

BAB III

KETENTUAN UNDANG-UNDANG TENTANG PESANGON TERHADAP DEWAN KOMISARIS

A. Perseroan Terbatas

Istilah dari Perseroan Terbatas acap kali dipergunakan dewasa ini di masyarakat, yang mana dulunya lebih dikenal dengan istilah *Naamloze Vennootschap* atau yang disingkat dengan NV.²⁸ Istilah Perseroan Terbatas atau yang selanjutnya disebut dengan PT ini telah menjadi baku bagi masyarakat dan telah terkodifikasikan pula didalam peraturan perundang-undangan, yaitu lebih tepatnya telah tercantum dalam Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 Tentang Perseroan Terbatas atau UU PT. Perseroan Terbatas terdiri dari dua kata, yaitu Perseroan dan Terbatas. Kata “Perseroan” merujuk pada modal PT yang terdiri dari sero-sero atau saham-saham. Sedangkan kata “Terbatas” merujuk kepada tanggung jawab pemegang saham yang luasnya hanya terbatas pada nilai nominal saham yang dimilikinya.²⁹ Sebagaimana yang telah diatur dalam Pasal 1 angka 1 UU PT, Perseroan Terbatas didefinisikan sebagai berikut : *“Perseroan Terbatas, yang selanjutnya disebut Perseroan, adalah badan hukum yang merupakan persekutuan modal, didirikan berdasarkan perjanjian, melakukan kegiatan usaha dengan modal dasar yang seluruhnya terbagi dalam saham dan memenuhi persyaratan yang ditetapkan dalam undang – undang ini serta peraturan pelaksanaannya.”*

Bersesuaian dengan definisi dari PT yang telah diatur didalam Pasal 1 angka 1 UU PT diatas, maka dapat disimpulkan bahwa PT memiliki beberapa unsur, yaitu antara lain :

- a. PT merupakan badan hukum;

²⁸ Kharandy, Ridwan, *Pokok-Pokok Hukum Dagang Indonesia*, Yogyakarta: FH UII Press, 2014, hl., 63.

²⁹ H.M.N, Purwosutjipto, *Pengertian Pokok Hukum Dagang Indonesia* dikutip dari Ridwan Kharandy, *Perseroan Terbatas Doktrin, Peraturan Peraturan Perundang-Undangan, dan Yurisprudensi* (Edisi Revisi), Yogyakarta: Total Media, 2009, hlm. 1.

- b. PT merupakan persekutuan modal;
- c. PT didirikan berdasarkan perjanjian;
- d. PT melakukan kegiatan usaha; dan
- e. Modal PT terdiri atas saham – saham atau sero – sero.

Dengan begitu dapat disimpulkan bahwa keberadaan PT telah memiliki dasar hukumnya sendiri yaitu oleh UU PT. Sebagaimana yang tercantum didalam konsiderans Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 Tentang Perseroan Terbatas atau yang selanjutnya disebut dengan UU PT bahwa diperlukannya landasan yang kokoh bagi dunia usaha dalam rangka menghadapi perkembangan perekonomian dunia dan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi di era globalisasi pada masa mendatang, maka dari itu dengan adanya undang-undang yang mengatur mengenai PT ini merupakan salah satu implementasinya. UU PT dalam hal ini merupakan pengaturan yang melengkapi pengaturan-pengaturan yang telah ada sebelumnya mengenai PT. secara garis besar, UU PT mengatur secara khusus tentang PT, yang diantaranya meliputi ketentuan mengenai pendirian PT, modal PT, organ-organ PT, dan ketentuan lainnya yang relevan.

B. Organ-organ Perseroan

Sebagai “*artificial person*”, perseroan tidak mungkin dapat bertindak sendiri. Perseroan tidak memiliki kehendak untuk menjalankan dirinya sendiri. Oleh karena itu diperlukan orang-orang yang memiliki kehendak yang akan menjalankan perseroan tersebut sesuai dengan maksud dan tujuan pendirian perseroan. Orang-orang yang akan menjalankan, mengelola, dan mengurus perseroan ini, dalam Undang-Undang Perseroan Terbatas disebut dengan istilah “organ perseroan” (Gunawan Widjaja, 2004:20). Masing-masing organ dalam perseroan memiliki tugas dan wewenang yang berbeda-beda dalam melakukan pengelolaan dan pengurusan perseroan. Seperti disebutkan di atas, dalam perseroan terbatas terdapat 3 (tiga) organ, yakni Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS), Direksi dan Dewan Komisaris. RUPS (*algemene vergadering van aandeelhouderders*) adalah lembaga yang

mewadahi para pemegang saham (*stockholder, aandeelhouder*) dan merupakan organ perseroan yang memegang kekuasaan tertinggi dan memegang kewenangan yang tidak diserahkan kepada Direksi dan Dewan Komisaris.

C. Dewan Komisaris

1. Pengertian Dewan Komisaris

Pada Pasal 1 Angka 6 Undang-Undang 40 Tahun 2007 pengertian Dewan Komisaris adalah organ perseroan yang bertugas melakukan pengawasan secara umum dan/atau khusus sesuai dengan anggaran dasar serta memberi nasihat kepada Direksi.³⁰

Komisaris Independen adalah sebagai berikut: “Dewan Komisaris dan direktur independen adalah seseorang yang ditunjuk untuk mewakili pemegang saham independen (pemegang saham minoritas) dan pihak yang ditunjuk tidak dalam kapasitas mewakili pihak mana pun dan semata-mata ditunjuk berdasarkan latar belakang pengetahuan, pengalaman, dan keahlian profesional yang dimilikinya untuk sepenuhnya menjalankan tugas demi kepentingan perusahaan”.³¹

Sedangkan menurut Komite Nasional Kebijakan Governance, “Komisaris Independen adalah anggota dewan komisaris yang tidak berafiliasi dengan manajemen, anggota dewan komisaris lainnya dan pemegang saham pengendali, serta bebas dari hubungan bisnis atau hubungan lainnya yang dapat mempengaruhi kemampuannya untuk bertindak independen atau bertindak semata-mata demi kepentingan perusahaan.”

Perseroan memiliki Dewan Komisaris yang wewenang dan kewajibannya ditetapkan dalam Anggaran Dasar. Perseroan yang bidang usahanya mengerahkan dana masyarakat, Perseroan yang

³⁰ Pasal 1 angka 6 Undang-undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang *Perseroan Terbatas*.

³¹ Agoes, Sukrisno dan I Cenik Ardana. 2014. *Etika Bisnis dan Profesi*. Jakarta: Salemba Empat.

menerbitkan surat pengakuan utang, atau Perseroan Terbuka (Tbk.) wajib mempunyai paling sedikit 2 (dua) orang Dewan Komisaris.³²

Dewan Komisaris diangkat oleh RUPS, dan untuk pertama kalinya pengangkatan Dewan Komisaris dicantumkan dengan mencantumkan susunan dan nama Dewan Komisaris dalam Akta Pendirian. Dewan Komisaris diangkat untuk jangka waktu tertentu dan dapat diangkat kembali. Hal ini diatur dalam Anggaran Dasar yang mengatur mengenai tata cara pencalonan, pengangkatan, dan pemberhentian Dewan Komisaris tanpa mengurangi hak Pemegang Saham dalam pencalonan.

