

## HAK PEKERJA YANG TERKENA PHK SEBELUM MASA KONTRAK BERAKHIR

### *THE RIGHTS OF LAID-OFF WORKERS BEFORE THE EXPIRATION OF THE CONTRACT PERIOD*

Kaharudin Putra Samudra dan  
Asri Wijayanti

Program Studi Ilmu Hukum, Fakultas Hukum,  
Universitas Muhammadiyah Surabaya.  
Korespondensi : Asri Wijayanti  
e-mail : [asri.wijayanti@fh.um-surabaya.ac.id](mailto:asri.wijayanti@fh.um-surabaya.ac.id)

Jurnal  
Living Law,  
Vol. 13, No.  
2,  
2021  
hlm. 142-  
157

**Abstract:** *The work agreement for a specific time should end after the contract period is over. The fact is that in the community. It is often found that the contract period ends before the time specified in the work agreement for a certain time. The purpose of this research determined the rights of workers who were terminated before the contract period ended and their legal remedies. This research was normative juridical by using a statute approach to the Supreme Court decision number 16 K/Pdt.Sus-PHI/2020. The first result of this research that workers should receive rights in the form of wages for the remainder of the contract period when their employment relationship was terminated unilaterally by the employer before the contract period ends in accordance with Article 62 of Manpower Law. The workers can do it because this decision had been in kracht van gewijsde since the decision was read by the judge of the Supreme Court and there was no legal action for review. The conclusion should be the decision of the Supreme Court grant the right of the remaining contract period in accordance with Article 62 of Manpower Law.*

*Keywords : Employment Relationship; Contract; Wages.*

**Abstrak:** Semestinya perjanjian kerja waktu tertentu berakhir setelah masa kontrak selesai. Fakta yang ada di masyarakat sering kali dijumpai masa kontrak berakhir sebelum waktu yang telah ditentukan pada perjanjian kerja waktu tertentu. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui hak pekerja yang di putus hubungan kerjanya sebelum masa kontrak berakhir beserta upaya hukumnya. Penelitian ini adalah yuridis normatif dengan menggunakan pendekatan perundang-undangan (*statute approach*) atas putusan Mahkamah Agung nomor 16 K/Pdt.Sus-PHI/2020. Hasil penelitian ini yang pertama adalah pekerja seharusnya menerima hak yang berupa upah selama sisa masa kontrak ketika diputus hubungan kerjanya secara sepihak oleh pengusaha sebelum masa kontrak berakhir sesuai dengan pasal 62 Undang-Undang Ketenagakerjaan. Hasil penelitian yang kedua tidak ada upaya hukum yang dapat dilakukan oleh pekerja karena putusan ini sudah in kracht van gewijsde terhitung sejak putusan dibacakan oleh hakim Mahkamah Agung dan tidak ada upaya hukum peninjauan kembali berdasarkan SEMA Nomor 03 tahun 2008. Kesimpulannya seharusnya putusan Mahkamah Agung nomor 16 K/Pdt.Sus-PHI/2020 memberikan hak sisa masa kontrak sesuai dengan pasal 62 Undang-Undang Ketenagakerjaan.

Kata Kunci : Hubungan Kerja; Kontrak; Upah.

#### PENDAHULUAN

Bertambahnya penduduk yang bekerja, akan diikuti meningkatnya kasus ketenagakerjaan yang kian bermacam-

macam.<sup>1</sup> Contoh pelanggaran hak Esensial pekerja<sup>2</sup>, membuktikan masih belum ada

<sup>1</sup> Asri Wijayanti dan Lilik Puja Rahayu, "Perlindungan Hukum Pekerja Lepas Di

perlindungan hukum<sup>34</sup> yang adil untuk pekerja secara maksimal. Perjuangan para pekerja untuk mendapatkan hak-hak normatif juga masih berlangsung hingga saat ini.<sup>5</sup> Sejumlah studi menunjukkan bahwa jumlah penduduk miskin di Indonesia masih cukup banyak.<sup>6</sup> Tingginya angka pertumbuhan penduduk bagi masyarakat, dapat menimbulkan permasalahan ketenagakerjaan. Tingginya angka penduduk yang mencari pekerjaan mempengaruhi nilai tawar dalam memperoleh haknya, meski dapat merugikan.

Bekerja adalah sebagai upaya setiap orang untuk mendapatkan penghasilan guna memenuhi kebutuhan hidupnya. Sebelum bekerja, pekerja akan memulai hubungan kerjanya dengan membuat perjanjian kerja dengan pengusaha. Perjanjian kerja haruslah memenuhi persyaratan untuk sah dalam perjanjian, agar dapat mengikat seluruh pihak yang membuatnya. Didalam penetapan suatu perjanjian kerja harus memperhatikan pertimbangan menteri yang tugas dan tanggung jawabnya di bidang ketenagakerjaan.<sup>7</sup> Di dalam hal ini

adalah dinas ketenagakerjaan yang berlokasi sama dengan tempat dilakukan perjanjian kerja.

Namun sering kali timbul masalah dikemudian hari dikarenakan penyimpangan yang dilakukan oleh pengusaha dalam merumuskan dan melaksanakan klausula yang terdapat dalam perjanjian kerja. Pekerja tidak memiliki banyak pilihan atas rumusan klausula perjanjian kerja yang dibuat oleh pengusaha. Pembatasan hak dapat dilakukan, asalkan ditujukan untuk memberikan perlindungan hukum bagi kepentingan umum dan dilaksanakan melalui suatu aturan hukum.<sup>8</sup>

Pastinya kasus tersebut, hendak memunculkan permasalahan baru bila diterapkan, serta pemutusan hubungan kerja hendak mengusik kebijakan pemerintah di dalam bidang Pekerja. Tidak cukup sampai disitu saja, Pemutusan Hubungan Kerja (selanjutnya disebut dengan PHK) juga bisa memicu perdebatan antara buruh atau pekerja atau serikat pekerja dengan Pengusaha atau perusahaan pemberi kerja, yang mana beberapa di antaranya diakibatkan oleh alasan yang tidak jelas, misalnya jumlah uang pesangon yang diselesaikan hingga perusahaan yang melakukan efisiensi (pengurangan karyawan) jumlah Pekerja yang dimana dalam klausula perjanjian, efisiensi jumlah Pekerja selalu dijadikan alasan oleh perusahaan untuk dapat melakukan PHK.

Kepastian hukum utama dalam mengakhiri mengakhiri hubungan kerja /PHK adalah berkenaan dengan ketepatan situasi dengan buruh dalam hubungan kerja dan realitas penjelasan di balik PHK. Realitas tujuan di balik PHK yang dimulai dari Pengusaha atau perusahaan pemberi

---

*Kabupaten Bondowoso,*" Justitia Jurnal Hukum, 4.2 (2020).

<sup>2</sup> Wijayanti, A., Hidayat, N. A., Hariri, A., Sudarto, & Sholahuddin, U. "Framework Of Child Laborers Legal Protection In Marginal Communities". *Man In India*. (2017).

<sup>3</sup> Dr. Asri Wijayanti, "Implementation of Sharia Industrial Relationship Concepts As Alternative Solutions of Non Litigation Legal Assistance in the Legal Pluralism in Indonesia," *International Journal of Management and Economics Invention*, 04.09 (2018), 1917-1923.

<sup>4</sup> Kinanti Sekarayu dan Nur Azizah Hidayat, "Country Responsibilities For Oil Pipe Leakage," *Justitia Jurnal Hukum* (2020), 70-86.

<sup>5</sup> Asri Wijayanti, "Kedudukan Hukum Nokep 883-Dir/Kps/10/2012 Sebagai Dasar Pemberian Hak Pensiun Bagi Pekerja PT BRI Persero Tbk," *Perspektif*, 19.2 (2014), 115

<sup>6</sup> Umar Sholahudin, M Hari Wahyidi, dan Achmad Hariri, "Pemerintah Desa Pasca Uu No. 6 Tahun 2014 (Studi Tentang Implementasi Otonomi Desa di Desa Paciran Kabupaten Lamongan)," *Jurnal Cakrawala*, 11.6 (2017), 145-155.

