Sedangkan mengenai pengertian perikatan itu sendiri oleh para sarjana juga diberikan secara berbeda-beda, yaitu antara lain:

- a. Menurut *Prof. Soediman Kartohadiprodo, S.H.*  
Hukum perikatan adalah kesemuanya kaidah hukum yang mengatur hak dan kewajiban seseorang yang bersumber pada tindakannya dalam lingkungan hukum kekayaan.
- b. Menurut *Prof. Subekti, S.H.*  
Perikatan adalah sumber perhubungan hukum antara dua orang atau dua pihak, berdasarkan mana pihak yang satu berhak menuntut sesuatu hal dari pihak yang lain, dan pihak yang lain berkewajiban untuk memenuhi tuntutan itu.
- c. Menurut *R. Setiawan, S.H.*  
Perikatan adalah suatu hubungan hukum, yang artinya hubungan yang diatur dan diakui oleh hukum.
- d. Menurut *Abdulkadir Muhammad, S.H.*  
Perikatan adalah hubungan hukum yang terjadi antara debitur dan kreditur, yang terletak dalam bidang harta dan kekayaan.

Dalam hukum perjanjian ada beberapa asas, namun secara umum asas perjanjian ada lima, yaitu:

---

<sup>34</sup> Simanjuntak, *Pokok-pokok Hukum Perdata Indonesai*, (Jakarta: Djambatan, 2007), 323.

1) Asas Kebebasan berkontrak

Asas ini bermakna bahwa setiap orang bebas membuat perjanjian dengan siapa pun, apa pun isinya, apa pun bentuknya sejauh tidak melanggar undang-undang, ketertiban umum, dan kesusilaan (Pasal 1337 dan 1338 KUHPerdara).

Asas ini merupakan asas yang memberikan kebebasan kepada para pihak untuk:

- a) Membuat atau tidak membuat perjanjian.
- b) Mengadakan perjanjian dengan siapa pun.
- c) Menentukan isi perjanjian, pelaksanaan, dan persyaratannya.
- d) Menentukan bentuknya perjanjian yaitu secara tertulis atau lisan.

2) Asas Konsensualisme

Perjanjian lahir atau terjadi dengan adanya kata sepakat (Pasal 1320, Pasal 1338 KUHPerdara). Hal ini dimaksudkan untuk mewujudkan kemauan para pihak.

3) Asas mengikatnya suatu perjanjian (*pacta sun servanda*)

Perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi yang membuatnya (Pasal 1338 ayat (1) KUHPerdara).

4) Asas Iktikad Baik

Perjanjian harus dilaksanakan dengan iktikad baik (Pasal 1338 ayat (3) KUHPerdara). Iktikad baik terbagi menjadi dua macam, yaitu bersifat objektif dan bersifat subjektif. Bersifat objektif, artinya mengindahkan kepatutan dan kesusilaan. Sedangkan bersifat subjektif, artinya ditentukan sikap batin seseorang.

5) Asas Kepribadian (*personalitas*)

Pada umumnya tidak seorang pun dapat mengadakan perjanjian kecuali untuk dirinya sendiri. Pengecualiannya terdapat di dalam Pasal 1317 KUHPerdara tentang janji untuk pihak ketiga. Namun, menurut Mariam Darus ada 10 asas perjanjian, yaitu: Kebebasan mengadakan perjanjian, konsensualisme, kepercayaan, kekuatan mengikat, persamaan hukum, keseimbangan, kepastian hukum, moral, kepatutan, dan kebiasaan.<sup>35</sup>

## 2. Pengertian Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja diatur dalam BAB IX Undang-Undang Ketenagakerjaan Tahun 2003. Dalam Pasal 1 Angka 14 Undang-Undang Ketenagakerjaan 2003 disebutkan bahwa perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.

---

<sup>35</sup> Handri Raharjo, *Hukum Perjanjian di Indonesia*, (Jakarta: PT. Buku Kita, 2009), 43-46.

Kemudian dalam Pasal 1 Nomor 15 Undang-Undang Ketenagakerjaan 2003 disebutkan bahwa Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja /buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.<sup>36</sup>

Menurut Prof. Subekti, perjanjian kerja adalah perjanjian antara seorang “buruh” dengan seorang “majikan”, perjanjian mana ditandai oleh ciri-ciri; adanya suatu upah atau gaji tertentu yang diperjanjikan dan adanya suatu “*hubungan diperatas*”, yaitu suatu hubungan berdasarkan mana pihak yang satu (majikan) berhak memberikan perintah-perintah yang harus ditaati oleh pihak lain.<sup>37</sup> Sedangkan menurut Prof. R. Iman Soepaman, perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak ke satu, buruh, mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah pada pihak lainnya, majikan, yang mengikatkan diri untuk mengerjakan buruh itu dengan membayar upah.<sup>38</sup>

Dengan demikian dapat disimpulkan, bahwa ada 4 unsur mengenai perjanjian kerja ini, yaitu :

- a. Adanya perjanjian untuk melakukan suatu pekerjaan.
- b. Adanya perintah dari salah satu pihak (majikan).
- c. Adanya upah.
- d. Adanya suatu jangka waktu tertentu.

Pada dasarnya, perjanjian kerja ini berbeda dengan perjanjian perburuhan, di mana:

- a. Pada perjanjian kerja, yang membuat perjanjian hanyalah antara buruh (pekerja) dengan majikan (pengusaha).
- b. Pada perjanjian perburuhan, yang membuat perjanjian adalah majikan (pengusaha) dengan serikat pekerja (organisasi pekerja/buruh).

### 3. Jenis-Jenis Perjanjian Kerja

Menurut Pasal 1601 KUHPer, ada 3 jenis perjanjian kerja untuk melakukan pekerjaan, yaitu:

- 1) Perjanjian kerja atau perjanjian perburuhan

Perjanjian kerja adalah perjanjian di mana pihak yang satu (si buruh) mengikatkan dirinya untuk di bawah perintah pihak yang lain (si majikan) untuk sesuatu waktu tertentu, melakukan pekerjaan dengan menerima upah (Pasal 1601 aKUHPer). Sedangkan perjanjian perburuhan adalah suatu peraturan yang dibuat oleh seorang atau beberapa perkumpulan majikan yang berbadan hukum dengan suatu perkumpulan buruh atau lebih yang berbentuk badan hukum, tentang syarat-syarat

<sup>36</sup> Djumaldji, *Perjanjian Kerja*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2005), 7.

<sup>37</sup> Subekti, *Aneka Perjanjian*, (Bandung: Alumni, 1984), 58.

<sup>38</sup> R. Iman Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, (jakarta: Djambatan, 1983), 53.

pekerjaan yang harus diindahkan pada waktu membuat perjanjian kerja (Pasal 1601 *n* ayat 2 KUHPer).

2) Perjanjian Pemborongan Pekerjaan

Adalah perjanjian di mana pihak yang satu (pihak pemborong) mengikatkan diri untuk menyelenggarakan suatu pekerjaan bagi pihak yang lain (pihak yang memborongkan) dengan menerima suatu harga yang ditentukan (Pasal 1601 *b* KUHPer).

3) Perjanjian untuk melakukan suatu kerja tertentu

Adalah suatu perjanjian di mana salah satu pihak menghendaki dari pihak lainnya agar melakukan sesuatu pekerjaan tertentu dengan menerima upah.<sup>39</sup>

#### 4. Unsur-Unsur Perjanjian Kerja

Berdasarkan ketentuan-ketentuan di atas, dapat disimpulkan bahwa perjanjian kerja yang menimbulkan hubungan kerja mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Dengan demikian, agar dapat disebut perjanjian kerja harus dipenuhi 3 (tiga) unsur, yaitu sebagai berikut:

1) Ada Orang Di Bawah Pimpinan Orang Lain

Adanya unsur perintah menimbulkan adanya pimpinan orang lain. Dalam Perjanjian Kerja, unsur perintah ini memegang peranan yang pokok sebab tanpa adanya unsur perintah, hal itu bukan perjanjian kerja.

Dengan adanya unsur perintah dalam perjanjian kerja, kedudukan kedua belah pihak tidaklah sama yaitu yang satu kedudukannya di atas (pihak yang memerintah), sedang pihak lain kedudukannya di bawah (pihak yang diperintah). Kedudukan yang tidak sama disebut hubungan subordinasi serta ada yang menyebutnya hubungan kedinasan.

Oleh karena itu, kalau kedudukan kedua belah pihak tidak sama atau ada subordinasi, di situ ada Perjanjian Kerja. Sebaliknya, jika kedudukan kedua belah pihak sama atau ada koordinasi, di situ tidak ada perjanjian kerja melainkan perjanjian yang lain.

2) Penunian Kerja

Penunian kerja maksudnya melakukan pekerjaan Di sini, tidak dipakai istilah melakukan pekerjaan sebab istilah tersebut mempunyai arti ganda. Istilah melakukan pekerjaan dapat berarti persewaan tenaga kerja atau penunian kerja.

---

<sup>39</sup> Simanjuntak, *Pokok-pokok Hukum Perdata Indonesai*, (Jakarta: Djambatan, 2007), hlm. 361.



Dalam persewaan tenaga kerja yang tersangkut dalam kerja adalah tenaga manusia, sehingga upah sebagai kontraprestasi dipandang dari sudut ekonomis. Dalam penunaian kerja, yang tersangkut dalam kerja adalah manusia itu sendiri sehingga upah sebagai kontraprestasi dipandang dari sudut sosial ekonomis.

### 3) Adanya Upah

Upah menurut Pasal 1 Angka 30 Undang-Undang Ketenagakerjaan 2003 adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan. Jadi, upah adalah imbalan termasuk tunjangan.

Dengan dipenuhinya tiga unsur diatas maka perjanjian yang memenuhi 3 (tiga) unsur yaitu ada perintah, pekerjaan, dan upah disebut perjanjian kerja. Adapun pihak yang memerintah disebut pengusaha/pemberi kerja, sedangkan pihak yang diperintah disebut pekerja/buruh.

Mengenai pengertian buruh, untuk disebut buruh/pekerja, menurut Hukum Ketenagakerjaan harus dipenuhi persyaratan sebagai berikut:

- a. Harus ada Perjanjian Kerja
  - b. Harus ada hubungan kerja yang formil, dan
  - c. Harus bekerja pada perusahaan
- 4) Yang Memimpin Buruh/Pekerja Disebut Pengusaha atau Pemberi Kerja

Yang dimaksud dengan pengusaha adalah sebagai berikut:

- a. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri.
- b. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan huku yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya.
- c. Orang perseorangan, perskutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan milik sendiri atau perusahaan bukan miliknya yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.

Menurut Pasal 1 Angka 4 Undang-Undang Ketenagakerjaan 2003, yang dinamakan pemberi kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum atau badan-badan lainnya yang memperkerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Meskipun sudah memenuhi persyaratan sebagai buruh, tidak dapat disebut buruh menurut Hukum Ketenagakerjaan, yaitu:

- a. Tenaga kerja yang bekerja pada perusahaan secara tidak teratur dan secara organisasi tidak mempunyai fungsi pokok dalam perusahaan. Tenaga kerja ini disebut tenaga kerja nonorganik seperti dokter perusahaan, konsultan perusahaan, notaris perusahaan, dan sebagainya.
- b. Tenaga kerja yang bekerja pada perusahaan, namun tidak berkesinambungan baik yang disebabkan karena waktu maupun sifat pekerjaannya. Tenaga kerja ini disebut tenaga kerja yang bekerja insidental, seperti tenaga kerja bongkar muat.<sup>40</sup>

## 5. Bentuk Perjanjian Kerja

Bentuk dari perjanjian kerja untuk waktu tertentu berbeda dengan perjanjian kerja waktu tidak tertentu.

Bagi perjanjian kerja waktu tertentu, harus dibuat secara tertulis dengan menggunakan bahasa Indonesia dan tulisan latin serta harus memuat sekurang-kurangnya:

- a. nama, alamat perusahaan, 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 dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja
- h. tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat
- i. tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja

Dalam perjanjian kerja dibuat dalam bahasa Indonesia dan bahasa asing, kemudian terdapat penafsiran di antara keduanya maka yang berlaku adalah perjanjian kerja yang dibuat dalam bahasa Indonesia.

Perjanjian kerja dibuat sekurang-kurangnya dalam rangkap 3 (tiga) yang mempunyai kekuatan hukum yang sama, serta pekerja/buruh dan pengusaha masing-masing mendapat 1 (satu) perjanjian kerja. 1 (satu) eksemplar perjanjian kerja waktu tertentu dicatatkan oleh pengusaha kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang

---

<sup>40</sup> Djumaldji, *Perjanjian Kerja*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2005), 10.

ketenagakerjaan kabupaten/kota setempat selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja sejak penandatanganan.

Bagi perjanjian kerja waktu tidak tertentu bentuknya bebas, artinya dapat dibuat secara tertulis maupun lisan. Kalau perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu dibuat secara tertulis tentu bentuknya sama dengan perjanjian kerja untuk waktu tertentu. Kalau perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu dibuat secara lisan, ada ketentuan bahwa pengusaha wajib membuat surat pengangkatan yang sekurang-kurangnya memuat keterangan:

- a. nama dan alamat pekerja/buruh
- b. tanggal mulai bekerja
- c. jenis pekerjaan
- d. besarnya upah<sup>41</sup>

## 6. Isi Perjanjian Kerja

Dalam undang-undang Ketenagakerjaan yang mengatur Perjanjian Kerja disebutkan bahwa isi perjanjian kerja tidak boleh bertentangan dengan peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Maksudnya, apabila diperusahaan telah ada peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, isi perjanjian kerja, baik kualitas maupun kuantitas, tidak boleh lebih rendah dari peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama di perusahaan yang bersangkutan.

Dalam praktik, pada umumnya isi perjanjian kerja biasanya mengenai besarnya upah, macam pekerjaan, dan jangka waktunya. Dengan demikian, perjanjian kerja hanya memuat syarat-syarat kerja yang sederhana atau minim yaitu mengenai upah saja, sehingga perlu ada peraturan yang memuat syarat-syarat kerja secara lengkap. Adapun peraturan yang memuat syarat-syarat kerja secara lengkap adalah peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

Peraturan perusahaan adalah peraturan yang dibuat oleh pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, sedangkan perjanjian kerja bersama adalah perjanjian yang dibuat oleh serikat pekerja dengan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak.

---

<sup>41</sup> Djumaldji, *Perjanjian Kerja*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2005), 22.

## **7. Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tertentu Berdasarkan Waktu Tertentu**

Perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan atas atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk waktu paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun.

Untuk memperpanjang perjanjian kerja waktu tertentu pengusaha paling lama 7 (tujuh) hari sebelum perjanjian kerja waktu tertentu yang berlaku belum berakhir, telah memberitahukan secara tertulis kepada pekerja/buruh yang bersangkutan.

Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang diperpanjang telah berakhir dapat diadakan pembaharuan. Pembaruan perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat diadakan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 (tiga puluh hari) berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu yang lama sekali, paling lama 2 (dua) tahun.

## **8. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Berdasarkan Pekerjaan Tertentu**

- 1) PKWT untuk pekerjaan yang sekali selesai atau sementara sifatnya yang penyelesaiannya yang paling lama 3 (tiga) tahun.
  - a. Dalam hal pekerjaan tertentu yang dikerjakan dalam PKWT dapat diselesaikan lebih cepat dari waktu yang diperjanjikan, maka PKWT tersebut putus demi hukum pada saat selesainya pekerjaan.
  - b. Dalam PKWT harus dicantumkan batasan suatu pekerjaan dinyatakan selesai.
  - c. Dalam hal PKWT karena kondisi tertentu pekerjaan belum dapat diselesaikan, dapat dilakukan pembaruan.
  - d. Pembaruan dilakukan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari setelah berakhir perjanjian kerja.
  - e. Selama tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari tidak ada hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha.
  - f. Para pihak dapat mengatur lain yang tersebut dalam huruf a dan e di atas yang dituangkan dalam perjanjian.
- 2) PKWT untuk pekerjaan yang bersifat musiman
  - a. Pekerjaan yang bersifat musiman adalah pekerjaan yang pelaksanaannya tergantung pada musim atau cuaca.
    - PKWT yang hanya dapat dilakukan untuk 1 (satu) jenis pekerjaan pada musim tertentu.
    - PKWT tidak dapat dilakukan pembaruan.
  - b. Pekerjaan musiman adalah pekerjaan-pekerjaan yang harus dilakukan untuk memenuhi pesanan atau target tertentu.

- PKWT hanya diberlakukan untuk pekerja/buruh yang melakukan pekerjaan tambahan.
  - PKWT tidak dapat dilakukan pembaruan.
- 3) PKWT untuk pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru
- a. PKWT dapat dilakukan dengan pekerja/buruh untuk melakukan pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau peninjauan.
  - b. PKWT hanya dapat dilakukan untuk jangka waktu paling lama 2 (dua) tahun dan dapat diperpanjang untuk 1 (satu) kali paling lama 1 (satu) tahun.
  - c. PKWT tidak dapat dilakukan pembaruan.
  - d. PKWT hanya boleh diberlakukan bagi pekerja/buruh yang melakukan pekerjaan di luar kegiatan atau di luar pekerjaan yang bisa dilakukan perusahaan.<sup>42</sup>

## C. Pemutusan Hubungan Kerja

### 1. Pengertian Pemutusan Hubungan Kerja

Menurut Pasal 1 angka 25 UU No. 13 Tahun 2003 Pemutusan Hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha.<sup>43</sup>

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

- a. Badan usaha yang berbadan hukum maupun yang tidak berbadan hukum milik orang perseorangan, milik persekutuan, milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara.
- b. Usaha-usaha sosial dan usaha-usaha yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan mendapat upah atau imbalan dalam bentuk lain.<sup>44</sup>

Pemutusan hubungan kerja merupakan hal yang “terberat” dalam hubungan kerja antara pekerja/buruh dan pengusaha, karena:

- a. Dengan adanya pemutusan hubungan kerja, bagi pekerja/buruh telah kehilangan mata pencaharian.

<sup>42</sup> Djumaldji, *Perjanjian Kerja*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2005), 24.

<sup>43</sup> Zaeni Asyhadie, *Pengantar Hukum Indonesia*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2015), 103.

<sup>44</sup> Djumaldji, *Perjanjian Kerja*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2005), 45.

- b. Untuk mencari pekerjaan yang baru sebagai pergantiannya, harus banyak mengeluarkan biaya (biaya keluar masuk perusahaan, di samping biaya-biaya lain seperti surat-surat untuk keperluan lamaran dan foto copi surat-surat lain).
- c. Kehilangan biaya hidup untuk diri dan keluarganya sebelum mendapatkan pekerjaan yang baru sebagai penggantinya.

## 2. Jenis-Jenis Pemutusan Hubungan Kerja

Secara Yuridis dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dikenal beberapa jenis pemutusan hubungan kerja:

- 1) Pemutusan hubungan kerja oleh Pengusaha
- 2) Pemutusan hubungan kerja oleh Pengadilan
- 3) Pemutusan hubungan kerja oleh pekerja/ atau buruh, dan
- 4) Pemutusan hubungan kerja demi hukum

Pemutusan hubungan kerja oleh Pengusaha adalah jenis pemutusan hubungan kerja kerap kali terjadi. Hal ini disebabkan:

- 1) Perusahaan mengalami kemunduran sehingga perlu rasionalisasi atau pengurangan jumlah pekerja/buruh.
- 2) Pekerja/buruh telah melakukan kesalahan, baik kesalahan yang melanggar ketentuan yang tercantum dalam peraturan perusahaan, perjanjian kerja atau perjanjian kerja bersama (kesalahan ringan), maupun kesalahan kesalahan pidana (kesalahan berat).

Dalam hal pemutusan hubungan kerja dengan alasan rasionalisasi atau kesalahan ringan pekerja/buruh dalam UU No. 13 Tahun 2003 dalam Pasal 151 ayat (1) ditentukan, bahwa “Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja”.

Dalam hal segala upaya tersebut di atas telah dilakukan, tetapi pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maka maksud pemutusan kerja wajib dirundingkan oleh pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh atau dengan pekerja/buruh apabila pekerja/buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja/buruh.

Perundingan harus dilakukan secara musyawarah mufakat dengan memperhatikan:

- 1) Tingkat loyalitas pekerja/buruh kepada perusahaan
- 2) Masa kerja
- 3) Jumlah tanggungan pekerja/buruh yang diputuskan hubungannya

Dalam hal perundingan benar-benar tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari Pengadilan Hubungan Industrial. Selama putusan Pengadilan Hubungan

Industrial belum ditetapkan, baik pengusaha maupun pekerja/buruh harus tetap melaksanakan segala kewajibannya, atau pengusaha dapat melakukan tindakan *skorsing* kepada pekerja/buruh yang sedang dalam proses pemutusan hubungan dengan tetap wajib membayar upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima pekerja/buruh. Pemutusan hubungan kerja yang tidak mendapatkan penetapan dari Pengadilan Hubungan Industrial adalah batal demi hukum.

Pemutusan hubungan kerja juga dapat terjadi dengan sendirinya, atau sering disebut pemutusan hubungan kerja demi hukum. Pemutusan hubungan kerja demi hukum dapat terjadi dalam hal:

- 1) Pekerja/buruh yang mengundurkan diri atas kemauan sendiri.
- 2) Perubahan status, penggabungan, peleburan, atau perubahan kepemilikan perusahaan dan pekerja/buruh tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja.
- 3) Perusahaan tutup.
- 4) Karena rasionalisasi.
- 5) Perusahaan pailit.
- 6) Pekerja/buruh meninggal dunia.
- 7) Pemutusan hubungan kerja karena pensiun.<sup>45</sup>

### **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 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 perselisihan pemutusan hubungan kerja tersebut mempunyai kekuatan hukum tetap.

### **4. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Berdasarkan UU No. 2 Tahun 2004**

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial memuat pokok-pokok sebagai berikut:

---

<sup>45</sup> Zaeni Asyhadie, *Pengantar Hukum Indonesia*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2015), 107.

- 1) Pengaturan penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang terjadi baik di perusahaan swasta maupun perusahaan di lingkungan Badan Usaha Milik Negara.
- 2) Pihak yang berperkara adalah pekerja/buruh secara perseorangan maupun organisasi serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha atau organisasi pengusaha. Pihak yang berperkara dapat juga terjadi antara serikat pekerja/serikat buruh dengan serikat pekerja/serikat buruh lain dalam satu perusahaan.
- 3) Setiap perselisihan hubungan industrial pada awalnya diselesaikan secara musyawarah untuk mufakat oleh para pihak yang berselisih (*bipartite*).
- 4) Dalam hal perundingan oleh para pihak yang berselisih (*bipartite*) gagal, maka salah satu pihak atau kedua belah pihak mencatatkan perselisihannya pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat.
- 5) Perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja atau perselisihan antarserikat pekerja/serikat buruh yang telah dicatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dapat diselesaikan melalui konsiliasi atas kesepakatan kedua belah pihak, sedangkan perselisihan melalui arbitrase atas kesepakatan kedua belah pihak hanya perselisihan kepentingan dan perselisihan antarserikat pekerja/serikat buruh. Apabila tidak ada kesepakatan kedua belah pihak untuk menyelesaikan perselisihannya melalui konsiliasi atau arbitrase, maka sebelum dianjurkan ke pengadilan hubungan industrial terlebih dahulu melalui mediasi. Hal ini dimaksudkan untuk menghindari menumpuknya perkara perselisihan hubungan industrial di pengadilan.
- 6) Perselisihan hak yang telah dicatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan tidak dapat diselesaikan melalui konsiliasi atau arbitrase, namun sebelum diajukan ke pengadilan hubungan industrial terlebih dahulu melalui mediasi.
- 7) Dalam hal mediasi atau konsiliasi tidak mencapai kesepakatan yang dituangkan dalam perjanjian kerja bersama, maka salah satu pihak dapat mengajukan gugatan ke pengadilan hubungan industrial.
- 8) Penyelesaian hubungan industrial melalui arbitrase dilakukan berdasarkan kesepakatan para pihak dan tidak dapat diajukan gugatan ke pengadilan hubungan industrial karena putusan arbitrase bersifat akhir dan tetap, kecuali dalam hal-hal tertentu dapat diajukan pembatalan ke Mahkamah Agung.
- 9) Pengadilan hubungan industrial berada pada lingkungan peradilan umum dan dibentuk pada pengadilan negeri secara bertahap dan pada Mahkamah Agung.



- 10) Untuk menjamin penyelesaian yang cepat, tepat, adil, dan murah, penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui pengadilan hubungan industrial yang berada pada lingkungan peradilan umum dibatasi proses dan tahapannya dengan tidak membuka kesempatan untuk mengajukan upaya banding ke pengadilan tinggi. Putusan pengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri yang menyangkut perselisihan hak dan perselisihan pemutusan hubungan kerja dapat langsung dimintakan kasasi ke Mahkamah Agung. Sementara itu, putusan pengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri yang menyangkut perselisihan kepentingan dan perselisihan antarserikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan merupakan putusan tingkat pertama dan terakhir yang tidak dapat dimintakan kasasi ke Mahkamah Agung.
- 11) Pengadilan hubungan industrial yang memeriksa dan mengadili perselisihan hubungan industrial dilaksanakan oleh majelis hakim yang beranggotakan tiga orang, yakni seorang hakim pengadilan negeri dan dua orang hakim ad-hoc yang pengangkatannya diusulkan oleh organisasi pengusaha dan organisasi pekerja /organisasi buruh.
- 12) Putusan pengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri mengenai perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja/serkat buruh dalam satu perusahaan tidak dapat diajukan kasasi ke Mahkamah Agung.
- 13) Untuk menegakkan hukum ditetapkan sanksi sehingga dapat merupakan alat paksa yang lebih kuat agar ketentuan undang-undang ini ditaati.<sup>46</sup>

Tahapan penyelesaian perselisihan hubungan industrial berdasarkan Undang-Undang No. 2 Tahun 2004:

TAHAPAN	UNDANG-UNDANG NO. 2 TAHUN 2004
	Mengenai empat jenis perselisihan: <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Perselihan Hak</li> <li>2. Perselisihan Kepentingan</li> <li>3. Preselisihan Pemutusan Hubungan Kerja</li> <li>4. Perselisihan antarserikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.</li> </ol>
I	Penyelesaian dilakukan secara bipartite yang apabila tercapai kesepakatan harus dibuat perjanjian bersama untuk kemudian didaftar

<sup>46</sup> R. Soeroso, *Praktik Hukum Acara Perdata Tata Cara dan Proses Persidangan*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2006), 105.

	di Pengadilan Hubungan Industrial.
II	Dilimpahkan ke mediator yang tahap pertama mengusahakan perdamaian. Jika tercapai kesepakatan, dibantu untuk membuat perjanjian bersama yang kemudian didaftar di Pengadilan Hubungan Industrial. Jika tidak tercapai kesepakatan, diselesaikan dengan mengeluarkan anjuran.
III	Menolak anjuran, ditawarkan untuk perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan diselesaikan secara konsiliasi dan untuk jenis perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan ditawarkan untuk diselesaikan secara arbitrase. Kalau tidak bersedia, perselisihan dilanjutkan ke pengadilan Hubungan Industrial.
IV	Untuk jenis perselisihan hak dan perselisihan pemutusan hubungan kerja di kasasi ke Mahkamah Agung

Lembaga yang menangani perselisihan hubungan industrial melalui lembaga non formal dan formal diantaranya:

a. Lembaga Non Formal

1) Perundingan Bipartit

Perundingan bipartit adalah perundingan antara pekerja/buruh atau serikat buruh dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial.<sup>47</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>48</sup>

- a. Nama lengkap dan alamat para pihak
- b. Tanggal dan tempat perundingan
- c. Pokok masalah dan alasan perselisihan
- d. pendapat para pihak
- e. Kesimpulan atau hasil perundingan dan

<sup>47</sup> Pasal 1 butir 10 Undang-undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

<sup>48</sup> Pasal 6 ayat 2 Undang-undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

f. Tanggal serta tanda tangan para pihak yang melakukan perundingan.

Apabila tercapai kesepakatan, maka 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 eksekusi. Bila gagal mencapai kesepakatan, maka pekerja/buruh dan pengusaha mungkin harus menghadapi prosedur penyelesaian panjang mealui perundingan tripartit.

## 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

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 penunjukan arbitrase. Bila terjadi pergantian arbiter, jangka waktunya dapat diperpanjang paling lama 30 hari sejak arbiter pengganti menandatangani 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. bilamana 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 wiliayah 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>49</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 perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan yang diserahkan penyelesaiannya melalui arbitrase yang putusannya mengikat para pihak dan bersifat final.<sup>50</sup>

b. Konsiliasi

Adalah penyelesaian perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja atau perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh yang dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih konsilistor yang bersifat netral.<sup>51</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>52</sup>

Dalam penyelesaian 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 terhitung sejak menerima permintaan penyelesaian perselisihan.

---

<sup>49</sup> Agn. B. Nemen dan Florencianoy Gloria, *Panduan Praktis Menghitung Pesangon*, (Jakarta: Forum Sahabat, 2008), 34.

<sup>50</sup> Pasal 1 butir 15 Undang-undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

<sup>51</sup> Pasal 1 butir 13 Undang-undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

<sup>52</sup> Pasal 1 butir 14 Undang-undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

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 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>53</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>54</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 gagal, 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.

---

<sup>53</sup> Agn. B. Nemen dan Florenciaoy Gloria, *Panduan Praktis Menghitung Pesangon*, (Jakarta: Forum Sahabat, 2008), 37.

<sup>54</sup> Pasal 1 butir 11 Undang-undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Anjuran tertulis yang ditolak salah 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>55</sup>

b. Lembaga Formal

1) Pengadilan Hubungan Industrial

Adalah pengadilan khusus yang dibentuk di lingkungan pengadilan negeri yang berwenang memeriksa, mengadili dan memberi putusan terhadap perselisihan hubungan industrial.<sup>56</sup>

Pengadilan Hubungan Industrial bertugas dan berwenang memeriksa dan memutuskan:

a) 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.

b) 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.

c) Di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan kepentingan.

Yaitu perselisihan yang timbul dalam hubungan kerja karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai perbuatan, dan/atau perubahan syarat-syarat kerja yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, atau peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

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

---

<sup>55</sup> Agn. B. Nemen dan Florenciaoy Gloria, *Panduan Praktis Menghitung Pesangon*, (Jakarta: Forum Sahabat, 2008), 38.

<sup>56</sup> Pasal 1 butir 17 Undang-undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Yaitu perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh lain yang dalam satu perusahaan, karena tidak adanya persesuaian paham mengenai kenaggotaan, pelaksanaan hak, dan kewajiban keserikata pekerjaan.

Bagi hak yang menolak anjuran mediator dalam proses 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.

## 2) 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.

Dalam tingkat kasasi, Mahkamah Agung berwenang untuk membatalkan putusan yang disebabkan antara lain :<sup>57</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.

---

<sup>57</sup>Agn. B. Nemen dan Florenciaoy Gloria, *Panduan Praktis Menghitung Pesangon*, (Jakarta: Forum Sahabat, 2008), 43.

Sebaliknya, bila Mahkamah Agung mengabaikan permohonan kasasi karena pengadilan telah salah menerapkan atau melanggar hukum yang berlaku atau karena lalai 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.

#### 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 hukunya.<sup>58</sup>

### 5. *Judex Facti* dan *Judex Juris*

Di negara yang menganut tradisi *common law* atau hukum rakyat, pengadilan tertinggi umumnya memiliki bagian menangani kedua jenis banding, *judex juris* maupun *judex facti*, *judex facti* dan *judex juris* adalah dua tingkatan peradilan berdasarkan cara pengambilan keputusannya. Diambil dari bahasa latin, arti dari *judex facti* adalah hakim-hakim yang memeriksa fakta, sedangkan *judex juris* artinya adalah hakim-hakim yang memeriksa hukum.<sup>59</sup>

Arti *judex facti* dalam hukum adalah majelis hakim di tingkat pertama yang wajib memeriksa bukti-bukti dari suatu kejadian perkara dan menerapkan aturan serta ketentuan hukum lainnya terhadap fakta-fakta dari perkara tersebut. Dengan kata lain, *judex facti* artinya sistem peradilan dimana majelis haki berperan sebagai penentu fakta mana yang benar. Putusan yang diambil dari sistem peradilan ini disebut dengan putusan *judex facti*.

Pengertian *judex juris* adalah majelis hakim tingkat selanjutnya memeriksa hukum dari suatu perkara dan menerapkan hukum tersebut terhadap fakta-fakta perkara tersebut. Ini yang disebut *judex juris*. Pendek kata, keputusan *judex juris* adalah putusan

---

<sup>58</sup> Agn. B. Nemen dan Florencianoy Gloria, *Panduan Praktis Menghitung Pesangon*, (Jakarta: Forum Sahabat, 2008), 44.

<sup>59</sup> Pengertian Menurut Para Ahli, "Pengertian *Judex Facti* dan *Judex Juris*", <https://www.pengertianmenurutparaahli.acid>; diakses 28 Agustus 2020.



yang berada pada tingkat kasasi yang hanya berfokus dalam memeriksa penerapan hukumnya saja. Contoh lembaga peradilan *judex fact* di Indonesia adalah Pengadilan Negeri dan Pengadilan Tinggi sedangkan Mahkamah Agung sebagai *judex juris*. Pengadilan Negeri berkedudukan di ibukota kabupaten atau kota adalah pengadilan pertama yang memeriksa, memutus sekaligus menyelesaikan suatu perkara. Dalam sidang juri, juri yang memainkan peran ini, bukan hakim.

Setelah perkara diputus oleh Pengadilan Negeri, Pengadilan Tinggi memeriksa kembali fakta-fakta tersebut secara *de novo*. Artinya, Pengadilan Tinggi memeriksa ulang berbagai bukti dan fakta yang telah dikumpulkan. Hal ini bisa terjadi apabila dalam suatu perkara salah satu pihak yang bersengketa melakukan banding ke Pengadilan Tinggi karena merasa tidak puas dengan keputusan Pengadilan Negeri.

Setelah melewati proses di Pengadilan Negeri dan Pengadilan Tinggi, barulah kemudian ke MA (Mahkamah Agung) untuk memeriksa penerapan hukum dari perkara tersebut. Tujuan Mahkamah Agung adalah untuk menilai apakah penerapan hukum dalam kasus tersebut sudah tepat dan sudah memiliki dasar hukum yang kuat. Mahkamah Agung tak lagi memeriksa fakta dan bukti-bukti perkara, akan tetapi hanya memeriksa interpretasi, konstruksi dan penerapan hukum terhadap fakta-fakta yang telah ditentukan oleh Pengadilan Negeri maupun Pengadilan Tinggi saja.<sup>60</sup>

---

<sup>60</sup> Pengertian Menurut Para Ahli, "Pengertian *Judex Facti* dan *Judex Juris*", <https://www.pengertianmenurutparaahli.acid>; diakses 28 Agustus 2020.

### **BAB III**

#### **PUTUSAN MAHKAMAH AGUNG NOMOR: 30 K/PDT.SUS-PHI/2019 TENTANG PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL DI PT TRANSPORTASI JAKARTA**

##### **A. Tugas Pokok dan Kewenangan Mahkamah Agung**

Mahkamah Agung Republik Indonesia (disingkat MA RI atau MA) adalah lembaga negara dalam sistem ketatanegaraan Indonesia yang merupakan pemegang kekuasaan kehakiman bersama-sama dengan Mahkamah Konstitusi dan bebas dari pengaruh cabang kekuasaan lainnya. Mahkamah Agung mengawasi peradilan di pengadilan umum, pengadilan agama, pengadilan militer, peradilan tata usaha negara.

Wewenang Mahkamah Agung menurut Undang-undang Dasar 1945, yang pertama adalah mengadili pada tingkat kasasi terhadap putusan yang diberikan pada tingkat terakhir oleh pengadilan di semua lingkungan peradilan yang berada di bawah Mahkamah Agung, kecuali undang-undang menentukan lain. Yang kedua yaitu menguji peraturan perundang-undangan di bawah undang-undang terhadap undang-undang dan kewenangan lainnya yang diberikan undang-undang.