Yang dapat diangkat menjadi Dewan Komisaris adalah orang perorangan yang mampu melaksanakan perbuatan hukum dan tidak pernah dinyatakan pailit atau menjadi anggota Direksi atau menjadi anggota Dewan Komisaris yang dinyatakan bersalah menyebabkan perseroan dinyatakan pailit, atau orang yang pernah dihukum karena melakukan tindak pidana yang merugikan keuangan negara dalam waktu 5 (lima) tahun sebelum pengangkatan.³³

Selain melakukan pengawasan kepada Direksi, Dewan Komisaris juga dapat diberi kewenangan pengelolaan perseroan sebagaimana Direksi di saat keadaan terdesak, yang tentunya setelah melalui pertimbangan anggaran dasar atau keputusan RUPS.³⁴ Dewan Komisaris dalam PT memiliki beberapa kewajiban sebagai berikut.³⁵

- a. Membuat risalah rapat Dewan Komisaris dan menyimpan salinannya.
- b. Melaporkan kepada perseroan mengenai kepemilikan sahamnya dan/atau keluarganya pada perseroan tersebut dan perseroan lain.

³² Pasal 94 Undang-undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang *Perseroan Terbatas*

³³ Pasal 96 Undang-undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang *Perseroan Terbatas*

³⁴ Gatot Supramono, *Hukum Perseroan Terbatas yang Baru*, Jakarta: Djambatan: 1996, hlm.91

³⁵ Pasal 116 Undang-undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang *Perseroan Terbatas*.

- c. Memberikan laporan tentang tugas pengawasan yang telah dilakukan selama tahun buku yang baru lampau kepada RUPS.

2. Hak Dewan Komisaris

a. Hak Dewan Komisaris Menurut Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 pengertian Dewan Komisaris adalah Organ Perseroan yang bertugas melakukan pengawasan secara umum dan/atau khusus sesuai dengan anggaran dasar serta memberi nasihat kepada Direksi.

Berikut hak Dewan Komisaris berdasarkan Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas yaitu:

- 1) Memiliki hak untuk mendukung, memilih, mengangkat bahkan memberikan penilaian pada kinerja direksi-direksi perusahaan yang dipimpinnya.
- 2) Berhak mendapatkan gaji atau honorarium dan tunjangan yang ditetapkan oleh RUPS
- 3) Dewan Komisaris berhak memberhentikan Direksi secara sementara dengan menyebutkan alasannya
- 4) Seorang anggota Dewan Komisaris berhak mengundurkan diri dari jabatannya dengan memberitahukan secara tertulis mengenai maksud tersebut kepada Perseroan sekurang-kurangnya 30 (tiga puluh) hari sebelum tanggal pengunduran dirinya

b. Hak Dewan Komisaris Berdasarkan Peraturan Perusahaan

Pada PT Asuransi Jiwa Reliance Indonesia yang setiap tahunnya melaksanakan RUPS (Rapat Umum Pemegang Saham) yang diselenggarakan secara tahunan dan menerbitkan Akta Anggaran Dasar Perusahaan yang dimana memaparkan tentang hak Dewan Komisaris, yaitu:

- 1) Dewan Komisaris setiap waktu dalam jam kerja kantor Perseroan berhak memasuki bangunan dan halaman atau tempat lain yang dipergunakan atau yang dikuasai oleh Perseroan
- 2) Berhak memeriksa semua pembukuan, surat dan alat bukti lainnya, memeriksa dan mencocokkan keadaan uang kas dan lain-lain serta berhak untuk mengetahui segala tindakan yang telah dijalankan oleh Direksi
- 3) Dewan Komisaris berhak untuk memberikan kekuasaan sementara kepada seorang atau lebih diantara anggota Dewan Komisaris atas tanggungan Dewan Komisaris
- 4) Seorang anggota Dewan Komisaris berhak mengundurkan diri dari jabatannya dengan memberitahukan secara tertulis mengenai maksud tersebut kepada Perseroan sekurang-kurangnya 30 (tiga puluh) hari sebelum tanggal pengunduran dirinya

Di dalam Akta Anggaran Dasar Perusahaan tidak dituangkan terkait besaran nilai gaji atau honorarium dan tunjangan bagi Dewan Komisaris yang diangkat, karena perusahaan mempunyai kebijakan tersendiri atau menganggap hal tersebut merupakan hal *confidential* sehingga keputusan Direksi membuat lampiran kesepakatan terpisah terkait gaji atau honorarium dan tunjangan Dewan Komisaris seperti berikut:

- 1) Gaji atau honorarium yang diberikan setiap bulannya
- 2) Tunjangan Kesehatan seperti BPJS Ketenagakerjaan dan Asuransi di Luar Hari Jam Kerja
- 3) Tunjangan Hari Raya
- 4) Bonus Tahunan

Hak-hak tersebut dapat dinikmati selama Dewan Komisaris menjabat pada Perseroan.

3. Kewajiban Dewan Komisaris

a. Kewajiban Dewan Komisaris Menurut Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007

Kewajiban Komisaris dapat dilihat dalam Undang-Undang No. 40 tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas pasal 115 dan pasal 116 yang mengatur tentang tugas, tanggungjawab serta kewajiban Dewan Komisaris adalah sebagai berikut:

Pada pasal 115 menyatakan:

- 1) Dalam hal terjadi kepailitan karena kesalahan atau kelalaian Dewan Komisaris dalam melakukan pengawasan terhadap pengurusan yang dilaksanakan oleh Direksi dan kekayaan Perseroan tidak cukup untuk membayar seluruh kewajiban Perseroan akibat kepailitan tersebut, setiap anggota Dewan Komisaris secara tanggung renteng ikut bertanggung jawab dengan anggota Direksi atas kewajiban yang belum dilunasi.
- 2) Tanggung jawab sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berlaku juga bagi anggota Dewan Komisaris yang sudah tidak menjabat 5 (lima) tahun sebelum putusan pernyataan pailit diucapkan.
- 3) Anggota Dewan Komisaris tidak dapat dimintai pertanggungjawaban atas kepailitan Perseroan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) apabila dapat membuktikan:
 - a. kepailitan tersebut bukan karena kesalahan atau kelalaiannya;
 - b. telah melakukan tugas pengawasan dengan itikad baik dan kehati-hatian untuk kepentingan Perseroan dan sesuai dengan maksud dan tujuan Perseroan;
 - c. tidak mempunyai kepentingan pribadi, baik langsung maupun tidak langsung atas tindakan pengurusan oleh Direksi yang mengakibatkan kepailitan;

- d. telah memberikan nasihat kepada Direksi untuk mencegah terjadinya kepailitan

Pada pasal 116 menyatakan:

Dewan Komisaris wajib:

- a. membuat risalah rapat Dewan Komisaris dan menyimpan salinannya;
- b. melaporkan kepada Perseroan mengenai kepemilikan sahamnya dan/atau keluarganya pada Perseroan tersebut dan Perseroan lain; dan
- c. memberikan laporan tentang tugas pengawasan yang telah dilakukan selama tahun buku yang baru lampau kepada RUPS.

b. Kewajiban Dewan Komisaris Menurut Peraturan Perusahaan

Ketentuan mengenai kewajiban Dewan Komisaris dalam perusahaan PT Asuransi Jiwa Reliance Indonesia tercantum dalam Akta Anggaran Dasar Perusahaan, yang diuraikan sebagai berikut:

- 1) Setiap anggota Dewan Komisaris Perusahaan diwajibkan menghadiri Rapat Dewan Komisaris.
- 2) Dewan Komisaris memiliki hak untuk memasuki bangunan, halaman, atau tempat lain yang digunakan atau dikuasai oleh Perseroan selama jam kerja kantor Perseroan. Mereka berhak memeriksa semua pembukuan, surat, alat bukti lainnya, serta melakukan pemeriksaan dan pengecekan keuangan termasuk uang kas. Dewan Komisaris juga berhak mengetahui segala tindakan yang telah dilaksanakan oleh Direksi.
- 3) Jika seluruh anggota Direksi berhenti sementara dan Perseroan tidak memiliki anggota Direksi, Dewan Komisaris diwajibkan untuk mengelola Perseroan sementara waktu. Dalam situasi tersebut, Dewan Komisaris berhak memberikan kekuasaan

sementara kepada satu atau lebih anggota Dewan Komisaris, dengan tanggung jawab Dewan Komisaris.

