

**TINJAUAN YURIDIS PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA SAMA
SECARA SEPIHAK ANTARA PT. SMARCO MANDIRI SUKSES
DENGAN PT. DEL INDONESIA
(Studi Putusan No.268/PdLG/2016/PN. Mdn)**

SKRIPSI

OLEH:

**KHAIRUNNI FAHROZA
NPM: 15 840 0021**



**UNIVERSITAS MEDAN AREA
FAKULTAS HUKUM
MEDAN
2021**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

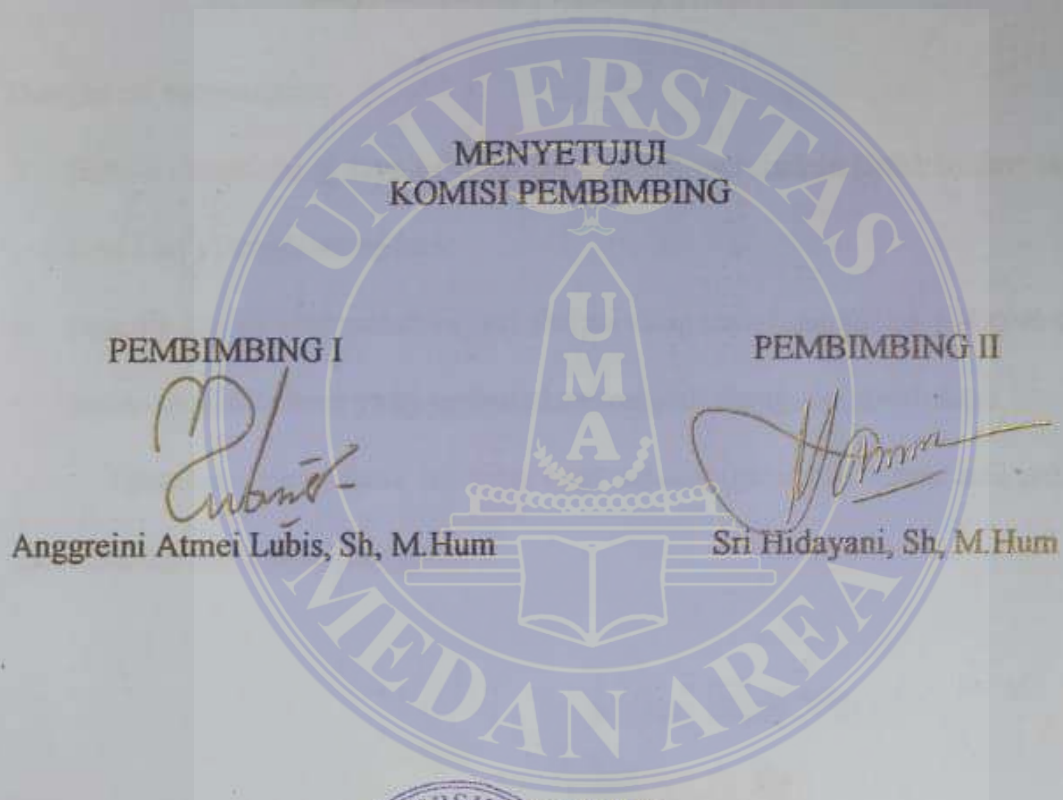
Document Accepted 15/12/21

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)15/12/21

LEMBAR PENGESAHAN

Judul Skripsi : Tinjauan Yuridis Pemutusan Hubungan Kerja Sama
Secara Sepihak Antara Pt. Smarco Mandiri Sukses Dengan
Pt. DEL Indonesia (Studi Putusan No.
268/Pdt.G/2016/Pn.Mdn)
Nama : KHAIRUNNI FAHROZA
NPM : 15.840.0021
Bidang : Ilmu Hukum Keperdataan



LEMBAR PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : KHAIRUNNI FAHROZA

NMP : 15.8400021

Bidang : Ilmu Hukum Kepidanaan

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu Perguruan Tinggi, dan sepanjang sepengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis di dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Bilamana dikemudian hari ditemukan kesalahan yang berakibat skripsi ini tidak dianggap sah dan menyalahi sistematika penulisan, maka penulis siap mendapatkan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Medan, September 2021



KHAIRUNNI FAHROZA

NPM 15.8400021

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI
UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : KHAIRUNNI FAHROZA

NPM : 158400021

Program Studi : Ilmu Hukum

Fakultas : Hukum

Jenis Karya : Skripsi

Demi mengembangkan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area Hak Bebas Royalti Non-eksklusif (Non-exclusive Royalty-Free Right) atas karya ilmiah saya yang berjudul "Tinjauan Yuridis Pemutusan Hubungan Kerja Sama Secara Sepihak Antara PT. Smartco Mandiri Sukses Dengan PT. Del Indonesia (Studi Putusan No.268/Pdt.G/2016/Pn. Mdn)".

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Non-eksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat dan mempublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik hak cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Medan, September 2021
Yang menyatakan



(KHAIRUNNI FAHROZA)

ABSTRAK
TINJAUAN YURIDIS PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA SAMA
SECARA SEPIHAK ANTARA PT. SMARCO MANDIRI SUKSES
DENGAN PT. DEL INDONESIA
(Studi Putusan No.268/Pdt.G/2016/PN. Mdn)

Oleh:

KHAIRUNNI FAHROZA
NPM: 15 840 0021

Perjanjian Kerja Bersama adalah perjanjian yang diadakan antara pihak penyedia jasa dan penerima jasa yaitu dalam hal ini perjanjian kerja sama yang terjadi antara penyedia jasa Sekuriti yang disediakan oleh PT. D.E.L Indonesia kepada PT. Smarco Mandiri Sukses. Jika terjadi pertentangan dengan kontrak kerjasama maka perjanjian kerja tersebut dinyatakan batal demi hukum dan yang berlaku adalah ketentuan dalam kontrak kerja sama (Pasal 127 dan 128 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Permasalahan dalam penelitian ini adalah bagaimana hak dan kewajiban dalam perjanjian kerja sama antara PT. Smarco Mandiri Sukses dengan PT. D.E.L Indonesia pada Putusan No. 268/Pdt.G/2016/PN.Mdn dan bagaimana akibat hukum terhadap pemutusan hubungan kerja sama secara sepihak antara PT. Smarco Mandiri Sukses dengan PT. D.E.L Indonesia dan akibat hukum bagi karyawan pada Putusan No. 268/Pdt.G/2016/PN.Mdn.

Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kepustakaan (*Library Research*) yaitu dengan melakukan penelitian terhadap berbagai sumber bacaan yaitu buku-buku, majalah hukum, pendapat para sarjana, peraturan undang-undang dan juga bahan-bahan kuliah. Penelitian lapangan (*Field Research*) yaitu penulis langsung melakukan studi pada Pengadilan Negeri Medan dengan mengambil kasus yang berhubungan dengan judul yaitu tentang wanprestasi dan Pemutusan perjanjian kerja sama sepihak yaitu Putusan No:268/Pdt.G/2016/PN.Mdn.

Hasil penelitian adalah Hak dan kewajiban dalam perjanjian kerja bersama antara PT. Smarco Mandiri Sukses dan PT. D.E.L Indonesia adalah pihak PT. D.E.L Indonesia menyediakan pekerja untuk jasa pengamanan yaitu Security dengan jumlah yang sudah ditentukan dan menjaga keamanan diwilayah PT. Smarco Sukses Mandiri dan membuat laporan setiap hari terhadap pimpinan dari PT. Smarco Sukses Mandiri, dan juga pengawas dari PT. D.E.L. Indonesia, sedangkan PT. Smarco Sukses Mandiri berkewajiban membayar upah para pekerja melalui PT. D.E.L. Indonesia sesuai dengan kesepakatan dalam perjanjian kerja sama yang sudah dibuat. Akibat hukum terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Sama Sepihak Antara PT. Smarco Mandiri Sukses dan PT. D.E.L Indonesia pada Putusan No. 268/Pdt.G/2016/PN.Mdn yaitu PT. D.E.L Indonesia mengalami kerugian materiil sebesar Rp 432.000.000,- (Empat Ratus Tiga Puluh Dua juta rupiah) untuk biaya gaji para pekerja yang bekerja sebagai security di PT. Smarco Mandiri Sukses. Serta para karyawan PT. DEL yang bekerja di PT. Smarco Sukses Mandiri harus berhenti bekerja.

Kata Kunci: Pemutusan, Perjanjian Kerja Sama Sepihak

ABSTRACT
JURIDICAL REVIEW OF DISCONTINUATION OF PARTNERSHIP
RELATIONSHIP BETWEEN PT. SMARCO MANDIRI SUKSES
WITH PT. DEL INDONESIA
(Decision Study No.268 / Pdt.G / 2016 / PN. Mdn)

By:

KHAIRUNNI FAHROZA
NPM: 15 840 0021

Collective Bargaining Agreement is an agreement between the service provider and the service recipient, in this case the cooperation agreement that occurs between the security service providers provided by PT. D.E.L Indonesia to PT. Smarco Mandiri Sukses. If there is a conflict with the cooperation contract, the work agreement is declared null and void and what applies is the provisions in the cooperation contract (Articles 127 and 128 of Law No.13 of 2003 concerning Manpower.

The problem in this research is how the rights and obligations in the cooperation agreement between PT. Smarco Mandiri Sukses with PT. D.E.L Indonesia in Decision No. 268 / Pdt.G / 2016 / PN.Mdn and how the legal consequences of the unilateral termination of the relationship between PT. Smarco Mandiri Sukses with PT. D.E.L Indonesia and the legal consequences for employees in Decision No. 268 / Pdt.G / 2016 / PN.Mdn.

The research method used is library research (Library Research), namely by conducting research on various sources of reading, namely books, law magazines, scholars' opinions, statutory regulations and also lecture materials. Field research (Field Research), namely the author directly conducted a study at the Medan District Court by taking cases related to the title, namely about default and termination of unilateral cooperation agreements, namely Decision No: 268 / Pdt.G / 2016 / PN.Mdn.

The result of the research is the rights and obligations in the collective labor agreement between PT. Smarco Mandiri Sukses and PT. D.E.L Indonesia is the party of PT. D.E.L Indonesia provides workers for security services, namely Security with a predetermined number and maintaining security in the area of PT. Smarco Sukses Mandiri and make daily reports to the leadership of PT. Smarco Sukses Mandiri, and also the supervisor of PT. D.E.L. Indonesia, while PT. Smarco Sukses Mandiri is obliged to pay the workers' wages through PT. D.E.L. Indonesia is in accordance with the agreement in the cooperation agreement that has been made. Legal consequences for the termination of the Unilateral Cooperation Relationship between PT. Smarco Mandiri Sukses and PT. D.E.L Indonesia in Decision No. 268 / Pdt.G / 2016 / PN.Mdn, namely PT. D.E.L Indonesia suffered material losses of Rp. 432,000,000 (Four Hundred Thirty Two million rupiah) for the salary costs of workers who work as security at PT. Smarco Mandiri Sukses. As well as employees of PT. DEL who worked at PT. Smarco Sukses Mandiri must stop working.

Keywords: Termination, Unilateral Cooperation Agreement

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, karena atas perkenannya telah memberikan karunianya berupa kesehatan dan kelapangan berpikir kepada penulis, sehingga tulisan ilmiah dalam bentuk skripsi ini dapat juga terselesaikan. Skripsi ini berjudul **“Tinjauan Yuridis Pemutusan Hubungan Kerja Sama Secara Sepihak Antara PT. Smarco Mandiri Sukses Dengan PT. DEL Indonesia (Studi Putusan No. 268/Pdt.G/2016/PN.Mdn)”**.

Skripsi ini disusun untuk melengkapi syarat memperoleh gelar Sarjana Hukum pada Program Studi Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Medan Area. Skripsi ini menggambarkan pemutusan kerja sama sepihak.

