

Kajian Yuridis Terhadap Alasan Pertimbangan Hakim Dalam Gugatan Salah Pihak (*Error In Persona*) Perkara Perselisihan Hubungan Industrial Antara PT Wintermar Offshore Marine, TBK Dengan CAPT. Ucok Samuel Bonaparte Hutapea, A.MD, S.H.,MAR., (Studi Putusan Perkara Perselisihan Hubungan Industrial Nomor 65/Pdt.Sus PHI/2015/PN.JKT.PST Jo Putusan Nomor 200 K/Pdt/Sus-PHI/2016)

Andres Wijaya

(Mahasiswa Program S1 Fakultas Hukum Universitas Trisakti)
(Email: andreswijaya10@yahoo.com)

Andari Yurikosari

(Dosen Fakultas Hukum Trisakti)
(Email: andari.y@trisakti.ac.id)

ABSTRAK

Pekerja ketika menandatangani perjanjian kerja yang menimbulkan hubungan kerja, seringkali tidak mengetahui dengan siapa pekerja yang bersangkutan menjalin hubungan kerja, sehingga dapat menyebabkan gugatan yang diklasifikasi Error In Persona. Permasalahan dalam penelitian ini adalah: apakah pertimbangan Majelis Hakim Kasasi pada Putusan Nomor 65/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.JKT.PST Jo Putusan Nomor 200 K/Pdt/Sus-PHI/2016 telah sesuai dengan peraturan perundang-undangan sehingga diklasifikasikan Error In Persona; dan apakah Termohon Kasasi dalam putusan a quo dapat mengajukan upaya hukum untuk perselisihan yang sama. Metode penelitian yang digunakan adalah metode yuridis-normatif. Data diolah dengan metode kualitatif. Penarikan kesimpulan dengan dengan metode deduktif. Kesimpulan penelitian ini, adalah: Majelis Hakim kasasi menyatakan tidak ada keterkaitan hukum apapun antara Pemohon Kasasi dengan Termohon Kasasi menurut penulis telah keliru, karena pada bukti P.16.a dalam Pengadilan tingkat pertama jelas pihak Perusahaan mengakui Pekerja menandatangani perjanjian kerja dengan PT. Wintermar Offshore Marine Tbk, dengan jabatan Port Captain.; dan Upaya Hukum kasasi yang ditempuh oleh Tergugat sudah sesuai dengan perundang-undangan dan tidak dapat melakukan upaya hukum lain karena SEMA No. 3 Tahun 2018 menyatakan upaya hukum terakhir dalam PPHI adalah kasasi.

Kata kunci: *Hukum Acara Pengadilan Hubungan Industrial, Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja, Error In Persona.*

A. PENDAHULUAN

1. Latar Belakang

Proses beracara di Pengadilan Hubungan Industrial sama dengan proses acara perdata pada lingkungan Peradilan Umum, hanya saja terdapat beberapa hal yang menjadi perbedaan dan ditentukan secara khusus pada Pasal 57 UU No. 2 Tahun 2004.

Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 merupakan *Lex Specialis* (peraturan bersifat khusus) dibandingkan dengan HIR, RBg. Hukum Acara Perdata diberlakukan dalam proses peradilannya, namun jika ada beberapa ketentuan terkait dengan proses beracara di Pengadilan Hubungan Industrial sebagaimana dimaksud pada Pasal 57 tersebut, maka Hukum Acara Perdata dikesampingkan berlakunya.

Sistem Peradilan Indonesia mengenal upaya hukum biasa yaitu upaya hukum kasasi yang pada umumnya dianggap sebagai peradilan tingkat ketiga, karena pada tahap kasasi di Mahkamah Agung hanya memeriksa ulang mengenai peristiwa atau faktanya, tetapi hanyalah segi penerapan hukumnya saja. Fungsi dan kewenangan mengadili perkara atas putusan Pengadilan Negeri pada tingkat pertama, Pengadilan Tinggi pada tingkat banding, sedangkan Mahkamah Agung hanya berwenang mengadili pada tingkat Kasasi dan Peninjauan Kembali.¹ Upaya hukum kasasi terdapat bantahan atau pembelaan yang diajukan oleh pemohon kasasi yang disebut dengan Eksepsi. Pada bagian eksepsi ini hanya menyangkut hal-hal yang bersifat formil dari sebuah gugatan yang mengandung cacat atau pelanggaran formil, sehingga eksepsi tidak ditunjukkan pada pokok perkara. Tujuan dari eksepsi ini agar majelis hakim mengakhiri proses pemeriksaan perkara tanpa lebih lanjut memeriksa pokok perkara suatu gugatan.

Istilah *Error In Persona* digunakan pada tahap eksepsi salah satunya gugatan salah sasaran dalam menarik pihak yang dijadikan sebagai Tergugat tidak hanya mungkin terjadi bagi subjek hukum berbentuk orang/*person*, tetapi juga bentuk subjek hukum yang lain yakni badan hukum (*recht person*). Hal tersebut karena negara mengakui eksistensi badan hukum sebagai subjek hukum yang

¹ R. Soerso, *Tata Cara Dan Proses Persidangan*, (Jakarta: Sinar Grafika), hal. 28.

memiliki hak dan kewajiban sebagaimana subjek hukum berbentuk orang/*person*. Identitas para pihak atau bisa disebut juga *persona standi in judicio* merupakan syarat formal dalam mengajukan gugatan ke Pengadilan untuk menghindari terjadinya *Error In Persona*. Apabila perkara tersebut dipertimbangkan Error In Persona maka gugatan tersebut diputus *Niet Ontvankelijke Verklaard* (NO).

