

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Tenaga kerja dalam pembangunan nasional merupakan faktor dinamika penting yang menentukan laju pertumbuhan perekonomian baik dalam kedudukannya sebagai tenaga kerja produktif maupun sebagai konsumen. Ketidakseimbangan dalam penyebaran penduduk antar daerah atau wilayah mengakibatkan tidak proporsionalnya penggunaan tenaga kerja secara regional dan sektoral sehingga menghambat pula laju pertumbuhan perekonomian nasional.<sup>1</sup>

Buruh/pekerja dalam melakukan pekerjaan, terlebih dahulu membicarakan mengenai apa yang harus dilakukan apa yang tidak boleh dilakukan, serta membicarakan mengenai hak-hak dari buruh yang harus dipenuhi oleh pengusaha melalui perundingan bersama atau melalui perjanjian kerja bersama yang dibuat antara organisasi buruh dengan pengusaha/organisasi pengusaha. Pada awalnya perjanjian kerja merupakan perjanjian yang dilakukan oleh seorang calon pekerja/buruh dengan pengusaha dalam ketentuan yang mereka sepakati bersama. Isi dari perjanjian itu antara lain mengenai “kapan pekerja mulai melaksanakan pekerjaan dan apa yang akan dikerjakan, kemudian besarnya upah yang akan diterima serta syarat-syarat kerja lain yang disepakati bersama”.

*Pacta Sunt Servanda* merupakan salah satu prinsip dalam perjanjian (*Aggrement must be kept*), adalah sebuah asas hukum yang menyatakan bahwa setiap perjanjian menjadi hukum yang mengikat bagi para pihak yang melakukan suatu perjanjian. asas tersebut juga menjadi dasar hukum Internasional karena tercantum dalam pasal 26 konvensi Wina tahun 1969 yang menyatakan bahwa : “*Every treaty in force in binding upon the parties to it and must be performed by them in good faith (Setiap perjanjian berlaku untuk mengikat para pihak dan harus dilakukan oleh mereka dengan itikad baik)*”, artinya suatu perjanjian yang dibuat oleh dua belah pihak yang mengikat haruslah didasari pada itikad yang baik, tidak boleh merugikan salah satu pihak.<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup> Zainal Asikin, Agusfian Wahab, Lalu Husni, Zaeni Asyhadie, Dasar-Dasar Hukum Perburuhan (Jakarta : RajaGrafindo Persada, 2004), hlm. 2

<sup>2</sup> <https://butew.com/2017/12/12/pengertian-pacta-sunt-servanda/>

Para pramugari selama dalam perjalanan penerbangan secara bersama-sama merupakan awak kabin yang tugas intinya adalah menjaga keselamatan para penumpang di pesawat dan melayani kebutuhan penumpangnya atau biasa disebut serving.

Tanggung jawab utama para awak penerbangan adalah keamanan penumpang dan siap siaga dalam keadaan darurat. Hal ini diikuti dengan tugas rutin pelayanan penumpang seperti menyediakan makanan dan minuman di pesawat, dan memenuhi kebutuhan individual para penumpangnya. Peran ini kadang-kadang menjadikan konflik ketika mereka harus meminta seorang penumpang yang telah minum minuman beralkohol terlalu banyak untuk berhenti, atau untuk meminta penumpang memasang sabuk pengaman, duduk, menyeleksi barang yang harus dibawa di luggage bins atau meminta mereka mengikuti prosedur keamanan pesawat.<sup>3</sup>

Perjanjian Kerja Bersama (PKB) menjadi salah satu instrumen penting dalam mewujudkan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan. Hal ini karena kedudukan PKB lebih tinggi dibandingkan Peraturan perusahaan. PKB dibuat atas dasar perundingan dan disepakati bersama oleh serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha. Perusahaan bersama sama dengan serikat pekerja membuat sebuah perjanjian kerja bersama guna mewujudkan kelangsungan usaha dan kesejahteraan pekerja melalui pembuatan PKB yang berkualitas. Hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan merupakan tanggung jawab bersama pemerintah, pengusaha serta SP/SB, cita-cita luhur tersebut harus dipupuk dan ditanam sejak dari lingkungan terkecil di perusahaan melalui PKB.

Pasal 1601 a KUH Perdata memberikan pengertian sebagai berikut: “Perjanjian kerja adalah suatu persetujuan bahwa pihak kesatu, yaitu buruh, mengikatkan diri untuk menyerahkan tenaganya kepada pihak lain, yaitu majikan, dengan upah selama waktu yang tertentu”. Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 angka 14 memberikan pengertian : “Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak”. Iman Soepomo berpendapat bahwa perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak kesatu (buruh) mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah dari pihak kedua yakni majikan, dan majikan mengikatkan diri untuk mempekerjakan buruh dengan membayar upah.

