

TESIS MAMIK KRUSTININGSIH

by Mamik Bu Tesis

Submission date: 11-Jul-2022 12:47PM (UTC+0700)

Submission ID: 1869070396

File name: TESIS_MAMIK_KRUSTININGSIH.docx (201.29K)

Word count: 11747

Character count: 79563

TESIS

**PENYELESAIAN SENGKETA TENTANG MITRA KERJA DI
PENGADILAN HUBUNGAN INDUSTRIAL DENGAN
MELAKUKAN GUGATAN DAN TIDAK MELAKUKAN
GUGATAN LEBIH DAHULU**

Untuk Memenuhi Persyaratan
Guna Memperoleh Gelar Magister Hukum
Pada Program Studi Magister Hukum
Fakultas Hukum Universitas Wijaya Kusuma Surabaya



Oleh

MAMIK KRUSTININGSIH
NPM : 20310006

**PROGRAM STUDI HUKUM PROGRAM MAGISTER
FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS WIJAYA KUSUMA SURABAYA**

2022

DAFTAR ISI

DAFTAR ISI	HALAMAN
HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PENGESAHAN.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN PERNYATAAN ORIGINAL PENELITIAN	iii
ABSTRACT.....	iv
ABSTRAK.....	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	vii
 BAB I. PENDAHULUAN.....	 1
A. Latar Belakang dan Rumusan Masalah	1
B Tujuan Penelitian.....	9
C Manfaat Penelitian	10
D Kajian Teoritis.....	10
E Metode Penelitian.....	27
F Pertanggungjawaban Sistematika	30
 BAB II. PERBEDAAN PROSES PENYELESAIAN SENGKETA ANTARA MITRA KERJA MERUPAKAN PEKERJA DAN MITRA KERJA BUKAN MERUPAKAN PEKERJA	
A. Hubungan Hukum Antara Perusahaan Dengan Mitra Kerja Yang Merupakan Pekerja Dan Mitra Kerja Yang Bukan Sebagai Pekerja.	33

- B. Hak Dan Kewajiban Antara Perusahaan Dengan Mitra Kerja Yang Merupakan Pekerja Dan Mitra Kerja Yang Bukan Sebagai Pekerja. 39
- C. Perbedaan Penyelesaian Sengketa Antara Mitra Kerja Yang Merupakan Pekerja Dan Mitra Kerja Yang Bukan Sebagai Pekerja. 42

**BAB III. PENYELESAIAN SENGKETA TENTANG MITRA KERJA
DI PENGADILAN HUBUNGAN INDUSTRIAL YANG
MELAKUKAN GUGATAN TERLEBIH DAHULU DAN
TIDAK MELAKUKAN GUGATAN LEBIH DAHULU**

- A. Penyelesaian Sengketa Tentang Mitra Kerja Di Pengadilan Hubungan Industrial Yang Tidak Melakukan Gugatan ke Pengadilan Negeri Terlebih Dahulu, Sebagaimana Yang Dilakukan Oleh PT. Sadikun. . 47
- B. Penyelesaian Sengketa Tentang Mitra Kerja Di Pengadilan Hubungan Industrial Yang Melakukan Gugatan Ke Pengadilan Negeri Terlebih Dahulu, Sebagaimana Yang Dilakukan Oleh CV. Rapi. 56

BAB IV. PENUTUP 62

- A Kesimpulan.....62
- B Saran 63

DAFTAR BACAAN

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pembangunan nasional diarahkan dalam kerangka pembangunan manusia Indonesia yang seutuhnya, untuk mewujudkan masyarakat yang sejahtera dan berkeadilan berdasarkan Pancasila dan Undang – Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945. Salah satu wujud masyarakat yang sejahtera, yaitu adanya jaminan kesejahteraan, keadilan yang merata, baik segi materiil maupun spiritual dan perlakuan tanpa diskriminasi. Jaminan tersebut sebagai manifestasi dari tujuan pembangunan nasional bagi manusia Indonesia seutuhnya.

Pembangunan nasional erat kaitannya dengan para pelaku usaha yang terdiri dari pengusaha dan para pekerja, semua itu mempunyai peran dan kedudukan yang signifikan sebagai pelaku ekonomi dalam pembangunan nasional, selain itu tenaga kerja juga mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan. Apresiatif terhadap pelaku ekonomi tersebut, diatur secara normatif dalam undang-undang dan peraturan pelaksanaannya. Hal ini sebagai wujud pengakuan negara kepada para pelaku kegiatan (proses) ekonomi. Tanpa keikutsertaan peran mereka, tujuan pembangunan tidak dapat tercapai.

Peran pemerintah dalam menggerakkan perekonomian juga sangat dibutuhkan dalam masyarakat, salah satunya adalah peran untuk mengatur pelaku usaha baik usaha industri, maupun usaha perdagangan. Pemerintah harus terlibat

dalam kegiatan ekonomi yang ada dimasyarakat, terlebih lagi pada saat pandemi seperti sekarang ini. Kesehatan dan kesejahteraan masyarakat tetap harus menjadi prioritas bagi pemerintah. Sebagaimana diamanatkan dalam Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun ¹1945, bahwa pekerjaan dan penghidupan yang layak merupakan hak setiap warga negara, maka pemerintah Indonesia membentuk Undang- Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Selanjutnya disebut Undang-Undang Ketenagakerjaan) sebagai alat yang utama bagi pengaturan hukum perburuhan atau yang dikenal sebagai hukum Ketenagakerjaan.

Perlindungan terhadap tenaga kerja yang menjadi tujuan dari pembentukan Undang- Undang Ketenagakerjaan dimaksudkan untuk menjamin kesamaan, kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha. Pasal 1 ayat (1) Undang- Undang Ketenagakerjaan, menyebutkan bahwa Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama dan sesudah masa kerja. Penjelasan Umum Undang-Undang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa pembangunan ketenagakerjaan harus diatur sedemikian rupa sehingga terpenuhi hak- hak dan perlindungan yang mendasar bagi tenaga kerja dan pekerja/buruh serta pada saat yang bersamaan dapat mewujudkan kondisi yang kondusif bagi pembangunan dunia usaha. ⁴Pekerja/buruh merupakan mitra kerja pengusaha yang sangat penting dalam proses produksi dalam rangka meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya, menjamin kelangsungan perusahaan, dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat Indonesia pada umumnya.

Seorang pekerja yang ⁶ bekerja di perusahaan, perlu membangun hubungan kerja dengan orang lain termasuk dalam hubungan antara pekerja dengan pengusaha. Hubungan kerja terjadi apabila ada ¹ hak dan kewajiban secara timbal balik. Hak-hak pekerja/buruh selalu melekat pada setiap orang yang bekerja dengan menerima gaji. Hak pekerja/buruh tersebut muncul secara bersamaan ketika si pekerja/buruh mengikatkan dirinya pada si Pemberi kerja/pengusaha untuk melakukan suatu pekerjaan. Hak-hak pekerja itu diantaranya adalah sebagai berikut: Hak atas upah, hak untuk mendapatkan cuti tahunan dan dapat dijalankan sesuai dengan aturan yang berlaku, hak untuk mendapatkan kesamaan derajat dimuka hukum, hak untuk menjalankan ibadah sesuai dengan ajaran agamanya masing-masing, dan hak-hak lain yang diatur dalam peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan.

Hak-hak pekerja tersebut melekat pada mereka yang bekerja atau mereka yang terikat pada hubungan kerja sesuai Undang-Undang Ketenagakerjaan. ¹ Tidak mudah menciptakan hubungan kerja yang baik, walaupun para pihak yang terlibat dalam hubungan kerja mempunyai tujuan yang sama yaitu menyejahterakan perusahaan tetapi pada prinsipnya pengusaha dan pekerja, memiliki kepentingan yang berbeda dan kepentingan berbeda tersebut sulit untuk disatukan. Kepentingan pengusaha adalah keuntungan perusahaan yang sebesar-besarnya, sedangkan kepentingan pekerja adalah kesejahteraan, sehingga pada umumnya pengusaha memandang kesejahteraan pekerja adalah ongkos produksi yang selalu harus

ditekan seminimal mungkin karena kesejahteraan pekerja akan mengurangi keuntungan pengusaha.¹

Hubungan kerja dalam suatu perusahaan adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah, dalam hubungan kerja maka hak dan kewajiban pihak yang satu berhadapan dengan hak dan kewajiban pihak yang lain sebagaimana yang sudah diatur dalam Undang – Undang Ketenagakerjaan. Perusahaan banyak yang membuat hubungan kerja terhadap pekerjanya dengan menggunakan hubungan mitra kerja atau kemitraan, hal ini bertujuan agar hak – hak pekerja sebagaimana yang diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan bisa dihilangkan, dan tentu saja akhirnya bisa menjadi permasalahan.

Permasalahan yang timbul adalah terjadinya perselisihan atau sengketa antara pekerja dengan pengusaha/pemberi kerja. Sengketa dapat disebabkan oleh berbagai macam faktor, diantaranya perbedaan kepentingan ataupun perselisihan antara pihak yang satu dengan pihak yang lainnya. Selain itu dapat juga disebabkan oleh adanya aturan – aturan yang diberikan oleh salah satu pihak, karena aturan dianggap sebagai penghalang dan penghambat untuk dapat mencapai tujuan. Masing – masing pihak akan berupaya semaksimal mungkin untuk dapat mencapai tujuannya. Hal itulah yang menyebabkan potensi terjadinya sengketa menjadi semakin besar. Perselisihan Hubungan Industrial menurut Undang-Undang No. 2

¹ Ahmad Hunaeni Zulkarnaen dan Tanti KiranaUtami, Tahun 2016 “*Perlindungan Hukum terhadap Pekerja dalam Pelaksanaan Hubungan Industrial*,” Padjadjaran Jurnal Ilmu Hukum, Vol. 3, No. 2, h. 407-427

Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI) dalam Pasal 1 ayat (1) adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.

Perselisihan di perusahaan tidak hanya perselisihan dalam hubungan industrial melainkan adapula perselisihan perdata lainnya yaitu wanprestasi, karena perusahaan menganggap hubungan hukum antara pekerja dengan pengusaha adalah hubungan kerjasama yaitu sebagai mitra kerja. Masing – masing perselisihan dapat sampai berlanjut ke pengadilan, apabila pihak yang bertindak sebagai Penggugat menganggap hubungan hukumnya dengan perusahaan adalah hubungan kerja maka mengajukan gugatannya di Pengadilan Hubungan Industrial, tetapi apabila pihak yang menggugat menganggap hubungan hukum dengan pekerjanya adalah hubungan kerjasama maka akan mengajukan gugatannya di Pengadilan Negeri.

Perusahaan yang digugat oleh pegawai atau pekerjanya yang mempunyai hubungan hukum sebagai mitra kerja di Pengadilan Hubungan Industrial tentu saja akan menolak atau melakukan eksepsi di persidangan tersebut, akan tetapi karena permasalahan yang diajukan oleh pegawai atau pekerjanya tersebut adalah tentang pemutusan hubungan kerja (PHK) maka Pengadilan Hubungan Industrial akan tetap memeriksa perkara tersebut sebagaimana disebutkan dalam Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI) dalam Pasal 1 ayat (4) yaitu: Perselisihan pemutusan hubungan kerja adalah perselisihan

yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak.

Perusahaan yang digugat oleh pegawai/pekerjanya dalam hubungan hukum sebagai mitra kerja di Pengadilan Hubungan Industrial diantaranya adalah PT. Sadikun, yaitu perusahaan yang bergerak dalam bidang **agen distributor resmi Pertamina yang menjual produk Bahan Bakar Minyak, LPG, Gas Alam, Batu Bara, Pelumas dan** CV. Rapi, perusahaan yang bergerak dalam bidang Ekspedisi.

PT. Sadikun dan CV. Rapi sama – sama digugat oleh pegawai/pekerjanya yang hubungan hukumnya merupakan mitra kerja di Pengadilan Hubungan Industrial, akibat perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK). Pegawai/pekerja tersebut menganggap bahwa hubungan hukum dirinya dengan perusahaan adalah hubungan kerja bukan sebagai mitra kerja, sehingga apabila terjadi pemutusan hubungan kerja (PHK) maka harus mendapatkan pesangon sebagaimana yang diatur dalam Undang – Undang Ketenagakerjaan.

PT. Sadikun dan CV. Rapi bersikukuh bahwa hubungan pekerjanya dengan perusahaan adalah hubungan kerjasama sehingga tetap beranggapan sebagai mitra kerja dan tidak mau memberikan hak – hak pekerja sebagaimana yang diatur dalam Undang – Undang Ketenagakerjaan. Pekerja juga bersikukuh bahwa hubungan hukum dirinya dengan perusahaan adalah hubungan kerja karena sudah memenuhi unsur – unsur sebagai pekerja sebagaimana yang diatur dalam Undang – Undang Ketenagakerjaan. Oleh karena pegawai/pekerjanya tidak terima di PHK serta **berdasarkan Pasal 156 Undang-Undang Ketenagakerjaan** menyatakan “**Dalam hal**

terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima¹”, maka sudah seharusnya apabila pekerjaanya tersebut mendapatkan uang pesangon dari perusahaan karena memang sudah menjadi haknya, namun ternyata pegawai/pekerjanya tersebut tidak mendapatkan uang pesangon.

