

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi, perkembangan zaman, serta peluang pasar di dalam dan di luar negeri menuntut peningkatan kualitas sumber daya manusia Indonesia pada umumnya. Hal ini dilakukan melalui peranan dan kedudukan tenaga kerja dalam pelaksanaan pembangunan nasional khususnya, baik sebagai pelaku pembangunan maupun sebagai tujuan pembangunan.

Pembangunan ketenagakerjaan sebagai bagian integral dari pembangunan nasional berlandaskan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945, dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk meningkatkan harkat, martabat dan harga diri tenaga kerja, serta mewujudkan masyarakat sejahtera, adil, makmur dan merata baik materiil maupun sprituial.

Tenaga kerja dalam kedudukannya sebagai pelaku pembangunan berperan meningkatkan produktivitas nasional dan kesejahteraan masyarakat. Untuk itu, tenaga kerja harus diberdayakan supaya memiliki nilai lebih, dalam arti lebih mampu, lebih terampil, dan lebih berkualitas, agar dapat berdaya guna secara optimal dalam pembangunan nasional dan mampu bersaing dalam era global saat ini dan untuk masa yang akan datang. Kemampuan, keterampilan dan keahlian tenaga kerja perlu terus menerus ditingkatkan melalui perencanaan dan program ketenagakerjaan termasuk pelatihan, penanganan dan pelayanan penempatan tenaga kerja.¹

Tenaga kerja sebagai tujuan pembangunan, perlu memperoleh perlindungan dalam semua aspek, termasuk perlindungan untuk memperoleh pekerjaan di dalam dan di luar negeri, perlindungan hak-hak dasar pekerja, perlindungan atas

¹ Yulies Tiena Masriani, *Pengantar Hukum Indonesia*, Jakarta: Sinar Grafika, 2004, hlm.140.

keselamatan dan kesehatan kerja, serta perlindungan upah dan jaminan sosial sehingga menjamin rasa aman, tenang, terpenuhinya keadilan serta terwujudnya kehidupan yang sejahtera lahir dan batin, selaras serasi dan seimbang.

Namun adakalanya tenaga kerja yang diharapkan bisa menjadi pelaku pembangunan tidak semuanya berjalan mulus seperti yang diharapkan, sehingga untuk mencapai hubungan kerja yang harmonis, dinamis dan berkeadilan tidak dapat dicapai sepenuhnya, karena dicerai oleh perilaku individu orang per orang dalam ruang lingkup hubungan kerja sehari-hari, dari mulai pelanggaran yang bersifat ringan sampai kepada pelanggaran berat sekalipun.

Bahkan terkadang ada beberapa pekerja yang berani melakukan tindakan anarkis dan arogan, dengan cara bersama-sama maupun sebagian dari mereka melakukan demo / mogok kerja untuk menekan pihak pengusaha agar mengabulkan segala tuntutan kepentingan yang mereka inginkan walaupun hak-hak normatifnya sudah terpenuhi, sehingga tidak terpikir bahwa hal ini akan berakibat buruk bagi mereka di kemudian hari.

Berbagai konflik antara pekerja dan pengusaha selalu saja terjadi. Selain masalah besaran upah, dan masalah-masalah terkait lainnya, Pemutusan Hubungan Kerja alias PHK merupakan konflik laten dalam interaksi Hubungan Industrial antara pekerja dan pengusaha.

PHK merupakan isu yang sangat sensitif karena memiliki implikasi serius bagi para pekerja yang di-PHK. Mereka tidak lagi memiliki pekerjaan dan penghasilan sehingga perlu diberikan pesangon untuk menyambung hidup sambil berjuang mendapatkan pekerjaan baru. Repotnya, niat mulia ini tidak selalu berjalan mulus. Posisi Pekerja yang di-PHK sangat bertolak belakang dengan perusahaan.

Susunan tiga huruf itu adalah momok yang sangat menakutkan bagi buruh. Betapa tidak, nasib para pekerja hampir pasti berantakan jika mendapatkan surat pemutusan hubungan kerja. Secara status, seseorang yang di-PHK tidak lagi menyandang predikat

pekerja di tempatnya bekerja semula. Kalau tak segera dapat pekerjaan baru, ancaman pengangguran ada di depan mata. Secara ekonomi, mereka yang di-PHK bisa kehilangan sumber mata pencahariannya.

PHK alias pemutusan hubungan kerja memang bukan barang haram dalam hukum perburuhan di Indonesia. UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mendefinisikan PHK sebagai pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja dan pengusaha.

Secara normatif, ada dua jenis PHK, yaitu PHK secara sukarela dan PHK dengan tidak sukarela. Ada beberapa alasan penyebab putusnya hubungan kerja yang terdapat dalam UU Ketenagakerjaan. PHK sukarela misalnya, yang diartikan sebagai pengunduran diri buruh tanpa paksaan dan tekanan. Begitu pula karena habisnya masa kontrak, tidak lulus masa percobaan (*probation*), memasuki usia pensiun dan buruh meninggal dunia.

PHK tidak sukarela dapat terjadi disebabkan buruh melanggar Perjanjian Kerja (PK), Peraturan Perusahaan (PP) ataupun Perjanjian Kerja Bersama (PKB). Perusahaan yang juga sedang melakukan peleburan, penggabungan dan atau perubahan status, memiliki opsi untuk mempertahankan atau memutuskan hubungan kerja. Untuk konteks PHK tidak sukarela ini, hubungan kerja antara pengusaha dengan buruh baru berakhir setelah ditetapkan oleh Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Tidak demikian dengan PHK yang sukarela.

Selain itu PHK tidak sukarela juga bisa terjadi antara lain karena buruh melakukan kesalahan berat seperti mencuri atau menggelapkan uang milik perusahaan atau melakukan perbuatan asusila atau perjudian di lingkungan pekerjaan. Selama ini, alasan PHK karena kesalahan berat itu diatur dalam pasal ketentuan 158 ayat (1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pasal ini pernah diajukan judicial review ke Mahkamah Konstitusi. Mahkamah Konstitusi dalam putusannya No. 012/PUU-

I/2003, menyatakan bahwa kesalahan berat yang dituduhkan kepada pekerja harus dibuktikan terlebih dulu oleh putusan peradilan pidana di pengadilan umum sebelum ditetapkan oleh Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.²

Namun dengan dikeluarkannya Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No. SE-13/MEN/SJ-HK/I/2005, tertanggal 7 Januari 2005, pada poin 4 dikatakan bahwa “Dalam hal ALASAN MENDESAK yang mengakibatkan tidak memungkinkan hubungan kerja dilanjutkan, maka pengusaha dapat menempuh upaya penyelesaian melalui lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.”³

Dari beberapa kategori kesalahan berat selain yang diatur dalam Ketentuan Pasal 158 Undang-Undang Ketenagakerjaan, hal yang umum jika perusahaan juga mempunyai suatu ketentuan atau tata tertib tersendiri yang dibuat untuk mengatur segala hak dan kewajiban, syarat-syarat kerja, jaminan dan perlindungan kerja sampai kepada menegakan disiplin bagi para pekerjanya.