Pekerja ketika menandatangani perjanjian kerja yang menimbulkan hubungan kerja, seringkali tidak mengetahui dengan siapa pekerja yang bersangkutan menjalin hubungan kerja, yang menurut sepengetahuannya dia bekerja di perusahaan pemberi kerja. Pemberi kerja tidak memberitahu dengan tegas pekerja tersebut mempunyai hubungan kerja dengan yang bersangkutan atau bukan, sehingga ketika terjadi perselisihan antara pekerja dengan pemberi kerja, tentunya pekerja akan bingung menunjuk pemberi kerja sebagai Tergugat yang dianggap mempunyai hubungan kerja, karena pada dasarnya pekerja tidak mengetahui dengan siapa pekerja yang bersangkutan menjalin hubungan kerja. Ketidaktahuan hubungan kerja ini menjadi permasalahan utama bagi pekerja dalam mencari keadilan di persidangan, karena apabila pekerja salah menarik pemberi kerja sebagai Tergugat, maka gugatan tersebut dianggap gugatan salah pihak (*error In persona*) atau gugatan kurang pihak.

Berdasarkan atas yang telah dijelaskan pada latar belakang, maka akan dikemukakan beberapa rumusan masalah, sebagai berikut:

1. Apakah pertimbangan Majelis Hakim Kasasi pada Putusan Nomor 65/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.JKT.PST Jo Putusan Nomor 200 K/Pdt/Sus-PHI/2016 telah sesuai dengan peraturan perundang-undangan sehingga diklasifikasikan Error In Persona?;
2. Apakah Termohon Kasasi dalam putusan *a quo* dapat mengajukan upaya hukum peninjauan kembali?.

B. METODE PENELITIAN

1. Objek Penelitian

Objek penelitian yang penulis gunakan adalah Putusan Nomor 65/Pdt.Sus.PHI/2015/PN.JKT.PST Jo Putusan Nomor 200 K/Pdt/Sus-PHI/2016, dimana dalam Putusan Nomor 200 K/Pdt/Sus-PHI/2016 tersebut terdapat permasalahan mengenai “Hubungan Hukum”.

2. Tipe Penelitian

Tipe penelitian yang digunakan adalah tipe penelitian yuridis- normatif. Penelitian yuridis-normatif merupakan penelitian hukum yang dilakukan dengan cara hanya meneliti bahan pustaka.²

3. Data dan Sumber Data

Jenis data yang akan digunakan untuk menganalisis objek penelitian di dalam karya ilmiah (Skripsi) ini adalah:

a. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh langsung melalui wawancara. Pada penelitian ini, penulis melakukan wawancara dengan narasumber Juanda Pangaribuan, SH., MH., sebagai *Lawyer* dan mantan hakim ad hoc Pengadilan Hubungan Industrial dan Ridha Sjartina, S.H., sebagai Kuasa Hukum pihak Penggugat (Pekerja).

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh dengan cara mempelajari bahan-bahan pustaka yang berupa peraturan perundang-undangan dan literatur lainnya yang berhubungan dengan permasalahan yang dianalisis. Data sekunder terdiri dari bahan hukum primer, bahan hukum sekunder dan bahan hukum tersier, yaitu :

a. Bahan hukum primer, yaitu bahan-bahan hukum yang mengikat berupa :

1. Norma atau kaidah dasar, yaitu UUD 1945, KUHPerdara, *HIR/ RBg*, , UU Tentang Susunan, Kekuasaan dan Jalan Pengadilan Mahkamah Agung Indonesia, UU Tentang Ketenagakerjaan, UU PPHI, UU PT, SEMA No. 3 Tahun 2018

²Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2007) hal. 13-14.

- b. Bahan hukum sekunder, yaitu bahan-bahan hukum yang memberikan penjelasan mengenai bahan-bahan hukum primer yang diperoleh dari studi kepustakaan berupa literatur-literatur yang berkaitan dengan permasalahan penelitian.
- c. Bahan hukum tersier, yaitu bahan hukum yang memberikan petunjuk maupun penjelasan terhadap bahan hukum primer dan sekunder; contohnya adalah kamus, ensiklopedia, indeks kumulatif dan sebagainya.³

4. Cara Pengumpulan data

Penulis melakukan penelitian ini dengan cara Pengumpulan data melalui studi kepustakaan yaitu melakukan penelitian terhadap dokumen – dokumen yang merupakan bahan hukum primer, studi kepustakaan ini dilakukan di beberapa tempat seperti perpustakaan Fakultas Hukum Universitas Trisakti dan Crystal of Knowledge di Universitas Indonesia, maupun mengakses data melalui internet. serta didukung oleh bahan hukum sekunder untuk melakukan penelitian.

5. Cara Penarikan Kesimpulan

Metode penarikan kesimpulan yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan metode deduktif, dimana menarik kesimpulan dari pernyataan yang bersifat umum ke arah kesimpulan yang bersifat khusus.

C. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Analisis mengenai Error In Persona dalam pertimbangan Majelis Hakim Kasasi pada Putusan Nomor 65/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.JKT.PST Jo Putusan Nomor 200 K/Pdt/Sus-PHI/2016.