PT. Sadikun dan CV. Rapi mengatakan bahwa hubungan Perusahaan dengan pegawai/pekerjanya adalah hubungan mitra kerja, sehingga menurut PT. Sadikun dan CV. Rapi, karena hubungannya adalah hubungan mitra kerja atau kemitraan maka konsekuensi hukumnya adalah tidak ada kewajiban bagi perusahaan untuk memenuhi hak pekerja seperti yang diamanatkan oleh Undang-Undang Ketenagakerjaan, karena hubungan kemitraan tidak tunduk pada Undang-Undang Ketenagakerjaan.

Perselisihan atau sengketa tersebut di atas dapat terjadi dikarenakan adanya ketidak jelasan hubungan hukum antara perusahaan dengan pekerjaanya, menurut Yani Pujiwati dan Betty Rubiati, mengatakan bahwa hubungan hukum dapat diklasifikasikan menjadi dua hal yaitu hubungan hukum bukan hubungan kerja dan hubungan hukum yang merupakan hubungan kerja. Hubungan antara seorang buruh dengan seorang atau pekerja dengan seorang bukan majikan, bukanlah hubungan kerja. Hubungan kerja terjadi setelah adanya perjanjian kerja antara buruh dan majikan.² Pengusaha atau Pekerja harus mengetahui dan menentukan dengan jelas

¹ Agus Mulya Karsona (Dkk), Tahun 2018, *Hukum Otonom dalam Hukum Ketenagakerjaan*, Logoz Publishing, Bandung, h. 64

hubungan hukum yang terjadi diantara mereka, hal ini untuk menghindari perselisihan dikarenakan adanya ketidak jelasan status pekerja yaitu sebagai mitra kerja/kemitraan, akan tetapi pada kenyataannya memenuhi unsur – unsur sebagai pekerja dalam hubungan kerja.

Perselisihan yang terjadi antara Pengusaha dengan Pegawai/pekerja yang tidak dapat diselesaikan secara mediasi atau musyawarah maka akan berlanjut ke Pengadilan, seperti halnya yang terjadi pada PT. Sadikun dan CV. Rapi. Gugatan pegawai/pekerjanya di Pengadilan Hubungan Industrial harus ditanggapi dan diselesaikan dengan baik agar tidak merugikan Perusahaan. PT. Sadikun dan CV. Rapi mengambil langkah dalam menyelesaikan sengketa di Pengadilan Hubungan Industrial dengan cara yang berbeda, yaitu: PT. Sadikun melakukan perlawanan dengan hanya menunjukkan bukti – bukti perjanjian bahwa antara perusahaan dengan pegawai/pekerjanya hubungan hukumnya adalah sebagai mitra kerja di Pengadilan Hubungan Industrial, sedangkan yang dilakukan oleh CV. Rapi adalah menggugat terlebih dahulu di Pengadilan Negeri untuk membuktikan bahwa hubungan hukum antara perusahaan dengan pegawai/pekerjanya adalah sebagai mitra kerja, CV. Rapi tidak hanya memberikan bukti – bukti perjanjian sebagai mitra kerja di Pengadilan Hubungan Industrial melainkan juga memberikan bukti berupa putusan dari Pengadilan Negeri. Oleh karena adanya perbedaan cara penyelesaian sengketa melakukan gugatan lebih dahulu dan tidak melakukan gugatan lebih dahulu ke Pengadilan Negeri, membuat peneliti mengkaji bagaimana penyelesaian sengketa tentang mitra kerja di Pengadilan Hubungan Industrial yang

melakukan gugatan terlebih dahulu dan tidak melakukan gugatan lebih dahulu berdasarkan putusan dari Pengadilan Hubungan Industrial.

A. Rumusan Masalah

¹ Berdasarkan latar belakang sebagaimana tersebut di atas maka permasalahan yang akan diteliti adalah sebagai berikut:

1. Mengapa proses penyelesaian sengketa berbeda antara mitra kerja merupakan pekerja dan mitra kerja bukan merupakan pekerja?
2. Bagaimana penyelesaian sengketa tentang mitra kerja di Pengadilan Hubungan Industrial yang melakukan gugatan terlebih dahulu dan tidak melakukan gugatan lebih dahulu?

B. Tujuan Penelitian.

1. Tujuan Akademis

Penelitian ini dibuat untuk melengkapi dan merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Hukum pada Fakultas Hukum Universitas Wijaya Kusuma Surabaya.

2. Tujuan praktis:

- a. Untuk lebih mengetahui dan menganalisa perbedaan proses penyelesaian sengketa antara mitra kerja yang merupakan pekerja dengan mitra kerja yang bukan merupakan pekerja, berdasarkan peraturan perundang – undangan yang berlaku.
- b. Untuk lebih mengetahui dan menganalisa penyelesaian sengketa tentang mitra kerja dengan melakukan gugatan terlebih dahulu dan tidak

melakukan gugatan terlebih dahulu berdasarkan putusan Pengadilan Hubungan Industrial.

C. Manfaat Penelitian

Melalui penelitian ini diharapkan dapat diperoleh manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi dunia pendidikan berkaitan dengan perbedaan proses penyelesaian sengketa antara mitra kerja yang merupakan pekerja dengan mitra kerja yang bukan merupakan pekerja, berdasarkan peraturan perundang – undangan yang berlaku.

2. Manfaat Praktis

Peneliti berharap hasil penelitian ini dapat menjadi referensi bagi Mahasiswa, pihak-pihak yang berkepentingan maupun masyarakat luas terkait penyelesaian sengketa tentang mitra kerja di Pengadilan Hubungan Industrial yang melakukan gugatan terlebih dahulu dan tidak melakukan gugatan lebih dahulu.

D. Kajian Teoritis

1. Pengertian pekerja dengan mitra kerja/kemitraan berdasarkan peraturan perundang – undangan yang berlaku.

Pengertian pekerja berbeda dengan pengertian tenaga kerja sebagaimana yang terdapat di dalam Undang-undang Ketenagakerjaan. Dalam Pasal 1 ayat (2) menyebutkan bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa untuk memenuhi kebutuhan

sendiri maupun untuk masyarakat. Sedangkan, dalam Pasal 1 ayat (3) menyebutkan bahwa pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dalam menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Pengertian tersebut memang agak umum, tetapi maknanya lebih luas karena dapat mencakup semua orang yang bekerja pada siapa saja, baik perseorangan, persekutuan, badan hukum maupun badan lainnya dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk apa pun. Penegasan imbalan dalam bentuk apa pun ini perlu karena upah selama ini diberikan dengan uang, padahal ada pula buruh/pekerja yang menerima imbalan dalam bentuk barang.³

Pekerja dapat diartikan sebagai buruh yang mana arti buruh adalah barang siapa bekerja pada majikan dengan menerima upah.⁴ Selain itu yang setara dengan pekerja atau buruh adalah ada istilah lain yang dapat diartikan sebagai berikut :

- 1.1. Kuli adalah orang yang bekerja pada orang lain sebagai pesuruh dan cenderung lebih besar porsi pekerjaan yang harus diselesaikan jika dibandingkan upah yang diterimanya dari majikan.
- 1.2 Pembantu adalah orang bekerja pada orang lain dengan segala kelemahannya dan kesederhanaannya dan cenderung sebagai pembantu rumah tangga. Walaupun pada dasarnya sebutan pembantu itu dapat mencakup pengertian yang luas, mulai dari pekerja yang mengerjakan pekerjaan yang bernilai

³ R.Joni Bambang, Tahun 2013, *Hukum Ketenagakerjaan*, Pustaka Setia, Bandung, h. 73

⁴ C.S.T, Kansil, . Tahun 2006 *Pengantar Ilmu Hukum dan Tata Hukum Indonesia*. PN. Balai Pustaka Jakarta, h. 317

sederhana di mata masyarakat sampai dengan pekerjaan yang cukup bergengsi misalnya Pembantu Rektor, Pembantu Dekan dan sebagainya.

- 1.3. Pekerja adalah tenaga kerja yang bekerja di dalam hubungan kerja pada pengusaha dengan menerima upah.
- 1.4. Karyawan adalah orang bekerja pada perusahaan perkebunan dan sudah dihitung sebagai tenaga tetap.
- 1.5 Kerani adalah orang bekerja dengan pekerjaan yang halus dan ringan namun menuntut keseriusan. Misalnya tenaga kerani pada kantor perusahaan perkebunan.
- 1.6 Pegawai adalah orang bekerja di kantor-kantor, baik di instansi pemerintah maupun pada badan-badan usaha swasta.
- 1.7. Pramu bakti adalah orang yang bekerja mengerjakan pekerjaan yang kasar dan berat, contohnya orang yang bekerja sebagai tukang sapu kantor.⁵

Pengertian Mitra Kerja menurut kamus besar bahasa Indonesia artinya adalah teman kerja atau pasangan kerja atau partner usaha dalam menjalankan usaha, sedangkan kedudukan mitra kerja ⁵ pada dasarnya timbul dari adanya hubungan kemitraan. Definisi dari kemitraan disebutkan dalam Pasal 1 ayat

⁵ Amran Basri, Tahun 2006, *Hukum Perburuhan dan Ketenagakerjaan Indonesia*, Fakultas Hukum Tjut Nyak Dhien, Medan, h. 24-25.

⁵ (13) Undang-Undang No. 20 Tahun 2008 tentang Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah ⁵ menyatakan sebagai berikut:

“Kemitraan adalah kerjasama dalam keterkaitan usaha, baik langsung maupun tidak langsung, atas dasar prinsip saling memerlukan, mempercayai, memperkuat, dan menguntungkan yang melibatkan pelaku Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah dengan Usaha Besar”.

Kemitraan berdasarkan atas prinsip saling memerlukan, mempercayai, memperkuat, dan menguntungkan seperti tersebut di atas, para pihak dalam kemitraan mempunyai kedudukan hukum yang setara.

Kemitraan dilaksanakan melalui pola yaitu: inti-plasma, subkontrak, waralaba, perdagangan umum, distribusi dan keagenan, rantai pasok, dan bentuk kemitraan lain, seperti bagi hasil, kerja sama operasional, usaha patungan (joint venture), dan penyumberluaran (outsourcing). Bentuk kemitraan yang dilakukan oleh Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (“UMKM”) kemudian dituangkan dalam perjanjian kemitraan, yang dalam perjanjian tersebut memuat minimal: Identitas para pihak, kegiatan usaha, hak dan kewajiban para pihak, bentuk pengembangan, jangka waktu kemitraan, jangka waktu dan mekanisme pembayaran, dan penyelesaian perselisihan.

⁵ Mitra kerja adalah hubungan hukum yang didasarkan atas perjanjian kemitraan, yaitu perjanjian kerjasama dalam keterkaitan usaha, baik langsung maupun tidak langsung, yang berdasarkan pada prinsip saling memerlukan, mempercayai, memperkuat, dan menguntungkan. Perjanjian kemitraan merupakan

perjanjian yang memiliki hubungan kerja yang kedudukannya sama atau setara sebagai mitra atau rekan kerja serta kedudukan dalam hubungan pekerjaan memiliki keutamaan yang paling mendasar yakni harus saling menguntungkan di keduanya. ⁵ Para pihak dalam hal ini mempunyai kedudukan hukum yang setara.

2. Tugas Dan Wewenang Pengadilan Hubungan Industrial

Pengadilan Hubungan Industrial merupakan pengadilan khusus yang memeriksa dan memutus perselisihan hubungan industrial dan berada pada lingkungan peradilan umum. Menurut Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI), perselisihan hubungan industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena terdapat perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK) dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.

Tugas dan wewenang Pengadilan Hubungan Industrial menurut Pasal 57 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI), adalah memeriksa dan memutus:

- a. Di tingkat pertama mengenai perselisihan hak.
- b. Di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan kepentingan.
- c. Di tingkat pertama mengenai perselisihan pemutusan hubungan kerja.
- d. Di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.

Perselisihan hak dalam suatu perusahaan adalah perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

Perselisihan kepentingan dalam suatu perusahaan adalah perselisihan yang timbul dalam hubungan kerja karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pembuatan, dan/atau perubahan syarat-syarat kerja yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, atau peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Perselisihan pemutusan hubungan kerja adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak.

Perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam suatu perusahaan adalah perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh dengan serikat pekerja/serikat buruh lain hanya dalam satu perusahaan, karena tidak adanya persesuaian paham mengenai keanggotaan, pelaksanaan hak, dan kewajiban keserikat pekerjaan`

3. Hubungan Kerja dengan Hubungan Kerjasama.

Hubungan kerja menurut Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, yang dimaksud dengan hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah.

Pengertian hubungan kerja menurut undang-undang yaitu:

- 3.1 Hubungan Kerja berdasarkan Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (*Burgelijk Wetboek* selanjutnya disingkat BW), adalah lahirnya hubungan hukum yang bersifat kontraktual disebabkan karena adanya perjanjian atau dengan kata lain hubungan kerja tersebut lahir karena adanya perjanjian kerja.
- 3.2 Hubungan Kerja menurut Peraturan di Indonesia pada Pasal 1 ayat (15) Undang-Undang Ketenagakerjaan menyatakan “Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah”. Berdasarkan hubungan kerja yang dijelaskan diatas dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan bahwa hubungan kerja merupakan hubungan hukum yang lahir setelah adanya perjanjian kerja antara pekerja dan pengusaha.