Sedangkan fungsi Mahkamah Agung menurut UUD 1945 ada 5, yaitu:

##### **1. Fungsi Peradilan**

Sebagai Pengadilan Negara Tertinggi, Mahkamah Agung merupakan pengadilan kasasi yang bertugas membina keseragaman dalam penerapan hukum melalui putusan kasasi dan peninjauan kembali menjaga agar semua hukum dan undang-undang diseluruh wilayah negara Republik Indonesia diterapkan secara adil, tepat dan benar. Disamping tugasnya sebagai Pengadilan Kasasi, Mahkamah Agung berwenang memeriksa dan memutuskan pada tingkat pertama dan terakhir, serta sengketa tentang kewenangan mengadili. Permohonan peninjauan kembali putusan pengadilan yang telah memperoleh kekuatan hukum tetap (Pasal 28, 29, 30, 33, dan 34 Undang-Undang Mahkamah Agung No. 14 Tahun 1985). Erat kaitannya dengan fungsi peradilan ialah hak uji materiil, yaitu wewenang menguji/menilai secara materiil peraturan perundangan dibawah Undang-undang tentang hal apakah suatu peraturan ditinjau dari isinya (materinya) bertentangan dengan peraturan dari tingkat yang lebih tinggi (Pasal 31 UU-14-1985).<sup>61</sup>

---

<sup>61</sup> Mahkamah Agung Republik Indonesia, "<https://www.mahkamahagung.go.id/id/tugas-pokok-dan-fungsi>", diakses 24 November 2020.

## 2. Fungsi Pengawasan

Melakukan pengawasan tertinggi terhadap jalannya peradilan di semua lingkungan peradilan dengan tujuan agar peradilan yang dilakukan Pengadilan-pengadilan (Pasal 4 dan Pasal 10 UU Ketentuan Pokok Kekuasaan 14-1970). Melakukan pengawasan terhadap pekerjaan Pengadilan dan tingkah laku para Hakim dan perbuatan Pejabat Pengadilan (Pasal 32 UU-14-1985). Terhadap Penasehat Hukum dan Notaris sepanjang yang menyangkut peradilan (Pasal 36 UU-14-1985).

## 3. Fungsi Mengatur

Mengatur lebih lanjut hal-hal yang diperlukan bagi kelancaran penyelenggaraan peradilan apabila terdapat hal-hal yang belum cukup diatur dalam UU Mahkamah Agung sebagai pelengkap untuk mengisi kekurangan atau kekosongan hukum yang diperlukan bagi kelancaran penyelenggaraan peradilan (Pasal 27 UU-14-1970, Pasal 79 UU-14-1985).

## 4. Fungsi Nasehat

Memberikan nasihat-nasihat atau pertimbangan-pertimbangan dalam bidang hukum kepada Lembaga Tinggi Negara lain (Pasal 37 UU-14-1985), kepada Presiden selaku Kepala Negara dalam rangka pemberian atau penolakan grasi (Pasal 35 UU 14-1985), meminta keterangan dari dan memberi petunjuk kepada pengadilan disemua lingkungan peradilan dalam rangka pelaksanaan ketentuan Pasal 25 UU-14-1970 tentang Ketentuan-ketentuan Pokok Kekuasaan Kehakiman. (Pasal 38 UU-14-1985 tentang Mahkamah Agung).

## 5. Fungsi Administratif

Peradilan Umum, Peradilan Agama, Peradilan Militer dan Peradilan Tata Usaha Negara, sebagaimana dimaksud Pasal 10 Ayat (1) UU-14-1970 sampai saat ini masih berada dibawah Departemen yang bersangkutan, walaupun menurut Pasal 11 (1) UU-35-1999 sudah dialihkan dibawah kekuasaan Mahkamah Agung. Kewenangannya adalah mengatur tugas serta tanggung jawab, susunan organisasi dan tata kerja Kepaniteraan Pengadilan (UU-35-1999 tentang Perubahan Atas UU-14-1970 tentang Ketentuan-ketentuan Pokok Kekuasaan Kehakiman).

## 6. Fungsi Lain-lain

Selain tugas pokok untuk menerima, memeriksa dan mengadili serta menyelesaikan setiap perkara yang diajukan kepadanya, berdasar Pasal 2 ayat (2) UU-14-1970 serta Pasal 38 UU-14-1985, Mahkamah Agung dapat diserahi tugas dan kewenangan lain berdasarkan Undang-undang.

## **B. Putusan Mahkamah Agung Nomor 30 K/Pdt.Sus-PHI/2019 Tentang Perselisihan Hubungan Industrial di PT Transportasi Jakarta**

### **1. Duduk Perkara**

Dalam kasus perselisihan hubungan industrial, antara Achmad Tohir melawan PT Transportasi Jakarta. Achmad Tohir bekerja di PT Transportasi Jakarta dimulai pada tanggal 01 April 2006 dengan jabatan sebagai petugas monitoring. Pada hari minggu 03 April 2016 pukul 16.00 WIB, Achmad Tohir sedang bertugas di Ruang Command Centre Lantai 4. Saat itu sirkulasi armada bus di koridor terkendali. Teman Achmad Tohir yang bernama Dimas Catur Feby Laksono memutar film action yang berjudul "MAX". Achmad Tohir ikut menonton film tersebut selama kurang lebih 10 (sepuluh) menit. Tidak lama kemudian, Bapak Daud Joseph selaku Direktur Operasional PT Transportasi Jakarta mendapati teman Achmad Tohir yang bernama Dimas Catur Feby Laksono sedang memutar film action. Bapak Daud Joseph menanyakan kepada Dimas Catur Feby Laksono mengenai siapa saja yang ikut menonton film tersebut. Dimas Catur Feby Laksono memberitahukan kepada Bapak Daud Joseph, yang ikut menonton film adalah Achmad Tohir, Nur Rahman dan Ferry Febriansyah. Mereka ikut menonton film hanya sebentar, yaitu sekitar 10 (sepuluh) menit.

Pada hari Minggu 03 April 2016 pukul 17.30 WIB, Achmad Tohir bersama dengan Dimas Catur Feby Laksono, Nur Rahman dan Ferry Febriyansyah dipanggil untuk membuat surat pernyataan. Pada hari Minggu 03 April 2016 pukul 19.00 WIB, Achmad Tohir bersama dengan Dimas Catur Feby Laksono, Nur Rahman dan Ferry Febriyansyah mendapat kabar dari Achmad Tohir melalui media sosial yaitu *WhatsApp*, bahwa Achmad Tohir bersama dengan Dimas Catur Feby Laksono, Nur Rahman dan Ferry Febriyansyah di non-aktifkan sampai dengan batas waktu yang ditentukan.

Pada hari Senin 04 April 2016 pukul 09.00 WIB, Achmad Tohir bersama dengan Dimas Catur Laksono, Nur Rahman dan Ferry Febriyansyah mendapat kabar dari Staff Monitoring yaitu Ririe melalui media sosial yaitu *BBM* untuk menghadap Tim penyidik dikarenakan melanggar SOP. Pada hari Selasa 05 April 2016, Achmad Tohir bersama dengan Dimas Catur Feby Laksono, Nur Rahman dan Ferry Febriyansyah mendapat surat dari HRD PT Transportasi Jakarta bahwa mereka tidak boleh bekerja sampai dengan batas waktu yang tidak ditentukan, adapun surat tersebut langsung dipegang oleh Ririe selaku Staff Monitoring PT Transportasi Jakarta.

Pada Tanggal 12 April 2016, Achmad Tohir bersama dengan Dimas Catur Feby Laksono, Nur Rahman dan Ferry Febriyansyah mendapat Surat Peringatan dari Bapak

Bano selaku Pengatur Pengendalian PT Transportasi Jakarta, dimana Achmad Tohir mendapatkan Surat Peringatan I. Surat Peringatan tersebut hanya berlaku selama kurang lebih 3 (tiga) jam, dikarenakan Surat Peringatan tersebut langsung ditarik kembali oleh Bapak Kamal selaku HRD PT Transportasi Jakarta tanpa disertai alasan yang jelas. Pada tanggal 16 April 2016, penggugat bersama dengan Dimas Catur Laksono, Nur Rahman dan Ferry Febriyansyah mendapat informasi dari Bapak Daud Joseph selaku Direktur Operasional PT Transportasi Jakarta bahwa mereka tidak diperkenankan untuk bekerja kembali.

Pada tanggal 18 April 2016 pukul 09.00 WIB, Achmad Tohir bersama dengan Dimas Catur Feby Laksono, Nur Rahman dan Ferry Febriyansyah diberikan Surat Pemutusan Hubungan Kerja oleh Bapak Kadir Adriansyah selaku HRD PT Transportasi Jakarta. Pada tanggal 18 April 2016 pukul 13.00 WIB, Achmad Tohir bersama dengan Dimas Catur Feby Laksono, Nur Rahman dan Ferry Febriyansyah beritikad baik melakukan permohonan kebijaksanaan perusahaan melalui Bapak Daud Joseph selaku Direktur Operasional PT Transportasi Jakarta untuk diberikan kesempatan kerja, akan tetapi permohonan mereka ditolak oleh Bapak Daud Joseph.

Atas hal tersebut, Achmad Tohir pada tanggal 20 Juni 2016 mengajukan Permohonan Pencatatan Perselisihan Hubungan Industrial pada Suku Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Administrasi Jakarta Timur (selanjutnya disebut dengan "Sudinakertans Jaktim").

Selama proses mediasi berlangsung, tidak tercapai kesepakatan mengenai penyelesaian perselisihan hubungan industrial, sehingga berdasarkan ketentuan Pasal 13 ayat (2) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industril (*selanjutnya disebut dengan "UU PPHI"*), maka pihak mediator mengeluarkan Anjuran Tertulis dengan Nomor: 1741/-1.835.3 tanggal 20 September 2016, yang Anjurannya berisi sebagai berikut:

1. Agar Pengusaha (PT Transportasi Jakarta) membayar ganti rugi kepada pihak pekerja (Achmad Tohir dkk) sebesar upah pekerja sampai batas waktu berakhirnya perjanjian kerja.
2. Agar kedua belah pihak memberikan jawaban secara tertulis atas anjuran tersebut diatas selambat-lambatnya dalam jangka waktu 10 (sepuluh) hari kerja setelah surat anjuran ini diterima, dengan catatan:

- a. Apabila pihak-pihak dapat menerima anjuran ini, maka Mediator Hubungan Industrial akan membantu membuat Perjanjian Bersama dan didaftarkan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat.
- b. Apabila salah satu pihak atau para pihak menolak anjuran, maka para pihak atau salah satu pihak dapat mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat dengan tembusan Mediator Hubungan Industrial.

Selanjutnya Achmad Tohir Mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat guna mendapatkan penyelesaian dan kepastian hukum atas perselisihan hubungan industrial yang terjadi antara Achmad Tohir dan PT Transportasi Jakarta, sebagaimana telah diatur dalam ketentuan Pasal 14 ayat (1) dan ayat (2) huruf a UU PPHI, yang menyatakan :

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.
2. Penyelesaian perselisihan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dilaksanakan dengan pengajuan gugatan oleh salah satu pihak di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat.

Pada hari persidangan yang ditentukan, Achmad Tohir menghadap Kuasanya dan Tergugat menghadap Kuasanya. Selanjutnya, karena upaya perdamaian tidak berhasil, pemeriksaan perkara dilanjutkan dengan pembacaan surat gugatan yang isinya tetap dipertahankan oleh Achmad Tohir.

Atas gugatan Achmad Tohir tersebut PT transportasi Jakarta telah mengajukan jawaban tertanggal 29 Januari 2018, sebagai berikut: bahwa PT Transportasi Jakarta adalah Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) milik Pemerintah Propinsi Daerah Khusus Ibu Kota Jakarta, yang di bentuk pada tahun 2014 berdasarkan Peraturan Daerah Provinsi DKI Jakarta Nomor 4 Tahun 2014 tentang Pembentukan Badan Usaha Milik Daerah Perseroan Terbatas Transjakarta. Sebelum menjadi PT. Transportasi Jakarta, Pengelolaan Transjakarta dilakukan oleh Badan atau Unit pengelola yang dibentuk berdasarkan Keputusan Gubernur maupun Peraturan Gubernur. Proses transisi yang tidak lain adalah bentuk implementasi dari Peraturan Daerah Provinsi DKI Jakarta Nomor 4 Tahun 2014 Jo. Peraturan Gubernur DKI Nomor 99 Tahun 2014, maka dalam rangka peralihan, baik penyerahan dan penerimaan Sumber Daya Manusia dibuatlah

Berita Acara Serah Terima (BAST) Data Sumber Daya Manusia Dari Unit Pengelola Transjakarta Busway Kepada PT. Transportasi Jakarta.

Berdasarkan uraian fakta sebagaimana tersebut diatas, sesungguhnya, Hubungan Kerja yang terjadi menurut ketentuan Pasal 1 angka 15 Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan antara Penggugat dan Tergugat (PT. Transportasi Jakarta) adalah sejak tanggal 1 Januari 2015 sebagaimana dibuktikan dengan Perjanjian Kerja Sama No: L.11/0002/I/2015, tertanggal 30 Desember 2014. Dan Pejanjian Kerja Sama No: L.11/0002/VI/2015, tertanggal 30 Juni 2015, adalah Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT).

Bahwa PT. Transjakarta Busway berdasarkan Peraturan Gubernur Provinsi DKI Jakarta Nomor 99 Tahun 2014 tentang Transisi Pengalihan Pengelolaan Transjakarta dari Unit Pengelola Transjakarta ke Perseroan Terbatas Transportasi Jakarta (Transjakarta) tidak bertanggungjawab dan tidak ada kaitannya atas penyelesaian hubungan kerja dan kebutuhan biaya dalam rangka penyelesaian hak-hak pegawai Non PNS di Unit Pengelola (UP) Transjakarta Busway, justru berdasarkan Pasal 6, Peraturan Gubernur Provinsi DKI Jakarta Nomor 99 Tahun 2014 tentang Transisi Pengalihan Transjakarta dari Unit Pengelola Transjakartake Perseroan Terbatas Transportasi Jakarta (Transjakarta), PT. Transportasi Jakarta baru dapat memperkerjakan Pegawai Non PNS setelah hubungan kerja dengan Unit Pengelola (UP) Transjakarta Busway berakhir.

Berdasarkan hal-hal sebagaimana telah diuraikan di atas, telah nyata dan jelas dalam perkara *a quo* bahwa Gugatan Penggugat mengandung cacat hukum dalam bentuk *pluriumLitis Consortium*, karena gugatan yang diajukan kurang pihak, tidak lengkap karena tidak menyertakan Unit Pengelola (UP) Transjakarta Busway dan/atau Dinas Perhubungan DKI Jakarta sebagai Pihak dalam perkara *a quo*.

Terhadap gugatan yang dilakukan oleh Achmad Tohir sebagai pihak Penggugat kepada PT Transportasi Jakarta sebagai pihak Tergugat, Hakim mempunyai beberapa pertimbangan hukum diantaranya adalah Penggugat dalam gugatan dan repliknya telah mengajukan hal-hal yang pada pokoknya adalah sebagai berikut:

- a. Penggugat bekerja pada Tergugat terhitung sejak 1 April 2006 sampai dengan 18 April 2016, dengan jabatan sebagai petugas monitoring, memperoleh upah terakhir setiap bulannya sebesar Rp 3.700.000,- (tiga juta tujuh ratus ribu rupiah) dengan status Penggugat masih sebagai karyawan kontrak (PKWT), pada masa kerja Penggugat sudah 10 tahun, sehingga berdasarkan ketentuan Pasal 59 ayat (7) Undang-undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan jo Pasal 15 ayat (4)

Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi RI No.KEP.100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, demi hukum status Penggugat berubah menjadi karyawan tetap (PKWTT);

- b. Bahwa tanggal 3 April 2016 Penggugat sedang bertugas di ruang Command Centre saat sirkulasi armada bus di koridor terkendali, Penggugat bersama rekan kerja Penggugat bernama Dimas Catur Feby Laksono memutar film action berjudul “MAX” sekitar 10 Menit dan diketahui oleh Bp. Daud Joseph selaku Direktur Operasional Tergugat, selanjutnya pada tanggal 18 April 2016 dilakukan Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan secara sepihak oleh Tergugat tanpa memperhatikan ketentuan dalam Pasal 161 ayat (1) UU Ketenagakerjaan, sehingga sampai saat ini Penggugat tidak memperoleh hak atas uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak-hak yang seharusnya diterima Penggugat sebagaimana Pasal 156 ayat (1) dan Pasal 169 ayat (2) UU Ketenagakerjaan;
- c. Selanjutnya Penggugat mohon kepada Majelis Hakim menghukum Tergugat membayar uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang penggantian hak, dan upah proses yang seluruhnya sebesar Rp. 149.110.000,- (seratus empat puluh sembilan juta seratus sepuluh ribu rupiah);

Selanjutnya didalam dupliknya Tergugat menolak seluruh gugatan Penggugat tersebut diatas dengan alasan hukum yang pada pokoknya sebagai berikut:

- a. Penggugat bekerja pada Tergugat sejak 1 April 2006, karena PT Transportasi Jakarta dibentuk pada tahun 2014, dan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat tertuang dalam Perjanjian Kerjasama No: L.11/0002/I/2015 tertanggal 30 Desember 2014 yang diperpanjang dengan Perjanjian Kerja Sama No: L.11/0002/VI/2015 tertanggal 30 Juni 2015;
- b. Pada tanggal 3 April 2016 Penggugat bersama dengan teman Penggugat lainnya tertangkap tangan oleh Direktur Operasional telah lalai pada saat bertugas yaitu menonton film “Max”, perbuatan Penggugat tersebut adalah perbuatan yang dikualifikasikan sebagai pelanggaran berat, maka Tergugat mengakhiri Perjanjian Kerja Sama dengan melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhitung sejak tanggal 18 April 2016, yang berakibat pemutusan hubungan kerja;
- c. Tergugat memohon kepada Majelis Hakim untuk menolak gugatan Penggugat untuk seluruhnya;



Dikarenakan gugatan Penggugat telah disangkal oleh Tergugat maka Majelis Hakim menetapkan beban pembuktian kepada kedua belah pihak dimana Penggugat diwajibkan membuktikan dalil gugatannya dan Tergugat diwajibkan membuktikan dalil bantahannya sebagaimana diatur dalam ketentuan pasal 163 HIR *Jo* Pasal 1865 KUH Perdata. Untuk mempertahankan dalil-dalil gugatannya Penggugat telah mengajukan bukti surat yang diberi tanda sebagai P-1 s/d P-6 dan 3 (tiga) orang saksi, sedangkan untuk mempertahankan dalil-dalil bantahannya Tergugat telah mengajukan bukti surat yang diberi tanda sebagai T-1 s/d T-7 dan 2 (dua) orang saksi serta 2 (dua) orang saksi ahli. Sebelumnya, Majelis Hakim akan mempertimbangkan terlebih dahulu apakah hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat adalah sejak 1 April 2006, telah sesuai atau bertentangan dengan ketentuan yang berlaku, maka untuk itu Majelis akan mempertimbangkan bukti-bukti yang diajukan oleh kedua belah pihak dan ketentuan hukum yang berlaku.

Berdasarkan Keputusan Gubernur Provinsi daerah Khusus Ibu Kota Jakarta Nomor 110 Tahun 2002 tentang Pembentukan organisasi dan Tata Kerja Badan Pengelola Transjakarta Busway Provinsi Daerah Khusus Ibu Kota Jakarta (bukti T-1a) *jo* Peraturan Gubernur Provinsi Daerah Khusus Ibu Kota Jakarta Nomor 48 Tahun 2006 tentang Pembentukan Organisasi dan Tata Kerja Badan Layanan Umum Transjakarta Busway (bukti T-1b) *jo* Peraturan Gubernur Provinsi Daerah Khusus Ibu Kota Jakarta Nomor 52 Tahun 2011 tentang Pembentukan Organisasi dan Tata Kerja Unit Pengelola Transjakarta Busway (bukti T-1c) *jo* peraturan Daerah Provinsi DKI Jakarta Nomor 4 Tahun 2014 Tentang Pembentukan Badan Usaha Milik Daerah Perseroan Terbatas Transjakarta (bukt T-2), ditemukan fakta hukum bahwa Tergugat adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang transportasi Bus Rapid Transit (BRT) dikelola oleh Unit Pengelola (UP) Transjakarta Busway.

Terhadap pengalihan dari UP Transjakarta Busway ke PT Transportasi Jakarta, maka UP Transjakarta Busway, Dinas Perhubungan dan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi berkoordinasi dalam rangka persiapan menyelesaikan hak-hak dan kewajiban pegawai Non PNS sesuai dengan peraturan perundang-undangan (*vide* pasal 5 ayat 1 Peraturan Gubernur Provinsi DKI Jakarta nomor 99 tahun 2014 – bukti T-3). Seluruh pegawai non Pegawai Negeri Sipil (Sumber Daya Manusia) yang bekerja di UP Transjakarta Busway sampai 31 Desember 2014, akan dipekerjakan oleh Pihak PT Transportasi Jakarta mulai tanggal 1 Januari 2015, sesuai dengan ketentuan perundang-undangan dan seluruh kewajiban terhadap Sumber Daya Manusia sampai dengan

tanggal 31 Desember 2014 menjadi tanggung jawab UP Transjakarta Busway dan akan beralih kepada Dinas Perhubungan Provinsi DKI Jakarta apabila UP Transjakarta tidak dapat lagi memenuhi kewajiban dan tanggung jawabnya (vide pasal V s/d pasal VII Berita Acara Serah Terima Sumber Daya Manusia dari UP Transjakarta Busway kepada PT Transportasi Jakarta – Bukti T-4). Berdasarkan fakta hukum tersebut, diketahui permasalahan berawal pada saat peralihan, UP Transjakarta Busway tidak menyelesaikan masalah hak-hak dan kewajiban pegawai Non-PNS *incasu* Penggugat sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Di dalam Pasal 61 ayat (3) UU No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan menyatakan “Dalam hal terjadi pengalihan perusahaan maka hak-hak pekerja/buruh menjadi tanggung jawab perusahaan baru, kecuali ditentukan lain dalam perjanjian pengalihan yang tidak mengurangi hak-hak pekerja/buruh.” Berdasarkan ketentuan hukum tersebut, dengan mengacu pada Berita Acara Serah Terima Sumber Daya Manusia dari UP Transjakarta Busway kepada PT Transportasi Jakarta, ditemukan fakta hukum bahwa terhadap pengalihan perusahaan dari UP Transjakarta Busway kepada PT Transportasi Jakarta, maka hak Penggugat menjadi tanggung jawab UP Transjakarta Busway/Dinas Perhubungan Provinsi DKI Jakarta apabila UP Transjakarta tidak dapat lagi memenuhi kewajiban dan tanggung jawabnya.

Selanjutnya Putusan Mahkamah Agung RI Nomor 507 K/Pdt./1996 tanggal 29 Juli 1997 jo. Putusan Mahkamah Agung RI Nomor 3909 K/Pdt/1994 tanggal 11 April 1997 yang pada pokoknya menyatakan salah satu kaidah hukum acara perdata, dalam Yurisprudensi Mahkamah Agung RI tersebut menyatakan, tentang penentuan pihak dalam gugatan adalah jika keterlibatan seseorang dalam suatu sengketa tidak menghalangi terhadap penyelesaian sengketa, maka berlaku prinsip kebebasan, oleh karena itu Penggugat yang berwenang menentukan siapa saja yang akan digugat dalam suatu perkara. Karena Penggugat hanya menentukan yang digugat adalah PT Transportasi Jakarta sebagai Tergugat, maka atas perkara *aquo* Majelis Hakim berkesimpulan bahwa hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat adalah sejak 1 Januari 2015, dan untuk itu Majelis tidak dapat mempertimbangkan hubungan kerja Penggugat sebelum 1 Januari 2015, Karena hal tersebut merupakan tanggung jawab UP Transjakarta Busway atau beralih kepada Dinas Perhubungan Provinsi DKI Jakarta apabila UP Transjakarta tidak dapat lagi memenuhi kewajiban dan tanggung jawabnya, sebagaimana diuraikan diatas;

Majelis memperhatikan dan mempelajari bukti P-2 mengenai rincian pembayaran penghasilan Penggugat, bukti P-3 mengenai surat keterangan, bukti T-5b mengenai Surat Perjanjian Kerja Sama nomor L.11/0002/VI/2015, ditemukan fakta hukum sebagai berikut:

- a. Pada tanggal 30 Desember 2014, Para Pihak menandatangani Perjanjian Kerja Sama/ PKWT ke-1 untuk periode 6 (enam) bulsn sejak tanggal 1 Januari 2015 s/d 30 Juni 2015 untuk Jasa dibidang pengendalian, (bukti T-5b);
- b. Pada tanggal 30 Juni 2015, Perjanjian Kerja Sama / PKWT diperpanjang oleh Tergugat dan Penggugat untuk posisi jabatan yang sama, untuk periode tanggal 1 Juli 2015 s/d 30 Juni 2016 (bukti T-5d):
- c. Berdasarkan rincian pembayaran penghasilan Penggugat bulan Januari, Februari dn Maret 2016, diketahui upah terakhir Penggugat adalah sebesar Rp. 3.729.414,- (tiga juta tujuh ratus dua puluh sembilan ribu empat ratus empat belas ribu rupiah) (bukti P-2);
- d. Berdasarkan Surat Keterangan diketahui jabatan terakhir Penggugat adalah Pengendali jalur, dan sejak 18 April 2016 Penggugat sudah tidak bekerja lagi pada Tergugat (bukti P-3);

Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 1 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP 100/ MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerja tertentu”. Bahwa pasal 59 ayat (3), dan ayat (4), UU No. 13 Tahun 2003 yang menyatakan Ayat (3) Perjanjian kerja waktu tertentu dapat diperpanjang atau diperbarui. Ayat (4) Perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun.

Fakta dan ketentuan hukum diatas, maka hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat dapat didasarkan pada perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT) terhitung sejak adanya hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat, sehingga Majelis berkesimpulan bahwa Penggugat bekerja pada Tergugat sejak 1 Januari 2015, Jabatan Penggugat adalah Pengendali Jalur, upah Penggugat perbulannya adalah RP. 3.729.414,- (tiga juta tujuh ratus dua puluh sembilan ribu empat ratus empat belas rupiah) dan hubungan kerja anantara Penggugat dengan Tergugat terikat oleh perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) untuk jangka waktu dari tanggal 1 Januari 2015 sampai

dengan tanggal 30 Juni 2016, sehingga Petition Penggugat angka (2) adalah tidak beralasan hukum dan karenanya harus ditolak. Hal ini dikarenakan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat terikat oleh perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) maka untuk melakukan pemutusan hubungan kerja yang telah disepakati oleh Para Pihak dan Peraturan Perundang-Undangan yang berlaku.

Mengacu pada ketentuan pasal 61 ayat (1) huruf (b) UU No.13 tahun 2003 mengatur bahwa perjanjian kerja berakhir apabila berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja, sedangkan berdasarkan ketentuan pasal 62 UU no.13 tahun 2003 mengatur bahwa apabila salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam perjanjian kerja waktu tertentu, maka pihak yang mengakhiri hubungan kerja diwajibkan membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah pekerja / buruh sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja. Dari pokok-pokok perselisihan antara Penggugat dengan Tergugat tersebut Majelis akan mempertimbangkan apakah pemutusan hubungan kerja kepada Penggugat pada tanggal 18 April 2016 telah sesuai atau bertentangan dengan ketentuan hukum;

Penggugat dalam gugatannya mendalilkan, permasalahan berawal pada hari Minggu tanggal 3 April 2016 pukul 16.00 WIB, Penggugat sedang bertugas di ruang Command Centre saat sirkulasi armada bus di koridor terkendali, Penggugat bersama rekan kerja Penggugat bernama Dimas Catur Feby Laksono memutar film action berjudul "MAX" sekitar 10 menit dan diketahui oleh Bp. Daud Joseph selaku Direktur Operasional Tergugat, selanjutnya pada tanggal 18 April 2016 dilakukan Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan secara sepihak oleh Tergugat.

Tergugat dalam jawabannya mendalilkan bahwa perbuatan Penggugat tersebut adalah perbuatan yang dikualifikasikan sebagai pelanggaran berdasarkan pasal 45 butir 17 peraturan perusahaan PT Transportasi Jakarta 2016-2018 jo pasal 46 butir ke 11 Keputusan Direksi PT Transportasi Jakarta No.25 tahun 2014 tentang pembinaan pegawai di lingkungan PT Transportasi Jakarta tertanggal 31 Desember 2014 jo pasal 4 Perjanjian Kerja Sama No: L.11/0002/VI/2015 tertanggal 30 Juni 2015, sehingga mengacu pada Perjanjian Kerja Sama No: L.11/0002/VI/2015 tertanggal 30 Juni 2015 pasal 11 ayat (2) dan ayat (4), sehingga Penggugat tidak dapat menuntut ganti rugi atas kekurangan kompensasi terkait jangka waktu perjanjian kerjasama yang tersisa yaitu 2 (dua) bulan 14 (empat belas) hari. Gugatan Penggugat telah disangkal oleh Tergugat maka Majelis Hakim menetapkan beban pembuktian kepada kedua belah pihak dimana Penggugat diwajibkan membuktikan dalil gugatannya dan Tergugat diwajibkan

membuktikan dalil bantahannya sebagaimana diatur dalam ketentuan pasal 163 HIR *Jo* Pasal 1865 KUH Perdata;

Atas kesempatan yang diberikan oleh Majelis Hakim dalam persidangan, Tergugat tidak mengajukan bukti berupa Peraturan Perusahaan PT Transportasi Jakarta 2016-2018 dan Keputusan direksi PT Transportasi Jakarta No.25 tahun 2014 tentang pembinaan pegawai dilingkungan PT Transportasi Jakarta tertanggal 31 Desember 2014, sehingga Majelis berkesimpulan bahwa Tergugat tidak dapat membuktikan bahwa perbuatan Penggugat memutar Film selama 10 menit pada hari Minggu pukul 16.00 WIB adalah kualifikasi pelanggaran berat karena telah melanggar Peraturan Perusahaan PT Transportasi Jakarta dan Keputusan Direksi PT Transportasi Jakarta No. 25 Tahun 2014.

Hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat baru akan berakhir pada tanggal 30 Juni 2016, maka pemutusan hubungan kerja kepada Penggugat pada tanggal 18 April 2016 (bukti P-6 = bukti T-7), menurut Majelis, pemutusan hubungan kerja kepada Penggugat tersebut adalah bertentangan dengan perjanjian kerja sama, yang ditandatangani oleh dan antara Penggugat dengan Tergugat dan bertentangan pula dengan ketentuan pasal 61 ayat (1) huruf (b) UU No.13 tahun 2003, namun demikian oleh karena Penggugat atas perselisihan dalam perkara a quo, juga tidak berkeinginan untuk melanjutkan hubungan kerjanya, hal ini terlihat dari Penggugat menuntut agar Tergugat membayar hak-hak Penggugat, dan karena hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha merupakan hubungan yang didasari oleh kesepakatan para pihak secara sukarela untuk mengikatkan diri dalam suatu hubungan kerja, dimana jika salah satu pihak tidak menghendaki lagi untuk terikat dalam hubungan kerja tersebut, maka sulit bagi para pihak untuk dapat mempertahankan hubungan kerja yang harmonis dan kondusif, maka menurut Majelis hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat harus dinyatakan putus sejak 30 Juni 2016, sehingga Petitum Penggugat angka (3) adalah tidak beralasan hukum dan karenanya harus ditolak.

Hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat putus sejak 30 Juni 2016, maka mengacu pada ketentuan pasal 62 UU No.13 tahun 2003, Tergugat wajib membayar ganti rugi kepada Penggugat sebesar upah Penggugat, sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian yaitu selama 2 (dua) bulan 14 (empat belas) hari, sehingga Petitum Penggugat angka (4) adalah beralasan hukum dan karenanya harus ditolak.

Mengacu pada ketentuan Pasal 93 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, yang menyatakan: “Upah tidak dibayar apabila pekerja/buruh

tidak melakukan pekerjaan” maka berdasarkan ketentuan tersebut, Majelis tidak dapat mengabulkan tuntutan Penggugat mengenai upah proses, dari bulan Mei 2016 sampai Juni 2017, karena hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat telah putus demi hukum terhitung sejak 30 Juni 2016 dan Tergugat diwajibkan membayar kepada Penggugat uang ganti rugi sebesar upah Penggugat sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja yaitu tenggal 30 Juni 2016. Majelis Hakim tidka dapat mengabulkan petitum Penggugat angka (5) agar Majelis menyatakan putusan ini dapat dijalankan terlebih dahulu sekalipun ada upaya hukum (*uitvoerbaar bij Voorraad*) dari Tergugat karena petitum tersebut tidak memenuhi syarat-syarat sebagaimana diatur dalam ketentuan pasal 180 HIR Jo SEMA RI No. 3 tahun 2000 Jo. SEMA RI No.4 tahun 2001.

Berdasarkan pertimbangan-pertimbangan hukum diatas dan tanpa perlu lagi mempertimbangkan bukti-bukti yang lainnya, telah cukup alasan bagi Majelis Hakim untuk berkesimpulan bahwa tuntutan pokok (primair), adalah tidak beralasan hukum dan karenanya harus di TOLAK SELURUHNYA.

Majelis telah menolak tuntutan pokok (primair) Penggugat untuk seluruhnya dan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat putus sejak 30 Juni 2016 maka untuk menghindari ketidakpastian hukum, Majelis akan mempertimbangkan tuntutan subsidair yang diajukan oleh Penggugat dan Tergugat yaitu putusan yang seadil-adilnya, apabila Majelis berpendapat lain atau asas *ex aequo et bono*, hanya sepanjang berkaitan hak-hak Penggugat berupa uang ganti rugi sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja yaitu sebesar 2 (dua) bulan 14 (empat belas) hari dan karena upah Penggugat adalah perbulan maka atas perkara aquo, Tergugat wajib membayar hak-hak Penggugat sekaligus dan tunai sebesar 3 bulan upah dengan perincian sebagai berikut: Uang ganti rugi :  $3 \times \text{Rp. } 3.729.414 = \text{Rp. } 11.188.242$ . Hal ini dikarenakan 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 biaya yang timbul dalam perkara ini dibebankan kepada Negara dan jumlah biaya perkara akan ditetapkan dalam amar putusan.

Berdasarkan segala sesuatu yang telah dipertimbangkan diatas dan tanpa perlu lagi mempertimbangkan bukti-bukti dan alasan hukum lainnya telah cukup alasan bagi Majelis Hakim untuk mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian dan menolak selain dan selebihnya. Dengan memperhatikan Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004

tentang Penyelesaian Hubungan Industrial dan Pasal-pasal dari peraturan perundangan lain yang bersangkutan.

Selanjutnya, terhadap gugatan yang dilakukan oleh Achmad Tohir sebagai pihak penggugat, Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat telah mengambil keputusan, yaitu putusan No. 344/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.JKT.PST pada tanggal 23 April 2018 Hakim Memutuskan :

- a. Menolak gugatan Penggugat pada bagian Primer untuk seluruhnya;
- b. Mengabulkan gugatan Penggugat pada bagian Subsidiar;
- c. Menyatakan Putus Hubungan Kerja antara Penggugat dengan Tergugat terhitung sejak 30 Juni 2016;
- d. Menghukum Tergugat untuk membayar secara tunai, uang ganti rugi sebagai akibat dari pemutusan hubungan kerja kepada Penggugat sebesar Rp. 11.188.242,- (sebelas juta seratus delapan puluh delapan ribu dua ratus empat puluh dua rupiah);
- e. Membebankan biaya perkara kepada Negara yang keseluruhannya berjumlah sebesar Rp. 606.000,- (enam ratus enam ribu rupiah);

Menolak gugatan Penggugat untuk selain dan selebihnya;<sup>62</sup>

Kemudian sesudah putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat telah diucapkan dengan hadirnya Achmad Tohir sebagai Pemohon Kasasi pada tanggal 23 april 2018 tersebut kemudian Achmad Tohir dengan perantara kuasanya, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 11 Mei 2018 diajukan permohonan kasasi pada tanggal 14 Mei 2018 sebagaimana ternyata dari Akta Permohonan Kasasi Nomor71/Srt.KAS/PHI/2018/PN.JKT.PST, *Junto* Nomor 344/Pdt.Sus-Phi/2017/PN.Jkt. Pst, yang dibuat oleh Panitera Muda Pengadilah Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat, permohonan tersebut diikuti dengan memori kasasi yang memuat alasan-alasan yang diterima di Panitera Muda Pengadilan Negeri Jakarta Pusat tersebut pada tanggal 25 Mei 2018.

Permohonan kasasi *a quo* beserta alasan-alasannya telah diberitahukan kepada pihak lawan yaitu PT Transportasi Jakarta, untuk diajukan dalam tenggang waktu dan dengan cara yang ditentukan dalam undang-undang, oleh karena itu permohonan kasasi oleh Achmad Tohir tersebut secara formal dapat diterima.