---

<sup>3</sup> <https://id.wikipedia.org/wiki/Pramugari>

Iman Soepomo berpendapat bahwa perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak kesatu (buruh) mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah dari pihak kedua yakni majikan, dan majikan mengikatkan diri untuk mempekerjakan buruh dengan membayar upah.<sup>4</sup>

Dari rumusan perjanjian kerja diatas menunjukkan adanya dua pihak yang saling mengikatkan diri, sehingga telah memenuhi unsur dari perjanjian pada umumnya.<sup>5</sup>

Berdasarkan uraian diatas, penulis tertarik untuk menulis judul sebagai berikut:  
**PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PRAMUGARI PERIHAL USIA PENSIUN TERKAIT PERJANJIAN KERJA BERSAMA (PKB) MENURUT UNDANG UNDANG NO.13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN** (Study Kasus Putusan Nomor 698 K/Pdt.Sus-PHI/2016)

## **1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah**

### **1.2.1 Identifikasi Masalah**

Dalam kasus ini Putusan Nomor 698 K/Pdt.sus-PHI/2015/PN.JKT.PST yang diajukan PT. Garuda Indonesia, oleh hakim menjadi landasan atas putusan Peninjauan Kembali Nomor 55Pk/Pdt.sus-PHI/2018 yang pada pokoknya menguatkan putusan di tingkat kasasi, karena dalam peristiwa hukum yang terjadi antara para Pemohon Peninjauan Kembali semula para Penggugat dengan Termohon Peninjauan Kembali semula Tergugat merupakan wujud kebebasan berkontrak sebagaimana dimaksud dalam pasal 1338 KUHPerdara yang menyatakan bahwa semua kontrak atau perjanjian dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya. Akan tetapi penulis berpendapat bahwa putusan tersebut dapat merugikan kepentingan pramugari dimana putusan tersebut bertentangan dengan *Pacta Sunt Servanda* sebagai sebuah asas hukum yang menyatakan bahwa setiap perjanjian menjadi hukum yang mengikat bagi para pihak yang melakukan suatu perjanjian. asas tersebut juga menjadi dasar hukum Internasional karena tercantum dalam pasal 26 Konvensi Wina tahun 1969 yang menyatakan bahwa : *“Every treaty in force in binding upon the parties to it and must be*

---

<sup>4</sup> 31 Soepomo, Iman, Pengantar Hukum Perburuhan Edisi Revisi 2003 (Jakarta : Djambatan,2003), hlm. 70. Persada, 2008), hlm. 5.

<sup>5</sup> Asyhadie, Zaeni, Aspek-Aspek Hukum Jaminan Sosial Tenaga Kerja Di Indonesia (Jakarta : RajaGrafindo Persada, 2008), hlm. 5.

*performed by them in good faith (Setiap perjanjian berlaku untuk mengikat para pihak dan harus dilakukan oleh mereka dengan itikad baik*”, artinya suatu perjanjian yang dibuat oleh dua belah pihak yang mengikat haruslah didasari pada itikad yang baik, tidak boleh merugikan salah satu pihak.

### **1.2.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang dan identifikasi masalah di atas, maka dapat ditarik permasalahan yang akan menjadi perumusan masalah untuk dapat dilakukan pembahasan, sebagai berikut :

1. Bagaimana Bentuk Perlindungan Hukum Usia Pensiun Pramugari terkait Putusan Mahkamah Agung (MA) Menurut Perjanjian Kerja Bersama (PKB) ?
2. Apakah Putusan Mahkamah Agung (MA) Nomor 698 K/Pdt.Sus-PHI/2016 tersebut memenuhi Asas-Asas Perlindungan Hukum Ketenagakerjaan Menurut Hukum Ketenagakerjaan ?

## **1.3 Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian**

### **1.3.1 Tujuan Penelitian**

- a. Untuk mengetahui Perlindungan Hukum Usia Pensiun Pramugari Menurut Perjanjian Kerja Bersama (PKB).
- b. Untuk mengetahui Apakah Putusan Mahkamah Agung (MA) Nomor 698 K/Pdt.Sus-PHI/2016 Telah Memenuhi Asas-Asas Perlindungan Ketenagakerjaan Menurut Hukum Ketenagakerjaan.

