

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang

Bekerja merupakan usaha yang dilakukan oleh seseorang untuk mendapatkan penghasilan agar dapat memenuhi semua kebutuhan hidupnya. Dalam usaha untuk mendapatkan penghasilan tersebut, seseorang pasti akan memerlukan orang lain dalam hubungan saling bantumembantu dan saling tukar bantu dalam memberikan segala apa yang telah dimiliki dan menerima segala apa yang masih diperlukan dari orang lain. Seseorang yang kurang memiliki modal atau penghasilan inilah yang akan memerlukan pekerjaan yang dapat memberikan penghasilan kepadanya, setidaknya sebatas kemampuan.<sup>1</sup>

Makna dan arti pentingnya pekerjaan bagi setiap orang tercermin dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 Pasal 27 ayat (2) menyatakan bahwa setiap Warga Negara Republik Indonesia berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Selanjutnya, terkait dengan mewujudkan masyarakat adil dan makmur yang merata dan berkesinambungan serta tercapainya Pembangunan Nasional, pekerjaan dan penghidupan yang

---

<sup>1</sup> A. Ridwan Halim, *Sari Hukum Perburuhan*, Jakarta : PT. Pradnya Paramita, 2007, hlm. 3.

layak mempunyai makna yang sangat penting dalam kehidupan manusia sehingga setiap orang membutuhkan pekerjaan.<sup>2</sup>

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah mengatur berbagai hal-hal yang berkaitan dengan perlindungan tenaga kerja, berkaitan dengan hak atas upah yang layak, hak cuti, termasuk hak atas kepastian hukum perubahan status dari tenaga kerja waktu tertentu (tenaga kerja kontrak) menjadi tenaga kerja waktu tidak tertentu (tenaga kerja tetap), karena yang pasti hubungan antara pekerja dengan pemberi kerja diikat dengan perjanjian kerja.<sup>3</sup>

Adapun pengertian perjanjian kerja adalah suatu pembuatan hukum yang terjadi karena adanya kesepakatan antara dua orang atau lebih dengan maksud untuk menimbulkan kewajiban antara satu dengan yang lain.<sup>4</sup>

Sedangkan menurut Pasal 1601 huruf a Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, yang dimaksud dengan perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak yang satu, si buruh, mengikatkan diri untuk bekerja pada pihak yang lain, si majikan, selama waktu tertentu dengan menerima upah.<sup>5</sup>

---

<sup>2</sup> Asikin, Zainal, dkk, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Raja Grafindo Persada, Jakarta. 2004, hlm. 14

<sup>3</sup> Ibid., hlm. 15

<sup>4</sup> F.X. Djumialdji, *Perjanjian Kerja*, Jakarta: Bumi Aksara, 2004, hlm. 3

<sup>5</sup> A. Ridwan Halim, & Sri Subiandini Gultom, *Sari Hukum Perburuhan Aktual*, Pradnya Paramita, Jakarta. 2007, hlm. 21

Menurut R. Subekti<sup>6</sup> perjanjian adalah suatu peristiwa dimana dua orang atau lebih itu saling berjanji untuk melaksanakan sesuatu hal. Pasal 1233 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata) menyebutkan bahwa perikatan dapat lahir dari perjanjian atau dari Undang-Undang (*verbintenissen ontstaan uit overeenkomst, of uit de wet*). Ketentuan ini terlihat bahwa KUHPerdata membedakan perikatan yang lahir dari perjanjian dan perikatan yang lahir dari Undang-Undang.