Ketentuan di perusahaan antara lain bisa berupa Perjanjian Kerja yang dibuat khusus oleh Pengusaha dengan pekerjanya orang per orang, Peraturan Perusahaan yang dibuat oleh pengusaha selanjutnya disahkan oleh Instansi yang berwenang dibidang ketenagakerjaan, dengan berpedoman kepada peraturan perundang-undangan yang berlaku sebagai jaring pengamannya, ataupun berupa suatu Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang dibuat oleh Pengusaha dengan Serikat pekerja/Serikat Buruh sebagai wakil dari pekerja di suatu perusahaan berdasarkan hasil Perundingan berupa Kesepakatan yang harus dipatuhi oleh kedua belah pihak.

² “*Berkembangnya Alasan-Alasan PHK dalam Praktik*” <http://harddian.com/2008/09/02>. 2 September 2008

³ Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No. SE-13/MEN/SJ-HK/I/2005, 7 Januari 2005

Dari pemaparan latar belakang diatas penulis bermaksud mengulas terjadinya Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) antara Perusahaan PT. Bridgestone Tire Indonesia Pabrik Karawang dengan Sdr. Saprudin dkk. (8 orang) yang telah melakukan pelanggaran terhadap Perjanjian Kerja Bersama yaitu Perbuatan Pelanggaran Berat Dengan Sanksi Pemutusan Hubungan Kerja.

Pemutusan Hubungan Kerja dalam perselisihan ini tidak dapat dihindari karena pelanggaran yang dilakukan oleh pekerja merupakan pelanggaran berat yang telah menimbulkan banyak kerugian bagi perusahaan, sehingga pengusaha tidak dapat mentolelir terhadap 8 (delapan) pekerja tersebut, berbagai macam upaya telah dilakukan agar perselisihan ini dapat diselesaikan dengan cara damai, sehingga dapat diterima oleh kedua belah pihak tanpa ada yang merasa dirugikan.

Adapun upaya-upaya yang telah dilakukan tersebut, antara lain :

1. Penyelesaian melalui Perundingan bipartit, yaitu perundingan yang dilakukan antara pekerja dan/atau serikat pekerja sebagai pendampingnya dengan pengusaha di dalam lingkungan perusahaan,
Pada Perundingan bipartite ini tidak dicapai kata sepakat, karena pihak pekerja tidak hadir dalam perundingan, walaupun sudah dilakukan pemanggilan melalui undangan secara patut sebanyak 3 kali.
2. Penyelesaian selanjutnya melalui Mediasi, yaitu penyelesaian yang dilakukan dengan cara musyawarah yang ditengahi oleh Mediator dari Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Karawang, produk yang dikeluarkan berupa anjuran yang tidak mengikat bagi kedua belah pihak. Anjuran tersebut bisa diterima atau ditolak oleh salah satu pihak atau oleh kedua-duanya.

Dalam penyelesaian perselisihan melalui mediasi ini mediator mengeluarkan anjuran yaitu menolak permohonan PHK yang diajukan oleh Pengusaha dan memberikan Surat Peringatan ketiga pihak pekerja.

Pihak pekerja menerima anjuran sedangkan pihak pengusaha menolak, sehingga penyelesaian perselisihan melalui mediator tidak dicapai kata sepakat dalam arti lain mengalami kegagalan.

3. Penyelesaian dilanjutkan oleh Pihak Pengusaha dengan cara mengajukan gugatan PHK terhadap Sdr. Saprudin dkk. (8 orang) melalui Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung (PHI pada PN Bandung) yaitu pengadilan khusus yang dibentuk dilingkungan pengadilan negeri yang berwenang memeriksa, mengadili dan memberi putusan terhadap perselisihan hubungan industrial, produknya berupa putusan hakim yang mempunyai kekuatan hukum tetap apabila selama 14 hari tidak ada upaya kasasi ke Mahkamah Agung Republik Indonesia dari pihak yang merasa dirugikan.

Pada saat proses beracara di PHI sedang berjalan, 5 dari 8 orang pekerja yang sedang diproses dalam gugatan PHK tersebut bersedia mengakhiri hubungan kerjanya setelah dilakukan upaya-upaya pendekatan secara persuasif dan personal terhadap pekerja oleh pengusaha, yang disaksikan pengurus Serikat Pekerja sampai tercapai kesepakatan dan dibuatnya suatu Perjanjian Bersama.

Selanjutnya Perjanjian Bersama tersebut didaftarkan ke PHI pada PN Bandung untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Perjanjian Bersama tersebut.

4. Upaya penyelesaian terhadap 3 orang selebihnya tetap berjalan mengikuti acara persidangan sampai dengan dikeluarkannya Putusan oleh Majelis Hakim PHI pada PN Bandung yaitu Putusan Nomor 130/G/2009/PHI.BDG. dengan amar putusan mengabulkan permohonan Pemutusan Hubungan Kerja yang diajukan oleh Pengusaha PT. Bridgestone Tire Indonesia tanpa uang pesangon dan uang pengharagaan masa kerja, hanya mendapat uang pisah saja.

5. Terhadap Putusan yang telah dikeluarkan tersebut kuasa hukum 3 orang pekerja melakukan upaya kasasi ke Mahkamah Agung Republik Indonesia.
6. Upaya penyelesaian Perselisihan tidak hanya sampai di situ, ternyata 3 orang pekerja tersebut lebih tertarik mengikuti jejak teman-temannya terdahulu untuk mengakhiri penyelesaian PHK ini dengan membuat dan menandatangani Perjanjian Bersama serta mencabut permohonan kasasi yang telah diajukan ke Mahkamah Agung, walaupun kompensasi uang pisah dan uang kebijaksanaan yang diterimanya lebih kecil dibanding dengan yang diterima teman-temannya terdahulu.