<sup>7</sup> Levina Yustitiantingtyas, Basuki Babussalam, Asri Wijayanti, "Pengendalian

---

*Keselamatan Penerbangan Sebagai Upaya Penegakan Kedaulatan Negara di Ruang Udara dan Implikasinya di Indonesia,*" *Jurnal Komunikasi Hukum*, 7 (2021), hal 263.

<sup>8</sup> Asri Wijayanti Wijayanti, "Critical Analysis of the Right to Establish Trade Unions in Indonesia," *SSRN Electronic Journal*, 2012, 1-16

kerja dapat diklasifikasikan dua, khususnya kesimpulan organisasi atau kesalahan buruh. Peningkatan penghentian bisnis telah diperluas untuk memasukkan penghentian bisnis karena *force majeure*. Selain itu, terdapat perluasan tentang pentingnya kehilangan kemahiran, sehingga akan terjadi penurunan tenaga ahli yang di PHK atau terjadi penyesuaian status atau perubahan kepemilikan atau penyesuaian wilayah lingkungan kerja.

Perlindungan hukum terhadap buruh atas kekuasaan pemberi kerja atau pengusaha, dapat terlaksana dengan baik apabila dalam peraturan perundang-undangan atau aturan pelaksana lainnya yang di keluarkan oleh menteri ketenagakerjaan atau dinas yang berkaitan dengan ketenagakerjaan telah mengatur atau menetapkan suatu kewajiban yang harus dilaksanakan oleh perusahaan atau pemberi kerja untuk melaksanakan kewajibannya sesuai dengan apa yang telah diatur didalam peraturan perundang-undangan yang berlaku tersebut, hal-hal tersebut harus benar-benar diterapkan semua pihak dikarenakan dalam keabsahan hukum tidak dapat diperkirakan secara yuridis namun diperkirakan secara sosiologis dan filosofis<sup>9</sup>.

Pada hakikatnya kedudukan buruh apabila memperhatikan yang berdasarkan pada ketentuan Pasal 27 ayat (1) UUD NRI 1945 yang mana telah mengatur bahwasanya, setiap warga Negara didalam hokum dan pemerintahan memiliki suatu kedudukan yang sejajar atau sama. Selanjutnya berdasarkan pada ketentuan pasal 27 ayat (2) UUD NRI 1945 telah dijelaskan bahwasanya setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Secara konstitusional perlindungan terhadap pekerja telah diatur dalam Pasal 27 ayat (1) dan ayat (2) UUD

NRI 1945.<sup>10</sup> Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 atau disingkat UUD NRI 1945 merupakan Landasan Dasar Hukum tertulis sebagai landasan konstitusional yang dimiliki pemerintahan negara Indonesia saat ini.<sup>11</sup>

Hasil Amandemen ketiga<sup>12</sup> Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945 (UUD NRI 1945), Pasal 1 ayat (2), menyebutkan bahwa Kedaulatan berada di tangan rakyat dan dilaksanakan menurut Undang-Undang Dasar.<sup>13</sup> Pancasila dengan UUD NRI 1945 keduanya saling keterkaitan. Kedudukan Pancasila sebagai dasar negara ini merupakan kedudukan yuridis formal oleh karena itu telah dituangkan dalam ketentuan hukum negara, dalam hal ini UUD NRI 1945 pada Pembukaan Alenia IV.<sup>14</sup> Pengertian Konstitusi atau undang-undang dasar (bahasa latin: *constitutio*) di dalam suatu Negara adalah sebuah norma sistem politik dan hukum yang memberikan batasan terhadap pemerintahan Negara yang biasanya dikodifikasikan sebagai dokumen tertulis.<sup>15</sup>

<sup>9</sup> Asri Wijayanti, "Menuju Sistem Hukum Perburuhan Indonesia Yang Berkeadilan," Arena Hukum, 5.3 (2012), 210-217

<sup>10</sup> Sugiarti, Y., Wijayanti, A., Sjaifurrachman. "The Role of the Government of Outsourcing Power in Achieving Justice in Industrial Relations". International Journal of Management and Economic Invention. Vol. 6 No. 10, (2020). hal. 2197.

<sup>11</sup> Anang Dony Irawan, "Penentuan Ambang Batas Pencalonan Presiden Dan Wakil Presiden Di Pemilu Serentak 2019". Ajudikasi: Jurnal Ilmu Hukum. (2019).

<sup>12</sup> Nur Azizah Hidayat, "Rujukan dan aplikasi sistem hukum indonesia berdasarkan pasal 1 ayat (3) uud 1945 pasca amandemen ke tiga," UIR Law Review Vol.01.No.02 (2017), 191-200.

<sup>13</sup> Isnawati, Muridah. "Tinjauan Tentang Hukum Pidana Pemilu dan Formulasi Pertanggungjawaban Dalam Tindak Pidana" Jurnal Perspektif Hukum, Vol.18 No. 2, (2018). hal.295

<sup>14</sup> Supriyono. Irawan, Anang Dony. "Semangat Kebangkitan Nasional Untuk Menghadapi Covid-19 Dalam Konteks Pancasila Dan Konstitusi". Jurnal Pendidikan Sosial dan Keberagaman. Vol. 7 No. 2, (2020). hal. 141.

<sup>15</sup> Sulistyono, A, P., Samudra, K, P. "Peran Konstitusi Negara Dalam Mengawal Bangkitnya Kehidupan Warga Negara Pasca Wabah Virus Covid-19".

Implementasinya diatur didalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (untuk selanjutnya disebut dengan UU 13/2003) dan Kitab Undang-Undang Hukum Perdata atau *Burgerlijk Wetboek* (B.W.) (untuk selanjutnya disebut dengan KUHPerdata). Salah satu kasus ketenagakerjaan yaitu tentang sisa masa kontrak. Salah satu contoh kasus yang menjadi fokus kajian dalam penelitian ini adalah PHK sepihak yang mana telah terjadi pada pekerja/buruh yang pada saat itu bekerja pada perusahaan yang bernama PT. BALADHIKA KARYA RAHARJA dalam Putusan Mahkamah Agung Nomor 16 K/Pdt.Sus-PHI/2020. Putusan Mahkamah Agung itu terkait dengan keabsahan klausula perjanjian kerja.

Namun kebanyakan isi dari perjanjian kerja dibuat oleh satu pihak, tanpa melibatkan pihak kedua untuk dapat menentukan isi dari perjanjian kerja tersebut. Dan seringkali klausula yang terdapat didalam suatu bentuk perjanjian tersebut menempatkan pihak kedua sebagai pihak yang dirugikan.<sup>16</sup> Dan pihak pertama sebagai pemegang kekuasaan atas perjanjian/kontrak yang telah dibuat. Belum terjaminnya perlindungan hukum dan HAM<sup>17</sup>, mengakibatkan perlu adanya bantuan hukum yang merata bagi orang yang membutuhkan<sup>18</sup> terlebih lagi di masa pandemic covid-19 yang sedang melanda negara Indonesia bahkan hampir di seluruh dunia.

Berdasarkan uraian menurut latar belakang diatas serta semakin meningkatnya permasalahan yang ada mengenai Ketenagakerjaan, maka dapat di tarik suatu permasalahan yang dapat di rumuskan yaitu apakah klausula dalam perjanjian kerja yang menentukan kompensasi sebesar 2 bulan upah adalah sah? dan Bagaimana upaya hukumnya ?