Secara khusus, penulis menghaturkan sembah sujud dan mengucapkan rasa terima-kasih tiada terhingga kepada kedua orang tua, Ibu Nel Fauziah dan Ayah Bambang Sutiono yang telah memberikan pandangan kepada penulis betapa pentingnya ilmu dalam kehidupan. Semoga kasih sayang mereka tetap menyertai penulis, dan yang selalu memberikan dukungan dan semangat untuk menyelesaikan skripsi dan jenjang pendidikan di tingkat sarjana hukum dan semua pihak yang telah mendukung dan mendoakan penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

Dalam menyelesaikan skripsi ini penulis telah banyak mendapatkan bimbingan, petunjuk, arahan dan bantuan dari berbagai pihak, maka pada kesempatan yang berbahagia ini penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc, selaku Rektor Universitas Medan Area atas kesempatan dan fasilitas yang diberikan kepada kami untuk mengikuti dan menyelesaikan pendidikan Sarjana Hukum pada Fakultas Hukum Universitas Medan Area.
2. Bapak Dr. Rizkan Zulyadi, SH, MH, selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Medan Area, atas kesempatan yang diberikan untuk dapat menjadi mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Medan Area.
3. Bapak Zaini Munawir, SH, M.Hum, selaku Wakil Dekan Bidang Akademik Fakultas Hukum Universitas Medan Area,
4. Ibu Anggreini Atmei Lubis, SH, M.Hum, selaku Dosen Pembimbing I Penulis,
5. Ibu Sri Hidayani, SH, M.Hum selaku Dosen Pembimbing II Penulis,
6. Ibu Marsella, SH, M.Kn, selaku sekretaris seminar Penulis,
7. Ibu Ika Khairunnisa Simanjuntak, SH, MH, selaku Ketua Bidang Hukum Keperdataan Fakultas Hukum Universitas Medan Area,
8. Seluruh Staf Pengajar Fakultas Hukum Universitas Medan Area yang telah memberikan ilmu dan wawasan pengetahuan kepada penulis selama kuliah pada Fakultas Hukum Universitas Medan Area.
9. Seluruh rekan-rekan mahasiswa angkatan 2015 Fakultas Hukum Universitas Medan Area.
10. Pengadilan Negeri Medan beserta jajarannya yang telah memberikan tempat bagi penulis untuk memperoleh dan menggali data yang diperlukan dalam penulisan skripsi ini.

Akhir kata, atas segala budi baik semua pihak kiranya mendapat lindungan Tuhan dan semoga ilmu yang telah dipelajari selama masa perkuliahan dapat berguna untuk kepentingan dan kemajuan Agama, Bangsa dan Negara.

Demikianlah penulis niatkan, semoga tulisan ilmiah penulis ini dapat bermanfaat bagi kita semua.

Medan, Januari 2021
Penulis

KHAIRUNNI FAHROZA



DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	
KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR SINGKATAN	vii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Perumusan Masalah	10
C. Tujuan Penelitian	11
D. Manfaat Penelitian	11
E. Hipotesis	12
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	14
A. Tinjauan Perjanjian Kerja Sama	14
1. Pengertian Perjanjian Kerja Sama	14
2. Syarat Sah Dalam Perjanjian Kerja Sama	17
3. Pengertian Hubungan Kerja	22
B. Tinjauan Pemutusan Hubungan Kerja	23
1. Pengertian Pemutusan Hubungan Kerja	23
2. Jenis-Jenis Pemutusan Hubungan Kerja	27
BAB III METODE PENELITIAN	32
A. Waktu dan Tempat Penelitian	32
1. Waktu Penelitian	32
2. Tempat Penelitian	32

B. Metode Penelitian	33
1. Jenis Penelitian	33
2. Sifat Penelitian	33
3. Teknik Pengumpulan Data	34
4. Analisis Data.....	35
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	36
A. Hasil Penelitian	36
1. Hak dan Kewajiban Dalam Perjanjian Kerja Sama Antara PT. Smarco Mandiri Sukses Dengan PT. D.E.L Indonesia Pada Putusan No. 268/Pdt.G/2016/PN.Mdn	36
2. Akibat Hukum Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Sama Secara Sepihak Antara PT. Smarco Mandiri Sukses dengan PT. D.E.L Indonesia dan Akibat Hukum Bagi Karyawan Pada Putusan No. 268/Pdt.G/2016/ PN.Mdn	42
B. Hasil Pembahasan.....	45
1. Faktor-Faktor Penyebab Terjadinya Pemutusan Kerja Sama Sepihak Antara PT. Smarco Mandiri Sukses Dengan PT. D.E.L Indonesia Pada Putusan No. 268/Pdt.G/ 2016/PN.Mdn.....	45
2. Proses Penyelesaian Sengketa Pemutusan Kerja Sama Sepihak Pada Putusan No. 268/Pdt.G/2016/PN.Mdn	49
3. Analisis Kasus.....	55

BAB V SIMPULAN DAN SARAN.....	62
-------------------------------	----

A. Simpulan	62
-------------------	----

B. Saran	63
----------------	----

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN



DAFTAR SINGKATAN

1. DEL : *Double Eight Labor* Indonesia
2. KUHPer : Kitab Undang-Undang Hukum Perdata
3. LPPHI : Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial
4. PHI : Pengadilan Hubungan Industrian
5. PHK : Pemutusan Hubungan Kerja
6. SMS : Smarco Mandiri Sukses
7. SP2HP : Surat Pemberitahuan Hasil Penyelidikan
8. UU : Undang-Undang



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Hukum adalah rangkaian peraturan-peraturan mengenai tingkah laku orang sebagai anggota suatu masyarakat dan bertujuan mengadakan tata tertib di antara anggota-anggota masyarakat.¹ “Perjanjian adalah suatu peristiwa di mana seorang berjanji kepada orang lain atau di mana 2 (dua) orang itu saling berjanji untuk melaksanakan sesuatu hal”.²

Hubungan antara kedua orang itu dinamakan perikatan sehingga dikatakan bahwa perjanjian menerbitkan dan menimbulkan suatu perikatan antara dua orang yang membuatnya. Dalam bentuknya, perjanjian itu berupa suatu rangkaian perkataan yang mengandung janji-janji kesanggupan yang diucapkan atau ditulis.

Perjanjian dalam Kitab Undang-undang Hukum Perdata (KUH Perdata) tidak diatur secara baku dan kaku, bahkan bersifat terbuka. Hal ini berarti bahwa dalam suatu perjanjian, para pihak dapat menyesuaikan dengan apa yang dipikirkan dan tersirat dalam hati masing-masing yang kemudian dimusyawarahkan untuk diwujudkan secara nyata dengan cara merangkumnya dalam klausula isi perjanjian oleh mereka yang mengadakan perjanjian.

Perjanjian didalamnya tidak boleh terdapat hubungan hukum yang timbul dengan sendirinya seperti yang dijumpai pada harta benda kekeluargaan. Hubungan hukum itu tercipta oleh karena adanya “tindakan hukum” (*rechtshandling*). Tindakan atau perbuatan hukum menimbulkan hubungan hukum perjanjian sehingga terhadap satu pihak diberi oleh pihak yang lain untuk

¹ Djanianus Djamin, 2001, *Pengantar Ilmu Hukum*. USU Press, Medan, hlm. 52

² R. Subekti. 1980. *Hukum Perjanjian*, Pembimbing Masa. Jakarta, hlm. 1

memperoleh prestasi, sedangkan pihak yang lain itu pun menunaikan prestasi. Jadi satu pihak memperoleh hak (*recht*) dan pihak lain memikul kewajiban (*plicht*) untuk menyerahkan atau menunaikan prestasi.

Pelaksanaan akta perjanjian biasanya telah ditentukan segala sesuatu yang menyangkut objek perjanjian tersebut. Prestasi itu adalah “objek” atau “*voorwerp*” dan “*verbintenis*”. Hubungan hukum yang dilakukan berdasarkan tindakan hukum sama sekali tidak berarti bagi hukum perjanjian tanpa adanya prestasi.³

KUH Perdata memberi pengertian pada kontrak sesuai dengan Pasal 1313 KUH Perdata yang berbunyi, yaitu: “Suatu perjanjian adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang atau lebih”. Apabila terjadi wanprestasi maka hukum bertugas memberikan ganti rugi melalui subjek hukum yang terdapat dalam perjanjian dalam hal berkewajiban atas prestasi, terhadap subjek hukum lain yang terdapat dalam perjanjian tersebut dalam haknya atas prestasi.

Pada umumnya, suatu perjanjian dinamakan juga sebagai suatu persetujuan, oleh karena dua pihak itu setuju untuk melakukan sesuatu. Dapat dikatakan bahwa antara perjanjian dan persetujuan itu adalah sama artinya. Dimana persetujuan atau yang dinamakan *Overeenkomsten* yaitu “suatu kata sepakat antara dua pihak atau lebih mengenai harta benda kekayaan mereka, yang bertujuan mengikat kedua belah pihak.”⁴

Salah satu prinsip yang mendasar dalam perjanjian yaitu prinsip perlindungan kepada pihak yang dirugikan akibat adanya wanprestasi dari pihak

³ Djanianus Djamin, 2001 *Op Cit* hlm. 56

⁴ Wirjono Prodjodikoro, 2001, *Hukum Perdata Tentang Persetujuan-Persetujuan Tertentu*, Penerbit Sumur, Bandung, hlm. 11

lainnya. Berdasarkan prinsip perlindungan pihak yang dirugikan maka apabila terjadi wanprestasi terhadap suatu perjanjian kepada pihak lainnya diberikan hak sebagai berikut:⁵

a. *Exception non adimpleti contractus*

Berdasarkan prinsip *exemptio non adimpleti contractus* maka pihak yang dirugikan akibat adanya suatu wanprestasi dapat menolak melakukan prestasinya atau menolak melakukan prestasi selanjutnya manakala pihak lainnya melakukan wanprestasi.

b. Penolakan prestasi selanjutnya dari pihak lawan.

Apabila pihak lawan telah melakukan wanprestasi, misalnya mulai mengirim barang yang rusak dalam suatu perjanjian jual beli maka pihak yang dirugikan berhak menolak pelaksanaan prestasi selanjutnya dari pihak lawan tersebut, misalnya menolak menerima barang selanjutnya yang akan dikirim oleh pihak lawan dalam perjanjian jual beli tersebut.

c. Menuntut restitusi

Ada kemungkinan sewaktu pihak lawan melakukan wanprestasi, pihak lainnya telah selesai atau telah mulai melakukan prestasinya seperti yang diperjanjikan, maka pihak yang melakukan prestasi tersebut berhak untuk menuntut agar kepadanya diberikan kembali atau dibayar setiap prestasi.

Peningkatan kualitas hidup masyarakat Indonesia merupakan salah satu tujuan yang hendak dicapai didalam pelaksanaan program pembangunan nasional.⁶ Kualitas hidup yang berhubungan dengan kemakmuran dan

⁵ Munir Fuady, 2011, *Hukum Kontrak (Dari Sudut Pandang Hukum Bisnis)*, Citra Aditya Bakti, Bandung, hlm. 23

⁶ Abdulkadir Muhammad, 2010, *Hukum Perdata Indonesia*, Citra Aditya Bhakti, Bandung, hlm. 24

kesejahteraan manusia, bukan hanya untuk golongan tertentu saja, melainkan juga untuk semua golongan. Adapun bentuk dari peningkatan kualitas hidup, salah satunya dapat diwujudkan dengan cara meningkatkan kinerja dan pendapatan diberbagai sektor ekonomi, yang dalam hal ini di lembaga keuangan yang ada didalam sebuah Negara.⁷

Kegiatan produksi faktor tenaga kerja (karyawan) mempunyai pengaruh besar, karena tenaga kerjalah yang melaksanakan proses produksi tersebut. Karyawan pada hakekatnya merupakan salah satu unsur yang menjadi sumber daya dalam perusahaan. Sumber daya manusia inilah yang menjalankan kegiatan sehari-hari. Karyawan merupakan *living organism* artinya manusia merupakan suatu organisme hidup terbentuknya pribadi seseorang dipengaruhi oleh lingkungan bahkan secara memungkinkan berfungsinya suatu organisasi atau perusahaan dan menjadi unsur penting dalam manajemen.⁸ Agar pekerja dapat melaksanakan tugasnya dengan baik, maka di dalam perusahaan diciptakan sistem manajemen yang dikenal dengan manajemen kepegawaian.⁹

Karyawan yang memiliki semangat kerja yang tinggi akan meningkatkan kehidupan organisasi atau perusahaan. Loyalitas dan semangat kerja dapat dilihat dari mereka merasa senang dengan pekerjaannya. Mereka akan memberikan lebih banyak perhatian, imajinasi dan keterampilan dalam pekerjaannya. Dengan demikian diperlukan suatu motivator bagi karyawan yaitu berupa pemenuhan kebutuhan fisik dan non fisik. Dengan terpenuhinya kebutuhan tersebut maka

⁷ Firmansyah Deckiyanto, 2012, *Akibat Hukum Pemutusan Perjanjian Kerjasama Pemotongan Gaji Secara Sepihak Oleh Juru Bayar Terhadap Pihak Bank Pada Kredit Golongan Berpenghasilan Tetap*, Jurnal Hukum, Universitas Brawijaya Malang, hlm. 3

⁸ Ahmad, Tohardi, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Pertama, Mandar Maju, Bandung. hlm. 31

⁹ *Ibid* hlm. 33

karyawan akan bersedia bekerja dan melaksanakan tugasnya dengan baik. Mereka akan lebih memusatkan perhatiannya terhadap tugas dan tanggung jawabnya, sehingga hasil pekerjaan yang dicapai dapat meningkat. Untuk itulah dibutuhkan suatu dorongan bagi karyawan di dalam menyelenggarakan kegiatan di suatu perusahaan. Dorongan itulah yang disebut motivasi.¹⁰

Setiap perusahaan berupaya untuk mendapatkan karyawan yang terlibat dalam kegiatan organisasi/perusahaan dapat memberikan prestasi kerja. Dalam bentuk produktivitas kerja setinggi mungkin untuk mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Terdapat banyak faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas diantaranya semangat kerja dan disiplin kerja, tingkat pendidikan, ketrampilan, gizi dan kesehatan, sikap dan etika, motivasi, iklim kerja, teknologi, sarana produksi, kesempatan kerja dan kesempatan berprestasi.¹¹

Untuk mencapai produktivitas yang tinggi pimpinan perusahaan harus memperhatikan semangat kerja dan disiplin kerja. Semangat kerja merupakan sikap mental yang mampu memberikan dorongan bagi seseorang untuk dapat bekerja lebih giat, cepat, dan baik. Semangat kerja karyawan yang tinggi akan berpengaruh terhadap efisiensi kerja dan efektivitas kerja. Hilangnya disiplin akan berpengaruh terhadap efisiensi kerja dan efektivitas tugas pekerjaan. Dengan adanya kedisiplinan diharapkan pekerjaan akan dilakukan seefektif mungkin. Bilamana kedisiplinan tidak dapat ditegakkan maka kemungkinan tujuan yang telah ditetapkan tidak dapat dicapai secara efektif dan efisien.