Perselisihan apapun akan dirasakan lebih baik apabila dapat diselesaikan melalui upaya perdamaian, karena dengan perdamaian pihak-pihak yang berselisih tidak ada yang merasa dirugikan. Bertolak belakang dengan Putusan Majelis Hakim walaupun putusan tersebut berlandaskan keadilan, akan tetapi dalam praktiknya, seadil apapun putusan tersebut belum tentu dirasakan adil oleh pihak yang dikalahkan, maka hanya dengan upaya perdamaianlah semua perselisihan dapat diselesaikan tanpa ada pihak yang merasa dikalahkan atau dirugikan karena dengan perdamaian semua akan berakhir dengan *win win solution*.

B. Rumusan Masalah :

Berdasarkan latar belakang diatas mengenai Pemutusan Hubungan Kerja karena kesalahan berat, maka peneliti ingin mengemukakan permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah pertimbangan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung dalam memutus perkara Nomor 130/G/2009/ PHI.BDG. sudah sesuai dengan ketentuan hukum ?
2. Apakah Pelaksanaan Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung Nomor 130/G/2009/PHI.BDG. dapat dijalankan sesuai dengan amar putusan yang telah ditetapkan oleh majelis hakim ?

C. Tujuan Dan Manfaat Penelitian :

1. Tujuan Penelitian.

Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dasar pertimbangan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung dalam memutus perkara Nomor. 130/G/2009/ PHL.BDG.
2. Untuk mengetahui pelaksanaan Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung No. 130/G/2009/ PHL.BDG. oleh para pihak yang berselisih.

2. Manfaat Penelitian

Penelitian yang dilakukan peneliti baik dari segi kepustakaan dan perolehan informasi dari Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung dan PT. Bridgestone Tire Indonesia diharapkan dapat memberikan manfaat, yaitu :

a. Manfaat Teoritis

Memberikan kontribusi pemikiran dalam pembangunan bidang ilmu pengetahuan khususnya ilmu hukum yang terkait dengan ketentuan dan aturan-aturan dalam lingkup hukum bidang ketenagakerjaan.

b. Manfaat Praktis.

- 1) Memberikan kontribusi pemikiran kepada Pengusaha dan Pekerja/Serikat Pekerja menyangkut pelaksanaan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang harus dipatuhi dan dilaksanakan dengan penuh rasa tanggung jawab oleh kedua belah pihak.
- 2) Memberikan kontribusi pemikiran kepada pihak-pihak yang terkait dalam pelaksanaan Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada

Pengadilan Negeri yang memutus Perkara serupa dimasa yang akan datang.

- 3) Sebagai masukan bagi masyarakat terhadap pandangan mengenai Kesalahan Berat yang dilakukan pekerja, khususnya masyarakat yang menjadi pekerja atau karyawan di suatu perusahaan swasta bahwa pentingnya mengetahui jenis-jenis pelanggaran/kesalahan berat yang berakibat kepada Pemutusan Hubungan Kerja.
- 4) Sebagai masukan bagi masyarakat sehingga gambaran mengenai perbandingan secara teoritis dengan kenyataan dalam praktek dilapangan dapat diketahui dengan jelas tentang perlindungan hukum terhadap pekerja yang di ikat dengan Perjanjian Kerja Bersama (PKB).
- 5) Penulisan Skripsi ini mempunyai dampak dan manfaat yang besar untuk dijadikan sebagai bahan acuan siapa saja yang ingin mengetahui bahwa Peristiwa PHK karena kesalahan berat dapat berakibat buruk bagi pekerja walaupun berakhir dan dilakukan dengan upaya perdamaian.

D. Kerangka Teoritis

Sejak diproklamasikannya kemerdekaan, pemerintah Republik Indonesia berusaha memperbaiki kondisi ketenagakerjaan agar sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan. Hal ini sejalan dengan salah satu tujuan didirikannya negara Republik Indonesia serta memajukan kesejahteraan umum dan ketentuan pasal 27 ayat (2) UUD 1945 yang menyatakan bahwa tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.⁴

Setelah kemerdekaan ketenagakerjaan di Indonesia diatur dengan ketentuan Undang-Undang No. 14 Tahun 1969 tentang Pokok-Pokok Ketentuan Tenaga Kerja.

⁴ Maimun, *Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar*, Jakarta : Pradnya Paramita, 2007, hlm 4

Pada tahun 1997 undang-undang ini diganti dengan Undang-Undang No. 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan. Keberadaan UU No. 25 Tahun 1997 ternyata menimbulkan banyak protes dari masyarakat. Keberadaan UU No. 25 Tahun 1997 mengalami penangguhan dan yang terakhir diganti oleh Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Tahun 2003 Nomor 4279 yang selanjutnya disingkat dengan UU No. 13 Tahun 2003).

Apabila ditelaah dari pengertian istilah, hukum ketenagakerjaan terdiri dari dua kata, yaitu hukum dan ketenagakerjaan. Hukum dan ketenagakerjaan merupakan dua konsep hukum. Konsep hukum sangat dibutuhkan apabila kita mempelajari suatu hukum. Konsep hukum pada dasarnya adalah batasan tentang suatu istilah tertentu yang ditetapkan arti dan batasan maknanya setajam dan sejelas mungkin yang dirumuskan dalam suatu definisi. Istilah dan arti tersebut diupayakan agar digunakan secara konsisten. Konsep yuridis (*legal concept*) yaitu konsep konstruktif dan sistimatis yang digunakan untuk memahami suatu aturan hukum atau sistem aturan hukum.⁵

Hukum ketenagakerjaan merupakan terjemahan dari *arbeidsrechts* dengan terdapat beberapa pendapat atau batasan tentang pengertian hukum perburuhan. Berkenaan dengan hukum perburuhan terdapat perumusan dari beberapa ahli hukum perburuhan yang berlain-lainan pula bunyinya, yang diantaranya :

Menurut Molenaar batasan pengertian dari *arbeidsrechts* adalah bagian dari hukum yang berlaku pada pokoknya mengatur hubungan antara buruh dengan majikan, antara buruh dengan buruh dan antara buruh dengan penguasa.⁶

Menurut MG. Levenbach, *arbeidsrechts* sebagai sesuatu yang meliputi hukum yang berkenaan dengan hubungan kerja, dimana pekerjaan itu dilakukan dibawah

⁵ Wijayanti Asri, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Jakarta: Sinar Grafika, 2010, hlm 3.