## METODE PENELITIAN

Penelitian yang dilakukan ini adalah penelitian secara yuridis normative<sup>19</sup> dengan menggunakan pendekatan peraturan perundang-undangan (*statute approach*)<sup>20</sup>. Penelitian hukum secara yuridis normative adalah suatu penelitian yang menjadi eksplorasi khusus yang diarahkan dengan merenungkan dan mengaudit berbagai bahan yang mengkaji suatu masalah yang halal.<sup>21</sup> Mengatur penelitian secara yuridis normative yang sah yakni mencakup beberapa bagian, termasuk: pertama, penelitian tentang standar yang sah; kedua, penelitian tentang perangkat hukum secara keseluruhan; ketiga, penelitian yang adil dan kuadrat dari sinkronisasi vertikal dan datar<sup>22</sup>; keempat, hukum relatif dan yang terakhir adalah latar belakang sejarah hukum. Pendekatan peraturan perundang-undangan<sup>23</sup> (*statute approach*), yaitu suatu

---

Jurnal Pendidikan Sosial dan Keberagaman. Vol. 7 No. 2, (2020). hal. 98.

<sup>16</sup> Yayuk Sugiarti dan Asri Wijayanti, "Keabsahan Pemutusan Hubungan Kerja Karena Force Majeur Di Masa Pandemi Covid-19," *Justitia Jurnal Hukum*, 4.2 (2020), hal 251

<sup>17</sup> Satria Unggul Wicaksana Prakasa, "Bantuan Dana Bank Dunia dalam Perspektif Pemenuhan Hak-Hak EKOSOB; Studi Kasus pada Sektor Pendidikan di Indonesia" *AJUDIKASI : Jurnal Ilmu Hukum*, Vol.2 No. 2 (2018), hal.152

<sup>18</sup> Asri Wijayanti, Nur Azizah Hidayat, Satria Unggul WP and Achmad Hariri. "LEGAL AID FOR MARGINAL COMMUNITIES". *Man In India An International Journal of Anthropology*. Vol. 97. No.18, (2017). hal. 251

<sup>19</sup> Agus Supriyo dan Satria Unggul Wicaksana Prakasa, "Subsidies and Countervailing Measures: Challenges in International Trade Law", *Jurnal komunikasi hukum*, 7 (2021), 10–22.

<sup>20</sup> Satria Unggul Wicaksana Prakasa dan P. E. Noviandi Nur, "Analysist of cyber espionage in international law and indonesian law," *Humanities and Social Sciences Reviews*, 7.3 (2019), 38–44

<sup>21</sup> Anang Dony Irawan, "Status Outsourcing Pasca Putusan Mahkamah Agung," *Arena Hukum* (2019), 253–273.

<sup>22</sup> Satria Unggul Wicaksana Prakasa, "Garuda Indonesia-Rolls Royce Corruption, Transnational Crime, and Eradication Measures," *Lentera Hukum*, 6.3 (2019), 409

<sup>23</sup> Asri Wijayanti, "Perlindungan Pekerja Anak Berbasis SDGs 8.7," Dalam *Melindungi Pekerja Anak*, Surabaya, CV. REVKA PRIMA MEDIA, 2021, 1–18.

pendekatan yang digunakan dalam penelitian yuridis normative yang mengkaji kesesuaian antara suatu aturan dengan aturan yang lainnya baik secara vertical (tegak) maupun horizontal (mendatar).<sup>24</sup>

Dalam penelitian ini kasus yang ditelaah adalah terkait keabsahan klausula dalam perjanjian kerja waktu tertentu yang telah dinyatakan oleh hakim adalah sah dan dapat disimpangi berdasarkan Putusan MA No. 16K/Pdt.Sus-PHI/2020 yang telah *inkracht van gewijsde*. Atas putusan ini kemudian dilakukan telaah dengan ketentuan Pasal 62 *jo* Pasal 52 UU 13/2003 *jo*. Pasal 1320 KUHPerduta

### PEMBAHASAN

Klausula perjanjian kerja sangatlah penting dalam setiap dilakukannya atau dilaksanakannya suatu hubungan kerja. Klausula perjanjian yang dibuat harus disesuaikan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku serta tidak dapat dibenarkan apabila terdapat suatu klausula perjanjian tidak sesuai atau bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Dalam penelitian ini, kajian atas keabsahan klausula perjanjian kerja didasarkan atas tiga perjanjian kerja yang terjadi antara pekerja dan pengusaha di PT. Baladhika Karya Raharja. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Nomor 00173/PKWT/MKA/II/2018 tertanggal 26 Pebruari 2018 antara PT. Baladhika Karya Raharja dan Astrid Cinthya Uly L.Tobing, Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Nomor 00177/PKWT/MKA/II/2018 tertanggal 26 Pebruari 2018 antara PT. Baladhika Karya Raharja dan Muhamad Zaeni, Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Nomor 00184/PKWT/MKA/II/2018 tertanggal 26 Pebruari 2018 antara PT. Baladhika Karya Raharja dan Trisatria Putra.

Ketiga perjanjian kerja tersebut diperselisihkan keabsahannya karena ada klausula yang diinterpretasikan oleh pekerja telah melanggar hukum.

Perselisihan ini sudah merupakan vonis yang *inkracht van gewijsde* karena telah diputus oleh Putusan Mahkamah Agung Nomor 16 K/Pdt.Sus-PHI/2020. Pembahasan dan analisis dalam penelitian ini di dasarkan atas kesesuaian pertimbangan Putusan Mahkamah Agung Nomor 16 K/Pdt.Sus-PHI/2020 atas tiga perjanjian kerja di atas beserta UU 13/2003 dan *Burgerlijk Wetboek* (B.W.).

#### A. KEABSAHAN KLAUSULA DALAM PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU

Suatu hubungan kerja terjadi setelah adanya perjanjian kerja.<sup>25</sup> Perjanjian kerja dapat berbentuk perjanjian kerja waktu tidak tertentu atau perjanjian kerja waktu tertentu.<sup>26</sup> Ada empat syarat sahnya suatu perjanjian berdasarkan ketentuan Pasal 52 UU 13 Tahun 2003 *juncto* Pasal 1320 KUHPerduta yaitu kesepakatan dari kedua belah pihak; kapasitas atau keterampilan untuk melakukan demonstrasi yang sah; aksesibilitas pekerjaan yang dijamin; dan pekerjaan yang dikontrakkan tidak bertentangan dengan permintaan publik, keadilan, dan hukum serta pedoman material. Telaah atas tiga perjanjian kerja waktu tertentu yang terjadi di PT. Baladhika Karya Raharja didasarkan atas dasar empat syarat sahnya perjanjian.

Syarat pertama yaitu sepakat dari para pihak yang tidak mengandung unsur cacat yuridis yang terdiri atas, penipuan, pemaksaan atau kekhilafan.

Sepakat yang telah dibuat oleh para pihak mengikat sebagai undang undang bagi para pihak yang membuatnya sesuai asas *pacta sunt servanda*.

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Nomor 00173/PKWT/MKA/II/2018

<sup>24</sup> Satria Unggul Wicaksana Prakasa, "Perdagangan Internasional dan HAM," Jurnal Hukum NOVELTY, 9.1 (2018), 36-53.

<sup>25</sup> Asri Wijayanti, "Framework Peran Negara Dalam Menciptakan Hubungan Industrial Yang Berkeadilan," menggagas hukum perburuhan berkeadilan, 2020, 10-16.

<sup>26</sup> Asri Wijayanti dan Slamet Suhartono, *Sengketa Hubungan Industrial Kini dan Akan Datang* (Surabaya: CV. REVKA PRIMA MEDIA, 2020)

tertanggal 26 Pebruari 2018 antara PT. Baladhika Karya Raharja dan Astrid Cinthya Uly L.Tobing, Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Nomor 00177/PKWT/MKA/II/2018 tertanggal 26 Pebruari 2018 antara PT. Baladhika Karya Raharja dan Muhamad Zaeni, Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Nomor 00184/PKWT/MKA/II/2018 tertanggal 26 Pebruari 2018 antara PT. Baladhika Karya Raharja dan Trisatria Putra.

Ketiga perjanjian kerja ini telah disepakati serta telah ditandatangani oleh para pihak baik pengusaha maupun pekerja. Yang mana pada saat melakukan tanda tangan tidak ada unsur paksaan, kekhilafan atau penipuan. Penandatanganan dilakukan oleh para pihak dengan penuh kesadaran. PT. Baladhika Karya Raharja dengan pekerja yaitu Astrid Cinthya Uly L.Tobing, Muhamad Zaeni, Trisatria Putra. Suatu sepakat yang dibuat tanpa adanya unsur paksaan, kekhilafan atau penipuan oleh para pihak, memiliki akibat hukum yang mengikat sebagai undang undang bagi para pihak yang membuatnya sesuai asas pacta sunt servanda.