- 4) Jika hanya ada satu anggota Dewan Komisaris, segala tugas dan wewenang yang diberikan kepada Komisaris Utama atau anggota Dewan Komisaris dalam Anggaran Dasar ini juga berlaku untuknya.

2. Unsur Dewan Komisaris

a. Penunjukan/Pengangkatan Dewan Komisaris

Anggota dewan komisaris diangkat dan diberhentikan dengan persetujuan dari anggota Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS) yang kemudian dilaporkan kepada Menteri Hukum dan HAM untuk dicatatkan dalam daftar wajib perusahaan atas pergantian dewan komisaris.

b. Upah atau Honorarium

Berdasarkan pasal 113 Undang-Undang 40 Tahun 2007 berbunyi “Ketentuan tentang besarnya gaji atau honorarium dan tunjangan bagi anggota Dewan Komisaris ditetapkan oleh RUPS”.

D. Dewan Direksi

Pada Pasal 1 Angka 5 pengertian Direksi adalah Organ Perseroan yang berwenang dan bertanggung jawab penuh atas pengurusan Perseroan untuk kepentingan Perseroan, sesuai dengan maksud dan tujuan Perseroan serta mewakili Perseroan, baik di dalam maupun di luar pengadilan sesuai dengan ketentuan anggaran dasar.

Menurut Tri Widiyono (2005) keberadaan Direksi dalam perseroan terbatas ibarat nyawa bagi perseroan. Tidak mungkin suatu perseroan tanpa adanya Direksi. Sebaliknya tidak mungkin ada Direksi tanpa adanya 15 perseroan. Oleh karena itu, keberadaan Direksi bagi perseroan terbatas sangat penting. Direksi berhak dan berwenang untuk menjalankan perusahaan, bertindak untuk dan atas nama perseroan (baik di dalam maupun di luar pengadilan) dan bertanggung jawab atas pengurusan dan

jalannya perseroan untuk kepentingan dan tujuan perseroan. (Lihat Pasal 1 angka 5 jo. Pasal 92 ayat (1) UUPt. Direksi diangkat oleh RUPS, dan untuk pertama kalinya pengangkatan Direksi dicantumkan dengan mencantumkan susunan dan nama Dewan Komisaris dalam Akta Pendirian.

Direktur diangkat dan diberhentikan dengan persetujuan dari RUPS yang kemudian dilaporkan kepada Menteri Hukum dan HAM untuk dicatatkan dalam daftar wajib perusahaan atas pergantian direktur. Dalam pengangkatan direktur diusulkan oleh anggota RUPS yang memiliki wewenang untuk mengusulkan direktur.

Pada umumnya direktur memiliki tugas yaitu antara lain :

a. Eksternal

- 1) Mewakili perseroan dengan atas nama perseroan untuk melakukan bisnis kerjasama dengan perusahaan lain,
- 2) Mewakili perseroan dalam perkara pengadilan.

b. Internal

- 1) Mengurus dan mengelola perseroan untuk kepentingan perseroan sesuai dengan maksud dan tujuan yang tepat.
- 2) Menjalankan kepengurusan sesuai dengan kebijakan yang tepat (keahlian, peluang, dan kelaziman usaha) yang ditentukan dalam Undang-undang Perseroan Terbatas dan anggaran dasar Perseroan,
- 3) Memimpin perusahaan dengan membuat kebijakan perusahaan,
- 4) Memilih, menetapkan, dan mengawasi tugas dari karyawan dan kepala bagian (manajer),
- 5) Melakukan persetujuan anggaran tahunan perusahaan,
- 6) Menyampaikan laporan tahunan kepada pemegang saham atas kinerja Perusahaan.

Direktur bertanggung jawab atas kerugian yang disebabkan oleh direktur yang tidak menjalankan kepengurusan Perseroan yang sesuai dengan maksud dan tujuan Perseroan anggaran dasar, kebijakan yang tepat dalam menjalankan PT serta UU No. 40 Tahun 2007 Tentang Perseroan

Terbatas. Kerugian perseroan akan ditanggung oleh direktur dan akan dimintakan pertanggungjawabannya baik secara perdata atau pidana. Apabila kerugian Perseroan tersebut disebabkan kerugian bisnis dan direktur telah menjalankan kepengurusan Perseroan sesuai dengan maksud dan tujuan Perseroan anggaran dasar, kebijakan yang tepat dalam menjalankan Perseroan serta Undang-Undang No. 40 Tahun 2007 Tentang Perseroan Terbatas, maka direktur tidak dapat disalahkan atas kerugian perseroan.³⁶

E. Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS)

1. Pengertian RUPS

RUPS adalah agenda yang rutin dilakukan sebuah perusahaan yang dihadiri oleh dewan komisaris, direksi, dan pemegang saham. Dilansir dari Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007, RUPS adalah salah satu organ perusahaan selain direksi dan dewan komisaris. RUPS dapat diselenggarakan oleh direksi memlaui pemanggilan RUPS, pemegang saham sepersepuluh atau lebih dari jumlah seluruh saham, dan dewan komisaris. RUPS memiliki kewenangan yang tidak diberikan kepada direksi maupun dewan komisaris dalam batas yang ditentukan undang-undang atau anggaran dasar. Artinya, RUPS adalah kekuasaan tertinggi dalam perusahaan.

Lantaran pemegang saham bukan bagian dari organ perusahaan, maka dalam RUPS ini pemegang saham berhak memperoleh keterangan yang berkaitan dengan perusahaan yang dijabarkan oleh direksi dan dewan komisaris. Pemegang saham dalam RUPS juga diperbolehkan menyampaikan pendapat terkait perusahaan berdasarkan laporan yang diperoleh. Pendapat ini harus didengar oleh pemegang saham lain, direksi, dan dewan komisaris. Kewenangan RUPS adalah berhak

³⁶ T Adistra · 2020 dikutip dari <http://repository.stei.ac.id/2699/2/BAB%202.pdf>

mengambil keputusan apabila semua pemegang saham hadir atau diwakili dalam RUPS dan menyetujui keputusan tersebut.

Misalnya, mengubah anggaran dasar, mengangkat atau memberhentikan anggota direksi atau komisaris, hingga membubarkan perusahaan. Apabila keputusan disetujui, maka perusahaan harus menjalankan keputusan tersebut. Hal inilah yang menjadikan kewenangan RUPS menjadi kekuasaan tertinggi dan penting bagi perusahaan.

2. Tujuan RUPS

Tujuan dari Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS) bervariasi tergantung pada jenisnya, namun esensi utama pengaduan RUPS adalah untuk mengkonfirmasi laporan tahunan perusahaan. Sesuai dengan ketentuan Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007, laporan tahunan tersebut terdiri dari:

- a. Rangkuman keuangan yang mencakup neraca akhir tahun yang dibandingkan dengan tahun buku sebelumnya, laporan laba rugi, laporan arus kas, laporan perubahan ekuitas, dan catatan-catatan terkait dengan laporan keuangan tersebut.
- b. Sinopsis kegiatan yang telah dijalankan oleh perusahaan.
- c. Rangkuman pelaksanaan tanggung jawab sosial dan lingkungan.
- d. Analisis masalah yang memengaruhi jalannya kegiatan usaha, termasuk dalam laporan tugas pengawasan oleh dewan komisaris.
- e. Identifikasi nama-nama anggota direksi dan anggota dewan komisaris.
- f. Rekapitulasi gaji, tunjangan, serta honorarium bagi anggota direksi dan dewan komisaris.