Ketentuan yang mengatur pekerja dalam hubungan kerja adalah seorang pekerja dikatakan mempunyai hubungan kerja pada suatu perusahaan apabila ada perjanjian kerja. Menurut Undang – undang Ketenagakerjaan pada Pasal 1 ayat (14) pengertian perjanjian kerja adalah:

“perjanjian kerja adalah suatu perjanjian antara pekerja atau buruh dan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat – syarat kerja, hak, dan kewajiban kedua belah pihak”.

Pasal 1601a BW menyebutkan secara khusus definisi perjanjian kerja adalah: “Perjanjian di mana pihak yang satu atau buruh mengikatkan dirinya untuk di bawah perintah pihak lain, si majikan untuk suatu waktu tertentu, melakukan pekerjaan dengan menerima upah”.

Selain pengertian tersebut di atas, beberapa pengertian perjanjian kerja yang diungkapkan oleh para sarjana antara lain:

Imam Soepomo berpendapat bahwa perjanjian kerja adalah “ suatu perjanjian kerja dimana pihak kesatu (buruh), mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah dari pihak kedua yakni majikan, dan majikan mengikatkan diri untuk mempekerjakan buruh dengan membayar upah”.⁶

Subekti mendefinisikan perjanjian kerja adalah :

Perjanjian antara seorang buruh dengan seorang majikan yang ditandai dengan ciri adanya suatu upah atau gaji tertentu yang diperjanjikan dan adanya suatu hubungan diperatas (*dienstverhoeding*) dimana pihak majikan berhak memberikan perintah-perintah yang harus ditaati oleh pihak lainnya.⁷

Menurut Endah Pujiastuti pengertian perjanjian kerja, adalah : “perjanjian kerja merupakan suatu bentuk persetujuan antara pengusaha dengan pekerja/buruh, sehingga perjanjian kerja tidak dapat ditarik kembali dan atau diubah, kecuali atas persetujuan para pihak”.⁸ Dengan demikian, dalam perjanjian kerja ada keterikatan seseorang (pekerja/buruh) kepada orang lain (pengusaha) untuk bekerja di bawah perintah dengan menerima upah. Perjanjian kerja dengan perjanjian kerjasama

⁶ Lalu Husni, Tahun 2014, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, h. 62.

⁷ Abdul Khakim, Tahun 2014, *Dasar – dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Citra Asitya Bakti, Bandung, h. 49.

⁸ Endah Pujiastuti, Tahun 2015, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Semarang University Press, Semarang, h. 21

memiliki arti yang berbeda oleh karena itu, kedudukannya didalam hukumpun berbeda. Perjanjian dikatakan sebagai salah satu sumber yang akan melahirkan suatu perikatan bagi para pihak yang melaksanakan suatu perjanjian. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa suatu perikatan merupakan perjanjian yang muncul dari suatu kesepakatan yang dibuat oleh para pihak baik secara bersama-sama maupun secara sepihak. Dalam pembuatan perjanjian kerja dapat dilaksanakan dengan cara lisan maupun tertulis. Perusahaan transportasi melakukan perjanjian bersama dengan pekerjanya dapat berbentuk perjanjian dapat berbentuk perjanjian baku dan tertulis.⁹

Hubungan kerjasama ⁵ bersifat lebih mengedepankan mutualisme di antara para pihak, dan didasari oleh adanya perjanjian kerjasama dimana kedudukan para pihak setara. Perjanjian kerjasama merupakan suatu perbuatan yang berkaitan dengan hukum dan perbuatan yang berkaitan dengan akibat hukum. Perjanjian kerjasama juga bisa disebut sebagai perbuatan untuk memperoleh seperangkat hak dan kewajiban yaitu akibat-akibat hukum yang mempunyai konsekuensi. Perbuatan hukum dalam perjanjian merupakan perbuatan-perbuatan untuk melaksanakan sesuatu yaitu memperoleh seperangkat hak dan kewajiban yang disebut prestasi.

Pasal 1313 BW menyebutkan mengenai pengertian Perjanjian Kerjasama yaitu suatu perbuatan dengan mana satu pihak atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang atau lebih. Suatu perjanjian antara dua orang atau lebih yang

⁹ Arikha Saputra, Muzayanah, Fitika Andraini, "Penerapan Perjanjian Dalam Hubungan Kerja Dan Perlindungan Hukum Bagi Driver Online", *Jurnal Komunikasi Hukum* No. 1, Vol. 6, Februari, Tahun 2020, h. 2407

menciptakan kewajiban untuk berbuat atau tidak berbuat suatu hal yang khusus. Perjanjian adalah suatu peristiwa dimana seseorang berjanji kepada pihak lain atau dimana dua orang itu saling berjanji untuk melaksanakan suatu hal. Melalui perjanjian terciptalah perikatan atau hubungan hukum yang menimbulkan hak dan kewajiban bagi masing-masing pihak yang membuat perjanjian.

4. Unsur – unsur pekerja dalam Undang – Undang Ketenagakerjaan.

Unsur – unsur hubungan kerja diatur dalam peraturan Undang – Undang Ketenagakerjaan yaitu ada tiga unsur hubungan kerja yang terdapat dalam perjanjian kerja, kemudian dalam Pasal 1 ayat (15) Undang – Undang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja. Buruh atau pekerja berdasarkan perjanjian kerja, yang terdapat unsur pekerjaan, upah, dan perintah. ³ Perjanjian kerja pada dasarnya dibuat untuk mengantisipasi timbulnya permasalahan atau mencegah terjadinya perselisihan/ sengketa yang kemungkinan dapat terjadi antara para pihak yang terlibat dalam suatu hubungan kerja yakni pihak pertama (perusahaan) dan pihak kedua (pekerja/ buruh). Naskah perjanjian kerja harus memuat unsur – unsur dan syarat – syarat yang telah ditentukan didalam membuat suatu naskah perjanjian kerja, agar naskah tersebut dapat mempunyai kekuatan hukum yang sah diantara para pihak, termasuk memenuhi ketentuan mengenai pencatatan perjanjian kerja pada pemerintah, dinas tenaga kerja setempat.¹⁰

¹⁰ Yuliana Yuli W, Sulastri, Dwi Aryanti R, “Implementasi ³ Undang – Undang Ketenagakerjaan Dalam Perjanjian Kerja Antara Perusahaan Dan Tenaga Kerja Di Perseroan Terbatas (PT), *Jurnal yuridis*, No. 2, Vol. 5, Desember, Tahun 2018, h. 189

Unsur pekerjaan dalam sebuah hubungan kerja, harus ada pekerjaan yang diperjanjikan atau disebut dengan objek perjanjian. Dengan disepakatinya pekerjaan oleh kedua belah pihak, maka pekerja telah terikat kewajiban untuk melakukan pekerjaan. Pekerjaan tersebut harus dilakukan sendiri oleh pekerja/buruh, dan jika ingin menyuruh orang lain harus mendapat izin dari majikan. Jenis ¹ pekerjaan itu bebas sesuai dengan kesepakatan antara buruh dan majikan asalkan tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. ⁶ Pekerjaan dalam kamus besar bahasa Indonesia disamakan dengan tugas kewajiban. Kata pekerjaan diartikan sebagai barang apa yang dilakukan (diperbuat, dikerjakan, dan sebagainya). Jika mengikuti maksud ini, maka pekerjaan merupakan sesuatu yang dikerjakan yang merupakan tugas atau kewajiban.

Unsur upah berperan penting dalam hubungan kerja, bahkan dapat dikatakan bahwa tujuan utama seorang pekerja dalam bekerja adalah untuk memperoleh upah. Oleh karena itu, jika unsur upah tidak ada maka tidak tercipta sebuah hubungan kerja. Pasal 1 ayat (30) Undang – Undang Ketenagakerjaan menyebutkan upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang diterapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan/dan atau jasa yang telah atau akan dilakukan. Upah adalah imbalan prestasi yang wajib dibayarkan oleh majikan untuk pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja/buruh atas tenaga, waktu, dan keterampilannya. Umumnya pembayaran upah diberikan dalam bentuk uang,

namun tidak menutup kemungkinan pemberian upah diberikan dalam bentuk barang. Kebijakan pengupahan ditetapkan sebagai salah satu upaya untuk mewujudkan hak pekerja/buruh atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.

⁶ Dalam surat Edaran Menteri Tenaga Kerja No.07/Men/1990 tentang Pengelompokan Komponen Upah dan Pendapatan Non Upah disebutkan bahwa:¹¹

a) Komponen Upah

1) Upah Pokok yaitu merupakan imbalan dasar yang dibayarkan kepada buruh menurut tingkat atau jenis pekerjaan yang besarnya ditetapkan berdasarkan perjanjian;

2) Tunjangan tetap yaitu suatu pembayaran yang teratur berkaitan dengan pekerjaan yang diberikan secara tetap untuk pekerja dan keluarganya yang dibayarkan bersamaan dengan upah pokok seperti tunjangan anak, tunjangan kesehatan, tunjangan perumahan, tunjangan transportasi dapat dimasukkan dalam tunjangan pokok asalkan tidak dikaitkan dengan kehadiran pekerja dengan kata lain tunjangan tersebut diberikan tanpa mengindahkan kehadiran pekerja dan diberikan bersamaan dengan dibayarnya upah pokok.

3) Tunjangan tidak tetap yaitu suatu pembayaran yang secara langsung maupun tidak langsung berkaitan dengan pekerja dan diberikan secara tidak tetap bagi pekerja dan keluarganya serta dibayarkan tidak bersamaan dengan pembayaran upah pokok.

¹¹ Lalu Husni, Tahun 2014 *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Edisi Revisi ke-12*, PT. Rajagrafindo Persada, Depok, , h.160.

¹
b) Tidak Termasuk Komponen Upah:

- 1) Fasilitas; kenikmatan dalam bentuk nyata/natural karena hal-hal yang bersifat khusus atau untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja, seperti fasilitas kendaraan antar jemput, pemberian makanan secara cuma-cuma, sarana ibadah, tempat penitipan bayi, koperasi, kantin, dan sejenisnya.
- 2) Bonus; pembayaran yang diterima pekerja dari hasil keuntungan perusahaan atau karena buruh berprestasi melebihi target produksi yang normal atau karena peningkatan produktivitas.
- 3) Tunjangan Hari Raya (THR), dan pembagian keuntungan lainnya.

Unsur ¹Perintah dalam sebuah hubungan kerja artinya pihak ¹pekerja yang bersangkutan harus tunduk pada perintah pengusaha untuk melakukan pekerjaan yang diperjanjikan. Unsur perintah dapat dimaknai luas, seperti target kerja, instruksi, dan lain-lain. ¹Pada dasarnya unsur perintah memiliki peranan penting, karena tanpa adanya perintah maka tidak adanya pekerjaan. Adanya unsur perintah ini mengakibatkan kedudukan antaran pekerja dengan pemberi pekerjaan/pengusaha menjadi tidak seimbang, apabila kedudukannya tidak seimbang maka dapat dikatakan bahwa hubungannya subordinasi, oleh karena itulah terdapat unsur perintah.¹² Perintah merupakan salah satu elemen atau unsur dalam hubungan kerja.

¹² *Ibid* h. 63

5. Penyelesaian sengketa antara perusahaan dengan mitra kerja yang merupakan pekerja, dan bukan merupakan pekerja menurut peraturan perundang – undangan yang berlaku.

Langkah yang dapat dilakukan oleh perusahaan atau pekerja apabila terjadi perselisihan hingga menjadi sengketa dalam hubungan mitra kerja, dapat diselesaikan melalui Pengadilan Hubungan Industrial apabila hubungan tersebut memenuhi unsur – unsur sebagai pekerja sebagaimana yang dimaksud dalam Undang – Undang Ketenagakerjaan. Pada Pasal 1 ayat (22) Undang – Undang Ketenagakerjaan menyebutkan: “Perselisihan hubungan industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan pemutusan hubungan kerja serta perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan”. Hubungan Industrial disebutkan dalam Undang – Undang Ketenagakerjaan pada Pasal 1 ayat (16) sebagai berikut: “⁴Hubungan industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah yang didasarkan pada nilai Pancasila dan Undang – Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945”.

Penyelesaian melalui Pengadilan Hubungan Industrial diatur dalam Undang – Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI). ¹Proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial tersebut

dapat melalui 4 tahap, yaitu dua tahap di luar pengadilan dan dua tahap di dalam pengadilan.¹³

Di luar pengadilan melalui: Perundingan bipartit, dan Tripartit: Arbitrase atau Kosilisasi, atau Mediasi. Sedangkan didalam Pengadilan melalui: Pengadilan Hubungan Industrial di Pengadilan Negeri, dan Kasasi di Mahkamah Agung.

Perselisihan yang dapat diselesaikan melalui Pengadilan Hubungan Industrial adalah sebagai berikut:

- Perselisihan hak adalah perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak, akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundangundangan, ⁴ perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.
- Perselisihan pemutusan hubungan kerja adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak.
- Perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh adalah perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh dengan serikat pekerja/serikat buruh lain hanya dalam satu perusahaan, karena tidak adanya persesuaian paham mengenai keanggotaan, pelaksanaan hak, dan kewajiban keserikatpekerjaan.