Gugatan *Error In Persona* diklasifikasikan sebagai Gugatan kurang pihak, kedudukan penggugat tidak memenuhi syarat, atau gugatan salah pihak. Putusan Nomor 200 K/Pdt/Sus-PHI/2016 berdasarkan analisis penulis adalah Gugatan *Error In Persona* mengenai gugatan salah pihak. Pertimbangan Hakim Kasasi Mahkamah Agung yang menyatakan bahwa antara Penggugat dengan Tergugat tidak ada keterkaitan hukum apapun. Tetapi berdasarkan analisis yang telah

³ Soerjono Soekanto dan Sri Mamuji, *Penelitian Hukum Normatif: Suatu Tinjauan Singkat*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2006), hal. 13.

penulis lakukan, pertimbangan tersebut telah keliru, karena Hakim tidak menilai berdasarkan fakta peristiwa yang terjadi dan alat bukti lain.

Hakim menitikberatkan pada bukti slip gaji, namun menurut penulis hal tersebut tidaklah tepat, karena hakim harus mempertimbangkan bukti-bukti yang lainnya yang menunjukkan bahwa adanya hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat. Sejalan dengan hal tersebut menurut Juanda Pangaribuan, hakim harus melihat dan mempertimbangkan bukti-bukti lainnya bilamana terdapat bukti slip gaji dari PT. Wintermar namun surat perintah kerja dan surat perjalanan dinas dari PT. Wintermar Offshore Marine, Tbk. Dapat dipahami bahwa tata kelola perusahaan tersebut tidak rapih, administrasinya tidak bagus. Seringkali pekerja menerima perintah dari perusahaan group tanpa adanya perbedaan entitas, sehingga menimbulkan kedangkalan pengetahuan bagi pekerja untuk menentukan dengan siapa sebenarnya pekerja itu bekerja. Apabila pekerja selalu mendapatkan surat-surat yang berkaitan dengan pekerjaannya berasal dari perusahaan induk, maka secara otomatis pekerja tersebut menganggap majikannya adalah perusahaan induk tersebut.

Kepemilikan buku Peraturan Perusahaan dapat menunjukkan adanya hubungan kerja antara perusahaan dengan pekerja karena, pemegang buku perusahaan hanyalah di khususkan untuk para pekerja dari perusahaan tersebut. Bukti P-21 menunjukkan Pekerja memiliki dan mematuhi isi dari Peraturan Perusahaan tersebut dan dalam Pasal 1 Angka 1 Peraturan Perusahaan tersebut menyatakan, Perusahaan adalah PT. Wintermar Offshore Marine Tbk, berkedudukan dan berkantor sesuai dengan alamat Tergugat. Sejalan dengan hal tersebut Juanda Pangaribuan berpendapat,pekerja yang memiliki dan mematuhi buku Peraturan Perusahaan dapat dijadikan bukti bahwa pekerja memiliki hubungan kerja dengan perusahaan tersebut, namun perlu pembuktian lebih lanjut darimana pekerja mendapatkan buku peraturan perusahaan tersebut. Apabila terdapat bukti-bukti lain yang menunjukkan pekerja merupakan pegawai dari perusahaan tersebut seperti absensi sehari-harinya pekerja dalam perusahaan, surat perintah kerja, surat perjalanan dinas, surat peringatan, atau bahkan surat

elektronik seperti email juga dapat membuktikan bahwa buku peraturan perusahaan yang dimiliki dan dipatuhinya menunjukkan bukti adanya hubungan kerja.

Selama Penggugat bekerja di perusahaan Tergugat, pada faktanya tidak ada pembedaan pekerjaan yang diperintahkan Tergugat atau dari anak perusahaan lainnya, berdasarkan bukti P-4 yang dapat disimpulkan bahwa Penggugat mendapatkan perintah kerja dari Tergugat karena semua tanda-tanda seperti logo/kop dalam perintah kerja menunjukkan perintah kerja dari Tergugat, menurut Juanda Pangaribuan surat perintah kerja dapat dijadikan bukti bahwa antara pemberi surat dengan penerima surat tersebut terdapat hubungan kerja apabila tidak ada pihak lain yang dapat membuktikan bahwa sesungguhnya bukan pemberi surat tersebutlah majikannya, sehingga semua pemikiran Penggugat tertuju pada Tergugat sebagai pihak pemberi kerja.

Berdasarkan Pasal 51 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yaitu:

“Perjanjian kerja dibuat secara tertulis atau lisan.”

Lebih lanjut selain ketentuan di atas, dalam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata tidak ada satu ketentuan pun yang menyatakan kewajiban perjanjian harus dalam bentuk tertulis. Dengan demikian, dalam hal ada suatu perintah pekerjaan yang diberikan oleh Tergugat dan dikerjakan oleh Penggugat maka pada saat itu terdapat suatu perjanjian untuk melakukan pekerjaan. Hal ini juga telah terbukti berdasarkan bukti P-20a, di mana Pasal 1313 KUHPerdata menyatakan:

“Suatu persetujuan adalah suatu perbuatan dimana satu orang atau lebih mengikatkan diri terhadap satu orang lain atau lebih.”