⁶ Kansil CST, *Pengantar Ilmu Hukum dan Tata Hukum Indonesia*, Jakarta : Balai Pustaka 1989, hlm. 311.

pimpinan dan dengan keadaan penghidupan yang langsung bersangkutan paut dengan hubungan kerja itu.⁷

Menurut M.G. Levenbach, *arbaidrechts* adalah hukum yang meliputi pekerjaan yang dilakukan oleh swa-pekerja yang melakukan pekerjaan atas tanggung jawab dan resiko sendiri.⁸

Menurut N.EH. van Esveld; beliau tidak membatasi lapangan "*arbeidrecht*" pada hubungan kerja dimana dilakukan dibawah pimpinan (pengusaha/majikan), namun menurutnya meliputi pula pekerjaan yang dilakukan oleh swa pekerja yang melakukan pekerjaan atas tanggung jawab dan seriko sendiri.

Pendapatnya ini disandarkan pada penyangkalan atas teori Marx dimana dalam Hukum Perburuhan yang menjadi pusat perhatian adalah soal pekerjaan dan bukan kedudukan para buruh (dibawah perintah majikan). Pendapat ini dipengaruhi oleh ajaran Katolik yang memaknakan pekerjaan dalam pengertian yang luas, walaupun yang utama tentang pekerjaan yang dilakukan pekerja/buruh.⁹

Menurut MOK; berpendapat bahwa "*arbedrecht*" adalah hukum yang berkenaan dengan pekerjaan yang dilakukan dibawah pimpinan orang lain dan dengan keadaan penghidupan yang langsung bergandengan dengan pekerjaan tersebut.

Menurut Imam Soepomo batasan pengertian hukum perburuhan itu adalah suatu himpunan peraturan, baik tertulis maupun tidak tertulis yang berkenaan dengan kejadian di mana seseorang bekerja pada orang lain dengan menerima upah.¹⁰

Dari perumusan di atas dapat disimpulkan bahwa Hukum Ketenagakerjaan mempunyai unsur-unsur yang berikut :

- a. Serangkaian peraturan yang tertulis dan tidak tertulis;

⁷ *Ibid.* hlm. 311

⁸ *Ibid.* hlm. 311

⁹ Agusmidah, *Dinamika Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Medan : USU Press, 2010, hlm. 2

¹⁰ *Ibid.* hlm, 2

- b. Peraturan itu mengenai suatu kejadian;
- c. Adanya orang yang bekerja pada orang lain;
- d. Adanya tegareprestasi (balas jasa) yang berupa upah.

Hubungan antara pekerja dengan pengusaha adalah sebagai berikut :

- a. Secara Yuridis pekerja adalah memang bebas, oleh karena prinsip negara kita ialah bahwa tidak seorang pun boleh diperbudak, diperulur atau diperhamba.
- b. Secara Sosiologis pekerja adalah tidak bebas, sebab sebagai orang yang tidak mempunyai bekal hidup selain daripada tenaganya itu, ia terpaksa untuk bekerja pada orang lain. Dan pengusaha inilah yang pada dasarnya menentukan syarat-syarat kerja.

Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah. Imam Soepomo berpendapat bahwa hubungan kerja yaitu hubungan antara buruh dan majikan, dimana buruh menyatakan kesanggupannya untuk bekerja pada majikan dengan menerima upah, dan dimana majikan menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan buruh dengan membayar upahnya.

Dari pengertian tersebut diatas jelaslah bahwa hubungan kerja terjadi setelah adanya perjanjian kerja antara pengusaha dengan pekerja/buruh yang memuat unsur pekerjaan, upah dan perintah.

Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak. Perjanjian kerja tidak mensyaratkan bentuk tertentu, bisa dibuat secara tertulis yang ditandatangani kedua belah pihak atau dilakukan secara lisan. Dalam perjanjian kerja dibuat secara tertulis, maka harus dibuat sesuai peraturan perundangan yang berlaku, misalnya

perjanjian yang mengatur perjanjian kerja waktu tertentu. Biaya yang diperlukan dalam pembuatan perjanjian kerja menjadi tanggung jawab pengusaha.¹¹

Perjanjian kerja harus dibuat berdasarkan :

1. Kesepakatan kedua belah pihak;
2. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;
3. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan; dan
4. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan dan peraturan perundangan yang berlaku.¹²

Kempat unsur perjanjian kerja tersebut merupakan syarat sahnya perjanjian secara umum sebagaimana diatur dalam pasal 1320 KUH Perdata. Unsur pertama dan kedua merupakan syarat subjektif dari sahnya suatu perjanjian kerja yaitu syarat yang berkaitan dengan subjek perjanjian. Apabila syarat subjektif tidak terpenuhi, maka dapat dimintakan pembatalan oleh pihak yang merasa dirugikan (*Vernietigbaar*).

Pekerja / buruh dan pengusaha dalam suatu perjanjian kerja harus mempunyai kemauan yang bebas untuk mengikatkan diri dalam perjanjian kerja. Kemauan yang bebas untuk membuat kesepakatan dianggap tidak ada apabila dalam pembuatan perjanjian kerja terdapat unsur paksaan, kehilafan dan penipuan.

Unsur kedua adalah kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum baik bagi pekerja/buruh maupun pengusaha. Pada dasarnya setiap orang adalah mampu dan cakap melakukan perbuatan hukum kecuali oleh undang-undang ditentukan lain. Bagi pekerja/buruh anak yang oleh undang-undang dinyatakan belum cakap melakukan perbuatan hukum, maka yang menandatangani perjanjian kerja adalah orang tua atau walinya.

¹¹ Maimun, *Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar*. Jakarta : Pradnya Paramita, 2007, hlm 41.

¹² Republik Indonesia, Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 52 ayat (1)

Unsur ketiga dan keempat dalam perjanjian kerja, yaitu adanya pekerjaan yang diperjanjikan dimana pekerjaan tersebut tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku merupakan syarat objektif dari adanya suatu perjanjian kerja yaitu syarat yang berkaitan dengan objek perjanjian. Apabila syarat objektif ini tidak dipenuhi, maka perjanjian kerja tersebut sudah batal dan oleh hukum dianggap tidak pernah ada (*neitigbaar*). Hakim Pengadilan Perselisihan Hubungan Industrial berwenang mengucapkan pembatalan tersebut meskipun tidak diminta/dituntut oleh salah satu pihak.