Syarat kedua yaitu cakap artinya kecakapan atau kemampuan agar dapat melakukan perbuatan hukum. Perbuatan hukum yaitu suatu perbuatan yang akan menimbulkan suatu perbuatan hukum bagi para pihak atau mereka yang ada didalamnya karena hukum. Setiap Orang yang akan mengadakan perjanjian haruslah setiap orang yang mampu dan memiliki kekuatan untuk bisa melakukan suatu perbuatan hukum yang sah, sebagaimana ditentukan oleh peraturan perundang-undang yang berlaku. Hal tersebut telah tercantum didalam Undang-Undang yakni dalam Pasal 1329 KUHPdata, "Setiap orang adalah cakap, untuk membuat perikatan-perikatan, jika ia oleh undang-undang tidak dinyatakan tak cakap". Sedangkan para pihak atau salah satu pihak dapat dikatakan tidak memiliki kecakapan hukum untuk bisa membuat suatu perjanjian apabila: 1) para pihak atau salah

salah satu pihak dapat dikatakan belum memasuki/memenuhi usia dewasa; 2) Para pihak atau salah satu pihak berada dalam suatu pengampunan dari orang lain; serta 3) seseorang pasangan yang telah menikah (perempuan) atau biasa dikenal dengan istilah istri. Hal tersebut telah diatur didalam Pasal 1330 KUHPdata. Namun didalam perkembangan hukum istri dapat bertindak untuk melakukan suatu perbuatan hukum, sebagaimana yang telah diatur dalam pasal 31 Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1974 tentang Perkawinan.

Dalam kasus ini para pihak telah memenuhi unsur cakap. Pengusaha adalah subyek hukum dalam arti badan hukum (PT Baladhika Karya Raharja) merupakan suatu badan hukum perseroran terbatas tertutup yang berdiri berdasarkan hukum Negara Kesatuan Republik Indonesia, bergerak dalam bidang usaha pembangunan Perumahan, Satuan Rumah Susun (Kondominium / Apartemen), pusat perbelanjaan, Mall beserta segala fasilitasnya (Developer) yang dikenal dengan merek dagang MEIKARTA yang berkedudukan di semula beralamat di Ruko Magnetica Square, Jl. Majapahit Blok C No. 19, Lippo Cikarang, Bekasi 17550 dan sekarang berkantor di Maxxbox Orange County Jl. OC Boulevard Utara, Lippo Cikarang Selatan, Bekasi - Jawa Barat 17530 Selanjutnya pekerja adalah subyek hukum yang cakap karena telah berusia lebih dari 18 tahun.

Syarat ketiga adanya obyek tertentu yaitu adanya pekerjaan yang diperjanjikan. Dalam kasus ini, hubungan hukum antara pengusaha yaitu PT. Baladhika Karya Raharja dengan pekerja yaitu Astrid Cinthya Uly L.Tobing, Muhamad Zaeni, Trisatria Putra yaitu pengusaha, berdasarkan PKWT berikut :

- Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Nomor 00173/PKWT/MKA/II/2018 tertanggal 26 Pebruari 2018 atas nama Astrid Cinthya Uly L. Tobing.
- Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Nomor 00177/PKWT/MKA/II/2018

tertanggal 26 Pebruari 2018 atas nama Muhamad Zaeni. C.

- Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Nomor 00184/PKWT/MKA/II/2018 tertanggal 26 Pebruari 2018 atas nama Trisatria Putra.

Atas pekerjaan ini pekerja mendapatkan imbalan berupah upah perbulan masing-masing:

- Astrid Cinthya Uly L. Tobing, sebesar Rp.10.000.000,00 (sepuluh juta rupiah)/bulan
- Muhamad Zaeni, sebesar Rp.14.000.000,00 (empat belas juta rupiah)/bulan
- Trisatria Putra, sebesar Rp.20.000.000,00 (sepuluh juta rupiah)/bulan

Syarat keempat yaitu adanya sebab yang terlarang atau causa yang halal atau pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang undangan yang berlaku.

Pada kasus ini terjadi perselisihan tentang menafsirkan klausula Pasal 11 ayat (2) yang di buat oleh PT. Baladhika Karya Raharja dari Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Nomor 00173/PKWT/MKA/II/2018 tertanggal 26 Pebruari 2018 antara PT. Baladhika Karya Raharja dengan Astrid Cinthya Uly L. Tobing; Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Nomor 00177/PKWT/MKA/II/2018 tertanggal 26 Pebruari 2018 antara PT. Baladhika Karya Raharja dengan Muhamad Zaeni; Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Nomor 00184/PKWT/MKA/II/2018 tertanggal 26 Pebruari 2018 antara PT. Baladhika Karya Raharja dengan Trisatria Putra, Yaitu : “apabila pihak pertama melakukan PHK terhadap pihak kedua, maka pihak pertama membayar kompensasi sebesar 2 bulan upah terhadap pihak kedua”.

Ketentuan Pasal 11 ayat (2) PKWT telah ditafsirkan berbeda oleh pengusaha dan pekerja. PKWT dibuat tanggal 26 Februari 2018, dengan masa kontrak satu tahun. Hal ini dapat ditafsirkan bahwa

seharusnya PKWT berakhir pada tanggal 25 Februari 2019. Fakta yang terjadi, PKWT berakhir atas kehendak pengusaha sebelum berakhirnya masa kontrak. Pekerja telah di putus hubungan kerjanya sebelum tanggal 25 Februari 2019.

Terhadap Astrid Cinthya Uly L. Tobing hubungan kerja berakhir dengan adanya pemutusan hubungan kerja secara sepihak oleh pengusaha yaitu PT. Baladhika Karya Raharja berdasarkan surat PHK No. 0061/HR-IR/PHK-BKR/VIII/2018 tertanggal 15 Agustus 2018.

Terhadap Muhamad Zaeni hubungan kerja berakhir dengan adanya pemutusan hubungan kerja secara sepihak oleh pengusaha yaitu PT. Baladhika Karya Raharja berdasarkan surat PHK No. 0065/HR-IR/PHK-BKR/VIII/2018 tertanggal 16 Agustus 2018.

Terhadap Trisatria Putra hubungan kerja berakhir dengan adanya pemutusan hubungan kerja secara sepihak oleh pengusaha yaitu PT. Baladhika Karya Raharja berdasarkan surat PHK No0063/HR-IR/PHK-BKR/VIII/2018 tertanggal 15 Agustus 2018 atas nama Trisatria Putra.

Atas terjadinya PHK ini, pengusaha dalam hal ini, PT. Baladhika Karya Raharja dengan Trisatria Putra telah memberikan uang kompensasi kepada para pekerja sebagai akibat dari Pemutusan Hubungan kerja secara sepihak tersebut masing-masing sebesar 2 (dua) bulan upah.