Dengan demikian, pembuatan perjanjian kerja pada umumnya tidak diharuskan adanya bentuk tertentu, karena dalam pembuatan perjanjian kerja yang penting adalah adanya kesepakatan penerima kerja dan dilakukannya pekerjaan tersebut.⁴ Artinya walaupun perjanjian kerja secara tertulis dibuat antara Penggugat dengan PT. Wintermar, namun Penggugat juga bekerja pada Tergugat

⁴ Aloysius Uwiyono, *et.al. Asas-Asas Hukum Perburuhan* (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2014), hal. 58.

sebagai induk perusahaan dari Wintermar Offshore Marine Group karena pada faktanya berdasarkan bukti P-6, P-24, P-26, P-27, P-28, P-29 mengenai korespondensi surat elektronik terkait dengan perintah kerja dan surat perjalanan dinas, selama bekerja Penggugat mendapatkan perintah kerja dari direksi maupun jajaran manajemen Tergugat yang juga bekerja pada PT. Wintermar Offshore Marine Tbk termasuk PT. Wintermar tanpa adanya pemisahan sehingga dengan keadaan seperti ini Penggugat mengalami ketidaktahuan dengan siapa sebenarnya Penggugat bekerja. Menurut Juanda Pangaribuan salah satu penyebab gugatan *error in persona* ini adalah perusahaan secara sengaja menciptakan keadaan seakan-akan perusahaan tersebutlah majikannya.

Lebih lanjut, untuk membuktikan bahwa adanya itikad buruk dari tata kelola perusahaan Tergugat sehingga menimbulkan ketidaktahuan Penggugat sebenarnya ia bekerja dengan siapa, maka dapat dilihat pada bukti berikut:

Entitas PT. Wintermar Offshore Marine Tbk, dan PT. Wintermar tidak memiliki perbedaan:

- Berdasarkan logo yang tertera pada perjanjian kerja, surat perintah kerja, logo perusahaan, email signature, alamat perseroan, halaman website, dan laporan tahunan perseroan tersebut merujuk pada :



Perbuatan Perseroan tersebut menurut Juanda Pangaribuan seyogyanya tidak diperbolehkan karena dapat menciptakan kedangkalan pengetahuan bagi pekerja itu sendiri untuk mengetahui sebenarnya siapa majikannya, hal tersebut juga dapat diduga perusahaan mempunyai motif lain.

Analisis penulis, tujuan Tergugat ditujukan untuk menciptakan kerancuan pengetahuan Penggugat sebagai pekerja untuk menuntut haknya dalam hal menarik PT. Wintermar Offshore Marine Tbk sebagai pihak Tergugat. Sehubungan dengan kasus yang sedang penulis analisis maka hal tersebut menjadi salah satu penyebab Gugatan Penggugat diklasifikasikan *Error In Persona* dengan klasifikasi Gugatan salah Pihak.

Sejalan dengan penjelasan di atas, Bukti P-11, P-12, P-13 memperkuat fakta bahwa sebenarnya Penggugat mempunyai hubungan kerja dengan Tergugat karena bukti tersebut merupakan draft surat pengunduran diri Penggugat yang ditujukan kepada Arif Budi Sayoga selaku Direksi Tergugat, tetapi surat tersebut tidak dibubuhi tanda tangan Penggugat yang menyatakan tanggal efektif pengunduran diri disesuaikan dengan surat sakit dari dokter yang menyatakan Penggugat dapat bekerja kembali tertanggal 28 Agustus 2014, ditambah cuti yang belum diambil yang dikirimkan pada tanggal 19 Agustus 2014, namun Penggugat mengurungkan niatnya untuk mengundurkan diri sehingga mengirimkan surat pembatalan pengunduran diri kepada Tergugat pada tanggal 23 Agustus 2014 yang belum mendapatkan tanggapan dari Tergugat. Pada tanggal 24 Agustus 2014 Tergugat membalas surat elektronik tersebut yang isinya menyetujui dan menerima pengunduran diri Penggugat (Bukti P-13). Menurut pendapat penulis, surat pengunduran diri tersebut hanyalah berbentuk draft dan tidak dibubuhi tanda tangan Penggugat serta Penggugat sudah menarik surat tersebut sebelum Tergugat menjawab surat pengunduran diri tersebut. Dengan demikian, dapat dipahami bahwa dengan pihak Direksi Tergugat menjawab surat tersebut, maka itu menjadi bukti bahwa adanya hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat. Sejalan dengan hal tersebut menurut Juanda Pangaribuan, Dalam suatu tata kelola perusahaan yang baik, seharusnya apabila direktur tersebut merasa email yang tertuju dari pekerja salah alamat harusnya tidak meng sahkan email tersebut, jika direktur meng sahkan email dari pekerja tersebut maka dapat dikatakan perusahaan mengakui adanya hubungan kerja. Situasi semacam ini yang oleh pekerja kemudian menanggapi ini adalah majikan pekerja sehingga, penyebab *error in persona* ini salah satunya dari tata cara surat menyurat yang dilakukan oleh perusahaan kepada pekerja sehingga semua anggapan pekerja menggap dia bekerja kepada induk

Memperhatikan beberapa ketentuan dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dapat diketahui bahwa setiap hubungan kerja akan mengalami pengakhiran sesuai dengan latar belakang dan alasan yang mempengaruhinya. Secara yuridis hubungan kerja dapat berakhir tidak selalu

karena keinginan pengusaha. Pengakhiran hubungan kerja dapat terjadi atas keinginan pekerja dalam hal tertentu. Pada kasus yang sedang penulis analisis menggambarkan pengakhiran hubungan kerja ini di inginkan oleh Tergugat.

Berdasarkan Pasal 151 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 harusnya para pihak berupaya agar tidak terjadi PHK. Faktanya, Tergugat tidak mengusahakan agar Hubungan Kerja berlangsung dengan baik terlihat dari itikad buruk Tergugat untuk tidak menanggapi dengan baik surat pengunduran diri tersebut dan Tergugat melakukan pemutusan hubungan kerja yang tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, karena berdasarkan Pasal 151 Ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 pengusaha hanya dapat mengakhiri hubungan kerja dengan pekerja setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Berdasarkan Pasal 170 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 jo Putusan Mahkamah Konstitusi No. 37/PUU/IX/2011 tanggal 19 September 2011 dan analisis penulis seharusnya pemutusan hubungan kerja ini tidak dapat dibenarkan.