Adanya pekerjaan yang diperjanjikan merupakan hal pokok/esensial dari perjanjian kerja. Pasal 54 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mensyaratkan bahwa jabatan atau jenis pekerjaan dan tempat pekerjaan harus dicantumkan dalam perjanjian kerja. Pekerjaan yang diperjanjikan tersebut harus dikerjakan sendiri oleh pekerja/buruh dan tidak boleh dilimpahkan kepada orang lain tanpa seizin pengusaha. Pekerjaan yang dilakukan pekerja/buruh bersifat sangat pribadi karena menyangkut pengetahuan, keahlian dan keterampilan kerja.¹³ Oleh sebab itu jika pekerja/buruh meninggal dunia maka perjanjian kerja putus demi hukum.

Perjanjian kerja tidak boleh menjanjikan pekerjaan yang bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan dan peraturan perundangan yang berlaku. Pekerjaan yang dilakukan pekerja/buruh haruslah pekerjaan yang legal dan tidak melanggar norma susila yang berlaku. Apabila pekerja/buruh melakukan pekerjaan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, maka selain perjanjian kerja tersebut batal juga tidak menutup kemungkinan pekerja/buruh dituntut secara pidana dengan dakwaan membantu (*medeplichtige*) suatu kejahatan misalnya pekerja/buruh yang bekerja pada perusahaan pembuat oli palsu, pembajakan kaset atau VCD dan sebagainya.¹³

¹³ Republik Indonesia, Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 54 ayat (1)

Perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis oleh kedua belah pihak sekurang-kurangnya memuat :

1. nama, alamat perusahaan dan jenis usaha;
2. nama, jenis kelamin, umur, dan alamat pekerja/buruh;
3. jabatan atau jenis pekerjaan;
4. tempat pekerjaan;
5. syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh.
6. memulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja;
7. tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat;
8. tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja.

Ketentuan-ketentuan yang harus tercantum dalam perjanjian kerja tersebut terutama ketentuan tentang besarnya upah dan cara pembayaran serta syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban para pihak tidak boleh bertentangan (dalam arti lebih rendah secara kualitatif maupun kuantitatif) dengan peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Perjanjian kerja dibuat sekurang-kurangnya dalam rangkap 2 (dua) yang masing-masing mempunyai kekuatan hukum yang sama dan diberikan pada masing-masing pihak. Perjanjian kerja yang telah ditandatangani tidak boleh ditarik kembali dan/atau dirubah kecuali atas persetujuan para pihak. Ketentuan ini sejalan dengan pasal 1338 KUH Perdata yang menetapkan bahwa segala perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya. Hal ini berarti perjanjian kerja tersebut mengikat kedua belah pihak dan tidak dapat ditarik kembali atau dirubah tanpa persetujuan kedua belah pihak kecuali oleh sebab tertentu yang diatur dengan undang-undang.

Menurut pasal 1233 BW sumber hukum perikatan berasal dari perjanjian dan Undang-Undang. Selain itu Abdul Kadir Muhammad menambahkan, disamping perjanjian dan undang-undang sumber hukum perikatan dapat juga berasal dari kesusilaan.

Perjanjian (*overreenkomst*), menurut Pasal 1313 KUH Perdata adalah suatu perbuatan dimana seseorang atau beberapa orang mengikatkan dirinya kepada seseorang atau beberapa orang lain.

Menurut para ahli hukum ketentuan Pasal 1313 KUH Perdata memiliki kelemahan antara lain : (1) tidak jelas, karena setiap perbuatan dapat disebut perjanjian, (2) tidak tampak asas konsensualisme, dan (3) bersifat dualisme. Sehingga menurut teori baru setiap perjanjian haruslah berdasarkan kata sepakat untuk menimbulkan akibat hukum.

Berdasarkan itu pula beberapa ahli hukum memberikan definisi dari pada perjanjian. Menurut Abdul kadir Muhammad, perjanjian adalah suatu persetujuan di mana dua orang atau lebih saling mengikatkan diri untuk melaksanakan suatu hal dalam lapangan harta kekayaan.¹⁴

Dalam definisi di atas, secara jelas terdapat konsensus antara para pihak, yaitu persetujuan antara pihak satu dengan pihak lainnya. Selain itu juga perjanjian yang dilaksanakan terletak pada lapangan harta kekayaan. Perumusan ini erat hubungannya dengan pembicaraan tentang syarat-syarat perjanjian yang diatur dalam Pasal 1320 KUH Perdata.

Sedangkan Setiawan, mendefinisikan perjanjian sebagai suatu perbuatan hukum, dimana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya atau saling mengikatkan dirinya terhadap satu orang atau lebih.¹⁵

Dari perumusan perjanjian tersebut, terdapat beberapa unsur perjanjian antara lain:

1. Ada pihak-pihak (subyek), sedikitnya dua pihak

¹⁴ Titik Triwulan Tutik, *Pengantar Hukum Perdata di Indonesia*. Jakarta: Prestasi Pustaka, 2006, hlm.243.

¹⁵ *Ibid* hlm 243

Pihak (Subyek) dalam perjanjian adalah para pihak yang terikat dengan diadakannya suatu perjanjian. Subjek perjanjian dapat berupa orang atau badan hukum. Syarat menjadi subyek hukum adalah harus mampu dan berwenang melakukan perbuatan hukum.

KUH Perdata membedakan 3 (tiga) golongan yang tersangkut pada perjanjian, yaitu : (1) para pihak yang mengadakan perjanjian itu sendiri; (2) ahli waris mereka dan mereka yang mendapat hak dari padanya dan (3) pihak ketiga.

Menurut Asas Pribadi (Pasal 1315 jo 1340) bahwa pada dasarnya suatu perjanjian berlaku bagi pihak yang mengadakan perjanjian itu sendiri. Para pihak tidak dapat mengadakan perjanjian yang mengikat pihak ketiga, kecuali dalam apa yang disebut janji guna pihak ketiga (*bending ten behoeven van derden*, Pasal 1317 KUH Perdata). Janji untuk pihak ketiga itu merupakan suatu penawaran (*offererte*) yang dilakukan oleh pihak yang meminta diperjanjikan hak (*stipulator*) kepada mitranya (*Promissor*) agar prestasi kepada pihak ketiga. Stipulator tidak dapat menarik kembali perjanjian itu apabila pihak ketiga tetap menyatakan kehendaknya menerima perjanjian itu.