Berdasarkan memori kasasi yang diterima tanggal 25 Mei 2018 yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari putusan ini, dalam memori kasasi tersebut Achmad Tohir meminta agar Pemohon Kasasi dapat diterima seluruhnya, mengabulkan dalili-dalil

---

<sup>62</sup> Salinan Putusan nomor: 344/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Jkt.Pst.

memori kasasi yang dimohonkan, membatalkan Putusan Pengadilan Hubungan Industrial DKI Jakarta pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat Nomor 344/Pdt.Sus-PHI/2017/PN Jkt Pst tertanggal 23 April 2018.

Selanjutnya didalam amar putusan dalam provisi yang diajukan oleh Achmad Tohir meminta kepada Majelis Hakim mengabulkan permohonan provisi Achmad Tohir yang telah diajukan dahulu di Pengadilan Negeri Jakarta Pusat. Selanjutnya didalam permohonan provisi yang diajukan oleh Achmad Tohir tersebut meminta agar Majelis Hakim mengabulkan permohonannya supaya PT Transportasi sebagai tergugat dalam kasus ini untuk segera membayar upah Achmad Tohir dahulu selama proses sengketa berjalan yaitu (upah proses) sejak bulan Mei 2016 sampai dengan juli 2017 (15 bulan): Rp. 3.700.000,00 x 15 bulan = Rp. 55.500.000,00 (lima puluh lima juta lima ratus ribu rupiah). Achmad Tohir meminta agar permohonan kasasi (*uitvoerbaar bij vooraad*) dapat dilaksanakan terlebih dahulu oleh Majelis Hakim.

Pokok Perkara yang diajukan oleh Ahmad Tohir dalam primair yaitu Achmad Tohir memohon agar gugatan kasasi tersebut dikabulkan seluruhnya. Achmad Tohir juga menyatakan bahwa anatara Ahmad Tohir dengan PT Transportasi Jakarta ada hubungan kerja yang sah. Menyatakan bahwa hubungan kerja antara Achmad Tohir dengan PT Transportasi Jakarta dibuat berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) demi hukum menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Achmad Tohir menyatakan bahwa PT Transportasi Jakarta telah melakukan perbuatan yang melanggar ketentuan hukum ketenagakerjaan sebagai berikut:

- a. Pasal 54 ayat (3), Pasal 59 ayat (7), Pasal 155 ayat (2), Pasal 156 ayat (1), Pasal 161 ayat (1), Pasal 169 ayat (2) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
- b. Pasal 15 ayat (4) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Nomor: KEP.100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI;

Hubungan kerja antara Achmad Tohir dengan PT Transportasi Jakarta berakhir karena Pemutusan Hubungan Kerja sepihak sejak putusan perkara *a quo* diucapkan dan berkekuatan hukum tetap (*inkracht van gewijsde*) dengan menghukum PT Transportasi Jakarta untuk membayar hak-hak Achmad Tohir yang terdiri atas Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja, Uang Penggantian Hak, dan Upah Proses sebesar Rp 149.110.000,00 (seratus empat puluh sembilan juta seratus sepuluh ribu rupiah) dengan rincian sebagai berikut:



## ❖ Uang Pesangon:

Masa Kerja 10 tahun, sejak tanggal 01 April 2006 sampai dengan 18 April 2016

Upah = Rp 3.700.000,00

9 x 2 = 18 x Rp 3.700.000,00 = Rp 66.600.000,00 -

## ❖ Uang Penghargaan Masa Kerja:

Masa Kerja : 10 tahun, sejak tanggal 01 April 2006 sampai dengan 18 April 2016

Upah = Rp 3.700.000,00

4 x Rp 3.700.000,00 = Rp 14.800.000,00 -

## ❖ Uang Penggantian Hak:

Masa Kerja: 10 tahun, sejak tanggal 01 April 2006 sampai dengan 18 April 2016

Upah = Rp 3.700.000,00

15% x (Rp 66.600.000,00 + Rp14.800.000,00)

15% x Rp 81.400.000 = Rp 12.210.000,00

## ❖ Upah Proses:

Masa Kerja: 10 tahun, sejak tanggal 01 April 2006 sampai dengan 18 April 2016

Dihitung dari bulan Mei 2016 sampai dengan Juli 2017

Upah = Rp 3.700.000,00

15 bulan x Rp 3.700.000 = Rp 55.500.000,00-

Kemudain Achmad Tohir menyatakan putusan ini dapat dilaksanakan terlebih dahulu sekalipun terdapat perlawanan, ataupun permohonan kasasi (*uitvoebaar bij voorrad*) dengan membebankan biaya perkara kepada Negara sesuai ketentuan Pasal 58 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

## 2. Memori Kasasi Putusan Mahkamah Agung Nomor: 30 K/PDT.SUS-PHI/2019

Terhadap memori kasasi, Termohon Kasasi telah mengajukan kontra memori kasasi tanggal 13 Juli 2018 yang pada pokoknya menolak permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi. Terhadap alasan-alasan kasasi tersebut Mahkamah Agung berpendapat setelah meneliti secara saksama memori kasasi tanggal 25 Mei 2018 dan kontra memori kasasi pada tanggal 13 Juli 2018 dihubungkan dengan pertimbangan *Judex Facti* dalam hal ini putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat sudah tepat dan benar serta tidak salah dalam menerapkan hukum, dengan pertimbangan sebagai berikut:

- a. Bahwa hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat terkait berdasarkan Perjanjian Waktu Tertentu (PKWT) dari tanggal 1 Januari 2015 sampai dengan 30

Juni 2016. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap Penggugat dilakukan oleh Tergugat pada tanggal 18 April 2016 atau sebelum berakhirnya jangka waktu yang diperjanjikan dalam PKWT, oleh karenanya berdasarkan ketentuan Pasal 62 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Tergugat berkewajiban untuk membayar kepada Penggugat upah dan hak-hak lainnya yang biasa diterima oleh Penggugat sampai dengan berakhirnya jangka waktu yang diperjanjikan dalam PKWT yaitu 3 (tiga) bulan;

- b. Bahwa dengan demikian putusan *Judex Facti* menghukum Tergugat untuk membayar kepada Penggugat upah dan hak-hak lainnya sebesar 3 (tiga) bulan upah sudah tepat, benar dan bersesuaian pula dengan rumusan ketentuan Pasal 62 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan;
- c. Bahwa alasan-alasan kasasi lainnya tidak dapat dibenarkan, karena merupakan penilaian terhadap fakta dan hasil pembuktian di persidangan yang tidak termasuk alasan-alasan pada pemeriksaan di tingkat kasasi.

**BAB IV**  
**ANALISIS PUTUSAN MAHKAMAH AGUNG NOMOR 30 K/PDT.SUS-PHI/2019**  
**TENTANG PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL**  
**DI PT TRANSPORTASI JAKARTA**

PT. Transportasi Jakarta tidak membayar upah beserta hak lainnya kepada para pekerja terhitung sejak bulan April 2016 sampai dengan Juni 2016. Karena pada mediasi tersebut tidak mencapai kemufakatan maka para pekerja mengajukan gugatan kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat (PHI PN Jakarta Pusat). Hakim PHI PN Jakarta Pusat memutus PT. Transportasi untuk membayar uang pengakhiran hubungan kerja secara tunai berupa uang ganti rugi dan menolak gugatan upah proses, Baik penggugat maupun tergugat mengajukan upaya hukum kasasi pada Mahkamah Agung (MA) karena tidak puas dengan putusan hakim PHI PN Jakarta Pusat dan gugatan tersebut telah diputus dengan putusan Nomor 30 K/Pdt.Sus-PHI/2019 dengan putusan PHI PN Jakarta Pusat tidak salah dalam menerapkan hukum (MA menguatkan putusan PHI PN Jakarta Pusat).

Berdasarkan keterangan di atas, Analisis Putusan Mahkamah Agung Nomor 30 K/PDT.SUS-PHI/2019 Tentang Perselisihan Hubungan Industrial di PT Transportasi Jakarta yaitu sebagai berikut:

**A. Analisis Hukum Acara Perselisihan Perburuhan**

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 30 Juni 2016.

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 perundingan tripartit yakni dengan penyelesaian mediasi.

Dengan tidak ditempuhnya upaya 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 Achmad Tohir, 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 Nomor 34 K/Pdt.Sus-PHI/2019 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.

Selama proses mediasi berlangsung, Penggugat dan Tergugat tidak tercapai kesepakatan mengenai penyelesaian perselisihan hubungan industrial, sehingga berdasarkan ketentuan Pasal 13 ayat (2) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (selanjutnya disebut dengan “UU PPHI”), maka pihak mediator mengeluarkan Anjuran Tertulis dengan Nomor: 1741/-1.835.3 tanggal 20 September 2016, yang Anjurannya berisi sebagai berikut:

- 1) Agar Pengusaha (PT Transportasi Jakarta) membayar ganti rugi kepada pihak pekerja (Ahmad Tohir dkk) sebesar upah pekerja sampai batas waktu berakhirnya perjanjian kerja;
- 2) Agar kedua belah pihak memberikan jawaban secara tertulis atas anjuran tersebut diatas selambat-lambatnya dalam jangka waktu 10 (sepuluh) hari kerja setelah surat anjuran ini diterima, dengan catatan:
  - a. *Apabila pihak-pihak dapat menerima anjuran ini, maka Mediator Hubungan Industrial akan membantu membuat Perjanjian Bersama dan didaftarkan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat;*
  - b. *Apabila salah satu pihak atau para pihak menolak anjuran, maka para pihak atau salah satu pihak dapat mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat dengan tembusan Mediator Hubungan Industrial.*<sup>63</sup>

Setelah penggugat mengajukan guagatan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat guna mendapatkan penyelesaian dan kepastian hukum atas perselisihan hubungan industrial yang terjadi antara Penggugat dan Tergugat, sebagaimana telah diatur dalam ketentuan Pasal 14 ayat (1) dan ayat (2) *Juncto* Pasal 13 ayat (2) huruf a UU PPHI, yang menyatakan:

- 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*

---

<sup>63</sup> Salinan Putusan nomor 344/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Jkt.Pst

*dapat melanjutkan penyelesaian perselisihan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat;*

- 2) *Penyelesaian perselisihan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dilaksanakan dengan pengajuan gugatan oleh salah satu pihak di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat<sup>64</sup>;*

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.

## **B. Analisis Hukum Ketenagakerjaan dalam Hukum Materil**

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

Dapat diketahui bahwa dalam suatu perjanjian kerja terdapat hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja, adanya hubungan kerja menimbulkan suatu perintah. Pemberian perintah oleh pengusaha kepada pekerja seperti yang terdapat di PT Transportasi Jakarta dengan melakukan perjanjian kerja waktu tertentu yang memuat dalam pasal 59 ayat 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Hal ini juga diatur dalam pasal 59 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang membatasi pekerjaan tertentu seperti:

- 1) Pekerjaan yang sekali selesai atau sementara sifatnya
- 2) Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun
- 3) Pekerjaan yang bersifat musiman, atau
- 4) Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan

---

<sup>64</sup> Salinan Putusan nomor 344/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Jkt.Pst

Selanjutnya, dalam perjanjian kerja waktu tertentu yang dibuat oleh PT Transportasi Jakarta dengan pekerja kontrak dibuat secara tertulis menerangkan bahwa, perjanjian kerja yang dibuat oleh perusahaan menimbulkan hubungan kerja antara kedua belah pihak sejak berlakunya perjanjian kerja tersebut termuat.

Hal ini juga diatur dalam pasal 50 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bahwa hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja oleh pengusaha dan pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis (pasal 51 ayat 1).

Peraturan mengenai perjanjian kerja waktu tertentu ini bertujuan untuk memberikan perlindungan hukum bagi pekerja. Pengusaha yang memiliki kekuasaan yang lebih tinggi tidak dapat berbuat sewenang-wenang terhadap pekerja yang dibawah perintahnya. Karena pengusaha sangat membutuhkan kontribusi dari setiap pekerja dalam menjalankan tugas dan perintah perusahaan. Hubungan kerja antara kedua belah pihak dapat terlaksana dengan baik berdasarkan ketentuan dalam perjanjian kerja. Oleh karena itu dengan adanya hubungan kerja antara PT Transportasi Jakarta dengan Achmad Tohir maka ketika perusahaan memberhentikan pekerja karena adanya pelanggaran yang dilakukan oleh pekerja, dimana pelanggaran tersebut telah menyalahi aturan yang diberlakukan oleh perusahaan maka akan terjadi pemutusan hubungan kerja.

## **2. Berdasarkan KUHPerduta**

Dalam Pasal 1601 a KUHPer, disebutkan mengenai perjanjian kerja atau perjanjian perburuhan dimana pihak yang satu (si buruh) mengikatkan dirinya untuk di bawah perintah pihak yang lain (si majikan) untuk sesuatu waktu tertentu, melakukan pekerjaan dengan menerima upah (Pasal 1601 a KUHPer). Sedangkan perjanjian perburuhan adalah suatu peraturan yang dibuat oleh seorang atau beberapa perkumpulan majikan yang berbadan hukum dengan suatu perkumpulan buruh atau lebih yang berbentuk badan hukum, tentang syarat-syarat pekerjaan yang harus diindahkan pada waktu membuat perjanjian kerja (Pasal 1601 n ayat 2 KUHPer). Dalam hal ini sdr. Ahmad Tohir sebagai pihak penerima pekerjaan yang menerima atau mengikatkan diri untuk melakukan suatu pekerjaan yaitu sebagai petugas monitoring dari pihak yang memberikan pekerjaan yakni PT. Transportasi Jakarta.

Perjanjian kerja ini dibuat secara tertulis maupun secara lisan Dalam kasus ini perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis, PT Transportasi Jakarta sebagai pihak yang memberi pekerjaan menyampaikan kehendaknya terhadap suatu pekerjaan sebagai petugas monitoring kepada Sdr. Ahmad Tohir sebagai pihak yang diberi pekerjaan yang

dilakukan secara tertulis. Berarti antara PT Transportasi Jakarta dengan Sdr. Ahmad Tohir terjadi suatu perjanjian kerja atau perjanjian perburuhan.

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 Ahmad Tohir dengan PT Transportasi Jakarta telah terbukti adanya kesepakatan untuk melakukan suatu perjanjian. Adanya persesuaian kehendak dari pihak yang satu kepada pihak yang lainnya, adanya pernyataan untuk sepakat terhadap suatu perjanjian diantara kedua belah pihak dapat dinyatakan memenuhi unsur telah terjadinya suatu kesepakatan diantara Ahmad Tohir dengan PT Transportasi Jakarta.

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. Ahmad Tohir 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 telah terpenuhi, karena antara Ahmad Tohir telah terbukti adanya kesepakatan untuk membuat suatu perjanjian. Kesepakatan diantara keduanya saja telah terbukti pernah terjadi. 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 telah terbukti terjadi antara Ahmad Tohir dengan PT Transportasi Jakarta, karena memang telah terbukti pernah terjadi 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 memintakan 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 terpenuhinya unsur adanya kata sepakat untuk melakukan suatu perjanjian oleh kedua belah pihak sebagai syarat subjektif, dan terpenuhinya unsur hal tertentu sebagai syarat objektif yang diperjanjikan oleh kedua belah pihak karena memang pernah terbukti adanya kesepakatan antara kedua belah pihak, serta terpenuhinya unsur

sebab yang halal sebagai syarat objektif yang dikarenakan memang pernah terjadi adanya kesepakatan juga antara kedua belah pihak. Meski bisa dibuktikan bahwa unsur kecakapan untuk membuat suatu perjanjian dapat dibuktikan terpenuhi, sehingga berdasarkan KUHPerdara diantara Ahmad Tohir dengan PT. Transportasi Jakarta telah terjadi suatu perjanjian kerja.

Oleh karena itu, berarti dalam kasus ini ada hubungan kerja antara Ahmad Tohir dengan PT. Transportasi Jakarta sebagai suatu perjanjian kerja atau perjanjian perburuhan. Sehingga antara PT. Transportasi Jakarta dengan Ahmad Tohir telah terjadi perjanjian kerja dengan dibuktikan terpenuhinya syarat sahnya suatu perjanjian. Maka diantara PT Transportasi Jakarta dengan Ahmad Tohir telah terjadi Pemutusan Hubungan Kerja.

### 3. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 Tentang Perseroan Terbatas

Undang-Undang (UU) Republik Indonesia Nomor 40 tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas didalamnya terdapat pengaturan komprehensif yang melingkupi berbagai aspek Perseroan. Maka Undang-Undang tentang Perseroan Terbatas diharapkan memenuhi kebutuhan hukum masyarakat serta lebih memberikan kepastian hukum, khususnya kepada dunia usaha. Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 Tentang Perseroan Terbatas mengatur beberapa tata cara yaitu untuk pengajuan permohonan dan pemberian pengesahan status badan hukum, pengajuan permohonan dan pemberian persetujuan perubahan anggaran dasar, penyampaian pemberitahuan dan penerimaan pemberitahuan perubahan anggaran dasar dan/atau pemberitahuan dan penerimaan pemberitahuan perubahan data lainnya.

Berkaitan dengan putusan nomor 344/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.JKT.PST yang dikuatkan oleh putusan kasasi Mahkamah Agung nomor 30 K/Pdt.Sus-PHI/2017 dimana didalam keterangan tersebut Achmad Tohir sebagai pihak penggugat telah mengajukan gugatan terhadap PT Transportasi Jakarta sebagai pihak tergugat dengan dalil bahwa Achmad Tohir telah bekerja di PT Transportasi Jakarta sebagai petugas monitoring sejak tanggal 01 April 2006 sampai dengan 18 April 2016 adalah keliru, karena PT Transportasi Jakarta pada saat itu belum berdiri, namun jika merujuk pada tahun pembentukan Badan Layanan Umum (BLU) Transjakarta Busway dan Unit Pengelola (UP) Transjakarta Busway, maka Hubungan Kerja yang terjadi adalah hubungan kerja sejak tahun 2006 adalah hubungan kerja antara Achmad Tohir dengan Badan Layanan Umum (BLU) Transjakarta Busway, sedangkan hubungan kerja sejak



tahun 2001 adalah hubungan kerja antara Achmad Tohir dengan Unit Pengelola (UP) Transjakarta Busway.

Dengan memperhatikan Peraturan Gubernur Provinsi DKI Jakarta Nomor 99 Tahun 2014 tentang Transisi Pengalihan Pengelolaan Transjakarta dari Unit Pengelola Transjakarta ke Perseroan Terbatas Transportasi Jakarta (Transjakarta), pada BAB III, dengan judul bab “Transisi Pengalihan Pengelolaan Sumber Daya Manusia”, khususnya Pasal 4 ayat (3), dan (4), Pasal 5 ayat (1), dan (2) serta Pasal 6 dan Berita Acara Serah Terima (BAST) Data Sumber Daya Manusia Dari Unit Pengelola Transjakarta Busway Kepada PT. Transportasi Jakarta.

Sebagaimana telah diuraikan diatas, maka pada saat peralihan Sumber Daya Manusia dari Unit Pengelola (UP) Transjakarta Busway ke PT Transportasi Jakarta, hubungan kerja antara Achmad Tohir dan Unit Pengelola (UP) Transjakarta Busway telah berakhir pada tanggal 31 Desember 2014 dan mengenai Penyelesaian hubungan kerja dan kebutuhan biaya penyelesaian hubungan kerja pegawai Non PNS dengan Unit Pengelola (UP) Transjakarta Busway sepenuhnya adalah tanggungjawab Unit Pengelola (UP) Transjakarta Busway dan/atau Dinas Perhubungan DKI Jakarta.

PT Transjakarta Busway berdasarkan Peraturan Gubernur Provinsi DKI Jakarta Nomor 99 Tahun 2014 tentang Transisi Pengalihan Pengelolaan Transjakarta dari Unit Pengelola Transjakarta ke Perseroan Terbatas Transportasi Jakarta (Transjakarta) tidak bertanggungjawab dan tidak ada kaitannya atas penyelesaian hubungan kerja dan kebutuhan biaya dalam rangka penyelesaian hak-hak pegawai Non PNS di Unit Pengelola (UP) Transjakarta Busway, justru berdasarkan Pasal 6, Peraturan Gubernur Provinsi DKI Jakarta Nomor 99 Tahun 2014 tentang Transisi Pengalihan Pengelolaan Transjakarta dari Unit Pengelola Transjakarta ke Perseroan Terbatas Transportasi Jakarta (Transjakarta), PT. Transportasi Jakarta baru dapat memperkerjakan Pegawai Non PNS setelah hubungan kerja dengan Unit Pengelola (UP) Transjakarta Busway berakhir.

Maka, berdasarkan uraian fakta-fakta tersebut diatas, sudah seharusnya Achmad Tohir menarik sebagai pihak dalam perkara a quo yaitu: Unit Pengelola (UP) Transjakarta Busway dan/atau Dinas Perhubungan DKI Jakarta, dimana berdasarkan Pasal 5 ayat (1) dan (2), Peraturan Gubernur Provinsi DKI Jakarta Nomor 99 Tahun 2014 tentang Transisi Pengalihan Pengelolaan Transjakarta dari Unit Pengelola Transjakarta Busway ke Perseroan Terbatas Transportasi Jakarta (Transjakarta), diketahui Unit Pengelola (UP) Transjakarta Busway dan/atau Dinas Perhubungan

adalah pihak yang bertugas dan bertanggungjawab untuk penyelesaian hubungan kerja dan penyelesaian hak-hak dan kewajiban pegawai Non PNS di UP Transjakarta Busway.

Berdasarkan hal-hal sebagaimana telah diuraikan di atas, telah nyata dan jelas dalam perkara *a quo* bahwa Gugatan Achmad Tohir mengandung cacat hukum dalam bentuk *plurium litis consortium*, karena gugatan yang diajukan kurang pihak, tidak lengkap karena tidak menyertakan Unit Pengelola (UP) Transjakarta Busway dan/atau Dinas Perhubungan DKI Jakarta sebagai Pihak dalam perkara *a quo*. Oleh karena itu gugatan Achmad Tohir yang menggugat PT Transportasi Jakarta dengan memberikan keterangan bahwa Achmad Tohir telah bekerja di PT Transportasi Jakarta sejak tanggal 01 April 2006 sampai dengan 18 April 2016 tidak dapat dibenarkan dengan dibuktikan oleh surat Perjanjian Kerja Sama No:L.11/0002/I/2015 hubungan kerja terjadi sejak tanggal 1 Januari 2015. Kemudian Perjanjian Kerja Sama tersebut diperpanjang sebagaimana dibuktikan dengan Perjanjian Kerja Sama No:11/0002/VI/2015, tertanggal 30 Juni 2015. Sehingga menurut hukum gugatan tersebut tidak dapat dibenarkan dan telah dibantahkan oleh fakta dan bukti yang ada dalam persidangan.

#### 4. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Hubungan hukum antara Achmad Tohir dan PT Transportasi Jakarta adalah Hubungan Kerja sebagaimana yang dimaksud dalam ketentuan Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi: Hubungan Kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan upah, dan perintah.

Faktanya Achmad Tohir menerima perintah dari PT Transportasi Jakarta untuk melakukan suatu pekerjaan yang dalam hal ini adalah sebagai Petugas Monitoring pada PT Transportasi Jakarta dan Achmad Tohir memperoleh upah dari PT Transportasi Jakarta atas pekerjaan yang telah dilakukannya sebesar Rp. 3.700.000,-(tiga juta tujuh ratus ribu rupiah) per bulan, sehingga hubungan hukum antara Achmad Tohir dengan PT Transportasi Jakarta telah memenuhi unsur hubungan kerja yang terdiri atas adanya suatu pekerjaan, upah, dan perintah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 1 angka 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, untuk unsur-unsur tersebut tidak terbukti telah terpenuhi.

Dalam hal ini hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat terkait berdasarkan Perjanjian Waktu Tertentu (PKWT) dari tanggal 1 Januari 2015 sampai dengan 30 Juni 2016. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap Penggugat dilakukan oleh Tergugat pada tanggal 18 April 2016 atau sebelum berakhirnya jangka waktu yang diperjanjikan dalam PKWT, oleh karenanya berdasarkan ketentuan Pasal 62 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Tergugat berkewajiban untuk membayar kepada Penggugat upah dan hak-hak lainnya yang biasa diterima oleh Penggugat sampai dengan berakhirnya jangka waktu yang diperjanjikan dalam PKWT yaitu 3 (tiga) bulan.

Dan mengenai Pemutusan Hubungan kerja secara sepihak yang diatur dalam pasal 158 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Terhadap pasal tersebut, Mahkamah Agung telah melakukan Judex Juris, 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.

### **C. Analisis Hukum Islam**

#### **1. Analisis Hukum Islam Terhadap Kewajiban Membayar Upah Ganti Rugi Sebagai Kompensasi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)**

PHK adalah pengakhiran hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja yang terjadi karena berbagai sebab. Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan memberikan pengertian, PHK adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara buruh/pekerja dengan pengusaha. Dengan demikian, pemutusan hubungan kerja merupakan segala macam pengakhiran dari pekerja. Pengakhiran untuk mendapatkan mata pencaharian, pengakhiran untuk membiayai keluarga dan lain-lain.

Konsep ganti rugi dalam islam lebih menitik beratkan pada hak dan kewajiban antara pihak debitur dalam hal ini dikatakan perusahaan dan pihak kreditur yakni pekerja. Menurutnya, ganti rugi dalam Islam hanya dibebankan oleh pihak debitur apabila pihak kreditur dirugikan oleh pihak debitur akibat tidak melaksanakan tanggung jawab atau ingkar janji. Ganti rugi hanya dibebankan kepada debitur yang ingkar janji

apabila kerugian yang dialami kreditur memiliki hubungan sebab akibat dengan perbuatan ingkar janji atau ingkar akad dengan debitur.

Ketentuan kewajiban membayar uang pesangon dapat dimaksud sebagai jaminan untuk memperkuat perjanjian kerja, di mana perjanjian kerja tidak boleh diputuskan secara sepihak tanpa persetujuan pihak lain.

Islam mewajibkan dikuatkannya akad-akad atau perjanjian kerja demi terjaminnya hak-hak dan tegaknya keadilan di antara sekalian manusia, dan Islam juga memperhatikan agar akad-akad dilaksanakan sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan dan disepakati.

Dalam konteks hubungan kerja, buruh (pekerja) berada dibawah kekuasaan (tanggungjawab) tuannya (pengusaha). Namun demikian, bukan berarti pengusaha bisa dengan seenaknya memperlakukan pekerja, bahkan ketika harus (secara terpaksa) membebani pekerja dengan sesuatu di luar kemampuannya, pengusaha diharuskan untuk menolongnya. Dan dalam konteks PHK, maka apabila harus terjadi PHK pengusaha memiliki kewajiban untuk menolong pekerja tersebut, yang diwujudkan dalam bentuk pembayaran uang pesangon.

Pengaturan ketentuan mengenai pemutusan hubungan kerja dalam Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan meliputi; pemutusan hubungan kerja yang terjadi di badan usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara, maupun usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain. Dalam Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan diatur secara rinci mengenai tahapan-tahapan yang harus ditempuh sebelum PHK itu terjadi. Tahapan-tahapan tersebut dimaksudkan untuk pencegahan PHK. Adapun rinciannya adalah sebagai berikut:

Mengacu pada hak dasar untuk hidup, maka uang pesangon wajib diberikan jika terjadi PHK, sebagai penghasilan yang sifatnya sementara untuk memenuhi kebutuhan hidup pekerja ter-PHK, yang untuk sementara waktu kehilangan penghasilannya. Dan uang pesangon juga dapat dijadikan pegangan bagi pekerja dalam mencari pekerjaan baru yang dalam prosesnya juga membutuhkan biaya.

Adapun komponen upah yang digunakan sebagai dasar perhitungan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima yang tertunda, terdiri atas:

- a. Upah pokok
- b. Segala macam bentuk tunjangan yang bersifat tetap yang diberikan kepada pekerja dan keluarganya, termasuk harga pembelian dari catu yang harus diberikan kepada pekerja secara cuma-cuma, yang apabila catu harus dibayar pekerja dengan subsidi, maka sebagai upah dianggap selisih antara harga pembelian dengan harga yang harus dibayar oleh pekerja.

Oleh karena itu, pemerintah dengan mengeluarkan peraturan perundang-undangan, turut serta melindungi pihak lemah (pekerja) dari kekuasaan pengusaha, guna menempatkannya pada kedudukan yang layak sesuai dengan harkat dan martabat manusia.

Semua peraturan perundang-undangan yang ada bertujuan untuk melaksanakan keadilan sosial dengan jalan memberikan perlindungan kepada pekerja terhadap kekuasaan pengusaha. Tujuan tersebut dapat tercapai apabila pemerintah mengeluarkan peraturan perundang-undangan yang bersifat memaksa dan memberikan sanksi yang tegas kepada pengusaha yang melanggarnya.

Masa berlaku peringatan selama enam bulan tersebut tidak berlaku mutlak. Apabila belum berakhir masa enam bulan, pekerja melakukan kembali pelanggaran ketentuan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan (PP) atau perjanjian kerja bersama (PKB) masih dalam waktu tenggang enam bulan, pengusaha dapat menerbitkan surat peringatan kedua yang berjangka waktu enam bulan sejak penerbitannya.

Dari sisi lain dapat juga diperhatikan kedudukan pemerintah sebagai pengatur masyarakat. Sejarah pemerintah Islam menjelaskan bahwa khalifah atau kepala negara tidak berpangku tangan, dan ketinggalan untuk membuat perundang-undangan baik langsung dari Al-Qur'an dan as-sunnah maupun dengan Ijtihad, bila kemaslahatan umum memang menghendaki demikian.

Berdasarkan nas tersebut maka segala bentuk hukum, peraturan sebagai kebijaksanaan siyasi (Politik) yang dibuat oleh pemerintah bersifat mengikat, ia wajib ditaati oleh semua lapisan masyarakat, selama produk kebijaksanaannya secara substansi tidak bertentangan dengan jiwa syariah. Sebagaimana di ketahui, produk hukum pada dasarnya merupakan artikulasi dari keinginan masyarakat yang ada. Sementara itu transformasi sosial dengan berbagai dinamikanya telah berubah.

Keadilan yang harus ditegakkan dalam masyarakat adalah terlaksananya kehidupan atas dasar keseimbangan, yang kuat menolong yang lemah pun mendukung tegaknya keadilan dengan jalan yang baik, bukan merongrong yang kaya. Kewajiban Negara

dalam hal ini adalah mengatur agar kehidupan atas dasar keseimbangan itu benar-benar dapat terlaksana dalam masyarakat.

## 2. Perlindungan Hukum Pekerja Kontrak di PT Transportasi Jakarta Ditinjau Berdasarkan Hukum Islam

Salah satu aktivitas manusia secara konseptual dijelaskan dalam Khazanah fiqh adalah konsep dari perburuhan dimana salah satu Khazanah kajian Islam tersebut membahas literature kitab-kitab fiqh mengenai muamalah tentang Ijarah. Dalam Al-Qur'an dan Hadist secara global sudah dijelaskan tentang konsep perburuhan akan tetapi bahasan yang digunakan dalam Al-Qur'an maupun Hadist hanya menjelaskan prinsip umum mengenai akad ijarah.

Akad ijarah merupakan suatu akad atau perjanjian yang berkaitan dengan pemakaian, pemanfaatan maupun pengambilan atas manfaat suatu benda atau pengambilan jasa dari manusia dalam kurun waktu tertentu.

Dalam islam memenuhi janji adalah wajib hukumnya dan sebaliknya mengingkari janji adalah khianat (*wanprestasi*).

### a. Bentuk dan isi Perjanjian

Dalam Al-Qur'an kewajiban untuk memenuhi janji disebutkan dalam Al-Isra' ayat 34:

...وَأَوْفُوا بِالْعَهْدِ إِنَّ الْعَهْدَ كَانَ مَسْئُولًا

Artinya: “*dan penuhilah janji itu, sesungguhnya janji itu akan dimintai pertanggungjawaban.*”<sup>65</sup>

Ketika seorang pengusaha dan bekerja telah melakukan sebuah perjanjian, maka kedua belah pihak harus memenuhi kewajiban-kewajiban yang telah disepakati bersama, hal ini sesuai dengan firman Allah dalam Al-Qur'an surat Al-Maidah ayat 1 yang berbunyi:

أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَوْفُوا بِالْعُقُودِ أُحِلَّتْ لَكُمْ بَهِيمَةُ الْأَنْعَامِ إِلَّا مَا يُتْلَى عَلَيْكُمْ غَيْرَ مُحِلِّي الصَّيْدِ وَأَنْتُمْ حُرْمٌ إِنَّ اللَّهَ يَحْكُمُ مَا يُرِيدُ

Artinya: “*Hai orang-orang yang beriman, penuhilah aqad-aqad itu. Dihalalkan bagimu binatang ternak, kecuali yang akan dibacakan ketikan kepadamu. (Yang demikian itu) dengan tidak menghalalkan berburu ketika kamu sedang*

<sup>65</sup> Kementerian Agama RI, *Qur'an Kemenag In Ms Word*, (LPMQ Isep Misbah, Terjemah Kemenag, 2002), 34.

*mengerjakan haji. Sesungguhnya Allah menetapkan hukum-hukum menurut yang dikehendaki-Nya”.*<sup>66</sup>

Islam telah mengatur bagaimana seseorang itu harus bekerja untuk mencari nafkah, ketika orang bekerja mereka juga mendapatkan perlindungan-perlindungan dalam bekerja dan hak-hak yang di dapat dalam bekerja. Seperti dalam putusan Mahkamah Agung Nomor 30 K/Pdt.Sus-PHI/2019 yang menjelaskan bahwa perjanjian kerja yang dibuat antara Achmad Tohir dengan PT Transportasi Jakarta adalah perjanjian kerja secara tertulis. Sehingga hubungan kerja terikat oleh perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) untuk jangka waktu dari tanggal 1 Januari 2015 sampai dengan tanggal 30 Juni 2016, diputus secara sepihak pada tanggal 18 April 2016.

b. Jenis Pekerjaan

Islam menetapkan hak setiap individu untuk bekerja. Setiap individu baik laki-laki maupun perempuan mempunyai kedudukan yang setara dalam hal memperoleh peluang kerja dan dihargai secara setara, sebagaimana dijelaskan dalam Al-Qur'an surat An-Nisa' ayat 32:

...لِّلرِّجَالِ نَصِيبٌ مِّمَّا كَتَبُوا<sup>ظ</sup> وَلِلنِّسَاءِ نَصِيبٌ مِّمَّا كَتَبْنَ<sup>ظ</sup>

Artinya: *“bagi laki-laki adalah bagian dari apa yang mereka usahakan, dan bagi perempuan juga bagian dari apa yang mereka usahakan.”*<sup>67</sup>

Dalam ayat diatas, mengandung pengertian bahwa pengusaha harus memberikan hak kepada pekerja dalam mendapatkan bagiannya sesuai dengan apa yang telah diusahakan, baik pekerja laki-laki maupun pekerja perempuan. Seperti keterangan yang didapat didalam putusan Mahkamah Agung Nomor 30 K/Pdt.Sus-PHI/2019 yaitu Achmad Tohir bekerja di PT Transportasi Jakarta sebagai Satff Operasi Command Center yang bertugas untuk memonitoring jalur Bus Transjakarta, dimana terdiri dari 3 layar, yaitu layar untuk mengawasi GPS Bus Transjakarta, layar untuk mengawasi CCTV koridor BUS Transjakarta, dan layar khusus untuk data laporan kegiatan yang terjadi dilapangan.

Prakteknya perusahaan telah memberikan pekerjaan terhadap pekerja kontrak sesuai dengan bidang masing-masing karyawan.

<sup>66</sup> Kementerian Agama RI, *Qur'an Kemenag In Ms Word*, (LPMQ Isep Misbah, Terjemah Kemenag 2002), 1.

<sup>67</sup> Kementerian Agama RI, *Qur'an Kemenag In Ms Word*, (LPMQ Isep Misbah, Terjemah Kemenag 2002), 32.

c. Harian dan Jam Kerja

Waktu dalam dunia kerja pada umumnya menjadi faktor penting berkaitan dengan beban kerja. Dalam hal pekerjaan di dunia perusahaan kontrak kerja berkaitan dengan waktu kerja sangat berkaitan dengan produktivitas pekerjaan juga berkaitan dengan besar kecilnya upah yang diterima pekerja.