Salah satu peraturan yang dibuat oleh pemerintah adalah peraturan yang mengatur hubungan seseorang di dunia kerja. Fakta menunjukkan bahwa banyak

¹⁰ *Ibid* hlm. 36

¹¹ Sedarmayanti, 2011, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, cetakan kedua, Penerbit: Mandar Maju, Bandung. hlm. 18

sekali orang yang bekerja pada orang lain ataupun bekerja pada perusahaan. Oleh sebab itu hubungan kerja antara seorang pekerja dengan majikannya atau antara pekerja dengan badan usaha perlu diatur sedemikian rupa supaya tidak terjadi kesewenang-wenangan yang bisa merugikan salah satu pihak.¹²

Pelaksanaan kegiatan usaha ini tentu diperlukan kerjasama antara sesama manusia, sebagaimana yang dapat kita ketahui bahwa manusia tidak dapat hidup sendirian karena manusia adalah makhluk sosial yang diistilahkan dengan “*Zoon Polition*” oleh Aristoteles, oleh karena itu manusia harus hidup bermasyarakat ataupun saling bergantung satu sama lain dengan makhluk hidup lainnya untuk memberikan kelancaran dalam kegiatan yang dilakukan.¹³

Hukum perjanjian itu adalah merupakan peristiwa hukum yang selalu terjadi dalam kehidupan bermasyarakat, sehingga apabila ditinjau dari segi yuridisnya, hukum perjanjian itu tentunya mempunyai perbedaan satu sama lain dalam arti kata bahwa perjanjian yang berlaku dalam masyarakat itu mempunyai coraknya yang tersendiri pula. Corak yang berbeda dalam bentuk perjanjian itu, merupakan bentuk atau jenis dari perjanjian.

Perjanjian adalah hubungan hukum antara para pihak, dimana dengan hubungan itu terdapat hak (prestasi) dan kewajiban yang saling dipertukarkan. Beberapa unsur dalam perjanjian adalah:¹⁴

1. Hubungan hukum artinya perjanjian yang dimaksud disini adalah bentuk hubungan hukum yang menimbulkan akibat hukum.

¹² Siswanto Sastrohadiwiryono, 2002, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, cetakan pertama, Penerbit: Bumi Aksara, Jakarta. hlm. 28

¹³ Sudarsono, 2014. *Pengantar Ilmu Hukum*, cetakan keempat, Rineka Cipta, Jakarta, hlm. 46

¹⁴ Agus Yudha Hernoko, 2014, *Hukum Perjanjian Asas Proporsionalitas Dalam Kontrak Komersial*, Kencana, Jakarta, hlm. 20

2. Bersifat harta kekayaan artinya sesuai dengan tempat pengaturan perjanjian di Buku III KUHPerdara yang termasuk di dalam sistematika Hukum Harta Kekayaan, maka hubungan yang terjalin antara para pihak tersebut berorientasi pada harta kekayaan.
3. Para pihak artinya, dalam hubungan hukum tersebut melibatkan pihak-pihak sebagai subjek hukum.
4. Prestasi artinya hubungan hukum tersebut melahirkan kewajiban-kewajiban (prestasi) kepada para pihaknya, yang pada kondisi tertentu dapat dipaksakan pemenuhannya, bahkan apabila diperlukan menggunakan alat negara.

Jika ada suatu prestasi dalam sebuah hubungan kerja sama, maka akan dan hak dan kewajiban yang harus dipenuhi. Akan terjadi pula suatu hal yang dinamakan wanprestasi dalam suatu perjanjian kerja sama jika para pihak tidak melakukan suatu hak dan kewajiban yang disepakati. Salah satu permasalahan yang sering muncul dalam hubungan kerja adalah permasalahan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Berakhirnya hubungan kerja bagi tenaga kerja berarti kehilangan mata pencaharian.

Wanprestasi berasal dari istilah aslinya dalam bahasa Belanda yaitu “*wanprestatie*”, artinya tidak memenuhi kewajiban yang telah ditetapkan dalam perikatan, baik perikatan yang timbul karena perjanjian maupun perikatan yang timbul karena undang-undang. Untuk menentukan apakah seorang Debitur itu melakukan wanprestasi, perlu ditentukan dalam keadaan bagaimana seorang

Debitur dikatakan sengaja atau lalai tidak memenuhi prestasi. Tidak dipenuhinya kewajiban itu ada dua kemungkinan alasannya yaitu: ¹⁵

1. Karena kesalahan Debitur, baik karena kesengajaan maupun karena kelalaian.
2. Karena keadaan memaksa (*force majeure*), jadi diluar kemampuan Debitur.

Dalam hal ini Debitur tidak bersalah.

Hal tersebut sesuai dengan Pasal 1238 KUHPerdara yang berbunyi, “Debitur dianggap lalai dengan lewatnya waktu yang ditentukan”. Ada 3 (tiga) keadaan, yaitu: ¹⁶

1. Debitur tidak memenuhi prestasi sama sekali, artinya Debitur tidak memenuhi kewajiban yang telah disanggupinya untuk dipenuhi dalam suatu perjanjian, atau tidak memenuhi kewajiban yang ditetapkan undang-undang dalam perikatan yang timbul karena undang-undang.
2. Debitur memenuhi prestasi, tetapi tidak baik atau keliru. Disini Debitur melaksanakan atau memenuhi apa yang diperjanjikan atau apa yang ditentukan oleh undang-undang, tetapi tidak sebagaimana mestinya menurut kualitas yang ditentukan dalam perjanjian atau menurut kualitas yang ditetapkan undang-undang.
3. Debitur memenuhi prestasi, tetapi tidak tepat pada waktunya. Disini Debitur memenuhi prestasi tetapi terlambat. Waktu yang ditetapkan dalam perjanjian tidak dipenuhi.

Perjanjian Kerja Bersama adalah perjanjian yang diadakan antara pihak penyedia jasa dan penerima jasa yaitu dalam hal ini perjanjian kerja sama yang terjadi antara penyedia jasa Sekuriti yang disediakan oleh PT. D.E.L Indonesia

¹⁵R. Subekti dan R. Tjiptosudibyo, 1995, *Kitab Undang-Undang Hukum Perdata*, edisi revisi, cet. ke-27 Pradnya Paramita, Jakarta. hlm. 20

¹⁶*Ibid*, hlm. 21

kepada PT. Smartco Mandiri Sukses. Jika terjadi pertentangan dengan kontrak kerjasama maka perjanjian kerja tersebut dinyatakan batal demi hukum dan yang berlaku adalah ketentuan dalam kontrak kerja sama (Pasal 127 dan 128 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan).¹⁷

Seperti halnya juga perjanjian kerja sama antara Penggugat PT. *Double Eight Labor* Indonesia (PT. D.E.L INDONESIA) melawan PT. Smartco Sukses Mandiri sebagai Tergugat dalam hal ini Penggugat bergerak di bidang Jasa Pengamanan melakukan perjanjian kerjasama Tenaga pengamanan Nomor: 004/PKS/DELSMS/VIII/2015 dilokasi pihak tergugat di PT. Smartco Mandiri Sukses di Jl. Industri / Gagak Hitam No. 28 Ringroad – Medan, dengan masa waktu berakhirnya kontrak kerjasama yang tidak ditentukan.

Bahwa pihak penggugat dan tergugat dalam hal isi perjanjian masing-masing menyatakan dan menyanggupi segala hak dan kewajiban yang harus dipenuhi selama perjanjian masih dalam ikatan kontrak kerjasama Nomor: 004/PKS/DEL-SMS/VIII/2015 yang telah disepakati bersama dengan dibubuhi materai 6000. Bahwa seiring berjalan waktu Sistem pengamanan dilokasi Tergugat telah dilakukan pihak Penggugat mengingat isi dari perjanjian telah dirundingkan dan disepakati bersama, maka pihak Penggugat mempunyai tanggung jawab untuk melakukan kewajibannya dalam sistem pengamanan di lokasi Tergugat, walaupun kontrak kerjasama yang disepakati belum diterima pihak Penggugat dikarenakan ada proses yang berstruktural di pihak Tergugat sehingga kontrak kerjasama tidak langsung dapat diterima pihak Penggugat, karena dinyatakan masih.

¹⁷ Imam Syahputra, 2000, *Tanya Jawab Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Havarindo. Jakarta. hlm. 13

Bahwa pada hari Kamis 03 Maret 2016 sekitar 19.30 Wib, pihak Penggugat mendapatkan informasi via telepon bahwa telah terjadi pencurian dilokasi Tergugat dengan kerugian diperkirakan sekitar dua ratus juta rupiah. Karena kejadian tersebut penggugat diwajibkan mengganti kerugian karena kelalaian pekerja dari pihak penggugat dengan menandatangani pernyataan yang dibuat bersama.

Bahwa pada tanggal 08 April 2016 Pihak Tergugat PT. Smartco Mandiri Sukses mengeluarkan surat pemberitahuan penghentian Kerjasama dengan PT. *Double Eight Labor* Indonesia (PT. D.E.L INDONESIA) dan jelas telah bertentangan dengan kontrak yang disepakati. Bahwa Surat Pemutusan Hubungan Kerjasama diberikan Edward Napitupulu selaku HRD PT. Smartco Mandiri Sukses yang ditujukan Kepada pimpinan PT *Double Eight Labor* (PT. DEL) akan tetapi surat tersebut diserahkan kepada Security Penggugat PT. *Double Eight Labor Indonesia* (PT. D.E.L INDONESIA) yang bertugas dan berkerja di PT. Smartco Mandiri Sukses dalam Keadaan Terbuka dapat dibaca isi surat tersebut yang sifatnya dapat menimbulkan permasalahan pada Penggugat.

Berdasarkan uraian di atas maka hal tersebut adalah latar belakang penulisan skripsi ini yang mana penelitian ini akan mengambil judul “Tinjauan Yuridis Pemutusan Hubungan Kerja Sama Secara Sepihak Antara PT. Smartco Mandiri Sukses dan PT. D.E.L Indonesia (Studi Putusan No. 268/Pdt.G/2016/PN.Mdn)”.

B. Perumusan Masalah

Adapun permasalahan dalam penelitian ini berdasarkan latar belakang yang dipaparkan diatas adalah:

1. Bagaimana hak dan kewajiban dalam perjanjian kerja sama antara PT. Smartco Mandiri Sukses dengan PT. D.E.L Indonesia?
2. Bagaimana akibat hukum terhadap pemutusan hubungan kerja sama secara sepihak antara PT. Smartco Mandiri Sukses dengan PT. D.E.L Indonesia dan akibat hukum bagi karyawan?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian yang peneliti lakukan adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui hak dan kewajiban dalam perjanjian kerja sama antara PT. Smartco Mandiri Sukses dengan PT. D.E.L Indonesia.
2. Untuk mengetahui akibat hukum terhadap pemutusan hubungan kerja sama secara sepihak antara PT. Smartco Mandiri Sukses dengan PT. D.E.L Indonesia dan akibat hukum bagi karyawan.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat yang dapat diambil dari penelitian yang dilakukan ini antara lain :

1. Secara teoritis

Untuk membuat gambaran mengenai keadaan hukum yang sesungguhnya hidup dalam masyarakat atau akan menunjukkan kearah mana sebaiknya hukum dibina dengan perubahan-perubahan masyarakat. Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan kajian lebih lanjut untuk melahirkan beberapa konsep ilmiah yang pada gilirannya akan memberikan sumbangan pemikiran bagi perkembangan ilmu hukum perdata khususnya mengenai perjanjian kerja sama, wanprestasi, dan pemutusan hubungan kerja secara sepihak.