Sehubungan dengan pertimbangan Majelis Hakim, bahwa PT. Wintermar Offshore Marine Tbk. Memiliki saham mayoritas di PT. Wintermar yaitu sebanyak 99.71% sehingga berdasrakan analisis penulis sebagai berikut:

Dari komposisi saham yang dimiliki oleh PT. Wintermar Offshore Marine Tbk sebagai perusahaan induk terhadap PT. Wintermar sebagai perusahaan anak sudah menunjukkan bahwa perusahaan anak tersebut diberi modal oleh perusahaan induk dan benar-benar di bawah permodalan perusahaan induk, salah satu anggota direksi di perusahaan induk merupakan pemegang saham di perusahaan anak yaitu, Nelly Layanto beliau adalah direktur di perusahaan induk dan menduduki posisi *Head of Corporate Department* di perusahaan anak. Jabatannya rangkap tetapi pada saat bekerja sudah tidak jelas lagi posisi jabatannya apakah sebagai direktur di perusahaan induk atau sebagai *Head of Corporate Department* di perusahaan anak terlebih lagi domisili perusahaan induk dan perusahaan anak tersebut di domisili yang sama, serta pada kenyataannya tidak ada perbedaan yang tegas dalam melakukan pemberian pekerjaan, namun pihak Perusahaan mengatakan bahwa tidak ada hubungan kerja

antara Penggugat dengan Tergugat serta prinsip tata kelola perseroan yang tidak baik menimbulkan kekaburan pemahaman terhadap pekerja disaat pekerja ingin menuntut hak-haknya yang sudah dilanggar oleh pihak pemberi kerja tersebut pekerja menganggap dirinya bekerja untuk Tergugat maka pemahamannya tertuju pada induk perusahaan.

Berdasarkan penjelasan Pasal 4 Undang-undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas, yaitu:

“Selain dari UUPT 2007, Anggaran Dasar dan ketentuan peraturan perundang-undangan lain tidak mengurangi kewajiban setiap Perseroan untuk menaati asas itikad baik, asas kepatutan, dan prinsip tata kelola Perseroan yang baik dalam menjalankan Perseroan.”

Dikaitkan dengan uraian serta penjelasan Pasal 4 tersebut maka terbukti secara jelas PT. Wintermar Offshore Marine Tbk selaku induk perusahaan dan PT. Wintermar selaku anak perusahaan tidak menjalankan perseroannya dengan tata kelola perseroan yang baik karena terdapat rangkap jabatan dari pengurus perseroan itu sendiri sebagaimana dijelaskan pada penjelasan di atas.

Pelanggaran hukum terjadi, terhadap perusahaan induk dapat dimintakan tanggung jawabnya. Secara formal, permasalahan Perseroan Group tetap berlaku dasar prinsip entitas terpisah yang berujung pada prinsip tanggung jawab terbatas. Perusahaan induk sebagai pemegang saham pada perusahaan anak, akan tetapi, dalam Perseroan yang bersifat group, dimana Perseroan anak:

- Mayoritas modal dari *Holding*, sehingga perusahaan anak tersebut benar-benar di bawah permodalan *Holding*
- Dalam keadaan *under capitalize* tersebut, perusahaan anak berada dalam keadaan yang tidak independen ekstensi ekonomi dan perusahaannya, perusahaan anak itu seperti berperan dan berfungsi sebagai wakil yang melakukan bisnis *Holding*.

Objek yang penulis analisis demikian, di mana perusahaan anak didominasi dan dijadikan alat oleh Perseroan *Holding*, maka *Holding* patut dan layak

bertanggung jawab terhadap Perseroan anak karena perseroan anak telah menjadi *alter ego* Perseroan Holding. Penerapan penghapusan tanggung jawab terbatas, sehingga tanggung jawabnya menembus kepada Perseroan Holding sesuai asas *piercing the corporate veil*, berdasar alasan keadilan dan kepatutan.⁵

Berkaitan dengan tanggungjawab hukum dari perusahaan holding, maka dikenal Doktrin *piercing the corporate veil* yang artinya menembus pembatasan tanggungjawab perusahaan induk terhadap perusahaan anak yang melihat tanggungjawab perusahaan holding tersebut dari dua sisi sebagai berikut:⁶

- a. Tanggungjawab perusahaan holding sebagai induk perusahaan dalam kelompok usaha, dan
- b. Tanggungjawab perusahaan holding sebagai pemegang saham mayoritas.

Penerapan doktrin *piercing the corporate veil* berkaitan dengan tanggungjawab perusahaan holding sebagai induk perusahaan dapat diterapkan apabila terdapat:⁷

- a. Fakta-fakta yang menyesatkan

Fakta-fakta yang tidak sebagaimana mestinya atau menyesatkan Perusahaan holding akan bertanggungjawab terhadap anak perusahaan jika terdapat fakta-fakta yang menyesatkan. Fakta-fakta menyesatkan ini bahwa suatu perusahaan tidak memisahkan secara nyata suatu peristiwa itu disebabkan oleh tindakan anak perusahaan atau induk perusahaan. Misalnya jika ada percampuradukkan antara usaha bisnis *pegawai* atau asset antara perusahaan holding dengan anak perusahaan.