3. Jenis-jenis RUPS

Berdasarkan Pasal 78 UU Nomor 40 Tahun 2007, terdapat dua jenis RUPS, yaitu RUPS Tahunan dan RUPS Lainnya, dengan penjelasan sebagai berikut:

a. RUPS Tahunan

RUPS Tahunan adalah RUPS yang wajib diadakan suatu perusahaan paling lambat enam bulan setelah tahun buku terakhir. Umumnya, RUPS Tahunan dilakukan setiap setahun sekali. Dalam RUPS Tahunan, direksi dan dewan komisaris akan melaporkan keuangan dan keadaan perusahaan kepada para pemegang saham. Laporan yang harus diajukan dalam RUPS adalah semua dokumen dari laporan tahunan perusahaan, seperti laporan keuangan, kegiatan perusahaan, rincian masalah, hingga nama anggota direksi dan dewan komisaris.

b. RUPS Lainnya

RUPS lainnya ini bisa diadakan kapan pun tergantung kebutuhan perusahaan. Contohnya, RUPS Luar Biasa (RUPSLB) yang diselenggarakan apabila perusahaan perlu melakukan langkah bisnis yang bersifat darurat. Demikian penjelasan dari pertanyaan apa itu RUPS berupa pengertian, tujuan, jenis-jenis, dan tempat pelaksanaan RUPS. Intinya, RUPS adalah kegiatan rutin yang dilakukan oleh direksi, komisaris, dan pemegang saham suatu perusahaan.³⁷

F. Hubungan Industrial

Hubungan Industrial adalah struktur interaksi yang menempatkan kedudukan pengusaha dan pekerja sebagai elemen yang saling mendukung untuk mencapai tujuan bersama. Selain unsur di atas, dalam tatanan sistem ketenagakerjaan Indonesia terdapat pemerintah yang bersifat mengayomi dan melindungi para pihak. Pemerintah mengeluarkan rambu-rambu berupa aturan-aturan ketenagakerjaan demi

³⁷ <https://money.kompas.com/read/2022/02/17/141300726/rups--pengertian-tujuan-dan-jenisnya?page=all> 19 Januari, 2023

terwujudnya hubungan kerja yang harmonis antara pengusaha dengan pekerja.³⁸

Sendjun H Manulang, memberikan pengertian tentang Hubungan Industrial adalah sistem hubungan yang terbentuk antara pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa (pekerja/buruh, pengusaha dan pemerintah) yang didasarkan atas nilai-nilai yang merupakan manifestasi dari keseluruhan sila-sila dari Pancasila dan Undang-undang Dasar 1945 yang tumbuh dan berkembang diatas kepribadian bangsa dan kebudayaan nasional Indonesia.³⁹

2. Jenis-jenis Perselisihan Hubungan Industrial

a. Jenis Perselisihan Hubungan Industrial

Sengketa yang terjadi antara pengusaha dan pekerja dikenal dengan perselisihan hubungan industrial. Terdapat 4 jenis perselisihan hubungan industrial, yaitu:⁴⁰

- 1) **Perselisihan hak** adalah perselisihan yang timbul karena **tidak dipenuhinya hak**, akibat perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Perselisihan hak ini juga bisa didefinisikan sebagai perselisihan mengenai hak normatif yang sudah ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, atau peraturan perundang-undangan.⁴¹
- 2) **Perselisihan kepentingan** adalah perselisihan yang timbul dalam hubungan kerja karena tidak adanya kesesuaian

³⁸ 1 Sri Subiandini Gultom, *Aspek Hukum Hubungan Industrial*, Jakarta: Inti Prima Promosindo, 2008, hlm. 14

³⁹ Sendjun H. Manulang, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Jakarta: Rineka Cipta, 1987, hlm. 145

⁴⁰ Pasal 1 angka 1, 2, 3, 4 dan 5 jo. Pasal 2 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian *Perselisihan Hubungan Industrial* ("UU PPHI")

⁴¹ Penjelasan Pasal 2 UU PPHI

pendapat mengenai pembuatan, dan/atau perubahan syarat-syarat kerja yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, atau peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

- 3) **Perselisihan pemutusan hubungan kerja (“PHK”)** adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat terkait pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak.
- 4) **Perselisihan pemutusan antar serikat pekerja/serikat buruh** adalah perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan karena perbedaan paham mengenai keanggotaan, pelaksanaan hak, dan kewajiban keserikatan pekerjaan.

b. Mekanisme Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Terdapat 3 langkah penyelesaian perselisihan hubungan industrial yaitu melalui upaya bipartit, tripartit dan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial.

1) Perundingan Bipartit

Perundingan bipartit adalah perundingan antara pengusaha/gabungan pengusaha dan pekerja/serikat pekerja atau antar serikat pekerja dalam satu perusahaan yang berselisih.⁴² Pada prinsipnya memang ketika terjadi perselisihan, upaya yang wajib diupayakan terlebih dahulu melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mencapai mufakat.⁴³ Perundingan bipartit harus diselesaikan dalam waktu maksimal 30 hari. Namun jika dalam jangka waktu tersebut salah satu pihak menolak berunding atau tidak mencapai kesepakatan, maka perundingan bipartit dianggap

⁴² Penjelasan Pasal 3 ayat (1) UU PPHI

⁴³ Pasal 3 ayat (1) UU PPHI

gagal.⁴⁴ Apabila perundingan bipartit ternyata mencapai kesepakatan, maka dibuat perjanjian bersama yang ditandatangani oleh para pihak. Perjanjian bersama ini bersifat mengikat dan menjadi hukum sehingga wajib dilaksanakan oleh para pihak.⁴⁵ Setelah itu, perjanjian bersama wajib didaftarkan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah para pihak mengadakan perjanjian bersama. Sehingga, jika perjanjian tersebut tidak dilaksanakan oleh salah satu pihak, maka pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan eksekusi ke Pengadilan Hubungan Industrial tersebut.⁴⁶

2) Perundingan Tripartit

Apabila perundingan bipartit gagal, maka perselisihan hubungan industrial dapat dilakukan dengan perundingan tripartit. Apa itu perundingan tripartit? Perundingan tripartit adalah perundingan antara pekerja dan pengusaha dengan melibatkan pihak ketiga sebagai fasilitator dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial. Perundingan tripartit bisa melalui mediasi, konsiliasi dan arbitrase.⁴⁷

a) Mediasi

Mediasi dilakukan untuk kasus perselisihan hak, perselisihan kepentingan, PHK, atau perselisihan antar serikat pekerja dalam satu perusahaan, dengan cara musyawarah yang ditengahi oleh mediator yang netral⁴⁸ yang berasal dari kantor instansi yang bertanggung jawab di bidang

⁴⁴ Pasal 3 ayat (2) dan (3) UU PPHI

⁴⁵ Pasal ayat (1) dan (2) UU PPHI

⁴⁶ Pasal 7 ayat (3) dan (5) UU PPHI

⁴⁷ Rai Mantili, *Konsep Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial antara Serikat Pekerja dengan Perusahaan melalui Combined Process (Med-Arbitrase)*, Jurnal Bina Mulia Hukum, Vol. 6 No. 1 September 2021, hlm. 53