Dari kasus ini dapat diketahui ada perbedaan masa hubungan kerja antara yang tercantum dalam klausula PKWT dan faktanya, yaitu:

No	Pekerja	Masa hubungan kerja berdasar PKWT	Masa hubungan kerja berdasar fakta	Kekurangan masa hubungan kerja
1.	Astrid Cinthya UlyL. Tobing	26/2/2018 - 25/2/2019	26/2/2018 - 15/8/2018	6 bulan upah

2	Muhamad Zaeni	26/2/2018 - 25/2/2019	26/2/2018 - 16/8/2018	6 bulan upah
1.	Trisatria Putra	26/2/2018 - 25/2/2019	26/2/2018 - 15/8/2018	6 bulan upah

PHK harus dihindarkan, karena hal ini akan meningkatkan jumlah pengangguran di Indonesia, karena dengan dilakukannya PHK dapat menumbuhkan jumlah masyarakat pengangguran yang ada di Negara Indonesia, disamping karena progress perkembangan lapangan pekerjaan<sup>27</sup> belum besar secara signifikan meskipun pemerintah telah melakukan pembangunan untuk kemajuan yang berada di berbagai pusat-pusat kota yang besar di daerah Indonesia. Dengan Semakin tingginya jumlah tenaga kerja yang tidak diimbangi dengan jumlah lowongan pekerjaan hingga saat ini, sehingga Buruh perlu mencari pekerjaan walaupun dengan kerangka kesepakatan harus melaksanakan sistem bekerja kontrak yang periode waktu kontraknya mengikuti pada peraturan perusahaan, dimana ketentuan-ketentuan atau klausula yang terdapat dalam perjanjian kerja yang telah disepakati atau diperjanjikan oleh buruh atau pekerja atau serikat pekerja dengan perusahaan atau pemberi kerja sering kali pekerja di posisikan sebagai pihak yang lemah. Posisi yang tidak konsisten ini mengingatkan bahwa spesialis hanya bergantung pada pekerjaan<sup>28</sup> yang ditambahkan pada diri mereka sendiri untuk menyelesaikan pekerjaan. Terlebih lagi, Pengusaha atau pemberi kerja secara teratur melihat buruh

sebagai item dalam hubungan kerja. Buruh dianggap sebagai variabel luar dalam interaksi produksi dan beberapa bahkan menganggap visioner bisnis sebagai *House Owner* (seperti ini adalah rumah saya, untuk apa pun saya menggunakannya). Ini menyiratkan bahwa pelaku bisnis atau pengusaha adalah pemilik perusahaan tersebut, sehingga setiap gerakan bergantung pada keinginan pemilik perusahaan yaitu pengusaha atau pemberi kerja itu sendiri.

Ketentuan Pasal 11 ayat (3) Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang menyatakan memberikan uang kompensasi sebesar dua bulan upah apabila dilakukan PHK secara sepihak sebelum berakhirnya masa PKWT yang telah di sepakati para pihak bertentangan dengan ketentuan Pasal 62 UU 13/2003, khususnya dalam hal salah satu perkumpulan mengakhiri hubungan usaha sebelum lewatnya jangka waktu yang ditentukan dalam perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu, atau berakhirnya hubungan kerja bukan karena Dari pengaturan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 61 ayat (1), perkumpulan pemecatan hubungan usaha diperlukan untuk membayar imbalan kepada perkumpulan yang berbeda dalam ukuran upah tenaga ahli/pekerja sampai dengan berakhirnya jangka waktu pengertian kerja. Bahwa berdasarkan ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, bagi Pekerja yang berstatus PKWT, Apabila salah satu perkumpulan mengakhiri hubungan kerja sebelum jangka waktu perjanjian kerja berakhir, maka wajib membayar kepada pihak berikutnya sebesar upah pekerja sampai dengan batas waktu berakhirnya perjanjian kerja.

Suatu klausula dalam perjanjian apabila tidak memenuhi ketentuan pasal 52 ayat (4) UU 13/2003 jo Pasal 1320 ayat (4) KUHPerdara yaitu Bahwa mengenai syarat suatu sebab yang tidak terlarang, yang artinya para pihak tidak boleh melakukan apa pun yang dilarang oleh hukum atau yang bertentangan dengan hukum yang

<sup>27</sup> Nur Azizah Hidayat; Achmad Hariri; Umar Sholahuddin, "Analisis Solidaritas Dan Survivalitas Pedagang Madura Di Pasar Tradisional Surabaya" Jurnal @Trisula LP2M Undar edisi 4 Vol. (2017), 508-516.

<sup>28</sup> Mochamad Mochklas dan Achmad Hariri, "Pemberdayaan Purna TKW (Tenaga Kerja Wanita) Kecamatan Solokuro, Lamongan," Jurnal Pengabdian Pada Masyarakat, 4.4 (2019), 475-482

berlaku, nilai-nilai kesopanan dan kehormatan, ataupun bertentangan dengan kepentingan umum. Dan berdasarkan pada pasal 1337 KUHPerdata akibat hukumnya terhadap hal diatas adalah tidak sah dan batal. Makna tidak sah dan batal adalah sejak awal dipandang tidak pernah ada kesepakatan dan tidak pernah ada komitmen.

Seharusnya di dalam kasus ini, klausa dalam Pasal 11 ayat (3) Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Nomor 00173/PKWT/MKA/II/2018 tgl 26 Pebruari 2018 antara PT. Baladhika Karya Raharja dengan Astrid Cinthya Uly L. Tobing; Pasal 11 ayat (3) Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Nomor 00177/PKWT/MKA/II/2018 tgl 26 Pebruari 2018 antara PT. Baladhika Karya Raharja dengan Muhamad Zaeni; Pasal 11 ayat (3) Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Nomor 00184/PKWT/MKA/II/2018 tgl 26 Pebruari 2018 antara PT. Baladhika Karya Raharja dengan Trisatria Putra Yang menyatakan apabila pihak pertama melakukan PHK terhadap pihak kedua, maka pihak pertama membayar kompensasi sebesar 2 bulan upah terhadap pihak kedua adalah batal demi hukum karena bertentangan dengan ketentuan Pasal 52 Jo Pasal 62 UU 13/2003. Jo Pasal 1320 ayat (4) BW, sehingga klausula dalam Pasal 11 ayat (3) Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Nomor 00173/PKWT/MKA/II/2018 tgl 26 Pebruari 2018 antara PT. Baladhika Karya Raharja dengan Astrid Cinthya Uly L. Tobing; Pasal 11 ayat (3) Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Nomor 00177/PKWT/MKA/II/2018 tgl 26 Pebruari 2018 antara PT. Baladhika Karya Raharja dengan Muhamad Zaeni; Pasal 11 ayat (3) Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Nomor 00184/PKWT/MKA/II/2018 tgl 26 Pebruari 2018 antara PT. Baladhika Karya Raharja dengan Trisatria Putra adalah tidak sah.

## **B. UPAYA HUKUM YANG DAPAT DILAKUKAN OLEH PEKERJA**

Pada kasus ini para pekerja telah melakukan upaya hukum perundingan bipartid, melakukan mediasi, mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan industrial dan berakhir dengan adanya putusan Kasasi. Perundingan bipartid pada hari Kamis, 18 Oktober 2018. Pada saat perundingan bipartit, Para pekerja dengan iktikad baik mengajukan penawaran perdamaian berupa pembayaran kompensasi sebanyak 4 (empat) bulan upah untuk masing- masing pekerja. Pekerja telah mengirimkan surat undangan Musyawarah Bipartit kepada pengusaha sebanyak dua kali antara lain yaitu Pertama melalui surat No. 884/JA-Ext/SP/IX/18 tertanggal 20 September 2018, Kedua melalui surat No. 902/JA-Ext/SP/IX/18 tertanggal 26 September 2018, dan telah ditanggapi oleh pengusaha pada tanggal 4 Oktober 2018.

Hasilnya yaitu bahwa terhadap tawaran perdamaian dari para pekerja tersebut, Pengusaha mengajukan penawaran perdamaian berupa pembayaran kompensasi sebanyak 2 (dua) bulan upah yang telah dibayarkan pada saat pemutusan hubungan kerja dilaksanakan. Hal tersebut diartikan bahwa pengusaha hanya mengajukan perdamaian sesuai dengan kompensasi pemutusan kerja yang didalilkan pengusaha pada Perjanjian Kerja yang telah disepakati sejak awal yaitu tanggal 26 Februari 2018. Musyawarah Bipartit merupakan perwujudan dari sila keempat yang berbunyi “Kerakyatan yang dipimpin oleh hikmat kebijaksanaan dalam permusyawaratan perwakilan” merupakan bentuk dari Demokrasi Pancasila yang yang menggambarkan budaya bangsa Indonesia yang senang berkumpul, berdiskusi, dan bermufakat.<sup>29</sup>

<sup>29</sup> Muridah Isnawati, “POTENSI TINDAK PIDANA PEMILU DALAM PELAKSANAAN PEMILUKADA SERENTAK TAHUN 2018,” Seminar Nasional & Call For Paper (2019), 16–18.

