



**PERLINDUNGAN HUKUM BAGI TENAGA KERJA AKIBAT
PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA SECARA
SEPIHAK OLEH PENGUSAHA**
(studi putusan MA No. 3225k/Pdt/1995)

S K R I P S I

Ditajukan guna melengkapi tugas akhir dan memenuhi
syarat - syarat untuk menyelesaikan program
studi Ilmu Hukum (SI) dan mencapai
Gelar Sarjana Hukum

Oleh :

Khairur Rochmah

NIM. 96 102

DEPARTEMEN PENDIDIKAN NASIONAL
UNIVERSITAS JEMBER
FAKULTAS HUKUM

2001

Asal	: Hadiah	Klasifikasi	: 344.01 ROC r
Perima Tel:	<i>10236816</i>		
No, Induk :	<i>10236816</i>		

idaw

c-1

PERLINDUNGAN HUKUM BAGI TENAGA KERJA AKIBAT
PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA SECARA
SEPIHAK OLEH PENGUSAHA
Studi putusan MA No. 3225k/Pdt/1995

Oleh :

Khairur Rochmah
Nim 96 102

Pembimbing

Prof. Dr. Tjuk Wirawan, S.H.
NIP. 130 287 098

Pembantu Pembimbing

Hardiman, S.H.
NIP. 130 808 983

Departemen Pendidikan Nasional

Fakultas Hukum

Universitas Jember

2001

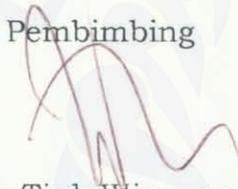
PENGESAHAN

Skripsi dengan judul : Perlindungan hukum bagi tenaga kerja akibat pemutusan hubungan kerja secara sepihak oleh pengusaha (studi putusan MA No. 3225k/Pdt/1995)

Oleh :

Khairur Rochmah
Nim 96-102

Pembimbing



Prof. Dr. Tjuk Wirawan, S.H.
NIP. 130 287 095

Pembantu Pembimbing

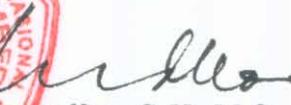


Hardiman, S.H.
NIP. 130 808 983

Mengesahkan
Departemen Pendidikan Nasional
Fakultas Hukum
Universitas Jember

Dekan




Soewondho, S.H. M.S.
NIP. 130 879 632

PERSETUJUAN

Dipertahankan di hadapan panitia penguji pada :

Hari : Sabtu
Tanggal : 23
Bulan : Juni
Tahun : 2001

Diterima oleh panitia penguji Fakultas Hukum Universitas Jember.

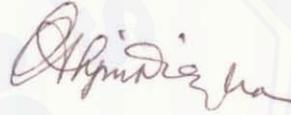
Panitia Penguji,

Ketua

Sekretaris


TX. Soemarsono, S.H.

NIP.130 445 415


I.G.A.N. Dirgha, S.H.M.S.

NIP.130 532 005

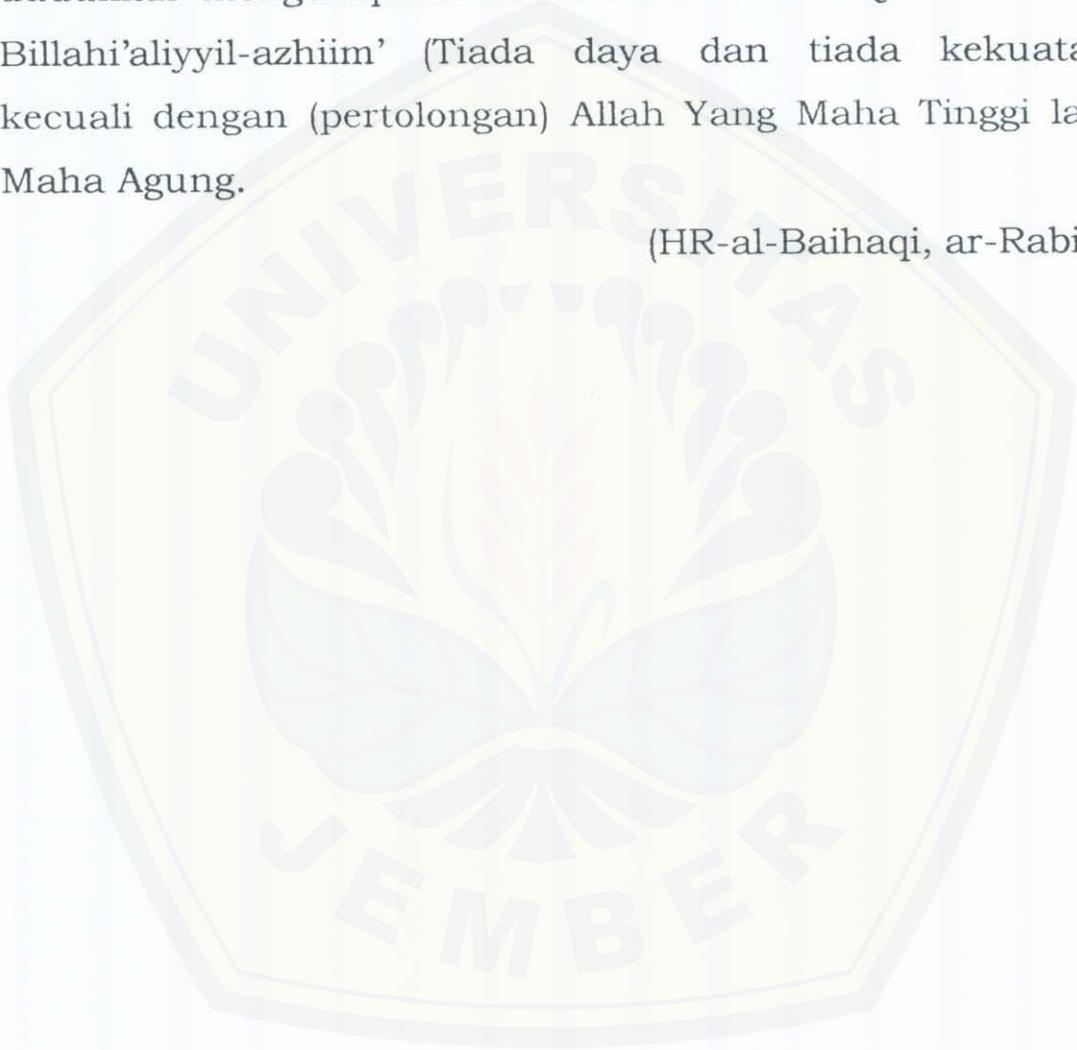
Anggota Penguji

1. Prof. Dr. Tjuk Wirawan, S.H. (.....)
NIP. 130 287 095
 2. Hardiman, S.H. (.....)
NIP. 130 808 983
- 

MOTTO

Barang siapa dilanda kesusahan dalam suatu masalah duduklah mengucapkan *Laa Haula Wa La Quwwata Illa Billahi'aliyyil-azhiim'* (Tiada daya dan tiada kekuatan kecuali dengan (pertolongan) Allah Yang Maha Tinggi lagi Maha Agung.

(HR-al-Baihaqi, ar-Rabi I)



PERSEMBAHAN

Skripsi ini, kupersembahkan kepada :

1. Kedua orang tuaku, Bapak Achwan dan Ibu Mutma'inah dengan segala kasihnya yang tulus.
2. Almamater Universitas Jember.
3. Kakak-kakakku, Khusnul Hidayah, Mbak Khusnah Supatin, S.E. Mbak Khairul Dawimah, S.S., Drs. Masruri dan Ir.Dono Wahyuno yang telah memberikan dorongan dan semangat.
4. Guru-guruku yang telah membimbingku hingga aku menjadi Sarjana.

KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan kehadirat Tuhan Yang Maha Esa, yang telah melimpahkan rahmat-Nya dalam penyusunan skripsi ini, sehingga dapat terselesaikan dengan baik.

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk memenuhi serta melengkapi salah satu persyaratan pokok yang bersifat akademis guna mencapai gelar sarjana hukum pada fakultas hukum Universitas Jember serta untuk memberikan sumbangan pemikiran dibidang ilmu hukum bagi masyarakat yang berminat.

Atas segala bantuan dan bimbingannya, penulis dengan hati yang tulus menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Prof. Dr. Tjuk Wirawan S.H. selaku pembina I yang telah bersedia membimbing dan memberikan saran dan nasehat yang sangat berharga dalam penyelesaian skripsi.
2. Bapak Hardiman, S.H. selaku dosen pembantu pembimbing yang telah memberikan masukan guna sempurnanya karya ilmiah tertulis ini.
3. Bapak TX Soemarsono, S.H. selaku ketua panitia penguji yang bersedia untuk meluangkan waktunya.
4. Bapak I.G.A.N Dirgha, S.H. M.S. selaku sekretaris penguji yang bersedia hadir.
5. Bapak Soewondho, S.H. M.S. selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Jember dan para Pembantu Dekan.
6. Bapak Moch Tasrief, S.H., selaku dosen wali selama penulis menjadi mahasiswa Fakultas Hukum, terima kasih atas bimbingan dan nasehatnya.
7. Bapak dan ibu dosen Fakultas Hukum Universitas Jember.

8. Keluarga besarku yang telah memberikan dukungan moral dan material antara lain khotik, Zen, kokoh, Iif, Kiki dan Adam.
9. Oma dan Opa Sadjad di Jember, serta Mas Juana Aribasah S.H. yang telah membantu penulis.
10. Rekan-rekan mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Jember 1996 atas segala bantuan dan kerjasamanya selama ini antara lain Yenik, Citra, Asfina dan Dedy.
11. Kawan-kawan janem 19, Mbak Rian, Iis, Ellis, Lilis, Yetty (o'o), Ida, Ni'a, Pudji, Unik dan Luluk yang telah membantu dalam penulisan skripsi ini.
12. Semua pihak yang telah membantu penulisan skripsi ini.

Jember, Juni 2001

Khairur Rochmah

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN MOTTO	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	vii
RINGKASAN	ix
I. PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Permasalahan	3
1.3 Tujuan Penelitian	3
1.4 Metodologi	3
1.4.1 Pendekatan Masalah	3
1.4.2 Sumber Data	4
1.4.3 Pengumpulan Data	4
1.4.4 Analisis Data	5
II. FAKTA, DASAR HUKUM, DAN LANDASAN TEORI	6
2.1 Fakta	6
2.2 Dasar Hukum	9
2.3 Landasan teori	10
2.3.1 Pengertian Hubungan Kerja dan Perjanjian Kerja	10
a. Pengertian Hubungan Kerja	10
b. Pengertian Perjanjian Kerja	10
2.3.2 Mulai dan Berakhirnya Hubungan Kerja	11
2.3.3 Pemutusan Hubungan Kerja	13

a. Pengertian Pemutusan Hubungan Kerja	13
b. Pengertian Pemutusan Hubungan Kerja secara Sepihak ...	16
2.3.4 Prosedur yang Harus Digunakan oleh Pengusaha Bila Akan Melakukan Pemutusan Hubungan Kerja	19
III. PEMBAHASAN	
3.1 Perlindungan Hukum bagi Tenaga Kerja Jika Pengusaha Melakukan Pemutusan Hubungan Kerja Tanpa Izin dari Depnaker	22
3.2 Upaya Hukum bagi Tenaga Kerja Apabila dalam Pemutusan Hubungan Kerja Terdapat Perbuatan Melanggar Hukum	28
3.3 Kajian	35
IV. KESIMPULAN DAN SARAN	
4.1 Kesimpulan	38
4.2 Saran	39
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN-LAMPIRAN	

RINGKASAN

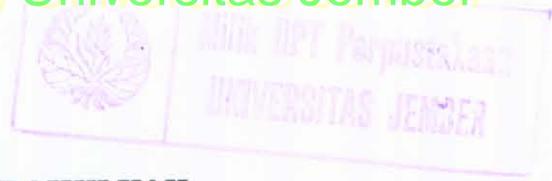
Latar belakang penulisan skripsi yang berjudul “Perlindungan Hukum bagi tenaga kerja akibat pemutusan hubungan kerja secara sepihak oleh pengusaha”, disebabkan karena seringnya terjadi pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh majikan tanpa adanya persetujuan dari buruh ataupun Depnakerj c.q. P4D atau P4P. Hal ini sering terjadi karena kedudukan buruh yang lemah dibandingkan dengan kedudukan majikan yang serba kuat.

Penulisan skripsi dengan studi pemutusan MA NO.3225 K/pdt/1995, dengan menggunakan metodologi yaitu pendekatan masalah adalah yuridis normatif, sumber data sekunder dan pengumpulan data adalah studi pustaka serta analisis data yang dipergunakan dalam penulisan skripsi ini adalah normatif kualitatif.

Pembahasan skripsi ini meliputi tentang perlindungan hukum terhadap tenaga kerja jika pengusaha melakukan pemutusan hubungan kerja secara sepihak tanpa adanya izin dari Departemen Tenaga Kerja dan upaya hukum yang harus dilakukan oleh tenaga kerja jika dalam pemutusan hubungan kerja terdapat perbuatan melawan hukum.

Kesimpulan penulisan skripsi ini :

1. Perlindungan hukum yang dapat diberikan kepada tenaga kerja terhadap pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha atau majikan tanpa izin dari Depnaker adalah batal demi hukum dan sanksinya pengusaha harus menempatkan kembali pekerja pada perusahaannya.
2. Upaya hukum yang harus dilakukan oleh tenaga kerja apabila dalam pemutusan hubungan kerja terdapat unsur perbuatan melawan hukum, maka buruh harus mengajukan gugatan kepada Pengadilan Negeri.



1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Persoalan perburuhan merupakan persoalan-persoalan yang timbul khusus dalam proses perjalanan perusahaan yaitu persoalan yang timbul antara majikan dan buruh-buruhnya. Dengan demikian yang menjadi pusat (fokus) persoalan-persoalan perburuhan berkisar antara majikan, buruh dan pemerintah khususnya instansi yang melakukan jalannya atau mengatur jalannya perundang-undangan/peraturan-peraturan.

Pada dasarnya persoalan perburuhan timbul karena tidak ada keserasian/keharmonisan antara pihak buruh/serikat buruh dan pihak majikan dalam bidang syarat-syarat kerja pengupahan dan beberapa *social effect* yang ada sebagai akibat terjadinya pertemuan antara buruh dan majikan.

Oleh karena itu, pemutusan hubungan kerja oleh perusahaan adalah suatu peristiwa yang sering terjadi baik oleh karena kelalaian atau kesalahan dari pihak pekerja yang bersangkutan atau sebab lain. Akibat yang ditimbulkan karena pemutusan hubungan kerja ini adalah permulaan dan berakhirnya mempunyai pekerjaan, permulaan dan berakhirnya kemampuan membiayai hidupnya dan lain sebagainya.