Selain itu perusahaan juga dapat menyelesaikan sengketa melalui Pengadilan Negeri apabila dalam hubungan mitra kerja terdapat perjanjian kerjasama bukan perjanjian kerja atau perjanjian kerja bersama sebagaimana yang diatur dalam

¹³Darwis Anatami, "Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Di Luar Pengadilan Hubungan Industrial," *Jurnal Hukum Samudra Keadilan*, No. 2, Vol. 10, Tahun 2015 h. 293

Undang – Undang Ketenagakerjaan. Gugatan perdata dapat diajukan di Pengadilan Negeri berdasarkan kompetensi relatifnya. Menurut Pasal 118 ayat (1) HIR, pendaftaran gugatan itu diajukan ke Pengadilan Negeri berdasarkan kompetensi relatifnya. Kompetensi relatif yang dimaksud adalah untuk menentukan pengadilan negeri pada daerah mana yang berwenang menangani perkara perdata yang ingin diajukan tersebut. Cara menentukan kompetensi relatif tersebut yaitu, berdasarkan tempat tinggal tergugat (pihak yang digugat dalam perkara) atau domisili hukum yang ditunjuk dalam perjanjian.

6. Gugatan Menurut Peraturan Perundang – Undangan Yang Berlaku.

Gugatan terjadi karena adanya sengketa, oleh karena itu salah satu pihak pasti ingin untuk mempertahankan haknya dari pihak lain atau memaksa pihak lain untuk melaksanakan kewajibannya.. Upaya mempertahankan hak harus dilakukan menurut ketentuan hukum agar ketentraman dalam masyarakat tidak terganggu, selain itu agar tidak terjadi perbuatan main hakim sendiri (*eigen righting*). Tindakan mempertahankan hak menurut hukum disebut gugatan, yaitu suatu upaya/tindakan untuk menuntut hak/memaksa pihak lain untuk melaksanakan tugas/kewajibannya, guna memulihkan kerugian yang diderita pihak yang satu melalui putusan pengadilan.¹⁴ ⁸ Gugatan yang lazim diajukan di Peradilan Umum yaitu gugatan wanprestasi dan gugatan Perbuatan Melawan Hukum (PMH).

¹⁴ Darwin Prinst, Tahun 2002, *Strategi Menyusun Dan Menangani Gugatan Perdata*, PT. Citra Aditya Bakti , Bandung, h. 1

Wanprestasi menurut Pasal 1243 BW⁸ timbul dari perjanjian (*agreement*). Oleh karena itu, wanprestasi tidak mungkin timbul tanpa adanya perjanjian yang dibuat terlebih dahulu diantara para pihak. Hak untuk menuntut ganti kerugian karena wanprestasi timbul dari Pasal 1243 BW, yang pada prinsipnya membutuhkan pernyataan lalai dengan surat peringatan (*somasi*).

Gugatan perbuatan melawan hukum (PMH)⁸ timbul karena perbuatan seseorang yang mengakibatkan kerugian pada orang lain. Hak menuntut ganti kerugian karena perbuatan melawan hukum (PMH) tidak perlu adanya peringatan (*somasi*). Kapan saja terjadi perbuatan melawan hukum, pihak yang dirugikan langsung mendapat hak untuk menuntut ganti rugi tersebut. Perbuatan melawan hukum bisa digugat dengan meminta ganti kerugian yang nyata-nyata diderita dan dapat diperhitungkan (*material*) dan kerugian yang tidak dapat dinilai dengan uang (*immaterial*). Agar Pengugat dapat menuntut ganti kerugian berdasarkan perbuatan melawan hukum, maka harus dipenuhi unsur-unsur yaitu:

Harus ada perbuatan, yang dimaksud perbuatan ini baik yang bersifat positif maupun bersifat negatif, artinya setiap tingkah laku berbuat atau tidak berbuat. Perbuatan tersebut harus melawan hukum. Istilah Melawan Hukum telah diartikan secara luas, yaitu tidak hanya melanggar peraturan perundang-undangan tetapi juga dapat berupa: Melanggar hak orang lain, bertentangan dengan kewajiban hukum si pelaku, bertentangan dengan kesusilaan, bertentangan dengan kepentingan umum, adanya kesalahan, ada kerugian yaitu baik materil maupun immaterial, adanya hubungan sebab-akibat antara perbuatan ,melawan hukum tersebut dengan kerugian.

E. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah *yuridis normatif*, yaitu penelitian hukum yang dilakukan dengan cara meneliti bahan pustaka yaitu bahan hukum primer maupun sekunder yang digunakan sebagai bahan dasar untuk diteliti dengan mengadakan penelusuran terhadap peraturan-peraturan yang terkait permasalahan yang dibahas sehingga menemukan aturan hukum, prinsip-prinsip hukum, maupun doktrin - doktrin hukum guna menjawab isu hukum yang dihadapi.

2. Metode Pendekatan

Metode pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah: Pendekatan Kasus (*Case Approach*) yaitu dilakukan dengan cara melakukan telaah terhadap kasus – kasus yang berkaitan dengan isu yang dihadapi yang telah menjadi putusan Pengadilan yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap dan Pendekatan Undang-Undang (*Statute Approach*) yaitu dilakukan dengan menelaah semua Undang – undang dan regulasi yang bersangkut paut dengan isu hukum.¹⁵

Penelitian ini menggunakan bahan hukum yang diperoleh melalui bahan kepustakaan, yaitu sebagai berikut:

- a. Kitab Undang –Undang Hukum Perdata.
- b. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
- c. Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

¹⁵ Peter Mahmud Marzuki, Tahun 2021, *Penelitian Hukum*, Kencana, Jakarta, h. 134 -135

- d. ⁶ Putusan Pengadilan Hubungan Industrial yaitu Nomor: 157/PHI/G/2008/PHI.PN.JKT.PST dan Nomor: 79/G/2018/PHI.SBY serta Putusan Pengadilan Negeri Nomor: 25/Pdt.G/2018/PN.Sda yang sudah berkekuatan hukum tetap. .

Semua bahan kepustakaan tersebut diatas kemudian dianalisis, ditelaah, agar mendapat pemahaman yang mendalam serta dapat menarik kesimpulan dari permasalahan mengenai perbedaan penyelesaian sengketa antara mitra kerja merupakan pekerja dan mitra kerja bukan merupakan pekerja berdasarkan Peraturan Perundang – Undangan yang berlaku.

3. Sumber Bahan Hukum

Sumber bahan hukum yang digunakan terdiri dari 3 (tiga) sumber bahan hukum yaitu:

a) Bahan Hukum Primer

Bahan hukum yang mempunyai kekuatan mengikat seperti peraturan perundang-undangan yang terkait dengan penelitian ini, yaitu Undang - Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945 amandemen ke-IV, Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, Undang - undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Lembaran Negara Republik Indonesia No. 39 Tahun 2003 Tenaga Kerja, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia No. 4279 dan Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Lembaran Negara Republik Indonesia No. 6 Tahun 2004, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia No. 4356.

b). Bahan Hukum Sekunder

Bahan hukum⁷ yang memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer. Bahan hukum yang dimaksud disini tidak mengikat, terdiri dari buku-buku, berbagai majalah dan surat kabar makalah, jurnal hukum yang berisi teori-teori dan prinsip-prinsip dan hasil-hasil penelitian yang berkaitan, sehingga dapat digunakan untuk penelitian ini.

c). Bahan Hukum Tertier⁷

Bahan hukum ini sifatnya melengkapi kedua bahan hukum diatas, terdiri dari kamus hukum, kamus besar Bahasa Indonesia, dan kamus Bahasa Inggris serta bahan primer, sekunder, tersier diluar hukum yang relevan dan dapat dipergunakan untuk melengkapi penelitian ini.

4. Teknik Pengumpulan Bahan Hukum

Pengumpulan Bahan Hukum⁷ merupakan suatu proses pengadaan Bahan Hukum, untuk keperluan penelitian. Teknik pengumpulan Bahan Hukum, yang digunakan dalam penelitian ini adalah Studi Dokumen yaitu suatu alat pengumpulan bahan hukum, yang digunakan melalui bahan hukum tertulis.

Peneliti melakukan penelitian terhadap dokumen yang erat kaitannya, dengan objek penelitian untuk mendapatkan landasan teoritis, dan untuk memperoleh informasi dalam bentuk ketentuan formal, dan data resmi mengenai masalah yang akan diteliti. Penelitian ini dibatasi hanya menggunakan teknik studi dokumen atau bahan pustaka yaitu suatu alat pengumpulan Bahan Hukum yang dilakukan melalui data tertulis.

Alat – alat yang digunakan untuk pengumpulan bahan hukum ini adalah notebook, alat tulis, dan *flas disk*. Alat pengumpulan bahan hukum digunakan untuk

⁷ menginventarisasi bahan-bahan hukum, berupa catatan tentang bahan-bahan yang relevan dengan topik penelitian. Bahan Hukum kepustakaan yaitu penelitian yang dilakukan dengan mempelajari materi-materi bacaan berupa literatur, buku-buku ilmiah, catatan hasil inventarisasi bahan hukum, perundang-undangan yang berlaku dan bahan lain dalam penelitian ini.

5. Analisis Bahan Hukum

Analisis bahan hukum yang dipilih adalah bahan hukum primer maupun ⁷ sekunder yang telah dipilih melalui studi kepustakaan sebagaimana tersebut diatas, kemudian disusun secara sistematis, sehingga diperoleh gambaran menyeluruh mengenai asas hukum, kaidah hukum, dan ketentuan yang berkaitan dengan perbedaan penyelesaian sengketa antara mitra kerja merupakan pekerja dan mitra kerja bukan merupakan pekerja berdasarkan Peraturan Perundang – Undangan yang berlaku.

⁷ Selanjutnya penelitian yang diperoleh dianalisis secara Yuridis kualitatif. Bahan Hukum yang diperoleh dalam penelitian akan dikaji secara yuridis dan mendalam karena dasar analisis adalah Peraturan Perundang – Undangan yang berlaku.

F. Pertanggungjawaban Sistematika

Secara sistematika, didalam penulisan ini, peneliti membagi menjadi beberapa bab, yang masing-masing bab akan terdiri dari beberapa sub bab yang dikembangkan jika pembahasan yang lebih terperinci diperlukan. Masing-masing akan dibahas secara tersendiri, namun secara konteks antara bab yang satu dengan

bab yang lain masih berkaitan. Peneliti menyusun tulisan ini terbagi menjadi 4 (empat) bab, sebagai berikut:

Bab I. Pendahuluan

Pada bab ini akan diuraikan secara garis besar mengenai Latar Belakang, Rumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian, Kajian Teoritis, dan Metode Penelitian.

Bab II. Pembahasan mengenai perbedaan proses penyelesaian sengketa antara mitra kerja merupakan pekerja atau tidak berdasarkan peraturan perundang – undangan yang berlaku.

Pada bab ini akan menguraikan pembahasan atas masalah ke 1 (satu) yaitu perbedaan proses penyelesaian sengketa antara mitra kerja yang merupakan pekerja dengan mitra kerja yang bukan merupakan pekerja, berdasarkan peraturan perundang – undangan yang berlaku, yang selanjutnya diuraikan atas sub bab yang terdiri dari:

- a. Hubungan hukum antara Perusahaan dengan mitra kerja yang merupakan pekerja dan mitra kerja yang bukan sebagai pekerja.
- b. Hak dan kewajiban antara Perusahaan dengan mitra kerja yang merupakan pekerja dan mitra kerja yang bukan sebagai pekerja.
- c. Penyelesaian sengketa antara mitra kerja yang merupakan pekerja dan mitra kerja yang bukan sebagai pekerja.

Bab III. Pembahasan mengenai penyelesaian sengketa tentang mitra kerja di Pengadilan Hubungan Industrial yang melakukan gugatan terlebih dahulu dan tidak melakukan gugatan lebih dahulu.

Pada bab ini akan menguraikan pembahasan atas masalah ke 2 (dua) yaitu penyelesaian sengketa tentang mitra kerja di Pengadilan Hubungan Industrial dengan melakukan gugatan terlebih dahulu dan tidak melakukan gugatan terlebih dahulu berdasarkan putusan di Pengadilan Hubungan Industrial, yang selanjutnya diuraikan atas sub bab yang terdiri dari:

- a. Penyelesaian sengketa tentang mitra kerja di Pengadilan Hubungan Industrial yang tidak melakukan gugatan ke Pengadilan Negeri terlebih dahulu, sebagaimana yang dilakukan oleh PT. Sadikun.
- b. Penyelesaian sengketa tentang mitra kerja di Pengadilan Hubungan Industrial dengan melakukan gugatan ke Pengadilan Negeri terlebih dahulu sebagaimana yang dilakukan oleh CV. Rapi.

Bab IV. Penutup

Pada bab Penutup ini berisikan kesimpulan yang berupa jawaban atas masalah mengenai perbedaan penyelesaian antara mitra kerja merupakan pekerja dengan mitra kerja yang bukan merupakan pekerja serta penyelesaian sengketa tentang mitra kerja di Pengadilan Hubungan Industrial dengan melakukan gugatan lebih dahulu dan tidak melakukan gugatan lebih dahulu, dilanjutkan dengan saran dari penulis apabila menghadapi permasalahan sebagaimana masalah 1 (satu) dan 2 (dua).

BAB II

PERBEDAAN PROSES PENYELESAIAN SENGKETA ANTARA MITRA KERJA MERUPAKAN PEKERJA DAN MITRA KERJA BUKAN MERUPAKAN PEKERJA

A. Hubungan Hukum Antara Perusahaan Dengan Mitra Kerja Yang Merupakan Pekerja Dan Mitra Kerja Yang Bukan Sebagai Pekerja.