Upaya mediasi telah dilakukan oleh para pekerja, Ketika upaya perundingan bipartite tidak menghasilkan kesepakatan. Pencatatan Perselisihan Hubungan Industrial ke Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bekasi melalui Surat No. 1019/JA-Ext/SP/X/18 tertanggal 26 Oktober 2018. Hasilnya adanya risalah mediator dengan hasil Mediasi yaitu: (“dikutip dari Risalah Tripartit yang dikeluarkan Mediator”) “Perusahaan masih tetap dalam keputusan awal yaitu melakukan pemutusan hubungan kerja kepada para karyawan tersebut karena perusahaan sedang melakukan efisiensi jumlah tenaga kerja.”

Tidak diperolehnya kesepakatan dalam proses mediasi, maka pekerja mengajukan upaya hukum dengan membuat surat gugatan ke PHI. Upaya hukum ke Pengadilan Hubungan Industrial Bandung dengan nomor perkara 111/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Bdg Yang diputus oleh majelis hakim Waspin Simbolon,S.H.,M.H., Sebagai Ketua Majelis Hakim, Atmari,S.H.,M.H., dan Sri Wahyuni,S.H., Hakim-hakim Ad Hoc sebagai Anggota Majelis Hakim, dan di bantu ROSMALINDA, SH.,MH sebagai Panitera Pengganti Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung Kelas IA Khusus pada tanggal 31 Juli 2019 dengan isi putusan Menolak gugatan Para Penggugat untuk seluruhnya dan membebankan biaya perkara ini kepada Negara dengan sejumlah Rp. 350.000,- (tiga ratus lima puluh ribu rupiah).

Upaya hukum kasasi di MA dengan nomor perkara 16 K/Pdt.Sus-PHI/2020 Yang diputus oleh Dr. H. Zahrul Rabain,S.H.,M.H., Hakim Agung yang ditetapkan oleh Ketua Mahkamah Agung Sebagai Ketua Majelis Hakim, H. Dwi Tjahyo Soewarsono,S.H.,M.H., dan Dr. Junaedi,S.H.,S.e.,M.Si., Hakim-hakim Ad Hoc PHI masing-masing sebagai anggota, dan di bantu Susi Saptati, S.H.,M.H., sebagai Panitera Pengganti pada tanggal 05

Pebruari 2020 dengan isi putusan Menolak permohonan kasasi dari Para pemohon kasasi yakni Muhamad Zaeni dan Trisatria Putra dan membebankan biaya perkara kepada Negara.

Setiap orang dapat melakukan upaya hukum atas suatu putusan dari hakim apabila tidak sepakat dengan isi putusan. Upaya hukum yang dapat dilakukan setelah ada putusan MA yaitu upaya hukum peninjauan Kembali. Upaya hukum peninjauan Kembali atau Pemohonan Peninjauan Kembali pada prinsipnya hanya dapat diajukan 1 (satu) kali sebagaimana diatur dalam Pasal 66 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1985 yang telah di ubah atas Undang-Undang No. 03 Tahun 2009 tentang Mahkamah Agung dan diatur juga didalam Pasal 24 ayat (2) Undang-Undang Nomor 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman.

Peninjauan kembali atau disingkat PK merupakan upaya hukum yang dapat ditempuh oleh terpidana (orang yang dipidana) dalam suatu alat bukti yang sah terhadap suatu putusan pengadilan yang mempunyai kekuatan hukum tetap dalam kerangka pemerataan di Indonesia. Permohonan untuk pemeriksaan hukum (PK) dapat dilakukan baik dalam kasus umum maupun pidana. Peninjauan Kembali (PK) dalam pilihan umum sebaliknya disebut rekes sipil atau permintaan sipil. Motivasi di balik PK adalah untuk memuaskan rasa keadilan bagi pencari keadilan mengingat ada kemungkinan untuk mengembalikan kasus yang telah dipilih oleh pengadilan dan pilihan yang memiliki kekuatan hukum tetap apabila telah didapatkan suatu bukti baru atau biasa disebut dengan istilah *Novum*.

Persyaratan Peninjauan Kembali yaitu dengan mengajukan permohonan pemeriksaan ulang dilakukan dalam waktu selambat-lambatnya 90 hari terhitung sejak putusan pengadilan tingkat pertama. Adapapun persyaratan PK sebagaimana telah di atur dalam pasal 92 Undang-

Undang No. 14 Tahun 2002 Tentang Pengadilan Pajak, yaitu:

1. Terhitung sejak keterangan tentang ketidakbenaran atau tipu daya atau sejak pilihan pejabat pengadilan pidana yang ditunjuk mempunyai kekuatan legitimasi yang tetap.
2. Sejak ditemukannya catatan-catatan pembuktian, maka hari dan tanggal pengungkapannya harus diumumkan setelah bersumpah untuk mengatakan yang sebenarnya dan disahkan oleh yang berwenang; atau
3. Sejak putusan persengketaan dikirimkan.

Prosedur pengajuan peninjauan kembali perkara Perdata<sup>30</sup> :

1. Dokumen kasus diserahkan kepada Panitera Muda Perdata sebagai pejabat di wilayah kerja utama/liontin, yang mendapatkan pendaftaran aplikasi Peninjauan Kembali.
2. Permohonan untuk dilakukan peninjauan kembali dapat diajukan dalam kurun waktu 180 hari sejak perkara mendapatkan kekuatan hukum tetap atau telah diputus oleh pengadilan tingkat pertama, hal ini telah diatur dalam Pasal 69 Undang-Undang Nomor 14 tahun 1985 (selanjutnya disebut dengan UU 14/1985) sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2004 tentang Mahkamah Agung (selanjutnya disebut dengan UU 5/2004). Adapun alasan-alasan untuk mengajukan PK sebagaimana telah diatur dalam Pasal 67 UU 14/1985 sebagaimana telah diubah dengan UU 5/2004 Tentang Mahkamah Agung, dengan:
  - a. Ketika pilihan tergantung pada suatu kebohongan atau tipu muslihat terhadap pihak lawan yang telah diketahui setelah perkaranya diputus atau

berdasarkan pada bukti-bukti yang kemudian oleh hakim pidana dinyatakan palsu, yakni mulai ditemukan kebohongan atau tipu muslihat atau sejak putusan Hakim pidana memperoleh kekuatan hukum tetap, dan tetap diberitahukan kepada pada pihak yang berperkara.

- b. Ketika sesudah hal-hal yang dipilih ditemukan surat-surat bukti yang bersifat menentukan yang pada waktu perkara diperiksa tidak dapat ditemukan, adalah sejak ditemukan surat-surat bukti, yang hari serta tanggal ditemukannya harus dinyatakan dibawah sumpah dan disahkan oleh pejabat yang berwenang.
  - c. Ketika suatu hal telah dibolehkan, yang tidak dituntut atau lebih dari pada yang dituntut, apabila mengenai sesuatu bagian dari tuntutan belum diputus tanpa alasan-alasannya dipikirkan, dan ketika antara pertemuan-pertemuan serupa tentang masalah yang sama, pada premis yang sama oleh Pengadilan yang sama atau tingkat yang serupa telah diberikan pilihan bertentangan satu dengan yang lain, adalah sejak putusan memperoleh kekuatan hukum tetap dan telah diberitahukan kepada para pihak yang berperkara.
  - d. Ketika dalam sebuah pilihan terdapat suatu kekhilafan Hakim atau dalam suatu kekeliruan yang nyata, yakni semenjak putusan yang terakhir dan bertentangan itu mendapatkan kekuatan hukum tetap dan telah diberitahukan kepada pihak yang sedang berperkara.
3. Permohonan PK yang sedang diajukan melewati masa tenggang waktu tidak bisa diakui dan berkas perkara tidak boleh dikeluarkan dari Pengadilan Tinggi dengan spesifikasi Pengadilan