2. Secara praktis

Bahan-bahan yang diperoleh dari studi dan penelitian akan sangat berharga sekali bagi perumusan politik hukum yang tepat dan serasi atau dalam bidang hukum yang terkait yaitu sebagai berikut:

- a. Sebagai pedoman dan masukan bagi semua pihak terutama masyarakat agar lebih berhati-hati dalam membuat suatu perjanjian kerja sama agar mematuhi segala isi dan membuat secara tertulis dan ditanda tangani oleh kedua belah pihak.
- b. Sebagai bahan informasi semua pihak yang berkaitan dan kalangan akademis untuk menambah wawasan dalam bidang hukum keperdataan dalam hal ini dikaitkan dengan perjanjian kerja sama, wanprestasi, dan Pemutusan Hubungan kerja sama secara sepihak.

E. Hipotesis

Dalam sistem berfikir yang teratur, maka hipotesis sangat perlu dalam melakukan penyidikan suatu penulisan skripsi jika ingin mendapat suatu kebenaran yang hakiki. Hipotesis dapat diartikan suatu yang berupa dugaan-dugaan atau perkiraan-perkiraan yang masih harus dibuktikan kebenaran atau kesalahannya, atau berupa pemecahan masalah untuk sementara waktu.¹⁸ Adapun hipotesa penulis dalam permasalahan yang dibahas adalah sebagai berikut :

1. Hak dan kewajiban dalam perjanjian kerja bersama antara PT. Smartco Mandiri Sukses dan PT. D.E.L Indonesia adalah pihak PT. D.E.L Indonesia menyediakan pekerja untuk jasa pengamanan yaitu Security dengan jumlah

¹⁸ Syamsul Arifin, 2012, *Metode Penulisan Karya Ilmiah dan Penelitian Hukum*, Medan Area University Press, hlm.38

yang sudah ditentukan dan menjaga keamanan diwilayah PT. Smartco Sukses Mandiri dan membuat laporan setiap hari terhadap pimpinan dari PT. Smartco Sukses Mandiri, dan juga pengawas dari PT. D.E.L. Indonesia, sedangkan PT. Smartco Sukses Mandiri berkewajiban membayar upah para pekerja melalui PT. D.E.L. Indonesia sesuai dengan kesepakatan dalam perjanjian kerja sama yang sudah dibuat.

2. Akibat hukum terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Sama Sepihak Antara PT. Smartco Mandiri Sukses dan PT. D.E.L Indonesia pada Putusan No. 268/Pdt.G/2016/PN.Mdn yaitu PT. D.E.L Indonesia mengalami kerugian kerugian materil sebesar Rp 432.000.000,- (Empat Ratus Tiga Puluh Dua juta rupiah) untuk biaya gaji para pekerja yang bekerja sebagai security di PT. Smartco Mandiri Sukses. Serta para karyawan PT. DEL yang bekerja di PT. Smartco Sukses Mandiri harus berhenti bekerja.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Tentang Perjanjian Kerja Sama

1. Pengertian Perjanjian Kerja Sama

Perjanjian atau persetujuan merupakan terjemahan dari *overeenkomst*, Pasal 1313 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUH Perdata) menyatakan “suatu persetujuan adalah suatu perbuatan yang mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang lain atau lebih”. Menurut Subekti, “Perjanjian adalah suatu peristiwa dimana seseorang berjanji kepada seseorang lain atau dimana itu saling berjanji untuk melaksanakan sesuatu hal”.¹

Suatu hubungan antara dua orang atau lebih tersebut yang dinamakan perikatan. Setiap perjanjian itu akan menimbulkan suatu perikatan antara dua orang atau lebih yang membuatnya. Dalam bentuknya, pada hakekatnya perjanjian itu adalah suatu rangkaian perkataan yang mengandung janji-janji atau kesanggupan yang diucapkan atau tertulis.²

Perjanjian, terdiri atas perjanjian kerja, perjanjian kerja bersama, dan perjanjian perusahaan. Sifat hukum ketenagakerjaan sendiri dapat privat maupun publik. Privat dalam arti bahwa hukum ketenagakerjaan mengatur hubungan antara orang dengan orang atau badan hukum, yang dimaksudkan di sini ialah antara pekerja dengan pengusaha. Namun, hukum ketenagakerjaan juga bersifat publik, yaitu negara campur tangan dalam hubungan kerja dengan membuat peraturan perundang-undangan yang bersifat memaksa bertujuan untuk melindungi tenaga kerja dengan membatasi kebebasan berkontrak.

¹R. Subekti I, 1984, *Aspek-Aspek Hukum Perikatan Nasional*, Alumni, Bandung, hlm. 1

² Koko Kosidin 2012. *Perjanjian kerja, Perjanjian Perburuhan dan Peraturan Perusahaan*. Mandar Maju. Bandung, hlm. 4

Wiwoho Soedjono menyebutkan bahwa “perjanjian kerja adalah suatu perjanjian antara orang perorang pada satu pihak dengan pihak lain sebagai pengusaha untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan mendapatkan upah”.³ Sedangkan Lalu Husni menjelaskan bahwa perjanjian kerja adalah “suatu perjanjian dimana pihak kesatu, si buruh mengikatkan dirinya pada pihak lain, si majikan untuk bekerja dengan mendapatkan upah, dan majikan menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan si buruh dengan membayar upah”.⁴

Perjanjian kerja menurut A.Ridwan Halim dan kawan-kawan adalah suatu perjanjian yang diadakan antara pengusaha dan karyawan atau karyawan-karyawan tertentu, yang umumnya berkenaan segala persyaratan yang secara timbal balik harus dipenuhi oleh kedua belah pihak, selaras dengan hak dan kewajiban mereka masing-masing terhadap satu sama lainnya.⁵

Apabila ditelaah pengertian perjanjian kerja sebagaimana dimuat dalam Pasal 1 angka 14 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan maka Iman Soepomo sebagaimana dikutip Saiful Anwar terlihat bahwa ketentuan tersebut menunjukkan bahwa suatu perjanjian kerja tidak dimintakan bentuk yang tertentu, sehingga dapat dilakukan secara lisan, dengan surat pengangkatan oleh pihak majikan atau secara tertulis, yaitu surat perjanjian yang ditandatangani oleh kedua belah pihak.⁶ Menurut Pasal 51 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan, pada prinsipnya perjanjian kerja dibuat secara tertulis, namun dijelaskan pula oleh Saiful Anwar “melihat kondisi masyarakat yang beragam dimungkinkan

³ Wiwoho Soedjono, 2003. *Hukum Perjanjian Kerja*, Bina Aksara, Jakarta, hlm. 9.

⁴ Lalu Husni, 2012, *Pengantar Hukum Tenaga Kerja Indonesia*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, hlm. 51.

⁵ A. Ridwan Halim (dkk), 2004, *Seri Hukum Perburuhan Aktual*, Penerbit Pradnya Paramita, Jakarta, hlm. 29.

⁶ Saiful Anwar, 2007. *Sendi-Sendi Hubungan Pekerja Dengan Pengusaha*, Kelompok Studi Hukum dan Masyarakat, Fak. Hukum USU, Medan, hlm. 45.

perjanjian kerja secara lisan. Untuk memberikan kepastian hukum dalam hubungan kerja sebaiknya perjanjian kerja dibuat secara tertulis”.⁷

Pengertian perjanjian kerja di atas melahirkan ciri-ciri perjanjian kerja sebagai berikut:⁸

1. Adanya perjanjian antara pekerja dengan pengusaha.
2. Perjanjian dilakukan secara tertulis maupun tidak tertulis (lisan).
3. Perjanjian dilakukan untuk waktu tertentu dan untuk waktu tidak tertentu.
4. Perjanjian memuat syarat-syarat kerja serta hak dan kewajiban para pihak.

Selain itu, dalam perjanjian kerja akan timbul juga unsur-unsur perjanjian kerja yaitu:⁹

- a. Adanya unsur *work* atau pekerjaan;

Dalam suatu perjanjian kerja harus ada pekerjaan yang diperjanjikan (objek perjanjian), pekerjaan tersebut haruslah dilakukan sendiri oleh pekerja, hanya dengan seizin majikan dapat menyuruh orang lain. Hal ini dijelaskan dalam KUH Perdata Pasal 1603 a yang berbunyi:

“Buruh wajib melakukan sendiri pekerjaannya; hanya dengan seizin majikania dapat menyuruh orang ketiga menggantikannya”.

Sifat pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja itu sangat pribadi karena bersangkutan ketrampilan/keahliannya, maka menurut hukum jika pekerja meninggal dunia maka perjanjian kerja tersebut putus demi hukum

- b. Adanya unsur *service* atau pelayanan;

Manifestasi dari pekerjaan yang diberikan kepada pekerja oleh pengusaha adalah pekerja yang bersangkutan harus tunduk pada perintah pengusaha

⁷ *Ibid.* hlm. 46

⁸ *Ibid.* hlm. 47

⁹ Djumadi, 2008, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta. hlm. 36-40

untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan yang diperjanjikan. Di sinilah perbedaan hubungan kerja dengan hubungan lainnya

c. Adanya unsur *time* atau waktu tertentu;

Bahwa dalam melakukan hubungan kerja haruslah dilakukan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan dalam perjanjian kerja, dalam melakukan pekerjaan, pekerja (buruh) tidak boleh melakukan pekerjaan sekehendaknya dan pelaksanaan pekerjaan tidak boleh bertentangan dengan ketentuan perundang-undangan dan ketertiban umum.

d. Adanya unsur *pay* atau upah.

Upah memegang peranan penting dalam hubungan kerja, bahkan dapat dikatakan bahwa tujuan utama orang bekerja pada pengusaha adalah untuk memperoleh upah. Sehingga jika tidak unsur upah, maka suatu hubungan tersebut bukan merupakan hubungan kerja

2. Syarat Sah Dalam Perjanjian Kerja Sama

Untuk sahnya suatu perjanjian harus dipenuhi ketentuan-ketentuan yang diatur dalam Pasal 1320 KUH Perdata yaitu:

- a. Sepakat mereka yang mengikatkan dirinya
- b. Cakap untuk membuat suatu perjanjian
- c. Mengenai suatu hal tertentu
- d. Suatu sebab yang halal.

Dua syarat yang pertama, dinamakan syarat-syarat subyektif, karena mengenai orang-orangnya atau subyeknya yang mengadakan perjanjian, sedangkan dua syarat yang terakhir dinamakan syarat objektif karena mengenai perjanjian sendiri oleh obyek dari perbuatan hukum yang dilakukan itu.

Sepakat atau juga dinamakan perizinan, dimaksudkan, bahwa kedua subyek yang mengadakan perjanjian itu harus bersepakat, setuju atau seia-sekata mengenai hal-hal yang pokok dari perjanjian yang diadakan itu. Apa yang dikehendaki oleh pihak yang satu, juga dikehendaki oleh pihak yang lain. Mereka menghendaki sesuatu yang sama secara timbal-balik, pembeli menginginkan sesuatu barang penjual.¹⁰

Persetujuan atau kesepakatan dari masing-masing pihak itu harus dinyatakan dengan tegas, bukan diam-diam. Persetujuan itu juga harus diberikan bebas dari pengaruh atau tekanan yaitu paksaan. Suatu kesepakatan dikatakan mengandung cacat, apabila kehendak-kehendak itu mendapat pengaruh dari luar sedemikian rupa, sehingga dapat mempengaruhi pihak-pihak bersangkutan dalam memberikan kata sepakatnya. Contoh dari paksaan yang dapat mengakibatkan pembatalan persetujuan ialah ancaman dengan penganiayaan, dengan pembunuhan atau dengan membongkar suatu rahasia. Dalam mempertimbangkan sifat ancaman ini harus diperhatikan kelainan serta kedudukan orang-orang yang bersangkutan.¹¹

Perjanjian yang diadakan dengan kata sepakat yang cacat itu dianggap tidak mempunyai nilai. Lain halnya dalam suatu paksaan yang bersifat relatif, dimana orang yang dipaksa itu masih ada kesempatan apakah ia akan mengikuti kemauan orang yang memaksa atau menolaknya, sehingga kalau tidak ada persetujuan dari orang yang dipaksa itu maka jelas bahwa persetujuan yang telah diberikan itu adalah persetujuan yang tidak sempurna, yaitu tidak memenuhi syarat-syarat yang ditentukan dalam Pasal 1320 KUH Perdata.

¹⁰ R. Subekti, I, *Op.Cit*, hlm. 17.

¹¹ Wirjono Prodjodikoro. 2011, *Azas-Azas Hukum Perjanjian*. Mandar Maju, Bandung, hlm. 33.