Hubungan hukum yang terjadi antara Perusahaan dengan mitra kerja yang merupakan pekerja dan mitra kerja yang bukan sebagai pekerja, ditentukan oleh awal terjadinya hubungan hukum antara perusahaan dengan mitra kerja. Hubungan hukum sebagai mitra kerja di Perusahaan, bisa terjadi karena adanya hubungan kerja atau hubungan kerja sama.

Hubungan Kerja adalah hubungan antara pekerja atau buruh dengan pengusaha/pemberi kerja, yang terjadi setelah adanya perjanjian kerja atau ⁴ berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah. Oleh karena itu hubungan kerja merupakan hubungan hukum antara pekerja dan pemberi kerja yang terikat karena adanya perjanjian kerja. Hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja yaitu “Perjanjian di mana pihak yang satu atau buruh mengikatkan dirinya untuk di bawah perintah pihak lain, si majikan untuk suatu waktu tertentu, melakukan pekerjaan dengan menerima upah”, sebagaimana yang diatur dalam Pasal 1601a BW.

Perjanjian kerja merupakan bentuk kepastian hukum dan perlindungan hukum bagi pekerja dan sebagai sarana pendahulu sebelum terjadinya hubungan hukum yaitu hubungan antara pengusaha/pimpinan perusahaan dengan mitra kerja yang merupakan pekerja di Perusahaan yang didahului dengan ⁴perjanjian kerja. Pasal 1 ayat (14) Undang – Undang Ketenagakerjaan menyebutkan “Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha/pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak.” Ciri khas perjanjian kerja yaitu:

1. Perjanjian antara pekerja dengan pemberi kerja;
2. Memuat syarat-syarat kerja; dan
3. Berisi hak dan kewajiban pekerja dengan pemberi kerja.

Ciri-ciri lain dari perjanjian kerja adalah adanya atasan (yang memimpin) dan bawahan (yang dipimpin) serta adanya upah atau imbalan dalam bentuk lain yang diterima oleh bawahan dari pihak atasan.¹⁶

Perusahaan yang menyebut mitra kerja kepada pekerjanya, dan bentuk perjanjiannya adalah perjanjian kerja maka mitra kerja di Perusahaan tersebut merupakan pekerja. ⁴Di dalam perjanjian kerja diletakkan segala hak dan kewajiban secara timbal balik antara pengusaha/majikan dan pekerja. Dengan demikian kedua belah pihak dalam melaksanakan hubungan kerja telah terikat pada apa yang mereka sepakati dalam perjanjian kerja maupun pada peraturan perundang-

¹⁶ Dailinama Telaumbanua, Tahun 2019, *Hukum Ketenagakerjaa*, CV. Budi Utama, Yogyakarta, h. 7

undangan yang berlaku. Hubungan kerja sebagai realisasi dari perjanjian kerja akan menentukan kedudukan masing-masing pihak, sehingga akan menggambarkan hak-hak dan kewajiban-kewajiban pengusaha/majikan terhadap pekerja secara timbal balik. Hubungan kerja terdiri dari dua macam yaitu hubungan kerja berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yaitu perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu dan hubungan kerja berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) yaitu perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja yang bersifat tetap. Perjanjian kerja yang dibuat tersebut dapat dilakukan secara tertulis atau lisan sebagaimana disebutkan dalam pasal 51 ayat (1) Undang – Undang Ketenagakerjaan yang berbunyi “Perjanjian kerja dibuat secara tertulis atau lisan”.

Unsur Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT), yaitu:

3
a. Pihak yang membuat

Perjanjian kerja ini terjadi antara pekerja dengan pengusaha. Namanya saja perjanjian kerja, maka otomatis perjanjian pasti terjadi antara pekerja dengan pemberi kerja. Pembuatan dan penandatanganan perjanjian kerja ini tidak mungkin diwakili oleh pihak lain.

b. Hubungan kerja

Perjanjian kerja ini melahirkan hubungan kerja antara pembuat perjanjian yaitu pekerja dan pemberi kerja. Hubungan kerja yang ada melahirkan perbedaan posisi antara pekerja sebagai bawahan dan pemberi kerja sebagai atasan. Tidak

mungkin sebaliknya, karena memang kodrat daripada pekerja yakni sebagai bawahan yang bekerja kepada pemberi kerja.

c. Bersifat tetap

Unsur ini menjadi hal yang urgen dalam Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) karena bersifat tetap artinya jenis pekerjaan yang diperjanjikan waktunya tidak menentu. Waktu tidak menentu ini artinya jenis pekerjaan yang diperjanjikan tidak diketahui atau bahkan tidak akan pernah selesai sehingga jenis pekerjaan tersebut dilakukan secara terus menerus alias bersifat tetap karena itu merupakan rutinitas pekerja setiap hari sampai pada batas usia pensiun.

Syarat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), yaitu:

- a. Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sifatnya sementara;
- b. Pekerjaan yang diperkirakan selesai paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang satu kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun. Jadi pekerjaan tersebut diperkirakan selesai paling lama 3 (tiga) tahun;
- c. Pekerjaan yang bersifat musiman;
- d. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru atau produk tambahan yang masih dalam percobaan;
- e. Tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap; dan/atau
- f. Dapat diperpanjang atau diperbaharui.

Berdasarkan kedua jenis perjanjian kerja tersebut, secara profesional dapat dikatakan bahwa PKWTT hanya dapat dilakukan oleh pekerja untuk satu pekerjaan saja. Sedangkan PKWT dapat dilakukan oleh pekerja untuk dua jenis pekerjaan atau

lebih. Secara umum, ketika pekerja menjalankan lebih dari dua jenis pekerjaan secara PKWT ini tidak melanggar perjanjian kerja oleh karena PKWT ini sifatnya insidentil karena tidak dilakukan secara rutin atau tetap.¹⁷

Hubungan kerja diatur dalam Undang – Undang Ketenagakerjaan yaitu diantaranya adalah mengatur tentang ¹ segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah kerja. Tujuan dari dibentuknya Undang – Undang Ketenagakerjaan adalah untuk:

- ⁴ a. Memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi;
- b. Mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah;
- c. Memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan; dan
- d. Meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.

Hubungan hukum yang terjadi di perusahaan yang diawali dengan perjanjian kerjasama bertujuan agar masing – masing pihak dapat memenuhi hak dan kewajibannya sesuai dengan apa yang disepakati. Pengertian perjanjian kerjasama adalah berasal dari kata perjanjian dan kerjasama. Perjanjian menurut Van Dunne adalah suatu hubungan hukum antara dua pihak atau lebih berdasarkan

¹⁷ Ibid h. 9-10

kata sepakat untuk menimbulkan akibat hukum.¹⁸ Sedangkan arti dari kata kerjasama menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah kegiatan atau usaha yang dilakukan oleh beberapa orang untuk mencapai tujuan bersama.

Mitra kerja yang bukan merupakan pekerja di Perusahaan adalah seseorang yang melakukan perjanjian kerjasama dengan pimpinan perusahaan untuk saling mendapatkan hak dan memberikan kewajiban agar tercapai suatu tujuan. Hubungan dan kedudukan hukum antara mitra kerja yang bukan merupakan pekerja dengan mitra kerja yang merupakan pekerja di Perusahaan tentu saja berbeda, karena perjanjian yang dibuat juga berbeda yaitu perjanjian kerjasama dan perjanjian kerja.

Hubungan hukum para pihak dalam suatu perjanjian kerjasama di Perusahaan yaitu ketika para pihak melakukan suatu perjanjian, yang didalamnya ada hak dan kewajiban yang melekat pada masing-masing pihak dan harus dilaksanakan agar apa yang tertuang dalam perjanjian tersebut terlaksana. Suatu perjanjian kerjasama harus tunduk pada BW sebagaimana yang diatur pada Pasal 1319 dan Pasal 1320 yaitu sebagai berikut:

Pasal 1319 BW berbunyi “ semua perjanjian, baik yang mempunyai suatu nama khusus, maupun yang tidak terkenal dengan suatu nama tertentu, tunduk pada peraturan-peraturan umum, yang termuat didalam bab ini dan bab yang lalu”, dan Pasal 1320 BW berbunyi “Untuk sahnya perjanjian diperlukan empat syarat:

1. Sepakat mereka yang mengikatkan dirinya;

¹⁸ Wirjono Prodjodikoro, Tahun 1975, *Hukum Perdata Tentang Persetujuan Tertentu*, Sumur Bandung, Bandung, h. 16

2. Kecakapan untuk membuat suatu perikatan;
3. Suatu hal tertentu;
4. Suatu sebab yang diperbolehkan.”

Hubungan hukum pada pekerja yang menandatangani perjanjian kerjasama di perusahaan, adalah hubungan mitra kerja yang bukan merupakan pekerja, sehingga harus tunduk pada aturan yang ada di dalam BW. Hubungan hukum pada pekerja yang menandatangani perjanjian kerja di perusahaan, adalah hubungan mitra kerja yang merupakan pekerja, karena sudah diatur secara khusus di dalam Undang – Undang Ketenagakerjaan dan Undang – Undang Cipta Kerja, sehingga harus tunduk pada aturan yang ada di dalam Undang – Undang Ketenagakerjaan dan Undang – Undang Cipta Kerja, kecuali yang belum diatur dalam Undang – Undang tersebut.

Kedudukan hukum mitra kerja yang bukan merupakan pekerja di Perusahaan setara atau sejajar yaitu antara pekerja dengan pengusaha/pimpinan perusahaan kedudukannya seimbang, akan tetapi sebaliknya kedudukan hukum mitra kerja yang merupakan pekerja adalah tidak sejajar/setara yaitu para pihaknya kedudukannya tidak seimbang karena ada unsur perintah, maka terjadilah ada pihak sebagai atasan (pengusaha/pimpinan perusahaan) yang memerintah dan ada pihak sebagai bawahan (pekerja) yang diperintah.

B. Hak Dan Kewajiban Antara Perusahaan Dengan Mitra Kerja Yang Merupakan Pekerja Dan Mitra Kerja Yang Bukan Sebagai Pekerja.

Hak mitra kerja yang merupakan pekerja sama dengan hak-hak pekerja yaitu hak yang selalu melekat pada setiap orang yang bekerja dengan menerima gaji/upah. Pekerja berada di bawah perintah seorang pemberi kerja, maka selain itu pekerja perlu memperoleh jaminan perlindungan dari tindakan yang sewenang-wenang dari orang yang membayar gaji/upahnya. Hak ¹pekerja tersebut muncul secara bersamaan ketika si pekerja mengikatkan dirinya pada si majikan untuk melakukan sesuatu pekerjaan. Hak – hak pekerja diatur dalam Undang – Undang Ketenagakerjaan yang telah diubah dengan Undang – Undang Cipta Kerja yang diantaranya adalah hak atas upah yang layak, hak atas kesejahteraan, hak atas kesehatan dan keselamatan kerja, ¹hak untuk mendapatkan kesamaan derajat dimata hukum, hak untuk menjalankan ibadah sesuai dengan ajaran agamanya masing masing, hak untuk mengemukakan pendapat, dan lain – lain.¹⁹

Hak mitra kerja yang bukan merupakan pekerja adalah sama seperti hak pada seseorang yang melakukan perjanjian pada umumnya. Para pihak yang membuat perjanjian kerjasama berhak untuk mendapatkan prestasi sesuai dengan apa yang telah disepakati dan yang tertuang di dalam suatu perjanjian. Soedjono Dirdjosisworo, merumuskan kontrak adalah suatu janji atau seperangkat janji-janji dan akibat pengingkaran atau pelanggaran atasnya, hukum memberikan pemulihan

¹⁹ “Menenal Hak Dan Kewajiban Pekerja”, <https://bukausaha.ngerti.hukum.id>, Februari 18, 2022

atau menetapkan kewajiban bagi yang ingkar janji disertai sanksi untuk pelaksanaannya.²⁰

Seorang pekerja, agar bisa mendapatkan hak – hak sebagai pekerja, tentu saja harus memenuhi kewajiban sebagai seorang pekerja terlebih dahulu, begitu juga mitra kerja yang merupakan pekerja di Perusahaan. Kewajiban bagi pekerja/buruh sama dengan kewajiban mitra kerja yang merupakan pekerja di Perusahaan, kewajibannya sudah diatur dalam BW, yaitu:

1. Buruh wajib melakukan pekerjaan yang diperjanjikan menurut kemampuannya dengan sebaik-baiknya. Jika sifat dan luasnya pekerjaan yang harus dilakukan tidak dirumuskan dalam perjanjian atau reglemen, maka hal itu ditentukan oleh kebiasaan. (Pasal 1603);
2. Buruh wajib melakukan sendiri pekerjaannya, hanya dengan izin majikan ia dapat menyuruh orang lain menggantikannya. (Pasal 1603a);
3. Buruh wajib menaati aturan-aturan pelaksana pekerjaan dan aturan-aturan yang dimaksudkan untuk perbaikan tata tertib perusahaan majikan yang diberikan oleh atau atas nama majikan dalam batas-batas aturan perundang-undangan, perjanjian atau reglemen, atau jika ini tidak ada, dalam batas-batas kebiasaan. (Pasal 1603b);
4. Buruh pada umumnya buruh diwajibkan melakukan maupun tidak berbuat segala apa yang di dalam keadaan yang sama, patut dilakukan atau tidak diperbuat oleh seorang buruh yang baik. (Pasal 1603d).

²⁰ Soedjono Dirdjosisworo, Tahun 2003, Kontrak Bisnis, Menurut Sistem Civil Law, Common Law dan Praktek Dagang Intemasional, Mandar Maju, Bandung, h. 29.