⁴⁸ Pasal 1 angka 11 UU PPHI

ketenagakerjaan kabupaten/kota.⁴⁹ Jika dalam mediasi tercapai kesepakatan maka dibuat perjanjian bersama yang ditandatangani para pihak dan disaksikan mediator, kemudian didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah hukum para pihak mengadakan perjanjian bersama untuk mendapat akta bukti pendaftaran.⁵⁰ Apabila perjanjian bersama tidak dilakukan oleh salah satu pihak, maka pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan eksekusi kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah perjanjian bersama didaftarkan untuk mendapat penetapan eksekusi.⁵¹ Namun, jika melalui mediasi tidak tercapai kesepakatan, maka mediator akan mengeluarkan anjuran tertulis dan para pihak juga harus memberikan jawaban tertulis kepada mediator untuk menyetujui atau menolak anjuran tertulis tersebut. Jika tidak memberikan tanggapan, maka dianggap menolak anjuran tertulis.⁵² Apabila para pihak menyetujui anjuran tertulis dari mediator, maka dalam waktu paling lambat 3 hari kerja, mediator membantu para pihak membuat perjanjian bersama dan didaftarkan ke Pengadilan Hubungan Industrial.⁵³ Sedangkan, apabila para pihak atau salah satu pihak menolak anjuran tertulis maka dapat mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial.⁵⁴

b) Konsiliasi

Berbeda dengan mediasi, konsiliasi dilakukan untuk penyelesaian perselisihan kepentingan, PHK dan

⁴⁹ Pasal 8 UU PPHI

⁵⁰ Pasal 13 ayat (1) UU PPHI

⁵¹ Pasal 13 ayat (3) huruf b UU PPHI

⁵² Pasal 13 ayat (2) huruf a, b, c, dan d UU PPHI

⁵³ Pasal 13 ayat (2) huruf e UU PPHI

⁵⁴ Pasal 14 UU PPHI

perselisihan antar serikat pekerja yang dilakukan oleh konsiliator yang netral⁵⁵ dan terdaftar pada kantor instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota.⁵⁶ Konsiliator yang menangani berada di wilayah kerja meliputi tempat pekerja bekerja. Para pihak perlu mengajukan permintaan penyelesaian secara tertulis kepada konsiliator yang ditunjuk dan disepakati.⁵⁷ Jika melalui konsiliasi tercapai kesepakatan maka dibuat perjanjian bersama dan didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah hukum para pihak mengadakan perjanjian bersama untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran.⁵⁸ Namun, apabila tidak tercapai kesepakatan maka konsiliator akan mengeluarkan anjuran tertulis dan dijawab oleh para pihak apakah setuju atau tidak. Jika para pihak setuju maka akan dibuatkan perjanjian bersama dan didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial.⁵⁹ Dalam hal salah satu pihak tidak melaksanakan perjanjian bersama, maka pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan eksekusi.⁶⁰ Sedangkan jika para pihak atau salah satu pihak menolak anjuran tertulis maka dapat mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial.

c) Arbitrase

Penyelesaian perselisihan melalui arbitrase meliputi perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja dalam satu perusahaan.⁶¹ Arbitrase adalah metode

⁵⁵ Pasal 1 angka 13 UU PPHI

⁵⁶ Pasal 17 UU PPHI

⁵⁷ Pasal 18 ayat (1) dan (2) UU PPHI

⁵⁸ Pasal 23 ayat (1) UU PPHI

⁵⁹ Pasal 23 ayat (2) UU PPHI

⁶⁰ Pasal 23 ayat (3) huruf b UU PPHI

⁶¹ Pasal 29 UU PPHI

penyelesaian konflik di luar lingkungan Pengadilan Hubungan Industrial yang melibatkan kesepakatan tertulis antara pihak-pihak yang bersengketa. Pihak-pihak tersebut sepakat untuk menyerahkan penyelesaian perselisihan kepada arbiter, dan keputusan yang diambil oleh arbiter tersebut memiliki kekuatan ikatan hukum terhadap semua pihak yang terlibat dan bersifat final.⁶² Selanjutnya, para pihak membuat perjanjian arbitrase dan memilih arbiter baik tunggal maupun majelis yang dilakukan melalui penunjukan tertulis.⁶³ Perselisihan hubungan industrial melalui arbitrase wajib diselesaikan dalam jangka waktu 30 hari sejak penunjukan arbiter, yang dapat diperpanjang selambat-lambatnya 1 x 14 hari kerja atas kesepakatan para pihak.⁶⁴ Proses penyelesaian perselisihan melalui arbitrase dimulai dengan mendamaikan para pihak. Jika terjadi kesepakatan, maka akan dibuat akta perdamaian. Jika tidak maka diteruskan pemeriksaan hingga dikeluarkan putusan.⁶⁵ Putusan arbitrase mempunyai kekuatan hukum yang mengikat para pihak serta bersifat akhir dan tetap. Putusan arbitrase tersebut kemudian didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah arbiter menetapkan putusan. Jika putusan arbitrase tidak dilaksanakan, maka dapat diajukan fiat eksekusi di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri wilayah tempat kedudukan pihak yang harus menjalankan putusan.⁶⁶ Perlu diketahui bahwa putusan arbitrase dapat diajukan permohonan pembatalan ke Mahkamah Agung

⁶² Pasal 1 angka 15 UU PPHI

⁶³ Pasal 32, Pasal 33 ayat (1), (2) dan (5) UU PPHI

⁶⁴ Pasal 40 ayat (1) dan (3) UU PPHI

⁶⁵ Pasal 44 s.d. 49 UU PPHI

⁶⁶ Pasal 51 UU PPHI

(“MA”) paling lambat 30 hari kerja sejak diputuskan dengan alasan sebagaimana tercantum dalam Pasal 52 ayat (1) UU PPHI. Namun demikian, jika perselisihan telah diselesaikan melalui arbitrase maka tidak dapat diajukan lagi ke Pengadilan Hubungan Industrial.⁶⁷

c. Gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial

Dari penjelasan sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa pengajuan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial hanya memungkinkan jika upaya penyelesaian melalui mediasi dan konsiliasi tidak berhasil. Namun, jika perselisihan sudah berhasil diselesaikan melalui arbitrase, maka gugatan tersebut tidak dapat diajukan kembali ke Pengadilan Hubungan Industrial. Menjawab pertanyaan Anda mengenai apa saja perkara yang dapat diselesaikan di Pengadilan Hubungan Industrial? Jawabannya adalah:⁶⁸

1. di tingkat pertama untuk perselisihan hak dan perselisihan PHK;
2. di tingkat pertama dan terakhir untuk perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja dalam satu perusahaan.

Artinya, dalam perselisihan hak dan perselisihan PHK masih dapat diajukan upaya hukum lebih lanjut yaitu melalui kasasi ke MA. Sedangkan untuk kasus perselisihan kepentingan dan perselisihan serikat pekerja dalam satu perusahaan tidak dapat diajukan kasasi ke MA.⁶⁹

Adapun hukum acara yang berlaku dalam Pengadilan Hubungan Industrial adalah hukum acara perdata pada lingkungan peradilan umum, kecuali yang diatur secara khusus dalam UU PPHI.⁷⁰

⁶⁷ Pasal 53 UU PPHI

⁶⁸ Pasal 56 UU PPHI

⁶⁹ Penjelasan Umum UU PPHI

⁷⁰ Pasal 57 UU PPHI

Untuk mengajukan gugatan perselisihan, diajukan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang daerah hukumnya meliputi tempat pekerja bekerja.⁷¹

Hal-hal yang perlu diperhatikan ketika mengajukan gugatan adalah sebagai berikut.⁷²

1. Harus dilampiri abs penyelesaian melalui mediasi atau konsiliasi;
2. Nama lengkap dan alamat atau tempat kedudukan para pihak;
3. Pokok-pokok persoalan yang menjadi perselisihan atau objek gugatan;
4. Dokumen-dokumen, surat-surat dan hal-hal lain yang dianggap perlu oleh penggugat.