Paksaan seperti inilah yang dimaksudkan Undang-undang dapat dipergunakan sebagai alasan untuk menuntut batalnya perjanjian, yaitu suatu paksaan yang membuat persetujuan atau perizinan diberikan, tetapi secara tidak benar.

Mengenai kekeliruan atau kesilapan Undang-undang tidak memberikan penjelasan ataupun pengertian lebih lanjut tentang apa yang dimaksud dengan kekeliruan. Menurut pendapat doktrin yang mana telah memberikan pengertian terhadap kekeliruan, terhadap sifat-sifat pokok yang terpenting dari obyek perjanjian. Dengan perkataan lain bahwa kekeliruan terhadap unsur pokok dari barang-barang yang diperjanjikan yang apabila diketahui, seandainya orang tidak silap mengenai hal-hal tersebut perjanjiaan itu tidak akan diadakan. Jadi sifat pokok dari barang yang diperjanjikan itu adalah merupakan motif yang mendorong pihak-pihak yang bersangkutan untuk mengadakan perjanjian.

Sesuatu kekeliruan atau kesilapan untuk dapat dijadikan alasan guna menuntut pembatalan perjanjian maka haruslah dipenuhi persyaratan bahwa barang-barang yang menjadi pokok perjanjian itu dibuat, sedangkan sebagai pembatasan yang kedua dikemukakan oleh doktrin adalah adanya alasan yang cukup menduga adanya kekeliruan atau dengan kata lain bahwa kesilapan itu harus diketahui oleh lawan, atau paling sedikit pihak lawan itu sepatutnya harus mengetahui bahwa ia sedang berhadapan dengan seseorang yang silap.

Misalnya seseorang membeli sebuah lukisan yang dikiranya lukisan Basuki Abdullah, tetapi kemudian ternyata hanya turunan saja. Kekhilafan mengenai orang terjadi misalnya jika seorang Direktur Opera mengadakan suatu kontrak

dengan orang yang dikiranya seorang penyanyi yang tersohor, padahal itu bukan orang yang dimaksudkan, hanyalah namanya saja yang kebetulan sama.¹²

Kekeliruan atau kesilapan sebagaimana yang dikemukakan di atas adalah kekeliruan terhadap orang yang dimaksudkan dalam perjanjian. Jadi orang itu mengadakan perjanjian justru karena ia mengira bahwa penyanyi tersebut adalah orang yang dimaksudkannya. Adanya unsur penipuan pada perjanjian yang dibuat, maka pada salah satu pihak terdapat gambaran yang sebenarnya mengenai sifat-sifat pokok barang-barang yang diperjanjikan, gambaran dengan sengaja diberikan oleh pihak lawannya.

Perihal adanya penipuan itu harus dibuktikan, demikian hal tersebut ditegaskan dalam Pasal 1328 ayat 1 KUH Perdata. Yuriprudensi dalam hal penipuan ini menerangkan bahwa untuk dapat dikatakan adanya suatu penipuan atau tipu muslihat tidak cukup jika seseorang itu hanya melakukan kebohongan mengenai suatu hal saja, paling sedikit harus ada sesuatu rangkaian kebohongan. Karena muslihat itu, pihak yang tertipu terjerumus pada gambaran yang keliru dan membawa kerugian kepadanya. Syarat kedua untuk sahnya suatu perjanjian adalah, kecakapan para pihak. Untuk hal ini dikemukakan Pasal 1329 KUH Perdata, dimana kecakapan itu dapat kita bedakan:

- a. Secara umum dinyatakan tidak cakap untuk mengadakan perjanjian secara sah.
- b. Secara khusus dinyatakan bahwa seseorang dinyatakan tidak cakap untuk mengadakan perjanjian tertentu, misalnya Pasal 1601 KUH Perdata yang menyatakan batalnya suatu perjanjian perburuhan apabila diadakan antara suami isteri.

¹² R. Subekti, I, *Op.Cit.*, hlm. 24.

Perihal ketidakcakapan pada umumnya adalah sebagaimana yang diuraikan oleh Pasal 1330 KUH Perdata ada tiga, yaitu:

- a. Anak-anak atau orang yang belum dewasa
- b. Orang-orang yang ditaruh dibawah pengampunan
- c. Wanita yang bersuami

Pasal 330 KUHPerdata menyatakan, bahwa:

Belum dewasa adalah mereka yang belum mencapai umur genap dua puluh satu tahun dan tidak kawin sebelumnya. Apabila perkawinan itu dibubarkan sebelum umur mereka genap dua puluh satu tahun, maka mereka tidak kembali berstatus dewasa.

Selanjutnya syarat yang ketiga untuk sahnya satu perikatan adalah adanya hal tertentu yang diperjanjikan maka ini berarti bahwa apa yang diperjanjikan harus cukup jelas dalam arti barang atau benda yang dimaksudkan dalam perjanjian paling sedikit harus ditentukan jenisnya (Pasal 1333 ayat (1) KUH Perdata) dengan pengertian bahwa jumlahnya barang tidak menjadi syarat, asal saja kemudian dapat dihitung atau ditetapkan.

Syarat yang ketiga ini menjadi penting, terutama dalam hal terjadi perselisihan di antara kedua belah pihak, guna dapat menetapkan apa-apa saja yang menjadi hak dan kewajiban dari pada pihak-pihak dalam perjanjian yang mereka buat itu. Akhirnya selalu syarat untuk sahnya suatu perjanjian itu, Pasal 1320 KUH Perdata menyebutkan sebagai syarat ke-empat ialah adanya suatu sebab yang halal. Dengan sebab ini dimaksudkan tiada lain dari pada isi perjanjian itu sendiri. Atau seperti dikemukakan R. Wirjono Prodjodikoro, yaitu “Azas-azas hukum perjanjian, bahwa dengan pengertian causa adalah bukan hal yang mengakibatkan hal sesuatu keadaan belaka. Dalam pandangan saya, causa dalam

hukum perjanjian adalah isi dan tujuan suatu persetujuan, yang menyebabkan adanya persetujuan itu”.¹³

Selaku suatu causa dalam perjanjian, haruslah berupa causa yang halal, dalam arti bahwa isi perjanjian itu harus bukan sesuatu hal yang terlarang. Sebagai contoh dari suatu perjanjian yang mengandung causa yang terlarang, adalah si penjual hanya bersedia menjual pisaunya kalau si pembeli membunuh orang.

3. Pengertian Hubungan Kerja

Hubungan kerja adalah hubungan antara seorang buruh dengan seorang majikan. Hubungan kerja menunjukkan kedudukan kedua belah pihak itu yang pada dasarnya menggambarkan hak-hak dan kewajiban-kewajiban buruh/pekerja terhadap majikan/pengusaha serta hak-hak dan kewajiban majikan/pengusaha terhadap buruh/pekerja.¹⁴

Hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pekerja dan pengusaha yaitu suatu perjanjian dimana pihak yang satu yaitu buruh mengikatkan diri untuk bekerja menerima upah pada pihak lainnya yaitu pengusaha dan pihak pekerja mengikatkan diri untuk melakukan pekerjaan di bawah pimpinan pengusaha. Pasal 1 angka 14 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa “Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja atau buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak”.

¹³ Wirjono Prodjodikoro, 2011 *Op.Cit*, hlm. 37.

¹⁴ Iman Soepono, 2007, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Djambatan, Jakarta. hlm. 55

B. Tinjauan Tentang Pemutusan Hubungan Kerja

1. Pengertian Pemutusan Hubungan Kerja

Penduduk Indonesia merupakan penduduk yang dapat dikatakan menerima pendidikan secara tidak merata. Hal ini menyebabkan ketika pekerja memasuki dunia kerja, pekerja sering kali mendapatkan masalah Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dimana pekerja yang mempunyai pendidikan rendah tidak paham akan hal itu dan pengusaha sewenang-wenang memanfaatkan hal tersebut untuk mendapatkan pekerja murah tetapi dengan eksploitasi tenaga pekerja tinggi. Pengusaha sering kali mencari-cari kesalahan pekerja untuk dijadikan suatu alasan diberlakukannya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap Pekerja.¹⁵

Pemutusan hubungan kerja merupakan awal dari penderitaan yang akan dihadapi oleh seorang pekerja berikut pula dengan orang-orang yang menjadi tanggungannya (keluarganya). Oleh karena itu pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh dan pemerintah dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja.¹⁶

Pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara karyawan dan perusahaan. Apabila kita mendengar istilah Pemutusan hubungan kerja, yang biasa terlintas adalah pemecatan sepihak oleh pihak perusahaan karena kesalahan karyawan. Karenanya, selama ini singkatan PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) memiliki konotasi negatif. Padahal, kalau kita lihat definisi di

¹⁵ Mohammad Ilyas, 2018, *Pengambilalihan Dan Penutupan Perusahaan Yang Berdampak Pada Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*. Jurnal Ius Constituendum, Tahun 2018, Volume 3 Nomor 1, hlm. 109

¹⁶ Amran Basri, 2006. *Hukum Perburuhan dan Ketenagakerjaan Indonesia*, Fakultas Hukum Tjut Nyak Dhien, Medan. hlm. 77

atas yang diambil dari Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dijelaskan Pemutusan Hubungan kerja dapat terjadi karena bermacam sebab. Intinya tidak persis sama dengan pengertian dipecah.

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) merupakan suatu hal yang sangat ditakuti oleh karyawan. Hal ini dikarenakan carut marutnya kondisi perekonomian yang berdampak pada banyak perusahaan yang harus gulung tikar, dan tentu saja berdampak pada pemutusan hubungan kerja yang dilakukan secara sepihak oleh perusahaan. Kondisi inilah yang menyebabkan orang yang bekerja pada waktu itu selalu dibayangi kekhawatiran dan kecemasan, kapan giliran dirinya diberhentikan dari pekerjaan yang menjadi penopang hidup keluarganya.¹⁷

Tergantung alasannya, Pemutusan Hubungan kerja mungkin membutuhkan penetapan Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (LPPHI) mungkin juga tidak. Meski begitu, dalam praktek tidak semua Pemutusan Hubungan kerja yang butuh penetapan dilaporkan kepada instansi ketenagakerjaan, baik karena tidak perlu ada penetapan, Pemutusan Hubungan kerja tidak berujung sengketa hukum, atau karena karyawan tidak mengetahui hak mereka.

Menurut Pasal 1 angka 25 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang dimaksud dengan pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha.

Ketentuan mengenai pemutusan hubungan kerja dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 ini meliputi pemutusan hubungan kerja yang terjadi di badan

¹⁷ Muhammad Emil Kesuma, 2020, *Analisis Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak*, Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya Palembang, hlm. 8

usaha yang berbadan hukum atau tidak. Milik orang perseorangan, milik persekutuan atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara, maupun usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah dan imbalan dalam bentuk lain.

Pemutusan hubungan kerja tidak boleh dilakukan secara sepihak dan sewenang-wenang, akan tetapi PHK hanya dapat dilakukan dengan alasan-alasan tertentu setelah diupayakan bahwa PHK tidak perlu terjadi. Dalam Pasal 151 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 dinyatakan sebagai berikut:

- 1) Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja.
- 2) Dalam hal segala upaya telah dilakukan, tetapi pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maka maksud pemutusan hubungan kerja wajib dirundingkan oleh pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh atau dengan pekerja/buruh apabila pekerja/buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh.
- 3) Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) benar-benar tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Berdasarkan ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan tersebut, maka dapat dipahami bahwa Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) merupakan opsi terakhir dalam penyelamatan sebuah perusahaan. Undang-Undang Ketenagakerjaan sendiri mengatur bahwa perusahaan tidak boleh seenaknya saja memecat karyawannya, terkecuali karyawan/pekerja yang bersangkutan telah terbukti melakukan pelanggaran berat dan dinyatakan oleh pengadilan bahwa sipekerja dimaksud telah melakukan kesalahan berat yang mana putusan pengadilan dimaksud telah memiliki kekuatan hukum yang tetap. Hal ini sebagaimana di atur dalam Pasal 158 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, yang menyebutkan sebagai berikut:

Pengusaha dapat memutuskan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh dengan alasan pekerja/buruh telah melakukan kesalahan berat sebagai berikut :

- a. Melakukan penipuan, pencurian, atau penggelapan barang dan/atau uang milik perusahaan;
- b. Memberikan keterangan palsu atau yang dipalsukan sehingga merugikan perusahaan;
- c. Mabuk, meminum minuman keras yang memabukkan, memakai dan/atau mengedarkan narkoba, psikotropika, dan zat adiktif lainnya di lingkungan kerja;
- d. Melakukan perbuatan asusila atau perjudian di lingkungan kerja;
- e. Menyerang, menganiaya, mengancam, atau mengintimidasi teman sekerja atau pengusaha di lingkungan kerja;
- f. Membujuk teman sekerja atau pengusaha untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan;
- g. Dengan ceroboh atau sengaja merusak atau membiarkan dalam keadaan bahaya barang milik perusahaan yang menimbulkan kerugian bagi perusahaan;
- h. Dengan ceroboh atau sengaja membiarkan teman sekerja atau pengusaha dalam keadaan bahaya di tempat kerja;
- i. Membongkar atau membocorkan rahasia perusahaan yang seharusnya dirahasiakan kecuali untuk kepentingan negara; atau
- j. Melakukan perbuatan lainnya di lingkungan perusahaan yang diancam pidana penjara 5 (lima) tahun atau lebih.