2. Ada persetujuan antara pihak-pihak yang bersifat tetap
Unsur yang penting dalam perjanjian adalah adanya persetujuan (kesepakatan) antara para pihak. Sifat persetujuan dalam suatu perjanjian di sini haruslah tetap, bukan sekedar berunding. Persetujuan itu ditunjukkan dengan penerimaan tanpa syarat atas suatu tawaran. Apa yang ditawarkan oleh pihak yang satu diterima oleh pihak yang lainnya.
3. Ada tujuan yang akan dicapai, yaitu untuk memenuhi kebutuhan pihak-pihak;
Tujuan mengadakan perjanjian terutama untuk memenuhi kebutuhan para pihak itu, kebutuhan mana hanya dapat dipenuhi jika mengadakan perjanjian dengan pihak lain. Tujuan itu sifatnya tidak boleh bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan dan tidak dilarang oleh Undang-Undang.

4. Ada prestasi yang akan dilaksanakan.

Dengan adanya persetujuan, maka timbulah kewajiban untuk melaksanakan suatu prestasi (*consideran* menurut hukum Anglo Saxson). Prestasi merupakan kewajiban yang harus dipenuhi oleh para pihak sesuai dengan syarat-syarat perjanjian. Misalnya, pembeli berkewajiban membayar harga barang dan penjual berkewajiban menyerahkan barang.

5. Ada bentuk tertentu, lisan atau tulisan.

Bentuk perjanjian perlu ditentukan, karena ada ketentuan Undang-undang bahwa hanya dengan bentuk tertentu suatu perjanjian mempunyai kekuatan mengikat dan kekuatan bukti. Bentuk tertentu biasanya berupa akta. Perjanjian itu dapat dibuat lisan, artinya dengan kata-kata yang jelas maskud dan tujuannya yang dipahami oleh para pihak (itu sudah cukup), kecuali jika para pihak menghendaki supaya dibuat secara tertulis (akta).

6. Ada syarat-syarat tertentu sebagai isi perjanjian.

Syarat-syarat tertentu dari perjanjian ini sebenarnya sebagai isi perjanjian, karena dari syarat-syarat itulah dapat diketahui hak dan kewajiban para pihak. Syarat-syarat tersebut biasanya terdiri dari syarat pokok yang akan menimbulkan hak dan kewajiban pokok, misalnya mengenai barangnya, harganya, dan juga syarat pelengkap atau tambahan, misalnya mengenai cara pembayarannya, cara penyerahannya dan seagainya.

Selain unsur-unsur perjanjian, agar sesuatu perjanjian dianggap sah, harus memenuhi beberapa persyaratan. Menurut Hukum Kontrak (*law of contract*) USA ditentukan empat syarat sahnya perjanjian yaitu :

1. Adanya penawaran (*offering*) dan penerimaan (*acceptance*);
2. Adanya penyesuaian kehendak (*meeting of minds*);
3. Adanya pertimbangan (*consideration*);

4. Adanya kewenangan hukum para pihak (*competent legal parties*) dan pokok persoalan yang sah (*legal subject matter*).

Berbeda dengan hukum Inggris, menurut KUH Perdata (Pasal 1320 atau Pasal 1365 Buku IV NBW). Syarat sahnya perjanjian meliputi dua hal, yaitu syarat subyektif dan syarat obyektif.

Syarat subyektif adalah syarat yang berkaitan dengan subyek perjanjian. Syarat subyektif perjanjian meliputi :

1. Adanya kesepakatan/ijin (*toesteming*) kedua belah pihak.

Dalam suatu perjanjian harus ada kesepakatan antara para pihak, yaitu persesuaian pernyataan kehendak antara kedua belah pihak; tidak ada paksaan dan lainnva. Dengan diberlakukannya kata sepakat mengadakan perjanjian, maka berarti bahwa kedua belah pihak haruslah mempunyai kebebasan kehendak. Para pihak tidak mendapat sesuatu tekanan yang mengakibatkan adanya cacat bagi perwujudan kehendak tersebut.

2. Kedua belah pihak harus cakap bertindak.

Cakap bertindak yaitu kecakapan atau kemampuan kedua belah pihak untuk melakukan perbuatan hukum. Orang yang cakap atau berwenang adalah orang dewasa (berumur 21 tahun atau belum menikah). Sedangkan orang yang tidak berwenang melakukan perbuatan hukum menurut Pasal 1330 KUH Perdata, meliputi :

- a. anak di bawah umur (*minderjarigheid*)
- b. orang dalam pengampuan (*curandus*) dan
- c. orang-orang perempuan (istri)

Syarat obyektif adalah syarat yang berkaitan dengan obyek perjanjian. Syarat obyektif perjanjian meliputi antara lain :

1. Adanya obyek perjanjian;

Suatu perjanjian haruslah mempunyai obyek tertentu, sekurang-kurangnya dapat ditentukan bahwa obyek tertentu itu dapat berupa benda yang sekarang ada dan yang nanti akan ada, misalnya jumlah, jenis dan bentuknya.

2. Adanya sebab yang halal.

Dalam suatu perjanjian diperlukan adanya sebab yang halal, artinya ada sebab-sebab hukum yang menjadi dasar perjanjian yang tidak dilarang oleh peraturan, keamanan dan ketertiban umum dan sebagainya.

Undang-undang tidak memberikan pengertian mengenai "sebab" (*oorzaak, causa*). Menurut Abdulkadir Muhammad, sebab adalah suatu yang menyebabkan orang membuat perjanjian, yang dimaksud causa yang halal dalam pasal 1320 KUH Perdata bukanlah sebab dalam arti yang menyebabkan atau yang mendorong orang membuat perjanjian, melainkan sebab dalam arti 'isi perjanjian itu sendiri' yang menggambarkan tujuan yang akan dicapai oleh pihak pihak.¹⁶

Menurut yurisprudensi yang ditafsirkan dengan cara causa adalah isi atau maksud dari perjanjian. Melalui syarat causa, di dalam praktek maka ia merupakan upaya untuk menempatkan perjanjian di bawah pengawasan hakim. Artinya hakim dapat menguji apakah tujuan dari perjanjian itu dapat dilaksanakan dan apakah isi perjanjian tidak bertentangan dengan Undang-Undang, ketertiban umum dan kesusilaan sebagaimana diatur dalam Pasal 1335 sampai dengan Pasal 1337 KUH Perdata.

Di dalam hukum perjanjian dikenal tiga asas, yaitu asas konsensualisme, asas *pacta sunt servada*, dan asas kebebasan berkontrak.

1. Asas Konsensualisme

Asas konsensualisme, artinya bahwa suatu perikatan itu terjadi sejak saat tercapainya kata sepakat antara para pihak. Dengan kata lain bahwa perikatan itu sudah sah dan

¹⁶ Titik Triwulan Tutik, *Op Cit*, hlm.248

mempunyai akibat hukum sejak saat tercapai kata sepakat antara pihak mengenai pokok perikatan.