Masalah perselisihan yang timbul antara pekerjaan atau buruh dengan pengusaha atau majikan merupakan suatu kejadian yang wajar di dalam perkembangan pembangunan dan proses industrialisasi serta meningkatnya jumlah angkatan kerja mengingat tipe manusia beraneka ragam yang bekerja di perusahaan selalu akan berhadapan dengan kebijaksanaan pengusaha atau majikan

tersebut dirasakan sebagai akibat yang memuaskan, di lain pihak kebijaksanaan itu dirasakan tidak atau kurang memuaskan pekerja. Pemutusan hubungan kerja dapat dibagi dalam empat golongan yaitu:

1. Pemutusan hubungan kerja demi hukum
2. Pemutusan hubungan kerja oleh buruh
3. Pemutusan hubungan kerja oleh majikan
4. Pemutusan hubungan kerja oleh pengadilan (Soedjono, 1991:18)

Dalam kasus yang akan penulis bahas berkenaan dengan pemutusan hubungan kerja oleh majikan, karena pekerja dianggap telah melakukan pelanggaran terhadap peraturan yang telah disepakati yaitu perbuatan pelanggaran terhadap *clocking*. Pekerja yang telah diberi sanksi pemutusan hubungan kerja oleh perusahaan merasa tidak bersalah sehingga melalui kuasanya pekerja mengajukan gugatan perdata di Pengadilan Negeri Bandung, terhadap perusahaan tempat ia bekerja. Alasannya perusahaan belum mendapatkan izin dari DEPNAKER untuk melakukan pemutusan hubungan kerja. Pengadilan Negeri menyatakan diri tidak berwenang mengadili perkara ini, karena itu gugatan penggugat harus dinyatakan tidak dapat diterima. Berdasarkan uraian kasus tersebut maka penyusun tertarik untuk membahas permasalahan dalam bentuk skripsi yang berjudul "Perlindungan Hukum bagi Tenaga Kerja Akibat Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak oleh Pengusaha".

1.2 Rumusan Permasalahan

Berdasarkan judul dan latar belakang tersebut di atas, maka ada beberapa permasalahan yang perlu dibahas dalam penyusunan skripsi ini, adalah sebagai berikut.

1. Bagaimanakah perlindungan hukum bagi tenaga kerja, jika pengusaha melakukan pemutusan hubungan kerja tanpa ijin dari DEPNAKER?
2. Bagaimanakah upaya hukum bagi tenaga kerja apabila dalam pemutusan hubungan kerja terdapat perbuatan melanggar hukum?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian pada skripsi ini yang hendak dicapai adalah sebagai berikut.

1. Untuk mengetahui perlindungan hukum bagi tenaga kerja jika pengusaha melakukan pemutusan hubungan kerja tanpa izin dari DEPNAKER.
2. Untuk mengetahui upaya hukum bagi tenaga kerja apabila dalam pemutusan hubungan kerja terdapat perbuatan melanggar hukum.

1.4 Metodologi

Dalam penulisan ini memerlukan beberapa metode yang tepat dan sistematis .

1.4.1 Pendekatan Masalah

Untuk mendapatkan jawaban dari pokok permasalahan dalam skripsi ini digunakan metode pendekatan masalah yang sesuai. Metode pendekatan masalah yang dipakai adalah yuridis normatif

yaitu pendekatan masalah dengan menelaah peraturan-peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan pemutusan hubungan kerja. Pengkajian peraturan perundang-undangan tersebut digunakan sebagai dasar dalam pembahasan sekaligus pemecahan terhadap permasalahan yang ada (Soemitro, 1990:52).

1.4.1 Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penulisan skripsi ini adalah sumber data sekunder, yaitu sumber data yang meliputi

- a. Peraturan perundang-undangan yang ada kaitannya dengan materi kajian.
- b. Buku literatur, media tulis lainnya yang menopang pembahasan pokok kajian sebagai landasan teori.

1.4.2 Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang dipergunakan adalah studi pustaka yaitu pengumpulan data yang dilakukan dengan membaca. Penelitian hukum normatif merupakan penelitian kepustakaan, yaitu penelitian terhadap data sekunder (Soemitro, 1990:11). Oleh karena penulis menggunakan metode pendekatan yuridis normatif, maka penulis menggunakan data sekunder dalam pengumpulan datanya yaitu ;

- a. Studi literatur/kepustakaan ialah suatu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan membaca buku-buku dan peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan materi skripsi.
- b. Studi dokumentasi yaitu mengenai ;

1.Keputusan Pengadilan Negeri Bandung, No
282/Pdt/E/1993/Pengadilan Negeri.Bdg,tanggal 9 Juni 1994.

II. FAKTA, DASAR HUKUM DAN LANDASAN TEORI

2.1 Fakta

Gambaran kasus yang terdapat dalam studi putusan dalam perkara MA No 3225 K/Pdt/1995 tanggal 25 September 1995. Sulastri yang selanjutnya disebut sebagai Penggugat, telah menggugat P.T. Hadtex Imdosyentex dan P.T. Hadtex Group sebagai tergugat I dan tergugat II. Adapun duduk perkaranya sebagai berikut, Penggugat adalah seorang karyawan pada perusahaan P.T. Hadtex Imdosyentex di Bandung dengan tugas pekerjaan, semula sebagai *weaving*, kemudian dialih tugaskan sebagai satpam wanita sejak Agustus 1984 sampai dengan 1993, dengan predikat satpam wanita senior yang terbaik dalam bidangnya.

Pada Juli 1993, Sulastri atau Penggugat sebagai satpam dilarang memasuki kawasan industri dengan alasan yang bersangkutan telah melakukan pelanggaran peraturan perusahaan tentang kartu kehadiran para pekerja pabrik. Menurut Dawru satpam, pihak penggugat Sulastri sebagai satpam telah membantu pekerja Anih yang pulang dari pabrik jam 14.00 ternyata dalam clocking dicetak pada 18.00. Hal ini terjadi berulang kali.

Penggugat Sulastri mengadukan masalah kepada SPSI pabrik, yang setelah dilakukan pemeriksaan, ternyata SPSI berkesimpulan pihak pengadu telah berbuat pelanggaran tentang *clocking*. Kemudian pihak manajer perusahaan menjatuhkan skorsing kepada Sulastri dan selanjutnya pada 24 Agustus 1993 telah melakukan PHK (Pemutusan Hubungan Kerja).

Penggugat merasa dirinya tidak bersalah dan diperlakukan tidak adil oleh perusahaan (karena Anih mencabut kembali surat

pernyataannya bahwa Sulastri terlibat dalam kasus clocking) maka Sulastri, melalui kuasanya mengajukan gugatan perdata di Pengadilan Negeri Bandung, terhadap perusahaan tempat ia bekerja yaitu P.T. Hadtex Indosyntex di Bandung dan P.T. Hadtex Group di Bandung.

Petitum yang diajukan oleh penggugat Sulastri sebagai berikut :

a. Dalam Provisi

1. menghukum tergugat untuk mempekerjakan kembali penggugat Sulastri dalam jabatan semula dengan diberikan hak dan tunjangan sesuai dengan jabatan dan pekerjaannya;
2. menghukum tergugat untuk membayar uang paksa (*dwangsom*) Rp 50.000/perhari, bila tergugat lalai melaksanakan putusan provisi.

b. Dalam Pokok Perkara

1. mengabulkan gugatan;
2. menyatakan sah dan berharga penyitaan jaminan;
3. menyatakan tergugat melakukan "Perbuatan Melawan Hukum";
4. menyatakan perbuatan tergugat yang menjatuhkan skorsing dan pemberhentian pekerjaan terhadap penggugat tersebut merupakan perbuatan yang tidak berdasarkan hukum;
5. menghukum tergugat untuk mempekerjakan kembali penggugat dalam pekerjaannya dan diberikan hak dan penghasilan serta tunjangan, atau apabila tergugat tidak berkehendak mempekerjakan kembali pihak penggugat, maka tergugat di hukum memberikan uang tunjangan

hak pensiun yang dibayar sekaligus Rp 74.745.000 kepada Penggugat;

6. menghukum tergugat memberikan ganti kerugian kepada penggugat sebagai akibat dilakukannya pemberhentian dari pekerjaan terhadap penggugat yang berakibat nama baik penggugat tercemar Rp 150.000,00.

c. Subsidaire :

Memberikan putusan yang seadil-adilnya.

Berdasarkan duduk perkara di atas, Pengadilan Negeri Bandung akhirnya memberi putusan:

1. Dalam Kompensi

a) Gugatan provisi= menolak gugatan provisi

b) Dalam eksepsi

1) menolak eksepsi mengenai subject tergugat;

2) menyatakan Pengadilan Negeri Bandung, tidak berwenang mengadili perkara ini;

3) menyatakan gugatan penggugat, tidak dapat diterima.

2. Dalam Gugatan rekonpensi

a) Dalam eksepsi, menolak eksepsi

b) Dalam Pokok Perkara, menolak gugatan balik seluruhnya

Putusan Pengadilan Negeri Bandung dikuatkan dalam pengadilan Tinggi Jawa barat di Bandung dengan putusan No 109/pdt/1995/PT.BDG, tanggal 18 Mei 1995. Sedangkan dalam kasasi No 3225K/Pdt/1995 tanggal 25 September 1997 Majelis Mahkamah Agung mengadili perkara ini dalam putusannya berpendapat bahwa putusan Judex Facti putusan Pengadilan Tinggi yang menguatkan Putusan Pengadilan Negeri) dinilai salah menerapkan hukum, sehingga putusan Judex facti tersebut harus dibatalkan.

2.2. Dasar Hukum

Dasar hukum yang di pakai sebagai landasan yuridis dalam penulisan skripsi ini adalah:

1. Kitab Undang-Undang Hukum Perdata Buku III Bab 7 Bagian Kelima tentang Menyewa Pelayan dan Tukang serta Bab 7A Bagian Pertama, Bagian Kedua, Bagian Ketiga, Bagian Keempat, Bagian Kelima, Bagian Keenam;
2. Kitab Undang-Undang Hukum Perdata Pasal 1365;
3. Undang- Undang No 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan;
4. Undang-Undang No. 12 Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta;
5. Undang-Undang No. 14 Tahun 1964 tentang Ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja;
6. Undang-Undang No 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan;
7. Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. Per-04/MEN/1986 tentang Tata Cara PHK dan Penetapan Uang Pesangon, Uang Jasa dan Ganti Kerugian;
8. Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. Per 03/MEN/1989 tentang Larangan Pemutusan Hubungan Kerja bagi Pekerja Wanita Karena Menikah, Hamil atau Melahirkan;
9. S.gram Menteri Tenaga Kerja No. 97/K/M/1383 tentang ketetapan bahwa Setiap Keputusan Pemutusan Hubungan Kerja Sebelum Dilaksanakan perlu Diajukan kepada Menteri Tenaga Kerja untuk Mendapatkan Izin Prinsip;
10. keputusan Menteri tenaga kerja No 1108/Men/1986 tentang Pedoman Pelaksanaan Penyelesaian Perselisihan Industrial dan Pemutusan Hubungan Kerja.

2.3. Landasan Teori

2.3.1. Pengertian Hubungan Kerja dan Perjanjian Kerja

a. Pengertian Hubungan Kerja

Hingga saat ini dalam Undang-Undang Perburuhan atau Industrial, belum ada uraian yang jelas mengenai apa yang dimaksud dengan hubungan kerja. Hubungan kerja yang dimuat di dalam penjelasan pasal 1 Undang-Undang No.14 Tahun 1969 tentang Ketentuan Pokok mengenai Tenaga Kerja: "Ciri khas hubungan kerja adalah bekerja di bawah perintah orang lain dengan menerima upah." Dari apa yang dikatakan dalam penjelasan undang-undang ini dapat ditarik kesimpulan bahwa hubungan kerja timbul jika seseorang atau banyak orang bekerja di bawah perintah orang lain (pengusaha atau majikan) dengan menerima upah.

b. Pengertian Perjanjian Kerja

Menurut Pasal 1601 huruf a Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (Djumialdji,1997:17):

perjanjian perburuhan adalah perjanjian dengan mana pihak yang satu si buruh, mengikatkan dirinya untuk dibawah perintah pihak yang lain si majikan untuk sesuatu waktu tertentu melakukan pekerjaan dengan menerima upah.

Dari bunyi pasal tersebut dapat dikatakan bahwa yang dikatakan perjanjian kerja harus memenuhi persyaratan-persyaratan sebagai berikut.

1. Ada orang di bawah pimpinan orang lain.

Dengan adanya pimpinan orang lain berarti ada unsur wewenang perintah. Dalam perjanjian kerja ini unsur wewenang perintah ini memegang peranan pokok sebab tanpa adanya unsur wewenang perintah, berarti bukan perjanjian kerja.

2. Penunaiian kerja.

Penunaiian kerja maksudnya melakukan pekerjaan. Dalam penunaiian kerja yang tersangkut dalam kerja adalah manusia itu sendiri maka upah sebagai kontra prestasi dipandang dari sudut sosial ekonomi.

3. Dalam waktu tertentu

Dalam penunaiian kerja, pribadi manusia akan sangat tersangkut kepada kerja. Tersangkutnya pribadi manusia akan berakhir dengan adanya waktu tertentu.

4. Adanya upah

Upah adalah suatu penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada buruh untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan atau peraturan perundang-undangan, dan dibayar atas dasar suatu perjanjian kerja antara pengusaha dengan buruh, termasuk tunjangan baik untuk buruh itu sendiri maupun keluarganya.

2.3.2. Mulai dan Berakhirnya Hubungan Kerja

Hubungan kerja terjadi bila ada kata sepakat antara seseorang pencari kerja (yang telah diterima bekerja) dengan pengusaha/majikan (orang yang memberikan pekerjaan). Hal ini seperti yang dikatakan oleh Soepomo (1983) sebagai berikut.

Hubungan kerja terjadi setelah adanya perjanjian kerja antara pekerja/buruh dan pengusaha/majikan yaitu suatu perjanjian dimana pihak ke satu, pekerja/buruh mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah pada pihak lain (pengusaha/majikan) yang mengikatkan dirinya untuk mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah." Dari uraian di atas dapat ditarik kesimpulan: Pertama bahwa hubungan kerja terjadi setelah adanya hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha/majikan dengan membayar suatu upah. Kedua bahwa hubungan kerja tersebut telah menunjukkan

kedudukan masing-masing pihak dalam proposinya, yakni unsur diperintah dan unsur memerintah dan pada dasarnya menimbulkan adanya hak dan kewajiban. Ketiga bahwa adanya hubungan kerja karena adanya kesepakatan antara pekerja/buruh dan pengusaha.

Dengan melihat kesimpulan tersebut, maka perjanjian kerja adalah faktor yang penting dalam timbulnya hubungan kerja, begitu pula apabila kita lihat dalam pasal 1601 a Kitab undang-Undang Hukum Perdata seperti yang telah diuraikan dalam sejarah hubungan kerja, pada intinya adalah sama yaitu hubungan kerja terjadi setelah adanya perjanjian kerja dan bekerja di bawah perintah orang lain dengan menerima upah. Perjanjian kerja ada dua, perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu adalah suatu perjanjian kerja yang waktu berakhirnya tidak ditetapkan ketika perjanjian kerja itu diadakan, sedangkan perjanjian kerja untuk waktu tertentu adalah suatu perjanjian kerja yang waktu berakhirnya ditetapkan ketika perjanjian kerja itu diadakan.

Perjanjian kerja untuk waktu tertentu semula diatur di dalam pasal 1603P Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, akan tetapi didesak oleh perkembangan jaman dan membudayanya angkatan kerja, oleh pemerintah (DEPNAKER) dalam melindungi terjadinya salah persangkaan hubungan kerja maka Menteri Tenaga Kerja telah mengeluarkan peraturan No. Per-05/MEN/1986 tentang Kesepakatan Kerja Waktu Tertentu yang Mengatur Hubungan Kerja Waktu Tertentu. Oleh karena itu, dengan dikeluarkannya Peraturan Menteri Tenaga Kerja ini maka peraturan yang mengatur tentang kesepakatan kerja untuk waktu tertentu sepanjang telah diatur dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja, peraturan tersebut dianggap tidak berlaku.