Dalam Al-Qur'an maupun hadist hanya memberikan kerangka etika dasar bagaimana seharusnya buruh (pekerja) atau orang lemah diperlakukan. Islam memberikan prinsip umum dalam hal memberikan beban kepada orang lain haruslah terhadap sesuatu yang menurut kadarnya dapat dilakukan. Dalam Al-Qur'an surat Al-Baqarah ayat 286 yang berbunyi:

لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا

Artinya: *“Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya”*.<sup>68</sup>

Dari kandungan ayat diatas bahwa majikan (pengusaha) sebaiknya dalam membebani suatu perintah kepada buruh (pekerja) tidak boleh melebihi kesanggupan para pekerjanya. Hal ini sesuai dengan keterangan yang terdapat dalam putusan Mahkamah Agung Nomor 30 K/Pdt.Sus-PHI/2019.

seorang buruh juga mempunyai hak-hak untuk memperoleh kenyamanan hidup dan memperoleh kesempatan untuk memelihara tubuhnya secara sehat serta menunaikan kewajibannya sebagai makhluk Allah SWT. Seperti yang telah tergambar jelas dalam firman Allah SWT dalam Al-Qur'an Surat Al-Jumuah ayat 10 yang berbunyi:

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِن فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَّعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ

Artinya: *“Apabila telah ditunaikan shalat, maka bertebaranlah kamu di muka bumi, dan carilah karunia Allah dan ingatlah kepada Allah sebanyak-banyaknya supaya kamu beruntung”*.<sup>69</sup>

Ayat diatas memberikan inspirasi kepada umat Islam, agar melakukan kerja keras untuk mencari rizki Allah. Setelah ditunaikannya kewajiban shalat. Ayat ini menggambarkan kesatuan utuh untuk memenuhi hak-hak manusia dengan masyarakat serta hubungan manusia dengan dirinya sendiri. Hubungan manusia

<sup>68</sup> Kementerian Agama RI, *Qur'an Kemenag In Ms Word*, (LPMQ Isep Misbah, Terjemah Kemenag 2002), 286.

<sup>69</sup> Kementerian Agama RI, *Qur'an Kemenag In Ms Word*, (LPMQ Isep Misbah, Terjemah Kemenag 2002), 10.



tersebut haruslah berproses pada pencapaian ridho Allah SWT sebagai pencapaian puncak dari setiap aktivitas seseorang muslim dalam kerangka beribadah kepadanya. Prakteknya pekerja kontrak di PT Tranjakarta telah mendapatkan hak jam istirahat secara bergantian sesuai jadwal kerja.

d. Hak Mendapatkan Upah

Hak normatif dari setiap pekerja adalah memperoleh gaji/upah sebagai imbalan atas pekerjaan yang ia kerjakan. Dalam Islam standar gaji haruslah disesuaikan dengan jenis pekerjaan tidak boleh dikurangi. Dalam Al-Qur'an Surat Al-A'raf ayat 85 yang berbunyi:

...فَاَوْفُوا الْكَيْلَ وَالْمِيزَانَ وَلَا تَبْخَسُوا النَّاسَ أَشْيَاءَهُمْ

Artinya: “*maka sempurnakanlah takaran dan timbangan dan janganlah kamu kurangkan bagi manusia barang takaran dan timbangannya*”.<sup>70</sup>

Kandungan dari ayat diatas menjelaskan bahwa dianjurkan untuk menyempurnakan suatu takaran atau timbangan yang berupa upah/gaji dan larangan untuk mengurangi gaji/upah para pekerja/buruh. Dalam pengupahan yang diberikan harus sesuai dengan apa yang telah dijanjikan yang telah disepakati sejak pertama dilakukannya kontrak kerja. PT Transportasi Jakarta telah memenuhi hak pekerja kontrak berupa pengupahan setiap satu bulan.

Ketika seseorang bekerja, kewajiban bagi si pemberi kerja adalah ia tidak mengingkari gaji para pekerjanya pada waktu yang telah disepakati. Seperti dalam firman Allah SWT dalam Al-Qur'an surat At-Talaq ayat 6 yang berbunyi:

فَإِنْ أَرْضَعْنَ لَكُمْ فَآتُوهُنَّ أُجُورَهُنَّ وَأَتَمُّرُوا بَيْنَكُمْ بِمَعْرُوفٍ وَإِنْ تَعَاَسَرْتُمْ فَسْتَزِضِعْ لَهُ الْآخَرَىٰ

Artinya: “...kemudian jika mereka menyusukan (anak-anak)mu untukmu maka berikanlah kepada mereka upahnya, dan musyawarahkanlah di antara kamu (segala sesuatu) dengan baik, dan jika kamu menemui kesulitan maka perempuan lain boleh menyusukan (anak itu) untuknya”.<sup>71</sup>

Ayat diatas menyatakan bahwa ketika kita memerintahkan atau memperkerjakan seseorang hendaknya memberikan upah/gaji sesuai dengan kesepakatan. Dari ‘Abdullah bin ‘Umar, Rasulullah Bersabdah”

Artinya: “*Berikanlah kepada seorang pekerja upahnya sebelum mengering keringatnya*” (HR. Ibnu Majah, shahih)

<sup>70</sup> Kementerian Agama RI, *Qur'an Kemenag In Ms Word*, (LPMQ Isep Misbah, Terjemah Kemenag 2002), 85.

<sup>71</sup> Kementerian Agama RI, *Qur'an Kemenag In Ms Word*, (LPMQ Isep Misbah, Terjemah Kemenag 2002), 6.

Maksud hadist di atas agar supaya bersegera menunaikan hak pekerja apabila pekerjaannya telah selesai, begitu juga bisa dimaksud jika telah tercapai kesepakatan pemberian upah/gaji untuk tiap bulannya.

Prakteknya PT Transportasi Jakarta telah memenuhi kewajibannya tentang pemenuhan hak kerja berupa upah yang dibayarkan setiap bulannya ini sudah sesuai dengan apa yang telah ditentukan oleh hukum islam.

e. Jaminan Ketenagakerjaan

Seorang pengusaha, juga di anjurkan dalam Islam untuk melebihkan rizki pada pekerjaanya, hal ini dijelaskan dengan firman Allah dalam surat An-Nahl ayat 71 yang berbunyi:

وَاللَّهُ فَضَّلَ بَعْضَكُمْ عَلَى بَعْضٍ فِي الرِّزْقِ فَمَا الَّذِينَ فُضِّلُوا بِرَادِي رِزْقِهِمْ عَلَى مَا مَلَكَتْ أَيْمَانُهُمْ فَهُمْ فِيهِ سَوَاءٌ أَفَبِدْعَمَةِ اللَّهِ يَجْحَدُونَ

Artinya: *“Dan Allah melebihkan sebahagian kamu dari sebagian yang lain dalam hal rezeki, tetapi orang-orang yang dilebihkan (rezekinya itu) tidak mau memberikan rezeki mereka kepada budak-budak yang mereka miliki, agar mereka sama (merasakan) rezeki itu, Maka mengapa mereka mengingkari nikmat Allah?”*<sup>72</sup>

Kewajiban berbuat baik kepada pekerjaanya juga tertuang dalam Al-Qur’an surat An-Nisa’ ayat 36 yaitu:

وَاعْبُدُوا اللَّهَ وَلَا تُشْرِكُوا بِهِ شَيْئًا وَبِالْوَالِدَيْنِ إِحْسَانًا وَبِذِي الْقُرْبَىٰ وَالْيَتَامَىٰ وَالْمَسْكِينِ وَالْجَارِ ذِي الْقُرْبَىٰ وَالْجَارِ الْجُنُبِ وَالصَّاحِبِ بِالْجَنبِ وَابْنِ السَّبِيلِ وَمَا مَلَكَتْ أَيْمَانُكُمْ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ مَنْ كَانَ مُخْتَالًا فَخُورًا

Artinya: *”Sembahlah Allah dan janganlah kamu mempersekutukan-Nya dengan sesuatupun. Dan berbuat baiklah kepada dua orang ibu-bapak, karib-kerabat, anak-anak yatim, orang-orang miskin, tetangga yang dekat dan tetangga yang jauh, dan teman sejawat, ibnu sabil dan hamba sahayamu. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang sombong dan membangga-banggakan diri”*<sup>73</sup>.

Hak jaminan sosial atas Kesehatan dan keselamatan kerja dalam perspektif agama merupakan bagian tanggungjawab sosial dari orang yang kaya/pemilik modal (pengusaha) atas mereka yang miskin termasuk didalamnya mereka para

<sup>72</sup> Kementerian Agama RI, *Qur'an Kemenag In Ms Word*, (LPMQ Isep Misbah, Terjemah Kemenag 2002), 71.

<sup>73</sup> Kementerian Agama RI, *Qur'an Kemenag In Ms Word*, (LPMQ Isep Misbah, Terjemah Kemenag 2002), 36.

buruh rendahan (pekerja). Dalam surat An-Nur' ayat 33 Allah memberikan anjuran kepada pengusaha untuk memberikan sebagian hartanya kepada pekerja sebagai dari kewajiban sosial yang berbunyi:

وَالَّذِينَ يَبْتَغُونَ الْكِتَابَ مِمَّا مَلَكَتْ أَيْمَانُكُمْ فَكَاتِبُوهُمْ إِنْ عَلِمْتُمْ فِيهِمْ خَيْرًا وَآتُوهُمْ مِّنْ مَّالِ اللَّهِ الَّذِي آتَاكُمْ

Artinya: “*dan budak-budak yang kamu miliki menginginkan perjanjian, hendaklah kamu buat perjanjian dengan mereka. Jika kamu mengetahui ada kebaikan pada mereka, dan berikanlah kepada mereka sebagian dari harta Allah yang dikaruniakan kepadamu*”.<sup>74</sup>

Dari ayat diatas dapat ditarik kesimpulan bahwasannya ketika ada hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja. Keduanya berhak melakukan atau membuat suatu perjanjian kerja dengan dilakukan berdasarkan etikad baik.

Ketika pengusaha mengetahui niat baik buruh (pekerja) hendaknya memberikan suatu imbalan berupa jaminan keselamatan dan kesehatan kerja sebagai bentuk perlindungan kerja bagi tenaga kerjanya.

PT Transportasi Jakarta dalam memelihara keselamatan dan kesehatan kerja berdasarkan kesejahteraan pekerja tidak diterangkan didalam putusan sehingga tidak dapat dijelaskan terkait pemberian jaminan kerja dari PT Transportasi Jakarta dengan pekerjanya.<sup>75</sup>

---

33. <sup>74</sup> Kementrian Agama RI, *Qur'an Kemenag In Ms Word*, (LPMQ Isep Misbah, Terjemah Kemenag 2002),

<sup>75</sup> Salinan Putusan nomor: 30 K/Pdt.Sus-PHI/2019.

## BAB V

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Dari beberapa uraian yang telah penulis sajikan, penulis dapat mengambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Putusan Mahkamah Agung Nomor 30 K/Pdt.Sus-PHI/2019 tentang perselisihan hubungan industrial di PT Transportasi Jakarta berdasarkan proses beracara menurut ketentuan dalam pasal 3 ayat 1 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang proses Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, putusan tersebut tidak sesuai dengan peraturan yang telah dijelaskan yaitu tidak menempuh upaya perundingan bipartit terlebih dahulu.
2. Analisis putusan berdasarkan Hukum Islam dan Hukum Ketenagakerjaan, yaitu:
  - Tinjauan Hukum Islam terhadap perselisihan hubungan industrial di PT Transportasi Jakarta pada perkara Nomor 30 K/Pdt.Sus-PHI/2019, Islam melarang pemutusan hubungan kerja secara sepihak. Salah satu syarat dalam pemutusan hubungan kerja harus ada kesepakatan antara pekerja dan pemberi kerja. Putusan perkara Nomor 30 K/Pdt.Sus-PHI/2019 yang telah dibuat oleh Hakim seperti yang dijelaskan diatas belum sesuai dengan Hukum Islam. Sehingga putusan tersebut harus mempertimbangkan hal-hal yang berkaitan dengan Ayat Al-Qur'an seperti yang terkandung dalam surat An-Nahl Ayat 90 yang berisi seruan untuk berlaku adil dalam memberikan perintah kepada pengusaha agar memenuhi hak pekerjanya berdasarkan jasa dan tanggung jawab. Pengaturan ini ditujukan agar kegiatan-kegiatan terkait ketenagakerjaan tidak merugikan kedua belah pihak, baik dari pihak pengusaha maupun pekerja, sehingga keduanya merasa sudah dilindungi oleh hukum. Dengan tidak ada sikap sewenang-wenang pengusaha dalam memberikan perintah terhadap para pekerjanya.
  - Putusan Mahkamah Agung Nomor 30 K/Pdt.Sus-PHI/2019 yang menguatkan gugatan subsidier pemohon dalam putusan Pengadilan Hubungan Industrial antara Achmad Tohir dengan PT Transportasi Jakarta, yang menyatakan bahwa gugatan penggugat mengandung cacat hukum dalam bentuk *plurium litis consortium*, hal ini dikarenakan gugatan yang diajukan kurang pihak, karena tidak menyertakan Unit Pengelola (UP) Transjakarta Busway dan Dinas perhubungan DKI Jakarta. Sehingga berdasarkan ketentuan Pasal 62 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang menjelaskan bahwa pengakhiran kotrak (PKWT)

sepihak dalam hal ini PT Transportasi Jakarta dibebankan ganti rugi kepada Achmad Tohir dengan membayar upah dan hak-hak penggugat sebesar 3 (tiga) bulan.

## **B. Saran**

Berdasarkan kesimpulan diatas, penulis memberikan saran agar perusahaan dalam membuat perjanjian kerja lebih memperhatikan mengenai masa waktu bekerja pada pekerjanya. Jika terpaksa melakukan pemutusan hubungan kerja, sebaiknya perusahaan melakukan proses pemutusan hubungan kerja yang telah diatur Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Perusahaan tidak dapat melakukan pemutusan hubungan kerja sepihak tanpa kesalahan dan tanpa alasan tanpa memperoleh penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Bagi para pejabat pembuat Undang-Undang dalam hal ini lembaga legislatif, konsep *Ijarah* dalam konteks penyelesaian pemutusan hubungan kerja kedepan hendaknya konsep *Ijarah* dalam hukum Islam terutama nilainya dapat diadopsi dalam pembentukan hukum Nasional khususnya didalam Undang-Undang.

## **C. Penutup**

Hamdan wa syukran lillah, penulis sampaikan kepada Allah SWT yang telah memberikan kekuatan dan menuntun penulis untuk menyelesaikan karya akademik ini. Demikian skripsi berjudul “Tinjauan Hukum Islam Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak (Analisis Putusan Mahkamah Agung Nomor 30 K/Pdt.Sus-PHI/2019 Tentang Pemutusan Hubungan Kerja di PT Transportasi Jakarta)” yang dapat penulis sajikan. Penulis menyadari bahwa karya yang sangat sederhana ini masih banyak kekurangan dan jauh dari kesempurnaan. Hal tersebut tidak lain, karena keterbatasan ilmu dan pengetahuan penulis.

Penulis berharap semoga goresan sederhana ini mampu menjadi penyemai inspirasi dan semangat para penegak hukum dan insan akademis untuk berani melakukan perubahan sebagai suatu ikhtiar untuk membangun lembaga peradilan yang mampu memenuhi rasa keadilan masyarakat. Saran dan masukan konstruktif sangat penulis harapkan agar karya ini memiliki sisi kebermanfaatan yang lebih untuk banyak orang. Demikian apa yang bisa penulis sampaikan. Semoga gerak langkah kita selalu dalam ridha-Nya Aamiin.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahman, Dudung, *Pengantar Metode Penelitian*. Yogyakarta: Kurnia Kalam Semesta, 2003.
- Ashshofa, Burhan, *Metode Penelitian Hukum*, Jakarta: PT Rineka Cipta, 2013.
- Asyhadie, Zaeni, *Pengantar Hukum Indonesia*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2015.
- Burhanuddin, *Hukum Kontrak syariah*, Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta, 2009.
- Dewi, Gemala, *Hukum Perikatan Islam di Indonesia*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2005.
- Diantha, I Made Pasek, *Metodologi Penelitian Hukum Normatif Dalam Justifikasi Teori Hukum*, Jakarta: Prenada Media Group, 2016.
- Djumaldji, *Perjanjian Kerja*, Jakarta: Sinar Grafika, 2005.
- Gloria, Florencianoy, Agn. B. Nemen, *Panduan Praktis Menghitung Pesangon*, Jakarta: Forum Sahabat, 2008.
- Kementerian Agama RI, *Qur'an Kemenag In Ms Word*, LPMQ Isep Misbah, Terjemah Kemenag, 2002.
- Mertokusumo, Sudikno, *Hukum Acara Perdata Indonesia Edisi Keempat*, Yogyakarta: Liberty Yogyakarta, 1993.
- Pasal 1 butir 10 Undang-undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
- Pasal 1 butir 11 Undang-undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
- Pasal 1 butir 13 Undang-undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
- Pasal 1 butir 14 Undang-undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
- Pasal 1 butir 15 Undang-undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
- Pasal 1 butir 17 Undang-undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
- Pasal 59 ayat 1 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- Pasal 6 ayat 2 Undang-undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
- Pasaribu, Chairuman, *Hukum Perjanjian Dalam Islam*, Jakarta: Sinar Grafika, 1996.

Raharjo, Handri, *Hukum Perjanjian di Indonesia*, Jakarta: PT. Buku Kita, 2009.

Rahman, Taufiq, *Hadis-Hadis Hukum (Hadis Ahkam Muamalah Syirkah)*, Bandung: Pustaka Setia.

Salinan Putusan nomor: 30 K/Pdt.Sus-PHI/2019.

Salinan Putusan nomor: 344/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Jkt.Pst.

Simanjuntak, *Pokok-pokok Hukum Perdata Indonesai*, Jakarta: Djambatan, 2007.

Soekanto, Soerjono, *Pengantar Penelitian Hukum*, Jakarta: UI-Press, 2008

Soepomo, Imam, *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*, Jakarta : Djambatan, 1974.

Soepomo, R. Iman, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Jakarta: Djambatan, 1983.

Soeroso, R, *Praktik Hukum Acara Perdata Tata Cara dan Proses Persidangan*, Jakarta: Sinar Grafika, 2006.

Subekti, *Aneka Perjanjian*, Bandung: Alumni, 1984.

Wijayanti, Asri, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Jakarta : Sinar Grafika, 2009.

Zainuddi, *Metode Penelitian Hukum*, Jakarta: Sinar Grafika, 2014.

<http://F:/Bismillah%20Skripsi/Putusan%20Kasasi/6519-15026-1-SM%20PHK%20DIS-HARMONI.pdf> (diakses pada 21 April 2020).

<http://F:/Bsimillah%20Skripsi/Putusan%20Kasasi/12220137%20Hanip.pdf> (diakses pada 2 Mei 2020).

<https://www.mahkamahagung.go.id/id/tugas-pokok-dan-fungsi> (diakses pada 24 November 2020).

<https://www.penger.tianmenurutparaahli.acid> (diakses pada 28 Agustus 2020).

<https://books.google.co.id> (diakses pada 2 Juni 2020).

<http://F:/Bismillah%20Skripsi/Putusan%20Kasasi/digital20237336S527Analisis%20yuridis%20PHK%20Sepihak%20UI.pdf> (diakses pada 30 Mei 2020).

<http://F:/Bis-millah%20Skripsi/Putusan%20Kasasi/2818-1-SM%20PHK.pdf> (diakses pada 21 April 2020).

<http://F:/Bismillah%20Skripsi/Putusan%20Kasasi/Skripsi%20Keseluruhan1%20PHK%20SEPIHAK%20DAN%20HUKUM%20ISLAM.pdf> (diakses pada 2 Mei 2020).

<http://F:/Bismillah%20Skripsi/Putusan%20Kasasi/Skripsi%20Keseluruhan1%20PHK%20SEPIHAK%20DAN%20HUKUM%20ISLAM.pdf> (diakses pada 2 Mei 2020).

<https://www.transjakarta.co.id/tentangtransjak-arta/sejarah> (diakses pada 3 Mei 2020).

## LAMPIRAN-LAMPIRAN

### A. Putusan Mahkamah Agung



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia  
putusan.mahkamahagung.go.id

#### PUTUSAN

Nomor 30 K/Pdt.Sus-PHI/2019

#### DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA MAHKAMAH AGUNG

memeriksa perkara perdata khusus perselisihan hubungan industrial dalam tingkat kasasi telah memutus sebagai berikut dalam perkara antara:

**ACHMAD TOHIR**, Warga Negara Indonesia, bertempat tinggal di Jalan Pisangan Lama II, RT 013 RW 004, Kelurahan Pisangan Timur, Kecamatan Pulogadung, Jakarta Timur, dalam hal ini memberi kuasa kepada Dr. Hotma P.D. Sitompoel, S.H., M.Hum, dan kawan-kawan berkantor di Graha Mitra Sunter Blok D Nomor 9-11, Jalan Sunter Boulevard Raya, Jakarta 14350, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 11 Mei 2018; Pemohon Kasasi;

#### L a w a n

**PT TRANSPORTASI JAKARTA**, berkedudukan di Jalan Mayjen Soetoyo Nomor 1, Cawang, Jakarta Timur, yang diwakili oleh Budi Kaliwono, sebagai Direktur Utama, dalam hal ini memberi kuasa kepada Laurencius P. Sitompul, S.H, dan kawan berkantor di Jalan Kapuk Raya Premier Residence B 5, RT 005 RW 018, Kelurahan Pengasinan, Kecamatan Rawalumbu, Kota Bekasi, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 9 Juli 2018;

Termohon Kasasi;

Mahkamah Agung tersebut;

Membaca surat-surat yang bersangkutan yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari putusan ini;

Halaman 1 dari 11 hal. Put. Nomor 30 K/Pdt.Sus-PHI/2019

#### Disclaim

Kepaniteraan Mahkamah Agung Republik Indonesia berusaha untuk selalu mencantumkan informasi paling dini di surat-surat sebagai bentuk komitmen Mahkamah Agung untuk pelayanan publik, transparansi dan akuntabilitas pelaksanaan fungsi peradilan. Namun dalam hal-hal tertentu masih disinggulkan terjadi permasalahan teknis terkait dengan akses dan keterlambatan informasi yang kami sampaikan, hal mana akan terus kami perbaiki dari waktu ke waktu. Dalam hal Anda memerlukan informasi yang tersurat pada situs ini atau informasi yang seharusnya ada, namun belum tersedia, maka harap segera hubungi Kepaniteraan Mahkamah Agung RI melalui:

Email: [kepaniteraan@mahkamahagung.go.id](mailto:kepaniteraan@mahkamahagung.go.id) Telp: 021-384 3348 (ext.318)

Halaman 1





## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang, bahwa berdasarkan surat-surat yang bersangkutan, Penggugat telah mengajukan gugatan di depan persidangan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat dan memohon kepada Pengadilan untuk memberikan putusan sebagai berikut:

Dalam Provisi:

1. Mengabulkan permohonan Provisi Penggugat untuk seluruhnya;
2. Menghukum Tergugat untuk segera membayar upah Penggugat selama dalam proses sengketa ini berjalan (upah proses) yaitu sejak bulan Mei 2016 sampai dengan Juli 2017 (15 bulan) : Rp3.700.000,00 x 15 Bulan = Rp55.500.000,00
3. Menyatakan putusan ini dapat dilaksanakan lebih dahulu sekalipun terdapat perlawanan, ataupun permohonan kasasi (*uitvoerbaar bij voorraad*);

Dalam Pokok Perkara:

Primair:

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
2. Menyatakan Tergugat telah melakukan perbuatan yang melanggar ketentuan hukum ketenagakerjaan sebagai berikut:
  - a. Pasal 54 Ayat (3), Pasal 58 ayat (7), Pasal 155 ayat (2), Pasal 156 ayat (1), Pasal 161 ayat (1), Pasal 169 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
  - b. Pasal 15 ayat (4) Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi RI Nomor : KEP.100/MEN/VI/2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi RI;
3. Menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat berakhir karena Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak sejak Putusan perkara *a quo* diucapkan dan berkekuatan hukum tetap (*inkracht van gewijsde*);

Halaman 2 dari 11 hal. Put. Nomor 30/K/Pdt.Sus-Phi/2019

### Disclaimers

Kepolisian Mahkamah Agung Republik Indonesia berusaha untuk selalu mencantumkan informasi paling dini dan akurat sebagai bentuk komitmen Mahkamah Agung untuk pelayanan publik, transparansi dan akuntabilitas pelaksanaan fungsi peradilan. Namun dalam hal-hal tertentu masih dimungkinkan terjadi permasalahan teknis terkait dengan aktual dan keaktifan informasi yang kami sajikan, hal mana akan terus kami perbaiki dari waktu ke waktu. Dalam hal Anda menemukan informasi informasi yang bermasalah pada situs ini atau informasi yang sebenarnya ada, namun belum terupdate, maka harap segera hubungi Kepolisian Mahkamah Agung RI melalui :  
Email: [kepolsewa@mahkamahagung.go.id](mailto:kepolsewa@mahkamahagung.go.id) Telp: 021-30113040 (ext.310)

Halaman 2



**Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia**  
putusan.mahkamahagung.go.id

4. Menghukum Tergugat untuk membayar hak - hak Penggugat yang terdiri atas Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja, Uang Penggantian Hak, dan Upah Proses sebesar Rp149.110.000,00 (seratus empat puluh sembilan juta seratus sepuluh ribu rupiah), dengan rincian sebagai berikut:

❖ Uang Pesangon :

Masa Kerja : 10 tahun, sejak tanggal 01 April 2006 sampai dengan 18 April 2016

Upah = Rp3.700.000,00  
 $9 \times 2 = 18 \times \text{Rp}3.700.000,00 = \underline{\text{Rp}66.600.000,00 -}$

❖ Uang Penghargaan Masa Kerja :

Masa Kerja : 10 tahun, sejak tanggal 01 April 2006 sampai dengan 18 April 2016

Upah = Rp3.700.000,00  
 $4 \times \text{Rp}3.700.000,00 = \underline{\text{Rp}14.800.000,00 -}$

❖ Uang Penggantian Hak :

Masa Kerja : 10 tahun, sejak tanggal 01 April 2006 sampai dengan 18 April 2016

Upah = Rp3.700.000,00  
 $15\% \times (\text{Rp}66.600.000,00 + \text{Rp}14.800.000,00)$   
 $15\% \times \text{Rp}81.400.000 = \underline{\text{Rp}12.210.000,00 -}$

❖ Upah Proses :

Masa Kerja : 10 tahun, sejak tanggal 01 April 2006 sampai dengan 18 April 2016

Dihitung dari bulan Mei 2016 sampai dengan Juli 2017  
Upah = Rp3.700.000,00  
 $15 \text{ Bulan} \times \text{Rp}3.700.000 = \underline{\text{Rp}55.500.000,00 -}$

5. Menyatakan putusan ini dapat dilaksanakan terlebih dahulu sekalipun terdapat perlawanan, ataupun permohonan kasasi (*uitvoerbaar bij voorraad*);

Halaman 3 dari 11 hal. Put. Nomor 30 K/Pdt.Sus-PHI/2019

**Dicatat**

Kepertahanan Mahkamah Agung Republik Indonesia berusaha untuk selalu mencantumkan informasi paling dini dan akurat sebagai bentuk komitmen Mahkamah Agung untuk pelayanan publik, transparansi dan akuntabilitas pelaksanaan fungsi peradilan. Namun dalam hal-hal tertentu masih dimungkinkan terjadi permasalahan teknis terkait dengan akurat dan kelengkapan informasi yang kami sampaikan, hal mana akan terus kami perbaiki dari waktu ke waktu. Dalam hal Anda memerlukan informasi yang termasuk pada situs ini atau informasi yang seharusnya ada, namun belum tersedia, maka harap segera hubungi Kepertahanan Mahkamah Agung RI melalui :  
Email: [kepertahanan@mahkamahagung.go.id](mailto:kepertahanan@mahkamahagung.go.id) Telp: 021-384 2049 (ext.310)

Halaman 3



**Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia**  
putusan.mahkamahagung.go.id

6. Membebankan biaya perkara kepada Negara sesuai ketentuan Pasal 58 Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;

Subsida:

Apabila Majelis Hakim berpendapat lain, mohon Putusan yang seadil adiknya (*ex aequo et bono*).

Menimbang, bahwa terhadap gugatan tersebut Tergugat telah mengajukan eksepsi yang pada pokoknya Gugatan Penggugat mengandung cacat hukum dalam bentuk (*plurium litis consortium*).

Bahwa terhadap gugatan tersebut Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat telah menjatuhkan dengan putusan dengan Nomor 344/Pdt.Sus-PHI/2017/PN JKT PST tanggal 23 April 2018, yang amarnya sebagai berikut:

Dalam Eksepsi:

- Menolak Eksepsi Tergugat;

Dalam Provisi:

- Menolak tuntutan Provisi Penggugat;

Dalam Pokok Perkara:

1. Menolak gugatan Penggugat pada bagian Primer untuk seluruhnya;
2. Mengabulkan gugatan Penggugat pada sebagian Subsida;
3. Menyatakan Putus Hubungan Kerja antara Penggugat dengan Tergugat terhitung sejak 30 Juni 2016;
4. Menghukum Tergugat untuk membayar secara tunai, uang ganti rugi sebagai akibat dari pemutusan hubungan kerja kepada Penggugat sebesar Rp11.188.242,00 (sebelas juta seratus delapan puluh delapan ribu dua ratus empat puluh dua rupiah);
5. Membebankan biaya perkara kepada Negara yang keseluruhannya berjumlah sebesar Rp606.000,00 (enam ratus enam ribu rupiah);
6. Menolak gugatan Penggugat untuk selain dan selebihnya;

Halaman 4 dari 11 hal. Put. Nomor 30 K/Pdt.Sus-PHI/2019

**Disclaimer**

Kepertahanan Mahkamah Agung Republik Indonesia berusaha untuk selalu mencantumkan informasi paling dini dan akurat sebagai bentuk komitmen Mahkamah Agung untuk pelayanan publik, transparansi dan akuntabilitas pelaksanaan fungsi peradilan. Namun dalam hal-hal tertentu masih dimungkinkan terjadi permasalahan teknis terkait dengan akurat dan kelengkapan informasi yang kami sajikan, hal mana akan terus kami perbaiki dan waktu secepatnya. Dalam hal Anda memerlukan informasi yang akurat pada situs ini atau informasi yang sebenarnya ada, namun belum tersedia, maka harap segera hubungi Kepertahanan Mahkamah Agung RI melalui:  
Email: [kepertahanan@mahkamahagung.go.id](mailto:kepertahanan@mahkamahagung.go.id) Telp: 021-384 2048 (ext.210)

Halaman 4



**Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia**  
putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang, bahwa sesudah putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat telah diucapkan dengan hadimya Pemohon Kasasi pada tanggal 23 April 2018 tersebut kemudian terhadapnya oleh Pemohon Kasasi dengan perantaraan kuasanya, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 11 Mei 2018 diajukan permohonan kasasi pada tanggal 14 Mei 2018 sebagaimana ternyata dari Akta Pemohonan Kasasi Nomor 71/Srt.KAS/PHI/2018/PN.JKT.PST. *juncto* Nomor 344/Pdt.Sus-PHI/2017/PN. Jkt.Pst, yang dibuat oleh Panitera Muda Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat, permohonan tersebut diikuti dengan memori kasasi yang memuat alasan-alasan yang diterima di Panitera Muda Pengadilan Negeri Jakarta Pusat tersebut pada tanggal 25 Mei 2018;

Menimbang, bahwa permohonan kasasi *a quo* beserta alasan-alasannya telah diberitahukan kepada pihak lawan dengan saksama, diajukan dalam tenggang waktu dan dengan cara yang ditentukan dalam undang-undang, oleh karena itu permohonan kasasi tersebut secara formal dapat diterima;

Menimbang, bahwa berdasarkan memori kasasi yang diterima tanggal 25 Mei 2018 yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Putusan ini, Pemohon Kasasi meminta agar:

1. Menyatakan Permohonan Kasasi dari Pemohon Kasasi dapat diterima untuk seluruhnya;
2. Menerima dan mengabulkan dalil – dalil memori kasasi yang dimohonkan oleh Pemohon Kasasi untuk seluruhnya;
3. Membatalkan Putusan Pengadilan Hubungan Industrial DKI Jakarta pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat Nomor 344/Pdt.Sus-PHI/2017/PN Jkt Pst tertanggal 23 April 2018;
4. Memeriksa dan mengadili sendiri perkara ini dan memberikan putusan dengan amar sebagai berikut:

Halaman 5 dari 11 hal. Put. Nomor 30 K/Pdt.Sus-PHI/2019

**Dicatat**

Kepertanian Mahkamah Agung Republik Indonesia berusaha untuk selalu mencantumkan informasi paling dini dan akurat sebagai bentuk komitmen Mahkamah Agung untuk pelayanan publik, transparansi dan akuntabilitas pelaksanaan fungsi peradilan. Namun dalam hal-hal tertentu masih dimungkinkan terjadi permasalahan teknis terkait dengan akurat dan kelengkapan informasi yang kami sampaikan, hal mana akan terus kami perbaiki dari waktu ke waktu. Dalam hal Anda memerlukan informasi tambahan yang tercantum pada situs ini atau informasi yang sebenarnya ada, namun belum tersedia, maka harap segera hubungi Kepertanian Mahkamah Agung RI melalui:  
Email: [keperindus@mahkamahagung.go.id](mailto:keperindus@mahkamahagung.go.id) Telp: 021-384 2048 (ext.318)

Halaman 5



**Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia**  
putusan.mahkamahagung.go.id

Dalam Provisi:

1. Mengabulkan permohonan provisi pemohon kasasi/dahulu penggugat untuk seluruhnya;
2. Menghukum Termohon Kasasi/dahulu Tergugat untuk segera membayar upah pemohon kasasi/dahulu Penggugat selama dalam proses sengketa ini berjalan (upah proses) yaitu sejak bulan mei 2016 sampai dengan juli 2017 (15 bulan) : Rp3.700.000,00 x 15 bulan = Rp55.500.000,00 (lima puluh lima juta lima ratus ribu rupiah);
3. Menyatakan putusan ini dapat dilaksanakan lebih dahulu sekalipun terdapat perlawanan ataupun permohonan kasasi (*uitvoerbaar bij voorraad*);

Dalam Pokok Perkara:

Primair:

1. Menerima dan mengabulkan gugatan Pemohon Kasasi/dahulu Penggugat untuk seluruhnya;
2. Menyatakan hubungan kerja antara Pemohon Kasasi/dahulu Penggugat dan Termohon Kasasi/dahulu Tergugat adalah sah;
3. Menyatakan hubungan kerja antara Pemohon Kasasi/dahulu Penggugat dan Termohon Kasasi/dahulu Tergugat yang dibuat berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) demi hukum menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT);
4. Menyatakan Termohon Kasasi/dahulu Tergugat telah melakukan perbuatan yang melanggar ketentuan hukum ketenagakerjaan sebagai berikut:
  - a. Pasal 54 Ayat (3), Pasal 59 ayat (7), Pasal 155 ayat (2), Pasal 156 ayat (1), Pasal 161 ayat (1), Pasal 169 ayat (2) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
  - b. Pasal 15 ayat (4) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Nomor: KEP.100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan

Halaman 6 dari 11 hal. Put. Nomor 30 K/Pdt.Sus-Phi/2019

**Dicatat**

Kepertahanan Mahkamah Agung Republik Indonesia berusaha untuk selalu mencantumkan informasi paling dini dan akurat sebagai bentuk komitmen Mahkamah Agung untuk pelayanan publik, transparansi dan akuntabilitas pelaksanaan fungsi peradilan. Namun dalam hal-hal tertentu masih dimungkinkan terjadi permasalahan teknis terkait dengan akurat dan kelengkapan informasi yang kami sampaikan, hal mana akan terus kami perbaiki dari waktu ke waktu. Dalam hal Anda memerlukan informasi/ informasi yang termasuk pada situs ini atau informasi yang sebenarnya ada, namun belum tersedia, maka harap segera hubungi Kepertahanan Mahkamah Agung RI melalui :  
Email: kepertahanan@mahkamahagung.go.id / Telp: 021-384 2049 (ext.219)

Halaman 6





**Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia**  
putusan.mahkamahagung.go.id

Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI;

5. Menyatakan hubungan kerja antara Pemohon Kasasi/dahulu Penggugat dengan Termohon Kasasi/dahulu Tergugat berakhir karena Pemutusan Hubungan Kerja sepihak sejak putusan perkara a quo diucapkan dan berkekuatan hukum tetap (*inkracht van gewijsde*);

6. Menghukum Termohon Kasasi/dahulu Tergugat untuk membayar hak-hak Pemohon Kasasi/dahulu Penggugat yang terdiri atas Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja, Uang Penggantian Hak, dan Upah Proses sebesar Rp149.110.000,00 (seratus empat puluh sembilan juta seratus sepuluh ribu rupiah) dengan rincian sebagai berikut:

❖ Uang Pesangon:

Masa Kerja 10 tahun, sejak tanggal 01 April 2006 sampai dengan 18 April 2016

Upah = Rp3.700.000,00

$9 \times 2 = 18 \times \text{Rp}3.700.000,00 = \underline{\text{Rp}66.600.000,00}$  -

❖ Uang Penghargaan Masa Kerja:

Masa Kerja : 10 tahun, sejak tanggal 01 April 2006 sampai dengan 18 April 2016

Upah = Rp3.700.000,00

$4 \times \text{Rp}3.700.000,00 = \underline{\text{Rp}14.800.000,00}$  -

❖ Uang Penggantian Hak:

Masa Kerja: 10 tahun, sejak tanggal 01 April 2006 sampai dengan 18 April 2016

Upah = Rp3.700.000,00

$15\% \times (\text{Rp}66.600.000,00 + \text{Rp}14.800.000,00)$

$15\% \times \text{Rp}81.400.000 = \underline{\text{Rp}12.210.000,00}$  -

❖ Upah Proses:

Masa Kerja: 10 tahun, sejak tanggal 01 April 2006 sampai dengan 18

Halaman 7 dari 11 hal. Put. Nomor 30 K/Pdt.Sus-PHI/2019

**Dicetak**

Kepertahanan Mahkamah Agung Republik Indonesia berusaha untuk selalu mencantumkan informasi paling dini dan akurat sebagai bentuk komitmen Mahkamah Agung untuk pelayanan publik, transparansi dan akuntabilitas pelaksanaan fungsi peradilan. Namun dalam hal-hal tertentu masih dimungkinkan terjadi permasalahan teknis terkait dengan akurat dan kelengkapan informasi yang kami sampaikan, hal mana akan terus kami perbaiki dari waktu ke waktu. Dalam hal Anda memerlukan informasi tambahan yang termasuk pada situs ini atau informasi yang sebenarnya ada, namun belum tersedia, maka harap segera hubungi Kepertahanan Mahkamah Agung RI melalui:  
Email: [kepertahanan@mahkamahagung.go.id](mailto:kepertahanan@mahkamahagung.go.id) Telp: 021-384.2049 (ext.310)

Halaman 7



**Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia**  
putusan.mahkamahagung.go.id

April 2016

Dihitung dari bulan Mei 2016 sampai dengan Juli 2017

Upah = Rp3.700.000,00

15 Bulan x Rp3.700.000 = Rp55.500.000,00 -

7. Menyatakan putusan ini dapat dilaksanakan terlebih dahulu sekalipun terdapat perlawanan, ataupun permohonan kasasi (*uitvoerbaar bij voorraad*);

8. Membebaskan biaya perkara kepada Negara sesuai ketentuan Pasal 58 Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;

Atau:

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

Bahwa terhadap memori kasasi tersebut, Termohon Kasasi telah mengajukan kontra memori kasasi tanggal 13 Juli 2018 yang pada pokoknya menolak permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi;

Menimbang, Bahwa terhadap alasan – alasan kasasi tersebut Mahkamah Agung berpendapat:

Bahwa, setelah meneliti secara saksama memori kasasi tanggal 25 Mei 2018 dan kontra memori kasasi tanggal 13 Juli 2018 dihubungkan dengan pertimbangan *Judex Facti* dalam hal ini putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat sudah tepat dan benar serta tidak salah menerapkan hukum, dengan pertimbangan sebagai berikut:

- Bahwa hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat terkait berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dari tanggal 1 Januari 2015 sampai dengan 30 Juni 2016. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap Penggugat dilakukan oleh Tergugat pada tanggal 18 April 2016 atau sebelum berakhirnya jangka waktu yang diperjanjikan dalam

Halaman 8 dari 11 hal. Put. Nomor 30 K/Pdt.Sus-PHI/2019

**Disclaimer**

Kepertahanan Mahkamah Agung Republik Indonesia berusaha untuk selalu mencantumkan informasi paling dini dan akurat sebagai bentuk komitmen Mahkamah Agung untuk pelayanan publik, transparansi dan akuntabilitas pelaksanaan fungsi peradilan. Namun dalam hal-hal tertentu masih dimungkinkan terjadi permasalahan teknis terkait dengan akurat dan kelengkapan informasi yang kami sampaikan, hal mana akan terus kami perbaiki dan waktu secepatnya. Dalam hal Anda memerlukan informasi yang termasuk pada atau di luar informasi yang seharusnya ada, namun belum tersedia, maka harap segera hubungi Kepertahanan Mahkamah Agung RI melalui:  
Email: [kepertahanan@mahkamahagung.go.id](mailto:kepertahanan@mahkamahagung.go.id) Telp: 021-384 2049 (ext.310)

Halaman 8



**Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia**  
putusan.mahkamahagung.go.id

PKWT, oleh karenanya berdasarkan ketentuan Pasal 62 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Tergugat berkewajiban untuk membayar kepada Penggugat upah dan hak-hak lainnya yang biasa diterima oleh Penggugat sampai dengan berakhirnya jangka waktu yang diperjanjikan dalam PKWT yaitu 3 (tiga) bulan;

- Bahwa dengan demikian putusan *Judex Facti* menghukum Tergugat untuk membayar kepada Penggugat upah dan hak - hak lainnya sebesar 3 (tiga) bulan upah sudah tepat, benar dan bersesuaian pula dengan rumusan ketentuan Pasal 62 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan;

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

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut di atas, ternyata bahwa Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat dalam perkara ini tidak bertentangan dengan hukum dan/atau undang-undang, sehingga permohonan kasasi yang diajukan oleh Pemohon Kasasi: ACHMAD TOHIR tersebut harus ditolak;

Menimbang, bahwa oleh karena nilai gugatan dalam perkara ini Rp150.000.000,00 (seratus lima puluh juta rupiah) ke bawah, sebagaimana ditentukan dalam Pasal 58 Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004, maka biaya perkara dalam tingkat kasasi ini dibebankan kepada Negara;

Memperhatikan, Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Undang Undang Nomor 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman, Undang Undang Nomor 14 Tahun 1985 tentang Mahkamah Agung sebagaimana yang telah diubah dengan Undang Undang Nomor 5 Tahun 2004 dan perubahan kedua dengan

Halaman 9 dari 11 hal. Put. Nomor 30 K/Pdt.Sus-Phi/2019

**Dicatat**

Kepertahanan Mahkamah Agung Republik Indonesia berusaha untuk selalu mencantumkan informasi paling dini dan akurat sebagai bentuk komitmen Mahkamah Agung untuk pelayanan publik, transparansi dan akuntabilitas pelaksanaan fungsi peradilan. Namun dalam hal-hal tertentu masih disinggulkan tegak permasalahan teknis terkait dengan akurat dan kelengkapan informasi yang kami sajikan, hal mana akan terus kami perbaiki dari waktu ke waktu. Dalam hal Anda memerlukan informasi tambahan yang tercantum pada situs ini atau informasi yang sebenarnya ada, namun belum tersedia, maka harap segera hubungi Kepertahanan Mahkamah Agung RI melalui :  
Email: kepertahanan@mahkamahagung.go.id / Telp: 021-384 2048 (ext.318)

Halaman 9





**Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia**  
putusan.mahkamahagung.go.id

Undang Undang Nomor 3 Tahun 2009 serta peraturan perundang-undangan lain yang bersangkutan;

**M E N G A D I L I :**

1. Menolak permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi **ACHMAD TOHIR** tersebut;
2. Membebaskan biaya perkara dalam tingkat kasasi ini kepada Negara;

Demikianlah diputuskan dalam rapat musyawarah Majelis Hakim pada hari Jumat, tanggal 25 Januari 2019 oleh Dr. Ibrahim, S.H., M.H., LL.M. Hakim Agung yang ditetapkan oleh Ketua Mahkamah Agung sebagai Ketua Majelis, Dr. Horadin Saragih S.H., M.H., dan Dr. Junaedi, S.H., S.E., M.Si. Hakim-Hakim Ad Hoc PHI, masing-masing sebagai Hakim Anggota dan diucapkan dalam sidang terbuka untuk umum pada hari itu juga oleh Ketua Majelis dengan dihadiri Para Hakim Anggota tersebut dan oleh Jarno Budiyo, S.H. Panitera Pengganti dengan tidak dihadiri oleh para pihak;

Hakim-Hakim Anggota:

Ttd./

Dr. Horadin Saragih, S.H., M.H.

Ttd./

Dr. Junaedi, S.H., S.E., M.Si.

Ketua Majelis,

Ttd./

Dr. Ibrahim, S.H., M.H., LL.M.

Halaman 10 dari 11 hal. Put. Nomor 30 K/Pdt.Sus-PHI/2019

**Disclaimer**

Kepertahanan Mahkamah Agung Republik Indonesia berusaha untuk selalu mencantumkan informasi paling dini dan akurat sebagai bentuk komitmen Mahkamah Agung untuk pelayanan publik, transparansi dan akuntabilitas pelaksanaan fungsi peradilan. Namun dalam hal-hal tertentu masih dimungkinkan terjadi permasalahan teknis terkait dengan akurat dan kelengkapan informasi yang kami sampaikan, hal mana akan terus kami perbaiki dan waktu secepatnya. Dalam hal Anda memerlukan informasi yang akurat pada atau ini atau informasi yang sebenarnya ada, namun belum tersedia, maka harap segera hubungi Kepertahanan Mahkamah Agung RI melalui :  
Email: kepertahanan@mahkamahagung.go.id / Telp: 021-384.2048 (ext.218)

Halaman 10



**Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia**  
putusan.mahkamahagung.go.id

Panitera Pengganti,  
Ttd/  
Jarno Budiyo, S.H.

Untuk salinan  
MAHKAMAH AGUNG RI  
an. Panitera  
Panitera Muda Perdata Khusus

BAHMI MULYATI, S.H., M.H.  
NIP. 19591207 198512 2 002

Halaman 11 dari 11 hal. Put. Nomor 30 K/Pdt.Sus-Phi/2019

**Disclaimer**

Kepertanian Mahkamah Agung Republik Indonesia berusaha untuk selalu mencantumkan informasi paling kini dan akurat sebagai bentuk komitmen Mahkamah Agung untuk pelayanan publik, transparansi dan akuntabilitas pelaksanaan fungsi peradilan. Namun dalam hal-hal tertentu masih dimungkinkan terjadi permasalahan teknis terkait dengan akurat dan kelengkapan informasi yang kami sajikan, hal mana akan terus kami perbaiki dari waktu ke waktu. Dalam hal Anda memerlukan informasi yang termasuk pada situs ini atau informasi yang seharusnya ada, namun belum tersedia, maka harap segera hubungi Kepertanian Mahkamah Agung RI melalui:  
Email: [keperindus@mahkamahagung.go.id](mailto:keperindus@mahkamahagung.go.id) Telp: 021-384 2048 (ext.210)

Halaman 11

## B. Putusan Pengadilan Negeri Jakarta Pusat

### PUTUSAN

Nomor 344/Pct.Sus-PM/2017/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 meniadakan putusan sebagai berikut dalam perkara antara ACHMAD TOHIR beralamat di Jl. Pisangan Liris J RT.013 / RW.004 Kel. Pisangan Timur Kec. Pisangung Jember Timur,

Dalam perkara ini memberi kuasa kepada Dr. Helma P. D. Stampoa', S.H., M.Hum., dks, Para Advokat & Pembela Umum pada Kantor LLITBAGA BANTUAN HUKUM SAWAR GANON, beralamat di Graha Mitra Sunter Blok D No. 0 - 11, Jl. Sunter Boulevard Raya, Jakarta 14360 dalam hal ini bertindak baik sendiri-sendiri maupun bersama-sama berdasarkan surat kuasa khusus tertanggal 22 September 2017:

Selanjutnya disebut sebagai ..... Penggugat;

#### MELAWAN

PT TRANSPORTASI JAKARTA, berkedudukan di Jl. Mayjen Soetoyo No.11, Cawang Jakarta Timur yang diwakili oleh Direktur Utama : Buru Kaligono. Dalam hal ini memberikan kuasa kepada Laurendius P. Silongit, S.H., dan Cuntur Pardamalan, S.H., Para Advokat pada Kantor Hukum Lauro Silongit & Parto's beralamat di Kapuk Raya Premier Residence B 5 RT.005 RW.000 Kelurahan Pangasinan Kecamatan Rawalumbu Kota Dekas berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 6 Januari 2016

Selanjutnya disebut sebagai ..... Tergugat;

- Pengadilan Hubungan Industrial tersebut;
- Setelah meneliti berkas perkara beserta surat-surat yang bersangkutan;
- Setelah mendengar kedua belah pihak yang berperkara;
- Setelah mendengar keterangan saksi-saksi;

## TENTANG DUDUK PERKARA

Menimbang, bahwa Penggugat dengan Surat Gugatan tanggal 4 Desember 2017, yang dilampiri urutan penyelesaian yang diterima dan ditafsirkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat pada tanggal 4 Desember 2017 dengan Register Nomor : 344/Pdt.Sus./PHI/2017/PH.LKT.PST, telah mengajukan gugatan sebagai berikut:

1. Bahwa Penggugat telah bekerja di PT TRANSPORTASI JAKARTA sebagai Petugas *Monitoring* sejak tanggal 01 April 2006 sampai dengan 18 April 2016;
2. Bahwa sampai dengan saat ini Penggugat TIDAK PERNAH MENDAPATKAN PERJANJIAN KERJA yang telah disepakati dan ditandatangani oleh kedua belah pihak yaitu Penggugat dan Tergugat meskipun Penggugat sudah berulang kali meminta Perjanjian Kerjanya, akan tetapi Tergugat SELALU MENOJAK untuk memberikan Perjanjian Kerja tersebut;
3. Bahwa Perbuatan Tergugat yang TIDAK MAU MEMBERIKAN Perjanjian Kerja kepada Penggugat bertentangan dengan ketentuan Pasal 54 Ayat (3) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut dengan "UU Ketenagakerjaan"), yang selengkap-lengkapnya berbunyi:  
*"Perjanjian kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dibuat sekurang-kurangnya rangkap 2 (dua), yang mempunyai kekuatan hukum yang sama, satu pekerja/buruh dan pengusaha masing-masing mendapat 1 (satu) perjanjian kerja."*
4. Bahwa hubungan hukum antara Penggugat dengan Tergugat adalah Hubungan Kerja sebagaimana yang dimaksud dalam ketentuan Pasal 1 angka 15 UU Ketenagakerjaan, yang selengkap-lengkapnya berbunyi

*"Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah."*

Bahwa FAKTANYA Penggugat menaruh perintah dari Tergugat untuk melakukan suatu pekerjaan yang dalam hal ini adalah sebagai Petugas Monitoring pada Tergugat dan Penggugat memperoleh UPAH dari

Halaman 2 dari 51 file. Nomor No. 344/Pdt.Sus./PHI/2017/PH.LKT.PST

Tergugat atas pekerjaannya yang telah disukernya sebesar Rp. 8.700.000,- (delapan juta tujuh ratus ribu rupiah) per bulan selingga hubungan hukum antara Penggugat dengan Tergugat telah memenuhi unsur hubungan kerja yang terdiri atas adanya suatu pekerjaan, usaha, dan perintah sebagaimana yang dimaksud dalam Pasal 1 angka 16 UU Ketenagakerjaan; dan bahwa sebelum dengan bulan April 2016, status hukum Penggugat masih sebagai Karyawan Kontrak (Perjanjian kerja untuk waktu tertentu) dan TIDAK PERNAH DIANGKAT sebagai Karyawan Tetap (Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu) oleh Tergugat, padahal masa kerja Penggugat sudah 10 (sepuluh) tahun;

3. Bahwa Pejabat Tergugat yang menandatangani Penggugat, sampai dengan bulan April 2016 sebagai Karyawan Kontrak (Perjanjian kerja untuk waktu tertentu) bertentangan dengan ketentuan Pasal 59 ayat (7) Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Pasal 15 ayat (4) Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi RI No.: KEP.100/MEN/VI/2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi RI yang selengkapnya berbunyi :

Pasal 59 ayat (7) Undang-Undang Ketenagakerjaan

*"Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), ayat (2), ayat (4), ayat (5), dan ayat (6) maka demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu"*

Pasal 15 ayat (4) Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi RI Nomor : KEP.100/MEN/VI/2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi RI

*"Denda hasil pemahatan PKWT tidak melalui masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari setelah berakhirnya perjanjian PKWT dan tidak dipertanggungjawabkan lain sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3, maka PKWT berubah menjadi PKWTT sejak tidak terpenuhinya syarat PKWT tersebut"*

Sehingga, DEMI HUKUM status Penggugat berubah menjadi Karyawan Tetap (Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu).

7. Bahwa awal mula perselisihan yang mengakibatkan terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja sepihak yang dilakukan oleh Tergugat kepada Penggugat adalah sebagai berikut:

11/04/2016 10:51:53 AM - Nomor No: 2016/00001/2016/PT/03/2016

- a. Bahwa pada hari Minggu 03 April 2016 pukul 16.00 Wib Penggugat sedang bertugas di Ruang Command Centre Lantai 4. Saat itu sirkulasi armada bus di koridor terminal. Teman Penggugat yang bernama Dimas Catur Feby Laksono memutar film action yang berjudul "MAX". Penggugat ikut menonton film tersebut selama 10 (sepuluh) menit;
- b. Bahwa tidak lama kemudian, Bapak Dede Joseph selaku Direktur Operasional PT Transporasi Jakarta mendapati Teman Penggugat yang bernama Dimas Catur Feby Laksono sedang memutar film action;
- c. Bahwa Bapak Dede Joseph menanyakan kepada Dimas Catur Feby Laksono mengenai siapa saja yang ikut menonton film tersebut;
- d. Bahwa Dimas Catur Feby Laksono memberitahukan kepada Bapak Dede Joseph, yang ikut menonton film adalah Penggugat, Nur Rahman dan Ferry Febriansyah. Mereka ikut menonton film hanya sebentar, yaitu sekitar 10 (sepuluh) menit;
- e. Bahwa pada hari Minggu 03 April 2016 pukul 17.20 Wib Penggugat bersama dengan Dimas Catur Feby Laksono, Nur Rahman dan Ferry Febriansyah di penggilanti membuat Surat Pernyataan;
- f. Bahwa pada hari Minggu 03 April 2016 pukul 19.00 Wib, Penggugat bersama dengan Dimas Catur Feby Laksono, Nur Rahman dan Ferry Febriansyah mendapat kabar dari Teman Penggugat melalui media sosial yaitu WhatsApp, bahwa Penggugat bersama dengan Dimas Catur Feby Laksono, Nur Rahman dan Ferry Febriansyah di non-aktifkan sampai dengan batas waktu yang ditentukan;
- g. Bahwa pada hari Senin 04 April 2016 pukul 08.00 Wib, Penggugat bersama dengan Dimas Catur Feby Laksono, Nur Rahman dan Ferry Febriansyah mendapat kabar dari Staff Monitoring yaitu Rino melalui media sosial yaitu BBM untuk menghadiri Tim Penyidik dikarenakan melanggar SOP;
- h. Bahwa pada hari Selasa 05 April 2016, Penggugat bersama dengan Dimas Catur Feby Laksono, Nur Rahman dan Ferry Febriansyah mendapat surat dari HRD PT Transporasi Jakarta bahwa mereka tidak boleh bekerja sampai dengan batas waktu yang telah ditentukan, adapun surat tersebut langsung dipanggil oleh Rino selaku Staff Monitoring PT Transporasi Jakarta;
- i. Bahwa pada tanggal 12 April 2016, Penggugat bersama dengan Dimas Catur Feby Laksono, Nur Rahman dan Ferry Febriansyah mendapat Surat Peringatan dari Bapak Hano selaku Pengatur Pengendalian PT Transporasi Jakarta, dimana Penggugat mendapatkan Surat Peringatan I. Surat Peringatan tersebut hanya berlaku selama kurang lebih 3 (tiga) jam.

dikawatirkan Surat Pengalihan tersebut terganggu diark kamba oleh Bapak Kemal selaku HRD PT Transportasi Jakarta tanpa disertakan alasan yang jelas;

- j. Bahwa pada tanggal 13 April 2016, Penggugat bersama dengan Dimes Catur Fety Laksono, Nur Rahman dan Ferry Febransyah mendapat informasi dari Bapak David Joseph selaku Direktur Operasional PT Transportasi Jakarta bahwa mereka tidak dipukulkan kembali ke perusahaan;
  - k. Bahwa pada tanggal 18 April 2016 pukul 09.00 WIB, Penggugat bersama dengan Dimes Catur Fety Laksono, Nur Rahman dan Ferry Febransyah diberikan Surat Pemutusan Hubungan Kerja oleh Bapak Kadir Adriansyah selaku HRD PT Transportasi Jakarta;
  - l. Bahwa pada tanggal 18 April 2016 pukul 13.00 WIB, Penggugat bersama dengan Dimes Catur Fety Laksono, Nur Rahman dan Ferry Febransyah berdiskusi baik melakukan permohonan kebijaksanaan perusahaan melalui Bapak David Joseph selaku Direktur Operasional PT Transportasi Jakarta untuk diberikan kesempatan bekerja akan tetapi permohonan mereka tidak oleh Bapak David Joseph;
8. Bahwa faktanya tidak ada beban dan tanggung jawab yang dipertanggungjawabkan oleh Penggugat, akan tetapi Tergugat dengan sengaja melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Penggugat tanpa memperhatikan ketentuan dalam Pasal 156 ayat (1) UU Ketenagakerjaan, yang menyatakan:
- "Dalam hal pekerja/buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja, setelah kepada pekerja/buruh yang bersangkutan diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga secara berurut-turut."*
9. Bahwa setelah Tergugat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja Sengaja terhadap Penggugat, Faktanya sampai saat ini Penggugat TIDAK MEMPEROLEH haknya yang terdiri dari uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penempatan hak yang seharusnya diterima Penggugat sebagaimana dimunculkan dalam Pasal 156 ayat (1) UU Ketenagakerjaan dan Pasal 169 ayat (2) UU Ketenagakerjaan, yang selengkapnya berbunyi :

Pasal 156 ayat (1) UU Ketenagakerjaan

"Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan atau uang penggantian masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima".

Pasal 158 ayat (2) UU Ketenagakerjaan

"Pemutusan hubungan kerja dengan alasan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) Pekerja/buruh berhak mendapatkan Uang Pesangon 2 (dua) kali kelipatan Pasal 156 ayat (2), Uang Penggantian Masa Kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3), dan Uang Penggantian Hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4)".

10. Bahwa pada tanggal 20 Juli 2016, Penggugat mengajukan Permohonan Pencatatan Perkelisihan Hubungan Industrial pada Sudinmas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Administrasi Jakarta Timur (selanjutnya disebut dengan "Sudinakertrans Jakarta");
11. Bahwa atas surat permohonan pencatatan tersebut tidak pihak Sudinakertrans Jakarta melakukan pemanggilan kepada Penggugat dan Tergugat;
12. Bahwa selama proses mediasi berlangsung, Penggugat dan Tergugat tidak tercapai kesepakatan mengenai penyelesaian perkelisihan hubungan industrial, sehingga berdasarkan ketentuan Pasal 13 ayat (2) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perkelisihan Hubungan Industrial (selanjutnya disebut dengan "UU PPHI"), maka pihak mediator mengeluarkan Anjuran Tertulis dengan Nomor: 17411-L835.3 tanggal 20 September 2016, yang Anjurannya berisi sebagai berikut:

M E N G A N J U R K A N

- 1) Agar Pengusaha ( PT Transportasi Jakarta) membayar ganti rugi kepada pihak pekerja (Ahmad Tohir dkk) sebesar upah pekerja sampai masa waktu berakhirnya perjanjian kerja;
- 2) Agar kedua belah pihak membonatkan jabatan secara tertulis atas anjuran mediator diatas sambil-membetanya dalam jangka waktu 10 (sepuluh) hari kerja setelah surat anjuran ini diterima, dengan catatan:
  - a. Apabila pihak-pihak dapat menerima anjuran ini, maka Mediator Hubungan Industrial akan membantu membuat Perjanjian Bersama dan diteruskan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat.



- b. Apabila salah satu pihak atau para pihak menolak anjuran, maka para pihak atau salah satu pihak dapat mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat dengan lembaga Mediator Hubungan Industrial.

13. Bahwa Penggugat mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat guna mendapatkan penyelesaian dan kepastian hukum atas perselisihan hubungan industrial yang terjadi antara Penggugat dan Tergugat, sebagaimana telah diatur dalam ketentuan Pasal 14 ayat (1) dan ayat (2) Juncto Pasal 13 ayat (2) huruf a UU PPHI yang menyatakan:

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;
2. Penyelesaian perselisihan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dilaksanakan dengan pengajuan gugatan oleh salah satu pihak di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat;

14. Bahwa proses PHK terhadap Penggugat yang sampai dengan saat ini belum ada putusan yang berkekuatan hukum tetap, maka berdasarkan ketentuan Pasal 165 ayat (2) UU Ketenagakerjaan maka Tergugat **HARUS TETAP** membayar hak-hak Penggugat berupa Upah Proses terhitung sejak Penggugat mengalami PHK secara sopistik sejak Mei 2016 sampai dengan gugatan ini dipersiapkan pada bulan Juli 2017, sebesar Rp. 55.500.000,- (lima puluh lima juta lima ratus ribu Rupiah), dengan perhitungan sebagai berikut:

Upah proses:

15 Bulan x Rp. 3.700.000 = Rp. 55.500.000,- (lima puluh lima juta lima ratus ribu Rupiah).

15. Bahwa secara tegas dan imperatif ketentuan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan telah mengatur besarnya hak-hak normatif yang dimiliki oleh seorang pekerja/buruh akibat dari PHK, sehingga Penutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh Tergugat terhadap

Revisi 2013/2014, Nomor No. 13/2003/29/2013/2013

Penggugat telah menimbalkan hak bagi Penggugat selaku Pekerja, atas Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja, Uang Penggantian Hak, dan Uang Proses dengan perincian sebagai berikut :

❖ Uang Pesangon :

Masa Kerja : 10 tahun, sejak tanggal 01 April 2006 sampai dengan 18 April 2016

Ujrah = Rp. 3.700.000,-  
 $9 \times 2 = 18 \times \text{Rp. } 3.700.000,- = \text{Rp. } 66.600.000,-$

❖ Uang Penghargaan Masa Kerja :

Masa Kerja : 10 tahun, sejak tanggal 01 April 2006 sampai dengan 18 April 2016

Ujrah = Rp. 3.700.000,-  
 $4 \times \text{Rp. } 3.700.000,- = \text{Rp. } 14.800.000,-$

❖ Uang Penggantian Hak :

Masa Kerja : 10 tahun, sejak tanggal 01 April 2006 sampai dengan 18 April 2016

Ujrah = Rp. 3.700.000,-  
 $15\% \times (\text{Rp. } 66.600.000,- + \text{Rp. } 14.800.000,-)$   
 $15\% \times \text{Rp. } 81.400.000 = \text{Rp. } 12.210.000,-$

❖ Uang Proses :

Masa Kerja : 10 tahun, sejak tanggal 01 April 2006 sampai dengan 18 April 2016

Terdapat dari bulan Mei 2016 s/d Juli 2017  
 Ujrah = Rp. 3.700.000 -  
 $18 \text{ Bulan} \times \text{Rp. } 3.700.000 = \text{Rp. } 66.600.000,-$

Selingga, jumlah uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang penggantian hak, dan uang upah proses yang harus dibayarkan oleh Tergugat kepada Penggugat adalah sebesar Rp. 140.110.000,- (*seratus empat puluh sembilan juta seratus sepuluh ribu rupiah*);

16. Bahwa Penggugat mengajukan gugatan perselisihan hubungan industrial didasarkan fakta dan ketentuan yang berlaku di bidang ketenagakerjaan dengan maksud dan tujuan agar Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat Dq. Yang terhormat Majelis Hakim memeriksa berkenaan menuntut dan menetapkan bahwa :

<sup>1</sup> www.hukumonline.com/portal/2015/09/14/100

- b. Penggugat adalah karyawan tetap pada Tergugat.
- b. Tergugat telah melakukan Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak terhitung sejak tanggal 18 April 2016;
- c. Menghukum Tergugat untuk membayar hak-hak Penggugat yang terdiri dari Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja, Uang Penggantian Hak, dan Upah Proses yang harus dibayarkan oleh Tergugat kepada Penggugat sebesar Rp. 149.110.000,- (seratus empat puluh sembilan juta seratus sepuluh ribu rupiah);

17. Bawa di mana gugatan yang diajukan oleh Penggugat sebagaimana dimaksud dalam perkara a quo diadukan, maka Penggugat mohon agar Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat dalam perkara a quo dapat dijalkan terlebih dahulu (Uitvoeren Bij Voorzede) sekiranya terdapat upaya hukum lebih lanjut dari pihak Tergugat yang didasarkan pada ketentuan Pasal 130 (HR (Hof Instansies Regionaal);

Berdasarkan hal-hal sebagaimana diuraikan di atas (Posits) bersama ini perkenankan Penggugat mengajukan permohonan (Verzoek) agar Yang Terhormat Ketua Pengadilan Perselisihan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat Cq. Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara ini bersedia untuk membenarkan Putusan dengan amar sebagai berikut:

#### DALAM PROVISI:

1. Mengabulkan permohonan Provisi Penggugat untuk seluruhnya;
2. Menghukum Tergugat untuk segera membayar upah Penggugat selama dalam proses sengketa ini berjalan (upah proses) yaitu sejak bulan Mei 2016 s/d Juli 2017 (15 bulan)  
: Rp. 3.700.000,- x 15 Bulan = Rp. 55.500.000,-
3. Menyatakan putusan ini dapat dilaksanakan lebih dahulu sekalipun terdapat perlawanan, ataupun permohonan kasasi (Uitvoeren Bij Voorzede).

#### DALAM POKOK PERKARA:

##### PRIMAIR:

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
2. Menyatakan Tergugat telah melakukan perbuatan yang melanggar ketentuan hukum ketenagakerjaan sebagai berikut:

- a. Pasal 64 Ayat (3), Pasal 59 ayat (7), Pasal 155 ayat (2), Pasal 156 ayat (1), Pasal 161 ayat (1), Pasal 169 ayat (2) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
- b. Pasal 16 ayat (4) Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi RI Nomor : KEP.100/MEN/VU/2004 Tentang Ketertuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi RI;
3. Menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat berakhir karena Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak sejak Putusan perkara a quo diucapkan dan berkekuatan hukum tetap (*inkracht van gewijsde*);
4. Menghukum Tergugat untuk membayar hak-hak Penggugat yang terdiri atas Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja, Uang Penggantian Hak, dan Upah Proses sebesar Rp. 149.110.000,- (*seratus empat puluh sembilan juta seratus sepuluh ribu rupiah*) Dengan rincian sebagai berikut:

❖ Uang Pesangon :

Masa Kerja : 10 tahun sejak tanggal 01 April 2006 sampai dengan 18 April 2016

Upah = Rp. 3.700.000,-

$9 \times 2 = 18 \times \text{Rp. } 3.700.000,- = \text{Rp. } 66.600.000,-$

❖ Uang Penghargaan Masa Kerja :

Masa Kerja : 10 tahun, sejak tanggal 01 April 2006 sampai dengan 18 April 2016

Upah = Rp. 3.700.000,-

$4 \times \text{Rp. } 3.700.000,- = \text{Rp. } 14.800.000,-$

❖ Uang Penggantian Hak :

Masa Kerja : 10 tahun, sejak tanggal 01 April 2006 sampai dengan 18 April 2016

Uang = Rp. 3.700.000,-

$15\% \times (\text{Rp. } 66.600.000,- + \text{Rp. } 14.800.000,-)$

$15\% \times \text{Rp. } 81.400.000 = \text{Rp. } 12.210.000,-$

❖ Upah Proses :

Masa Kerja : 10 tahun, sejak tanggal 01 April 2006 sampai dengan 18 April 2016

Dituntut dari bulan Mei 2016 s/d Juli 2017

Upah = Rp. 3.700.000,-

$15 \text{ Bulan} \times \text{Rp. } 3.700.000 = \text{Rp. } 55.650.000,-$

*Keseluruhan : Rp. 149.110.000,-*

5. Menyatakan putusan ini dapat dilaksanakan terlebih dahulu sekalipun terdapat perlawanan, ataupun permohonan kasasi (*Uitvoerbaar Bij Voorraad*);
6. Membebaskan biaya perkara kepada Negara sesuai ketentuan Pasal 61 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;

ATAU

**SUBSIDAIR:**

Apabila Majelis Hakim berpendapat lain, mohon Putusan yang sesuai adilnya (*ex aequo et bono*).

Merimbangi bahwa pada hari persidangan yang ditentukan, Penggugat manghadap Kussanya dan Terugat menghadap Kuasanya

Merimbangi bahwa Majelis Hakim telah mengupayakan perdamaian diantara para pihak:

Merimbangi, bahwa oleh karena upaya perdamaian tidak berhasil, pemeriksaan perkara dilanjutkan dengan pembacaan surat gugatan yang isinya telah dipertalihkan oleh Penggugat;

Merimbangi, bahwa atas gugatan Penggugat tersebut terugat telah mengajukan Jawaban tertanggal 28 Januari 2015, sebagai berikut:

Bahwa PT. Transjawa Jakarta adalah Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) milik Pemerintah Provinsi Daerah Khusus Ibu Kota Jakarta, yang dibentuk pada tahun 2014 berdasarkan Peraturan Daerah Provinsi DKI Jakarta Nomor 4 Tahun 2014 tentang Pembentukan Badan Usaha Milik Daerah Perseroan Terbatas Transjakarta.

Bahwa sebelum menjadi PT. Transjawa Jakarta Pengelolaan Transjakarta dilakukan oleh Badan atau unit pengelola yang dibentuk berdasarkan Keputusan Gubernur maupun Peraturan Gubernur, yaitu sebagai berikut:

- Badan Pengelola (BP) Transjakarta Busway, dibentuk pada tahun 2002 berdasarkan Keputusan Gubernur Provinsi Daerah Khusus Ibu Kota Jakarta Nomor 110 Tahun 2002 tentang Pembentukan organisasi dan Tata Kerja Badan Pengelola Transjakarta Busway, Provinsi Daerah Khusus Ibu Kota Jakarta. BP Transjakarta Busway adalah lembaga Managemen Pemerintah Daerah di bidang Pengelolaan angkutan umum Busway yang dipimpin oleh seorang kepala yang berada dibawah dan bertanggungjawab langsung kepada Gubernur melalui Sekretaris Daerah.

- Badan Layanan Umum (BLU) Transjakarta Busway, dibentuk pada tahun 2006 berdasarkan Peraturan Gubernur Provinsi Daerah Khusus Ibu Kota Jakarta Nomor 49 Tahun 2006 tentang Pembentukan Organisasi dan Tata Kerja Badan Layanan Umum Transjakarta Busway. UP Transjakarta Busway adalah Unit Pelaksana Teknis Dinas Menubuhkan dalam Pengelolaan angkutan umum yang dipimpin oleh seorang kepala Unit dengan sebutan Direktur yang berkedudukan dibawah dan bertanggungjawab kepada kepala Dinas.
- Unit Pengelolaan (UP) Transjakarta Busway, dibentuk pada tahun 2011 berdasarkan Peraturan Gubernur Provinsi Daerah Khusus Ibu Kota Jakarta Nomor 52 Tahun 2011 tentang Pembentukan Organisasi dan Tata Kerja Unit Pengelola Transjakarta Busway. UP Transjakarta Busway adalah Unit Pelaksana Teknis Dinas Pertubuhan dalam Pengelolaan angkutan umum yang dipimpin oleh seorang kepala Unit dengan sebutan Direktur yang berkedudukan dibawah dan bertanggungjawab kepada kepala Dinas.

Bahwa dengan terbitnya Peraturan Daerah Provinsi DKI Jakarta Nomor 4 Tahun 2014 yang membentuk PT. Transportasi Jakarta, maka mengharuskan adanya transisi pengalihan pengelolaan Transjakarta dari Unit Pengelolaan Transjakarta Busway ke PT. Transjakarta, dimana hal ini ditegaskan di dalam Pasal 17 ayat (3) Peraturan Daerah Provinsi DKI Jakarta Nomor 4 Tahun 2014 tentang Pembentukan Badan Usaha Milik Daerah Perseroan Terbatas Transjakarta, yang menyebutkan:

*"Ketersediaan lebih lanjut mengenai masa transisi pengalihan aset, keuangan, sumber daya manusia, hak dan kewajiban sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diatur dengan Peraturan Gubernur"*

Berikut sebagai tindak lanjut dari Peraturan Daerah Provinsi DKI Jakarta Nomor 4 Tahun 2014 tentang Pembentukan Badan Usaha Milik Daerah Perseroan Terbatas Transjakarta maka kemudian ditetapkan Peraturan Gubernur Provinsi DKI Jakarta Nomor 99 Tahun 2014 tentang Transisi Pengalihan Pengelolaan Transjakarta dari Unit Pengelola Transjakarta ke Perseroan Terbatas Transportasi Jakarta (Transjakarta).