Dalam dunia kerja, sudah lazim sebelum terjadi hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja, dibuat suatu perjanjian yang merupakan dasar kesepakatan untuk memenuhi hak dan kewajiban antara masing-masing pihak (Pengusaha dan Pekerja). Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur tentang perjanjian kerja, dan juga mengatur tentang perjanjian kerja bersama. Berdasarkan Pasal 1 angka 21 UU Ketenagakerjaan, perjanjian kerja bersama (PKB) adalah perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha,

---

<sup>6</sup> Subekti, *Aneka Perjanjian*, Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2014, hlm.57

atau beberapa pengusaha atau perkumpulan pengusaha yang memuat syarat syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak.<sup>7</sup>

Apabila dalam musyawarah penyusunan PKB tidak mencapai kesepakatan, maka penyelesaiannya dilakukan melalui prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Penyelesaian melalui prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial dapat dilakukan melalui lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Apabila terjadi pelanggaran yang dilakukan oleh salah satu pihak baik Pengusaha maupun Pekerjajannya maka, sudah ditentukan mengenai sanksi sesuai tingkat pelanggarannya. Adapun sanksi pelanggaran bagi Pekerja/Buruh yang terberat dalam hubungan kerja adalah adanya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara Pengusaha dan Pekerja. Dalam Pemutusan hubungan kerja (PHK) dapat terjadi atas kemauan dari Pengusaha, permintaan dari Pekerja/Buruh, atau demi hukum/karena Putusan Pengadilan.<sup>8</sup> Jadi PKB berisi aturan atau syarat-syarat kerja bagi pekerja, PKB juga mengatur hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja dan menjadi pedoman penyelesaian perselisihan antara kedua belah pihak, sehingga apabila terjadi perselisihan antara pengusaha dan pekerja maka peraturan atau

---

<sup>7</sup> Sari, Happy Budyana, *Peranan Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (SPSI) di PT. FUMIRA Semarang Dalam Pembuatan Perjanjian Kerja Bersama (PKB)*, Skripsi, Undip Semarang. 2006, hlm. 19

<sup>8</sup> S. Imran, *Asas-Asas Dalam Berkontrak: Suatu Tinjauan Historis Yuridis Pada Hukum Perjanjian*. Artikel Hukum Perdata, [www.legalitas.org](http://www.legalitas.org). 2007/diakses-23-Februari, 2020

pedoman yang dipakai untuk penyelesaiannya adalah perjanjian kerja bersama.<sup>9</sup>

Dalam penelitian penulis meneliti kasus PHK yang dilakukan perusahaan kepada seorang karyawan karena monolak perubahan waktu kerja sehingga menimbulkan ketidakpuasan atas pemutusan hubungan kerja, sehingga oleh karyawan digugat ke Pengadilan Hubungan Industrial, karena dianggap sewenang-wenang karena di dalam PKB di perusahaan sebelumnya sudah diatur, bahwa sebelum dilakukan PHK harus diadakan musyawarah untuk mencapai mufakat. Menurut penulis Putusan Pengadilan dan Putusan Mahkamah Agung ini menarik untuk diteliti untuk menjadi bahan kajian dan pedoman bagi penyelesaian kasus-kasus serupa yang dialami oleh beberapa karyawan yang menghadapi perkara serupa dengan perselisihan yang ada dalam kasus ini. Misalnya pengusaha tidak melaksanakan kewajibannya sebagaimana tercantum dalam perjanjian kerja atau pelanggaran lainnya padahal sudah menjadi kesepakatan dalam perjanjian kerja. Dalam perkara ini penggugatnya adalah seorang karyawan bernama YACOB SUITELA yang mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sepihak oleh tergugat PT. JATI DHARMA INDAH PLAYWOOD INDUSTRIES. Berdasarkan bukti-bukti dan fakta di persidangan akhirnya Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) Ambon dengan Putusannya Nomor : 10/G/2006/PHI.AB.

---

<sup>9</sup> Widodo, Hartono & Judiantoro, *Segi Hukum Penyelesaian Perselisihan Perburuhan*, Rajawali Pers, Jakarta. 2002, hlm. 53