2.3.3. Pemutusan Hubungan Kerja

1. Pengertian Pemutusan Hubungan Kerja

Mengenai pengertian pemutusan hubungan kerja ini ada banyak pendapat dari berbagai sarjana. Begitu pula mengenai istilah yang beragam yang disebabkan oleh latar belakang atau penyebab terjadinya PHK tersebut. Manulang (1990:107) membedakan PHK dalam empat istilah:

- a. *termination* yaitu putusnya hubungan kerja karena selesainya atau berakhirnya kontrak kerja;
- b. *dismissal* yaitu putusnya hubungan kerja karena tindakan indisipliner, misal dalam hal pekerja melakukan kesalahan-kesalahan seperti mabuk, madat, melakukan tindak kejahatan, dan sebagainya.;
- c. *redundancy* yaitu PHK yang berkaitan dengan teknologi, misal suatu perusahaan yang menggunakan alat-alat teknologi canggih seperti penggunaan mesin-mesin, yang mengakibatkan pengurangan pekerja atau karyawan;
- d. *retrenchment* yaitu PHK yang berkaitan dengan masalah-masalah ekonomi, seperti resesi ekonomi, masalah pemasaran dan lain sebagainya, sehingga perusahaan tersebut tidak dapat/mampu untuk memberikan upah kepada pekerja/karyawannya:

Agar lebih dapat dipahami mengenai pengertian PHK itu, berikut beberapa definisi dari berbagai sumber sebagai perbandingan antara satu dengan yang lain. Adapun definisi-definisi tersebut antara lain:

- a. Menurut Djumialdji (1987:88), PHK adalah Hubungan antara pengusaha dengan buruh karena adanya perjanjian kerja kini telah berakhir;
- b. Menurut Soepomo(1985), PHK ialah Permulaan dari segala pengakhiran, permulaan berakhirnya mempunyai

pekerjaan, permulaan dari berakhirnya kemampuannya membiayai keperluan hidup sehari-hari baginya dan keluarganya, permulaan dari berakhirnya kemampuannya menyekolahkan anak-anaknya dan sebagainya.

- c. Menurut pedoman pelaksanaan Hubungan Industrial Pancasila, PHK adalah Merupakan permulaan kesengsaraan karena sejak saat itu yang bersangkutan tidak mempunyai penghasilan untuk membiayai kehidupannya beserta keluarganya di samping itu dengan PHK yang bersangkutan merasa hilang harga dirinya ditengah-tengah masyarakat. Bagi perusahaan yang melakukan PHK terhadap pekerja berarti melepas tenaga-tenaga yang selama ini sadar atau tidak sudah dilatih dengan mengeluarkan ongkos yang banyak dan sudah pula mengetahui cara-cara kerja yang dibutuhkan perusahaan

Dari definisi di atas walaupun terdapat perbedaan dalam penyusunan kata-katanya, namun secara garis besar/intinya definisi-definisi tersebut mempunyai makna yang sama yaitu:

- a. merupakan suatu tindakan yang berakibat kemalangan dan kesengsaraan bagi pekerja dan keluarganya;
- b. mengakibatkan kerugian bagi perusahaan ditinjau dari segi materi yang telah dikeluarkan dan dari segi keahlian yang dibutuhkan;
- c. selain kerugian materiil bagi pekerja juga mengakibatkan kerugian moral yang tidak dapat diukur dengan materi;
- d. disebabkan oleh keadaan-keadaan tertentu.

Pada dasarnya pemutusan hubungan kerja di Indonesia harus sedapat mungkin dihindari, karena alasan-alasan itulah, maka diadakan lembaga arbitrase P4P atau P4D untuk menangani masalah izin pemutusan hubungan kerja oleh perusahaan. Namun terdapat beberapa perkecualian yang membolehkan pengusaha untuk melakukan Pemutusan Hubungan Kerja tanpa izin dari P4P atau P4D, yaitu:

1. Pekerja dalam status percobaan, dengan ketentuan:
 - a. adanya masa percobaan harus dinyatakan secara tertulis;
 - b. lamanya masa percobaan tiga bulan dan masa percobaan ini hanya boleh dilakukan satu kali;
 - c. masa percobaan tidak berlaku untuk perjanjian-perjanjian kerja untuk waktu tertentu;
 - d. selama masa percobaan masing-masing pihak (pekerja/majikan) dapat memutuskan hubungan kerja.
2. Berakhirnya hubungan kerja untuk waktu tertentu atau dengan kata lain berakhirnya/selesainya kontrak kerja (masa kerja).
3. Pekerja atau tenaga kerja mengundurkan diri secara tertulis.
4. Pekerja telah mencapai usia pensiun yang telah ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau kesepakatan kerja bersama (KKB).
5. Tidak diperlukan hubungan kerja karena diputuskan oleh pengadilan karena alasan-alasan penting.
6. Pemutusan Hubungan Kerja oleh Balai Harta Peninggalan seperti termaksud dalam pasal 39 Peraturan Kepailitan (aturan dalam Peraturan Kepailitan yang berkenaan dengan perjanjian kerja).

Sementara izin dari P4D atau P4P belum turun dan diadakan tindakan skorsing maka pekerja hanya berhak mendapat serendah-rendahnya lima puluh persen dari upah setiap bulannya. Masa skorsing berlaku paling lama 6 bulan dan begitu masa skorsing berakhir, maka si pekerja yang bersangkutan tidak mendapat upah.

Jika dalam pendahuluan menyinggung mengenai empat istilah yang biasa digunakan dalam pemutusan hubungan kerja dan tidak satupun dari istilah-istilah tersebut yang

dilatarbelakangi tindakan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh pekerja, maka dalam teori Hukum Perburuhan kita mengenal ada empat jenis PHK (Soepomo, 1985: 65-95) yaitu.

1. Pemutusan Hubungan Kerja demi hukum.

Pemutusan Hubungan Kerja yang terjadi dengan sendirinya sehubungan dengan berakhirnya jangka waktu perjanjian yang dibuat oleh majikan dan pekerja.

2. Pemutusan Hubungan Kerja oleh pekerja.

Pekerja dengan persetujuan pihak majikan dapat memutuskan hubungan kerja setiap saat ia menghendakinya, bahkan pekerja berhak memutuskan hubungan kerja secara sepihak tanpa persetujuan majikan.

3. Pemutusan Hubungan Kerja oleh majikan.

Pemutusan yang maksudnya diatur dalam Undang-Undang No.12 tahun 1964. Pemutusan Hubungan Kerja oleh majikan ini adalah yang paling sering terjadi, baik karena kesalahan-kesalahan pihak pekerja maupun karena kondisi pekerja.

4. Pemutusan Hubungan Kerja oleh pengadilan.

Pemutusan oleh pengadilan perdata biasa atas permintaan yang bersangkutan berdasarkan ulasan-ulasan genting (*gewichtige reden*).

2. Pengertian Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak

Sebelum penyusun menerangkan definisi dari pemutusan hubungan kerja secara sepihak ini, terlebih dahulu akan penyusun terangkan bahwa PHK model begini bukan hanya dilakukan oleh pengusaha, pekerja pun dapat melakukannya meski sangat jarang terjadi. Baik pemutusan hubungan kerja sepihak oleh pengusaha atau pekerja sama-sama merugikan pihak lainnya. Ini merupakan perbuatan melanggar hukum.

Mengenai pemutusan hubungan kerja sepihak oleh pekerja walaupun Kitab Undang-Undang Hukum Perdata memberi hak kepada pekerja untuk sewaktu-waktu memutuskan hubungan kerja untuk waktu tertentu tanpa persetujuan majikan, tetapi pengakhiran hubungan kerja itu harus diakhiri dengan suatu pernyataan pengakhiran. Pekerja yang mengakhiri hubungan kerja tanpa pernyataan pengakhiran, dengan tanpa persetujuan majikan, bertindak/berlawanan dengan hukum, kecuali ia serentak membayar ganti kerugian kepada majikan atau ia mengakhiri hubungan kerja secara demikian itu dengan alasan mendesak yang seketika itu diberitahukan kepada majikan (pasal 1603 huruf a KUH Perdata, pasal 114 Onstlag).

Adapun mengenai PHK secara sepihak oleh perusahaan yang merupakan inti dari skripsi ini mencakup hal-hal/tindakan yang merupakan pengabaian terhadap ketentuan-ketentuan yang berlaku dalam prosedur PHK. Prosedur PHK di perusahaan swasta menurut Undang-Undang No.12 Tahun 1964 sebagai berikut:

1. seorang pengusaha terlebih dahulu harus mengusahakan agar jangan sampai terjadi PHK;
2. apabila setelah diadakan segala usaha dimana PHK tidak dapat dihindari, maka perusahaan harus merundingkan misalnya untuk memutuskan hubungan kerja dengan organisasi pekerja yang bersangkutan/yang ada di perusahaan tersebut atau dengan karyawan/pekerja sendiri dalam hal tenaga kerja tersebut tidak menjadi anggota dari salah satu organisasi pekerja;
3. bila perundingan tersebut nyata-nyata tidak menghasilkan persesuaian paham, perusahaan hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan tenaga kerja setelah memperoleh izin dari P4D bagi pemutusan hubungan kerja perseorangan dan P4P bagi pemutusan hubungan kerja secara besar-besaran;
4. P4D dan P4P menyelesaikan permohonan izin PHK dalam waktu sesingkat-singkatnya, menurut tata cara yang berlaku untuk penyelesaian perselisihan hubungan industrial;
5. P4D dan P4P dalam hal memberikan izin, maka dapat

ditetapkan pula kewajiban perusahaan untuk memberikan kepada pekerja yang bersangkutan uang pesangon, uang jasa dan uang ganti rugi lainnya;

6. P4D dalam menolak izin atau memberikan izin dengan syarat, dalam hal waktu 14 hari setelah putusan diterima oleh pihak yang bersangkutan, baik pekerja ataupun pengusaha atau organisasi pekerja dan organisasi usaha yang bersangkutan dapat minta banding pada P4P;
7. P4P menyelesaikan permohonan banding menurut tata cara yang berlaku untuk penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam tingkat banding.

Pemutusan hubungan kerja dilarang antara lain dalam hal:

1. selama pekerja berhalangan menjalankan kewajiban karena dalam keadaan sakit menurut surat keterangan dokter selama waktu dua bulan terus menerus;
2. selama pekerja berhalangan menjalankan pekerjaannya karena kewajiban terhadap negara yang ditetapkan oleh Undang-Undang atau Pemerintah atau karena menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya dan disetujui oleh pemerintah.

Instruksi No.9/Inst/1964, sekarang Surat Edaran tanggal 8 Februari 1967 No. 362 tidak memberi izin kepada pengusaha untuk memutuskan hubungan kerja jika didasarkan oleh:

1. hal yang berhubungan dengan keanggotaan serikat buruh atau karena kegiatan dalam gerakan buruh di luar jam kerja atau dengan izin majikan sewaktu jam kerja;
2. pengaduan buruh kepada yang berwajib tentang tingkah laku majikan karena terbukti melanggar hukum;
3. paham, agama, aliran, suku, daerah, golongan dan jenis kelamin.

Menurut Soepomo (1985:77) alasan yang dapat membenarkan suatu pemberhentian dapat digolongkan menjadi tiga yakni:

1. alasan-alasan yang berkenaan dengan pribadi pekerja atau melihat dari pribadi pekerja, misalnya tidak cakap atau tidak mampu;

2. alasan-alasan yang berhubungan dengan kelakuan buruh, misalnya tidak memenuhi kewajiban, melanggar disiplin;
3. alasan-alasan yang berkenaan dengan jalannya perusahaan. Pada pokoknya setiap pemutusan hubungan kerja yang dilakukan tanpa disertai alasan-alasan akan ditolak oleh P4D atau P4P, dengan sendirinya PHK tanpa alasan-alasan tertentu adalah batal demi hukum dan sanksinya perusahaan harus menempatkan kembali pekerja yang diputus hubungan kerjanya atau memberi ganti rugi.

Pemutusan hubungan kerja juga dapat dikatakan tidak layak jika disebabkan oleh faktor di bawah ini.

1. Jika tidak menyebutkan alasannya.
2. Jika alasannya dicari-cari atau alasannya palsu.
3. Jika akibat pemberhentian itu bagi pekerja lebih berat daripada keuntungan pemberhentian bagi majikan.
4. Jika pekerja diberhentikan bertentangan dengan ketentuan Undang-Undang atau kebiasaan-kebiasaan tentang susunan staf atau aturan *ranglijst* (*senority riles*) dan tidak ada alasan-alasan penting untuk tidak memenuhi ketentuan itu.

2.3.4 Prosedur yang Harus Dilakukan oleh Pengusaha Bila Akan Melakukan Pemutusan Hubungan Kerja

Menurut pasal 2 Undang-Undang No.12 Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta, seorang pengusaha harus menjelaskan terlebih dahulu tentang maksud PHK kepada buruh, dengan maksud untuk menyadarkan pekerja tersebut, akan tetapi kalau pekerja yang bersangkutan adalah anggota serikat buruh, maka pengusaha hendaknya merundingkan dahulu tentang jalan terakhir yang akan



III. PEMBAHASAN

3.1 Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja jika Pengusaha Melakukan Pemutusan Hubungan Kerja Tanpa Ijin dari Departemen Tenaga Kerja

Salah satu bidang di antara banyak bidang hukum perburuhan yang sangat penting jika dikaitkan dengan perlindungan buruh adalah bidang pemutusan hubungan kerja, terutama pemutusan hubungan kerja oleh majikan. Persoalan pemutusan hubungan kerja menjadi mengedepan jika majikan ingin memutuskan (mengakhiri) hubungan kerja, padahal buruh masih ingin bekerja. Mengedepannya persoalan ini terletak pada keinginan majikan yang lazimnya serta kuat berhadapan dengan keinginan buruh yang lazimnya serta lemah. Ketentuan-ketentuan mengenai berakhirnya hubungan kerja yang tercantum dalam Bab VII-A Buku III Kitab Undang-Undang Hukum Perdata tidak cukup memberikan perlindungan kepada buruh dari keinginan majikan untuk memutuskan hubungan kerja. Padahal hukum yang bersifat memaksa (*dwingenrecht*) yang dapat mengekang keinginan majikan itu merupakan benteng perlindungan terakhir agar buruh tetap mempunyai pekerjaan, yang berarti menjamin kelangsungan perolehan nafkah. Oleh karena itu, pada tanggal 23 September 1964 lahirlah Undang-Undang No. 12 Tahun 1964, tentang pemutusan hubungan kerja di perusahaan swasta. Dalam UU No. 12 tahun 1964 tidak memuat ancaman pidana bagi majikan yang melanggar ketentuan-ketentuan tentang pemutusan hubungan kerja. Sanksi maksimal adalah pembatalan surat keputusan pemutusan hubungan kerja. Pasal 10 menegaskan bahwa pemutusan hubungan kerja

tanpa izin seperti tersebut dalam pasal 3 adalah adalah batal karena hukum. Pembatalan yang dimaksud adalah pembatalan pemutusan hubungan kerja. Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. PER.04/Men/1986 juga tidak memuat ancaman pidana. Hal ini yang mengakibatkan sering terjadi pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha secara sewenang-wenang.

Berbeda dengan peraturan perundang-undangan di atas adalah ketentuan yang dimuat dalam peraturan Menteri Tenaga Kerja No. PER.03/Men/1989, tentang Larangan Pemutusan Hubungan Kerja bagi Pekerja Wanita Karena Menikah, Hamil atau Melahirkan. Peraturan Menteri ini memuat ancaman pidana bagi majikan. Pasal 6 menegaskan bahwa pengusaha yang melanggar ketentuan pasal 1, pasal 2, pasal 3 dan pasal 4 diancam dengan hukuman kurungan selama-lamanya 3 bulan atau denda dengan setinggi-tingginya Rp. 100.000,-. Ancaman pidana perlu disertakan untuk menghadapi kemungkinan-kemungkinan pemutusan hubungan kerja secara sepihak. Dengan ancaman pidana diharapkan majikan akan berfikir secara mendalam untuk memutuskan hubungan kerja dengan buruhnya. Akhir-akhir ini banyak ketentuan dalam bidang perburuhan yang menyertakan ancaman pidana atas pelanggarnya, misalnya Jaminan Sosial Tenaga Kerja. Di masa-masa yang akan datang ancaman pidana dapat dijadikan salah satu alternatif untuk lebih memberikan perlindungan kepada buruh. Oleh karena itu, penegakan mengenai sanksi pidana yang berkaitan dengan perburuhan harus ditingkatkan.