<sup>30</sup> Mahkamah Agung, *Pedoman Teknis Administrasi dan Teknis Peradilan Perdata Umum dan Perdata Khusus, Buku II, Edisi 2007*, Mahkamah Agung RI, Jakarta, 2008

- Tinggi Lokal. Dalam hal hari keempat belas jatuh pada hari Sabtu, Minggu atau Acara, jaminan hari keempat belas maka akan masuk di hari kerja selanjutnya.
4. Pembayaran biaya perkara PK di muka dituangkan dalam Surat Kuasa Untuk Membayar (untuk selanjutnya disebut dengan SKUM), yang terdiri atas :
    - a. Biaya pemeriksaan perkara yang telah ditentukan oleh Ketua MA.
    - b. Biaya penyelesaian.
    - c. Biaya pengiriman dokumen.
    - d. Biaya terhadap Pemberitahuan (untuk selanjutnya disebut dengan BP) sebagaimana berikut:
      - i. Penjelasan BP tentang PK serta alasan permohonan pengajuan PK.
      - ii. BP menyerahkan duplikat putusan kepada calon PK.
      - iii. BP penyerahan hasil amar putusan terhadap termohon PK.
  5. SKUM (Surat Kuasa Untuk Membayar) dibuat dalam rangkap tiga:
    - a. lembaran utama untuk calon.
    - b. lembaran kedua untuk petugas.
    - c. lembaran ketiga untuk dijadikan menjadi satu guna dilampirkan didalam dokumen permohonan.
  6. Menyetorkan SKUM terhadap majelis yang bersangkutan untuk membayar biaya di muka yang tercatat dalam SKUM kepada pemegang kas Pengadilan Negeri.
  7. Pembawa uang setelah mendapatkan pembayaran selanjutnya menandatangani serta memberikan tanda stempel lunas pada SKUM.
  8. Permohonan PK dapat diketahui apakah pembayaran biaya yang tertera pada SKUM oleh tabel utama telah lunas seluruhnya.
  9. Pemegang uang kemudian mencatat angsuran awal tuntutan pengadilan yang dituangkan dalam SKUM buku harian keuangan keadaan.
  10. Dalam hal terdapat biaya PK telah dibayar secara lunas maka pengadilan pada saat hari itu juga wajib membuatkan akta pernyataan PK yang dilampirkan pada berkas perkara dan mencatatkan permohonan PK tersebut ke dalam register induk perkara perdata dan register peninjauan kembali.
  11. Maksimal dalam kurun waktu 14 hari, asisten berkomitmen untuk menginformasikan pengumpulan permintaan PK yang bertentangan dengan memberikan/mengirimkan duplikat permintaan evaluasi ulang beserta alasannya terhadap pihak yang membatasi.
  12. Jawaban/reaksi atas alasan PK harus telah diterima di kepaniteraan pengadilan negeri dalam kurun waktu maksimal 30 hari sejak alasan PK disampaikan kepadanya.
  13. Jawaban/reaksi atas penjelasan di balik PK yang diterima di kepaniteraan pengadilan Negeri harus dibubuhi hari dan tanggal penerimaan yang dinyatakan di atas surat jawaban tersebut.
  14. Dalam waktu 30 hari setelah menerima jawaban tersebut berkas peninjauan kembali berupa bundel A dan B harus dikirim ke Mahkamah Agung.
  15. Salinan pemberitahuan putusan MA agar dapat dikirimkan kepada MA.
  16. Penolakan Permintaan PK diajukan kepada Ketua Mahkamah Agung melalui Ketua Pengadilan Negeri yang ditandatangani oleh pemohon peninjauan kembali. Apabila diajukan oleh kuasanya harus diketahui oleh principal.
  17. Penolakan terhadap permintaan PK harus segera dikirimkan oleh Panitera ke Mahkamah Agung disertai akta pencabutan yang ditandatangani oleh Panitera.
- Sejak tanggal 16 November 2018 Upaya hukum PK terhadap perkara PHI tidak dapat dilakukan Mengingat Surat Edaran yang dikeluarkan oleh MA Nomor 3 Tahun 2008 tentang Pemberlakuan

Rumusan Hasil Rapat Pleno Kamar Mahkamah Agung Tahun 2008 Sebagai Pedoman Pelaksanaan Kewajiban Pengadilan yang membaca: Penyembuhan yang Sah dalam Kasus Mekanik Pertanyaan Hubungan Pilihan Pengadilan Hubungan Modern dalam perdebatan kepentingan dan pertanyaan antara serikat pekerja Buruh dalam satu organisasi adalah pilihan yang konklusif dan akhir, sementara pilihan sehubungan dengan argumen tentang hak dan ketidaksepakatan mengenai perselisihan hak dan perselisihan PHK dapat diajukan upaya hukum kasasi sebagai upaya hukum yang terakhir sesuai dengan Pasal 56 Jo Pasal 57 Jo Pasal 109 Jo Pasal 110 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Perselisihan Hubungan Industrial, sehingga karena Perselisihan Hubungan Industriail tidak ada penyelesaian yang sah untuk pemeriksaan hukum.

Kedudukan SEMA dalam rantai komando/permintaan undang-undang dan pedoman yang bergantung pada Pasal 7 Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan adalah tidak ada. Secara yuridis, tidak lain adalah sejenis pedoman hukum tetapi merupakan bentuk bundaran dari prakarsa Pengadilan Tinggi kepada semua tingkatan eksekutif hukum yang berisi arahan dalam mengawasi pemerataan, yang lebih bersifat manajerial. Perkembangan SEMA sendiri berawal dari kewenangan Pengadilan Tinggi ("Mahkamah Agung") untuk menuntut data dan memberikan arahan kepada pengadilan di semua kalangan hukum di bawahnya. SEMA telah menjadi sebuah pendekatan untuk melengkapi kapasitas administrasi Pengadilan Tinggi dengan melihat perkembangan peristiwa saat ini. SEMA sendiri terletak di bawah hukum, tidak setara atau lebih tinggi dari hukum. SEMA hanya mengikat eksekutif hukum. Sementara itu, hukum merupakan asas sah yang paling tinggi menurut UUD NRI 1945 dan mempunyai kekuasaan yang membatasi setiap penduduk Indonesia.

## KESIMPULAN

Klausula dalam sebuah perjanjian tidak dapat bertentangan atau bertolak belakang dengan Undang-undang. Klausula dalam Pasal 11 ayat (3) Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Nomor 00173/PKWT/MKA/II/2018 tgl 26 Pebruari 2018 antara PT. Baladhika Karya Raharja dengan Astrid Cinthya Uly L. Tobing; Pasal 11 ayat (3) Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Nomor 00177/PKWT/MKA/II/2018 tgl 26 Pebruari 2018 antara PT. Baladhika Karya Raharja dengan Muhamad Zaeni; Pasal 11 ayat (3) Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Nomor 00184/PKWT/MKA/II/2018 tgl 26 Pebruari 2018 antara PT. Baladhika Karya Raharja dengan Trisatria Putra Yaitu Yang menyatakan apabila pihak pertama melakukan PHK terhadap pihak kedua, maka pihak pertama membayar kompensasi sebesar 2 bulan upah terhadap pihak kedua adalah batal demi hukum sebab klausula tersebut bertentangan dengan ketentuan Pasal 52 Jo Pasal 62 UU 13/2003 Jo Pasal 1320 ayat (4) sehingga kalusla itu seharusnya tidak sah. Akibat hukumnya adalah batal demi hukum.

Tidak ada upaya hukum yang dapat dilakukan oleh pekerja karena putusan MA nomor 16 K/Pdt.Sus-PHI/2020 kerna sudah *in kracht van gewijsde* sejak 14 hari setelah di putus dan tidak ada upaya hukum peninjauan kembali hukum yang bergantung pada SEMA Nomor 03 Tahun 2008 untuk menjadi pilihan khusus mengenai argumen tentang hak dan perdebatan tentang akhir bisnis dapat diajukan untuk kasasi jika semuanya gagal sesuai Pasal 56 Jo Pasal 57 Jo Pasal 109 Jo Pasal 110 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Perselisihan Hubungan Industrial, sehingga dalam kasus Masalah PHI tidak ada solusi yang sah untuk pengajuan permohonan PK.