1. Penipuan atau ketidakadilan

Jika terdapat penipuan atau ketidakadilan dalam perusahaan holding, maka doktrin *piercing the corporate veil* dapat diberlakukan, sehingga perusahaan holding harus mempertanggungjawabkan perbuatan yang dilakukan oleh anak perusahaannya.

⁵ M. Yahya Harahap, *Hukum Perseroan Terbatas*, Ed. I, cet. VI, (Jakarta: Sinar Grafika, 2016), hal. 82

⁶ Munir Fuady, *Hukum Perusahaan Dalam Paradigma Hukum Bisnis*, Cet I, (Bandung: P.T. Citra Aditya Bakti, 1999) hal. 62

⁷ *Ibid.*, hal. 63

Berdasarkan penjelasan Pasal 4, penjelasan M. Yahya Harahap dan penjelasan Munir Fuady tersebut penulis berpendapat bahwa perseroan induk tidak hanya bertanggung jawab sebatas utang namun juga bertanggung jawab sampai ke asas itikad baik serta prinsip tata kelola perseroan yang baik, sehingga rangkap jabatan serta percampuradukkan pegawai yang terjadi pada PT. Wintermar Offshore Marine Tbk dan PT. Wintermar telah bertentangan dengan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku sehingga dapat diterapkan prinsip *piercing the corporate veil*.

Amar Putusan Nomor 200 K/Pdt/Sus-PHI/2016 yang pada pokoknya menyatakan Penggugat tidak memiliki hubungan hukum dengan tergugat sehingga diputus *error in persona* menurut penulis tidak dapat dibenarkan. Bukti P-16.b diperoleh fakta Tergugat mengakui Penggugat menandatangani perjanjian kerja dengan PT. Wintermar Offshore Marine Tbk, pada tanggal 14 Maret 2015 dengan jabatan sebagai Port Captain. Merujuk pada pendapat ahli hukum Prof. Subekti, S.H.,⁸

“Pernyataan dapat dilakukan dengan tegas atau secara diam-diam”

Pernyataan atau pengakuan yang dilakukan oleh pihak Tergugat dapat dijadikan bukti kuat yang menunjukkan antara Penggugat dengan Tergugat memiliki Hubungan Kerja. Setelah penulis meneliti lebih lanjut terhadap bukti surat dan fakta peristiwa, maka pada bagian akhir penulisan skripsi ini menurut penulis adalah Penggugat mempunyai Hubungan Kerja dengan Tergugat. Perusahaan induk dapat ditarik untuk bertanggungjawab atas perbuatan yang menimbulkan ketidakpastian hukum dalam tata kelola perusahaan Tergugat. Karena percampuradukkan pegawai yang dilakukan dalam tata kelola perusahaan Tergugat menunjukkan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat, karena dengan Pekerja mendapatkan perintah dari perusahaan induk dan perusahaan anak maka secara hukum telah terwujud suatu perjanjian baik secara tertulis maupun lisan. Perbuatan Tergugat ini menimbulkan ketidakpastian hukum bagi Pekerja karena, dengan percampuradukkan pegawai dan pengurus perusahaan rangkap jabatan maka Pekerja tidak tahu dengan siapa Pekerja sebenarnya bekerja

⁸ Subekti, Pokok-Pokok Hukum Perdata, cet. XXXII, (PT Intermasa, 2005), hal. 135.

sehingga tidak tahu kepada siapa Pekerja harus menuntut hak-haknya, sepengetahuan Pekerja, ia bekerja pada PT. Wintermar Offshore Marine Tbk melihat dari bukti-bukti yang ada, tetapi Majelis Hakim Kasasi menyatakan Pekerja tidak memiliki Hubungan Kerja dengan Perusahaan dengan demikian gugatan Pekerja menjadi sia-sia yang berakibat Gugatan *Error In Persona*.

2. Analisis Mengenai Upaya Hukum Termohon Kasasi dalam Putusan *a quo*.

Perselisihan yang terjadi pada Putusan Nomor 65/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.JKT.PST adalah perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja sebagaimana diatur pada Pasal 1 Angka 4 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004, yaitu:

“Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak.”

Kompetensi absolut Pengadilan Hubungan Industrial mencakup perselisihan pemutusan hubungan kerja tersebut berdasarkan Pasal 2 huruf c Undang-Undang No. 2 Tahun 2004. Tanggal 1 Juni 2015 Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat tersebut telah diucapkan dengan dihadiri kuasa Tergugat, terhadap putusan tersebut Tergugat melalui kuasa hukumnya berdasarkan surat Kuasa Khusus tanggal 5 Juni 2014 mengajukan permohonan kasasi pada tanggal 12 Juni 2014 dan permohonan tersebut diikuti dengan memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Negeri/Pengadilan Hubungan Industrial Jakarta Pusat pada tanggal 25 Juni 2015.

Syarat formil pengajuan permohonan kasasi sudah tepat berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku tepatnya Pasal 110 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004. Pada dasarnya Hukum Acara pada Pengadilan Hubungan Industrial berlandaskan pada Hukum Acara Perdata sebagaimana dituangkan pada Pasal 57 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004

Hukum Acara Perdata mengenal upaya hukum luar biasa yaitu Peninjauan Kembali, tetapi pada Pengadilan Hubungan Industrial upaya hukum luar biasa

Peninjauan Kembali tersebut tidak dapat ditempuh. Kasasi adalah upaya hukum terakhir untuk perselisihan pemutusan hubungan kerja dan berdasarkan Surat Edaran Mahkamah Agung No. 3 Tahun 2018 yang pada pokoknya menyatakan dalam perkara perselisihan hubungan industrial tidak ada upaya hukum peninjauan kembali. Dengan demikian, 4 (empat) macam perselisihan yang dikenal dalam perselisihan hubungan industrial tidak dapat diajukan upaya hukum luar biasa yaitu Peninjauan Kembali. Putusan Nomor 200 K/Pdt/Sus-PHI/2016 adalah upaya hukum terakhir yang dapat ditempuh oleh para pihak.