Departemen Tenaga Kerja dalam hal ini panitia daerah atau panitia pusat apabila memberikan izin pemutusan hubungan kerja, maka dapat ditetapkan pula kewajiban majikan untuk memberikan

kepada buruh yang diputuskan hubungan kerjanya, uang pesangon, uang jasa, dan ganti kerugian (pasal 7 ayat 2 UU No. 12 Tahun 1964). Penetapan besarnya uang pesangon, uang jasa dan ganti kerugian diatur dalam Peraturan Menteri Perburuhan No. 9 Tahun 1964 yang saat ini telah diganti dengan Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. PER.04/Men/1986 tentang Tata Cara Pemutusan Hubungan Kerja dan Penetapan Uang Pesangon, Uang Jasa dan Ganti Kerugian.

Dalam putusan kasasi Mahkamah Agung No. 3225K/Pdt/1995 tanggal 25 September 1995 yang menjadi dasar diajukannya gugatan adalah adanya pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh majikan atau pengusaha tanpa ada iZin dari Departemen Tenaga Kerja. Dalam fakta telah disebutkan bahwa penggugat sebagai Satpam telah diberhentikan pada tanggal 24 Agustus 1993 dengan alasan yang bersangkutan telah melakukan pelanggaran peraturan perusahaan tentang *Clocking* Kartu Absensi Kehadiran Para Pekerja Pabrik. Padahal izin tentang PHK belum diberikan oleh Departemen Tenaga Kerja. Berdasarkan UU No. 12 Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta pada pokoknya pemutusan hubungan kerja yang dilakukan pengusaha tanpa izin P4D atau P4P dengan sendirinya PHK tanpa alasan-alasan tertentu adalah batal demi hukum dan sanksinya perusahaan harus menempatkan kembali pekerja yang diputus hubungan kerjanya atau memberi ganti rugi.

Dalam fakta dikatakan bahwa pihak SPSI berkesimpulan bahwa pihak pengadu (Sulastri) telah berbuat melanggar *clocking*, sehingga Sulastri langsung mengajukan gugatan kepada Pengadilan Negeri Bandung.

Gugatan yang diajukan oleh penggugat kepada Pengadilan Negeri Bandung, maka hakim yang telah memeriksa memberikan putusan dengan memberikan pertimbangan hukum sebagai berikut.

1. Pelanggaran yang dilakukan oleh Sulastri pada tanggal 6 dan 8 Juli 1993 adalah sebagai kesalahan ringan berdasarkan pasal 10 ayat 3 Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. PER.04/Men/1986 yang secara materiil merupakan perselisihan perburuhan yang termasuk kewenangan Departemen Tenaga Kerja C.Q. P4D, sehingga Pengadilan Negeri menyatakan tidak berwenang mengadili perkara ini dan dalam pokok perkara menolak gugatan balik seluruhnya.
2. Sangat tidak bijaksana dalam situasi seperti ini penggugat dipekerjakan kembali.
3. Pihak penggugat rekompensi yang menuntut ganti rugi Rp 300 juta, ternyata tidak ada rinciannya serta tanpa ada bukti-bukti yang sah tentang ujud kerugian dimaksud. Karena itu gugatan rekompensi tersebut ditolak.
4. Perselisihan perburuhan menurut jenisnya dibedakan.
 - a) perselisihan hak yaitu perselisihan yang timbul karena salah satu pihak dalam perjanjian tidak memenuhi isi perjanjian baik tertulis maupun lisan yang diingkari oleh salah satu pihak;
 - b) perselisihan kepentingan yaitu pertentangan sehubungan dengan tidak terdapatnya persesuaian pendapat tentang syarat-syarat pekerja dan atau keadaan perburuhan;
 - c) mengenai perselisihan hak jelas adalah menjadi wewenang Pengadilan Negeri yang akan memeriksa dan memutus berdasarkan perjanjian yang ada;

- d) mengenai perselisihan kepentingan hanya dapat diajukan kepada panitia penyelesaian perburuhan atau P4 berdasarkan ketentuan perundang-undangan perburuhan yang ada
- e) hanya serikat buruh atau majikan atau perkumpulan majikan yang dapat mengajukan perkara perselisihan kepentingan ke panitia penyelesaian perburuhan.

Hakim Pengadilan Tinggi menguatkan putusan Pengadilan Negeri dengan berpendapat bahwa pertimbangan hukum dan putusan yang telah diambil oleh hakim pertama dinilai sudah benar dan tepat, baik dalam konpensi maupun rekonpensi. Dalam putusan Pengadilan Tinggi seharusnya hakim tidak memperhatikan keputusan P4D, karena yang dipermasalahkan adalah pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh majikan tanpa izin Departemen Tenaga Kerja c.q P4D yang bertentangan dengan pasal 3 Undang-undang no 12 Tahun 1964. Oleh karena itu, merasa tidak puas dengan keputusan hakim Pengadilan Tinggi maka penggugat mengadakan upaya hukum dengan mengajukan kasasi ke Mahkamah Agung.

Majelis Mahkamah Agung memeriksa permohonan kasasi berpendapat bahwa *judex facti* telah salah melaksanakan tata cara mengadili menurut ketentuan UU sebagaimana diatur dalam hukum acara perdata dan sekaligus juga bersamaan dengan kesalahan penerapan hukum karena telah keliru menafsirkan ketentuan UU No. 22 tahun 1957, dan kemudian memutuskan bahwa Pengadilan Negeri adalah jelas berwenang untuk memeriksa dan mengadili perkara tersebut, yaitu menolak seluruh gugatan baik konpensi maupun rekonpensi, dengan pertimbangan hukum sebagai berikut;

- (1) berdasarkan pasal 50 Undang-Undang No. 2 tahun 1986 tentang peradilan umum menegaskan bahwa Pengadilan Negeri bertugas dalam memeriksa, memutus, dan menyelesaikan perkara pidana dan perkara perdata di tingkat pertama. Karena gugatan yang diajukan adalah perbuatan melawan hukum maka Pengadilan Negeri berwenang untuk memeriksa dan memutus gugatan hukum penggugat. Oleh karena itu putusan Pengadilan Tinggi juga harus dibatalkan;
- (2) bahwa dasar gugatan penggugat yang diajukan oleh penggugat adalah perbuatan melawan hukum yang dilakukan oleh tergugat sehingga merugikan penggugat dengan memutuskan hubungan kerja tanpa alasan dan tidak berdasarkan hukum;
- (3) penggugat adalah karyawan tergugat II, karenanya gugatan terhadap tergugat I tidak beralasan sehingga harus dinyatakan tidak dapat diterima;
- (4) Majelis Mahkamah Agung berpendapat bahwa kerugian penggugat (sebagai salah satu unsur dari gugatan ganti rugi karena perbuatan melawan hukum, pasal 1365 KUH Perdata) tidak ada karena kekurangan upah penggugat pada waktu di PHK tanpa izin P4D telah diperhitungkan P4D;
- (5) selama persidangan berlangsung tergugat mengajukan izin kepada P4D untuk melakukan pemutusan hubungan kerja dengan penggugat, padahal nomor khusus/Pers/VIII/1993 tanggal 14 Agustus 1993 tergugat II telah memutus hubungan kerja dengan penggugat sehingga perbuatan tergugat II bersifat melawan hukum;
- (6) berdasarkan faktor tersebut apa yang disengketakan bukan perselisihan perburuhan yang diatur dalam UU No. 22 tahun

1957, tetapi yang disengketakan adalah perbuatan melawan hukum atas pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh tergugat melanggar UU No. 12 tahun 1964, sehingga dengan demikian apa yang menjadi sengketa adalah yurisdiksi badan peradilan umum, bukan yurisdiksi P4P sebagaimana telah keliru disimpulkan oleh *judex facti*.

3.2 Upaya Hukum bagi Tenaga Kerja Apabila dalam Pemutusan Hubungan Kerja Terdapat Perbuatan Melawan hukum

Akibat tindakan pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha/majikan, maka buruh telah mengalami penderitaan. Penderitaan ini dapat juga dialami oleh keluarganya yaitu kehilangan sumber penghidupan. Pengumuman Pemutusan Hubungan Kerja mengenai pekerja/buruh tersebut sangat merugikan harga diri dan mengundang tekanan psikis yang sangat menyiksa dan sangat merugikan.

Rangkaian perbuatan pengusaha tersebut dalam melakukan pemutusan hubungan kerja sepihak kepada buruh merupakan perbuatan melawan hukum dan telah mencemarkan nama baik para buruh, karenanya menentukan apa yang menjadi hak-hak mereka.

Untuk mengetahui apa yang dimaksud dengan perbuatan melawan hukum (*onrechmatige daad*), pasal 1365 Kitab Undang-Undang Perdata yang menimbulkan kerugian pada orang lain, mewajibkan orang yang bersalah menimbulkan kerugian itu mengganti kerugian tersebut.

Berdasarkan rumusan pasal tersebut, kita dapat mengetahui bahwa suatu perbuatan dikatakan melawan hukum jika memenuhi 4 unsur sebagai berikut :

1. perbuatan itu harus melawan hukum (*onrechtmatige*);
2. perbuatan itu harus menimbulkan kerugian;
3. perbuatan itu harus dilakukan dengan kesalahan.;
4. antara perbuatan dan kerugian yang timbul harus ada hubungan klausal.

Salah satu saja dari unsur ini tidak memenuhi, maka perbuatan itu tidak dapat dikatakan perbuatan melawan hukum. Perbuatan tersebut dapat meliputi perbuatan positif, yaitu betul-betul berbuat, juga dapat perbuatan negatif, yaitu tidak berbuat(kelalaian), Pelanggaran kedua hal tersebut mempunyai akibat hukum yang sama, yaitu mengganti kerugian.

Dalam menentukan wujud dan nilai dari penggantian itu sangat sukar. Dalam pasal 1372 BW memberikan kemungkinan cara memperbaiki keadaan disamping perbaikan nama orang yang telah dihina, juga penggantian kerugian dalam alam kejasmanian, yang dengan sendirinya masih perlu dipecahkan wujud dan jumlahnya.

Apabila dalam pemutusan hubungan kerja memang terdapat unsur perbuatan melawan hukum, maka pihak yang merasa dirugikan (dalam hal ini buruh) hendaknya melakukan upaya hukum, dengan mengajukan tuntutan kepada pengadilan yang berwenang. Adapun tugas pokok Pengadilan menyelenggarakan kekuasaan kehakiman adalah untuk menerima, memeriksa dan mengadili serta menyelesaikan setiap perkara yang diajukan kepadanya. Pasal 50 Undang-Undang No 2 tahun 1986 menentukan bahwa Pengadilan Negeri bertugas dan berwenang memeriksa, memutus dan menyelesaikan perkara pidana serta perdata ditingkat I

Kekuasaan Pengadilan Negeri dalam perkara perdata meliputi semua sengketa tentang hak milik atau hak-hak yang timbul

karenanya atau hak-hak keperdataan lainnya, kecuali apabila dalam Undang-undang ditetapkan pengadilan lain untuk memeriksa dan memutuskan, misalnya perkara perceraian bagi mereka yang beragama Islam menjadi wewenang Pengadilan Agama (UU No 1 tahun 1974 jo pasal 14 PP No 9 tahun 1975), tentang perselisihan perburuhan oleh P4D atau P4P (UU No 22 tahun 1957).

Dalam cara memasukkan gugatan harus diperhatikan benar-benar oleh penggugat bahwa gugatannya diajukan kepada badan pengadilan yang berwenang untuk mengadili persoalan tersebut. Hukum Acara Perdata mengenal dua macam kewenangan yaitu :

- 1) wewenang mutlak;
- 2) wewenang relatif.

Upaya hukum yang dilakukan oleh Sulastri sebagai buruh adalah dengan mengajukan gugatan langsung kepada Pengadilan Negeri. Sulastri pernah mengajukan ke SPSI tetapi pihak SPSI berkesimpulan bahwa pihak pengadu telah berbuat pelanggaran tentang clocking sedangkan yang dapat mengajukan ke P4D atau P4P hanyalah majikan atau serikat pekerja. Keputusan yang diberikan oleh Pengadilan Negeri Bandung tidak memuaskan Penggugat (Sulastri), sehingga penggugat mengajukan upaya hukum dengan mengajukan banding ke Pengadilan Tinggi Jawa Barat di Bandung dan keputusan Pengadilan Tinggi tidak memuaskan penggugat sehingga penggugat mengajukan upaya hukum dengan mengajukan kasasi ke Mahkamah Agung guna mendapatkan perlindungan hukum dan untuk mencari keadilan.

Adapun ikhtisar jalannya pemeriksaan perdata di Indonesia adalah sebagai berikut.

1) Penggugat atau orang yang merasa dirugikan haknya mengajukan permohonan (*introductief request*) kepada Pengadilan Negeri yang mempunyai daerah hukum tempat domisili orang yang dianggap merugikan haknya (tergugat). Dalam permohonan ini penggugat mencantumkan antara lain :

- a) Nama penggugat dan tergugat;
- b) Domisili penggugat dan tergugat;
- c) Apa yang menjadi gugatan;
- d) Alasan-alasan mengapa gugatan diajukan.

Dalam pengajuan gugatan ini, penggugat harus membayar biaya-biaya terlebih dahulu.

- (a) Administrasi
- (b) Panggilan dan pemberitahuan kepada kedua belah pihak
- (c) Materai

Ketua Pengadilan Negeri menetapkan hari persidangan dengan perintah untuk memanggil kedua pihak untuk menghadap di persidangan pada hari dan jam tertentu. Bersama dengan panggilan itu, surat gugatan dikirimkan pula kepada tergugat dengan pemberitahuan, bahwa jika ia menghendaki dapat jawaban tertulis.

2) Pada waktu persidangan terdapat tiga kemungkinan.

- a) Penggugat atau wakilnya yang diberi kuasa tidak hadir. Menurut pasal 124 RiB (Reglement Indonesia yang dibaharui) maka gugatan dianggap gugur, segala biaya perkara menjadi beban penggugat. Dalam hal ini ia masih diberi kesempatan untuk mengajukan permohonan gugatan sekali lagi.
- b) Tergugat atau wakilnya yang diberi kuasa tidak hadir.

Gugatan dikabulkan, keputusan perstek (*verstek*) dijatuhkan (putusan *verstek* adalah putusan yang dijatuhkan berhubung dengan tidak hadirnya tergugat). Keputusan *verstek* diberitahukan kepada tergugat yang dalam waktu tertentu (14 hari) berhak mengajukan perlawanan (*verset*). Maka perkaranya dimulai kembali dengan memanggil kedua belah pihak. Apabila dalam pemanggilan kedua ini, pihak tergugat juga tidak menghadap maka perkaranya diperiksa lagi diluar hadirnya tergugat dan dalam kesempatan ini pihak tergugat tidak diberi kesempatan lagi untuk mengajukan perlawanan (*verset*). Ia (tergugat) hanya dapat memohon banding di muka Pengadilan Tinggi yang bersangkutan.