Kewajiban mitra kerja yang bukan merupakan pekerja di Perusahaan sama seperti kewajiban para pihak yang telah membuat perjanjian. Dalam perjanjian terdapat suatu prestasi yang harus dipenuhi oleh para pihak sesuai dengan yang telah disepakati. Prestasi adalah pemenuhan kewajiban-kewajiban yang timbul dari hubungan perjanjian. Kewajiban itu adalah kewajiban kontraktual. Kemudian kewajiban kontraktual tersebut dapat berasal dari peraturan perundang-undangan, kontrak atau perjanjian yang dibuat para pihak, kepatutan dan kebiasaan.²¹

C. Perbedaan Penyelesaian Sengketa Antara Mitra Kerja Yang Merupakan Pekerja Dan Mitra Kerja Yang Bukan Sebagai Pekerja.

Mitra kerja yang merupakan pekerja di Perusahaan, tentu mempunyai hubungan kerja dan telah menyetujui/menyepakati perjanjian kerja yang diberikan atau disampaikan oleh Perusahaan. Mitra kerja yang bukan merupakan pekerja di Perusahaan tentu mempunyai hubungan kerjasama dan telah menyetujui/menyepakati perjanjian kerjasama dengan perusahaan. Perbedaan hubungan hukum antara mitra kerja yang merupakan pekerja dengan mitra kerja yang bukan merupakan pekerja membuat penyelesaian sengketanya juga akan berbeda. Perbedaan penyelesaian sengketa terjadi, karena adanya perbedaan hubungan hukum, hal itu mengakibatkan aturan yang digunakan dalam proses penyelesaian sengketanya juga berbeda.

Penyelesaian sengketa yang terjadi pada mitra kerja yang merupakan pekerja di Perusahaan diatur dalam Undang – Undang Ketenagakerjaan pada Pasal

²¹ Ridwan Khairandy, Tahun 2013, *Hukum Kontrak Indonesia dalam Perspektif Perbandingan*, FH UII Press, Yogyakarta, Bagian Pertama, h. 270.

136 ayat (1) yang berbunyi: “Penyelesaian perselisihan hubungan industrial wajib dilaksanakan oleh pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/buruh secara musyawarah untuk mufakat” dan pada Pasal 136 ayat (2) berbunyi: “Dalam hal penyelesaian secara musyawarah untuk mufakat sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) tidak tercapai, maka pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh menyelesaikan perselisihan hubungan industrial melalui prosedur penyelesaian hubungan industrial yang diatur dengan undang – undang”.

Undang – Undang PPHI pada Pasal 1 ayat (17) menyebutkan “Pengadilan Hubungan Industrial adalah pengadilan khusus yang dibentuk di lingkungan pengadilan negeri yang berwenang memeriksa, mengadili dan memberi putusan terhadap perselisihan hubungan industrial”. Pada Pasal 1 ayat (1) menyebutkan “Perselisihan Hubungan Industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan”. Mitra kerja yang merupakan pekerja di perusahaan termasuk dalam hubungan industrial, oleh karena itu apabila terjadi sengketa dan sengketanya karena perselisihan mengenai hak atau ⁴ perselisihan pemutusan hubungan kerja maka penyelesaian sengketanya di Pengadilan Hubungan Industrial.

Pengadilan hubungan industrial dibentuk dan didirikan, hakekatnya untuk menyelesaikan permasalahan atau perselisihan dalam hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja.²²

Mitra kerja yang bukan merupakan pekerja di Perusahaan, hubungan hukumnya terjadi karena telah menyepakati perjanjian kerjasama. Penyelesaian sengketa yang terjadi karena adanya ingkar janji atau wanprestasi terhadap perjanjian kerjasama yang dilakukan oleh pengusaha dengan mitra kerja yang bukan pekerja, maka penyelesaian sengketanya dapat dilakukan di Pengadilan Negeri. Tidak sembarang ingkar janji dapat digolongkan kedalam wanprestasi, lebih merinci terdapat beberapa unsur sehingga terpenuhinya suatu wanprestasi, dimana jika terdapat perjanjian oleh para pihak umumnya adalah perjanjian tertulis, terdapat pihak yang melanggar dan pihak sudah dikatakan lalai atau istilah yang akrab didengar adalah pernyataan somasi namun tetap tidak melakukan kewajibannya.²³

Menurut Pasal 6 ayat (1) Undang-Undang Nomor 30 Tahun 1999 Tentang Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian Sengketa menyebutkan bahwa sengketa atau beda pendapat perdata dapat diselesaikan oleh para pihak melalui alternatif penyelesaian sengketa yang didasarkan pada itikad baik dengan mengesampingkan penyelesaian secara litigasi di Pengadilan Negeri. Dalam hukum Indonesia dikenal

²² Agus Mulya Karsona, Sherly Ayuna Putri, Etty Mulyati, R. Kartikasari, "Perspektif Penyelesaian Sengketa Ketenagakerjaan Melalui Pengadilan Hubungan Industrial Dalam Menghadapi Masyarakat Ekonomi Asean" *Jurnal Poros Hukum Padjadjaran*, No. 2, Vol. 1, Mei, Tahun 2020 h. 160.

²³ Maria Evita Indriani, Dewa Nyoman Rai. A.P. "Keabsahan Kesepakatan Penyelesaian Sengketa Wanprestasi Melalui Mekanisme Mediasi Yang Tidak Didaftarkan Ke Pengadilan Negeri", *Jurnal Kertha Wicara*, No. 10, Vol. 09, Tahun 2020, h. 2.

ada 2 cara penyelesaian sengketa, wanprestasi yaitu melalui jalur non-litigasi dan litigasi. Penyelesaian sengketa melalui jalur non-litigasi merupakan penyelesaian perkara hukum yang dilakukan di luar pengadilan. Sedangkan penyelesaian sengketa melalui litigasi adalah upaya penyelesaian sengketa melalui pengadilan.²⁴ Proses penyelesaian wanprestasi di Pengadilan diberlakukan penyelesaian berdasarkan hukum acara perdata, sebagaimana penyelesaian perdata – perdata lainnya. Penyelesaian melalui jalur litigasi dimulai dengan pengajuan gugatan pada Pengadilan Negeri sebagai Pengadilan tingkat pertama yang memeriksa dan memutus perkara.²⁵

Berdasarkan uraian dan pembahasan sebagaimana tersebut di atas, dapat dijelaskan bahwa proses penyelesaian sengketa mitra kerja yang merupakan pekerja berbeda dengan mitra kerja yang bukan merupakan pekerja karena hubungan hukum keduanya berbeda, hal itu mengakibatkan aturan yang digunakan dalam proses penyelesaian sengketa juga berbeda. Penyelesaian sengketa yang terjadi pada mitra kerja yang merupakan pekerja di Perusahaan diatur dalam Undang – Undang Ketenagakerjaan pada Pasal 136 ayat (1) yang berbunyi: “Penyelesaian perselisihan hubungan industrial wajib dilaksanakan oleh pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/buruh secara musyawarah untuk mufakat” dan pada Pasal 136 ayat (2) berbunyi: “Dalam hal penyelesaian secara musyawarah

²⁴ Hendra Adinata A.A Sri Indrawati I Made Dedy Priyanto, “Pelaksanaan Penyelesaian Wanprestasi Dalam Perjanjian Jual-Beli Smartphone Melalui Perusahaan Pembiayaan PT. Adira Quantum Cabang Denpasar”, <https://ojs.unud.ac.id>, diunduh 06 Juni 2022.

²⁵ Ines Age Santika, Rifgathin Ulya, Zhahrul Mar’atus Sholikhah, “Penyelesaian Sengketa Dan Akibat Hukum Wanprestasi Pada Kasus Antara PT. Metro Batavia Dengan PT. Garuda Maintenance Facility (GMF) AERO ASIA” *Jurnal Privat Law*, No. 1, Vol. 7, Tahun 2015, h. 3

untuk mufakat sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) tidak tercapai, maka pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh menyelesaikan perselisihan hubungan industrial melalui prosedur penyelesaian hubungan industrial yang diatur dengan undang – undang”. Undang – Undang PPHI pada Pasal 1 ayat (17) menyebutkan “Pengadilan Hubungan Industrial adalah pengadilan khusus yang dibentuk di lingkungan pengadilan negeri yang berwenang memeriksa, mengadili dan memberi putusan terhadap perselisihan hubungan industrial”.

Penyelesaian sengketa yang terjadi pada mitra kerja yang bukan merupakan pekerja di Perusahaan, diatur pada Pasal 6 ayat (1) Undang-Undang Nomor 30 Tahun 1999 Tentang Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian Sengketa menyebutkan bahwa sengketa atau beda pendapat perdata dapat diselesaikan oleh para pihak melalui alternatif penyelesaian sengketa yang didasarkan pada itikad baik dengan mengesampingkan penyelesaian secara litigasi di Pengadilan Negeri. Sedangkan penyelesaian sengketa melalui litigasi adalah upaya penyelesain sengketa melalui pengadilan.²⁶ Penyelesaian melalui jalur litigasi dimulai dengan pengajuan gugatan pada Pengadilan Negeri sebagai Pengadilan tingkat pertama yang memeriksa dan memutus perkara.²⁷

²⁶ Hendra Adinata A.A Sri Indrawati I Made Dedy Priyanto, “Pelaksanaan Penyelesaian Wanprestasi Dalam Perjanjian Jual-Beli Smartphone Melalui Perusahaan Pembiayaan PT. Adira Quantum Cabang Denpasar”, <https://ojs.unud.ac.id>, diunduh 06 Juni 2022.

²⁷ Ines Age Santika, Rifgathin Ulya, Zhahrul Mar’atus Sholikah, “Penyelesaian Sengketa Dan Akibat Hukum Wanprestasi Pada Kasus Antara PT. Metro Batavia Dengan PT. Garuda Maintenance Facility (GMF) AERO ASIA” *Jurnal Privat Law*, No. 1, Vol. 7, Tahun 2015, h. 3

BAB III

PENYELESAIAN SENGKETA TENTANG MITRA KERJA DI PENGADILAN HUBUNGAN INDUSTRIAL YANG MELAKUKAN GUGATAN TERLEBIH DAHULU DAN TIDAK MELAKUKAN GUGATAN LEBIH DAHULU

A. Penyelesaian Sengketa Tentang Mitra Kerja Di Pengadilan Hubungan Industrial Yang Tidak Melakukan Gugatan ke Pengadilan Negeri Terlebih Dahulu, Sebagaimana Yang Dilakukan Oleh PT. Sadikun.

Sengketa di Pengadilan Hubungan Industrial penyelesaiannya melalui beberapa cara, sebagaimana yang diatur dalam Undang-Undang PPHI terdapat dua cara penyelesaian yang dapat dipilih yaitu :

1. Penyelesaian Perselisihan Melalui Jalur di luar Pengadilan

Mekanisme penyelesaian perselisihan di luar Pengadilan dapat dijalankan melalui :

a. Perundingan Bipartit :

Merupakan perundingan antara pekerja atau serikat pekerja dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial. Perundingan ini bersifat wajib, artinya harus dilakukan ketika muncul suatu perselisihan antar pihak, dan tidak boleh dilewatkan. Dilakukan melalui musyawarah untuk mufakat yang ketentuan prosesnya di atur dalam Pasal 6 dan Pasal 7 Undang-Undang PPHI. Apabila perundingan berujung pada

tidak munculnya kesepakatan maka perundingan berlanjut ke proses selanjutnya, yaitu melalui perundingan tripartit.

b. Perundingan Tripartit :

Merupakan perundingan antara pekerja, serikat pekerja dengan pengusaha yang difasilitasi oleh mediator atau konsiliator atau arbiter sebagai tindak lanjut dari gagalnya perundingan bipartite. Dalam menyelesaikan perselisihan, ada 3 (tiga) bentuk tripartite yaitu :

b.1 Mediasi hubungan industrial (mediasi) adalah penyelesaian perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan PHK dan perselisihan antar serikat pekerja/buruh yang ditengahi oleh seorang atau lebih mediator yang netral. Penyelesaian ini dilakukan di kantor Dinas Ketenagakerjaan wilayah Kota/Kabupaten yang berwenang dan melalui mediator yang terdaftar di instansi tersebut. Proses mediasi ini diatur dalam Pasal 8 sampai dengan Pasal 16 Undang-Undang PPHI. Mediator berperan membantu dalam merumuskan kesepakatan damai dalam proses mediasi antara para pihak yang bersengketa tanpa memaksakan adanya sebuah penyelesaian.

b.2 Konsiliasi hubungan industrial (konsiliasi) adalah penyelesaian perselisihan kepentingan, perselisihan PHK dan perselisihan antar serikat pekerja/buruh yang ditengahi oleh seorang atau lebih konsiliator yang netral. Penyelesaian ini dilakukan di kantor Dinas Ketenagakerjaan wilayah Kota/Kabupaten yang berwenang dan melalui

konsiliator yang terdaftar di instansi tersebut. Proses konsiliasi ini diatur dalam Pasal 17 sampai dengan Pasal 28 Undang-Undang PPHI. Berbeda dengan mediator yang bersifat pasif, konsiliator dalam proses konsiliasi berperan aktif dalam mengusahakan untuk mempertemukan keinginan para pihak agar mencapai kesepakatan guna menyelesaikan sengketa dengan cara kekeluargaan. Konsiliator dapat menyampaikan pendapat mengenai duduk persoalan serta memberikan saran-saran yang meliputi keuntungan dan kerugian yang akan dialami para pihak kedepan.