D. PENUTUP

1. Kesimpulan

a. Pertimbangan Majelis Hakim Kasasi pada Putusan Nomor 200 K/Pdt/Sus-PHI/2016 yang menyatakan tidak adanya keterkaitan hukum apapun antara Pemohon Kasasi/Tergugat dengan Termohon Kasasi/Penggugat menurut penulis tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan, karena berdasarkan Putusan Nomor 65/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.JKT.PST bukti P16.a jelas bahwa Tergugat mengakui Penggugat menandatangani perjanjian kerja dengan PT. Wintermar Offshore Marine Tbk, dengan jabatan sebagai Port Captain. Tergugat mendalilkan dalam gugatan tidak adanya hubungan hukum antara Penggugat dengan Tergugat jelas merupakan itikad buruk dari pihak perusahaan itu sendiri, berdasarkan fakta-fakta peristiwa dan bukti-bukti yang ada Penulis berkesimpulan Penggugat dengan Tergugat memiliki Hubungan Hukum dalam hal Hubungan Kerja. Disamping itu, Majelis Hakim Kasasi tidak mempertimbangkan mengenai bukti-bukti lain, karena pada faktanya berdasarkan bukti P-6, P-24, P-26, P-27, P-28, P-29 mengenai korespondensi surat elektronik terkait dengan perintah kerja dan surat perjalanan dinas dan berdasarkan logo yang tertera pada perjanjian kerja, surat perintah kerja, logo perusahaan, email signature, alamat perseroan, halaman website, dan laporan tahunan perseroan tersebut tidak ada yang menunjukkan entitas PT. Wintermar, selama bekerja Penggugat mendapatkan perintah kerja dari direksi maupun jajaran manajemen Tergugat yang juga bekerja pada PT. Wintermar Offshore Marine Tbk termasuk PT. Wintermar tanpa adanya

pemisahan sehingga dengan keadaan seperti ini Penggugat mengalami ketidaktahuan dengan siapa sebenarnya Penggugat bekerja. Dengan demikian, tidak tepat menurut penulis apabila Majelis Hakim Kasasi menyatakan gugatan Termohon Kasasi/Penggugat sebagai gugatan *Error In Persona*. Selanjutnya pada tata kelola perusahaan Tergugat terdapat percampuradukkan pegawai maka secara tidak langsung terdapat percampuradukkan perintah kerja dan dilihat dari laporan tahunan keuangan Tergugat, saham mayoritas di PT. Wintermar dimiliki oleh Tergugat sebesar 99.71% dari komposisi saham tersebut menunjukkan bahwa PT. Wintermar diberi modal oleh Tergugat dan benar-benar di bawah permodalan Tergugat sebagai perusahaan induk. Dengan demikian, berdasarkan analisis penulis maka penulis dapat menarik kesimpulan doktrin *Piercing the Corporate Veil* dapat diterapkan pada perkara *a quo*.

b. Termohon Kasasi dalam putusan *a quo* tidak dapat mengajukan upaya hukum untuk perselisihan yang sama, karena upaya hukum Kasasi merupakan upaya hukum terakhir dalam perselisihan hubungan industrial. Perselisihan yang terjadi pada Putusan Nomor 65/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.JKT.PST adalah perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja. Upaya hukum yang ditempuh oleh Tergugat adalah upaya hukum Kasasi sebagaimana diatur pada Pasal 110 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004, menyebutkan:

“Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri mengenai perselisihan hak dan perselisihan pemutusan hubungan kerja mempunyai kekuatan hukum tetap apabila tidak diajukan permohonan kasasi kepada Mahkamah Agung dalam waktu selambat-lambatnya 14 hari kerja:

- a. *Bagi pihak yang hadir, terhitung sejak putusan dibacakan dalam sidang majelis hakim;*
- b. *Bagi pihak yang tidak hadir, terhitung sejak tanggal menerima pemberitahuan putusan.”*

Dengan demikian upaya hukum tersebut dapat dibenarkan, walaupun Hukum Acara pada Pengadilan Hubungan Industrial berlandaskan pada Hukum Acara Perdata sebagaimana dimaksud pada Pasal 57 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004.

Hukum Acara Perdata mengenal upaya hukum Peninjauan Kembali tetapi tidak didalam Pengadilan Hubungan Industrial, karena pada dasarnya pembentukan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 adalah sebagai mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang cepat, tepat, adil, dan murah. Surat Edaran Mahkamah Agung No. 3 Tahun 2018 yang pada pokoknya menyatakan dalam perkara perselisihan hubungan industrial tidak ada upaya hukum peninjauan kembali. Sehingga upaya hukum Kasasi dalam perkara *a quo* adalah upaya hukum terakhir bagi para pihak yang berselisih.