- c) Penggugat dan tergugat atau mereka yang dikuasakan oleh penggugat dan tergugat hadir.
- (1) Pertama-tama hakim mengusahakan perdamaian (pasal 130 ayat 1 RiB).
 - (2) Apabila perdamaian itu terjadi maka dibuatkan akta persetujuan atau akta perdamaian antara mereka dengan perintah hakim, agar mereka mentaati dan menepati isi perjanjian perdasmaian tersebut.
 - (3) Akta persetujuan ini mempunyai kekuatan dan dapat dijadikan sebagai suatu keputusan hakim, terhadap akta ini tidak dapat diadakan banding.
 - (4) Gugatan pertama dapat diakui atau ditangkis. apabila diakui dapat dilanjutkan dengan keputusan hakim. Apabila ditangkis, penggugat dapat mengajukan repliek (gugatan kedua/lagi) untuk mana tergugat dapat mengadakan duplieknya (tangkisan kedua /lagi).

- (5) Kemungkinan terjadi gugat saling menggugat, gugatan inconvensi (gugatan asli), sedang gugatan yang diajukan oleh tergugat kepada penggugat disebut gugatan *inreconventie*.
- 3) Pihak yang tidak dapat menerima keputusan hakim dapat mengajukan banding kepada Pengadilan Tinggi yang mempunyai daerah hukum tempat Pengadilan Negeri yang bersangkutan. Pengadilan Tinggi dalam hal ini bertindak sebagai pengadilan banding ialah mengadili dalam tingkat kedua dalam perkara-perkara perdata, yang telah diadili oleh satu Pengadilan negeri dalam daerah hukumnya. Dalam peradilan banding ini yang dilakukan oleh suatu dewan hakim, yang menjalankan peradilan secara kolegiel perkara itu diperiksa dan dipertimbangkan kembali tidak saja menyangkut perkaranya sendiri, tetapi juga mengenai penggunaan dalil-dalil hukumnya. Keputusan yang dijatuhkan dapat bersifat menguatkan, memperbaiki atau membatalkan keputusan Pengadilan Negeri yang bersangkutan.
- 4) Apabila masih belum dapat menerima keputusan banding dapat dimintakan kasasi kepada Mahkamah Agung. Dalam hal ini Mahkamah Agung tidak meninjau dan melakukan pemeriksaan kembali seperti yang dilakukan oleh Pengadilan Tinggi, tetapi hanya terbatas kepada peninjauan apakah dalam hal ini “tidak terdapat kesalahan dalam arti tidak sesuai atau bertentangan dengan hukum atau tidak dilaksanakan suatu peraturan hukum” yang dapat mengakibatkan pembatalan keputusan yang telah dijatuhkan oleh Pengadilan Tinggi.
- 5) Akhirnya keputusan yang dijatuhkan oleh hakim itu dapat terdiri atas :

- a) Keputusan antara, keputusan sela, *tussenvonnis* yang dapat terdiri atas:
- (1) keputusan *interlocutoir*, apabila keputusan itu dapat mempengaruhi keputusan akhir atau dapat mempengaruhi pokok perkara. Misal perintah untuk mengadakan pemeriksaan setempat, pembuktian, pendengaran saksi-saksi dan perintah untuk mengangkat sumpah;
 - (2) keputusan *praeparatoir*, apabila keputusan itu tidak dapat mempengaruhi keputusan akhir. Misalnya keputusan yang berhubungan dengan permintaan penggabungan perkara karena gugatan konvensi dan gugatan rekonsvansi dituntut supaya dipisahkan;
 - (3) keputusan terakhir (*eindvonnis*) yang dapat berupa
 - (a) keputusan penghukuman (*veroordelend*) atau *Vonniscondemnatoir* (condemnatoir = mengandung hukuman). Misal mewajibkan membayar ganti kerugian;
 - (b) keputusan pernyataan (*vonnis declaratoir*) ialah putusan yang hanya merupakan pernyataan saja, tentang adanya atau tidak adanya hubungan hukum. Misal penunjukan ahli waris;
 - (c) Keputusan perubahan keadaan hukum (*vonnis constituttief*) ialah putusan yang mengharuskan hubungan hukum yang telah ada atau menciptakan hubungan hukum yang baru. Misal pengangkatan wali, sebelumnya tidak ada hubungan hukum tetapi timbullah hubungan hukum setelah ada pengangkatan wali tersebut.

3.3 Kajian

Mahkamah Agung Republik Indonesia pada hari Kamis, pada tanggal 18 September 1997 telah mengambil keputusan berdasarkan rapat permusyawaratan maka memperhatikan pasal-pasal dari Undang-undang No 14 Tahun 1970, Undang-undang No 2 Tahun 1986, Undang-Undang No 14 Tahun 1985, Undang-undang No 12 Tahun 1964 dan Undang-undang 22 Tahun 1957 sebagaimana yang termuat dalam putusan No 3225K/Pdt/1995 yaitu mengadakan ;

- 1) mengabulkan permohonan Sulastri tersebut;
- 2) membatalkan putusan pengadilan Tinggi Bandung tanggal 18 mei 1995 No 9/Pdt/1995/PT.BDG yang memperbaiki putusan Pengadilan Negeri Bandung Tanggal 9 Juni 1994 No 282/Pdt/1993/Pengadilan Negeri Bandung.

Majelis Mahkamah Agung mengadakan perkara ini dalam tingkat kasasi dalam putusannya berpendapat bahwa putusan *judex factie* (putusan Pengadilan Tinggi yang menguatkan putusan pengadilan Negeri) dinilai telah salah menerapkan hukum, sehingga putusan *judex factie* harus dibatalkan .

Pertimbangan Majelis Mahkamah Agung dalam memutuskan perkara antara lain didasari atas gugatan terhadap tergugat I, P.T. Hadtex group tidak beralasan karena penggugat adalah karyawan P.T. Hadtex Indosyentex, bukan karyawati tergugat I, hal ini diajukan pada eksepsi, tetapi hal ini diputuskan dalam pokok perkara. Hal ini sesuai dengan pasal 136 HIR yaitu eksepsi (penangkisan) yang sekiranya hendak dikemukakan oleh orang yang digugat, kecuali tentang hal hakim tidak berkuasa, tidak boleh dikemukakan dan ditimbang satu-satu, tetapi harus dibicarakan dan diputuskan bersama-sama dengan pokok perkara.

Berdasarkan uraian fakta, landasan yuridis, landasan teori serta pembahasan yang berhubungan dengan perkara nomor 3225K/Pdt/1995 ada beberapa hal yang perlu dikaji.

Fakta menunjukkan bahwa pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh tergugat II kepada penggugat tanpa didahului oleh adanya ijin kepada Departemen Tenaga Kerja C.Q P4D, hal ini bertentangan dengan pasal 3 UU No. 12 tahun 1964 yang mewajibkan pengusaha untuk memperoleh izin dulu dari P4D sebelum memutus hubungan kerja dengan buruh. Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan tanpa adanya alasan-alasan yang jelas dan dilakukan secara sepihak adalah perbuatan melawan hukum.

Penulis sependapat dengan Majelis Agung bahwa Pengadilan Negeri adalah jelas berwenang untuk memeriksa dan mengadili perkara tersebut. Karena yang diajukan sebagai gugatan pemohon kasasi bukan masalah perburuhan akan tetapi masalah perbuatan melawan hukum yang menjadi kompetensi mutlak dari Pengadilan Negeri. Berdasarkan pasal 57 Undang-Undang No 25 Tahun 1997 Tentang Ketenagakerjaan.

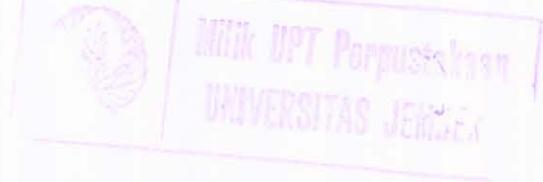
Dalam hal upaya yang dilakukan melalui perundingan sebagaimana dimaksud dalam pasal 56 tidak mencapai kesepakatan, pihak yang berselisih dapat menempuh jalan penyelesaian melalui jalur pengadilan atau jalur di luar pengadilan.

Perbuatan tergugat telah mengakibatkan kerugian, baik harga diri, harkat, martabat maupun penghasilan penggugat serta menjadikan tercemarnya nama baik penggugat. Hal ini dapat dikatakan bahwa hal tersebut telah memenuhi unsur-unsur perbuatan melawan hukum.

Sebelum penggugat mengajukan gugatan kepada Pengadilan Negeri yaitu tanggal 31 Agustus 1993 tergugat II telah mengajukan permohonan izin pemutusan hubungan kerja terhadap penggugat kepada Departemen Tenaga Kerja Kabupaten atau Kotamadya Bandung sebagaimana dimaksudkan dalam pasal 5 UU No. 12 tahun 1964. Perbuatan tergugat sangat tidak bijaksana dan bertindak yang semena-mena kepada buruh atau pekerja yang kedudukannya sangat lemah dengan tidak memakai prosedur yang semestinya. Upaya yang dilakukan oleh majikan atau pengusaha adalah untuk menutupi kesalahan, karena adanya gugatan yang diajukan oleh Sulastri.

Pertimbangan hakim yang menyatakan bahwa kerugian penggugat (Sulastri) sebagai salah satu unsur dari gugatan ganti rugi karena perbuatan melawan hukum pasal 1365 KUH Perdata tidak ada, sehingga gugatan penggugat harus ditolak. Alasan MA karena adanya putusan P4D yaitu telah pula diperhitungkan kekurangan upah penggugat selama bulan Agustus 1993 (pada waktu di PHK tanpa izin P4D). Seharusnya Mahkamah Agung tidak memperhatikan putusan P4D, karena yang dipermasalahkan adalah perbuatan melanggar hukum yaitu adanya pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh pengusaha tanpa izin DEPNAKER c.Q P4D.

Oleh karena itu, upaya hukum yang dilakukan oleh penggugat dengan mengajukan gugatan kepada Pengadilan Negeri adalah benar. Hal tersebut karena inti dari permasalahan yang dibahas adalah masalah perselisihan hak yang menjadi wewenang Pengadilan Negeri, bukan perselisihan kepentingan yang menjadi wewenang Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan sebagaimana yang diputus oleh Pengadilan negeri.



IV. KESIMPULAN DAN SARAN

4.1 KESIMPULAN

Permasalahan-permasalahan yang telah dibahas dalam pembahasan tersebut maka dapat ditarik suatu kesimpulan.

1. Perlindungan hukum yang dapat diberikan kepada tenaga kerja atau pekerja, apabila terjadi pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha atau majikan tanpa adanya izin dari Departemen Tenaga Kerja adalah batal demi hukum. Sanksinya perusahaan harus menempatkan kembali pekerja yang diputus hubungan kerjanya atau memberi ganti rugi. P4D tidak akan memberikan izin pemutusan hubungan kerja kepada majikan atau pengusaha tanpa alasan-alasan yang jelas. Pemutusan hubungan kerja dapat diberikan oleh Departemen Tenaga kerja apabila buruh melakukan kesalahan berat. Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan bukan karena kesalahan buruh harus diberikan uang pesangon, uang jasa dan ganti kerugian. Departemen Tenaga Kerja tidak akan memberikan izin kepada majikan apabila pemutusan hubungan kerja tidak berdasarkan alasan-alasan yang jelas.
2. Upaya hukum yang dilakukan oleh tenaga kerja apabila dalam pemutusan hubungan kerja terdapat unsur perbuatan melawan hukum, maka buruh harus mengajukan gugatan kepada Pengadilan Negeri. Peradilan Umum berwenang untuk memeriksa, memutus dan menyelesaikan perkara pidana dan perkara perdata ditingkat pertama.

4.2 Saran

Dari permasalahan tersebut di atas maka yang perlu diperhatikan adalah;

1. pihak pengusaha atau majikan sebelum mengambil keputusan pemutusan hubungan kerja terhadap buruh hendaknya diusahakan musyawarah terlebih dahulu, untuk mencapai kesepakatan di antara keduanya. Pihak pengusaha janganlah cepat-cepat mengambil keputusan pemutusan hubungan kerja terhadap buruh, karena menyangkut kehidupan orang lain yang mengakibatkan kesengsaraan;
2. pihak buruh sebaiknya mengikuti semua aturan yang telah menjadi kesepakatan kerja bersama, sehingga dalam menjalankan kerjanya tenang, begitu juga dengan pengusaha sehingga ada keseimbangan.

DAFTAR PUSTAKA

- Budiono, A.R. 1999. *Hukum Perburuhan di Indonesia*, Jakarta :PT Raja Grafindo Persada.
- Djumadi. 1992. *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, Jakarta : Rajawali Pers.
- Djumiadji, F.X, 1987. *Perjanjian Kerja*, Jakarta : Bina Aksara
- Kartasapoetra, Gunali dkk. 1986. *Hukum Perburuhan di Indonesia Berdasarkan Pancasila*. Jakarta: Penerbit Rineka Cipta.
- Samidjo. 1985. *Pengantar Hukum Indonesia*, Bandung : CV. Armico
- Sendjun H. Manulang. 1990. *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta : Penerbit Rineka Cipta.
- Soedjono,Wiwoho. 1987. *Hukum Perjanjian Kerja*, Jakarta : Rajawali Pers.
- Soemitro,Rony, Hanitijo. 1990. *Metodologi Penelitian Hukum dan Jurimetri*. Ghalia Indonesia.
- Soepomo, Imam. 1983. *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*. Jakarta : Djambatan.
- _____, 1985. *Pengantar Hukum Perburuhan*, Jakarta : Djambatan.
- _____. 1986.*Hukum Perburuhan Bidang Kesehatan Kerja (Perlindungan Buruh)*. Jakarta: Djambatan.
- Subekti, R, dan Tjitro Sudibio, R. 1983. *Kitab Undang-Undang Hukum Perdata*. Jakarta : Pradnya Paramita.
- Subekti, R. 1986. *Aneka Perjanjian*. Bandung: Alumni.
- Tresa.R. 1996. *Komenta HIR*. Pradnya Pramita.
- Utrecht, E. 1953. *Pengantar dalam Hukum Indonesia*. Jakarta : Balai Buku Indonesia.

HUKUM PERDATA

"PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA"

KASUS POSISI :

- Sulastri, adalah seorang karyawan pada perusahaan. PT. HADTEX INDOSYNTAX di Bandung dengan tugas pekerjaan, semula sebagai weaving, kemudian dialih tugaskan sebagai Satpam Wanita sejak Agustus 1984 sampai dengan 1993, dengan predikat SATPAM WANITA SENIOR yang terbaik dalam bidangnya.
- Pada Juli 1993, Sulastri sebagai Satpam dilarang memasuki kawasan industri dengan alasan yang bersangkutan telah melakukan pelanggaran peraturan perusahaan tentang clocking kartu absensi kehadiran para pekerja pabrik.
- Menurut Dawru Satpam, Pihak Sulastri, sebagai Satpam telah membantu pekerja Anih yang pulang dari pabrik jam 14.00 ternyata dalam clocking absensi dicetak pada 18.00. Hal ini terjadi berulang kali.
- Sulastri mengadukan masalah ini kepada S.P.S.I. pabrik, yang setelah dilakukan pemeriksaan, ternyata SPSI berkesimpulan pihak pengadu telah berbuat pelanggaran tentang clocking.
- Pihak manager perusahaan menjatuhkan schorsing kepada Sulastri dan selanjutnya pada 24 Agustus 1993 - melakukan P.H.K (Pemutusan Hubungan Kerja).
- Izin dari Depnaker tentang P.H.K. tersebut diberikan kepada perusahaan baru pada 5 Nopember 1993
- Karena merasa dirinya tidak bersalah dan diperlakukan tidak adil oleh Perusahaan (karena Anih mencabut kembali surat pernyataannya bahwa Sulastri terlibat dalam kasus clocking) maka Sulastri, melalui kuasanya mengajukan gugatan perdata di Pengadilan Negeri Bandung, terhadap perusahaan tempat ia bekerja yaitu :
 - I. P.T. HADTEX GROUP - di Bandung
 - II. PT HADTEX INDOSYNTAX - di Bandung

Petitum yang diajukan oleh Penggugat Sulastri sebagai berikut :

I. Dalam Provisi :

- 1.1 - Menghukum tergugat untuk **memperkerjakan kembali penggugat** Sulastri dalam jabatan semula dengan diberikan hak dan tunjangan sesuai dengan jabatan pekerjaannya.
- 1.2 - Menghukum Tergugat untuk membayar uang paksa (dwangsom) Rp. 50.000,-/per hari, bila Tergugat lalai melaksanakan putusan provisi.