Ditawa dengan mengacu pada Peraturan Gubernur Provinsi DKI Jakarta Nomor 55 Tahun 2014 tentang Transisi Pengalihan Pengelolaan Transjakarta dari Unit

Pengelola Transjakarta ke Perseroan Terbatas Transjarkota Jakarta (Transjakarta), pada BAB III dengan judul bab "Transisi Pengalihan Pengelolaan Sumber Daya Manusia", khususnya Pasal 4 ayat (3), dan (4), Pasal 5 ayat (1), dan (2) serta Pasal 6, yang menyebutkan:

**Pasal 4:**

(3) Unit Pengelola dan perseroan melakukan *inventarisasi Sumber Daya Manusia* sebagaimana dimaksud pada ayat (1).

(4) Hasil *inventarisasi sumber daya manusia* sebagaimana dimaksud pada ayat (3) digunakan sebagai dasar *Penyelesaian hubungan kerja* oleh Unit Pengelola dan dasar *Perekrutan* oleh perseroan sesuai dengan ketentuan Peraturan Perundang-~~an~~.

**Pasal 5:**

Unit Pengelola, Dinas Perhubungan, dan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi berkoordinasi dalam rangka *Penyelesaian hak-hak dan kewajiban Pegawai Non PNS sesuai dengan ketentuan Peraturan Perundang-~~an~~ Kebutuhan biaya* dalam rangka penyelesaian hak-hak dan kewajiban Pegawai Non PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat diwujudkan dalam Dokumen Pelaksanaan Anggaran Dinas Perhubungan pada APBD Perubahan 2014.

**Pasal 6:**

Untuk kelancaran operasional Transjakarta dan dengan memperhatikan *kebutangungan pelayanan, perseroan dapat memperkerjakan nonswai Non PNS setelah hubungan kerja dengan unit pengelola berakhir.*

Maka telah jelas dan tegas sekali isi dan maksud Peraturan Gubernur DKI Jakarta Nomor 69 Tahun 2014 BAB III khususnya pada Pasal 4 (empat) Pasal 5 (lima), dimana amanat yang berkenaan dalam Transisi Pengalihan Pengelolaan Sumber Daya Manusia adalah:

- Melakukan *inventarisasi Sumber Daya Manusia*, dimana Inventarisasi Sumber Daya Manusia .. digunakan sebagai dasar untuk Penyelesaian hubungan kerja oleh Unit Pengelola dan sebagai dasar *Perekrutan oleh perseroan* yang dilakukan sesuai dengan ketentuan Peraturan Perundang-~~an~~;

- Melakukan Persiapan Penyelesaian Hak-hak dan kewajiban Pegawai Non PNS, dimana Unit Pengelola, Dinas Perhubungan dan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi berkoordinasi dalam rangka penyelesaian Hak-hak dan kewajiban pegawai Non PNS sesuai dengan ketentuan Peraturan Perundang-undangan, dan kebutuhan biaya dalam rangka penyelesaian hak-hak dan kewajiban pegawai Non PNS tersebut dialokasikan dalam Dokumen Pelaksanaan Anggaran Dinas Perhubungan pada APBD Perubahan 2014.

Ini artinya penyelesaian hak-hak dan kewajiban Pegawai Non PNS sebagaimana dalam Peraturan Gubernur DKI No. 99 Tahun 2014 tersebut dijaminatkan harus sesuai sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, dalam hal ini ada UU Undang-undang Ketenagakerjaan dan mengenal segala kebutuhan biaya yang dibutuhkan untuk itu namun tidak terbatas pada biaya pesangon telah ditunjuk dan diperintahkan dialokasikan dalam Dokumen Pelaksanaan Anggaran Dinas Perhubungan pada APBD Perubahan 2014;

Bahwa proses Transisi yang tidak lain adalah bentuk implementasi dari Peraturan Daerah Provinsi DKI Jakarta Nomor 4 Tahun 2014 Jo. Peraturan Gubernur DKI Nomor 99 Tahun 2014, maka dalam rangka peralihan baik penyerahan dan penerimaan Sumber Daya Manusia dibuaya? BERITA ACARA SERAH TERIMA (BAST) DATA SUMBER DAYA MANUSIA DARI UNIT PENGELOLA TRANSJAKARTA BUSWAY KEPADA PT. TRANSPORTASI JAKARTA,

Bahwa didalam BAST tersebut ditegaskan kembali pada butir VI, yang menyebutkan:

*terhadap kewajiban terhadap Sumber Daya Manusia sebagaimana dimaksud dalam butir IV selama masa kerja Sumber Daya Manusia dimaksud di UPTJ sampai dengan tanggal 31 Desember 2014 menjadi tanggung jawab UPTJ"*

Dan kemudian pada butir V, juga kembali menegaskan

*"kewajiban dan tanggungjawab sebagaimana dimaksud pada butir V akan beralih kepada Dinas Perhubungan DKI Jakarta apabila UPTJ tidak dapat lagi memenuhi kewajiban dan tanggungjawab dimaksud"*

Bahwa dengan demikian berdasarkan uraian fakta sebagaimana tersebut diatas, sesungguhnya, HUBUNGAN KERJA yang terjadi menurut ketentuan Pasal 1 angka 15 Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah Pengusaha (PT. TRANSPORTASI JAKARTA) adalah sejak

Halaman 11 dari 21 hal. Nomor Dokumen: 047/2014/PPK/PT/2014



tanggal 1 Januari 2015 sebagaimana dibuktikan dengan Perjanjian Kerja Sama No.L.11/0002/1/2016, tertanggal 30 Desember 2014.

Sedangkan dalam Penggugat yang menyatakan bekerja dengan Terugat sejak 01 April 2006 adalah diketahui dari Pengugat, karena PT. Transportasi Jakarta pada saat itu belum berdiri namun jika melujuk pada tahun pembentukan Badan Layanan Umum (BLU) Transjakarta Busway dan Unit Pengelola (UP) Transjakarta Busway, maka HUBUNGAN KERJA yang terjadi adalah sebagai berikut:

- Hubungan Kerja sejak tahun 2006 adalah Hubungan Kerja antara Penggugat dengan Badan Layanan Umum (BLU) Transjakarta Busway;
- Hubungan Kerja sejak tahun 2011 adalah Hubungan Kerja antara Penggugat dengan Unit Pengelola (UP) Transjakarta Busway;

Selain itu, dengan memperhatikan Peraturan Gubernur Provinsi DKI Jakarta Nomor 88 Tahun 2014 tentang Transisi Pengalihan Pengelolaan Transjakarta dari Unit Pengelola Transjakarta ke Perseroan Terbatas (Transportas. Jakarta (Transjakarta), pada BAB III, dengan judul bab "Transisi Pengalihan Pengelolaan Sumber Daya Manusia", khususnya Pasal 4 ayat (3), dan (4), Pasal 5 ayat (1), dan (2) serta Pasal 6 dan BERITA ACARA SERAH TERIMA (BAS'1) DATA SUMBER DAYA MANUSIA DARI UNIT PENGELOLA TRANSJAKARTA BUSWAY KEPADA PT. TRANSPORTASI JAKARTA. Sebagaimana telah diuraikan diatas, maka pada saat pemalihan Sumber Daya Manusia dari Unit Pengelola (UP) Transjakarta Busway ke PT. TRANSPORTASI JAKARTA hubungan kerja antara Penggugat dan Unit Pengelola (UP) Transjakarta Busway telah berakhir pada tanggal 31 Desember 2014 dan mengenai Penyelesaian hubungan kerja dan kebutuhan biaya penyelesaian hubungan kerja pegawai Non PNS dengan Unit Pengelola (UP) Transjakarta Busway sepenuhnya adalah tanggungjawab Unit Pengelola (UP) Transjakarta Busway dan/atau Dinas Pertubungan DKI Jakarta.

Bahwa PT. Transjakarta Busway berdasarkan Peraturan Gubernur Provinsi DKI Jakarta Nomor 88 Tahun 2014 tentang Transisi Pengalihan Pengelolaan Transjakarta dari Unit Pengelola Transjakarta ke Perseroan Terbatas Transportasi Jakarta (Transjakarta) tidak bertanggungjawab dan tidak ada kaitannya atas penyelesaian hubungan kerja dan kebutuhan biaya dalam rangka penyelesaian hak-hak pegawai Non PNS di Unit Pengelola (UP) Transjakarta Busway, justru berdasarkan Pasal 6 Peraturan Gubernur Provinsi DKI Jakarta Nomor 88 Tahun 2014 tentang Transisi Pengalihan Pengelolaan Transjakarta dari

Trans. dan Serah Terima No. 11/0002/1/2016, tanggal 30/12/2014

Unit Pengelola Transjakarta ke Persewaan Terbatas Transportasi Jakarta (Transjakarta) PT. Transportasi Jakarta baru dapat mempekerjakan Pegawai Non PNS setelah hubungan kerja dengan Unit Pengelola (UP) Transjakarta Busway berakhir.

Maka berdasarkan uraian fakta-fakta tersebut diatas sudah selanjutnya Penggugat menarik sebagai PIHAK dalam perkara a quo yaitu Unit Pengelola (UP) Transjakarta Busway dan/atau Dinas Perhubungan DKI Jakarta, dimana berdasarkan Pasal 5 ayat (1) dan (3), Peraturan Gubernur Provinsi DKI Jakarta Nomor 99 Tahun 2014 tentang Transisi Pengalihan Pengelolaan Transjakarta dari Unit Pengelola Transjakarta Busway ke Persewaan Terbatas Transportasi Jakarta (Transjakarta), diketahui Unit Pengelola (UP) Transjakarta Busway dan/atau Dinas Perhubungan adalah Pihak yang bertugas dan bertanggungjawab untuk penyelesaian hubungan kerja dan penyelesaian hak-hak dan kewajiban pegawai Non PNS di UP Transjakarta Busway.

Bahwa menurut PIHAK, yaitu UP Transjakarta Busway dan/atau Dinas Perhubungan kedalam perkara a quo sebagaimana dimaksud diatas menjadi sangat penting untuk tegaknya fakta dan kebenaran demi azas untuk membuktikan apakah Penggugat telah mendapatkan hak-haknya atau tidak atas penyelesaian hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam Peraturan Gubernur DKI Nomor 99 Tahun 2014?.

Berdasarkan hal-hal sebagaimana telah diuraikan di atas, lebih nyata dan jelas dalam perkara a quo bahwa Gugatan Penggugat mengandung cacat hukum dalam bentuk *plurium litis generis*, karena gugatan yang diajukan sangat pinak, tidak lengkap karena tidak menyebutkan Unit Pengelola (UP) Transjakarta Busway dan/atau Dinas Perhubungan DKI Jakarta sebagai Pihak dalam perkara a quo. Oleh karena itu maka sudah sepatutnya gugatan Penggugat **DITOLAK** atau setidaknya tidaknya dinyatakan **TIDAK DAPAT DITERIMA**.

#### Dalam Pokok Perkara

1. Bahwa Terugat, menolak dengan tegas seluruh dalil-dalil yang dikemukakan oleh Penggugat dalam Gugatannya, kecuali yang diakui secara tegas kebenarannya oleh Terugat.
2. Bahwa Jawaban Terugat ini merupakan satu kesatuan yang tak terpisahkan dan saling berhubungan satu sama lain baik dalam eksepsi maupun dalam pokok perkara;

3. Bahwa **TIDAK BENAR** dalil Penggugat pada angka 1, halaman 2 dalam gugatannya yang menyatakan bahwa:

"Bahwa Penggugat telah bekerja di PT. Transportasi Jakarta sebagai petugas angkutan sejak bulan 01 April 2000 sampai dengan 18 April 2018."

**Tanggapan:**

Bahwa sebagaimana telah kami uraikan dalam eksepsi kami sebelumnya bahwa PT. Transportasi Jakarta adalah Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) milik Pemerintah Provinsi Daerah Khusus Ibu Kota Jakarta, yang dibentuk pada tahun 2014, berdasarkan Peraturan Daerah Provinsi DKI Jakarta Nomor 4 Tahun 2014 tentang Pembentukan Badan Usaha Milik Daerah Perseroan Terbatas Transjakarta.

Maka sangat tidak mungkin dan tidak masuk akal jika Penggugat menyatakan telah bekerja sejak 01 Juni 2000 di PT. TRANSPORTASI JAKARTA, karena pada saat itu PT. TRANSPORTASI JAKARTA jelas sekali belum dibentuk dan berdiri.

Bahwa Penggugat sangat menyayangkan sikap Penggugat yang menibul seperti demikian. Tergugat menyarankan sebaiknya Penggugat jujur saja, dan menjelaskan Hubungan Kerja Penggugat sebelum bekerja dengan PT. TRANSPORTASI JAKARTA, agar permasalahan menjadi jelas dan terang sehingga tidak merugikan Penggugat sendiri.

Bahwa menurut ketentuan Pasal 1 angka 15, Undang-Undang Nomor 10 tahun 2002 tentang Ketenagakerjaan, sesungguhnya HUBUNGAN KERJA yang terjadi antara Penggugat dengan PT. Transportasi Jakarta adalah sejak tanggal 1 Januari 2015 sebagaimana dibuktikan dengan Perjanjian Kerja Sama No.L.11/0002/VI/2015, tertanggal 30 Desember 2014, dimana kemudian Perjanjian Kerja Sama tersebut diperpanjang sebagaimana dibuktikan dengan Perjanjian Kerja Sama No.L.11/0002/VI/2015, tertanggal 30 Juni 2015.

Bahwa dengan demikian demikian, maka dalil Penggugat tersebut diatas adalah delil yang sangat mengada-ada, tidak berdasarkan fakta dan hukum sehingga harus ditolak.

4. Bahwa **TIDAK BENAR** dalil Penggugat pada angka 2, 3, halaman 2 dalam gugatannya yang menyatakan bahwa:

**Angka 2.**

"Bahwa sampai dengan saat ini, Penggugat baik Perma mendapatkan perjanjian kerja yang telah disepakati dan ditandatangani oleh kedua belah pihak yaitu Penggugat dan Tergugat, meskipun Penggugat telah berulang kali meminta perjanjian kerjanya, akan tetapi Tergugat selalu menolak untuk memberikan perjanjian kerja tersebut."

**Angka 3.**

"Bahwa perbuatan Tergugat yang baik atau melakukan perjanjian kerja kepada Penggugat bertentangan dengan ketentuan Pasal 54 ayat (2) Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan..."

**Tanggapan:**

Bahwa perjanjian kerja yang dibuat antara Penggugat dan Tergugat, yaitu Perjanjian Kerja Sama No:L.11/002/VI/2015, tertanggal 30 Desember 2014, dan Perjanjian Kerja Sama No:L.11/002/VI/2015, tertanggal 30 Juni 2015, adalah perjanjian yang sah dan berkekuatan hukum karena telah disepakati dan ditandatangani oleh Penggugat dan Tergugat sebagaimana juga telah diakui oleh Penggugat sendiri dalam gugatannya, oleh karenanya perjanjian kerja sama tersebut sama sekali tidak bertentangan dengan ketentuan dalam **Pasal 54 ayat (3) UU Ketenagakerjaan** karena faktanya, perjanjian kerja antara Penggugat dan Tergugat telah dibuat rangkap (2) dua dan yang mempunyai kekuatan hukum yang sama, serta pekerja/karyawan dan pengusaha masing-masing mendapat 1 (satu) perjanjian kerja.

Bahwa menurut dalil Penggugat yang menyatakan Tergugat menolak memberikan perjanjian kerja padahal Penggugat telah meminta berulang kali adalah **TUDUHAN** yang tidak berasas, karena faktanya para kebiasaan yang ada para pekerja/karyawan setelah menandatangani Perjanjian Kerja Sama menandatangani perjanjian kerja yang telah ditandatangani tersebut ditipikan dan dihapus oleh Tergugat begitu halnya juga Penggugat, bahkan Penggugatun sejak awal dari Perjanjian Kerja Sama yang pertama tidak pernah meminta perjanjian kerjanya dan tidak pernah menyatakan keberatannya, dan sampai kini, menerima surat gugatan Penggugat, Penggugatun tidak pernah meminta perjanjian kerja sama kepada Tergugat baik secara lisan maupun tulisan, karena jika Penggugat meminta kepada Penggugat baik secara lisan atau Tergugat pasti akan memberikannya dan akan tuduhan Penggugat kami sangat menyayangkan agar Penggugat lalu membuktikannya

5. Bahwa Benar dalil Gugatan Penggugat pada angka 4, halaman 3, sepanjang hubungan Kerja yang dimaksud adalah Hubungan Kerja antara Penggugat dan Terugat yang tertuang didalam Perjanjian Kerja Sama No:L.11/0002/VI/2015, tertanggal 30 Desember 2014, dan Perjanjian Kerja Sama No:L.11/0002/VI/2015, tertanggal 30 Juni 2015

6. Bahwa Tidak benar dalil Gugatan Penggugat pada angka 5, li, halaman 5, yang menyebutkan:

Angka 5:

"Bahwa sampai dengan bulan April 2016, status hukum Penggugat masih sebagai karyawan kontrak dan tidak pernah diangkat sebagai karyawan tetap, padahal masa kerja Penggugat sudah 10 Tahun"

Angka 6:

"Sehwa perbuatan tergugat yang menepikan Pengugat sampai dengan bulan April 2016 sebagai karyawan kontrak (PKWT) bertentangan dengan Pasal 80 ayat (7) UU Ketenagakerjaan dan Pasal 15 ayat 4 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI No:KEP.100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Menteri Tenaga Kerja Transmigrasi RI....."

Tanggapan:

Bahwa sebagaimana telah kami uraikan dalam Eksepsi kami sebelumnya dan telah kami jelaskan pada eska Jawaban kami pada angka 3 (tiga) diatas, di ketahui fakta hukum bahwa PT. Transporasi Jakarta adalah Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) milik Pemerintah Provinsi Daerah Khusus Ibu Kota Jakarta yang dibentuk pada tahun 2014, berdasarkan Peraturan Daerah Provinsi DKI Jakarta Nomor 4 Tahun 2014 tentang Pembentukan Badan Usaha Milik Daerah Perseroan Terbatas Transjakarta. Maka tidak benar dan sangat menyesatkan apabila Penggugat mendalirkan talah bekerja di PT. Transporasi Jakarta selama 10 tahun.

Bahwa menurut ketentuan Pasal 1 angka 15 Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, maka sesungguhnya HUBUNGAN KERJA yang terjadi antara Penggugat dengan PT. Transporasi Jakarta adalah sejak tanggal 1 Januari 2015 sebagaimana dibuktikan dengan Perjanjian Kerja Sama No:L.11/0002/VI/2015, tertanggal 30 Desember 2014, dimana kemudian Perjanjian Kerja Sama tersebut diperpanjang sebagaimana dibuktikan dengan Perjanjian Kerja Sama No:L.11/0002/VI/2015, tertanggal 30 Juni 2015.

Revisi 2020/2021, Nomor No. 146/SA/EG/PAU/2021/PMK/ST

Bahwa perjanjian kerja yang dibuat antara Pengugat dan Tergugat, yaitu Perjanjian Kerja Sama No.L.11/0002/0/2015, tertanggal 30 Desember 2014 dan Perjanjian Kerja Sama No.L.11/0002/0/2015, tertanggal 30 Juni 2015, **adalah Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT).**

Bahwa selain itu diketahui PT. Transportasi Jakarta adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang transportasi Bus Rapid Transit (BRT), dimana kegiatan utama dari PT. Transportasi Jakarta melakukan kegiatan sistem transportasi massal Bus Rapid Transit (BRT) dan PT. Transportasi Jakarta **pekerjaan monitoring bukanlah termasuk pekerjaan yang jenis, sifat, kegiatan dan pekerjaan yang bersifat tetap**, karena memang tugas monitoring bukan merupakan pekerjaan utama dari suatu sistem transportasi massal Bus Rapid Transit (BRT).

Bahwa untuk menentukan apakah suatu pekerjaan yang jenis, sifat, kegiatan dan pekerjaan yang bersifat tetap atau tidak, maka harus diketahui dahulu mengenai apa tugas dan fungsi dari pekerjaan tersebut. Bahwa yang dimaksud **pekerjaan monitoring** adalah tugas yang tugas pokoknya adalah mencatat, merdata dan melaporkan hal-hal sebagai berikut:

- Data dan jumlah absensi petugas yang bertugas dilapangan (Fiduci, Barrier Kasir, Pam Transit Cleaning Service, Pam Molam, Safgas Onboard, Pramudi, Mekanik Pengerat KM, Pengawal Jalur, Posko Monitoring, Call Center, Swakelola dan Staf Pamudi dan Pemeliharaan Helik).
- Mengetahui jumlah bus yang beroperasi seluruh koridor dan operasi sesuai dengan Rencana Operasi dan Realisasi dilaporkan melalui Email, SMS, BBM, WhatsApp dan Telepon kepada pimpinan;
- Mengetahui dan melaporkan Kilo Meter bus yang beroperasi Awal Akhir, bus mengalami kerusakan bus di lapangan, bantuan bus BKO dan bus pengganti;
- Melaporkan jumlah bus Realisasi Operasi Maksimal jam 00.45 WIB
- Melaporkan setiap bus yang beroperasi dan tidak beroperasi seluruh koridor
- Berkoordinasi dengan bidang terkait apabila terjadi kejadian dan gangguan operasional transportasi serta melaporkan ke pimpinan;
- Pelaporan data dan informasi Rekapitulasi harian, seperti:
  - a. Volume dan pendapatan (jenis Tiket, jumlah penumpang dan jumlah pendapatan)

- d. Armada bus yang beroperasi dan Realisasi Kilo Meter (Rencana Operasi, realisasi, Persentase Realisasi, KM Produksi, jumlah penumpang koridor 1 s.d 12
- e. Kejadian atau Insiden (kecelakaan, bus terbakar, bus mengolok-olok, bus usap, bus lepas, kerusakan bus, penumpang terjatuh/terjilpt, tindakan kriminal/publisitas, pencusatan dan pencurian)
- f. Kerusakan sarana dan prasarana (halte, mesin FIDC, Gato, Turbineel anjur dan IP Phone)
- g. Absensi SDM Koridor 1 s.d 12 (Pelugas kasir, Barier, Pam Transi, Cleaning Service, Pam Malam, satgas Onboard Pengemudi, Mekanik, Fasilita KM, Pengendali Jalur, Peska, Monitoring, Call Center, Saraka dan Staf, Pambel dan Penahkara Halte)

Bahwa berdasarkan tugas dan fungsi sebagaimana tersebut diatas, maka jelas Pelugas Monitoring bukanlah suatu pekerjaan utama dari suatu sistem kerja Transportasi massal Bus Rapid Transit (BRT), karena sesungguhnya tanpa petugas monitoring sistem kerja Transportasi massal Bus Rapid Transit tidak akan terganggu sama sekali.

Bahwa dengan demikian, berdasarkan jenis dan sifatnya dari pekerjaan Pengemudi tersebut diatas, maka Pekerjaan tersebut dapat dilakukan PKWT, sehingga tidak bertentangan dengan Pasal 68 ayat (7) UU No. 38 Tahun 2009 dan Pasal 15 ayat 4 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. 100/MEN/VI/2004.

7. Bahwa menanggapi dari Penggugat pada angka 7-0-9, halaman 4,5,6, yaitu perlu Terjuga tegaskan kepada Penggugat bahwa pada hari Minggu tanggal 03 April 2018 sekitar pukul 13.00 WIB, Penggugat bersama dengan teman Penggugat lainnya terdampak tangguh oleh Direktur Operasional, telah lalai pada saat bertugas dan yaitu sedang menonton FLM "MAX" dan yang sangat disayangkan adalah Penggugat menonton FLM tersebut dengan menggunakan MONITOR KORIDOR 11, yang seharusnya dipergunakan untuk pengawasan operasional bus di Koridor 11

Bahwa perbuatan Penggugat ini jelas merupakan perbuatan yang dengan sengaja tidak melaksanakan tugas sesuai dengan SOP, sehingga Pelanggaran yang dilakukan Penggugat yang disiplin dan berisiko besar merugikan masyarakat secara luas dan perusahaan karena operasional bus di Koridor 11 tidak terpantau dengan baik, sehingga menyebabkan gangguan

Halaman 21 dari 57 | Hal. 10 dari 10 | No. 056/2017/PT.3/2018

- d. Armada bus yang beroperasi dan Realisasi Kilo Meter (Rencana Operasi, realisasi, Persentase Realisasi, KM Produksi, jumlah penumpang koridor 1 s.d 12)
- e. Kejadian atau Insiden (kecelakaan, bus terbakar, bus mengolokkan usap, ban lepas, kerusakan bus, penumpang terjatuh/terjilpt, tindakan kriminal/publisitas, pencusatan dan pencurian)
- f. Kerusakan sarana dan prasarana (halte, mesin FIDC, Gato, Turbineel anjur dan IP Phone)
- g. Absensi SDM Koridor 1 s.d 12 (Pelugas kasir, Barier, Pam Transi, Cleaning Service, Pam Malam, satgas Onboard Pengemudi, Mekanik, Fasilita KM, Pengendali Jalur, Peska Monitoring, Call Center Service dan Staf, Pambel dan Penahkara Halte)

Bahwa berdasarkan tugas dan fungsi sebagaimana tersebut diatas, maka jelas Pelugas Monitoring bukanlah suatu pekerjaan utama dari suatu sistem kerja Transportasi massal Bus Rapid Transit (BRT), karena sesungguhnya tanpa petugas monitoring sistem kerja Transportasi massal Bus Rapid Transit tidak akan terganggu sama sekali.

Bahwa dengan demikian, berdasarkan jenis dan sifatnya dari pekerjaan Pengemudi tersebut diatas, maka Pekerjaan tersebut dapat dilakukan PKWT, sehingga tidak bertentangan dengan Pasal 68 ayat (7) UU No. 38 Tahun 2009 dan Pasal 15 ayat 4 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. 100/MEN/VI/2004.

7. Bahwa menanggapi dari Penggugat pada angka 7-0-9, halaman 4,5,6, yaitu perlu Terjuga tegaskan kepada Penggugat bahwa pada hari Minggu tanggal 03 April 2018 sekitar pukul 13.00 WIB, Penggugat bersama dengan teman Penggugat lainnya terdampak tangguh oleh Direktur Operasional, telah lalai pada saat bertugas dan yaitu sedang menonton FLM "MAX" dan yang sangat disayangkan adalah Penggugat menonton FLM tersebut dengan menggunakan MONITOR KORIDOR 11, yang seharusnya dipergunakan untuk pengawasan operasional bus di Koridor 11

Bahwa perbuatan Penggugat ini jelas merupakan perbuatan yang dengan sengaja tidak melaksanakan tugas sesuai dengan SOP, sehingga Pelanggaran yang dilakukan Penggugat yang disiplin dan berisiko besar merugikan masyarakat secara luas dan perusahaan karena operasional bus di Koridor 11 tidak terpantau dengan baik, sehingga menyebabkan gangguan

Halaman 21 dari 57 | Hal. 10 dari 10 | No. 056/2017/PT.3/2018



operasional seperti terjadi penumpukan pelanggan, mengganggu hasil away  
(trak ambar bus) dan keamanan dan keselamatan penumpang.

Bahwa perbuatan Penggugat tersebut adalah perbuatan yang dikalifikasikan sebagai pelanggaran berat berdasarkan Pasal 45, butir 17, peraturan perusahaan PT. Transportasi Jakarta 2016-2018 yang telah disahkan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi DKI Jakarta, berdasarkan Surat Keputusan Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi DKI Jakarta Nomor:1826 tahun 2018, yang menyebutkan:

*'Dengan sengaja tidak melaksanakan tugas sesuai SOP, yang mengakibatkan kerugian bagi perusahaan.'*

Begitu juga berdasarkan Pasal 45, butir ke 11, Keputusan Direksi PT. Transportasi Jakarta No. 26 Tahun 2014 tentang Pembinaan Pegawai di Lingkungan PT. Transportasi Jakarta, tertanggal 31 Desember 2014, yang menyebutkan:

*'Bersama-sama dengan, atasan, teman sekerja, bawahan atau orang lain selain pegawai perusahaan melakukan perbuatan yang patut diketahui atau patut diduga dapat merugikan kepentingan, Negara atau pemerintah atau perusahaan'*

berdasarkan

Bahwa selain itu perbuatan Penggugat tersebut juga melanggar dengan Pasal 4, Perjanjian Kerja Sama No:L.11/0002/VI/2015, tertanggal 30 Juni 2015 yang menyebutkan:

*'Kewajiban Pihak Kedua yaitu:*

- a. *Menjalankan tugas-tugasnya sebagai penyedia jasa layanan sesuai bidangnya;*
- b. *Taat dan Tunduk terhadap seluruh peraturan yang diberlakukan oleh Pihak Pertama, termasuk tetapi tidak terbatas seluruh standar operasional perusahaan dan standar pelayanan minimum yang ditetapkan oleh Pihak Pertama;*
- c. *Berusaha dengan segenap kemampuan untuk membangun hubungan kerja yang baik dan harmonis serta sedi dukungan personal di lingkungan perusahaan;*
- d. *Mengutamakan kepentingan perusahaan diatas kepentingan pribadi dan/atau golongan;*

- e. Mengutamakan masyarakat untuk mendapat ridwan Allah baik dalam menyelesaikan segala sangkaiannya/sengketa LRA antara sesama peserta maupun dengan pihak pertama;
- f. Bertanggungjawab dan membonakan tugas-tugasnya kepada penanggungjawab bidang tempat pihak kedua memberikan jasa layanan untuk disampaikan baik secara tertulis maupun lisan kepada Direktur SDM dan Umum Perseroan.<sup>4</sup>

Bahwa selanjutnya keperluan Tergugat yang kemudian mengakhiri hubungan kerja dengan Tergugat sebelum kontrak kerja berakhir sangat berdasar dan berdasar hukum sebagaimana telah kami dissolusikan diatas yaitu karena melakukan Pelanggaran berat.

Bahwa berdasarkan Pasal 1, Perjanjian Kerja Sama No: L-11/0002/VII/2015, tertanggal 30 Juni 2015 yang menyebutkan, Hubungan kerja yang terjadi untuk waktu tertentu selama 1 tahun sejak 1 Juli 2015 sampai dengan 30 Juni 2016, dan karena Penggugat melakukan Pelanggaran Berat, maka Tergugat mengakhiri Perjanjian Kerja sama dengan melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhitung sejak tanggal 18 April 2015. Dengan demikian maka masa kontrak kerja selama 74 hari (2 bulan 14 hari).

Bahwa ketentuan dalam Pasal 11 ayat (2) dan (4), Perjanjian Kerja Sama No: L-11/0002/VII/2015, tertanggal 30 Juni 2015, menyebutkan:

- "(2) Pihak pertama berhak untuk mengakhiri hubungan kerja dan/atau perjanjian ini sebelum masa berakhir sebagaimana dimaksud dalam Pasal 1 Perjanjian ini apabila Pihak Pertama berpendapat berdasarkan kecurian dan objektivitasnya bahwa:
- a. Pihak kedua dinilai tidak dapat atau gagal melakukan pekerjaan yang telah ditetapkan dalam perjanjian;
  - b. Pihak kedua tidak membonakan jasa layana selama 5 (lima) hari berturut-turut sebagaimana dimaksud dalam pasal 4 huruf a;
  - c. Pihak kedua terbukti berhalal buruk dan/atau melanggar norma-norma agama dan atau kesusilaan dan/atau melakukan perbuatan pidana;
  - d. Pihak kedua melanggar dan/atau tidak mematuhi sebagian atau seluruh ketentuan dalam perjanjian ini

u. Pihak kedua melakukan hal-hal yang dapat mengakibatkan dilakukannya pemutusan hubungan kerja formasi namun tidak berbasis karena melakukan kesalahan ringan dan/atau berat sebagaimana diatur dalam peraturan Perusahaan Pihak Pertama.

(4) apabila terjadi pengakhiran kerja sama sebagaimana diatur dalam ayat (2) dan ayat (3) pasal ini, maka para pihak sepakat dan setuju tidak menuntut ganti rugi atas kekurangan kompensasi terkait jangka waktu perjanjian kerja sama.

Maka berdasarkan hal tersebut Pengugat tidak dapat menuntut ganti rugi atas kekurangan kompensasi terkait jangka waktu perjanjian kerja sama yang terdapat 74 hari (2 bulan 14 hari), hal ini pun sesuai dengan Pasal 62 UU Ketenagakerjaan yang berbunyi

"Apabila salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam perjanjian kerja waktu tertentu, atau berakhirnya hubungan kerja bulanan karena ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 61 ayat (1), pihak yang mengakhiri hubungan kerja dikenakan kewajiban ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah pekerja/buruh sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja."

Halwa Pasal 61 ayat 1 UU Ketenagakerjaan, menyatakan:

(1) Perjanjian kerja berakhir apabila:

1. pekerja meninggal dunia;
2. berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja;
3. adanya putusan pengadilan dan/atau putusan atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap; atau
4. adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.

Jahwa berdasarkan hal tersebut diatas, karena Pengugat melakukan pelanggaran sebagaimana pada Pasal 11, ayat (2), huruf e Perjanjian Kerja Sama No. 11/002/VI/2016, tertanggal 30 Juni 2016 diatas, maka Pengugat tidak dapat menuntut ganti rugi atas kekurangan kompensasi terkait jangka waktu perjanjian kerja sama yang terdapat 74 hari (2 bulan 14 hari), hal

ini pun sesuai dengan Pasal 62 Jo Pasal 61 UU Ketenagakerjaan, yang berbunyi:

"Apabila salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam perjanjian kerja waktu tertentu, atau berakhirnya hubungan kerja bukan karena keputusian sebagaimana dimaksud dalam Pasal 61 ayat (1), pihak yang mengakhiri hubungan kerja diwajibkan membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah pekerja tersebut sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja."

Sedang Pasal 61 ayat 1 UU Ketenagakerjaan, menyebutkan:

(1) Perjanjian kerja berakhir apabila:

1. pekerja meninggal dunia;
2. berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja;
3. adanya putusan pengadilan dan/atau putusan atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap; atau
4. adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.

Bahwa berdasarkan hal tersebut di atas semakin sangat jelas yaitu setiap karyawan PKWT yang diutus sebelum habis masa kontraknya, maka perusahaan wajib membayar sisa kontraknya, kecuali yang diatur dalam pasal 61 ayat (1) UU Ketenagakerjaan.

5. Bahwa dalil Penggugat pada angka 10, dan 11, halaman 6, tidak perlu Tergugat Tanggapi.

6. Bahwa dalil Penggugat pada angka 12, halaman 6, Tergugat menanggapi sebagai berikut, pada prinsipnya Menteri pada Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi DKI Jakarta sependapat dengan Tergugat, bahwa perjanjian kerja antara Penggugat dan Tergugat adalah perjanjian kerja waktu tertentu, hal mana jelas dimuat dalam arjumannya pada angka 1, yang menyebutkan yaitu:

"agar Perusahaan (PT. Transportasi Jakarta) membayar ganti rugi kepada Pihak Pekerja sebesar upah pekerja sampai batas waktu berakhirnya perjanjian kerja"

Namun demikian Mediator tidak memperhatikan ketentuan Pasal 11 ayat (2) dan (4) Peraturan Kerja Sama No.L11/0002/VI/2015, teranggal 30 Juni 2015 Jo Pasal 102 UU Ketenagakerjaan, sebagaimana yang telah kami uraikan sebelumnya di atas.

- 0. Bahwa dalil Penggugat pada angka 10, halaman 7, Tidak perlu Tersugat YanggPRB
11. Bahwa selanjutnya Tersugat menolak dalil Penggugat pada angka 14, 15, 16, dan 17, halaman 7-9, karena tidak berdasar dan tidak memiliki alasan hukum sebagaimana telah Tersugat uraikan di atas.

#### DALAM PROVISI

- Menolak gugatan Penggugat dalam provisi untuk seluruhnya.