Setelah gugatan diajukan, selanjutnya akan dilaksanakan pemeriksaan oleh hakim dan akan diputus perkara perselisihannya.

3. Perjanjian Kerja

Sebagai suatu regulasi yang bertujuan melindungi pekerja untuk mencapai kesejahteraan mereka dan keluarga, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memberikan pedoman terkait perjanjian kerja. Namun, jika merujuk pada Undang-Undang Khusus yang membahas ketenagakerjaan, Pasal 1 ayat (14) dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa "Perjanjian kerja adalah kesepakatan antara pekerja dan pengusaha/majikan yang mencakup ketentuan-ketentuan kerja, hak, dan kewajiban dari kedua belah pihak." Karena apabila dilihat dari perbandingan kedua pengertian perjanjian kerja antara Pasal 1601a KUHPdata dengan Pasal 1 ayat (14) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, undang-undang tersebut lebih menjunjung tinggi keadilan dari KUHPdata karena perundangan

⁷¹ Pasal 81 UU PPHI

⁷² Pasal 83 ayat (1) dan Penjelasan Pasal 83 ayat (2) UU PPHI

ketenagakerjaan tersebut memuat perjanjian kerja para pihak yaitu pekerja dan pengusaha sedangkan KUHPerdara hanya sepihak saja yaitu pekerja, dan juga sesuai dengan *Asas lex specialis derogate lex generalis* yang artinya bila ada peraturan khusus yang mengatur maka peraturan umum tidak berlaku. Ini sesuai dengan dikeluarkannya peraturan perundangan khusus bagi ketenagakerjaan yaitu Undang-undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003.

Selain pengertian normatif tersebut di atas, para pakar hukum Perburuhan Indonesia juga memberikan pengertian perjanjian kerja. Imam Soepomo, menyatakan bahwa Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak pertama, buruh, mengikat diri untuk bekerja dengan menerima upah pada pihak lainnya, majikan, yang mengikat diri untuk mengerjakan buruh itu dengan membayar upah.⁷³ Perusahaan mengontrak pekerja berdasarkan persetujuan yang dibuat melalui perjanjian, yang dapat bersifat tertulis atau lisan. Bentuk perjanjian kerja ini diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, yang mendefinisikan perjanjian kerja sebagai suatu kesepakatan di mana pihak pekerja/buruh mengikat diri untuk bekerja pada pihak pengusaha dengan menerima upah. Bentuk perjanjian kerja pada umumnya bebas dan dapat dibuat secara lisan maupun tulisan⁷⁴.

Khusus untuk perjanjian kerja kontrak, disyaratkan agar dibuat secara tertulis. Untuk menetapkan keabsahan suatu perjanjian kerja, penting untuk memperhatikan ketentuan yang tercantum dalam Pasal 52 Undang-Undang Ketenagakerjaan. Pasal ini mencerminkan prinsip yang termaktub dalam Pasal 1320, yang menyatakan bahwa untuk mencapai persetujuan yang sah, harus dipenuhi empat syarat; yaitu adanya kesepakatan yang mengikatkan pihak, kemampuan untuk membuat

⁷³ Imam Soepomo, *Hukum Perburuhan Bagian Pertama Hubungan Kerja*, Jakarta: PPAKRI Bhayangkara, 1968, hlm. 57

⁷⁴ Abdul Khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Berdasarkan Undangundang Nomor 13 Tahun 2003*, Bandung: PT Citra Aditya Bakti, 2003, hlm. 48.

perjanjian, adanya suatu pokok persoalan tertentu, dan tidak adanya sebab yang terlarang.

a. Syarat-syarat Perjanjian Kerja

Berdasarkan ketentuan yang terdapat dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, perjanjian kerja diartikan sebagai kesepakatan antara pekerja/buruh dan pengusaha atau pemberi kerja yang mencakup ketentuan-ketentuan terkait syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban dari kedua belah pihak. Dalam konteks pembuatan perjanjian kerja, terdapat dua jenis syarat yang harus dipenuhi, yaitu Syarat Materil dan Syarat Formil.

1) Syarat Materil (Pasal 52 Undang-undang Ketenagakerjaan Nomor 13/2003)

- a) Kesepakatan kedua belah pihak
- b) Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum
- c) Adanya perjanjian kerja yang diperjanjikan dan
- d) Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.³³

Dari empat syarat sahny suatu perjanjian diartikan sebagai berikut :

1. Kesepakatan mereka yang mengikatkan diri yaitu kedua belah pihak atau para pihak yang mengadakan perjanjian tersebut haruslah sepakat dan setuju serta seia sekata atas hal-hal yang di perjanjikan. Apabila subyek hukum tersebut tidak bebas dalam membuat suatu perjanjian yang disebabkan adanya unsur paksaan (dwang), unsur kekeliruan (dwaling), atau unsur penipuan, kecuali paksaan yang dibenarkan oleh peraturaperundang-undangan yang berlaku, maka perjanjian tersebut dapat dituntut untuk dibatalkan.

2. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum adalah pihak-pihak yang membuat perjanjian tersebut merupakan orang-orang yang sudah memenuhi syarat sebagai pihak yang dianggap cakap oleh atau menurut hukum.
 3. Adanya perjanjian kerja yang diperjanjikan yang dimaksud adalah obyek dari pada perjanjian itu sendiri, sesuatu yang di dalam perjanjian tersebut harus ditentukan dan disepakati bersama.
 4. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Apabila isi perjanjian kerja bertentangan dengan undang-undang, norma-norma agama, kesusilaan, dan ketertiban umum, maka perjanjian tersebut batal demi hukum.
- 1) Syarat Formil (Pasal 54 ayat (1) Undang-undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003) Perjanjian Kerja yang dibuat secara tertulis harus memuat identitas serta hak dan kewajiban para pihak, yaitu :
- a) Nama, alamat perusahaan dan jenis usaha;
 - b) Nama, jenis kelamin, umur, dan alamat pekerja/ buruh;
 - c) Jabatan atau jenis pekerjaan;
 - d) Tempat pekerjaan;
 - e) Besarnya upah dan cara pembayaran;
 - f) Syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja;
 - g) Mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja;
 - h) Tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat;
 - i) Tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja.

Selain syarat-syarat di atas, baik dalam PKWT maupun PKWTT, pengusaha tetap dapat menambahkan beberapa aturan tambahan

sesuai dengan kebijakan perusahaan. Misalnya, penambahan aturan mengenai informasi rahasia perusahaan yang wajib dijaga oleh pekerja. Selain itu, juga dapat menambahkan ketentuan mengenai larangan bagi pekerja yang mengundurkan diri maupun di PHK oleh perusahaan untuk tidak bekerja di perusahaan kompetitor untuk jangka waktu tertentu setelah PHK terjadi.

G. Jenis dan Unsur dalam Perjanjian Kerja

1. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) adalah perjanjian kerja yang jangka berlakunya telah ditentukan atau disebut sebagai karyawan kontrak. Bila jangka waktu sudah habis maka dengan sendirinya terjadi PHK dan para karyawan tidak berhak mendapat kompensasi PHK seperti uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang penggantian hak dan uang pisah.