II Dalam Pokok Perkara :

1. Mengabulkan gugatan.
2. Menyatakan sah dan berharga penyitaan jaminan.
3. Menyatakan Tergugat melakukan "Perbuatan melawan Hukum".
4. Menyatakan perbuatan Tergugat yang menjatuhkan, skorsing dan pemberhentian pekerjaan terhadap penggugat tersebut merupakan perbuatan yang tidak berdasarkan hukum.
5. Menghukum tergugat untuk mempekerjakan kembali penggugat dalam pekerjaannya dan diberikan hak dan penghasilan serta tunjangan. atau, apabila tergugat tidak berkehendak mempekerjakan kembali pihak penggugat, maka tergugat dihukum memberikan uang tunjangan hak pensiun yang dibayar sekaligus Rp. 74.745.000,- kepada penggugat.
6. Menghukum tergugat memberikan ganti kerugian kepada penggugat sebagai akibat dilakukannya pemberhentian dari pekerjaan terhadap penggugat yang berakibat nama baik penggugat menjadi tercemar, Rp. 150.000.000,-
7. Dst. dst. dst.

Subsidiar :

Memberikan putusan yang seadil-adilnya.

Atas gugatan tersebut pihak tergugat memberikan tanggapan pada pokoknya :

M. Sulastri

PUTUSAN BADAN PERADILAN

Eksepsi

- **Eksepsi** : Pengadilan Negeri Bandung tidak berwenang mengadili perkara ini, perkara ini menjadi wewenang P.4.D : sesuai dengan UU No. 22/1957 jo. UU No. 12/1964 dan Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 04/Men/1986.
- **Pokok Perkara** : menolak gugatan penggugat dengan petitum yang pokoknya sebagai berikut :
- **Gugatan Rekonpensi** diajukan oleh tergugat dengan petitum yang pokoknya :
 1. Perbuatan tergugat telah mencemarkan nama baik perusahaan dimata Publik, yang merupakan ;perbuatan melawan Hukum.
 2. Menghukum tergugat membayar uang ganti rugi sebesar Rp. 300 juta, dengan rincian
 - kerugian karena tercemarnya nama baik Rp. 200 juta
 - kerugian kehilangan waktu, tenaga Rp. 100 juta.
- Majelis Hakim Pengadilan Negeri Bandung yang mengadili perkara ini dalam putusannya memberi pertimbangan hukum yang intinya sebagai berikut :
- **Tuntutan Provisi** dipertimbangkan, bahwa . *↔ Jabat HK*
 - Sangat tidak bijaksana dalam situasi seperti ini penggugat dipekerjakan kembali.
 - Tuntutan agar penggugat digaji kembali erat kaitannya dengan mempekerjakan kembali sehingga tidak dapat diputus dalam tahap provisi, melainkan **sesudah** memeriksa pihak perkara. Karena itu gugatan provisi ini, **harus ditolak**.
- Mengenai eksepsi yang diajukan oleh tergugat dipertimbangkan Hakim, bahwa berdasar bukti dipersidangan terbukti pihak penggugat (Sulastri) telah melakukan pelanggaran peraturan perusahaan, bersalah melakukan pengetokan (clacking) kartu Absensi atas nama Anih, untuk tanggal 6 dan 8 Juli 1999, yang tidak sesuai, sehingga termasuk sebagai kesalahan ringan berdasar pasal 10 (3) Peraturan. Menaker No. Per-04/MEN/1986, yang secara materil merupakan **perselisihan perburuan** yang termasuk lingkup kewenangan Departemen Tenaga Kerja cq. P.4.D, sehingga Pengadilan Negeri harus menyatakan diri, **tidak berwenang mengadili perkara ini**, karena itu gugatan penggugat, harus dinyatakan **tidak dapat diterima**.

Itak P.N.

- Mengenai **gugatan reconpensi**, dipertimbangkan oleh Hakim Pertama, bahwa pihak penggugat reconpensi yang menuntut ganti rugi Rp. 300 juta, ternyata tidak ada rinciannya serta tanpa, ada bukti-bukti yang sah tentang ujud kerugian dimaksud. Karena itu gugatan **reconpensi tersebut, harus ditolak**.
- Dengan pertimbangan hukum tersebut diatas, akhirnya hakim pertama memberi putusan :

A. Dalam kompensi :

- Gugatan provisi = menolak gugatan provisi.

Dalam Eksepsi :

- Menolak eksepsi mengenai Subject tergugat.
- Menyatakan **Pengadilan Negeri Bandung**, tidak **berwenang mengadili** perkara ini.
- Menyakan gugatan penggugat, **tidak dapat diterima**.

B. Dalam gugatan reconpensi :

Dalam Eksepsi :

- Menolak eksepsi

Dalam pokok perkara

- Menolak gugatan balik seluruhnya.

PENGADILAN TINGGI :

- Sulastri, penggugat menolak putusan Pengadilan Negeri tersebut diatas dan mohon pemeriksaan banding.
- Majelis hakim banding dalam putusannya berpendapat bahwa pertimbangan hukum dan putusan yang telah diambil oleh Hakim Pertama, dinilai sudah benar dan tepat, baik dalam konpesi maupun reconpensi, sehingga Pengadilan Tinggi mengambil alih sebagai pertimbangannya sendiri, karena itu **putusan Hakim Pengadilan Negeri** harus dikuatkan, namun Pengadilan Tinggi akan memperbaiki redaksi putusan Hakim Pertama.

MAHKAMAH AGUNG RI :

- Penggugat menolak putusan Pengadilan Tinggi tersebut diatas dan mengajukan pemeriksaan kasasi dengan mengajukan beberapa keberatan kasasi bahwa judex facti telah salah menerapkan hukum, yaitu.
 1. Bahwa Pengadilan Negeri berwenang untuk memeriksa dan mengadili perkara ini.
Gugatan penggugat **bukan** masalah perburuhan melainkan masalah perbuatan melawan hukum yang dilakukan oleh tergugat (termohon kasasi, yang hal ini merupakan kompetensi mutlah dari Pengadilan Negeri.
 2. Bahwa judex facti juga salah menerapkan hukum tentang tuntutan provisi, karena tuntutan ini adalah beralasan dan berdasarkan hukum berdasar atas adanya kepentingan yang mendesak yang menyangkut hidup pemohon kasasi.
 3. Dst dst
- Majelis Mahkamah Agung mengadili perkara ini dalam tingkat kasasi, dalam putusannya berpendapat bahwa putusan judex facti (putusan Pengadilan Tinggi yang menguatkan putusan Pengadilan Negeri) dinilai **telah salah menerapkan hukum**, sehingga putusan judex facti tersebut harus **dibatalkan** dan selanjutnya **Mahkamah Agung akan mengadili sendiri** perkara tersebut.
- Pendirian Majelis Mahkamah Agung tersebut diatas didasari oleh pertimbangan hukum yang intisarinnya sebagai berikut :
- Gugatan terhadap tergugat I, PT. HADTEX GROUP, tidak beralasan, karena penggugat adalah INDOSYNTEX, bukan karyawati tergugat I, karena itu gugatan terhadap tergugat I dinyatakan tidak dapat diterima.
- Menurut pasal 3. U.U. No. 12/tahun 1964, untuk melakukan P.H.K, maka pengusaha diwajibkan memperoleh izin lebih dulu dari P.4.D. Pada tanggal 19 Agustus 1993, Tergugat II tanpa izin P.4.D telah melakukan P.H.K terhadap Penggugat. Perbuatan tergugat II tersebut bersifat melawan hukum akan tetapi pada tanggal 31 Agustus 1993, sebelum diajukan gugatan ke Pengadilan Negeri,

telah mengajukan permohonan izin P.H.K terhadap penggugat berdasar pasal 5 UU No. 12/1964, bahkan pada tanggal 13 Januari 1993 terbit putusan dari P4.P. selanjutnya pada 30 Mei 1995 terbit putusan Pengadilan Tinggi Tatausaha Negara Jakarta No. 43/E/1994/PTTUN, yang dalam putusannya menunjuk putusan P.4. D dan telah pula diperhitungkan kekurangan upah, penggugat (sejak Agustus 93 di PHK tanpa izin P4D).

- Karena keugian penggugat sebagai salah satu unsur dari gugatan ganti rugi karena "perbuatan melawan Hukum" ex Pasal 1365 K.U.H Perdata adalah tidak ada, maka gugatan yang diajukan oleh penggugat harus dinyatakan **ditolak**.

CATATAN :

- Dari putusan majelis Mahkamah Agung tersebut diatas dapat diangkat **Akbstrak Hukum** sebagai berikut :
- Pengusaha yang melakukan P.H.K pada karyawannya tanpa izin P.4.D, merupakan perbuatan melawan hukum.
- Suatu gugatan perdata berdasar Pasal 1365 BW "Perbuatan melawan Hukum", dimana penggugat menuntut ganti rugi berupa upah dan tunjangan pensiun yang belum dibayar oleh pengusaha yang telah melakukan P.H.K kepadanya tanpa izin Departemen Tenaga Kerja. (P4D-P4P), maka gugatan semacam ini merupakan perkara yang menjadi wewenang Peradilan umum dan bukan merupakan sengketa perselisihan perburuhan yang termasuk kewenangan Departemen Tenaga Kerja (P4.D-P4.P) seperti yang dipertimbangkan oleh judex facti.
- "Kerugian" merupakan salah satu unsur Perbuatan melawan Hukum Ex pasal 1365 B.W, bilamana "Kerugian" ini menjadi tidak ada, maka gugatan ini menurut hukum, dinyatakan ditolak.

Demikian catatan atas kasus ini.

(Ali Boediarto)

PUTUSAN BADAN PERADILAN

- **Pengadilan Negeri Bandung**
No. 282/Pdt/E/1993/PN. Bdg, tanggal 9 Juni 1994
- **Pengadilan Tinggi Jawa Barat di Bandung**
No. 109/Pdt/1995/PT. BDG, tanggal 18 Mei 1995
- **Mahkamah Agung RI**
No. 3225. K/Pdt/1995 - tanggal 25 September 1997

Majelis terdiri dari para Hakim Agung **Soemarsono, SH** selaku Ketua Sidang, didampingi anggota : **Ny. Mariana, Sutadi, SH** dan **Ida Bagus, Widja SH** serta Panitera **Pengganti Drs. J. Saban. SH.**

MAHKAMAH AGUNG RI

PUTUSAN

Nomor : 3225 K/Pdt/1995

DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA

MAHKAMAH AGUNG

memeriksa perkara perdata dalam tingkat kasasi telah mengambil putusan sebagai berikut dalam perkara :

SULASTRI, bertempat tinggal di Babakan Ciseuruh Rt. 02 Rw. 04 Bandung, dalam hal ini diwakili oleh kuasanya : 1. **WARSIN DIRAKUSUMAH, SH.** dan 2 **DEDE SUMANTA, SH**, Pengacara/Penasehat Hukum, berkantor di Jalan Sitimunigar No. 66 Bandung, **Pemohon kasasi** (dahulu Penggugat dalam konpensasi/Tergugat dalam rekonsensi-Pembanding).

melawan :

1. **PT. HANTEX GROUP**, beralamat di Jalan Garuda No. 150/74 Bandung;

2. **PT. HADTEX INDOSYNTEC**, beralamat di Jalan Mohamad Toha Km. 6,8 Bandung, yang diwakili oleh Drs. Soebianto Bambang Sugiarto, Direktur Operasional. para **Termohon kasasi** (dahulu para Tergugat I dan II dalam konpens/turut Tergugat dalam rekonsensi dan Penggugat dalam rekonsensi-para Terbanding).

Mahkamah Agung tersebut;

Membaca surat-surat yang bersangkutan;

Menimbang, bahwa dari surat-surat tersebut ternyata bahwa sekarang Pemohon kasasi sebagai Penggugat asli telah menggugat sekarang para Termohon kasasi sebagai para Tergugat asli dimuka persidangan Pengadilan Negeri Bandung pada pokoknya atas dalil-dalil :

bahwa penggugat asli mulai bekerja di PT. Hadtex (Tergugat asli I dan II) pada tanggal 2 September 1983 ditempatkan pada bagian Weaving, kemudian pada bulan Agustus 1984 dimutasikan kebagian Satpam Wanita;

bahwa pada tanggal 17 Juli 1993 sekitar jam 10.00 Penggugat asli dipanggil oleh Danru Satpam Fiber pihak Tergugat asli yang selanjutnya diminta keterangan dan penjelasan tentang masalah seorang karyawan yang bernama Anih yang katanya kartunya telah diketokan jam 14.00 Wib, sedang dalam kartu ketokan tercantum pulang jam 18.00 Wib.;

bahwa yang menjadi persoalan tersebut adalah mengenai hal adanya tercantum dalam kartu ketokan jam 18.00 pada tanggal 6 dan 8 Juli 1993 dalam kartu ketokan atas nama Anih dan adanya surat pernyataan dari Anih tertanggal 14 Juli 1993;

bahwa hal tersebut ditolak oleh Penggugat asli, karena adalah tidak benar apabila Penggugat asli telah melakukan perbuatan tersebut;

bahwa pada tanggal 17 Juli 1993 sekitar jam 14.00 Wib, ada memo dari bagian Personalia yang isinya bahwa mulai tanggal 18 Juli 1993 Penggugat asli tidak diperbolehkan masuk areal perusahaan Tergugat asli, kemudian sekitar jam 16.00 Wib tanggal 17 Juli 1993 Penggugat asli mencari orang yang bernama Anih dengan maksud untuk mempertanggungjawabkan tentang surat Anih yang melibatkan Penggugat asli tersebut, dan untuk hal tersebut Anih mengatakan akan datang kepada pihak Tergugat asli bersama Penggugat asli untuk menerangkan hal yang sebenarnya;

bahwa tanggal 19 Juli 1993 karena Anih ditunggu tidak datang, maka Penggugat asli mendatangi lagi rumah Anih dan dalam pertemuannya dengan Penggugat asli Anih mengatakan bahwa ia tidak berani datang kepada Tergugat asli yang kemudian Anih memberikan surat pernyataan tertanggal 18 Juli 1993, yang pada pokoknya mencabut surat pernyataan tanggal 14 Juli 1993;

bahwa pada tanggal 20 Juli 1993 dalam pertemuan Penggugat asli dengan Tergugat asli yang diwakili Manager Personalia, pihak Tergugat asli memberikan sanksi PTK tanpa syarat karena telah melakukan perbuatan atau kesalahan yang fatal dan tidak menganggap mengenai surat pernyataan Anih tertanggal 18 Juli 1993 tersebut dan membenarkan surat pernyataan Anih tertanggal 14 Juli 1993;

bahwa pada tanggal 21 Juli 1993 Penggugat asli bersama Anih datang menghadap pihak SPSI pihak Tergugat asli tersebut, dan selanjutnya Penggugat asli tetap dinyatakan bersalah;