Isi dari Pasal 158 ayat (2) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 juga menyebutkan bahwa apabila pengusaha ingin melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap pekerjanya yang melakukan pelanggaran berat, maka pelanggaran berat tersebut harus bisa dibuktikan dengan 3 pembuktian berikut ini:

- a. Pekerja/buruh tertangkap tangan,
- b. Ada pengakuan dari pekerja/buruh yang bersangkutan; atau
- c. Bukti lain berupa laporan kejadian yang dibuat oleh pihak yang berwenang di perusahaan yang bersangkutan dan didukung oleh sekurang-kurangnya 2 (dua) orang saksi.

Jika dalam segala hal telah diupayakan, namun pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindarkan, maka maksud pemutusan hubungan kerja wajib dimusyawarahkan oleh pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh atau dengan

pekerja/buruh (apabila pekerja/buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh).

Jika hasil permusyawaratan atau perundingan tersebut benar-benar tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian sengketa perselisihan hubungan industrial.

Permohonan penetapan pemutusan hubungan kerja hanya dapat diberikan oleh lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial jika ternyata maksud untuk memutuskan hubungan kerja telah dirundingkan, namun perundingan tersebut tidak menghasilkan kesepakatan.¹⁸

Pasal 153 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 juga menetapkan bahwa seorang pengusaha/perusahaan tidak boleh melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap karyawannya/pekerjanya hanya dengan alasan sebagai berikut:

- a. Pekerja/buruh berhalangan masuk kerja karena sakit menurut keterangan dokter selama waktu tidak melampaui 12 (dua belas) bulan secara terus-menerus;
- b. Pekerja/buruh berhalangan menjalankan pekerjaannya karena memenuhi kewajiban terhadap negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundangundangan yang berlaku;
- c. Pekerja/buruh menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya;
- d. Pekerja/buruh menikah;
- e. Pekerja/buruh perempuan hamil, melahirkan, gugur kandungan, atau menyusui bayinya;
- f. Pekerja/buruh mempunyai pertalian darah dan/atau ikatan perkawinan dengan pekerja/buruh lainnya di dalam satu perusahaan, kecuali telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;
- g. Pekerja/buruh mendirikan, menjadi anggota dan/atau pengurus serikat pekerja/serikat buruh, pekerja/buruh melakukan kegiatan serikat pekerja/serikat buruh di luar jam kerja, atau di dalam jam kerja atas kesepakatan pengusaha, atau berdasarkan ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;

¹⁸ Amran Basri *Op Cit* hlm. 78

- h. Pekerja/buruh yang mengadukan pengusaha kepada yang berwenang mengenai perbuatan pengusaha yang melakukan tindak pidana kejahatan;
- i. Karena perbedaan paham, agama, aliran politik, suku, warna kulit, golongan, jenis kelamin, kondisi fisik, atau status perkawinan;
- j. Pekerja/buruh dalam keadaan cacat tetap, sakit akibat kecelakaan kerja, atau sakit karena hubungan kerja yang menurut surat keterangan dokter yang jangka waktu penyembuhannya belum dapat dipastikan.

2. Jenis-Jenis Pemutusan Hubungan Kerja

Menurut kenyataan yang sebenarnya pemutusan hubungan kerja bukan hanya berasal dari pihak pengusaha atau majikan, tetapi mungkin saja pemutusan hubungan kerja tersebut berasal dari pihak pekerja/buruh. Bahkan dapat pula pemutusan hubungan kerja demi hukum dan pemutusan hubungan kerja oleh pengadilan. Dibawah ini akan dipaparkan jenis-jenis pemutusan hubungan kerja.

a. Pemutusan Hubungan Kerja Oleh Pengusaha

Pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha merupakan masalah yang sangat penting dalam hubungan kerja. Oleh karena itu baik dalam ketentuan maupun dalam praktek yang dilakukan pemutusan hubungan kerja oleh majikan ini dianggap dapat menimbulkan persoalan fatal dari pihak pengusaha kepada pihak pekerja.

Pemutusan hubungan kerja ini terdapat dua sudut pandang yang berbeda diantara kedua belah pihak yaitu pihak pekerja dan pengusaha. Disatu sisi, pihak pengusaha berpandangan dengan adanya pemutusan hubungan kerja maka operasional perusahaan dapat dipertahankan, dan dapat dihindari pemborosan tenaga kerja atau penghematan biaya usaha ataupun berdaya guna untuk menjaga keseimbangan perusahaan dan berbagai alasan lain yang muncul, dalam hal ini pihak pengusaha selalu berkeinginan bebas secara murni dari segala tuntutan kewajiban yang membebaninya. Disisi lain pihak pekerja berpandang bahwa

pemutusan hubungan kerja adalah putusnya mata pencaharian. Dimana putusnya mata pencaharian adalah titik awal kesengsaraan pekerja dan orang-orang yang ditanggungnya. Persoalan utamanya yaitu tidak adanya lagi kepastian tetap bekerja dan jaminan pendapatan. Meskipun sekiranya pekerja telah memperoleh pekerjaan baru, namun dalam hal itu muncul pula pertimbangan yang meliputi pertimbangan ekonomis dan non ekonomis. Dari segi pertimbangan ekonomis yaitu mungkin pekerja tidak bisa memperoleh pendapatan yang setara dengan pekerjaan yang lama, dan seandainya mungkin mendapat gaji yang sama dengan pekerjaan yang lama, tetapi ada pula pertimbangan non ekonomis seperti mengenai jauh dekatnya lokasi pekerjaan, kepuasan dalam bekerja dan mau tidak mau pekerja harus mencintai pekerjaan yang baru.¹⁹

Berdasarkan keadaan tersebut maka wajarlah pihak pemberi kerja (*werkgever*) bertanggung jawab penuh terhadap hak-hak pekerja seperti pemberian pesangon, penghargaan dan sebagainya.²⁰

Sebenarnya dalam masalah pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha atau pemberi kerja bisa saja tidak menimbulkan masalah jika pihak pengusaha bersedia memberikan segala tanggung jawabnya. Namun dalam hal ini kadang-kadang pihak pemberi kerja berupaya untuk menghindari segala kewajibannya berkaitan dengan pemutusan hubungan kerja secara sepihak tersebut.

b. Pemutusan Hubungan Kerja Oleh Pekerja

Jika pihak pemberi kerja mempunyai hak untuk mengakhiri hubungan kerja melalui pemutusan hubungan kerja demikian pula sebaliknya dengan pekerja, sesuai dengan prinsip bahwa pekerja/buruh tidak boleh dipaksa untuk

¹⁹ *Ibid.* hlm. 80

²⁰ *Ibid.* hlm. 81

terus bekerja jika sang pekerja tidak menghendakinya. Dalam pemutusan hubungan kerja oleh pekerja/buruh, maka seorang pekerja harus menyatakan kehendaknya dalam waktu 1 (satu) bulan sebelum mengundurkan diri dari pekerjaan. Seandainya pekerja/buruh mengundurkan diri secara diam-diam perbuatan pekerja tersebut dianggap perbuatan melawan hukum. Untuk menghindari segala akibat dari tindakan yang berlawanan dengan hukum seorang pekerja harus secepatnya membayar ganti rugi atau mengakhiri hubungan kerja tersebut secara mendesak.

Adapun alasan yang mendesak yang dikemukakan pihak pekerja/buruh diantaranya:

1. Pemberi kerja sering melakukan penganiayaan, penghinaan, ancaman kepada pekerja/buruh atau anggota keluarga pekerja/buruh yang bersangkutan ;
2. Pemberi kerja membujuk pekerja atau anggota keluarga pekerja untuk melakukan perbuatan yang melanggar undang-undang atau asusila ;
3. Pemberi kerja sering membayar upah atau gaji dalam keadaan terlambat atau tidak tepat waktu ;
4. Pemberi kerja tidak memenuhi pembayaran biaya makan dan biaya pemondokan yang telah diperjanjikan sebelumnya ;
5. Pemberi kerja tidak memberikan pekerjaan yang cukup kepada pekerja yang upahnya ditetapkan berdasarkan hasil pekerjaan yang dilakukan;
6. Pemberi kerja sering menyuruh pekerja/buruh untuk bekerja pada perusahaan lain ;
7. Pemberi kerja memberikan pekerjaan yang dapat menimbulkan bahaya besar bagi jiwa, kesehatan, kesusilaan atau reputasi yang tidak terlihat ketika perjanjian dibuat ;
8. Pemberi kerja telah menyebabkan pekerja/buruh tidak cakap lagi untuk bekerja.²¹

Seandainya ditemukan alasan-alasan tersebut diatas maka pemutusan hubungan kerja itu tidak dibebankan kepada pekerja/buruh untuk memberikan ganti rugi melainkan sang pemberi kerja pula yang harus membayar biaya ganti rugi menurut masa kerja pekerja atau ganti rugi sepenuhnya.

²¹ *Ibid* hlm. 82

c. Pemutusan Hubungan Kerja Batal Demi Hukum

Jika suatu perjanjian kerja (*arbeidscontract*) yang dibuat untuk waktu tertentu, misalnya dalam kerja borongan tentu saja akan selesai dalam waktu tertentu. Maka hubungan kerja seperti ini akan putus dengan sendirinya ketika selesainya pekerjaan tersebut. Sehingga pemutusan hubungan kerja demikian sering disebut dengan pemutusan hubungan kerja putus demi hukum. Jika waktu perjanjian itu sudah lewat, maka tidak perlu disyaratkan adanya pernyataan pengakhiran atau adanya tenggang waktu pengakhiran. Hubungan kerja putus demi hukum dapat pula terjadi jika pekerja meninggal dunia. Namun hubungan kerja tidak putus demi hukum jika pemberi kerja yang meninggal dunia.²²

d. Pemutusan Hubungan Kerja Oleh Pengadilan

Pada prinsipnya para pihak yang terlibat dalam perjanjian kerja yaitu pihak pemberi kerja dan pekerja kapan saja, bahkan sebelum pekerjaan dimulai berdasarkan alasan yang penting dapat mengajukan permintaan tertulis kepada Pengadilan Negeri yang sesuai domisilinya untuk menyatakan pemutusan hubungan kerja. Biasanya Pengadilan Negeri akan mengabulkan permohonan tersebut setelah memanggil atau mendengar alasan-alasan kedua belah pihak.

Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh pengadilan atas permintaan pemberi kerja tidak perlu mendapat izin dari lembaga terkait. Pemutusan hubungan kerja ini juga tidak menimbulkan masalah yang berarti bagi kedua belah pihak. Dari pihak pekerja yang terikat perjanjian seperti ini sudah memahami posisi dan kedudukannya dalam pelaksanaan pekerjaan tersebut. Biasanya pekerja dapat mempersiapkan diri untuk mencari pekerjaan lain, ketika terjadinya waktu pemutusan hubungan kerja tersebut akan tiba.

²² *Ibid.* hlm. 83

C. Tinjauan Tentang Wanprestasi

1. Pengertian Wanprestasi

Setiap suatu perjanjian ada kemungkinan salah satu pihak tidak melaksanakan perjanjian atau tidak memenuhi isi perjanjian sebagaimana yang telah mereka sepakati bersama-sama. Apabila salah satu pihak tidak melaksanakan apa yang diperjanjikan, atau lebih jelas apa yang merupakan kewajiban menurut perjanjian yang mereka perbuat, maka dikatakan bahwa pihak tersebut wanprestasi, yang artinya tidak memenuhi prestasi yang diperjanjikan dalam perjanjian.

Wanprestasi adalah tidak memenuhi atau lalai melaksanakan kewajiban sebagaimana yang ditentukan dalam perjanjian yang dibuat antara kreditur dengan debitur.²³ Akibat yang sangat penting dari tidak dipenuhinya perikatan ialah bahwa kreditur dapat meminta ganti rugi atas ongkos, rugi dan bunga yang dideritanya.²⁴ Untuk adanya kewajiban ganti rugi bagi debitur maka undang-undang menentukan bahwa debitur harus terlebih dahulu dinyatakan berada dalam keadaan lalai (*ingebrekestelling*).

Hal ini dapat dibaca dalam Pasal 1243 KUH Perdata yang menyatakan:

“Penggantian biaya ganti rugi dan bunga karena tidak dipenuhinya suatu perikatan, barulah mulai diwajibkan apabila debitur setelah dinyatakan lalai memenuhi perikatannya, tetap melalaikannya atau jika sesuatu yang harus diberikan atau dibuatnya dalam tenggang waktu tertentu telah dilampauinya”.