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) harus di buat secara tertulis yang memuat unsur –unsur dalam perjanjian kerja yang di atur di dalam pasal 54 yaitu⁷⁵:

- 1) Perjanjian Kerja yang dibuat secara tertulis sekurang-kurangnya memuat:
 - a) Nama, alamat perusahaan, dan jenis usaha
 - b) Nama, jenis kelamin, umur, dan alamat pekerja/buruh
 - c) Jabatan atau jenis pekerjaan
 - d) Tempat pekerjaan
 - e) Besarnya upah dan cara pembayarannya
 - f) Syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh
 - g) Mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja
 - h) Tempat dan tanggal perjanjian kerja di buat

⁷⁵ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang *Ketenagakerjaan*.

- i) Tanda tangan para pihak di dalam perjanjian kerja.
- 2) Ketentuan dalam perjanjian kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf e dan f, tidak boleh bertentangan dengan peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, dan peraturan perundang undangan yang berlaku
- 3) Perjanjian kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) di buat sekurang kurangnya rangkap 2 (dua), yang mempunyai kekuatan hukum yang sama, serta pekerja/buruh dan pengusaha masing masing mendapat satu perjanjian kerja

Lebih lanjut Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) jika tidak dibuatkan batas waktu kerja maka dengan sendirinya perjanjian kerja tersebut menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT), hal ini dijelaskan di dalam pasal 57 yaitu:

- 1) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dibuat secara tertulis serta harus menggunakan bahasa Indonesia dan menggunakan huruf latin
- 2) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang dibuat tidak tertulis bertentangan dengan ketentuan di atas sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dinyatakan sebagai Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu

2. Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT)

Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) adalah suatu jenis perjanjian kerja yang umum dijumpai dalam suatu perusahaan, yang tidak memiliki jangka waktu berlakunya. Perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu tidak akan berakhir karena meninggalnya pengusaha atau beralihnya hak atas pengusaha yang disebabkan oleh penjualan, pewarisan atau hibah.

Pada dasarnya PKWTT diatur dalam Pasal 63 tentang PKWTT Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Pasal 63 ayat (1) menerangkan tentang perjanjian kerja waktu tidak tertentu bahwa :

- 1) Dalam hal perjanjian kerja waktu tidak tertentu dibuat secara lisan, maka pengusaha wajib membuat surat pengangkatan bagi pekerja/ buruh yang bersangkutan.
- 2) Surat pengangkatan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), sekurang-kurangnya memuat keterangan:
 - a) Nama dan alamat pekerja/ buruh;
 - b) Tanggal mulai bekerja;
 - c) Jenis pekerjaan;
 - d) Besarnya upah.

Untuk perjanjian kerja waktu tidak tertentu bisa tertulis dan lisan, dan untuk kedua bentuk perjanjian tersebut sama kekuatannya dalam arti sama kedudukannya untuk dapat dilaksanakan oleh para pihak.³² Apabila secara lisan, harus membuat surat pengangkatan bagi pekerja/buruh yang bersangkutan. dan boleh mensyaratkan masa percobaan maksimal 3 (tiga) bulan. Perjanjian kerja waktu tidak tertentu tidak wajib dicatatkan di instansi ketenagakerjaan. Perjanjian kerja tidak ada batasan waktu sampai usia pensiun atau bila pekerja meninggal dunia. PHK karena alasan tertentu harus melalui proses LPPHI (Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial).

3. Hubungan Kerja

Hubungan Kerja Berdasarkan ketentuan Pasal 1 Angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.

Hubungan kerja adalah suatu hubungan hukum yang dilakukan oleh minimal dua subjek hukum mengenai suatu pekerjaan. Subjek

hukum yang melakukan hubungan kerja adalah pengusaha/pemberi kerja dengan pekerja/buruh. Hubungan kerja merupakan inti dari hubungan industrial. Hubungan antara buruh dan majikan berakibat timbulnya hak dan kewajiban antara buruh dan majikan.

Menurut Darwan Prints, yang dimaksud hak disini adalah sesuatu yang harus diberikan kepada seseorang sebagai akibat dari kedudukan atau status dari seseorang, sedangkan kewajiban adalah suatu prestasi hak berupa benda atau jasa yang harus dilakukan oleh seseorang karena kedudukan atau statusnya.⁷⁶

a. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

Menurut Pasal 25 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban pekerja dan pengusaha.

Pemutusan hubungan kerja merupakan suatu kondisi dimana karyawan diberhentikan atau tidak berkerja lagi dari instansi karena hubungan kerja antara karyawan dan instansi terputus, atau masa kontraknya tidak diperpanjang lagi. Ada beberapa alasan yang menyebabkan seseorang berhenti bekerja pada instansi dengan adanya keinginan sendiri dari karyawan, keinginan instansi, selain dari keinginan instansi dan diri sendiri terdapat pula bentuk lain antara lain karena karyawan meninggal dunia.

Pemutusan hubungan kerja dapat terjadi karena keinginan sendiri, keinginan instansi selain itu terdapat bentuk lain yang menjadi faktor pemutusan hubungan kerja.

Faktor pemutusan hubungan kerja dari instansi disebabkan:

1. Karyawan tidak mampu menyelesaikan pekerjaannya;
2. Disiplin yang kurang baik dan perilaku;

⁷⁶ Darwan Prints, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Bandung: Citra Aditya Bakti, 2000, hlm. 22- 23

3. Melanggar peraturan dari instansi;
4. Tidak dapat berkerja sama, sehingga terjadi konflik dengan karyawan lain;
5. Melakukan tindakan amoral dari instansi;
6. Usia lanjut; dan
7. Sakit yang berkepanjangan.

Faktor dari diri sendiri yaitu:

1. Permintaan pengunduran diri adanya pengajuan yang diberikan langsung oleh karyawan secara pribadi, dengan alasan untuk mencari instansi yang lebih baik dan lebih menguntungkan;
2. Alasan memasuki usia pensiun, karyawan akan berhenti bekerja sesuai dngan kebijakan usia yang telah ditetapkan instansi;
3. Diberhentikan karena lalai, adanya karyawan yang berbuat kecurangan seperti penipuan dan pencurian;
4. Kesehatan yang kurang baik;
5. Untuk melanjutkan pendidikan; dan
6. Ingin berwiraswasta. Selain karena keinginan instansi dan keinginan sendiri penyebab adanya faktor pemberhentian karyawan dapat dari bentuk lain yaitu karyawan meninggal dunia.

b. Hak Pekerja

Upah merupakan hak yang diterima oleh pekerja/buruh dalam bentuk uang sebagai ganti layanan atau pekerjaan yang telah atau akan dilakukan, yang ditentukan dan dibayarkan oleh pengusaha atau pemberi kerja. Penetapan dan pembayaran upah ini didasarkan pada suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan. Upah juga mencakup tunjangan

bagi pekerja/buruh dan keluarganya sebagai imbalan atas pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

Berikut hak karyawan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan:

1. Hak dasar untuk memperoleh upah yang layak. Hak untuk mendapatkan kesempatan dan perlakuan yang sama dari perusahaan tanpa diskriminasi.
2. Hak untuk mendapatkan pelatihan kerja untuk meningkatkan dan mengembangkan kompetensi kerja.
3. Hak untuk melaksanakan kerja sesuai waktu yang ditentukan: Tujuh jam dalam satu hari untuk enam hari kerja dalam satu minggu atau delapan jam dalam satu hari untuk lima hari kerja dalam satu minggu.
4. Hak atas penempatan tenaga kerja.
5. Hak mendapatkan perlindungan atas kesehatan dan keselamatan kerja.
6. Hak mendapatkan kesejahteraan melalui jaminan sosial tenaga kerja. Hak ikut serta dalam serikat pekerja atau buruh.
7. Hak mendapatkan cuti: Sekurang-kurangnya 12 hari kerja setelah karyawan bekerja selama satu tahun secara terus menerus.
8. Hak istirahat: Pekerja setelah bekerja empat jam terus menerus, mendapat kesempatan istirahat selama minimal setengah jam.
9. Hak cuti melahirkan dan cuti haid khusus karyawan perempuan: Satu setengah bulan sebelum melahirkan serta hari pertama dan kedua saat masa haid.
10. Hak melaksanakan ibadah.
11. Hak melakukan mogok kerja.
12. Hak mendapatkan pesangon apabila terjadi pemutusan hubungan kerja atau PHK.