memutuskan bahwa : . Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebahagian ; Menyatakan Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh Tergugat kepada Penggugat adalah perbuatan melawan hukum ; dan Menghukum Tergugat untuk membayar hak-hak Penggugat kepada Penggugat.<sup>10</sup> Namun atas putusan PHI Ambon tergugat mengajukan kasasi ke Mahkamah Agung, yang akhirnya Mahkamah Agung dengan putusannya Nomor : 284 K/Pdt.Sus/2008 memutuskan bahwa "Menolak permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi : PT. JATI DHARMA INDAH PLAYWOOD INDUSTRIES".<sup>11</sup> Berdasarkan latar belakang dan uraian diatas maka penulis menetapkan judul penelitian skripsi ini adalah : "Kedudukan perjanjian kerja bersama pada pemutusan hubungan kerja dalam hubungan industrial di perusahaan (Studi Kasus Putusan Mahkamah Agung Nomor 284 K/Pdt.Sus/2008 juncto Putusan PHI Nomor : 10/G/2006/PHI.AB)".

## **B. Rumusan Masalah**

Adapun rumusan masalah yang akan dibahas penulis dalam penulisan ini adalah :

1. Bagaimana kedudukan perjanjian kerja bersama pada pemutusan hubungan kerja dalam hubungan industrial di perusahaan sebagai perselisihan hubungan industrial ?

---

<sup>10</sup> Cuplikan Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Ambon Nomor : 10/G/2006/PHI.AB

<sup>11</sup> Cuplikan Putusan Mahkamah Agung Nomor 284 K/Pdt.Sus/2008

2. Bagaimana penyelesaian pemutusan hubungan kerja melalui Pengadilan Hubungan Industrial seperti dalam Putusan Mahkamah Agung Nomor 284 K/Pdt.Sus/2008 juncto Putusan PHI Nomor : 10/G/2006/PHI.AB tentang Pemutusan Hubungan Industrial ?

### **C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian**

Adapun tujuan penulis melaksanakan penelitian ini adalah :

1. Untuk menganalisis tentang kedudukan pemutusan hubungan kerja dalam perjanjian kerja bersama di perusahaan sebagai perselisihan hubungan industrial ;
2. Untuk memahami tentang penyelesaian pemutusan hubungan kerja melalui Pengadilan Hubungan Industrial seperti dalam Putusan Mahkamah Agung Nomor 284 K/Pdt.Sus/2008 juncto Putusan PHI Nomor : 10/G/2006/PHI.AB tentang Pemutusan Hubungan Industrial.

Sedangkan kegunaan atau manfaat dari penelitian ini adalah, bahwa bagi penulis diharapkan dapat memberikan dan mengembangkan wawasan penulis dalam memahami tentang kedudukan pemutusan hubungan kerja dalam perjanjian kerja bersama di perusahaan sebagai perselisihan hubungan industrial dan penyelesaian pemutusan hubungan kerja melalui Pengadilan Hubungan Industrial seperti dalam Putusan Mahkamah Agung Nomor 284 K/Pdt.Sus/2008 juncto Putusan PHI Nomor : 10/G/2006/PHI.AB .

#### D. Landasan Teori

##### **Teori /Asas *Pacta Sun Servanda***

Dalam teori atau asas ini dikatakan bahwa perjanjian mengikat pihak-pihak yang mengadakannya atau setiap perjanjian harus ditaati dan ditepati, karena kekuatan perjanjian ini sama dengan Undang-Undang.<sup>12</sup>

Semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang undang bagi mereka yang membuatnya dan perjanjian-perjanjian itu tidak dapat ditarik kembali selain dengan kesepakatan para pihak atau karena alasan-alasan yang telah ditetapkan oleh undang-undang. Dan perjanjian harus dilakukan dengan itikat baik. Suatu hal yang penting yang patut diperhatikan bahwa, perjanjian tidak hanya mengikat untuk hal-hal yang dengan tegas dinyatakan didalamnya, tetapi juga untuk segala sesuatu yang menurut sifat perjanjian diharuskan oleh kepatutan, kebiasaan atau undang-undang.<sup>13</sup>

Asas hukum ini, telah meletakkan posisi perjanjian yang dibuat oleh masyarakat menjadi undang-undang baginya sehingga Negara tidak berwenang lagi ikut campur dalam perjanjian.