Jadi maksud berada dalam keadaan lalai ialah peringatan atau pernyataan dari kreditur tentang saat selambat-lambatnya debitur wajib memenuhi prestasi.

²³Salim HS, 2013, *Hukum Kontrak, Teori & Teknik Penyusunan Kontrak*, Penerbit Sinar Grafika, Jakarta. hlm. 98

²⁴Mariam Darus Badruzaman, 2011, *Kompilasi Hukum Perikatan*, PT.Citra Aditya Bakti, Bandung. hlm. 19

Apabila saat ini dilampauinya, maka debitur ingkar janji (wanprestasi).²⁵ Wanprestasi adalah berarti ketiadaan suatu prestasi dalam hukum perjanjian, berarti suatu hal harus dilaksanakan sebagai isi dari suatu perjanjian. Barangkali dalam Bahasa Indonesia dapat dipakai istilah pelaksanaan janji untuk prestasi dan ketiadaan pelaksanaan janji untuk wanprestasi”.²⁶ Mariam Darus Badruzaman, mengatakan bahwa: “Apabila dalam suatu perikatan si debitur karena kesalahannya tidak melaksanakan apa yang diperjanjikan, maka dikatakan debitur itu wanprestasi”.²⁷

Dari uraian tersebut di atas, jelas kita dapat mengerti apa sebenarnya yang dimaksud dengan wanprestasi itu. Untuk menentukan apakah seorang (debitur) itu bersalah karena telah melakukan wanprestasi, perlu ditentukan dalam keadaan bagaimana seseorang itu dikatakan lalai atau alpa tidak memenuhi prestasi. Sebagaimana biasanya akibat tidak dilakukannya suatu prestasi oleh salah satu pihak dalam perjanjian, maka pihak lain akan mengalami kerugian. Tentu saja hal ini sama sekali tidak diinginkan oleh pihak yang menderita kerugian, namun kalau sudah terjadi, para pihak hanya dapat berusaha supaya kerugian yang terjadi ditekan sekecil mungkin.

Jika terjadinya wanprestasi, maka pihak lain sebagai pihak yang menderita kerugian dapat memilih antar beberapa kemungkinan, yaitu:²⁸

- a. Pihak yang dirugikan menuntut pelaksanaan perjanjian
- b. Pihak yang dirugikan menuntut ganti rugi
- c. Pihak yang dirugikan menuntut pelaksanaan perjanjian disertai ganti rugi

²⁵ *Ibid.* hlm. 19

²⁶ Wirjono Prodjodikoro 2011, *Op Cit*, hlm. 44

²⁷ Mariam Darus Badruzaman, *Op Cit*, hlm. 33.

²⁸ *Ibid* hlm. 35

- d. Pihak yang dirugikan menuntut pembatalan perjanjian
- e. Pihak yang dirugikan menuntut pembatalan perjanjian disertai dengan ganti rugi.

Jika dalam suatu perjanjian telah terjadi wanprestasi atau ingkar janji maka pasti akan ada suatu akibat yang terjadi yaitu:

- a. Perikatan tetap ada.
Kreditur masih dapat menuntut kepada debitur pelaksanaan prestasi, apabila ia terlambat memenuhi prestasi. Disamping itu, kreditur berhak menuntut ganti rugi akibat keterlambatan melaksanakan prestasinya. Hal ini disebabkan kreditur akan mendapatkan keuntungan apabila debitur melaksanakan prestasi tepat pada waktunya.
- b. Debitur harus membayar ganti rugi kepada debitur (Pasal 1243 KUH Perdata).
- c. Beban resiko beralih untuk kerugian debitur, jika halangan itu timbul setelah debitur wanprestasi, kecuali bila ada kesengajaan atau kesalahan besar dari pihak kreditur. Oleh karena itu, debitur tidak dibenarkan untuk berpegang pada keadaan memaksa.
- d. Jika peringatan lahir dari perjanjian timbal balik, kreditur dapat membebaskan diri dari kewajibannya memberikan kontra prestasi dengan menggunakan Pasal 1266 KUH Perdata.²⁹

2. Bentuk-Bentuk dan Wujud Wanprestasi

Ada berbagai bentuk bagi para pihak yang tidak memenuhi prestasinya walaupun sebelumnya sudah setuju untuk dilaksanakannya. Bentuk-bentuk wanprestasi tersebut menurut Munir Fuadi adalah sebagai berikut:³⁰

- a. Wanprestasi berupa tidak memenuhi prestasi
- b. Wanprestasi berupa terlambat memenuhi prestasi.
- c. Wanprestasi berupa tidak sempurna memenuhi prestasi.

Sedangkan menurut Marium Darus dalam bukunya kompilasi perikatan memberitahukan beberapa bentuk tidak dipenuhinya perkatan, wujud dari tidak dipenuhinya perikatan itu ada 3 (tiga) yaitu:

²⁹ Salim HS, *Op Cit* hlm. 99

³⁰ Munir Fuady, *Op Cit* hlm. 89.

- a. Debitur sama sekali tidak memenuhi perikatan
- b. Debitur terlambat memenuhi perikatan
- c. Debitur keliru atau tidak pantas memenuhi perikatan.³¹

Pada kenyataannya sangat sulit untuk menentukan saat debitur dikatakan tidak memenuhi perikatan, karena sering kali ketika mengadakan perjanjian pihak-pihak tidak menentukan waktu untuk melaksanakan perjanjian tersebut. Bahkan didalam perjanjian/perikatan di mana waktu untuk melaksanakan prestasi itupun ditentukan, ingkar janji tidak terjadi dengan sendirinya. Yang mudah untuk menentukan saat debitur tidak memenuhi perikatan ialah pada perikatan untuk tidak berbuat sesuatu. Apabila orang itu melakukan perbuatan yang dilarang tersebut maka ia tidak memenuhi perikatan.

Subekti mengemukakan bahwa: Wanprestasi (kelalaian atau kealpaan) seorang debitur dapat berupa 4 (empat) macam:

- a. Tidak melakukan apa yang disanggupi akan dilakukannya
- b. Melaksanakan apa yang diperjanjikan, tetapi tidak sebagaimana diperjanjikan
- c. Melaksanakan apa yang diperjanjikan, tetapi terlambat
- d. Melaksanakan sesuatu yang menurut perjanjian tidak boleh dilaksanakannya.³²

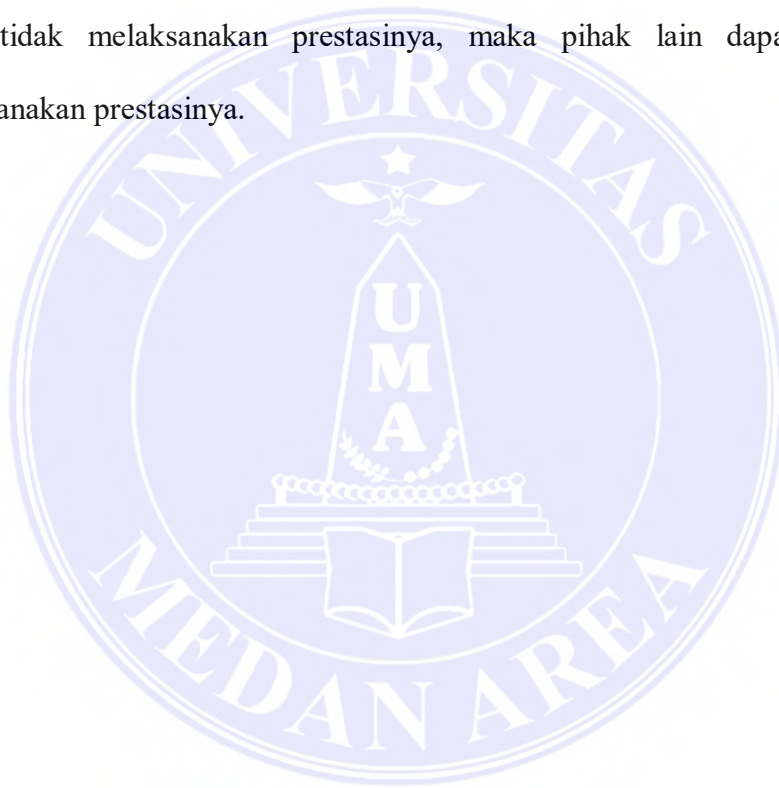
Wanprestasi berupa tidak memenuhi prestasi, dalam ilmu hukum perjanjian dikenal dengan suatu doktrin yang disebut dengan doktrin pemenuhan prestasi substansial, yaitu suatu doktrin yang mengajarkan bahwa sungguhpun satu pihak tidak melaksanakan prestasinya secara sempurna, tetapi jika dia telah

³¹ Mariam Darus Badruzaman *Op Cit* hlm. 18

³² R. Subekti 1995, *Op Cit.*, hlm. 23

melaksanakan prestasinya tersebut secara substansial, maka pihak lain harus juga melaksanakan prestasinya secara sempurna. Apabila suatu pihak tidak melaksanakan prestasinya secara substansial, maka dia disebut tidak melaksanakan perjanjian secara material.

Berdasarkan hal tersebut, jika telah dilaksanakan *substansial performance* terhadap perjanjian yang bersangkutan, tidaklah berlaku lagi doktrin *exceptio non adimpleti contractus*, yakni doktrin yang mengajarkan bahwa apabila satu pihak tidak melaksanakan prestasinya, maka pihak lain dapat juga tidak melaksanakan prestasinya.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Waktu Dan Tempat Penelitian

1. Waktu Penelitian

Waktu penelitian akan dilaksanakan secara singkat yaitu setelah dilakukan seminar outline skripsi pertama dan telah dilakukan perbaikan seminar outline yang akan dilakukan sekitar Bulan Januari-Maret 2020.

Tabel Kegiatan Skripsi

No	Kegiatan	Bulan																Keterangan					
		April-Mei 2019				Agustus-Desember 2019				Januari-Desember 2020				Januari-Maret 2021					April-Mei 2021				
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4		1	2	3	4	
1	Pengajuan Judul	■	■																				
2	Seminar Proposal			■	■																		
3	Penelitian					■	■	■	■														
4	Penulisan dan Bimbingan Skripsi									■	■	■	■	■	■	■	■						
5	Seminar Hasil																	■					
6	Pengajuan Berkas Meja Hijau																					■	■

2. Tempat Penelitian

Penelitian ini akan dilakukan di Pengadilan Negeri Medan Jl. Pengadilan No. 8 Medan yaitu dengan cara mengambil putusan dengan kasus yang terkait yaitu kasus Putusan No. 268/Pdt.G/2016/PN.Mdn tentang wanprestasi dan Pemutusan perjanjian kerja sama sepihak.

B. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Adapun jenis penelitian yang digunakan adalah yuridis normatif yaitu jenis penelitian yang dilakukan dengan mempelajari norma-norma yang ada atau peraturan perundang-undangan yang terkait dengan permasalahan yang dibahas.¹

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder yang terdiri

- a. Bahan Hukum Primer adalah data yang mencakup dokumen-dokumen resmi, buku-buku, majalah hukum, peraturan perundang-undangan hasil-hasil penelitian yang berwujud laporan. Pada umumnya data sekunder dalam keadaan siap terbuat dan dapat dipergunakan dengan segera.
- b. Bahan Hukum Sekunder yaitu data yang terkait dari instansi pemerintah yaitu mengenai putusan perkara Putusan No. 268/Pdt.G/2016/PN.Mdn yang diperoleh atau bersumber langsung dari instansi yang terkait yaitu Pengadilan Negeri Medan.
- c. Bahan hukum tertier, yaitu bahan penunjang yang memberi petunjuk dan penjelasan terhadap bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder seperti kamus umum, majalah, jurnal ilmiah, surat kabar, majalah dan internet juga menjadi tambahan bagi penulisan penelitian ini.

2. Sifat Penelitian

Sifat penelitian yang dipergunakan dalam menyelesaikan skripsi ini adalah *deskriptif analitis* dari studi putusan kasus. Studi kasus adalah penelitian tentang status subjek penelitian yang berkenaan dengan suatu fase spesifik atau kasus dari keseluruhan personalitas yang mengarah pada penelitian hukum

¹ Soerjono Soekanto, 1984, *Pengantar Penelitian Hukum*, UI Press, Jakarta, hlm. 51

normatif, yaitu suatu bentuk penulisan hukum yang didasarkan pada karakteristik ilmu hukum yang berdasarkan pada karakteristik ilmu hukum yang normatif.²

Sifat penelitian ini secara *deskriptif analisis* yaitu untuk mengetahui bentuk wanprestasi dan pemutusan perjanjian kerja sama yang dilakukan tergugat berdasarkan Putusan No. 268/Pdt.G/2016/PN.Mdn yang berkaitan dengan penulisan skripsi.