H. Pekerja dan Pemberi Kerja

Upah adalah hak yang diterima oleh pekerja/buruh dalam bentuk uang sebagai kompensasi atas layanan atau pekerjaan yang telah atau akan dilakukan. Hak ini ditentukan dan dibayarkan oleh pengusaha atau pemberi kerja, sesuai dengan ketentuan yang tercantum dalam perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan. Upah juga mencakup tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya sebagai imbalan atas pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan. Objek hukum dalam hubungan kerja adalah pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja. Dengan kata lain tenaga yang melekat pada diri pekerja merupakan objek hukum dalam hubungan kerja.⁷⁷

1. Pengertian Upah

Pengertian Upah Salah satu imbalan yang diberikan seorang majikan/ pengusaha kepada pekerjanya adalah upah. Upah menjadi hal yang sangat penting dan perlu diperhatikan ketika majikan sedang menyewa seorang buruh. Alat yang bisa manage pekerja adalah upah karena upah adalah segalanya bagi buruh untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Sedangkan upah sendiri mempunyai beberapa pengertian.

Secara umum upah adalah pembayaran yang diterima pekerja/buruh selama pekerja/buruh melakukan pekerjaan atau dipandang melakukan pekerjaan. Bagi pengusaha upah adalah biaya produksi yang harus ditekan serendah-rendahnya agar harga barangnya nanti tidak menjadi terlalu tinggi agar keuntungannya menjadi lebih tinggi. Bagi organisasi pekerja/buruh upah adalah objek yang menjadi perhatiannya untuk dirundingkan dengan pengusaha agar dinaikkan. Bagi pekerja/buruh upah adalah jumlah uang yang diterimanya pada waktu tertentu atau lebih penting lagi adalah: jumlah barang kebutuhan hidup yang dapat pekerja beli dari jumlah upah itu.⁷⁸

⁷⁷ Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Jakarta: Sinar Grafika, 2009, hlm. 39

⁷⁸ Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2007, hlm. 67

Menurut Pasal 1 ayat 30 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.⁷⁹

a. Pesangon

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) mendefinisikan arti kata “Pesangon adalah uang yang diberikan sebagai bekal kepada karyawan (pekerja dan sebagainya) yang diberhentikan dari pekerjaan dalam rangka pengurangan tenaga kerja.” Sehingga berdasarkan pengertian tersebut, pesangon diberikan kepada pekerja yang mengalami pemberhentian atau PHK. “Uang pesangon adalah salah satu hak yang dimiliki oleh pekerja yang diatur secara normatif dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan yaitu hak untuk menerima kompensasi berupa uang pesangon.”⁸⁰ Pernyataan mengenai tanggung jawab pengusaha memberikan pesangon kepada pekerja yang mengalami PHK juga disebutkan dalam pasal 81 ayat (44) Undang-Undang Cipta Kerja mengenai perubahan pasal 156 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan yaitu menyatakan bahwa apabila terjadi PHK, maka pengusaha memiliki kewajiban untuk membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima. Pada umumnya perselisihan PHK terjadi akibat adanya pertentangan pendapat terhadap dua hal yaitu mengenai sah tidaknya keputusan PHK tersebut dan/atau besarnya uang pesangon yang diberikan

⁷⁹ Tim Visti Yustisia, Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang *Ketenagakerjaan*, Depok: Huta Media, 2016, hal. 7

⁸⁰ Tansuria, Billy Ivan. *Pembayaran dan Pemotongan Pajak atas Uang Pesangon*. Journal of Business and Economics June 10, No. 1, 2011, hlm. 1 -14

Uang pesangon merupakan bentuk pembayaran berupa uang yang diberikan perusahaan kepada pekerja sebagai konsekuensi dari pemutusan hubungan kerja. Pembayaran uang pesangon yang dimaksud dalam hal ini adalah gabungan dari gaji pokok yang diterima dengan tunjangan tetap lainnya. Seperti tunjangan jabatan, transportasi, konsumsi, hingga asuransi kesehatan.

I. Pekerja atau Buruh

1. Pengertian Pekerja atau Buruh

Menurut Abdul Rachmad Budiono, terdapat tiga Undang-Undang yang berkaitan dengan buruh dan tenaga kerja, yaitu Undang-Undang No. 21 Tahun 2000, Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 dan Undang-Undang No. 2 Tahun 2004. Undang-Undang tersebut menggunakan istilah yang sama untuk menunjuk konsep “setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain”, yaitu pekerja atau buruh.⁸¹

Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dijelaskan bahwa, pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.⁸² Dalam kata lain pengertian pekerja/buruh adalah orang yang bekerja di bawah perintah orang lain dengan menerima upah atas perjanjian yang disepakati bersama sebelumnya.

2. Unsur Buruh/Pekerja

a. Adanya Unsur Pekerjaan

Dalam sebuah perjanjian kerja, terdapat pekerja yang menjadi objek perjanjian, dan pekerja tersebut diwajibkan untuk melaksanakan pekerjaan sendiri. Dengan ijin dari majikan, pekerja

⁸¹ Abdul Rachmad Budiono, *Hukum Perburuhan*, Jakarta: PT Indeks, 2001, hlm. 5

⁸² Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang *Ketenagakerjaan* Pasal 1 angka 3

hanya boleh menyuruh orang lain untuk menggantikannya. Prinsip ini dijelaskan dalam Pasal 1603a KUHPerdara yang menyatakan bahwa "buruh wajib melakukan sendiri pekerjaan, hanyalah dengan ijin majikan ia dapat menyuruh orang ketiga menggantikannya".

b. Adanya Unsur Perintah

Manifestasi dari pekerjaan yang diberikan kepada pekerja oleh pengusaha adalah pekerja yang bersangkutan harus tunduk pada perintah pengusaha untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan yang diperjanjikan

c. Adanya Waktu

Adanya waktu yang dimaksud adalah dalam melakukan pekerjaan harus disepakati jangka waktunya. Unsur jangka waktu dalam perjanjian kerja dapat dibuat secara tegas dalam perjanjian kerja yang dibuat misalnya untuk pekerja kontrak, sedangkan untuk pekerja tetap hal itu tidak diperlukan

d. Adanya Upah

Berdasarkan Pasal 1 ayat 30 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, upah dapat diartikan sebagai "hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh. Penetapan atau pembayaran upah ini dilakukan melalui perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan yang berlaku. Upah juga mencakup tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya sebagai imbalan atas pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau sedang dilakukan".

Upah mempunyai peran penting dalam hubungan kerja (perjanjian kerja), bahkan dapat dikatakan bahwa tujuan utama seorang pekerja bekerja pada pengusaha adalah untuk mendapatkan upah. Sehingga jika tidak ada unsur upah, maka suatu hubungan tersebut bukan merupakan hubungan kerja.