---

<sup>12</sup> C.S.T. Kansil, *Pengantar Hukum Dan Tata Hukum Indonesia*, PN Balai Pustaka Jakarta 1993, hlm. 48

<sup>13</sup> Kartosapoetra, Rience G. Widyaningsih, *Pokok-Pokok Hukum Perburuhan*, Armico, Bandung, 2002, hlm. 135



Kebebasan berkontrak bukanlah kebebasan yang tak terbatas, karena tetap ada batasannya dan akan ada akibat hukum yang timbul terhadap kebebasan yang tak terbatas itu. Sutan Remi Sjahdeini, menyebutkan adanya batas-batas kebebasan berkontrak, yaitu bila suatu kontrak melanggar peraturan perundang-undangan atau suatu *public policy*, maka kontrak tersebut menjadi illegal. Apa yang dimaksud dengan *public policy* amat tergantung kepada nilai-nilai yang ada dalam suatu masyarakat.<sup>14</sup>

Asas ini tercantum dalam pasal yang sama dengan pasal yang berisi asas kebebasan berkontrak, yaitu pasal 1338 KUHPerdara, yang menyatakan bahwa "*semua kontrak yang dibuat secara sah akan mengikat sebagai undang undang bagi para pihak dalam kontrak tersebut*". Pemuatan dua asas hukum, yaitu asas kebebasan berkontrak dan asas mengikat sebagai undang-undang di dalam satu pasal yang sama, menurut logika hukum berarti:

1. Kedua asas hukum tersebut tidak boleh bertentangan satu dengan yang lainnya;
2. Kontrak baru akan mengikat sebagai undang-undang bagi para pihak dalam kontrak tersebut, apabila di dalam pembuatannya

---

<sup>14</sup> Sutan Remy Sjahdeini, *Kebebasan Berkontrak Dan Perlindungan Yang Seimbang Bagi Para Pihak Dalam Perjanjian Kredit Bank Di Indonesia*, Institut Bankir Indonesia (IBI) Jakarta 2003 hlm. 41.

terpenuhi asas kebebasan berkontrak yang terdiri atas lima macam kebebasan.<sup>15</sup>

Asas bahwa para pihak harus memenuhi apa yang mereka terima sebagai kewajiban masing-masing karena persetujuan merupakan undang-undang bagi pihak-pihak yang mengadakannya dan kekuatan mengikatnya dianggap sama dengan kekuatan undang-undang, sehingga istilah *Pacta Sun Servanda* berarti "janji itu mengikat". Terikatnya para pihak pada perjanjian itu tidak semata-mata terbatas pada apa yang diperjanjikan, akan tetapi juga terhadap beberapa unsur lain sepanjang dikehendaki oleh kebiasaan dan kepatutan secara moral.<sup>16</sup>

#### **E. Metode Penelitian**

Metode penelitian berperan penting untuk mendapatkan data yang akurat dan terpercaya. Metode penelitian ini juga digunakan sebagai alat atau cara untuk pedoman dalam melakukan penelitian.

##### **1. Spesifikasi Penelitian**

Spesifikasi penelitian yang di gunakan dalam penulisan skripsi yang berjudul : "Kedudukan perjanjian kerja bersama pada pemutusan hubungan kerja dalam hubungan industrial di perusahaan (Studi Kasus Putusan Mahkamah Agung Nomor 284

---

<sup>15</sup> Soepomo, Imam, *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*, cetakan ketujuh, Djambatan, Jakarta. 2000, hlm. 48

<sup>16</sup> Mariam Darus Badruzaman, dkk, *Kompilasi Hukum Perikatan*, PT.Citra Adytia Bakti, Bandung, 2001, hlm. 88.