3. Teknik Pengumpulan Data

Untuk baiknya suatu karya ilmiah seharusnya didukung oleh data-data, demikian juga dengan penulisan skripsi ini penulis berusaha untuk memperoleh data-data maupun bahan-bahan yang diperlukan dalam penulisan skripsi ini setidaknya-tidaknya dapat lebih dekat kepada golongan karya ilmiah yang baik.

Untuk mengetahui data yang dipergunakan dalam penulisan ini maka penulis mempergunakan 2 (Dua) metode:

- a. Penelitian kepustakaan (*Library Research*) yaitu dengan melakukan penelitian terhadap berbagai sumber bacaan yaitu buku-buku, majalah hukum, pendapat para sarjana, peraturan undang-undang dan juga bahan-bahan kuliah.
- b. Penelitian lapangan (*Field Research*) yaitu penulis langsung melakukan studi pada Pengadilan Negeri Medan dengan mengambil kasus yang berhubungan dengan judul yaitu tentang wanprestasi dan Pemutusan perjanjian kerja sama sepihak yaitu Putusan No:268/Pdt.G/2016/ PN.Mdn.

²Astri Wijayanti, 2011, *Strategi Penulisan Hukum*, Lubuk Agung, Bandung. hlm 163

4. Analisis Data

Penelitian ini analisis data yang dilakukan secara kualitatif yang menekankan pada pemahaman mengenai masalah-masalah dalam kehidupan sosial berdasarkan kondisi realitas, kompleks dan rinci.³ Data kualitatif yang diperoleh secara sistematis dan kemudian substansinya dianalisis untuk memperoleh jawaban tentang pokok permasalahan yang akan dibahas dalam penulisan skripsi ini secara kualitatif untuk mendapatkan jawaban yang pasti dan hasil yang akurat. Sedangkan data-data berupa teori yang diperoleh dikelompokkan sesuai dengan sub bab pembahasan, selanjutnya dianalisis secara kualitatif sehingga diperoleh gambaran yang jelas tentang pokok permasalahan.

Selanjutnya data yang disusun di analisa secara deskriptif analisis sehingga dapat diperoleh gambaran secara menyeluruh terhadap gejala dan fakta dalam aspek hukum wanprestasi dan pemutusan perjanjian kerja sama sepihak. Dan diakhiri dengan penarikan kesimpulan dengan menggunakan metode induktif sebagai jawaban dari permasalahan yang dirumuskan.

³ Syamsul Arifin *Op Cit* hlm. 66



BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

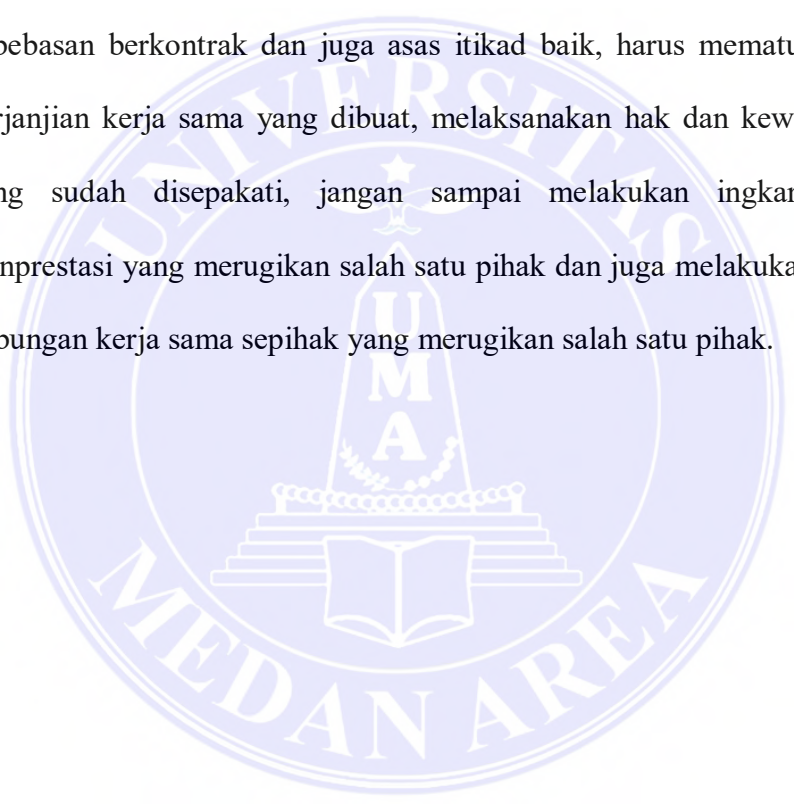
A. Simpulan

Berdasarkan pembahasan dan permasalahan yang diteliti maka hasil kesimpulan yang didapat adalah:

1. Hak dan kewajiban dalam perjanjian kerja bersama antara PT. Smartco Mandiri Sukses dan PT. D.E.L Indonesia adalah pihak PT. D.E.L Indonesia menyediakan pekerja untuk jasa pengamanan yaitu Security dengan jumlah yang sudah ditentukan dan menjaga keamanan di wilayah PT. Smartco Sukses Mandiri dan membuat laporan setiap hari terhadap pimpinan dari PT. Smartco Sukses Mandiri, dan juga pengawas dari PT. D.E.L. Indonesia, sedangkan PT. Smartco Sukses Mandiri berkewajiban membayar upah para pekerja melalui PT. D.E.L. Indonesia sesuai dengan kesepakatan dalam perjanjian kerja sama yang sudah dibuat, Hak yang lain adalah mendapatkan biaya tambahan seperti lembur dan Bonus untuk karyawan yang bekerja dan Hak untuk melakukan disiplin dan memberikan sanksi bagi karyawan yang tidak bekerja dengan baik.
2. Akibat hukum terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Sama Sepihak Antara PT. Smartco Mandiri Sukses dan PT. D.E.L Indonesia pada Putusan No. 268/Pdt.G/2016/PN.Mdn yaitu PT. D.E.L Indonesia mengalami kerugian kerugian materil sebesar Rp 432.000.000,- (Empat Ratus Tiga Puluh Dua juta rupiah) untuk biaya gaji para pekerja yang bekerja sebagai security di PT. Smartco Mandiri Sukses. Serta para karyawan PT. DEL yang bekerja di PT. Smartco Sukses Mandiri harus berhenti bekerja.

B. Saran

1. Sebaiknya para pengusaha harus membayarkan hak para pekerja sesuai dengan upah yang dibuat oleh peraturan perundang-undangan, serta memberikan upah tepat waktu karena merupakan hak dari karyawan, meskipun sudah terjadi pemutusan hubungan kerja sama sepihak oleh perusahaan *outsourcing*, tapi gaji karyawan tetap harus dibayarkan.
2. Sebaiknya para pihak dalam membuat perjanjian berdasarkan asas kebebasan berkontrak dan juga asas itikad baik, harus mematuhi segala isi perjanjian kerja sama yang dibuat, melaksanakan hak dan kewajiban sesuai yang sudah disepakati, jangan sampai melakukan ingkar janji atau wanprestasi yang merugikan salah satu pihak dan juga melakukan pemutusan hubungan kerja sama sepihak yang merugikan salah satu pihak.



DAFTAR PUSTAKA

A. Buku

- Adolf Huala, 2011, *Hukum Perdagangan Internasional*,. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Ali Achmad, 2008, *Menguak Tabir Hukum*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Anwar Saiful, 2007. *Sendi-Sendi Hubungan Pekerja Dengan Pengusaha*, Kelompok Studi Hukum dan Masyarakat, Fak. Hukum USU, Medan.
- Arifin Syamsul, 2012, *Metode Penulisan Karya Ilmiah dan Penelitian Hukum*, Medan Area University Press.
- Basri Amran, 2006. *Hukum Perburuhan dan Ketenagakerjaan Indonesia*, Fakultas Hukum Tjut Nyak Dhien, Medan.
- Djamin Djanianus, 2001, *Pengantar Ilmu Hukum*. USU Press, Medan.
- Djumadi, 2008, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Fuady Munir, 2011, *Hukum Kontrak (Dari Sudut Pandang Hukum Bisnis)*, Citra Aditya Bakti, Bandung.
- HS. Salim, 2003, *Hukum Kontrak: Teori dan Teknik Penyusunan Kontrak*, Sinar Grafika, Jakarta.
- Halim A. Ridwan, (dkk), 2004, *Seri Hukum Perburuhan Aktual*, Penerbit Pradnya Paramita, Jakarta.
- Hernoko, Agus Yudha, 2014, *Hukum Perjanjian Asas Proporsionalitas Dalam Kontrak Komersial*, Kencana, Jakarta.
- Husni Lalu, 2002, *Pengantar Hukum Tenaga Kerja Indonesia*, Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Kansil C.S.T. 2012, *Pengantar Ilmu Hukum dan Tata Hukum Indonesia*. PN.Balai Pustaka. Jakarta.
- Kosidin Koko, 2002. *Perjanjian kerja, Perjanjian Perburuhan dan Peraturan Perusahaan*. Mandar Maju. Bandung.
- Miru Ahmadi, 2010, *Hukum Kontrak Perancangan Kontrak*, Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Daeng, 2006, *Contract Drafting: Seri Keterampilan Merancang Kontrak Bisnis*, Naja Cet 2, Citra Aditya Bakti, Bandung.

Prodjodikoro Wirjono, 2001, *Hukum Perdata Tentang Persetujuan-Persetujuan Tertentu*, Penerbit Sumur, Bandung.

_____, 2011, *Azas-Azas Hukum Perjanjian*. Mandar Maju, Bandung.

Paster Gari Good, 1995, *Arbitrase di Indonesia*,. Ghalia Indonesia. Jakarta.

R. Soeroso. 2006. *Pengantar Ilmu Hukum*. Cet. VII. Sinar Grafika, Jakarta.

Satrio, j. 2001, *Hukum Perikatan, Perikatan Yang Lahir Dari Perjanjian Buku I*, PT.Citra Aditya Bakti, Bandung.

Sastrohadwiryo Siswanto, 2002, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, cetakan pertama, Penerbit: Bumi Aksara, Jakarta.

Sedarmayanti, 2011, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, cetakan kedua, Penerbit: Mandar Maju Bandung.

Setiawan, R, 1999, *Pokok-pokok Hukum Perikatan*, Cet. Ke-6, Penerbit Putra Abardin, Jakarta.

Syarifin Pipin. 2009. *Pengantar Ilmu Hukum*. CV. Pustaka Setia, Bandung.

Syahputra Imam, 2000, *Tanya Jawab Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Havarindo. Jakarta.

Soepono Iman, 2007, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Djembatan. Jakarta.

Soekanto Soerjono, 1984, *Pengantar Penelitian Hukum*, UI Press, Jakarta.

Soedjono Wiwoho, 2003. *Hukum Perjanjian Kerja*, Bina Aksara, Jakarta.

Subekti R.. 1980. *Hukum Perjanjian*, Pembimbing Masa. Jakarta.

_____, I, 1984, *Aspek-Aspek Hukum Perikatan Nasional*, Alumni, Bandung.

Subekti R, dan R. Tjiptosudibyo, 1995, *Kitab Undang-Undang Hukum Perdata*, edisi revisi, cet. ke-27 Pradnya Paramita, Jakarta.

Sudarsono, 2004. *Pengantar Ilmu Hukum*, cetakan keempat, Rineka Cipta, Jakarta.

Sutedi Adrian, 2009, *Hukum Perburuhan*, Sinar Grafika, Jakarta.

Tohardi Ahmad, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Pertama, Mandar Maju, Bandung.

Umam Khotibul, 2010, *Penyelesaian Sengketa Diluar Pengadilan*, Pustaka Yustisia, Yogyakarta.

Wijayanti Astri, 2011, *Strategi Penulisan Hukum*, Lubuk Agung, Bandung.

B. Peraturan Perundang-Undangan

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata

Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

C. Jurnal dan Karya Ilmiah

Chandra Setyo Perdana Putra, *Pemutusan Perjanjian Secara Sepihak Oleh Pengguna Jasa Konstruksi Dalam Perjanjian Pemborongan Pekerjaan Dengan Penyedia Jasa Konstruksi*, Artikel Ilmiah, Fakultas Hukum, Universitas Brawijaya, Malang, 2015.

D. Putusan

Putusan No. 268/Pdt.G/2016/PN.Mdn

DAFTAR SINGKATAN

1. DEL : *Double Eight Labor* Indonesia
2. KUHPer : Kitab Undang-Undang Hukum Perdata
3. LPPHI : Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial
4. PHI : Pengadilan Hubungan Industrian
5. PHK : Pemutusan Hubungan Kerja
6. SMS : Smarco Mandiri Sukses
7. SP2HP : Surat Pemberitahuan Hasil Penyelidikan
8. UU : Undang-Undang