Berdasarkan Pasal 1320 ayat (1) KUH Perdata, dinyatakan bahwa salah satu syarat sahnya perjanjian adalah kesepakatan kedua belah pihak. Artinya bahwa perikatan pada umumnya tidak diadakan secara formal, tetapi cukup dengan adanya kesepakatan para pihak. Kesepakatan tersebut dapat dibuat secara lisan maupun dituangkan dalam bentuk tulisan berupa akta, jika dikehendaki sebagai alat bukti. Perjanjian yang dibuat secara lisan didasarkan pada asas bahwa manusia itu dapat dipegang mulutnya, artinya dapat dipercaya dengan kata-kata yang diucapkannya.

Tetapi ada beberapa perjanjian tertentu yang harus dibuat secara tertulis, misalnya perjanjian perdamaian, perjanjian penghibahan, perjanjian pertanggungan dan sebagainya. Tujuannya ialah sebagai alat bukti lengkap dari yang diperjanjikan.

2. Asas Pacta Sunt Servada

Asas Pacta Sunt Servada berhubungan dengan akibat dari perjanjian. Pasal 1338 KUH Perdata menyebutkan : "Semua persetujuan yang dibuat secara sah berlaku sebagai Undang-undang bagi mereka yang membuatnya."

"Persetujuan-persetujuan itu tidak dapat ditarik kembali selain dengan sepakat kedua belah pihak atau karena alasan-alasan yang oleh Undang-Undang dinyatakan cukup untuk itu."

"Persetujuan-persetujuan harus dilaksanakan dengan itikad baik"

Dari ketentuan tersebut terkandung beberapa istilah, antara lain :

- a. Istilah "semua perjanjian" berarti bahwa pembentuk Undang-Undang menunjukkan bahwa perjanjian yang dimaksud bukanlah semata-mata perjanjian bernama, tetapi juga perjanjian yang tidak bernama. Selain itu juga mengandung suatu asas *partij autonomie*.

- b. Istilah "secara sah" artinya bahwa pembentukan Undang-Undang menunjukkan bahwa pembuatan perjanjian harus mengikat sebagai Undang-Undang terhadap para pihak sehingga terealisasi asas kepastian hukum.
 - c. Istilah "Itikad baik" hal ini berarti memberikan perlindungan hukum pada salah satu pihak antara pihak pertama dan pihak kedua menjadi seimbang. Ini merupakan realisasi dari asas keseimbangan.
3. Asas Kebebasan Berkontrak.

Kebebasan berkontrak (*freedom of making contract*) adalah salah satu asas yang sangat penting di dalam hukum perjanjian. Kebebasan ini adalah perwujudan dari kehendak bebas, pancaran hak asasi manusia.

Menurut Salim H.S, bahwa asas kebebasan berkontrak adalah suatu asas yang memberikan kebebasan kepada para pihak untuk :

- a. Membuat atau tidak membuat perjanjian;
- b. Mengadakan perjanjian dengan siapapun;
- c. Menentukan bentuknya perjanjian, yaitu tertulis atau lisan.

Namun demikian, Abdulkadir Muhammad berpendapat bahwa kebebasan berkontrak tersebut dibatasi oleh tiga hal, yaitu :

- a. Tidak dilarang oleh Undang-Undang;
- b. Tidak bertentangan dengan kesusilaan; dan
- c. Tidak bertentangan dengan ketertiban umum.

Di dalam hukum perjanjian nasional, asas kebebasan berkontrak yang bertanggung jawab, yang mampu memelihara keseimbangan tetap perlu dipertahankan, yaitu pengembangan kepribadian untuk mencapai kesejahteraan dan kebahagiaan hidup lahir dan bathin yang serasi, selaras dan seimbang dengan kepentingan masyarakat.

Dalam perkembangannya, asas kebebasan berkontrak menurut Mariam Darus Badruzaman, semakin sempit dilihat dari beberapa segi, yaitu :

- a. Dari segi kepentingan umum;
- b. Dari segi perjanjian baku; dan
- c. Dari segi perjanjian dengan pemerintah.

Selain asas-asas perjanjian yang telah disebut di atas, dalam suatu perjanjian dikenal juga asas-asas sebagai berikut, yaitu : asas terbuka, bersifat pelengkap, dan obligator.

Asas terbuka (*open system*), yaitu setiap orang boleh mengadakan perjanjian apa saja, walaupun belum atau tidak diatur dalam Undang-Undang. Asas terbuka merupakan nama lain dari asas kebebasan berkontrak. Bersifat pelengkap (*optional*), artinya pasal-pasal Undang-Undang boleh disingkirkan, apabila pihak-pihak yang membuat perjanjian menghendaki dan membuat ketentuan-ketentuan sendiri yang menyimpang dari ketentuan pasal-pasal Undang-Undang. Bersifat obligator (*Obligatory*), yaitu perjanjian yang dibuat oleh para pihak itu baru dalam taraf menimbulkan hak dan kewajiban saja, belum memindahkan hak milik (*ownership*)

Sementara di dalam Loka Karya Hukum Perikatan Nasional yang diselenggarakan oleh Badan Pembina Hukum Nasional, Departemen Kehakiman tanggal 17 sampai dengan 19 Desember 1985 dirumuskan pula 8 (delapan) asas hukum perikatan nasional, yaitu asas kepercayaan, asas persamaan hukum, asas keseimbangan, asas kepastian hukum, asas moral, asas kepatutan, asas kebiasaan dan asas perlindungan.

Menurut Salim HS, ada 7 (tujuh) teori yang membahas momentum terjadinya perjanjian sebagai berikut :

1. Teori ucapan (*utingstheorie*)

Menurut teori ucapan, kesepakatan (*teosteming*) terjadi pada saat yang menerima penawaran itu menyatakan bahwa ia menerima penawaran itu. Jadi dilihat dari pihak yang menerima.

2. Teori pengiriman (*verzendtheorie*)

Menurut teori pengiriman, kesepakatan terjadi apabila pihak yang menerima penawaran pengiriman telegram. Kritik terhadap teori ini, bagaimana hal itu bisa diketahui. Bisa saja, walau sudah dikirim tetapi tidak diketahui oleh pihak yang menawarkan.

3. Teori pengetahuan (*vernemingstheorie*)

Menurut teori pengetahuan, kesepakatan terjadi apabila pihak yang menawarkan itu mengetahui adanya *acceptie* (penerimaan), tetapi penerimaan itu belum diterimanya (tidak diketahui secara langsung).