### **1.3.2 Manfaat Penelitian**

- a. Manfaat Teoritis ini adalah untuk menerapkan hukum perikatan terhadap Perjanjian Kerja Bersama (PKB) agar bisa lebih memahami apa yang harus dilakukan bila hal itu terjadi.
- b. Manfaat Praktisi ini adalah sebagai masukan untuk para pelaku usaha agar dapat menjalankan hak dan kewajiban berdasarkan UU Nomor 13 Tahun 2003 sehingga tidak akan timbul perselisihan dalam hubungan industrial.

## **1.4 Kerangka Teoritis, Kerangka Konseptual dan Kerangka Pemikiran**

### **1.4.1 Kerangka Teoritis**

#### **1.4.1.1 *Grand Theory***

Teori keadilan, yang dimana dalam kasus ini ada tindakan diskriminasi terhadap tenaga kerja perempuan yang diminta untuk mengisi formulir perubahan perjanjian usia pensiun. Menurut pasal 6 Undang-Undang Ketenagakerjaan No.13 Tahun 2003 bahwa disebutkan “Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha”.

#### **1.4.1.2 *Middle Range Theory***

Teori Kedudukan Hukum, di dalam konsepsi Undang-Undang Ketenagakerjaan mengandung maksud bahwa antara para subyek yang melakukan perjanjian kerja, antara pengusaha dan pekerja mempunyai kedudukan yang sama dan sederajat.

#### **1.4.1.3 *Applied Theory***

Teori Perlindungan Hukum merupakan salah satu teori yang sangat penting untuk dikaji, karena fokus kajian teori ini pada perlindungan hukum yang diberikan kepada para pramugari dalam perjanjian pensiunan yang tidak sesuai dengan perjanjian kerja bersama (PKB).<sup>6</sup>

Dalam UU No.13 Tahun 2003 Pasal 86 ayat (1) disebutkan bahwa setiap pekerja mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan, atas:

- a. keselamatan dan kesehatan kerja
- b. moral dan kesusilaan
- c. perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama<sup>7</sup>

### **1.4.2 Kerangka Konseptual**

Membatasi istilah yang digunakan dalam penulisan proposal ini dirumuskan pengertian-pengertian sebagai berikut:

---

<sup>6</sup> HS Salim dan Erlies Septiana Nurbani, *Penerapan Teori Hukum pada Penelitian Tesis dan Disertasi*, Jakarta; Rajawali Pers, 2016

<sup>7</sup> Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003

- a. Asas kebebasan berkontrak sebagaimana dimaksud dalam pasal 1338 KUHPerdata yang menyatakan bahwa “Semua kontrak atau perjanjian dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya”.
- b. Perjanjian Kerja Bersama (PKB) adalah suatu kesepakatan secara tertulis dengan menggunakan bahasa Indonesia yang dibuat secara bersama–sama antara pengusaha atau beberapa pengusaha dengan organisasi serikat pekerja/gabungan organisasi serikat pekerja yang sudah terdaftar pada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan. dasar dibuatnya Perjanjian Kerja Bersama ini merujuk pada undang–undang No. 18 Tahun 1956 yang diratifikasi dari Konvensi No. 98 Organisasi Perburuhan Internasional (ILO) mengenai berlakunya dasar-dasar dari hak untuk berorganisasi dan berunding bersama, kemudian oleh pemerintah dikeluarkan:
  - Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang diatur mulai dari pasal 115 sampai dengan 135;
  - Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI No. Kep/48/Men/IV/2004 tentang Tata Cara Pembuatan dan Pengesahan Peraturan Perusahaan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama.<sup>8</sup>
- c. Masa berlakunya Perjanjian kerja Bersama (PKB) paling lama 2 (dua) tahun dan hanya dapat diperpanjang satu kali untuk paling lama 1 (satu) tahun berdasarkan kesepakatan tertulis antara serikat buruh/pekerja dengan pengusaha.<sup>9</sup>
- d. Gugatan adalah permasalahan perdata yang mengandung sengketa antara 2 (dua) pihak atau lebih yang diajukan kepada ketua Pengadilan Negeri dimana salah satu pihak sebagai penggugat untuk menggugat pihak lain sebagai tergugat.<sup>10</sup>
- e. Surat gugatan adalah surat yang berisikan tuntutan penggugat yang dimintakan untuk diputus oleh hakim pengadilan.<sup>11</sup>

---

<sup>8</sup><http://hukumketenagakerjaanindonesia.blogspot.com/2012/04/perjanjian-kerja-bersama.html> dikutip tanggal 11 Maret 2019 pukul 01:32 Wib

<sup>9</sup> Husni Lalu, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* Edisi Revisi, Jakarta; Rajawali Pers, 2007