- b.3 Arbitrase hubungan industrial (arbitrase) adalah penyelesaian perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh di luar Pengadilan Hubungan Industrial melalui kesepakatan tertulis dari para pihak yang berselisih untuk menyerahkan perselisihan kepada arbiter yang putusannya mengikat para pihak dan bersifat final. Arbiter ditunjuk oleh para pihak secara tertulis, sehingga diharapkan arbiter dapat memberikan putusan secara adil, jujur dan sesuai dengan ketentuan yang berlaku dan para pihak akan menerima putusan tersebut secara final dan mengikat. Dengan demikian arbiter memiliki peran yang besar dalam menjalankan prosedur atau tata cara penyelesaian sengketa melalui arbitrase sebagaimana diatur dalam Pasal 29 sampai dengan Pasal 54 Undang-Undang PPHI dan Pasal 27 sampai dengan Pasal 48 Undang-Undang No. 30 Tahun 1999 Tentang Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian Sengketa.

2. Penyelesaian Perselisihan Melalui Jalur Pengadilan Hubungan Industrial

Penyelesaian perselisihan melalui jalur pengadilan dapat dilakukan apabila proses mediasi dan konsiliasi mengalami kegagalan karena tidak adanya kesepakatan antar para pihak yang bersengketa. Penyelesaiannya dilakukan dengan cara mengajukan Gugatan ke ² Pengadilan Hubungan Industrial yaitu pengadilan khusus di lingkungan Pengadilan Negeri yang dibentuk untuk memeriksa mengadili dan memutus perkara perselisihan hubungan industrial. ² Gugatan diajukan dengan melampirkan risalah mediasi atau konsiliasi dan anjuran tertulis dari mediator atau konsiliator. Proses beracara di Pengadilan Hubungan Industrial menggunakan Hukum Acara Perdata.

Perusahaan/ PT. Sadikun sebagai Tergugat dalam sengketa perselisihan pemutusan hubungan kerja yang diajukan oleh para supir/ pekerjanya, telah melakukan penyelesaian sengketa secara bipartit yaitu perundingan yang ² bersifat wajib dan harus dilakukan ketika muncul suatu perselisihan antara pihak pekerja dengan Perusahaan sebelumnya, yang pada akhirnya berlanjut ke Pengadilan Hubungan Industrial karena tidak bisa tercapai kesepakatan.

Perusahaan/ PT. Sadikun memberikan status pekerjanya menggunakan istilah mitra kerja terhadap pekerjanya yang bekerja sebagai supir untuk mengangkut dan mengirim Bahan Bakar Minyak, LPG, Batu Bara, dan Pelumas. ⁵ PT. Sadikun menganggap hubungan hukum antara para pengemudi/supir dan perusahaan adalah bersifat kemitraan, insidentil, dan *freelance*, sehingga bukan

merupakan hubungan industrial sebagaimana yang diatur dalam Undang – Undang Ketenagakerjaan.

Para supir yang bekerja di PT. Sadikun tidak bisa menerima apabila hubungan hukum dirinya dengan Perusahaan dikatakan bukan merupakan hubungan industrial, mereka menganggap bahwa hubungan hukumnya dengan Perusahaan adalah mitra kerja yang merupakan pekerja. Oleh karena itu ketika Para supir bersengketa dengan Perusahaan dan diberhentikan sepihak oleh Perusahaan dengan tidak diberi pesangon, maka Para supir tersebut mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial. Gugatan tersebut terdaftar dalam perkara Nomor: ¹157/PHI/G/2008/PHI.PN.JKT.PST di Pengadilan Hubungan Industrial Jakarta Pusat. Para supir melakukan upaya dalam menuntut hak pesangonnya dengan melakukan tindakan hukum yang dapat dilakukan oleh mitra kerja yang merupakan pekerja di Perusahaan, yaitu dengan berpedoman pada Undang – Undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI).

Pengadilan Hubungan Industrial Jakarta Pusat menerima perkara tersebut, karena sengketa yang diajukan oleh para supir PT. Sadikun adalah mengenai Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang merupakan wewenang dari Pengadilan Hubungan Industrial sebagaimana diatur dalam Undang – Undang PPHI. Pada Pasal 2 Undang – Undang PPHI menyebutkan ⁴Jenis Perselisihan Hubungan Industrial meliputi :

a. Perselisihan hak;

b. Perselisihan kepentingan;

c. Perselisihan pemutusan hubungan kerja; dan

d. Perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.

Pada pemeriksaan perkara dalam persidangan di Pengadilan Hubungan Industrial Jakarta Pusat, para supir yang merupakan pihak penggugat mengajukan bukti – bukti, baik berupa bukti surat dan bukti saksi yang menerangkan bahwa hubungan para supir dengan perusahaan adalah hubungan kerja. Oleh karena itu apabila para supir/ pekerja diberhentikan/ di PHK oleh Perusahaan, maka harus mendapatkan pesangon. Apabila Penggugat menghendaki objek yang menjadi sengketa ditetapkan oleh hakim menjadi haknya, maka Penggugat harus dapat membuktikan gugatannya dan begitu pula sebaliknya apabila Tergugat menghendaki diputuskan oleh Hakim sebagai pihak yang berhak atas objek sengketa, maka Tergugat harus menyangkal atas gugatan Penggugat dan harus dapat membuktikan bahwa sangkalannya adalah benar.²⁸ Untuk meneguhkan hak seseorang atau untuk membantah hak orang lain, Undang-Undang menentukan alat-alat bukti yang dapat diajukan dalam proses penyelesaian perkara perdata adalah sebagaimana yang disebutkan dalam Pasal 164 HIR yang terdiri dari Bukti tertulis, Bukti Saksi, Persangkaan, Pengakuan dan Sumpah.

Supomo menerangkan bahwa pembuktian mempunyai arti luas dan arti terbatas. Di dalam arti luas membuktikan berarti memperkuat kesimpulan hakim dengan syarat-syarat bukti yang sah. Di dalam arti yang terbatas membuktikan hanya diperlukan

²⁸ H. Enju Juanda, S.H., M.H, Kekuatan Alat Bukti Dalam Perkara Perdata Menurut Hukum Positif “*Jurnal ilmiah Galuh Justisi*” No. 1, Vol. 4, Tahun 2016, h. 28

apabila yang dikemukakan oleh penggugat itu dibantah oleh tergugat. Apabila yang tidak dibantah itu tidak perlu dibuktikan. Kebenaran dari apa yang tidak dibantah tidak perlu dibuktikan.²⁹

Para supir berargumentasi bahwa meskipun Perusahaan menggunakan istilah mitra kerja atau bersifat kemitraan, insidentil, dan *freelance*, akan tetapi apabila ada hubungan kerja dan unsur – unsur sebagai pekerja terpenuhi, maka para supir menganggap adalah mitra kerja yang merupakan pekerja sebagaimana pekerja yang sudah diatur dalam Undang – Undang Ketenagakerjaan. Oleh karena itu Perusahaan harus tunduk pada aturan Undang – Undang Ketenagakerjaan.

Perusahaan yaitu PT. Sadikun dalam pemeriksaan perkara juga mengajukan bukti – bukti berupa bukti surat dan bukti saksi. Bukti surat yang diajukan oleh Perusahaan adalah surat perjanjian kerjasama yaitu kerjasama antara para supir yang disebut dengan istilah mitra kerja dengan Pimpinan perusahaan.

Perusahaan berargumentasi bahwa hubungan hukum antara perusahaan dengan para supir adalah hubungan kerjasama sehingga bukan dalam hubungan industrial, sebagaimana yang dimaksud dalam Undang – Undang Ketenagakerjaan pada Pasal 1 ayat (16) yang berbunyi “ Hubungan industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah yang

²⁹ Supomo, 1983, *Hukum Acara Perdata Pengadilan Negeri*, Bina Aksara, Jakarta, , h. 188.

didasarkan pada nilai Pancasila dan Undang – Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.”

Perusahaan berusaha membuktikan bahwa hubungan hukum dengan para supir/ pekerjanya adalah hubungan kerjasama bukan merupakan hubungan kerja sehingga menyimpulkan bahwa antara Perusahaan dengan Para supir/pekerjanya bukan merupakan hubungan industrial dan tidak tunduk pada Undang – Undang Ketenagakerjaan. Perusahaan merasa bahwa dengan adanya bukti surat berupa perjanjian kerjasama yang dibuat antara Pimpinan perusahaan dengan para supir/ pekerjanya adalah bukti yang kuat sehingga Pengadilan Hubungan Industrial harus menolak atau tidak menerima gugatan para supir/ pekerjanya. Alat bukti tertulis atau surat ialah segala sesuatu yang memuat tanda-tanda bacaan yang dimaksudkan untuk mencurahkan isi hati atau buah pikiran seseorang dan dipergunakan sebagai pembuktian. Surat sebagai alat bukti tertulis dapat dibedakan dalam akta dan surat bukan akta, selanjutnya akta itu sendiri terdiri dari akta otentik dan akta di bawah tangan, sehingga dengan demikian dalam hukum pembuktian dikenal tiga jenis surat, yaitu sebagai berikut : Akta Otentik, Akta Dibawah Tangan, Surat Bukan Akta.³⁰ Perusahaan berargumentasi bahwa dengan adanya asas kebebasan berkontrak sebagaimana yang diatur dalam Pasal 1338 ayat (1) BW yang berbunyi “ Semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya”. Oleh karena itu Perusahaan bisa memberikan surat perjanjian kerjasama kepada para supir/ pekerjanya asalkan saling sepakat dan menyetujui perjanjian tersebut sehingga dengan adanya perjanjian kerjasama, maka

³⁰ H. Enju Juanda, *op.cit.*, h. 29

hubungan hukum antara Perusahaan dengan para supir/ pekerjanya adalah hubungan kerjasama yang tunduk pada BW dan bukan hubungan kerja yang tunduk pada Undang – Undang Ketenagakerjaan.

Perjanjian kerjasama yang sudah ditanda tangani oleh para pihak dianggap sudah merupakan bukti yang kuat dan bisa meyakinkan bagi hakim bahwa gugatan yang diajukan oleh para supir/ pekerjanya akan ditolak atau setidaknya gugatan tidak dapat diterima (*niet ontvankelijke verklaard*). Perusahaan tidak menyelesaikan sengketa di Pengadilan Hubungan Industrial dengan mengajukan gugatan terlebih dahulu ke Pengadilan Negeri, untuk membuktikan atau agar dinyatakan oleh Pengadilan Negeri bahwa hubungan hukum antara Perusahaan dengan para supir/ pekerjanya adalah hubungan kerjasama.

⁵ Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial Jakarta Pusat dalam pertimbangannya, berpendapat bahwa Perusahaan telah salah dalam menerapkan perjanjian kerjasama kepada para supir/ pekerjanya, ⁵ karena menurut Majelis Hakim, hubungan antara seorang pekerja dengan perusahaannya adalah sebagai hubungan kerja, mengingat Penggugat (para supir/pekerja) mendapatkan pekerjaan, upah dan perintah dari Tergugat (perusahaan), sehingga unsur – unsur sebagai pekerja terpenuhi. ⁵ Dengan demikian, hubungan mitra kerja/kemitraan akan berubah menjadi hubungan kerja apabila unsur-unsur hubungan kerja yaitu unsur pekerjaan, upah, dan perintah telah terpenuhi. ¹ Unsur hubungan kerja bersifat

kumulatif, berarti jika salah satu unsur tidak terpenuhi maka suatu hubungan hukum tersebut tidak dapat dikatakan hubungan kerja.³¹

Putusan pada perkara ⁶ Nomor: 157/PHI/G/2008/PHI.PN.JKT.PST di Pengadilan Hubungan Industrial Jakarta Pusat mengabulkan gugatan Penggugat (para supir/ pekerja) dan menghukum Tergugat untuk membayar pesangon, meskipun Tergugat (Perusahaan/ PT. Sadikun) mengajukan kasasi bahkan sampai mengajukan Peninjauan Kembali (PK) di Mahkamah Agung. Majelis Hakim tetap menyatakan bahwa alasan Tergugat (Perusahaan/ PT. Sadikun) yang menyatakan bahwa hubungan para supir dengan Perusahaan adalah mitra kerja yang bersifat kemitraan, insidentil, dan *freelance* dan tidak masuk dalam hubungan industrial ⁵ tersebut, tidak dapat dibenarkan dan dalam amar putusannya menolak Peninjauan Kembali (PK) yang diajukan oleh Pemohon (Perusahaan/ PT. Sadikun) yang terdaftar dalam Peninjauan Kembali Nomor: 103 PK /PDT.SUS/2010.

B. Penyelesaian Sengketa Tentang Mitra Kerja Di Pengadilan Hubungan Industrial Yang Melakukan Gugatan Ke Pengadilan Negeri Terlebih Dahulu, Sebagaimana Yang Dilakukan Oleh CV. Rapi.