6. Saran

1. Penulis berpendapat pada era industrialisasi, perjanjian kerja merupakan surat yang berharga bagi Pekerja maka dalam pembentukan perjanjian kerja lebih baik diatur mengenai persyaratan khusus yang harus ada dalam komponen perjanjian kerja yang dapat menegaskan dan menunjukkan entitas perusahaan pemberi kerja tersebut, sehingga Pekerja mendapatkan pengetahuan dengan siapa Pekerja bekerja dan apabila perjanjian kerja tersebut tidak memuat komponen yang jelas mengenai entitas pemberi kerja maka harus ada akibat hukumnya yaitu secara tidak langsung menimbulkan hubungan hukum bagi Pekerja dengan pemberi kerja yang didasarkan pada fakta peristiwa sehingga Pekerja dapat menarik pihak pemberi kerja dengan benar dalam hal terjadi perselisihan hubungan industrial.
2. Mencegah agar tidak terjadinya *error in persona*, sebaiknya pekerja menarik semua pihak yang pernah memberikan perintah kerja kepada pekerja, selebihnya biarkan hakim yang menentukan dengan siapa hubungan kerjanya, karena salah satu penyebab gugatan *error in persona* ini adalah perusahaan secara sengaja menciptakan keadaan seakan-akan perusahaan tersebut adalah majikannya.

E. REFERENSI (DAFTAR PUSTAKA) BUKU

- Aloysius Uwiyono, *et.al. Asas-Asas Hukum Perburuhan*, Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2014.
- G. Karta Sapoetra dan RG. Widianingsih, *Pokok-pokok Hukum Perburuhan*, Cet I, Bandung: Armico, 1982.
- H. Zainal Asikin, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Jakarta: PT. Grafindo Persada, 1993
- Imam Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Cet. VI, Djambatan, 1983.
- Juanda Pangaribuan, *Tuntutan Praktis Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*, Jakarta: PT. Bumi Intitama Sejahtera, 2010
- Lalu Husni, *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial melalui Pengadilan & Diluar Pengadilan*, Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2005.
- Libertus Jehani, *Hak-hak Pekerja Bila di PHK*, Jakarta: Visi Media, 2006.
- M. Yahya Harahap, *Hukum Perseroan Terbatas*, Ed. I, cet. VI, Jakarta: Sinar Grafika, 2016.
- , *Hukum Acara Perdata Tentang Gugatan, Persidangan, Penyitaan, Pembuktian, Dan Putusan Pengadilan*, Jakarta: Sinar Grafika, 2005.
- Marsen Sinaga, *Pengadilan Perburuhan Di Indonesia*, Yogyakarta: Perhimpunan Solidaritas Buruh, 2006.
- Munir Fuady, *Hukum Perusahaan Dalam Paradigma Hukum Bisnis*, Cet I, Bandung: P.T. Citra Aditya Bakti, 1999.
- , *Doktrin-Doktrin Modern Dalam Corporate Law dan Eksistensinya Dalam Hukum Indonesia*, Bandung: PT Citra Aditya Bakti, 2004.
- Retnowulan Sutantio dan Iskandar Oeripkartawinata. *Hukum Acara Perdata Dalam Teori dan Praktek*, Bandung: CV. Mandar Maju, 2009.
- Riduan Syahrani, *Buku Materi Dasar Hukum Acara Perdata*, Bandung: PT Citra Aditya Bakti, 2000.
- Robert Curtis Clark, *Corporate Law*, Western State University Law, 1986
- Sehat Damanik, *Hukum Acara Perburuhan*, cet. III, Jakarta: Dss Publishing, 2006.

Soedardji, *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia: Panduan bagi Pengusaha, Pekerja, dan Calon Pekerja*, Yogyakarta: Pustaka Yustisia, 2008.

Soerjono Soekanto dan Sri Mamuji. *Penelitian Hukum Normatif: Suatu Tinjauan Singkat*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2006.

Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, Jakarta: UI Press, 2010.

Sudikno Mertokusumo. *Hukum Acara Perdata Indonesia*, Yogyakarta: Liberty, 2006.

Yahya Harahap, *Hukum Acara Perdata: Tentang Gugatan, Persidangan, Penyitaan, Pembuktian, dan Putusan Pengadilan*, Jakarta: Sinar Grafika, 2015

PERATURAN PERUNDANG- UNDANGAN

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Indonesia, Undang-undang Nomor 1 Tahun 1950 Tentang Susunan, Kekuasaan dan Jalan Pengadilan Mahkamah Agung Indonesia. LN No. 105 Tahun 1950.

Indonesia, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. LN No. 6 Tahun 2004. TLN No. 4356.

Indonesia, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. LN No. 39 Tahun 2003. TLN No. 4279.

Indonesia, Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 Tentang Perseroan Terbatas. TLN No. 4756.

H.I.R (*Het Herziene Indonesche Reglement*) atau R.I.D (*Reglement* Indonesia yang Diperbaharui), S. 1948 nomor 16 jo S.1941 nomor 44 yang berlaku untuk daerah Jawa dan Madura.

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata

PERATURAN TERKAIT

Peraturan Menteri Tenaga Kerja: PMTK No. 100/Men/2004 tentang Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.

Surat Edaran Mahkamah Agung No. 3 Tahun 2018.

ARTIKEL & JURNAL

Sulistiowati dan Veri Antoni, *Konsistensi Penerapan Doktrin Piercing The Corporate Veil Pada Perseroan Terbatas Di Indonesia*,
<https://jurnal.uns.ac.id/yustisia/article/viewFile/10152/9050>.

SUMBER INTERNET

Penelitian Deskriptif Menurut Whitney” (On-line), tersedia di:
<https://idtesis.com/metode-deskriptif/>, (5 agustus 2018).