<sup>10</sup> <http://www.hukumacara.com> dikutip tanggal 11 Maret 2019 pukul 02:05 Wib

<sup>11</sup> Budiman Anwar, *Persepsi Hubungan Industrial*, Cetakan I, Jakarta. 2015

### 1.4.3 Kerangka Pemikiran

**Undang-Undang Dasar Republik Indonesia  
1945**



**Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenaga Kerjaan  
Pasal 126 Ayat (1) Tentang Perjanjian Kerja Bersama (PKB)**



**PRAMUGARI PT.GARUDA INDONESIA**

**PT. GARUDA INDONESIA**



**PUTUSAN NOMOR 236/Pdt.Sus-  
PHI/2015/PN.IKT.PST**



**PUTUSAN MAHKAMAH AGUNG NOMOR  
698 K/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.JKT.PST**



#### **Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang dan uraian fakta yang dikemukakan di atas, maka dapat ditarik permasalahan yang akan menjadi perumusan masalah untuk dapat

## **1.5 Metode Penelitian**

### **1.5.1 Metode Penelitian**

Metode penelitian yang penulis pakai adalah melalui metode penelitian yuridis-normatif (yuridis-dogmatis). Penelitian Yuridis Normatif adalah penelitian yang dilakukan berdasarkan perundang-undangan (penelitian kepustakaan). Data yang digunakan adalah data sekunder berupa bahan hukum.

### **1.5.2 Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan peneliti adalah jenis penelitian hukum normatif. Penelitian hukum normatif didefinisikan sebagai penelitian yang mengacu pada norma-norma hukum yang terdapat dalam peraturan perundang-undangan dan putusan pengadilan. Ronald Dworkin berpendapat bahwa penelitian hukum normatif disebut juga sebagai penelitian doktrinal (*doctrinal research*), yaitu suatu penelitian yang menganalisa baik hukum sebagai *Law as it decided by judge through judicial process* (hukum sebagai putusan pengadilan dalam proses berperkara).<sup>12</sup>

Dengan demikian penelitian ini akan menganalisis putusan Pengadilan Negeri Jakarta Pusat dengan Nomor Putusan 698 K/Pdt.Sus-PHI/2016.

---

<sup>12</sup> Dworkin, Ronald Dalam Bismar Nasution, *Metode Penelitian Hukum Normatif dan Perbandingan Hukum*, Disampaikan pada “Dialog Interaktif Tentang Penelitian Hukum dan Hasil Penulisan Penelitian Hukum Pada Majalah Akreditasi, Fakultas Hukum, USU.

### 1.5.3 Metode pengumpulan bahan hukum

Metode pengumpulan data untuk penelitian hukum normatif adalah dengan mengumpulkan data sekunder yaitu dengan meneliti data kepustakaan yang diperoleh dari berbagai sumber, yang jenis-jenisnya meliputi :

- a. bahan hukum primer, yaitu bahan-bahan hukum yang mengikat yang meliputi sejumlah peraturan perundang-undangan.
- b. Bahan hukum sekunder, yaitu bahan hukum yang memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer yang berupa rancangan undang-undang, hasil penelitian, buku-buku, jurnal ilmiah.
- c. Bahan hukum tersier, yaitu bahan hukum yang memberikan petunjuk maupun penjelasan terhadap bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder yaitu berupa Kamus Bahasa, Kamus Hukum.<sup>13</sup>

### 1.5.4 Analisis bahan hukum

Data diperoleh melalui studi dokumen terhadap bahan hukum primer, sekunder, dan tersier, kemudian disusun secara sistematis dan diklasifikasikan secara kualitatif dalam kategori tertentu, kemudian disunting untuk memperoleh penelitian.

Data yang didapat dari studi dokumen setelah disunting, kemudian diolah kembali dan disusun secara sistematis untuk memenuhi kelengkapannya, kejelasan dan keseragaman dan tujuan agar mudah dianalisis secara kualitatif.

---

<sup>13</sup> Sibuea, Hotma & Sukartono, Herybertus, *Metode Penelitian Hukum*, Jakarta : Krakatau Book, 2009

## **1.6 Sistematika Penulisan**

Agar penelitian ini lebih terarah, maka digunakan sistematika penulisan sebagai berikut:

### **BAB I PENDAHULUAN**

Berisikan pendahuluan yang merupakan pengantar yang ada di dalamnya, menguraikan tentang latar belakang penulisan skripsi, perumusan masalah, yang kemudian dilanjutkan dengan tujuan dan manfaat penulisan, keaslian penulisan, tinjauan kepustakaan, metode penulisan skripsi, dan diakhiri dengan sistematika penulisan.