Penyelesaian sengketa tentang mitra kerja yang dilakukan oleh CV. Rapi di Pengadilan Hubungan Industrial hampir sama dengan yang dilakukan oleh PT. Sadikun. Mekanisme penyelesaian sengketa juga sama yaitu melalui bipartit terlebih dahulu, sebelum pekerjanya mengajukan gugatan di Pengadilan Hubungan

³¹ ⁵ Amin Maulana, "Penyelundupan Hukum Dengan Menggunakan Hubungan Kemitraan Pada Status Yang Seharusnya Hubungan Kerja Yang Dilakukan Oleh Perusahaan Dengan Pkerjanya", *Jurnal Suara Keadilan*, No. 1, Vol. 21, April, Tahun 2020, h. 26 - 27

Industrial. CV. Rapi digugat oleh pekerjanya di Pengadilan Hubungan Industrial karena telah memberhentikan salah satu pekerjanya yang bekerja sebagai supir. Pekerja tersebut meminta pesangon kepada CV. Rapi karena telah dilakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) secara sepihak oleh Perusahaan.

Gugatan pekerja sebagai mitra kerja di CV. Rapi diajukan di Pengadilan Hubungan Industrial dengan nomor perkara: 79/G/2018/PHI.SBY. Dalil – dalil Pekerja dalam gugatannya intinya sebagai berikut:

1. Penggugat mendalilkan bahwa hubungan dirinya dengan Perusahaan adalah hubungan kerja karena terdapat unsur – unsur pekerja sebagaimana yang telah diatur dalam Undang – Undang Ketenagakerjaan, yaitu adanya pekerjaan, upah, dan perintah.
2. Penggugat (Pekerja) mendalilkan bahwa pekerjaan Penggugat yang diberikan oleh Tergugat (Perusahaan/ CV. Rapi) sebagai pekerjaan borongan pengangkutan dengan perhitungan sekali angkut/per rit biaya ongkosnya adalah sebesar Rp. 8.000.000,- (delapan juta rupiah) dengan demikian Penggugat mendapatkan upah dari Penggugat.
3. Bahwa sesuai ketentuan pasal 59 ayat (4) Undang – Undang Ketenagakerjaan menetapkan bahwa: “Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun”, sehingga jangka waktu dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) paling lama adalah 3 (tiga) tahun, sedangkan Pengggugat telah dipekerjakan oleh Tergugat sebagai supir secara terus menerus selama 6 (enam) tahun atau sudah

lebih dari 3 (tiga) tahun. Dengan demikian maka PKWT secara otomatis menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu, oleh karena itu status Penggugat (pekerja) adalah karyawan tetap Tergugat (perusahaan/ CV. Rapi).

Dalil – dalil gugatan Penggugat sebagaimana tersebut diatas, dibantah oleh Tergugat (CV. Rapi) dalam jawaban dan duplik yang intinya sebagai berikut:

1. Bahwa hubungan hukum antara Penggugat dengan Tergugat adalah hubungan kerjasama.
2. Bahwa didalam hubungan hukum antara Penggugat dengan Tergugat tidak terdapat unsur – unsur pekerja sebagaimana yang telah diatur dalam Undang – Undang Ketenagakerjaan, yaitu adanya pekerjaan, upah, dan perintah.
3. Bahwa upah dan pekerjaan yang didapat oleh Penggugat adalah dari para pelanggan Tergugat bukan dari Tergugat.

Setelah saling beragumen dalam gugatan dan jawab – menjawab maka Penggugat dan Tergugat melanjutkan proses persidangan pada tahap pembuktian yaitu masing – masing pihak diberi kesempatan untuk mengajukan bukti surat dan bukti saksi. Penggugat dan Tergugat sama – sama mengajukan bukti surat dan bukti saksi untuk menguatkan dan meyakinkan dalil – dalil gugatan dan jawab menjawab kepada Majelis Hakim.

Sudikno Mertokusumo mengatakan bahwa membuktikan mengandung beberapa pengertian yaitu arti logis, konvensional dan yuridis. Membuktikan dalam arti logis adalah memberikan kepastian yang bersifat mutlak, karena berlaku bagi setiap orang dan tidak memungkinkan adanya bukti lawan. Untuk membuktikan dalam

arti konvensional, di sini pun berarti juga memberi kepastian, hanya saja bukan kepastian mutlak, melainkan kepastian nisbi atau relatif sifatnya dan membuktikan dalam arti yuridis tidak lain berarti memberi dasar yang cukup kepada hakim yang memeriksa perkara yang bersangkutan guna memberi kepastian tentang kebenaran peristiwa yang diajukan.³²

CV. Rapi yang kedudukannya sebagai Tergugat di Pengadilan Hubungan Industrial, menyelesaikan sengketanya tidak hanya mengajukan bukti baik surat maupun saksi, tetapi selain itu juga menyelesaikan dengan cara menggugat terlebih dahulu pekerjaanya di Pengadilan Negeri, untuk mendapatkan bukti surat berupa putusan dari Pengadilan Negeri. Gugatan yang diajukan oleh CV. Rapi di Pengadilan Negeri adalah gugatan mengenai wanprestasi. CV. Rapi menggugat pekerjaanya dengan dalil ingkar janji yaitu tidak menjalankan pekerjaan sebagai supir di Perusahaan dengan baik. Gugatan CV. Rapi terdaftar di Pengadilan Negeri Sidoarjo dalam perkara Nomor: 25/Pdt.G/2018/PN.Sda. Bukti surat yang digunakan oleh CV. Rapi untuk persidangan di Pengadilan Negeri Sidoarjo adalah surat perjanjian kerjasama yang sudah ditanda tangani para pihak yaitu Pimpinan CV. Rapi dan supir/pekerjanya.

Gugatan CV. Rapi di Pengadilan Negeri Sidoarjo diputus oleh Majelis Hakim yang intinya sebagai berikut:

³² Sudikno Mertokusumo, 1985, *Hukum Acara Perdata Indonesia*, Liberty, Yogyakarta, , Edisi Ke-II, Cet. Ke-1 h. 5

- Menyatakan perjanjian kemitraan kerja Perusahaan Ekspedisi CV. Rapi dengan supir mitra kerja tertanggal 15 – 08 – 2011 sebagai perjanjian kerjasama dan bukan sebagai perjanjian kerja;
- Menyatakan sah perjanjian kemitraan kerja Perusahaan Ekspedisi CV. Rapi dengan supir mitra kerja tertanggal 15 – 08 – 2011;
- Menyatakan Tergugat telah melakukan wanprestasi.

Putusan tersebut oleh CV. Rapi digunakan sebagai bukti surat dalam penyelesaian sengketa di Pengadilan Hubungan Industrial. Dalam perkara perdata, pembuktian lebih bersifat mencari kebenaran formil, baik itu terkait hak maupun peristiwa. Karena yang dicari adalah kebenaran formil, maka dalam perkara perdata, akta otentik memiliki kekuatan pembuktian sempurna dan mengikat. Sempurna dalam arti hakim tidak memerlukan alat bukti lain untuk memutus perkara berdasarkan alat bukti akta otentik, mengikat dalam arti hakim terikat dengan alat bukti akta otentik, kecuali dapat dibuktikan sebaliknya (Pasal 165 HIR/285 R.Bg). Dalam *Jurisdictio Contentiosa* putusan hakim hanya mempunyai kekuatan mengikat pihak-pihak yang bersengketa serta orang-orang yang telah didengar sebagai saksi. Dalam *Jurisdictio Voluntaria* putusan hakim mempunyai kekuatan mengikat terhadap semua orang.³³ Oleh karena adanya bukti surat berupa putusan dari Pengadilan Negeri Sidoarjo maka perkara di Pengadilan Hubungan Industrial yang diajukan oleh supir/ pekerja akhirnya dimenangkan oleh CV. Rapi.

³³ Laila M. Rasyid, Herinawati, Tahun 2015, *Pengantar Hukum Acara Perdata*, Unimal Press, Lhokseumawe, h. 20

Putusan Pengadilan Hubungan Industrial menolak gugatan yang diajukan Penggugat, dengan pertimbangan bahwa hubungan hukum yang terjadi antara Penggugat (Supir/Pekerja) dengan Tergugat (Perusahaan/ CV. Rapi) adalah hubungan kerjasama bukan hubungan kerja. Meskipun Penggugat (supir/pekerja) melakukan kasasi, putusannya tetap yaitu menolak kasasi Pemohon (supir/pekerja).

Berdasarkan uraian dan pembahasan sebagaimana tersebut di atas, dapat dijelaskan bahwa penyelesaian sengketa tentang mitra kerja di Pengadilan Hubungan Industrial yang tidak melakukan gugatan terlebih dahulu ke Pengadilan Negeri, sebagaimana pada perkara PT. Sadikun putusannya adalah mengabulkan gugatan Penggugat (para supir/pekerja) dengan pertimbangan Tergugat (Perusahaan/ PT. Sadikun) telah salah dalam menerapkan perjanjian kerjasama kepada Penggugat (para supir/pekerja) karena Penggugat (para supir/pekerja) mendapatkan pekerjaan, upah dan perintah dari Tergugat (perusahaan/PT. Sadikun), sehingga unsur – unsur sebagai pekerja terpenuhi. Sedangkan penyelesaian sengketa tentang mitra kerja di Pengadilan Hubungan Industrial yang melakukan gugatan terlebih dahulu ke Pengadilan Negeri, sebagaimana pada perkara CV. Rapi putusannya adalah menolak gugatan yang diajukan Penggugat, dengan pertimbangan bahwa hubungan hukum yang terjadi antara Penggugat (Supir/Pekerja) dengan Tergugat (Perusahaan/ CV. Rapi) adalah hubungan kerjasama bukan hubungan kerja.

BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

Kesimpulan yang dapat diambil oleh peneliti adalah sebagai berikut:

1. Proses penyelesaian sengketa pada mitra kerja merupakan pekerja dan mitra kerja bukan merupakan pekerja terdapat perbedaan, dikarenakan hubungan hukum antara pekerja yang disebut sebagai mitra kerja, dengan pengusaha/pimpinan perusahaan didasari dengan perjanjian yang berbeda yaitu karena adanya perjanjian kerja dan perjanjian kerjasama. Hubungan hukum yang berbeda mengakibatkan hak dan kewajibannya juga berbeda, begitu juga dengan proses penyelesaian sengketa yang harus dilakukan, baik oleh pekerja atau perusahaan juga akan berbeda. Penyelesaian sengketanya dapat dilakukan di Pengadilan Hubungan Industrial apabila perjanjian yang dilakukan antara mitra kerja merupakan pekerja dengan pengusaha/ pimpinan perusahaan adalah perjanjian kerja, dan dapat juga dilakukan di Pengadilan Negeri apabila perjanjiannya yang dilakukan antara mitra kerja yang bukan merupakan pekerja dengan pengusaha/ pimpinan perusahaan adalah perjanjian kerjasama.
2. Penyelesaian sengketa tentang mitra kerja di Pengadilan Hubungan Industrial yang melakukan gugatan terlebih dahulu, dan tidak melakukan gugatan lebih dahulu sebagaimana yang dilakukan oleh PT. Sadikun dan CV. Rapi hasilnya berbeda, yaitu PT. Sadikun dinyatakan salah dalam memberikan perjanjian kerjasama kepada pekerjanya yang disebut sebagai mitra kerja oleh Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial, karena tidak melakukan gugatan

terlebih dahulu di pengadilan Negeri, sedangkan CV. Rapi dinyatakan perjanjian kerjasamanya sudah benar sehingga dinyatakan bukan hubungan kerja, karena telah melakukan gugatan terlebih dahulu di Pengadilan Negeri. Hasilnya PT. Sadikun perkaranya kalah dan CV. Rapi perkaranya menang.

B. Saran

Saran merupakan masukan dari berbagai kalangan, saran yang disampaikan oleh peneliti adalah sebagai berikut:

1. Bagi Pekerja apabila bekerja di perusahaan dan distatuskan sebagai mitra kerja serta menandatangani perjanjian kerjasama, jika mengalami perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK) yang dilakukan sepihak oleh perusahaan, maka selesaikan sengketanya di Pengadilan Hubungan Industrial dan tunjukkan bukti bahwa terdapat unsur – unsur sebagai pekerja yaitu adanya pekerjaan, upah dan perintah dari perusahaan, agar hak – hak sebagai pekerja dapat dikabulkan oleh Majelis Hakim.
2. Bagi Perusahaan apabila memberikan status mitra kerja kepada pekerjanya dan memberikan perjanjian kerjasama, maka jika terjadi perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK) yang harus dilakukan perusahaan untuk menyelesaikan sengketanya di Pengadilan Hubungan Industrial yaitu, dengan cara mengajukan gugatan wanprestasi terlebih dahulu ke Pengadilan Negeri untuk membuktikan bahwa hubungan hukum antara perusahaan dengan pekerja adalah hubungan kerjasama dan perjanjian kerjasama yang telah disepakati antara perusahaan dengan pekerjanya dinyatakan sah oleh Pengadilan Negeri, agar gugatan pekerja di Pengadilan Hubungan Industrial dapat dimenangkan oleh perusahaan.

TESIS MAMIK KRUSTININGSIH

ORIGINALITY REPORT

23%

SIMILARITY INDEX

25%

INTERNET SOURCES

13%

PUBLICATIONS

13%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	jurnal.umk.ac.id Internet Source	6%
2	theypartnership.com Internet Source	4%
3	positori.unsil.ac.id Internet Source	2%
4	eprints.ulm.ac.id Internet Source	2%
5	www.hukumonline.com Internet Source	2%
6	Submitted to Universitas Muhammadiyah Ponorogo Student Paper	2%
7	repository.unpas.ac.id Internet Source	2%
8	kardoman.wordpress.com Internet Source	2%

Exclude quotes Off

Exclude matches < 2%

Exclude bibliography Off