#### DALAM KONPENSI

##### DALAM EKSEPSI

- Menyerah Eksepsi Tersugat untuk seluruhnya
- Menolak Gugatan Penggugat untuk seluruhnya atau seadik-adaknya menyatakan gugatan Para Penggugat tidak dapat diterima;

##### DALAM POKOK PERKARA

- Menolak Gugatan Penggugat untuk seluruhnya
- Menghukum Penggugat untuk membayar biaya perkara;

Atau

Apatka Majelis Hakim berpendapat lain, mohon putusan yang seadil-adanya (ex aequo et bono)

Menimbang bahwa atas jawaban Tersugat diatas Penggugat telah mengajukan replika pada tanggal 5 Februari 2019;

Menimbang, bahwa atas radik Penggugat diatas Tersugat telah mengajukan dupliknya tertanggal 12 Februari 2019;

Menimbang, bahwa di dalam sidang Penggugat telah mengajukan alat bukti surat yang bermeterai cukup, dan setelah diperiksa dengan aslinya ternyata sebagian cocok dan sebagian lainnya tidak ada salinya atau diberi, lalu diberikan tanda sebagai berikut :

( Bukti P-1 s.d P-8 ) yakni :

1. Bukti P-1 ID CARD ATAU TANDA PENGENAL ATAS NAMA ACHMAD TOH R NIK 101510 (COPY DAN ASLI)

2. Bukti P-2 : RINCIAN PEMBAYARAN PENGHAFIAN PEGAWAI BULAN JANUARI, FEBRUAR, DAN MARET 2016 (COPY DARI COPY)
3. Bukti P-3 : SURAT KETERANGAN NO: 030/KET-PT TJW/2016, TANGGAL 20 APRIL 2016 YANG DI TANDATANGANI OLEH TUSIMANTO NIK 108872(COPY DARI COPY)
4. Bukti P-4 : SURAT NONAKTIF MITRA KERJA NO: 288/IKS-DS/PT.TJW/2016, TANGGAL 5 APRIL 2016 YANG DI TANDATANGANI OLEH HERWANSLAI SELAKU DEPUTI DIREKTUR SDM PT TRANSPORTASI JAKARTA (COPY DARI COPY)
5. Bukti P-5 : SURAT BANSKI SP-1 SEBAGA MITRA KERJA NO. 43/SP-PT TJW/2016 TANGGAL 12 APRIL 2016; COPY DARI COPY)
6. Bukti P-6 : SURAT PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA SAMA MITRA KERJA PT TRANSPORTASI JAKARTA NO: 055/TKS-DS/PT.TJW/2016 TANGGAL 18 APRIL 2016 YANG DI TANDATANGANI OLEH HERWANSLAI SELAKU DEPUTI DIREKTUR SDM PT. TRANSPORTASI JAKARTA. (COPY DARI COPY)

Menimbang, bahwa dalam pemenuhannya terdapat telah menyajikan alat bukti surat yang bermaterai cukup, dan setelah dibuktikan dengan seinyo ternyata sebagaimana cocok dan sebagian lainnya tidak ada seinyo lain oleh sebagai berikut :

Bukti T-1 and T-7, yakni :

- a. Bukti T-1 a : Keputusan Gubernur Propinsi Daerah Khusus Ibu Kota Jakarta Nomor 110 Tahun 2002 tentang Membubarkan organisasi dan Tata Kerja Badan Pengelola Transjakarta Busway Propinsi Daerah Khusus Ibu Kota Jakarta;
- b : Peraturan Gubernur Propinsi Daerah Khusus Ibu Kota Jakarta Nomor 48 Tahun 2008 tentang Pembentukan Organisasi dan Tata Kerja Badan Layanan Umum Transjakarta Busway;
- c : Peraturan Gubernur Propinsi Daerah Khusus Ibu Kota Jakarta Nomor 52 Tahun 2011 tentang Pembentukan Organisasi dan Tata Kerja Unit Pengelola Transjakarta Busway.

2. Bukti T-2 : Peraturan Daerah Provinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta Nomor 4 Tahun 2014 tentang Pembentukan Badan Usaha Milik Daerah Perseroan Terbatas Transjakarta.
3. Bukti T-3 : Peraturan Gubernur DKI Jakarta Nomor 66 Tahun 2014 tentang revisi, Pengalihan Pengelolaan Transjakarta Dari Unit Pengelola Transjakarta Busway Ke Perseroan Terbatas Transportasi Jakarta (Transjakarta), yang diandatangani oleh Gubernur DKI Jakarta pada tanggal 17 Juni 2014. (copy dari copy)
4. Bukti T-4 : Berita Acara Survei Yelma Data Sumber Daya Manusia dari Unit Pengelola Transjakarta Busway kepada PT. Transportasi Jakarta No. Unit Pengelola Transjakarta Busway:1005V-08, No. PT. Transportasi Jakarta.024-08.
5. Bukti T-5a : Surat/Aplikasi Lamaran Kerja atas nama Achmad Tohir tahun 2014;
- b : Perjanjian Kerja Sama No.L:110002V/2015, tertanggal 30 Desember 2014;
- c : Surat/Aplikasi Lamaran Kerja atas nama Achmad Tohir, tahun 2015;
- d : Perjanjian Kerja Sama No.L:110002NV/2015, tertanggal 30 Juni 2015;
6. Bukti T-6a : Nota dari Pengatur Pengendalian PT. Transportasi Jakarta kepada Deputi Direktur SDM, No 684/NOTA-DA/00/IV/2016, Perihal Disipliner Petugas Pengendalian, tertanggal 4 April 2016;
- b : Nota dari Pengatur Pengendalian PT. Transportasi Jakarta kepada Deputi Direktur SDM, No:554/NOTA-DA/00/IV/2016 Perihal Disipliner Petugas Pengendalian, tertanggal 4 April 2016
- c : Berita Acara Pemeriksaan (BAP) atas nama AHMAD TOHIR (101616) yang dilakukan oleh T.M Hemeckse SDM PT. Transportasi Jakarta;

c. : Nota dari Ketua Tim Pembinaan SDM Nomor:  
514/Nota-SDMDS/IVG/18 tanggal 5 April 2018  
Perihal: Laporan Hasil Pemeriksaan Terkait Dugaan  
Pelanggaran Diduga Pikt Pengendali

7. Bukti 1-7 : Surat PT, Transjakarta No:355/PTK/Us/PT/2018,  
Perihal: Pemutusan Hubungan Kerja Sama Mitra Kerja,  
tanggal 18 April 2018.

Meringkat, bahwa terhadap bukti yang diajukan dan Para Pihak tersebut diatas,  
Majelis Hakim telah menondok dengan asasnya dan ternyata tidak sesuai serta telah  
dibuktikan melalui sekuatnya, sehingga menurut keterangan yang terdapat dalam Pasal 2  
Undang-Undang Nomor : 13 Tahun 1986 tentang Bea Material (Korupsi Pasal 1 Peraturan  
Perundang Nomor 24 Tahun 2000 serta berdasarkan Pasal 1892 KUHP maka tidak  
bukti surat tersebut telah mempunyai kekuatan hukum sebagai alat bukti tertulis.

Meringkat, bahwa terhadap alat bukti surat yang berupa fotocopy yang tidak dapat  
ditunjukkan aslinya akan tetapi mempunyai keterkaitan dengan perkara ini, maka  
tidak dapat diterima sebagai alat bukti yang sah untuk pembuktian perkara ini (lihat  
yurisprudensi Putusan Mahkamah Agung RI Nomor 1491/K/Pdt/2008 tanggal 28 Januari  
2009)

Meringkat, bahwa Penggugat telah mengajukan 3 (tiga) orang saksi dibawah  
sumpah bernama Hui Rahman, Roy Ferdianah dan Liris Cahariyeb untuk menguraikan  
detail gugatannya yang pada pokoknya telah merinci keterangannya sebagai berikut:

1. Saksi NUR RAHMAN

- Bahwa Saksi kenal dengan Penggugat dan tidak ada hubungan  
keluarga dengan Penggugat;
- Bahwa Saksi dengan Penggugat sama-sama bekerja di tempat  
Tergugat sejak tahun 2006 sampai April 2016 dengan jabatan terakhir  
sebagai Staff Operasi Command Center sedangkan Saksi sebagai Staff  
Operasi Command Center yang bertugas untuk melaksanakan kegiatan  
monitoring terhadap jalur koridor Bus Transjakarta;
- Bahwa Saksi menerangkan penandatangan perpanjangan perjanjian  
kerja dilakukan sebelum atau sesudah perjanjian kerja tersebut selesai,  
terhadap perjanjian kerja yang ditandatangani setelah selesainya masa  
berlaku perjanjian tersebut;
- Bahwa prosedur penandatangan perpanjangan perjanjian kerja  
dilakukan dengan cara salah karyawan membawa surat lamaran dan  
material kemudian dikumpulkan dan dibuat rangkap 2 dan  
dibawa kembali;
- Bahwa selama 10 Tahun bekerja di tempat Tergugat, baik Saksi  
maupun Penggugat tidak pernah diangkat sebagai karyawan tetap dan  
secara resmi sebagai PKWT.



- Bahwa Saksi dan Penggugat mengalami kondisi pengkul dari awalnya sebagai pekerja lapangan yang digaji oleh Tergugat sebesar Rp. 700.000,- (Tujuh Ratus Ribu Rupiah) sampai menjadi Staff Operasi Command Center dengan gaji kurang lebih sebesar Rp. 3.700.000,- (Tiga Juta Tujuh Ratus Ribu Rupiah);
- Bahwa Saksi menerangkan baik Saksi dan Penggugat sudah tidak lagi bekerja pada Tergugat sejak April 2018 karena dilakukan PHK oleh Tergugat, tanpa mencapakan hak-hak normatif;
- Bahwa Saksi tidak mengetahui alasan Tergugat membertentikan Penggugat dan Saksi;  
Bahwa Saksi kurang lebih seminggu sebelum di PHK pada hari Minggu Saksi dan Penggugat diketahui menonton film "MAX" di PT Direktur Operasional;
- Bahwa Saksi bekerja dengan Tergugat dari hari Senin-Minggu dengan sistem shift dimana pada hari Minggu Saksi dan Penggugat bekerja mulai dari jam 13.00 WIB - 22.00 WIB;  
Bahwa Saksi mengakui waktu istirahat tidak diatur oleh Tergugat, sehingga yang menentukan waktu istirahat adalah Saksi sendiri;
- Bahwa Saksi menurungkan menonton film "MAX" kurang lebih 10 menit yaitu sekitar pukul 12.00 WIB sampai dengan 12.20 WIB;
- Bahwa Saksi sebagai Staff Operasi Command Center baik Saksi dan Penggugat diberikan seperangkat komputer untuk memonitoring jalur Bus Transjakarta, dimana terdiri dari 3 layar, yaitu layar untuk mengawasi GPS Bus Transjakarta, layar untuk mengawasi CCTV Koridor Bus Transjakarta, dan layar khusus untuk data laporan kegiatan yang terjadi dilapangan;  
Bahwa sistem GPS, CCTV, dan keseluruhan tugas monitoring semua beroperasi secara maksimal;  
Bahwa untuk mengetahui kegiatan yang terjadi dilapangan, atas pemberitahuan dari pekerja yang bekerja dilapangan, sedangkan tugas saksi dan Penggugat hanya menginput data saja;
- Bahwa pada hari Minggu, Saksi dan Penggugat kemudian sedang menonton film "MAX" dari ibu, sehingga Bus Transjakarta yang keluar tidak sebanyak seperti hari biasa, atau bukan mempunyai AC yang padat sehingga Saksi dan Penggugat dipanggil oleh pihak Tergugat untuk diambil keterangannya terkait dengan tindakan yang dilakukannya;  
Bahwa setelah diambil keterangannya, Saksi dan Penggugat membuat surat pernyataan tidak akan melakukan perbuatannya lagi, dan telah meminta maaf kepada pihak Tergugat;
- Bahwa terkait dengan perbuatan Saksi dan Penggugat dikeluarkan surat Peringatan I dan tetapi dibatali surat "Peringatan II";
- Bahwa Saksi dan Penggugat diberitahu untuk tidak diperbolehkan bekerja kembali selama beberapa waktu kurang lebih seminggu sampai ada pemberitahuan lebih lanjut dari pihak Tergugat;
- Bahwa Saksi menandatangani surat menunggu pemberitahuan lebih lanjut dari Pihak Tergugat, Saksi dan Penggugat pernah diperintahkan untuk masuk dan dinyatakan di PHK dan tidak diberikan hak-hak normatif oleh Tergugat;

- Bahwa pemohon dilawarkan untuk dibarkan uang sisa masa kontrak, tetapi Saksi dan Penggugat tidak mau menerimanya.

## 2. Saksi PERY FEBRIANSYAH

- Bahwa Saksi kenal Penggugat dan tidak ada hubungan keluarga dengan Penggugat;
- Bahwa Penggugat dan Saksi bekerja di tempat Tergugat sejak tahun 2006 sampai April 2016 dengan jabatan terakhir sebagai Staff Operasi Command Center bertugas untuk melakukan kegiatan monitoring terhadap jalur koridor Bus Transjakarta;
- Bahwa sewaktu melamar pekerjaan ke tempat Tergugat, sampai dengan pelaksanaan Pelaksanaan Hubungan Kerja (PHK), tidak pernah dibarkan salinan perjanjian kerja tersebut;
- Bahwa Saksi menerangkan pula prosedur penandatanganan perjanjian perpanjangan perjanjian kerja dilakukan dengan cara setiap karyawan membawa surat lamaran dan materai, kemudian diuraipulkan atau dibuat 2 rangkap dan ditandatangani;
- Bahwa Saksi menerangkan selama 10 Tahun bekerja di tempat Tergugat Saksi dan Penggugat tidak pernah diangkat sebagai karyawan tetap dan meminta pekerja yang bekerja di tempat Tergugat berstatus PKWT;
- Bahwa selama bekerja mengalami kenaikan pangkat dari awalnya sebagai pekerja lapangan mendapat gaji sebesar Rp. 700.000,- (Tujuh Ratus Ribu Rupiah) sampai menjadi Staff Operasi Command Center dengan gaji kurang lebih sebesar Rp. 3.700.000,- ( Tiga Juta Tujuh Ratus Ribu Rupiah);
- Bahwa Penggugat sudah tidak lagi bekerja pada Tergugat sejak April 2016 karena di PHK oleh Tergugat tanpa mendapatkan hak-hak normatif;
- Bahwa Saksi tidak mengetahui alasannya apa Tergugat memecahkan Penggugat dan Saksi;
- Bahwa pada hari Minggu, Saksi dan Penggugat ketahuan menonton film "MAX" oleh Direksi Operasional dan menonton film "MAX" kurang lebih 15 menit yaitu sekitar pukul 12.08 WIB sampai dengan 12.20 WIB;
- Bahwa Saksi menerangkan bekerja dengan Tergugat dan hari Senin-Minggu dengan sistem shift; dimana pada hari Minggu, Saksi dan Penggugat bekerja mulai dari jam 19.00 WIB – 22.00 WIB;
- Bahwa sebagai Staff Operasi Command Center baik Saksi dan Penggugat diberikan seperangkat komputer untuk memonitoring jalur Bus Transjakarta, dimana terdiri dari 3 layar yaitu layar untuk mengawasi GPS Bus Transjakarta, layar untuk mengawasi CCTV koridor Bus Transjakarta, dan layar khusus untuk data laporan kegiatan yang terjadi dilapangan;
- Bahwa untuk mengetahui kegiatan yang terjadi di lapangan, adanya pemberitahuan dari pekerja yang bekerja di lapangan, sedangkan layar Penggugat hanya menginput data saja;
- Bahwa pada hari Minggu, Penggugat ketahuan menonton film "MAX" adalah hari libur, sehingga Bus Transjakarta yang keluar tidak sebanyak seperti hari biasa atau bukan merupakan hari yang padat;

- Bahwa sistem kerja pada Tergugat dari hari Senin-Minggu dengan sistem shift; di mana pada hari Minggu bekerja mulai dari jam 13.00 WIB – 22.00 WIB;
- Bahwa sewaktu Penggugat menonton film "MAX" kurang lebih 15 menit yaitu sekitar pukul 12.00 WIB sampai dengan 12.20 WIB;
- Bahwa sebagai Staff Operasi Demand Center milik Saksi dan Penggugat diberikan sopir/pengemudi komputer untuk memonitoring jalur Bus Transjakarta, dimana terdiri dari 3 layar, yaitu layar untuk mengawasi GPS Bus Transjakarta, layar untuk mengawasi CCTV koridor Bus Transjakarta, dan layar lainnya untuk data laporan kegiatan yang terjadi dilapangan;
- Bahwa komputer tersebut digunakan untuk menonton film "MAX" adalah milik Saksi, dimana layar yang digunakan untuk menonton adalah layar khusus untuk data laporan kegiatan yang terjadi dilapangan;
- Bahwa untuk mengetahui kegiatan yang terjadi dilapangan, atas pemantauan dari bekerja yang bekerja dilapangan sebenarnya tugas Penggugat hanyalah menginput data saja;
- Bahwa sewaktu menonton pada hari Minggu, adalah dari libur, sehingga Bus Transjakarta yang keluar tidak sebanyak seperti hari biasa, atau bukan merupakan hari yang padat;
- Bahwa akibat ketidapan menonton film "MAX", Saksi dan Penggugat dipanggil oleh pihak Tergugat untuk diambil ketongerannya terkait dengan tindakan yang dilakukannya;
- Bahwa selanjutnya Penggugat membuat surat pernyataan tidak akan mengulangi perbuatannya lagi, dan telah menuliskan maaf kepada pihak Tergugat;
- Bahwa terkait dengan hal tersebut dikeluarkanlah Surat Peringatan I yang kemudian dihentikan dan Penggugat diperintahkan untuk tidak dipanggil kembali kecuali selama beberapa waktu kurang lebih seminggu, sampai ada pemanggilan lebih lanjut dari pihak Tergugat;
- Bahwa Saksi menandatangani surat menunggu pemanggilan lebih lanjut dari Pihak Tergugat, Saksi dan Penggugat pernah diperintahkan untuk masuk namun hanya masuk sekali kemudian kembali tidak dipanggilkan bekerja lalu dinyatakan di PHK dan tidak diberikan hak-hak normatif oleh Tergugat;
- Bahwa pernah ditawarkan untuk diberikan uang sisa masa kontrak, tetapi Saksi dan Penggugat tidak mau menerimanya;
- Bahwa Saksi pernah mengajukan Gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Tahun 2016, yang mana di dalam P.Usur Penggajian Labung Industrial tersebut Gugatan Saksi dikabulkan sebagian, dimana Saksi diputus menerima uang sebesar kurang lebih Rp. 73.000.000,- (tujuh puluh tiga juta rupiah);

Mendiang bahwa Tergugat telah mengajukan 2 (dua) orang saksi di bawah sumpah bernama Captain Hani Antri S.H dan Rono Yagaware dan 2 (dua) orang saksi Ahli Advokat bernama Dr. Millatu Hika S.H., LL.M dan Dr. Drs. Widodo Suryandono, S.H., M.H. untuk menguatkan dalil-dalil bentarannya yang pada pokoknya telah memuatkan keterangan sebagai berikut :

1. Saksi **SAPTARIA PUSRI ANTI,SH**

- Bahwa Saksi kena: Penggugat dan bekerja pada Tergugat sejak 06 April 2016 sebagai bagian Sumber Daya Manusia (SDM) pada P. Tergugat.
- Bahwa Saksi masuk bekerja pada Tergugat saat Tergugat berstatus PT, dimana PT di lirik oleh Pemda DKI
- Bahwa Saksi menandatangani secara efektif PT. Transjakarta mulai berdiri sejak 1 Januari 2016;
- Bahwa Saksi di PT. Transjakarta ada prosedur dan mekanisme dalam melakukan pemutusan hubungan kerja;
- Bahwa Penggugat pernah di Panggil Untuk diperiksa oleh bagian SDM karena melakukan Pelanggaran Berat mengenai FILM 'MAX' di layar Monitor yang seharusnya dipergunakan untuk memonitoring pergerakan bus;
- Bahwa Penggugat telah menandatangani berita acara pemecasaan dan telah mengacu melakukan pemutusan mengenai FILM 'MAX' di layar monitor;
- Bahwa perjanjian kerja antara Penggugat dan Tergugat berakhir pada 30 Juni 2016;
- Bahwa Penggugat di-PHK pada April 2016, sehingga tidak kontak antara Penggugat dan Tergugat adalah sekitar 5 bulan;
- Bahwa Penggugat adalah karyawan dengan status kontrak;
- Bahwa saksi menandatangani pernah akan menandatangani kontrak sehubungan dengan PHK yang diwajibkan, namun Penggugat menolak karena menganggap sebagai karyawan tetap.

3. Saksi **BAND YOGASWARA**

- Bahwa Saksi kena: Penggugat sama-sama bekerja di tempat Tergugat sejak tahun 2015;
- Bahwa Saksi secara efektif PT. Transjakarta mulai berdiri sejak 1 Januari 2016;
- Bahwa Saksi menandatangani pada saat itu Penggugat adalah anak buah saksi;
- Bahwa saksi menandatangani seorang petugas monitoring di dua kerjanya ada 2 monitor, yaitu pertama, monitor GPS, untuk memantau pergerakan bus, kedua, monitor CCTV, untuk memantau kepadatan penumpang dan ada 1 telepon untuk koordinasi langsung dengan sistem bus dan petugas halte;
- Bahwa pekerja seorang petugas monitoring bersifat langsung (live) karena harus secara terus menerus memperhatikan kondisi pergerakan bus dan kondisi kepadatan penumpang;
- Bahwa seluruh alat dan monitor telah aktif semua baik Monitor GPS maupun monitor CCTV meskipun ada beberapa koridor CCTV tidak aktif tapi koridor lain sudah aktif dan terhubung dengan monitor CCTV;
- Bahwa jika benar jika Monitor GPS Monitor CCTV tidak aktif, karena kalo tidak aktif tidak mungkin Penggugat diberikan tugas memonitor GPS dan CCTV;

- Bahwa Sakel menarangkan petugas Monitoring di Koridor 1 adalah saudara Dimas, Koridor 12 adalah Penggugat Koridor 10 adalah Ahmad Thahir, koridor 6 adalah saudara Iqbal;
- Bahwa Nur Rahman dan Atiqad Thahir, Dimas dan Feri melompat tangan bersama-sama memonitor F.LW 'MAX' oleh direktur operasional pada saat bekerja;
- Bahwa pada saat bekerja tidak boleh menonton HLM pada saat bekerja;
- Bahwa Iqbal memonitor bersama ekibalnya koridor 11, Koridor 12, Koridor 10 dan koridor 3 tidak terpantau atau termonitor;
- Bahwa Penggugat adalah Pegawai Korleksi;
- Bahwa Sakel menarangkan orang BUL dan UP Penggugat pernah bekerja dengan outsourcing;
- Bahwa outsourcing tersebut adalah pada tahun 2010;
- Bahwa saksi menarangkan atas perlawanan UP ke PT. Transjakarta Sakel telah mendapat pesangon atau BUK dari UP Transjakarta karena pada saat itu Sakel adalah pegawai tetap;
- Bahwa di setiap monitor ada peringatan untuk menggunakan monitor dengan penuh tanggungjawab dan tidak menggunakan untuk kepentingan pribadi;

Saksi Ahli

1. Dr. MIFTAHUL HUDA, S.H., LL.M

- Bahwa Saksi bekerja sebagai dosen Fakultas Hukum UI sejak tahun 1987;
- Bahwa Ahli menerangkan dimulainya hak dan kewajiban Perseroan Terbatas (selanjutnya disebut PT) sebagai badan hukum adalah sejak akta pendirian PT disahkan oleh Menteri Kehakiman sesuai dengan Pasal 7 Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 Tentang Perseroan Terbatas selanjutnya disebut UUPT;
- Bahwa Ahli menerangkan PT terikat pada suatu perjanjian saat masih menjadi badan hukum;
- Bahwa kalau kita sebagai perusahaan itu generasi pertama bentuknya macam-macam mulai dari bentuknya persekutuan perdata, KMD dan lain-lain, sama PT, PT pun ada yang biasa maupun yang terbuka tapi dalam konteks Perseroan Terbatas sekarang groundnya adalah UU 40 tahun 2007 maka yang namanya Perseroan Terbatas sudah dikaitkan label badan hukum yang lahir karena perjanjian yang terbagi dalam saham-saham dan diatur menurut ketentuan yang berlaku makanya kalau PT pasti badan hukum, artinya PT menjadi badan hukum pada saat akta pendirian disahkan oleh Menteri Hukum & HAM pada saat itu, kalau PT menjadi badan hukum sehingga pada saat itu semua pendiriya bertanggung jawabnya terbatas pada saham yang dimiliki;
- Bahwa dalam konteks sebelum jadi PT yang berwenang menandatangani transaksinya adalah para pendiri, para direksi dan para komisaris atau para pendiri bisa mewakili PT;
- Bahwa artinya PT mempunyai legal capacity untuk melakukan tindakan untuk mengikat dirinya pada saat menjadi badan hukum yakni pada saat akta pendiriannya disahkan oleh Menteri Hukum & HAM

- Bahwa sebelum menjadi PT yang berwenang untuk mewakili di pengadilan maupun di luar pengadilan dan itu tergantung bentuknya, kalau bentuknya itu persekutuan perdata yang mewakili adalah setiap sekutunya tapi kalau seseorang atau subyek hukum ingin mendirikan PT tapi belum mendapatkan persetujuan PT, dan secara formalitas akta nya belum ada yang menyetujui itu para pendiri, para direksi dan para komisaris bersama - sama tanda tangan baru itu mengikat PT.
- Bahwa sepanjang tidak ada hubungan hukum pasti tidak ada hak atau kewajiban untuk menggugat, artinya bahwa kalau kita ngomong PT Transjakarta itu lahirnya kalau tidak salah 15 April 2015 itu akta pendirian sudah disahkan oleh Menteri Hukum & HAM pada saat itu any transaksi dalam konteks busway dilakukan oleh namanya UPT itu unitnya atau windownya dinas perhubungan yang notabene windownya pemprov DKI Jakarta ini yang banyak salah persepsi membaca bahwa setiap dan seluruh transaksi yang telah dibuat oleh UPT menjadi bagian PT. Transjakarta padahal tidak demikian itu melihatnya salah dan di Perda nya itu dijelaskan pembentukan PT. Transjakarta sehingga setiap transaksi yang dibuat oleh UPT tidak ada hubungannya dengan PT. Transjakarta bahkan yang sangat menarik di Perda nya itu menjelaskan mengenai asosiasi maka otomatis menjadi asosiasi transjakarta kecuali sdn dan untuk sdn bisa dialihkan dan diputus sesuai dengan peraturan perundang-undangan berlaku, dan yang bertanggung jawab atas karyawan UPT adalah kepala UPT bagian Dinas Perhubungan karena PT. Transjakarta sebagai makhluk baru dan bukan metamorphosis ;
- Bahwa yang menjadi pertanyaan adalah apakah antara transjakarta dengan seseorang ada hubungan hukum??kalau tidak ada hubungan hukum berarti tidak ada hak menuntut karena secara subyektifnya seseorang harus mempunyai legal capacitynya ada hubungan hukumnya dan kalau perjanjian nya sudah berakhir maka dia tidak mempunyai hak untuk menuntut kecuali ada kewajiban yang belum ditunaikan oleh subyek hukum tersebut ;
- Bahwa fokus pada PT. Transjakarta karena itu bentuk kendaraannya adalah PT dan itu diatur di UU No. 40 Tahun 2007, khususnya pasal 1 Persewaan Tertatas adalah badan hukum yang didirikan berdasarkan perjanjian memenuhi syarat tunduk pada peraturan perundang-undangan yang berlaku. PT bukan hanya tunduk pada akta pendirian saja tetapi pada peraturan perundangan yang berlaku, jadi koridor PT juga terkait dengan peraturan yang terkait. PT Transjakarta sebagai subjek hukum baru tunduk pada UU No. 40 Tahun 2007, anggaran dasar dan peraturan perundang-undangan terkait ;
- Bahwa terkait masalah anjuran, maka yang dilihat itu siapa yang dimohonkan katakana lah yang digugat adalah PT. Transjakarta karena mungkin asumsi dia ada hubungan hukum, kita lihat apakah pertama kali ada hubungan hukum?oh ada PKS misalnya yang dibuat dan ditandatangani oleh dua-dua nya dan lihat substansi perjanjiannya, karena saya sudah membaca kasus ini itu kan ada tenggang waktu tertentu, maka sepakat kita kerja hanya dalam waktu tertentu itu juga dalam hukum perdata apabila waktunya habis ya habis apalagi kalau dilihat Pasal 61 UU Ketenagakerjaan dan yang sangat menarik ternyata di awal kesepakatan antara pekerja sama majikan mereka sepakat ke

- BANI, maknanya (jaj) adalah hutang maka c. dalam hukum perdata dijelaskan setiap perjanjian berlaku sebagai undang-undang bagi para pihak yang membuatnya dan kalau mau ke pengadilan ya harus sepakat c.d. Maka pengesah tidak berwenang.
- Dahwa karena ini adalah PT yang didirikan oleh suatu Negara atau daerah yang menggunakan anggaran daerah maka kita mengacu pada beberapa dasar yang pemerintah bahwa untuk kalau pemerintah pusat ada aturannya kalau daerah untuk mendirikan aset. PT harus di c.dahulu Perda, karena akan mengambil sebagian anggaran Negara yang nantinya dialokasikan ke dalam saham. Untuk mendirikan PT, Transjakarta harus diawali dengan perma untuk di maknanya ada Perda No. 4 tahun 2014 dan ada RegLb No. 95 Tahun 2014 jadi satu paket yakni dasar hukumnya UU No. 40 Tahun 2007, Anggaran Dasar, FORDA dan Pergub tapi begitu PT, itu berdiri dia menjadi secara independent, jadi PT. Transjakarta merupakan perusahaan publik. byek hukum baru bukan pengesahan;
  - Kalau PT, begitu berdiri, PT Transjakarta menjadi independent kegiatan usahanya adalah penyelenggaraan transportasi itu sebenarnya jaringannya suatu perseroan terbatas, secara in Paralel, Ada DKI Jakarta yang mempunyai Dinas Perhubungan, ada individu yang lain namanya Unit Pengelola, maka begitu PT itu bergerak di bidang itu terus di dalam perdanya dan pergubnya dalam bahasanya juga mengalihkan pengelolannya, itu norma yang ada disini, itu adalah independent, tapi setelah itu harus ada instrumennya, tidak bisa dianggap langsung otomatis apa yang ada di UPT itu langsung menjadi hak dan kewajiban PT untuk itu UU PT mengatakan di dalam Pasal 12 dan 13 alasan apa yang hak dan kewajiban terpenuhi instrumennya ada 2 (dua) cara yakni sebelum PT menjadi badan hukum ada kesepakatan antara para pemegang saham yang menyatakan semua hak yang timbul harus dialihkan pada saat akta dibahkan dan yang kedua harus dibuat RUPS untuk memfiksasi setiap dan seluruh aktiva yang yang ada yang namanya ada berita acara. Dan di dalam Pasal 13 ayat (1) UU PT instrument PT adalah RUPS, jadi semua yang ada di Perda dan Pergub tidak otomatis berlaku namun tapi harus diindahkanjuri, dan RUPS harus meratifikasi setiap tindakan para pendanya, sehingga tidak bisa apa yang mengikat di DKI (Dinas atau UPT) mengikat pula di PT, melainkan mengikat yang membuatnya;
  - Bahwa suatu hubungan hukum kontrak kerja antara UPT atau Dinas dengan karyawan itu hanya mengikat mereka saja, disini lah ada yang namanya subyek hukum baru yang namanya PT. Transjakarta yang tidak langsung otomatis berlaku hak dan kewajibannya, melainkan harus ada mekanismenya;
  - Bahwa penjabaran Pasal 17 ayat (1) Perda No. 4 Tahun 2014 langsung secara normative akan diikudial yakni unit pengelola harus dibubarkan dan dioperasikan saja di selenggarakan dulu itu kerdanya. Unit Pengelola harus dibubarkan. Membarukan utang-utangnya kepada karyawan harus dibubarkan tidak bisa ditambatkan kepada PT. Transjakarta karena PT Transjakarta sebagai subjek hukum baru, dan yang dibubarkan adalah unit pengelolannya dulu dan pekerja bisa menjadi kredturnya;

- Bahwa Pasal 17 ayat 2 Perca No. 4 tahun 2004 yakni PT. Transjakarta merupakan suatu bentuk yang tidak mempunyai apa-apa artinya lucur hukum baru, sementara UPT merupakan bagian dari DKI Jakarta sobran juga dari DKI Jakarta dan kita tahu bahwa JP merupakan bagian dari DKI Jakarta karena mengelola transjakarta, maka yang sumbu yang mempunyai SDM adalah UPT nya tidak otomatis beralih ke PT baru karena PT ini merupakan subjek hukum baru harusnya di ratifikasi dulu di dalam RUPS dan dibuat perjanjian triateral;
- Bahwa mengenai BAST angka 1 saksi menyetakan kalau melihat bentuk acara itu, harusnya yang dilakukan di dalam berita acara itu adalah hak dan kewajiban karyawan soal BAST ini objeknya hanya data-data karyawan, BAST hanya berupa data, subyeknya hanya PT dan UPT nya objeknya data, dan awal BAST itu berdasarkan hukum karena subyeknya hanya PT dan UPT nya, BAST yang diserahkan itu hanya data bukan hak dan kewajiban;
- Bahwa di dalam BAST, desk ada kelanjutan karena karyawan tidak tanda tangan, dan apakah desk bisa dilanjutkan atau diputus pokoknya;
- Bahwa semua kewajiban terhadap UPT belum selesai, maka berlaku 30 hari untuk jangka waktu menurutnya, dan tidak bisa dibatalkan ke PT dan tidak ada seluruh kontrak-kontrak pekerja diambil oleh PT, Transjakarta;
- Bahwa PT Transjakarta itu bukan pengambilalihan tapi pendirian baru;
- Saksi memohon tidak ada dasar hukum karyawan transjakarta menurut PT, Transjakarta, Fasa 61 UU Ketenagakerjaan menjulukati bahwa apabila perjanjian jangka waktu tertentu berakhir, maka ya habis dengan sendirinya sesuai dengan waktunya;
- Bahwa Pasal 31 ayat (3) UU Ketenagakerjaan dalam kasus ini tidak ada pengalihan perusahaan, karena PT, Transjakarta ini bentuk baru bukannya metamorphosis atau pengalihan;
- Bahwa saksi tidak tahu dasar hukum adanya Gugatan Pekerja Transjakarta, tapi disini bukan pengalihan tapi pendirian PT baru bukan pengalihan, karena kendanya mengatur tentang pembentukan PT baru, PT, Transjakarta itu merupakan pembentukan baru dan apabila hak-hak yang melatut pada pekerja UPT atau dia mau di lako over ke PT Transjakarta yakni dengan cara, pada saat pendirian para pemegang saham menyetujuinya semua RUPS pertama PT Transjakarta meratifikasi Ispl ayang BAST tidak trilateral;
- Bahwa secara kontrakua, maka masalah perjanjian tenaga kerja tadi maka tidak terbentuk dan dapat dibatalkan, tetapi dalam konteks perseroan tenaga kerja bukan aset, makanya ada kontrak dengan UPT, maka yang seharusnya dilakukan adalah sebelum pendirian, semua transaksi menjadi bagian PT, Transjakarta, dasar pekerja jadi penyaji adanya perjanjian kerja waktu tertentu, adanya inventarisasi sebagai dasar UPT untuk menyelesaikan kewajibannya;
- Bahwa soal perjanjian yang dibuat secara formil adalah batal dan hukum;
- Bahwa sudah seharusnya karyawan menurut hak-hak normatif yang belum terpenuhi seperti Dinas Perhubungan/temda DKI;



- Bahwa karyawan sebanyak 4000 an orang menjadi tanggung jawab UPJ, dan penjabaran mengenai pasal 2 Pergub No. 99 Tahun 2014 menjelaskan tentang operasionalnya dan itu normative, dan Pasal 4 Pergub No. 99 Tahun 2014 menjelaskan bahwa UP melakukan inventarisasi BDM sebagai dasar untuk menyusun hak dan kewajiban pekerja dengan UPJ dan dasar peraturan Ka 41.