**SARAN**

Diperlukannya tindakan pengawasan oleh dinas ketenagakerjaan atas klausula

perjanjian kerja waktu tertentu antara pihak pengusaha dengan pekerja

**DAFTAR PUSTAKA****BUKU dan JURNAL :**

- Agus Supriyo dan Satria Unggul Wicaksana Prakasa, " *Subsidies and Countervailing Measures: Challenges in International Trade Law*", Jurnal komunikasi hukum, 7 (2021).
- Anang Dony Irawan, " *Status Outsourcing Pasca Putusan Mahkamah Agung*," Arena Hukum (2019).
- Anang Dony Irawan, " *Penentuan Ambang Batas Pencalonan Presiden dan Wakil Presiden Di Pemilu Serentak 2019*". Ajudikasi: Jurnal Ilmu Hukum. (2019).
- Asri Wijayanti dan Lilik Puja Rahayu, " *Perlindungan Hukum Pekerja Lepas Di Kabupaten Bondowoso*," Justitia Jurnal Hukum, 4.2 (2020).
- Asri Wijayanti dan Slamet Suhartono, *Sengketa Hubungan Industrial Kini dan Akan Datang* (Surabaya: CV. Revka Prima Media, 2020)
- Asri Wijayanti Wijayanti, " *Critical Analysis of the Right to Establish Trade Unions in Indonesia*," SSRN Electronic Journal, (2012).
- Asri Wijayanti, " *Framework Peran Negara Dalam Menciptakan Hubungan Industrial Yang Berkeadilan*," Menggagas Hukum Perburuhan Berkeadilan, (2020).
- Asri Wijayanti, " *Kedudukan Hukum Nokep 883-Dir/Kps/10/2012 Sebagai Dasar Pemberian Hak Pensiun Bagi Pekerja PT BRI Persero Tbk*," Perspektif, Vol 29. No. 2 (2014)
- Asri Wijayanti, " *Menuju Sistem Hukum Perburuhan Indonesia Yang Berkeadilan*," Arena Hukum, 5.3 (2012),
- Asri Wijayanti, " *Perlindungan Pekerja Anak Berbasis SDGs 8.7*," Dalam Melindungi Pekerja Anak, Surabaya, CV. Revka Prima Media, (2021).
- Asri Wijayanti, Nur Azizah Hidayat, Satria Unggul WP and Achmad Hariri. " *Legal Aid For Marginal Communities*". Man In India An International Journal of Anthropology. Vol. 97. No.18, (2017).
- Asri Wijayanti, " *Implementation of Sharia Industrial Relationship Concepts As Alternative Solutions of Non Litigation Legal Assistance in the Legal Pluralism in Indonesia*," International Journal of Management and Economics Invention, Vol.04.No.09 (2018).

- Isnawati, Muridah. "Tinjauan Tentang Hukum Pidana Pemilu dan Formulasi Pertanggungjawaban Dalam Tindak Pidana" *Jurnal Perspektif Hukum*, Vol.18 No. 2, (2018).
- Kinanti Sekarayu dan Nur Azizah Hidayat, "Country Responsibilities For Oil Pipe Leakage," *Justitia Jurnal Hukum* (2020).
- Levina Yustitiani, Basuki Babussalam, Asri Wijayanti, "Pengendalian Keselamatan Penerbangan Sebagai Upaya Penegakan Kedaulatan Negara di Ruang Udara dan Implikasinya di Indonesia," *Jurnal Komunikasi Hukum*, 7 (2021).
- Mahkamah Agung, *Pedoman Teknis Administrasi dan Teknis Peradilan Perdata Umum dan Perdata Khusus, Buku II, Edisi 2007*, Mahkamah Agung RI, Jakarta, (2008)
- Mochamad Mochklas dan Achmad Hariri, "Pemberdayaan Purna TKW (Tenaga Kerja Wanita) Kecamatan Solokuro, Lamongan," *Jurnal Pengabdian Pada Masyarakat*, 4.4 (2019).
- Muridah Isnawati, "Potensi Tindak Pidana Pemilu Dalam Pelaksanaan Pemilu Serentak Tahun 2018," *Seminar Nasional & Call For Paper* (2019).
- Nur Azizah Hidayat, "Rujukan Dan Aplikasi Sistem Hukum Indonesia Berdasarkan Pasal 1 ayat (3) UUD 1945 Pasca Amandemen Ke Tiga," *UIR Law Review* Vol.01.No.02 (2017).
- Nur Azizah Hidayat; Achmad Hariri; Umar Sholahuddin, "Analisis Solidaritas Dan Survivalitas Pedagang Madura Di Pasar Tradisional Surabaya" *Jurnal @Trisula LP2M Undar* edisi 4 Vol. (2017).
- Satria Unggul Wicaksana Prakasa dan P. E. Noviandi Nur, "Analysist Of Cyber Espionage In International Law And Indonesian Law," *Humanities and Social Sciences Reviews*, 7.3 (2019)
- Satria Unggul Wicaksana Prakasa, "Garuda Indonesia-Rolls Royce Corruption, Transnational Crime, and Eradication Measures," *Lentera Hukum*, 6.3 (2019).
- Satria Unggul Wicaksana Prakasa, "Perdagangan Internasional dan HAM," *Jurnal Hukum NOVELTY*, 9.1 (2018).
- Satria Unggul Wicaksana Prakasa, "Bantuan Dana Bank Dunia dalam Perspektif Pemenuhan Hak-Hak EKOSOB; Studi Kasus pada Sektor Pendidikan di Indonesia" *AJUDIKASI : Jurnal Ilmu Hukum*, Vol.2 No. 2 (2018).
- Sugiarti, Y., Wijayanti, A., Sjaifurrachman. "The Role of the Government of Outsourcing Power in Achieving Justice in Industrial Relations". *International Journal of Management and Economic Invention*. Vol. 6 No. 10, (2020).
- Sulistyo, A, P., Samudra, K, P. "Peran Konstitusi Negara Dalam Mengawal Bangkitnya Kehidupan Warga Negara Pasca Wabah Virus Covid-19". *Jurnal Pendidikan Sosial dan Keberagaman*. Vol. 7 No. 2, (2020).

Supriyono, Irawan, Anang Dony. "Semangat Kebangkitan Nasional Untuk Menghadapi Covid-19 Dalam Konteks Pancasila Dan Konstitusi". Jurnal Pendidikan Sosial dan Keberagaman. Vol. 7 No. 2, (2020).

Umar Sholahudin, M Hari Wahyidi, dan Achmad Hariri, "Pemerintah Desa Pasca Uu No. 6 Tahun 2014 (Studi Tentang Implementasi Otonomi Desa di Desa Paciran Kabupaten Lamongan)," Jurnal Cakrawala, 11.6 (2017).

Wijayanti, A., Hidayat, N. A., Hariri, A., Sudarto, & Sholahuddin, U. "Framework Of Child Laborers Legal Protection In Marginal Communities". Man In India. (2017).

Yayuk Sugiarti dan Asri Wijayanti, "Keabsahan Pemutusan Hubungan Kerja Karena Force Majeur Di Masa Pandemi Covid-19," Justitia Jurnal Hukum, 4.2 (2020)

### **PERUNDANG-UNDANGAN dan PUTUSAN HAKIM:**

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata

Putusan Mahkamah Agung Nomor 16 K/Pdt.Sus-PHI/2020

Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Bandung dengan nomor perkara 111/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Bdg

Surat Edaran Mahkamah Agung Nomor 03 Tahun 2008

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 1974 Tentang Perkawinan

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2011 Tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan  
Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2002 Tentang Pengadilan Pajak

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2009 Tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1985 Tentang Mahkamah Agung

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 48 Tahun 2009 Tentang Kekuasaan Kehakiman.