

## I. PENDAHULUAN

Perjanjian Kerja menurut Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah suatu perjanjian antara pekerja/buruh dan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban kedua belah pihak..

Perjanjian akan berjalan sesuai dengan kesepakatan para pihak dari semula, apabila dilaksanakan dengan itikad baik pula, dan ini diatur di dalam Pasal 1338 KUHPerdara, yang isinya: “Semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai Undang-Undang bagi mereka yang membuatnya. Suatu perjanjian tidak dapat ditarik kembali selain dengan sepakat kedua belah pihak, atau karena alasan-alasan yang oleh Undang-Undang dinyatakan cukup untuk itu. Suatu perjanjian harus dilaksanakan dengan itikad baik.”

Setiap orang sebelum melakukan hubungan kerja dengan orang lain terlebih dahulu mengadakan suatu perjanjian kerja, baik dalam bentuk tertulis ataupun secara formal maupun secara tidak tertulis. Kesemuanya memiliki maksud dalam upaya untuk menjelaskan dan mengikat para pihak yang berjanji untuk memenuhi ketentuan akan hak dan kewajiban mereka yang terdapat di dalam perjanjian tersebut.<sup>1</sup>

Hubungan kerja sebagai bentuk realisasi dari perjanjian kerja, hendaknya menunjukkan kedudukan masing-masing pihak yang pada dasarnya akan menggambarkan hak-hak dan kewajiban-kewajiban pengusaha terhadap pekerja secara timbal balik.<sup>2</sup>

Saat ini jumlah tenaga kerja yang tidak sebanding dengan lapangan pekerjaan yang tersedia. Iklim persaingan usaha yang makin ketat menyebabkan perusahaan melakukan mutasi, yang berimbas pada tuntutan kerja terhadap buruh/tenaga kerja (terkadang mengarah ke pemerasan), atau dalam bentuk pembatasan kerja sampai pada pemutusan hubungan kerja (PHK).<sup>3</sup>Hal demikian ini merupakan ketidak seimbangan antara hak dan kewajiban dan pelanggaran dari Undang-Undang.—

Hal ini juga terjadi pada PT. Prima Indah Lestari yang melakukan mutasi terhadap pekerja bernama Beni Jaelani dan Ahmad Eri Sofyan selaku Para Pekerja, Awal mula terjadinya perselisihan antara Beni Jaelani dan Achmad Eri Sofyan dengan PT Prima Indah Lestari yaitu pada saat Para Pekerja mengajukan tuntutan Hak Normatif terhadap PT Prima Indah Lestari tentang status hubungan kerja yang tidak jelas, Upah Minimum Sektoral Provinsi (UMSP) DKI Jakarta yang tidak sesuai dengan Peraturan Gubernur, dan hak lainnya.Pada saat Para Pekerja sedang memperjuangkan Hak Normatif yang tidak dipenuhi oleh

---

<sup>1</sup>PerjanjianKerja Bersama,  
<http://www.hukumtenagakerja.com/perjanjian-kerja/perjanjian-kerjabersama/>, diakses pada 9 Juni2021

<sup>2</sup>Aloysius Uwiyonodkk, *Asas-Asas Hukum Perburuhan*, Jakarta, PT RajaGrafindoPersada, 2014, hlm.60

<sup>3</sup>AshabulKahfi, *Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja*, Jurnalilmiah Universitas Islam Negeri (UIN) Alauddin Makassar. Hlm. 63

perusahaan. Kemudian PT Prima Indah Lestari melakukan mutasi kepada Para Pekerja. Mutasi yang dilakukan PT Prima Indah Lestari tersebut tidak dijelaskan tentang alasan sebenarnya, Sehingga Para Pekerja menolak mutasi tersebut dengan alasan karena faktor ekonomi, keluarga, dan faktor sosial yang dalam hal ini tidak sesuai dengan Pasal 31 Undang-Undang Ketenagakerjaan. Sehubungan dengan penolakan mutasi tersebut PT.Prima Indah Lestari melakukan pemutusan hubungan kerja dan tidak membayarkan upah dan hak lainnya yang biasa diterima setiap bulannya dalam hal ini tidak sesuai dengan Pasal 156 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan.

Berdasarkan uraian latar belakang serta pemikiran dan alasan-alasan tersebut di atas maka penulis tertarik untuk mengangkat dan membahasnya dalam suatu penelitian dengan rumusan masalah yaitu :

1. Apakah alasan pemutusan hubungan kerja secara sepihak karena menolak mutasi dalam Putusan Kasasi Nomor 1096 K/Pdt.Sus-PHI/2020 sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan?
2. Apakah hak kompensasi pemutusan hubungan kerja secara sepihak karena menolak mutasi dalam Putusan Kasasi Nomor 1096 K/Pdt.Sus-PHI/2020 sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan?

Dalam penelitian ini menggunakan tipe penelitian normatif dilakukan dengan cara meneliti data yang diperoleh dari studi kepustakaan (library research) yang meliputi buku-buku, jurnal serta peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan penelitian ini. Sifat penelitiannya adalah Deskriptif analitis yaitu suatu metode yang mendeskripsikan sesuatu dengan cara memberikan gambaran terhadap objek yang diteliti melalui data, sampel, dan informasi yang telah terkumpul sesuai dengan sebagaimana mestinya tanpa melakukan analisis dan kemudian membuat kesimpulan yang bersifat umum. Bahan penelitian berupa bahan primer, sekunder dan tersier. Bahan Primer meliputi Undang-Undang 1945, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Surat Edaran Nomor 03 Tahun 2015, Peraturan Gubernur Nomor 6 Tahun 2019 tentang Upah Minimum Sektor Provinsi Tahun 2019, Putusan Kasasi Nomor 1096 K/Pdt.Sus-PHI/2020. Bahan Sekunder meliputi buku-buku, jurnal hukum, artikel, hasil penelitian terdahulu yang mendukung penelitian ini, termasuk data yang diperoleh dari internet.

Kerangka teori dalam penelitian ini menggunakan teori Perjanjian Kerja, yaitu suatu perjanjian antara pekerja dan pengusaha secara lisan atau tertulis, baik untuk waktu tertentu maupun untuk waktu tidak tertentu yang memuat Syarat sahnya perjanjian kerja menurut Pasal 52 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 adalah :

1. Adanya kesepakatan kedua belah pihak;
2. Adanya kemampuan atau kecakapan para pihak untuk melakukan perbuatan hukum;

3. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan oleh pengusaha; dan
4. Bahwa pekerjaan yang diperjanjikan tersebut tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan yang berlaku.

Pasal 51 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa perjanjian kerja dapat dibuat dalam bentuk lisan dan atau tertulis.<sup>4</sup> Secara normative perjanjian kerja dalam bentuk tertulis menjamin kepastian hak dan kewajiban para pihak, sehingga jika terjadi perselisihan akan sangat membantu proses pembuktian.

Membahas bentuk dan isi perjanjian kerja berarti membahas tentang syarat formil suatu perjanjian kerja. Walaupun tidak ada satu pun peraturan yang mengikat tentang bentuk dan isi perjanjian, namun dengan adanya asas kebebasan berkontrak, yakni suatu asas yang menyatakan bahwa setiap orang pada dasarnya boleh membuat kontrak (perjanjian) yang berisi apapun asal tidak bertentangan dengan undang-undang, kesusilaan, dan ketertiban umum.<sup>5</sup>

---

<sup>4</sup>Pasal 51 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

<sup>5</sup>Abdul Hakim. Op.Cit. hlm. 57