2. Dr. Drs. WIDODO SURYANDONO, S.H, M.H.

- Bahwa pasal tersebut kita bisa melihat Pasal 1603 bahwa hubungan kerja itu terdiri dari 3 (tiga) hak kalau tidak ditemukan lain, maka dia bisa masuk PKWTT, PKWTT ini bisa dibagi lagi menjadi PKWTT dengan larsan pensiun atau PKWTT tanpa, mereka kuat sebagai hant, kalau mereka meneng ditentukan batasannya menjadi PKWTT kemudian diatur di dalam Pasal 60 ayat (3) UU Ketenagakerjaan, pekerjaan sesuai dengan sifatnya dan pekerjaan sesuai dengan jenisnya, kalau dilihat dari sifatnya ada pekerjaan tetap dan sementara sedangkan apabila dilihat dari jenisnya ada pekerjaan jenis pekerjaan mudah digantikan orang lain dan pekerjaan yang khusus (expert) oleh karena itu biasanya itu agak berbeda di BVM kontak itu hal biasa. Nanti ada jenis pekerjaan yang mudah digantikan seperti contoh cleaning service di hotel dari sifatnya itu sementara. Akibat hukum untuk pekerja tetap diberikan masa percobaan, kalau mereka mau diangkat karyawan tetap diberi masa percobaan 3 (tiga) bulan, setelah 3 bulan diangkat karyawan tetap, itu sama kalau bukan PT.
- Bahwa kalau hukum pertunjukan itu mengaturnya pada majikan dan bukan, itu semua sudah diatur di dalam perjanjian kerja dan undang-undang ketenagakerjaan, dikaitkan dengan PHK bisa karena kesalahan maupun tanpa kesalahan.
- Beliau memang UU No 13 itu menyebutkan bahwa mediasi itu membebani para pihak untuk masyarakat, namun demikian aturan yang dibuat mediator itu tidak mengikat para pihak yang mendidik bukan melainkan ke pengadilan.
- Bahwa Pasal 61 sudah jelas bahwa apabila PKWTT itu habis saat masa itu selesai, maka apabila sudah selesai ya selesai dan Pasal 61 ayat (3) UU No. 13 tahun 2003 dikaitkan dengan Pasal 163 yakni apabila terjadi pengambilalihan, maka apabila ada hak-hak yang belum diselesaikan, maka harus diselesaikan, kalau bulan dilahirkan mendidik maka ada akibat hukum tertentu.
- Bahwa jika UPJ tersebut bubar, maka hubungan hukum dengan karyawan harus diselesaikan oleh UPJ, UU No. 13 kalau dikatakan dengan upah itu tidak terbatas, jadi kewajiban kewajiban dari UPJ artinya tidak ada hubungannya dengan PT. Transjakarta karena entity nya berbeda, kalau dikaitkan dengan perusahaan bubar itu mestinya yang namanya pemberejan, seharusnya ketika UPJ itu bubar maka harus dibarekani dulu hak dan kewajiban karyawannya dan ketika si pekerja menuntut hak dan kewajiban karyawannya dan ketika si UPJ, maka UPJ lah yang harus menyelesaikannya, bukan PT Transjakarta yang menyelesaikannya.

- Bahwa di dalam Pasal 68 UU Ketenagakerjaan, kalau dilihat dari sifat dan jenisnya maka PKWT itu dipukul, yang feek bisa dilaksanakan adalah pekerjaan yang bersifat tetap, bersifat sementara diatasi paling lama 2 tahun, oleh karena di dalam penjelasan Pasal 68 itu bahwa PKWT itu bisa diperpanjang dan bisa juga diperbarui, PKWT itu 2 tahun dan bisa diperpanjang 1 tahun dan kalau diperbarui ada jeda waktu 30 hari, kalau diperpanjang syarat-syarat kerjanya tidak diubah;
- Bahwa pesangon itu hanya diperuntukkan untuk karyawan tetap, kalau kerjanya kontrak ya selesai kontrak sudah;
- Bahwa PT Transjakra itu pendanaan baru, kalau memang dia mau diakomodir itu tidak masalah dia harus melewati prosedur lagi;
- Bahwa kalau tadi bisa apa tidak mereka dipakenkan lagi, itu bisa aja dipekerjakan kembali tergantung PT Transjakra itu kontraknya paling lama 2 tahun kalau sudah selesai kontrak ya putus, Dan yang putus ya kontrak itu PHK secara otomatis;
- Bahwa dari PKWT itu akan muncul hak dan kewajiban masing-masing pihak PKWT itu masa nya dulu, begitu masa itu berakhir maka putus hubungan kerja, misalkan ada hak-hak belum dibayarkan, maka akan timbul permasalahan kalau hak-hak itu sudah dibayar ya tidak ada tinjau perselisihan;
- Bahwa berdasarkan Pasal 65 UU Ketenagakerjaan kalau dikatakan bahwa suatu pekerjaan pokok atau feek dilihat, dulu kita pendiriannya bidang usahanya itu apa, kalau dikaitkan dengan transportasi boleh pekerjaan utamanya adalah supir pekerjaan utama;
- Bahwa kalau di dalam UU Ketenagakerjaan itu surat peringatan itu berlaku peminaan lap, pembinaan itu bisa dilihat di dalam perjanjian kerjanya atau peraturan perusahaan;
- Bahwa perusahaan yang menyalurkan surat kepada pekerja meskipun peraturan perusahaan tidak mencantulkannya;
- Bahwa kalau SP 1 itu dia menguangi dan ada masa nya selama 6 (enam) bulan;
- Bahwa masa kerja kalau di dalam perjanjian kerja waktu tertentu dan PKWT dan pekerjaan dengan manfaat, kalau PKWT dibatasi dengan masanya kalau pembatasan waktu berarti perjanjian kerja;
- Bahwa Ahli Menerangkan, pelanggaran dengan wajib mendapatkan SP 1, SP 2 dan SP 3 dari Pihak Perusahaan;
- Bahwa Ahli Menerangkan, secara hukum Peraturan Perusahaan tidak boleh berbenturan dengan Undang-Undang, apabila terjadi pertentangan maka yang digunakan adalah ketentuan didalam Undang-Undang;

Mencatat, bahwa Penggugat dan Terugat masing-masing telah mengajukan kesimpulan pada tanggal 6 April 2018;

Meningkat, bahwa selanjutnya segala sesuatu yang terjadi dalam persidangan yang tercatat dalam Berita Acara dan guna menyingkat putusan, buku acara tersebut harus dianggap dimusnahkan dan merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari putusan ini;

Menimbang, bahwa pada akhirnya Penggugat maupun Tergugat tidak mengajukan apa-apa lagi dalam persidangan ini dan mohon Putusan.

#### TENTANG PERTIMBANGAN HUKUM

##### DALAM EKSEPSI

Menimbang, bahwa dalam jawabannya Tergugat telah mengajukan eksepsi disamping menyampaikan sangkalanannya atas pokok perkara;

Menimbang, bahwa meskipun eksepsi yang diajukan oleh Tergugat pada pokoknya adalah gugatan Penggugat adalah Kurang Pihak (Exceptio Plurium Litis Consortium), karena Penggugat dalam gugatannya menuntut mengenai masa kerja sejak 1 April 2006, dimana UP Transjakarta Jakarta pada saat itu belum berdiri, maka sebenarnya Penggugat menaruh Unit Pengabdian (UP) Transjakarta Busway dan / atau Lintas Perhubungan DKI Jakarta sebagai pihak perkara itu sehingga gugatan Penggugat patut ditolak atau setidaknya dinyatakan tidak dapat diterima;

Menimbang, bahwa dalam reaksi Penggugat menolak eksepsi Tergugat tersebut diatas dengan alasan pada pokoknya adalah bahwa semua tanggung jawab dan kewajiban dari UP Transjakarta telah dialihkan ke Tergugat, sehingga sudah tidak perlu lagi untuk menarik UP Transjakarta sebagai pihak dalam perkara sengketa sehingga gugatan Penggugat tidak kurang pihak dan eksepsi Tergugat dalam hal ini tidak berasasan dan haruslah ditolak;

Menimbang, bahwa terhadap eksepsi yang menyatakan gugatan Penggugat Kurang Pihak ( Exceptio Plurium Litis Consortium) menurut Majelis Eksepsi tersebut sudah merasud bagian pokok perkara yang masih memerlukan pembuktian dari kedua belah pihak dan akan diperbandingkan oleh Majelis Hakim dalam bagian pokok perkara setelah memperhatikan bukti-bukti, keterangan, hubungan kerja serta ketentuan hukum yang saling berseesuaian dan karenanya harus ditolak;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan-pertimbangan hukum diatas Majelis berpendapat eksepsi Tergugat tidak berasasan hukum dan harus ditolak untuk selanjutnya;

##### DALAM PROVISI

Menimbang, bahwa dalam gugatannya Penggugat mengajukan tuntutan provisi agar Majelis Hakim menghukum Tergugat untuk segera membayar upah Penggugat selama dalam proses sengketa ini berjalan (upah proses), yaitu sejak bulan Mei 2016 s.d. Juni 2017 sebesar Rp. 55.000.000. (lima puluh lima juta lima ratus ribu rupiah);

Menimbang, bahwa terhadap tuntutan provisi tersebut, Majelis Hakim mempertimbangkan sebagai berikut.

Menimbang, bahwa berdasarkan ketentuan pasal 96 ayat (1) UU No. 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Persewaan Hubungan Industrial, Majelis Hakim dapat menjatuhkan putusan sela memerintahkan Tergugat untuk menhbayar upah dan tunjangan yang biasa diterima oleh Penggugat setiap bulannya selama proses PHK dengan persyaratan apabila Tergugat terbukti telah melakukan skorsing kepada Penggugat sebagaimana dimaksud dalam ketentuan pasal 156 ayat (3) UU No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan selama masa skorsing Tergugat terbukti pula tidak membayarkan upah Penggugat setiap bulannya;

Menimbang, bahwa berdasarkan ketentuan hukum tersebut di atas bilamana dihubungkan dengan perkara di atas, maka Majelis Hakim tidak menemukan fakta adanya tindakan skorsing dari pihak Pengusaha in casu Tergugat terhadap Penggugat sebagaimana yang dipersyaratkan Pasal 156 ayat (3) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, dan oleh karena persyaratan tersebut tidak terpenuhi, maka Majelis Hakim tidak memiliki uraian hukum untuk dapat menggubulkan tuntutan Provisi dengan suatu putusan sela;

Menimbang, bahwa untuk menentukan apakah Penggugat berhak mendapatkan upah proses masih sangat tergantung dari penilaian Majelis Hakim apakah pemutusan hubungan kerja kepada Penggugat tersebut telah sesuai atau bertentangan dengan ketentuan yang berlaku, untuk hal tersebut Majelis Hakim akan mempertin bangkannya dalam bagian pokok perkara;

Menimbang, bahwa dengan kondisi tuntutan provisi yang diajukan oleh Penggugat tidak memenuhi persyaratan sebagaimana diatur dalam ketentuan pasal 96 ayat (1) UU No.2 tahun 2004, karenanya Majelis Hakim harus menolak tuntutan provisi Penggugat untuk seterusnya;

#### **DALAM POKOK PERKARA**

Menimbang, bahwa segala sesuatu yang telah dipertimbangkan di bagian eksepsi merupakan satu kesatuan yang tidak terpisahkan dengan segala sesuatu yang dipertimbangkan dibagian pokok perkara;

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

Menimbang, bahwa Penggugat dalam gugatan dan rekannya telah mengajukan hal hal yang pada pokoknya adalah sebagai berikut:

1. Bahwa Penggugat bekerja pada Terugat terhitung sejak 1 April 2006 sampai dengan 18 April 2016, dengan jabatan sebagai petugas monitoring, memperoleh upah terditer setiap bulannya sebesar Rp. 3.700.000,- (tiga juta tujuh ratus ribu rupiah) dengan status Penggugat masih sebagai karyawan kontrak (PKWT), namun masa kerja Penggugat sudah 10 tahun, sehingga berdasarkan ketentuan Pasal 59 ayat (7) Undang-Undang No.12 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 161 ayat (4) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI No KLI/100/M/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, demi hukum status Penggugat berubah menjadi karyawan tetap (PKWTT);
2. Bahwa tanggal 2 April 2016 Penggugat sedang bertugas di ruang Demand Control saat erukul armada bus di koridor terkendali. Penggugat bersama rekan kerja Penggugat bernama Dimas Catur Fuby Laksoko memutar lift escalator berjudul "MAX" sekitar 10 Meter dan dikontrol oleh Dp. Daud Jusup selaku Direktur Operasional Terugat, selanjutnya pada tanggal 18 April 2016 dilakukan Penutupan Hubungan Kerja yang dilakukan secara sepihak oleh Terugat tanpa memperhatikan ketentuan dalam Pasal 161 ayat (1) UU Ketenagakerjaan, sehingga sampai saat ini Penggugat tidak memperoleh hak ulah uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak baik yang seharusnya diberikan Penggugat sebagaimana Pasal 153 ayat (1) dan Pasal 169 ayat (2) UU Ketenagakerjaan;
3. Selanjutnya Penggugat mohon kepada Majelis Hakim menghukumi Terugat membayar uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak dan upah proses yang seluruhnya sebesar Rp. 149.110.000,- (seratus empat puluh sembilan bilian Jua seratus sepuluh ribu rupiah);

Menyumbang, bahwa dalam jawaban dan duplikatnya Terugat menolak seluruh tuntutan Penggugat tersebut diatas dengan alasan hukum yang pada dasarnya sebagai berikut:

1. Bahwa tidak benar Penggugat bekerja pada Terugat sejak 1 April 2006, karena PT Transporasi Jakarta dibentuk pada tahun 2014, dan hubungan kerja antara Penggugat dengan Terugat terdapat dalam Perjanjian Kerja Sama No: L.11/0002/2015 tertanggal 30 Desember 2014 yang diperpanjang dengan Perjanjian Kerja Sama No: L.11/0002/VI/2015 tertanggal 30 Juni 2015;

2. Bahwa pada tanggal 3 April 2016 Penggugat bersama dengan teman Penggugat lainnya tertangkap tangan oleh Direktur Operasional telah lalel pada saat bertugas yaitu menonton film "Max", perbuatan Penggugat tersebut adalah perbuatan yang dikualifikasikan sebagai pelanggaran berat, maka Tergugat mengakhiri Perjanjian Kerja Sama dengan melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhitung sejak tanggal 16 April 2016, yang berakibat pemutusan hubungan kerja;

3. Tergugat memohon kepada Majelis Hakim untuk menolak gugatan Penggugat untuk seluruhnya;

Menimbang, bahwa oleh karena gugatan Penggugat telah disangkal oleh Tergugat maka Majelis Hakim menetapkan beban pembuktian kepada kedua belah pihak dimana Penggugat diwajibkan membuktikan dalil gugatannya dan Tergugat diwajibkan membuktikan dalil bantahannya sebagaimana diatur dalam ketentuan pasal 163 HIR jo Pasal 1665 KUH Perdata;

Menimbang, bahwa untuk mempertahankan dalil-dalil gugatannya Penggugat telah mengajukan bukti surat yang diberi tanda sebagai P-1 s/d P- 6 dan 3 (tiga) orang saksi, sedangkan untuk mempertahankan dalil-dalil bantahannya Tergugat telah mengajukan bukti surat yang diberi tanda sebagai T-1 s/d T-7 dan 2 (dua) orang saksi serta 2 (dua) orang saksi ahli;

Menimbang, bahwa sebelumnya, Majelis Hakim akan mempertimbangkan terlebih dahulu apakah hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat adalah sejak 1 April 2006, telah sesuai atau bertentangan dengan ketentuan yang berlaku, maka untuk itu Majelis akan memperimbangakan bukti-bukti yang diajukan oleh kedua belah pihak dan ketentuan hukum yang berlaku;

Menimbang, bahwa berdasarkan Keputusan Gubernur Propinsi Daerah Khusus Ibu Kota Jakarta Nomor 110 Tahun 2002 tentang Pembentukan organisasi dan Tata Kerja Badan Pengelola Transjakarta Busway Propinsi Daerah Khusus Ibu Kota Jakarta (bukti T-1a) jo Peraturan Gubernur Propinsi Daerah Khusus Ibu Kota Jakarta Nomor 48 Tahun 2006 tentang Pembentukan Organisasi dan Tata Kerja Badan Layanan Umum Transjakarta Busway (bukti T-1b) jo Peraturan Gubernur Propinsi Daerah Khusus Ibu Kota Jakarta Nomor 62 Tahun 2011 tentang Pembentukan Organisasi dan Tata Kerja Unit Pengelola Transjakarta Busway (bukti T-1c) jo Peraturan Daerah Provinsi DKI Jakarta Nomor 4 Tahun 2014 tentang Pembentukan Badan Usaha Milik Daerah Perseroan Terbatas Transjakarta (bukti T-2), ditemukan fakta hukum bahwa Tergugat adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang transportasi Bus Rapid Transit (BRT) dan sebelum menjadi PT Transportasi Jakarta, pengelolaan Bus Rapid Transit (BRT) dikelola oleh Unit Pengelola (UP) Transjakarta Busway;

Menimbang bahwa terhadap pengalihan dari UP Transjakarta Busway ke PT Transportasi Jakarta, maka UP Transjakarta Busway, Dinas Perhubungan dan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi berkoordinasi dalam rangka persiapan menyelesaikan hak-hak dan kewajiban pegawai Non PNS sesuai dengan peraturan perundang-undangan (vide pasal 6 ayat 1 Peraturan Gubernur Provinsi DKI Jakarta nomor 88 tahun 2014 - bukti T-3).

Menimbang bahwa seluruh pegawai non Pegawai Negeri Sipil (Sumber Daya Manusia) yang bekerja di UP Transjakarta Busway sampai 31 Desember 2014, akan dipekerjakan oleh Pihak PT Transportasi Jakarta mulai tanggal 1 Januari 2015, sesuai dengan ketentuan perundang-undangan dan seluruh kewajiban terhadap Sumber Daya Manusia sesuai dengan tanggal 31 Desember 2014 menjadi tanggung jawab UP Transjakarta Busway dan akan beralih kepada Dinas Perhubungan Provinsi DKI Jakarta apabila UP Transjakarta tidak dapat lagi memenuhi kewajiban dan tanggung jawabnya (vide pasal 6 ayat pasal VII Berita Acara Surat Terao Sumber Daya Manusia dari UP Transjakarta Busway kepada PT Transportasi Jakarta – Bukti T-4).

Menimbang, bahwa berdasarkan fakta hukum diatas, diketahui permasalahan berawal pada saat peralihan, UP Transjakarta Busway tidak menyelesaikan masalah hak-hak dan kewajiban pegawai Non PNS sesuai Penggugat, sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Menimbang bahwa Pasal 61 ayat (3) U.U. No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan menyatakan "Dalam hal terjadi pengalihan perusahaan, maka hak-hak pekerja/buruh menjadi tanggung jawab pengusaha baru, kecuali ditentukan lain dalam perjanjian pengalihan yang tidak mengurangi hak-hak pekerja/buruh."

Menimbang bahwa berdasarkan ketentuan hukum diatas, dengan mengacu pada Berita Acara Surat Terao Sumber Daya Manusia dari UP Transjakarta Busway kepada PT Transportasi Jakarta, ditemukan fakta hukum bahwa terhadap pengalihan perusahaan dari UP Transjakarta Busway kepada PT Transportasi Jakarta, maka hak Penggugat menjadi tanggung jawab UP Transjakarta Busway / Dinas Perhubungan Provinsi DKI Jakarta apabila UP Transjakarta tidak dapat lagi memenuhi kewajiban dan tanggung jawabnya;

Menimbang, bahwa berdasarkan Putusan Mahkamah Agung RI Nomor 507 K/Pdt/2008 tanggal 20 Juli 1997 dan Putusan Mahkamah Agung RI Nomor 2509 K/Pdt/1994 tanggal 11 April 1997 yang pada pokoknya menyatakan salah satu kaedah hukum acara perdata dalam Yurisprudensi Mahkamah Agung RI tersebut menyatakan tentang penentuan pihak dalam gugatan adalah jika keterlibatan seseorang dalam suatu sengketa tidak menghalangi terhadap penyelesaian sengketa, maka berlaku prinsip kebebasan oleh karena itu Penggugat yang

*Bahasa Resmi Dalam Bahasa Indonesia dan Inggris*

Kantor Hukum dan Konsultan PT Transjakarta Busway, Gedung Transjakarta Busway, Jl. Jendral Sudirman No. 100, Jakarta Selatan 12130, Indonesia. Telp. (62) 21 520 0000. Fax. (62) 21 520 0001. Email: legal@transjakarta.com

kompetensi menentukan siapa saja yang akan diangkat dalam suatu perkara;

Menimbang bahwa karena Penggugat hanya menentukan yang diangkat antara PT Transjakarta sebagai Tergugat, maka atas perkara yang Majelis Hakim berkeputusan bahwa hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat adalah sejak tanggal 1 Januari 2015 dan untuk itu Majelis tidak dapat memperlimbangkan hubungan kerja Penggugat sebelum 1 Januari 2015 karena hal tersebut merupakan tanggung jawab UP Transjakarta Busway atau berilih kepada Dinas Perhubungan Provinsi DKI Jakarta apabila UP Transjakarta tidak dapat lagi memenuhi kewajiban dan tanggung jawabnya, sebagaimana diuraikan di atas;

Menimbang bahwa setelah Majelis memeriksa dan menyeleksi bukti P-2 mengenai rincian pembayaran penghasilan Penggugat, bukti P-3 mengenai surat keterangan, bukti T-5b mengenai Surat Perjanjian Kerja Sama nomor 11/CDC2/W/2015, dan bukti T-5d mengenai Surat Perjanjian Kerja Sama nomor 11/CDC2/W/2016, digunakan fakta hukum sebagai berikut:

1. Bahwa pada tanggal 30 Desember 2014 Pura Tihak menandatangani Perjanjian Kerja Sama / PKWT ke-1 untuk periode 6 (enam) bulan sejak tanggal 1 Januari 2015 s.d 30 Juni 2015 untuk Jasa dibidang pengandaian, (bukti T-5b)
2. Bahwa pada tanggal 30 Juni 2015, Perjanjian Kerja Sama / PKWT diperpanjang oleh Tergugat dan Penggugat untuk posisi jabatan yang sama, untuk periode tanggal 1 Juli 2015 s.d 30 Juni 2016 (bukti T-5d).
3. Bahwa berdasarkan rincian pembayaran penghasilan Penggugat bulan Januari, Februari dan Maret 2016, diketahui upah terakhir Penggugat adalah sebesar Rp. 3.725.414,- (tiga juta tujuh ratus dua puluh sembilan ribu empat ratus empat belas rupiah) (bukti P-2) ;
4. Bahwa berdasarkan Surat Keterangan diketahui jabatan terakhir Penggugat adalah Pengendali Jalur, dan sejak 15 April 2016 Penggugat sudah tidak bekerja lagi pada Tergugat (bukti P-3);

Menimbang bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 1 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP-123/MLN/W/2004 tentang Kelanjutan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu menyebutkan bahwa "Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk melaksanakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerja tertentu";

Menimbang bahwa Pasal 60 ayat (3) dan ayat (4), UU No. 13 Tahun 2003 yang menyatakan sebagai berikut:

Halaman 46 dari 51 halaman No. 31/Pid-04/PJ/2015/PN.120/PJ



Ayat (3) : *Pengertian lain untuk waktu tertentu dapat diperpanjang atau diperuahkan.*

Ayat (4) : *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.*

Menimbang, bahwa berdasarkan fakta dan ketentuan hukum diatas, maka hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat dapat didasarkan pada perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT) sehingga secara hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat sehingga Majelis berkesimpulan bahwa Penggugat bekerja pada Tergugat sejak 1 Januari 2015, jabatan Penggugat adalah Pengendali Jalur, upah Penggugat perbulannya adalah Rp. 3.729.414,- (tiga juta tujuh ratus dua puluh sembilan ribu empat ratus sembilan puluh) dan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat terikat oleh perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) untuk jangka waktu dari tanggal 1 Januari 2015 sampai dengan tanggal 30 Juni 2016 sehingga Putusan Pengadilan angka (2) adalah tidak berdasar hukum dan karenanya harus ditolak;

Menimbang, bahwa oleh karena hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat terikat oleh perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) maka untuk melakukan pemutusan hubungan kerja kepada Penggugat harus mengacu pada perjanjian kerja yang telah disepakati oleh Para Pihak dan peraturan Perundang-undangan yang berlaku;

Menimbang, bahwa mengacu pada ketentuan pasal 51 ayat (1) huruf (b) UU No.13 tahun 2003 mengatur bahwa perjanjian kerja berakhir apabila berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja, sedangkan berdasarkan ketentuan pasal 52 UU No.13 tahun 2003 mengatur bahwa apabila salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam perjanjian kerja waktu tertentu, maka pihak yang mengakhiri hubungan kerja diwajibkan membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah pekerja/buruh sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja;

Menimbang, bahwa dari pokok-pokok permasalahan antara Penggugat dengan Tergugat tersebut Majelis akan mempertimbangkan apakah pemutusan hubungan kerja kepada Penggugat pada tanggal 18 April 2016 telah sesuai atau bertentangan dengan ketentuan hukum;

Menimbang, bahwa Penggugat dalam gugatannya mendalakan permasalahan berawal pada Hari Minggu tanggal 3 April 2016 pukul 16.00 WIB Penggugat sedang bertugas di ruang Command Centre saat sirkuit komunikasi sudah di suitor terkendali Penggugat bersama rekan kerja Penggugat bernama Dinesa

Catur Fety Lakaone memutar film action berjudul "MAX" sekitar 10 Menit dan diketanui oleh Rp. Daud Josadi selaku Direktur Operasional Tergugat, selanjutnya pada tanggal 18 April 2016 diadakan Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan secara sepihak oleh Tergugat;

Menimbang, bahwa Tergugat dalam jawabannya mencahikan bahwa perbuatan Penggugat tersebut adalah perbuatan yang dikualifikasi sebagai pelanggaran berat berdasarkan pasal 46 butir 17 peraturan perusahaan PT "Transportasi" Jakarta 2010-2015 jo pasal 46 butir ke 11 Keputusan Direksi PT "Transportasi" Jakarta No.25 tahun 2014 tentang pembinaan pegawai di lingkungan PT "Transportasi" Jakarta tertanggal 31 Desember 2014, jo pasal 7 Perjanjian Kerja Sama No: L.11/0002/MI/2015 tertanggal 20 Juni 2015, sehingga mengacu pada Perjanjian Kerja Sama No: L.11/0002/MI/2015 tertanggal 20 Juni 2015 pasal 11 ayat (2) dan ayat (4), sehingga Penggugat tidak dapat menuntut ganti rugi atas kekurangan kompensasi terkait angka waktu perjanjian kerjasama yang bersisa yaitu 2 (dua) bulan 14 (empat belas) hari;

Menimbang, bahwa oleh karena gugatan Penggugat telah disangkal oleh Tergugat maka Majelis Hakim menotapkan beban pembuktian kepada kedua belah pihak dimana Penggugat diwajibkan membuktikan dalil gugatannya dan Tergugat diwajibkan membuktikan dalil bantahannya sebagaimana diatur dalam ketentuan pasal 168 H.R. Jo Pasal 184d KUH Perdata;

Menimbang, bahwa atas kasmpstan yang diberikan oleh Majelis Hakim dalam berdebatan, Tergugat tidak mengajukan bukti berupa Peraturan peniahsan PT "Transportasi" Jakarta 2010-2015 dan Keputusan Direksi PT "Transportasi" Jakarta No.25 tahun 2014 tentang pembinaan pegawai di lingkungan PT "Transportasi" Jakarta tertanggal 31 Desember 2014, sehingga Majelis berkeimpulan bahwa Tergugat tidak dapat membuktikan bahwa perbuatan Penggugat memutar film selama 10 menit pada hari Minggu pukul 18:00 WIB adalah dikualifikasi sebagai pelanggaran berat, karena telah melanggar Peraturan perusahaan PT "Transportasi" Jakarta dan Keputusan Direksi PT "Transportasi" Jakarta No.25 tahun 2014;

Menimbang, bahwa oleh karena hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat baru akan berakhir pada tanggal 30 Juni 2016, maka pemutusan hubungan kerja kepada Penggugat pada tanggal 18 April 2016 (bukti P-6 = bukti T-7), menurut Majelis, pemutusan hubungan kerja kepada Penggugat tersebut adalah bertentangan dengan perjanjian kerja sama, yang ditandatangani oleh dan antara Penggugat dengan Tergugat dan bertentangan pula dengan ketentuan pasal 81 ayat (1) huruf (b) UU No.13 tahun 2003, namun demikian oleh karena Penggugat atas persetujuan dalam perkara a quo juga tidak berkeinginan untuk melanjutkan hubungan kerjanya, hal ini terinci dan Penggugat menuntut agar

*Halaman 43 dari 53 halaman, Nomor No. 344/Pdt.Sua.001/2016/PT.03/2016*

Tergugat membayar hak-hak Penggugat, dan karena hubungan kerja antara sekerjaburuh dengan pengusaha merupakan hubungan yang didasarkan oleh kesepakatan para pihak secara sukarela untuk mengikatkan diri dalam suatu hubungan kerja, dimana jika salah satu pihak tidak mengindahkan lagi untuk terikat dalam hubungan kerja tersebut maka sulit bagi para pihak untuk dapat memperahankan hubungan kerja yang harmonis dan kondusif, maka menurut Majelis hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat harus dihyarakan putus sejak 30 Juni 2016 sehingga Putusan Penggugat angka (3) adalah tidak berasa hukum dan karenanya harus ditolak.

Menimbang, bahwa oleh karena hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat putus sejak 30 Juni 2016, maka mengacu pada ketentuan pasal 92 UU No.13 tahun 2003, Tergugat wajib membayar ganti rugi kepada Penggugat sebesar upah Penggugat, sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian yaitu selama 2 (dua) bulan 14 (empat belas) hari, sehingga Putusan Penggugat angka (4) adalah tidak berasa hukum dan karenanya harus ditolak.

Menimbang, bahwa mengacu pada ketentuan Pasal 93 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, yang menyatakan : "Upah tidak dibayarkan apabila pekerja/buruh tidak melakukan pekerjaan" maka berdasarkan ketentuan tersebut, Majelis tidak dapat mengabulkan tuntutan Penggugat mengenai upah proses, dari bulan Mei 2016 sampai Juli 2017, karena hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat telah putus demi hukum terhitung sejak 30 Juni 2016 dan Tergugat telah diwajibkan membayar kepada Penggugat uang ganti rugi sebesar upah Penggugat sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja yaitu tanggal 30 Juni 2016.

Menimbang, bahwa Majelis Hakim tidak dapat mengabulkan tuntutan Penggugat angka (6) agar Majelis menyatakan putusan ini dapat ditelakan terlebih dahulu sekalipun ada upaya hukum (*voornader bij voormacy*) dari Tergugat karena putusan tersebut tidak memenuhi syarat-syarat sebagai mana diatur dalam ketentuan pasal 160 H R Jo SEMA RI NO. 3 tahun 2004 Jo SEMA RI No. 4 tahun 2001;

Menimbang bahwa berdasarkan pertimbangan-pertimbangan hukum diatas dan tanpa perlu lagi memperimbangan bukti-bukti yang lainnya telah cukup alasan bagi Majelis Hakim untuk berkesimpulan bahwa tuntutan pokok (primaer), adalah tidak berasa hukum dan karenanya harus ditolak SELURUHNYA;

Menimbang, bahwa oleh karena Majelis telah menolak tuntutan pokok (primaer) Penggugat untuk seluruhnya dan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat putus sejak 30 Juni 2016 maka untuk menghindari kecacapastian hukum, Majelis Hakim akan mempertimbangkan tuntutan subsidair yang

*Hukum & Peradilan, Volume No. 24/2016, hal. 101/102/103/104*

diakui oleh Penggugat dan Tergugat yaitu putusan yang seadil-adilnya, seperti Majelis berpendapat lain atau asus ex sevo et bona, hanya sepanjang berkaitan hak-hak Penggugat berupa uang ganti rugi sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu berjalan kerja yaitu sebesar 2 (dua) bulan 14 (empat belas) hari dan karena upah Penggugat adalah perbulan maka atas perkara expo. Tergugat wajib membayar hak-hak Penggugat sekaligus dan tunai sebesar 3 (tiga) bulan upah dengan perhitungan sebagai berikut:

No	HAK-HAK PENGUGAT	TOTAL
1	Uang ganti rugi 5 x Rp. 8.728,414	Rp. 11.138,242

Menimbang, bahwa oleh karena nilai gugatan kurang dari Rp. 100.000,000,00 (seratus juta puluh juta rupiah) maka berdasarkan ketentuan Pasal 98 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 biaya yang timbul dalam perkara ini dibebankan kepada Negara dan jumlah biaya perkara akan ditetapkan dalam amar putusan;

Menimbang, bahwa berdasarkan segala sesuatu yang telah diperlihatkan diatas dan tanpa perlu lagi memper timbangkan bukti-bukti dan alasan hukum lainnya telah cukup alasan bagi Majelis Hakim untuk mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian dan menolak selain dan selebihnya;

Memperhatikan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan Pasal-Pasal dari Peraturan perundangan lain yang bersangkutan;

### MENGADILI

#### DALAM EKSEPSI

- Menolak Eksepsi Tergugat

#### DALAM PROVISI

- Mendakulturkan Provisi Penggugat

#### DALAM POKOK PERKARA

1. Menolak gugatan Penggugat pada bagian Prima untuk seluruhnya;
2. Mengabulkan gugatan Penggugat pada bagian Subsidiar;
3. Menyatakan Falus Hubungan Kerja antara Penggugat dengan Tergugat terhitung sejak 30 Juni 2018;
4. Menghukum Tergugat untuk membayar secara tunai, uang ganti rugi sebagai akibat dari penutupan hubungan kerja kepada Penggugat sebesar

Rp. 11.126.242,- (sebelas juta seratus dua puluh delapan ribu dua ratus empat puluh dua rupiah);

5. Membebankan biaya perkara kepada Negara yang kesembuhannya berjumlah sebesar Rp. 600.000,- (enam ratus enam puluh rupiah)
6. Menolak gugatan Penggugat tidak sebanding sebelumnya;

Demikian diputuskan dalam sidang persidewaratan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat, pada hari Senin tanggal 16 April 2018, oleh kami, Taryan Setiawan, S.H., M.H., sebagai Hakim Ketua, Eli Haranto, S.H., M.H., dan Mursito, S.H., masing-masing sebagai Hakim Anggota, putusan tersebut diucapkan dalam persidangan terbuka untuk umum pada hari Senin 23 April 2018 oleh Taryan Setiawan, S.H., M.H., sebagai Hakim Ketua dengan ditembangi oleh para Hakim Anggota tersebut, dibantu oleh Adeline Hutabarat, S.H., sebagai Panitera Pengganti, dengan dihadiri oleh Kuasa Penggugat dan Kuasa Tergugat.

Hakim-Hakim Anggota,

td

Eli Haranto, S.H., M.H.

td

Mursito, S.H.,

Hakim Ketua Majelis,

td

Taryan Setiawan, S.H., M.H.

Panitera Pengganti

td

Adeline Hutabarat, S.H.

## DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama : Reka Yunita  
Tempat tanggal lahir : Kendal, 03 Juni 1998  
Alamat : Desa Rejosari RT 001/RW 001, Kec. Ngampel, Kab. Kendal  
Jenis Kelamin : Perempuan  
Agama : Islam  
Nomor Telp/ HP : 081393582215  
E-Mail : rekayunita56@gmail.com  
Jenjang pendidikan

- **Pendidikan Formal :**

1. TK Muslimat NU Kebonagung (2003-2004)
2. SDN Rejosari (2004-2010)
3. SMP N 2 Pegandon (2010-2013)
4. SMA Pondok Modern Selamat Kendal (2013-2016)
5. UIN Walisongo Semarang (2016-2020)

- **Pendidikan Non-Formal :**

1. TPQ dan MDA Nurul Iman Rejosari
2. Pondok Pesantren Modern Selamat Kendal
3. Sekolah Administrasi PC IPPNU Kendal
4. Sekolah Administrasi Tata Ormawa DEMA UIN Walisongo Semarang
5. Sekolah Kepemimpinan Fakultas Syariah dan Hukum

- **Pengalaman Organisasi**

1. Wakil Sekertaris PMII Rayon Syariah dan HMJ HES Tahun 2017
2. Sekertaris Umum PMII Rayon Syariah dan DEMA FSH Tahun 2018
3. Wasekre DEMA FSH, Ketua IPPNU PR Rejosari, PAC Ngampel Tahun 2019
4. PMII Komisariat UIN Walisongo, Sekertaris KPMD Desa Rejosari Tahun 2020

Demikian daftar riwayat hidup ini dibuat dengan sebenar-benarnya dan dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Semarang, 21 Desember 2020



**Reka Yunita**

**NIM. 1602036044**