bahwa pada tanggal 19 Agustus 1993 Penggugat asli datang lagi kepada pihak Tergugat asli, akan tetapi pada waktu itu pihak SPSI PT. Handtex meminta Penggugat asli untuk datang pada tanggal 25 Agustus 1993, yang selanjutnya karena Penggugat asli merasa penasaran dan merasa dipermainkan maka Penggugat asli menemui Bagian Personalia pihak Tergugat asli dan menanyakan perkembangan masalah tersebut, maka Bagian Personalia mengataka bahwa Penggugat asli telah di PHK, lalu Penggugat asli minta bukti PHK;

bahwa setelah beberapa kali Penggugt menanyakan bukti PHK tersebut, maka baru pada tanggal 24 Agustus 1993 Penggugat asli diberikan surat tertanggal 19 Agustus 1993 No. Khusus/Pers/VIII/93 akan tetapi atas hal tersebut Penggugat asli menyatakan tidak menerima dan tidak mau menandatangani dalam surat tersebut;

bahwa Penggugat asli tidak mempunyai kesalahan apapun dalam hal permasalahan kartu absensi atas nama Anih tersebut, yang mana hal tersebut sesuai dengan surat pernyataan Anih tertanggal 18 Juli 1993 dan pula surat pernyataan Anih tertanggal 24 Juli 1993, dengan demikian jelas dan nyata bahwa pihak Tergugat asli tidak mempunyai alasan dan dasar hukum untuk memberhentikan dan atau memutuskan/pemutusan hubungan kerja (PHK) terhadap Penggugat asli terhitung sejak tanggal 19 Agustus 1993;

bahwa dengan demikian pihak Tergugat asli telah melakukan perbuatan yang berakibat merugikan baik harga diri, harkat, martabat maupun penghasilan Penggugat asli serta menjadikan tercemarnya nama baik Penggugat asli yang oleh karenanya adalah beralasan dan berdasarkan hukum Penggugat asli mengajukan persoalan ini melalui prosedur hukum gugatan;

bahwa Penggugat asli menuntut agar Tergugat asli dihukum untuk mempekerjakan kembali Penggugat asli pada pihak Tergugat asli dan membayarkan segala sesuatu hak yang menjadi hak Penggugat asli yang belum diberikan/dibayarkan pihak Tergugat asli, serta ganti rugi yang layak sebagai akibat telah dilakukannya skorsing, dan dilakukannya pemberhentian yang tercantum dalam surat tanggal 19 Agustus 1993 tersebut;

bahwa ganti kerugian yang layak dimaksud adalah sebagaimana yang terurai dalam gugatan;

bahwa kalau pihak Tergugat asli berkehendak tidak lagi mempekerjakan Penggugat asli, Penggugat asli mohon diberikan uang tunjangan berupa pemberian hak pensiun yang dibayarkan secara sekaligus, yaitu dengan perhitungan $75\% \times \text{Rp. } 332.200,- \times 25 \text{ tahun}$ atau $75\% \times \text{Rp. } 332.000,- \times 300 = \text{Rp. } 249.150,- \times 300 = \text{Rp. } 74.745.000,-$ yang harus dibayar pihak Tergugat asli secara sekaligus;

bahwa Penggugat asli mengajukan tuntutan provisi dalam perkara ini, yaitu agar Penggugat asli dipekerjakan kembali sebagaimana kedudukan pekerjaan semula dengan diberikan hak-haknya dan tunjangan-tunjangan yang sesuai dengan kedudukan pekerjaan Penggugat asli tersebut pada pihak Tergugat asli;

bahwa berdasarkan alasan-alasan tersebut Penggugat asli mohon kepada Pengadilan Negeri Bandung agar supaya meletakkan sita jaminan terlebih dahulu atas harta kekayaan Tergugat asli dan selanjutnya menuntut kepada Pengadilan Negeri tersebut supaya memberikan putusan yang dapat dijalankan terlebih dahulu sebagai berikut :

PRIMAIR :

DALAM PROVISI: *gugatan provisi*

1. Menerima dan mengabulkan tuntutan Provisi Penggugat tersebut dalam perkara ini;
2. Menghukum pihak Tergugat untuk mempekerjakan kembali Penggugat sebagaimana dalam kedudukan, jabatan dan pekerjaan semula pada pihak Tergugat serta dengan diberikan hak dan tunjangan sebagaimana kedudukan, jabatan dan pekerjaan Penggugat tersebut;
3. Menghukum pihak Tergugat untuk membayar uang paksa/dwangsom sejumlah Rp. 50.000,- (lima puluh ribu rupiah) setiap hari pihak Tergugat lalai dalam melaksanakan isi putusan dalam provisi perkara ini kepada Penggugat dengan seketika dan sekaligus;
4. Menghukum pihak Tergugat untuk membayar seluruh biaya yang timbul dalam perkara ini;

DALAM POKOK PERKARA :

1. Menerima dan mengabulkan gugatan dan tuntutan Penggugat tersebut dalam perkara ini;
2. Menyatakan sah dan berharga penyitaan jaminan dalam perkara ini;
3. Menyatakan pihak Tergugat telah melakukan perbuatan melawan hukum yang berakibat merugikan harkat, martabat, harga diri pekerjaan, nama baik dan penghasilan Penggugat;
4. Menyatakan bahwa perbuatan pihak tergugat yang telah menjatuhkan skorsing dan pemberhentian dari pekerjaan terhadap Penggugat tersebut adalah merupakan perbuatan dan tindakan yang tidak bera'lasan dan tidak berdasarkan hukum;
5. Menghukum pihak Tergugat untuk mempekerjakan kembali Penggugat dalam pekerjaan, kedudukan dan jabatan serta diberikan penghasilan sebagaimana hak-hak dan tunjangan-tunjangan dalam pekerjaan, kedudukan dan jabatan Penggugat tersebut pada pihak tergugat, dan atau apabila pihak tergugat tidak berkehendak mempekerjakan kembali Penggugat, maka pihak Penggugat dinukum untuk memberikan uang tunjangan berupa pembayaran hak pensiun yang dibayarkan secara sekaligus yaitu yang diperhitungkan berjumlah Rp. 74.745.000,- (tujuh puluh empat juta tujuh ratus empat puluh lima ribu rupiah) kepada Penggugat secara sekaligus dan seketika;

6. Menghukum pihak Tergugat untuk memberikan ganti kerugian penghasilan kepada Penggugat setiap bulannya sejumlah Rp. 332.200,- (tiga ratus tiga puluh dua ribu dua ratus rupiah) yang diperhitungkan sejak bulan Juli 1993 hingga perkara ini mempunyai kekuatan hukum tetap yang harus di bayarkan secara sekaligus;
7. Menghukum pihak Tergugat untuk memberikan ganti kerugian kepada Penggugat sebagai akibat dilakukannya pemberhentian dari pekerjaan terhadap Penggugat dengan tanpa alasan dan dasar hukum yang berakibat Penggugat dirugikan hak-hak selaku pekerja, harkat, martabat dan harga diri Penggugat serta menjadikan tercemarnya nama baik Penggugat, yaitu yang diperhitungkan seluruhnya sejumlah Rp. 150.000.000,- (seratus lima puluh juta rupiah) dan harus dibayar oleh pihak Tergugat secara sekaligus kepada Penggugat;
8. Menghukum pihak Tergugat untuk membayar uang paksa/dwangson setiap harinya lalai melaksanakan isi putusan dalam perkara ini sejumlah Rp. 50.000,- (lima puluh ribu rupiah) kepada Penggugat dengan sekaligus;
9. Menghukum pihak Tergugat untuk tunduk dan taat terhadap isi putusan dalam perkara ini
10. Menghukum pihak Tergugat untuk membayar seluruh biaya yang timbul dalam perkara ini;
11. Menyatakan dan menetapkan, bahwa putusan dalam perkara ini dapat dilaksanakan terlebih dahulu/serta-merta, walaupun ada banding ataupun kasasi;

SUBSIDAIR :

- Memberikan putusan yang seadil-adilnya berdasarkan hukum yang berlaku dalam perkara ini sebagaimana dalam suatu peradilan yang baik;

bahwa terhadap gugatan tersebut Tergugat asli II telah mengajukan eksepsi dan membantah akan kebenaran dalil-dalil penggugat asli serta mengajukan gugatan balik (rekonpensi) yang pada pokoknya sebagai berikut :

Dalam Eksepsi :

1. bahwa dalil-dalil gugatan Penggugat asli adalah mengenai masalah perburuhan, sehingga gugatan tersebut diluar kompetensi Pengadilan Negeri Kelas I Bandung, dan masalah/perkara Penggugat asli tersebut sedang ditangani oleh pihak Depnaker dan P4D Bandung sesuai dengan Undang-Undang Nomor 22 tahun 1957 dan Undang-Undang Nomor 12 tahun 1964, dimana telah pula ada keputusan yang isinya sebagai berikut :

Baik pihak Depnaker maupun P4D dalam anjuran dan keputusannya mengabulkan permohonan Tergugat asli untuk mem-PHK pihak Penggugat asli, sehingga masalah ini diluar yurisdiksi Pengadilan Negeri Kelas I Bandung;

2. bahwa Penggugat asli dalam gugatannya telah keliru menunjuk pihak sebagai Tergugat asli I yaitu PT. Hadtex Group sebab PT. Hadtex Group tidak pernah ada, yang ada hanya PT. Hadtex Indosyntec sesuai Akta yang dibuat oleh Ny. S.O. Henny Shidki, SH. Notaris di Jakarta No. 191 tanggal 12 Pebruari 1990 (bukti T.1) juga surat keterangan dari Ny. WinartiSukardjadi, SM.HK. Notaris Pengganti (Ny. Nanny Sukarja, SH) Notaris di Bandung (bukti T.2);

Dalam Rekonpensi :

bahwa dasar gugatan Penggugat dalam rekonpensi adalah bahwa dengan ulah Penggugat dalam konpensi seperti diatas menimbulkan kerugian yang besar baik kerugian waktu, materi maupun kerugian moril terutama karena tercemarnya reputasi perusahaan dimata publik;

bahwa oleh karena itu Penggugat dalam rekonpensi menuntut ganti rugi sebesar Rp. 300.000.000,- (tiga ratus juta rupiah) dengan perincian sebagaimana terurai dalam gugatan Penggugat dalam rekonpensi;

bahwa apabila Tergugat dalam rekonpensi lalai melaksanakan isi putusan dalam perkara ini, maka ia dihukum untuk membayar uang paksa (dwangsom) setiap harinya sebesar Rp. 300.000,- (tiga ratus ribu rupiah) sampai Tergugat dalam rekonpensi memenuhi isi putusan dalam perkara ini kepada Penggugat dalam rekonpensi dengan seketika dan sekaligus;

bahwa berdasarkan alasan-alasan tersebut Penggugat dalam rekonpensi mohon agar Pengadilan Negeri Bandung memberikan putusan sebagai berikut :

1. Menggugurkan gugatan Penggugat dalam konpensi sesuai dengan eksepsi kami;
2. Mohon dapat dikabulkan gugatan rekonvensi yang kami ajukan;
3. Berkenan menolak permohonan Penggugat dalam konpensi atas putusan provisi yang sama sekali tidak ada dasar hukumnya;
4. Berkenan menolak seluruh gugatan Penggugat dalam konpensi atau memutuskan dengan keputusan yang seadil-adilnya berdasarkan hukum yang berlaku;
5. Menghukum Penggugat dalam konpensi/Tergugat dalam rekonpensi membayar ongkos-ongkos perkara;

bahwa terhadap gugatan tersebut **Pengadilan Negeri Bandung telah mengambil putusan**, yaitu putusannya tanggal 9 Juni 1994 No. 282/Pdt/G/1993/PN. Bdg. yang amarnya berbunyi sebagai berikut :

"DALAM KONPENSI :

"TENTANG GUGAT PROVISI :

"Menolak gugat provisi seluruhnya;

"Tentang EKSEPSI :

"Menolak eksepsi mengenai Subyek Tergugat;

PUTUSAN BADAN PERADILAN

"Menyatakan Pengadilan Negeri Bandung **tidak berwenang mengadili perkara gugatan ini**"

"Menyatakan gugatan Penggugat tidak dapat diterima;

"DALAM GUGAT BALIK (GUGATAN DALAM REKONPENSI) :

"Tentang EKSEPSI :

"Menolak eksepsi Tergugat balik;

"Tentang POKOK PERKARA :

"Menolak gugat balik seluruhnya;

"DALAM KONPENSI DAN GUGAT BALIK :

"Menghukum Penggugat dalam konpensi/Tergugat balik membayar biaya perkara yang dianggap sebesar Rp. 100.000,- (seratus ribu rupiah);

putusan mana dalam tingkat banding atas permohonan Penggugat dalam konpensi/Tergugat dalam rekonsensi telah diperbaiki oleh **Pengadilan Tinggi Bandung dengan putusannya** tanggal 18 Mei 1995 No. 109/PDT/1995/PT. BDG. yang amarnya berbunyi sebagai berikut : .

- "Menerima permohonan banding dari Pemanding, semula Penggugat dalam konpensi/Tergugat dalam rekonsensi tersebut;
- "Memperbaiki putusan Pengadilan Negeri Bandung tertanggal 9 Juni 1994 No. 282/Pdt/G/1993/PN.Bdg. yang dimohon banding tersebut, sehingga amar selengkapnya berbunyi :

"DALAM KONPENSI :

"Mengenai Eksepsi :

- "Menerima Eksepsi dari Terbanding, semula Tergugat II dalam konpensi/Penggugat dalam rekonsensi, seluruhnya;
- "Menyatakan **Pengadilan Negeri Bandung tidak berwenang mengadili perkara ini**;

"Mengenai Provisi :

- "Menolak tuntutan Provisi dari Pemanding, semula Penggugat dalam konpensi/Tergugat dalam rekonsensi;

"Mengenai Pokok Perkara :

- "Menyatakan gugatan Pemanding, semula Penggugat dalam konpensi/Tergugat dalam rekonsensi, tidak dapat diterima;

"DALAM REKONPENSI :

- "Menyatakan gugatan Terbanding, semula Penggugat dalam rekonsensi/Tergugat dalam konpensi, tidak dapat diterima;

"DALAM KONPENSI DAN DALAM REKONPENSI :

- "Menhukum Pembanding, semula Penggugat dalam konpensasi/Tergugat dalam rekonsensi membayar biaya perkara dalam kedua tingkat peradilan ini, yang pada tingkat banding ditentukan sebesar Rp. 30.000,- (tiga puluh ribu rupiah);

bahwa sesudah putusan terakhir ini diberitahukan kepada Penggugat dalam konpensasi/Tergugat dalam rekonsensi-Pembanding pada tanggal 5 Juli 1995 kemudian terhadapnya oleh Penggugat dalam konpensasi/Tergugat dalam rekonsensi-Pembanding dengan perantaraan kuasanya khusus, berdasarkan surat kuasa khusus tanggal 12 Juli 1995 diajukan permohonan kasasi secara tertulis pada tanggal 13 Juli 1995 sebagaimana ternyata dari akte permohonan kasasi No. 62/Pdt/KS/1995/PN.BDG. yang dibuat oleh Panitera Pengadilan Negeri Bandung permohonan mana kemudian disusul oleh memori kasasi yang memuat alasan-alasan yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Negeri tersebut pada tanggal 24 Juli 1995;

bahwa setelah itu oleh kuasa Tergugat II dalam konpensasi/Penggugat dalam rekonsensi-Terbanding (berdasarkan surat kuasa khusus tertanggal 1 Nopember 1993) yang pada tanggal 14 Agustus 1995 telah diberitahu tentang memori kasasi dari Penggugat dalam konpensasi/Tergugat dalam rekonsensi-Pembanding diajukan jawaban memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Negeri di Bandung pada tanggal 23 Agustus 1995, akan tetapi oleh karena dalam surat kuasanya tersebut tidak tercantum kuasa untuk tingkat kasasi maka kontra memori kasasi tersebut harus dikesampingkan;