### **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Tinjauan pustaka merupakan bagian dalam penyusunan sebuah laporan penelitian maupun proposal penelitian karena dalam bab ini akan diungkapkan pemikiran sejarah teori-teori yang akan dijadikan landasan dalam melakukan sebuah eksperimen.

### **BAB III METODE PENELITIAN**

Metode penelitian merupakan tata cara yang dimiliki dan dilakukan oleh peneliti dalam rangka untuk mengumpulkan informasi atau data serta melakukan investigasi terhadap data yang telah didapatkan tersebut. Metode penelitian memberikan gambaran rancangan penelitian yang meliputi antara lain titik dua prosedur atau langkah-langkah yang harus ditempuh waktu penelitian sumber data dan dengan cara apa data-data tersebut diperoleh diolah dan selanjutnya dianalisis.<sup>14</sup>

### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Dalam bab ini akan dibahas mengenai pengkajian ulang terhadap validitas hasil penelitian dengan kalimat yang lebih panjang pembahasan hasil penelitian dapat diistilahkan dengan pemikiran original peneliti untuk memberikan penjelasan dan interpretasi atas hasil penelitian yang telah di analisis guna menjawab pertanyaan penelitiannya, sedangkan pembahasan hasil penelitian menjadi salah 1 sub bab

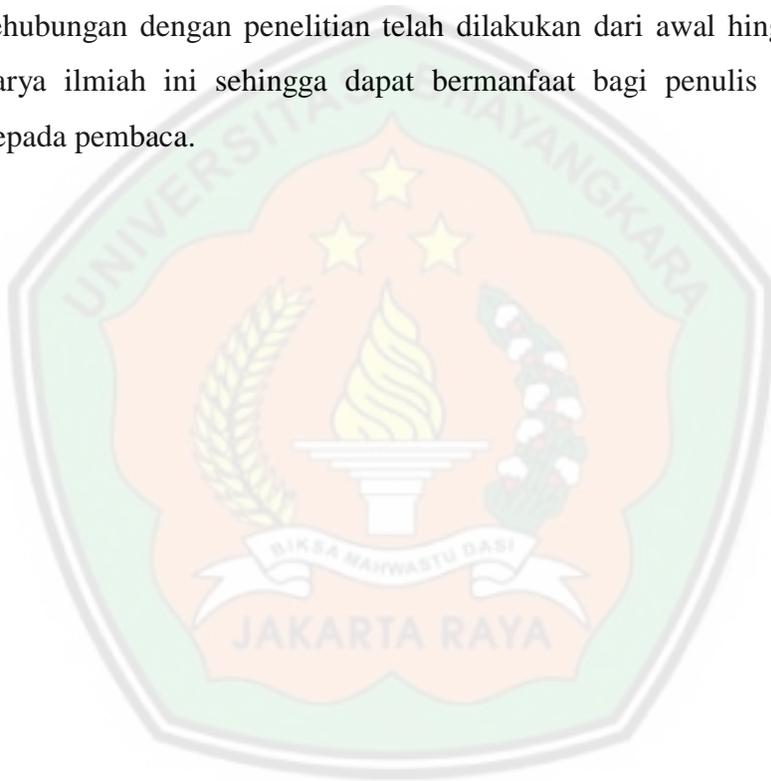
---

<sup>14</sup> <https://www.statistikan.com/2017/metode-penelitian.html> dikutip pada tanggal 11 Maret 2019 pukul 04:49 Wib

dalam laporan penelitian yang paling orisinal. Pada sub bab ini, peneliti wajib mengolah hasil penelitian yang diperolehnya secara panjang lebar dengan menggunakan pandangan orisinalnya dalam kerangka teori.<sup>15</sup>

## **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

Bab ini merupakan tahap terakhir dalam penulisan karya ilmiah ini yang berisikan kesimpulan dan saran. Dalam kesimpulan akan ditemukan jawaban terhadap permasalahan-permasalahan yang dikemukakan penulis dalam Bab 1. Sedangkan pada bagian saran, penulis akan mengemukakan beberapa saran sehubungan dengan penelitian telah dilakukan dari awal hingga akhir penulisan karya ilmiah ini sehingga dapat bermanfaat bagi penulis secara pribadi dan kepada pembaca.



---

<sup>15</sup> [www.suarapendidikan.net/2015.makalah-ilmiah-pembahasan](http://www.suarapendidikan.net/2015.makalah-ilmiah-pembahasan), dikutip pada tanggal 11 Maret 2019 pukul 05:10 Wib