K/Pdt.Sus/2008 juncto Putusan PHI Nomor : 10/G/2006/PHI.AB)”, adalah yuridis normatif yaitu menganalisis kaitan antara peraturan perundang-undangan yang berlaku dengan teori-teori hukum dan praktek pelaksanaan hukum positif yang menyangkut permasalahan yang dibahas. Penelitian ini akan menganalisis masalah hukum, fakta, dan gejala hukum lainnya yang berkaitan dengan pendekatan hukum, kemudian di peroleh gambaran yang menyeluruh mengenai masalah yang akan di teliti. Penelitian yang berbentuk deskriptif analisis ini hanya akan menggambarkan keadaan objek atau persoalan dan tidak dimaksudkan mengambil atau menarik kesimpulan yang berlaku umum mengenai kedudukan pemutusan hubungan kerja dalam perjanjian kerja bersama di perusahaan.<sup>17</sup>

## 2. Metode Penelitian

Metode pendekatan yang dilakukan dalam penelitian hukum ini adalah dengan menggunakan metode pendekatan yuridis normatif. Penelitian hukum normatif merupakan penelitian yang mengutamakan data kepustakaan yaitu penelitian terhadap data sekunder. Data sekunder tersebut dapat berupa bahan hukum primer, sekunder maupun tersier.<sup>18</sup> Penelitian ini meliputi penelitian mengenai ketentuan hukum positif yang berlaku di Indonesia yang

---

<sup>17</sup> Soerjono, Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, UI Press, Jakarta, 2010, hlm. 81

<sup>18</sup> Ronny Hanitijo, *Metodologi Penelitian Hukum*, Jakarta : Ghalia Indonesia, 2000, hlm.24

berkaitan dengan kedudukan pemutusan hubungan kerja dalam perjanjian kerja bersama di perusahaan.

### 3 . Tahap Penelitian

Tahap penelitian yang dilakukan meliputi inventarisir bahan-bahan hukum yang akan dipergunakan, antara lain :

#### a. Bahan Hukum Primer

Bahan-bahan hukum yang digunakan dalam penelitian dengan kekuatan yang mengikat meliputi norma dan kaidah dasar seperti, peraturan perundang-undangan catatancatatan resmi atau risalah dalam pembuatan perundangundangan, dan putusan hakim, dalam penelitian dan penulisan skripsi ini, meliputi :<sup>19</sup> Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan-peraturan lainnya yang berkaitan dengan judul skripsi.

#### b. Bahan Hukum Sekunder

Bahan-bahan yang memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer dan implementasinya, seperti hasil-hasil penelitian, hasil karya dari kalangan hukum, makalahmakalah seminar, dan lain-lain. Dalam penelitian dan penulisan skripsi ini meliputi bahan-bahan bacaan yang ada hubungannya dengan penerapan perjanjian kerja bersama dalam penyelesaian perselisihan hubungan kerja seperti pemutusan hubungan kerja,

---

<sup>19</sup> Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, Kencana, Jakarta, 2010, hlm. 141

sebagai objek yang teliti yaitu literatur dan karya ilmiah yang berkaitan dengan masalah yang akan di teliti.

c. Bahan Hukum Tersier

Bahan hukum yang memberikan penjelasan lebih lanjut dari bahan hukum primer dan sekunder yaitu, kamus, baik kamus terjemahan maupun kamus hukum, majalah dan internet (*virtual research*).

4. Teknik Pengumpulan Data

Data yang di peroleh dari hasil penelitian yang di dapat secara langsung pada objek penelitian, yaitu dengan cara studi Kepustakaan Studi Kepustakaan di lakukan dengan penelitian yang sifatnya litelatur untuk mencari, menemukan dan menggunakan bahanbahan mengenai konsepsi-konsepsi, teori-teori, atau pun pendapat-pendapat ahli yang berkaitan dengan permasalahan yang menjadi objek penelitian dan penulisan skripsi.<sup>20</sup>

5. Metode Analisis

Sesuai dengan permasalahan yang menjadi pokok bahasan penelitian penulis, maka penelitian yang akan di gunakan adalah penelitian yuridis normatif yaitu data sekunder yang di peroleh secara kualitatif untuk mencapai kejelasan masalah yang di bahas dengan teratur dan sistematis.<sup>21</sup>

---

<sup>20</sup> Ibid.

<sup>21</sup>Bambang Mudjiyanto, *Petunjuk Praktis Metode Penelitian Kualitatif*, Tiarana Lokus, yogyakarta, 2014, hlm.3.