Menimbang, bahwa permohonan kasasi a quo beserta alasan-alasannya telah diberitahukan kepada pihak lawan dengan seksama diajukan dalam tenggang waktu dan dengan cara yang ditentukan dalam Undang-Undang, maka oleh karena itu permohonan kasasi tersebut formil dapat diterima;

Menimbang, bahwa keberatan-keberatan yang diajukan oleh Pemohon kasasi dalam memori kasasinya tersebut pada pokoknya ialah :

1. bahwa *judex facti* telah salah menerapkan hukum dalam memeriksa dan memutus eksepsi, karena :
 - Pengadilan Negeri Bandung adalah jelas berwenang untuk memeriksa dan mengadili perkara tersebut;
 - Gugatan Pemohon kasasi dalam perkara ini adalah bukan masalah perburuhan akan tetapi masalah perbuatan melawan hukum pihak Termohon kasasi, hal ini adalah merupakan kompetensi mutlak dari Pengadilan Negeri;
 - bahwa diajukannya Termohon kasasi I adalah tepat dan benar karena Termohon kasasi II adalah merupakan bagian dari Termohon kasasi I, selain itu kuasa dari Termohon kasasi II adalah kasasi I, karena itu apapun dalilnya yang dikemukakan oleh Termohon kasasi II yang mendalilkan tentang Termohon kasasi I patut dikesampingkan;

- Dengan demikian Termohon kasasi I tidak menyangkal terhadap gugatan Pemohon kasasi tersebut, sehingga menurut hukum Termohon kasasi I membenarkan gugatan Pemohon kasasi tersebut dalam perkara ini, yang sekaligus membuktikan bahwa apa yang didalilkan Termohon kasasi II tidak benar, maka seharusnya eksepsi Termohon kasasi II tersebut patut ditolak, dan Pengadilan Negeri Kelas I Bandung menyatakan sebagai berwenang memeriksa dan mengadili perkara tersebut;
2. bahwa *judex facti* telah salah menerapkan hukum dalam memeriksa dan memutus tentang tuntutan provisi, karena :
- Secara jelas dan nyata tuntutan provisi yang diajukan Pemohon kasasi adalah beralasan dan berdasarkan hukum, karena dalam rangka kepentingan yang mendesak atau bersifat mendesak yang menyangkut biaya hidup Pemohon kasasi, yang mana hingga saat inipun Pemohon kasasi belum bekerja, sedangkan hal kebutuhan hidup tentunya tidak dapat ditangguhkan, selain itu pihak Termohon kasasi tidak mengadakan tanggapan apapun baik secara lisan maupun tertulis, yang mana berdasarkan hukum hal tersebut merupakan bukti pengakuan dan atau setidaknya Termohon kasasi tidak menyangkal terhadap tuntutan provisi Pemohon kasasi;
- oleh karena itu seharusnya menurut hukum terhadap tuntutan provisi Pemohon kasasi patut untuk diterima dan dikabulkan dalam perkara ini;
3. bahwa *judex facti* telah tidak benar dan keliru atau salah menerapkan hukum dalam memeriksa dan memutus tentang pokok perkara dalam konvensi, karena :
- Gugatan Pemohon kasasi adalah telah tepat dan benar baik hal pihak-pihak maupun hal kompetensi pengajuan perkaranya;
 - Gugatan Pemohon kasasi adalah beralasan dan berdasarkan hukum serta pula telah dibuktikan dimuka persidangan secara meyakinkan; Sebaliknya pihak Termohon kasasi selain tidak dapat membuktikan dalil sangkalannya, pula secara jelas dan nyata Termohon kasasi I tidak menyangkal terhadap gugatan/tuntutan tersebut, Termohon kasasi II tidak dapat menyangkal secara tepat dan benar atas hal tersebut;
- Oleh karena itu seharusnya berdasarkan hukum terhadap gugatan pokok perkara yang diajukan Pemohon kasasi tersebut patut untuk diterima dan dikabulkan oleh *judex facti*;
4. bahwa *judex facti* telah keliru dan tidak benar dan salah menerapkan hukum dalam memeriksa dan mengadili perkara tersebut, yang mana telah mempertimbangkan tentang adanya putusan P4D.;
- Bahwa hal tersebut adalah jelas dan nyata salah menerapkan hukum, karena putusan P4D dimaksudkan adalah belum mempunyai kekuatan hukum pada saat diputuskannya perkara perdata tersebut, dan Pemohon kasasi sedang mengajukan banding kepada P4P selaku pekerja;

Bahwa putusan P4D tanggal 13 Januari 1994 No. KEP/U/12/1994 telah dirubah oleh putusan P4P tanggal 3 Mei 1994 No. 285/162/25-9/X/PHK/5-1994, yang diputuskannya perkara perdata tersebut, dan Pemohon kasasi sedang mengajukan banding kepada P4P selaku pekerja.

- I. Menolak permohonan ijin PT. Hadtex Indosyntec unit Benang I, Jl. Moh. Toha Km. 6,8 Bandung untuk Memutuskan hubungan kerja Sdr. Sulastri.
- II. Mewajibkan PT. Hadtex Indosyntec Unit Benang I Memanggil Sdri. Sulastri selambat-lambatnya dalam tenggang waktu 14 (empat belas) hari setelah menerima putusan ini.
- III. Mewajibkan Sdri. Sulastri melaporkan diri pada PT. Hadtex Indosyntec untuk bekerja kembali selambat-lambatnya dalam tenggang waktu 14 (empat belas) hari setelah menerima putusan ini dan mewajibkan PT. Hadtex Indosyntec membayar upah Sdr. Sulastri sejak melaporkan diri untuk bekerja kembali;
- IV. Menyatakan Sdri. Sulastri telah mengundurkan diri dari PT. Hadtex Indosyntec, apabila tidak melaporkan diri untuk bekerja kembali atau telah dipanggil secara patut oleh PT. Hadtex Indosyntec, tetapi Sdr. Sulastri tidak bersedia bekerja kembali;
- V. Mewajibkan PT. Hadtex Indosyntec untuk membayar secara tunai kepada Sdri. Sulastri kekurangan upah dari Agustus 1993 sampai dengan Januari 1994 sejumlah Rp. 517.712,05 (lima ratus tujuh belas ribu tujuh ratus dua belas rupiah lima sen);
- VI. Menolak tuntutan Sdri. Sulastri maupun Permohonan pengusaha lainnya;
- VII. Pelaksanaan putusan ini dibawah pengawasan Kantor Departemen Tenaga Kerja Kab/Kodya Bandung;

bahwa putusan P4P tersebut sudah mempunyai kekuatan hukum mengikat dan wajib dilaksanakan, ini sesuai surat tertanggal 8 Desember 1994 Nomor : B. 715/BW/94 dari Dirjen Binawas Departemen Tenaga Kerja Perihal Putusan P4P No. 285/162/25-9/X/PHK/05-1994 tanggal 3 Mei 1994; bahwa ternyata sampai saat ini pihak Pengusaha/Termohon kasasi tidak melaksanakan putusan P4P tersebut, dengan demikian maka jelas dan nyata bahwa Termohon kasasi telah melakukan perbuatan melawan hukum terhadap Pemohon kasasi;

Menimbang, bahwa terlepas dari alasan-alasan kasasi tersebut diatas, judex facti telah salah menerapkan hukum dengan alasan sebagai berikut :

- a. bahwa dasar gugatan Penggugat dalam konpensi/Tergugat dalam rekonpensi adalah perbuatan melawan hukum yang dilakukan oleh Tergugat dalam konpensi/Penggugat dalam rekonpensi sehingga merugikannya, oleh karena Tergugat dalam konpensi/Penggugat dalam rekonpensi telah memutuskan hubungan kerja dengan Penggugat dalam konpensi/Tergugat dalam rekonpensi tanpa alasan dan tidak berdasar hukum, karenanya judex facti berwenang untuk memeriksa dan memutus gugatan Penggugat dalam konpensi/Tergugat dalam rekonpensi;

PUTUSAN BADAN PERADILAN

- b. bahwa dengan demikian putusan Pengadilan Tinggi Bandung yang memperbaiki putusan Pengadilan Negeri Bandung harus dibatalkan dan Mahkamah Agung akan mengadili sendiri berdasarkan pertimbangan sebagai berikut :

Dalam Konpensi :

Dalam Eksepnsi :

- bahwa sebagaimana yang telah dipertimbangkan diatas, oleh karena Pengadilan Negeri Bandung berwenang untuk memeriksa dan memutus gugatan Penggugat, maka eksepsi tergugat II tentang tidak berwenangnya Pengadilan Negeri untuk mengadili haruslah ditolak;
- bahwa selain itu, tergugat II pun mengajukan eksepsi kedua yakni tentang kualitas PT. HADTEX Group sebagai Tergugat I;
- bahwa oleh karena mengenai hal tersebut sangat berkaitan dengan pokok perkara, maka tidaklah tepat diajukan dalam eksepsi, dan hal tersebut akan dipertimbangkan dalam pokok perkara;
- bahwa dengan demikian eksepsi Tergugat II tersebut juga harus ditolak;

Dalam Provisi :

- bahwa oleh karena tuntutan dalam provisi yang diajukan oleh Penggugat adalah mengenai pokok perkara, maka permohonan provisi tersebut harus ditolak;

Dalam Pokok Perkara :

- bahwa dasar gugatan Penggugat yang diajukan ke Pengadilan Negeri Bandung pada tanggal 20 September 1993 adalah perbuatan melawan hukum yang dilakukan oleh Tergugat, oleh karena Tergugat telah memutuskan hubungan kerja dengan Penggugat tanpa dasar hukum sehingga Penggugat menderita kerugian;
- bahwa dipersidangan terbukti bahwa Penggugat adalah karyawan Tergugat II dan yang melakukan pemutusan hubungan kerja dengan Penggugat juga adalah Tergugat II, karenanya gugatan Penggugat terhadap Tergugat I tidak beralasan sehingga harus dinyatakan tidak dapat diterima;
- bahwa pasal 3 Undang-Undang No. 12 Tahun 1964 mewajibkan Pengusaha (Tergugat II) untuk memperoleh izin dulu dari P4D sebelum memutuskan hubungan kerja dengan Penggugat, namun hal ini tidak dilakukannya dan dengan surat Nomor : Khusus/Pers/VIII/93 tanggal 19 Agustus 1993 Tergugat II telah memutuskan hubungan kerja dengan Penggugat sehingga perbuatan Tergugat II tersebut bersifat melawan hukum;

- bahwa akan tetapi pada tanggal 31 Agustus 1993, sebelum gugatan ini diajukan ke Pengadilan Negeri, Tergugat II telah mengajukan permohonan izin P.H.K. terhadap Penggugat kepada Departemen Tenaga Kerja Kantor Kabupten/Kotamadya Bandung sebagaimana yang dimaksudkan oleh pasal 5 Undang-Undang No. 12 Tahun 1964, bahkan mengenai hal inipun telah ada putusan P4D tanggal 13 Januari 1994 (bukti T.2), putusan P4P tanggal 3 Mei 1994 (lihat memori kasasi Penggugat), dan putusan Pengadilan Tinggi Tata Usaha Negara Jakarta No. 43/G/1994/PT.TUN.JKT. tanggal 30 Mei 1995 (yang telah berkekuatan hukum tetap), dalam putusan mana, dengan menunjuk pada putusan P4D, telah pula diperhitungkan kekurangan upah Penggugat dalam bulan Agustus 1993 (pada waktu di PHK tanpa izin P4D), oleh **karenanya kerugian Penggugat** (sebagai salah satu unsur dari gugatan ganti rugi karena perbuatan melawan hukum, pasal 1365 KUH Perdata) tidak ada, sehingga **gugatan Penggugat harus ditolak**;

Dalam Rekonpensi :

Dalam Eksepsi dan Dalam Pokok Perkara :

- bahwa Mahkamah Agung dapat menyetujui dan karenanya mengambil alih pertimbangan Pengadilan Negeri Bandung dalam eksepsi dan dalam pokok perkara menjadi pertimbangan Mahkamah Agung sendiri;

Menimbang, bahwa berdasarkan apa yang dipertimbangkan diatas, maka permohonan kasasi yang diajukan oleh Pemohon kasasi : SULASTRI tersebut dapat dikabulkan dan putusan Pengadilan Tinggi Bandung tanggal 8 Mei 1995, No. 109/PDT/1995/PT.BDG. yang memperbaiki putusan Pengadilan Negeri Bandung tanggal 9 Juni 1994 No. 282/Pdt/G/1993/Pn.Bdg, **harus dibatalkan, sehingga Mahkamah Agung akan mengadili sendiri perkara** ini sebagaimana yang akan disebutkan dibawah ini;

Menimbang, bahwa oleh karena Pemohon kasasi/Penggugat dalam konpensi/Tergugat dalam rekonpensi berada dipihak yang kalah, maka ia harus dihukum untuk membayar biaya perkara dalam semua tingkat peradilan;

Memperhatikan pasal-pasal dari Undang-Undang No. 14 tahun 1970 dan Undang-Undang No. 14 tahun 1985 yang bersangkutan;

M E N G A D I L I :

Mengabulkan permohonan kasasi dari Pemohon kasasi : **SULASTRI** tersebut;

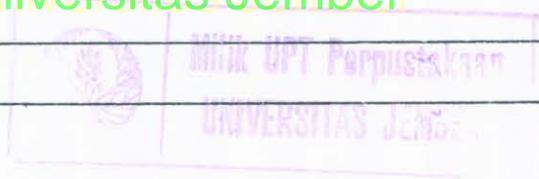
Membatalkan putusan Pengadilan Tinggi Bandung tanggal 18 Mei 1995 No. 109/PDT/1995/PT.BDG. yang memperbaiki putusan Pengadilan Negeri Bandung tanggal 9 Juni 1994 No. 282/Pdt/G/1993/PT. Bdg.;

M E N G A D I L I S E N D I R I :

Dalam Konpensi :

Dalam Eksepsi :

PUTUSAN BADAN PERADILAN



Menolak eksepsi Tergugat II;

Dalam Provisi :

Menolak tuntutan Penggugat dalam provisi;

Dalam Pokok Perkara :

Menyatakan gugatan Penggugat terhadap Tergugat I tidak dapat diterima :

Menolak gugatan yang selebihnya;

Dalam Rekonpensi :

Dalam Eksepsi :

Menolak eksepsi Tergugat :

Dalam Pokok Perkara :

Menolak seluruh gugatan Penggugat;

Dalam konpensi dan Rekonpensi :

Menghukum Pemohon kasasi/Penggugat dalam konpensi/Tergugat dalam rekonpensi untuk membayar biaya perkara dalam semua tingkat peradilan, yang dalam tingkat kasasi ini ditetapkan sebanyak Rp. 50.000,- (lima puluh ribu rupiah);

Demikianlah diputuskan dalam rapat permusyawaratan pada hari : Kamis tanggal 18 September 1997 dengan **Soemarsono, SH. Hakim Agung** yang ditunjuk oleh **Ketua Mahkamah Agung** sebagai **Ketua Majelis**, **Ny. Marianna Sutasi, SH.** dan **Ida Bagus Widja, SH.** sebagai Hakim-Hakim Anggota, dan diucapkan dalam sidang terbuka untuk umum pada hari Kamis tanggal 25 September 1997 oleh Ketua Majelis beserta Hakim-Hakim Anggota tersebut dan Drs. J. Saban, SH. Panitera Pengganti dengan tidak dihadiri oleh para pihak.

Salinan kepada Varia Peradilan
MAHKAMAH AGUNG RI
Direktur Perdata

HARIFIN, A TUMPA, SH
Nip. : 049009094