4. Teori penerimaan (*ontvangstheorie*)

Menurut teori penerimaan, bahwa *teosteming* terjadi pada saat pihak yang menawarkan menerima langsung jawaban dari pihak lawan./

5. Teori kehendak (*wilstheorie*)

Menurut teori kehendak, bahwa perjanjian itu terjadi apabila ada persesuaian antara kehendak dan pernyataan. Apabila terjadi ketidakwajaran, kehendak yang menyebabkan terjadinya perjanjian.

6. Teori pernyataan (*verklaring*)

Menurut teori pernyataan, kesepakatan (*teosteming*) terjadi pada saat pihak yang menerima penawaran menyatakan bahwa ia menerima penawaran itu. Menurut teori ini, kehendak merupakan proses bathiniah yang tidak diketahui orang lain. Akan tetapi yang menyebabkan terjadinya perjanjian adalah pernyataan. Jika terjadi perbedaan antara kehendak dan pernyataan maka perjanjian dapat terjadi.

7. Teori kepercayaan (*vertrowenstheorie*)

Menurut teori kepercayaan, tidak setiap pernyataan menimbulkan perjanjian tetapi pernyataan yang menimbulkan kepercayaan saja yang menimbulkan perjanjian. Kepercayaan dalam arti bahwa pernyataan itu benar-benar dikehendaki.

Hubungan kerja senantiasa terjadi di masyarakat, baik secara formal maupun informal, dan semakin intensif didalam masyarakat modern. Di dalam hubungan kerja memiliki potensi timbulnya perbedaan pendapat atau bahkan konflik. Untuk mencegah timbulnya akibat yang lebih buruk, maka perlu adanya pengaturan di dalam hubungan kerja ini.

Dalam prakteknya, persyaratan kerja diatur dalam bentuk perjanjian kerja yang sifatnya perorangan. Perjanjian Kerja ini dibuat atas persetujuan pemberi kerja dan pekerja yang bersifat individual. Pengaturan persyaratan kerja yang bersifat kolektif dapat dalam bentuk Peraturan Perusahaan (PP) atau Perjanjian Kerja Bersama (PKB).

Perjanjian Kerja Bersama atau PKB sebelumnya dikenal juga dengan istilah KKB (Kesepakatan Kerja Bersama) / CLA (*Collective Labour Agreement*) adalah merupakan perjanjian yang berisikan sekumpulan syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak yang merupakan hasil perundingan antara Pengusaha dalam hal ini diwakili oleh Manajemen Perusahaan dan Pekerja yang dalam hal ini diwakili oleh Serikat Pekerja yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan. Hal ini juga tertuang dalam Pasal 1 UU No.13 tahun 2003 Point 21.

PKB dibuat dengan melalui perundingan antara manajemen dan serikat pekerja / serikat buruh. Kesemua itu untuk menjamin adanya kepastian dan perlindungan di dalam hubungan kerja, sehingga dapat tercipta ketenangan kerja dan berusaha. Lebih dari itu, dengan partisipasi ini juga merupakan cara untuk bersama-sama memperkirakan dan menetapkan nasib perusahaan untuk masa depan.

PKB juga merupakan suatu instrumen yang digunakan untuk menjalankan hubungan industrial, dimana sarana yang lain adalah serikat pekerja, organisasi pengusaha, lembaga kerjasama bipartit, lembaga kerjasama tripartit, peraturan

perusahaan, peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan, lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

PKB dibuat oleh serikat pekerja yang telah tercatat pada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan dengan pengusaha atau beberapa pengusaha. Penyusunan Perjanjian Kerja Bersama dilaksanakan secara musyawarah, dibuat secara tertulis dengan huruf latin dan menggunakan bahasa Indonesia.¹⁷

Adakalanya hubungan industrial tidak selalu berjalan mulus dan lancar, sehingga perlu adanya pedoman apabila suatu waktu terjadi perselisihan hubungan industrial, maka Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 lah yang menjadi dasar hukum formil dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial tersebut, dalam hal ini UU No. 2 Tahun 2004 membagi jenis perselisihan hubungan industrial ke dalam empat kategori, yaitu perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK) dan perselisihan antar serikat pekerja dalam satu perusahaan.

Perselisihan hak diartikan sebagai perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak, akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja (PK), perjanjian kerja bersama (PKB) atau peraturan perusahaan (PP).

Sementara perselisihan kepentingan adalah perselisihan yang muncul dalam hubungan kerja akibat tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pembuatan dan atau perubahan syarat-syarat kerja yang ditetapkan dalam PK, PKB atau PP.

Perselisihan PHK timbul manakala terjadi silang pendapat antara pekerja maupun pengusaha mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak.

Jenis perselisihan lain adalah perselisihan antar serikat pekerja dalam satu perusahaan. Perselisihan ini muncul manakala terjadi kesalahpahaman mengenai keanggotaan, pelaksanaan hak dan kewajiban keserikatpekerjaan.

¹⁷ Suwanto. *Hubungan Industrial Dalam Praktek*. Jakarta, Asosiasi Hubungan Industrial Indonesia, 2006.

Mediasi

Penyelesaian perselisihan melalui mediasi ini diatur dalam Pasal 8 sampai Pasal 16 UU PPHI. Mediasi dipimpin oleh mediator yang berada di setiap kantor instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota. Kadang menggunakan nomenklatur sukudinas ketenagakerjaan (sudisnaker).

Mengenai ruang lingkup perselisihan, mediasi tergolong sebagai lembaga alternatif yang lebih istimewa ketimbang konsiliasi dan arbitrase. Betapa tidak, dari empat jenis perselisihan hubungan industrial, tidak ada satu pun yang lepas dari jangkauan ruang lingkup mediasi.

Keistimewaan lain mediasi terlihat dari bunyi Pasal 4 Ayat (4). Pasal itu merumuskan, *dalam hal para pihak tidak menetapkan pilihan penyelesaian melalui konsiliasi atau arbitrase dalam waktu tujuh hari kerja, maka instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan melimpahkan penyelesaian perselisihan kepada mediator.* Artinya, tanpa susah payah, mediator pasti akan kebagian mengurus kasus perselisihan hubungan industrial.

Dalam menjalankan tugasnya, mediator harus mengupayakan agar tercapai kesepakatan di antara pihak yang bertikai. Jika terwujud, maka kesepakatan perdamaian itu dituangkan dalam sebuah perjanjian bersama. Si mediator tentunya ikut menandatangani perjanjian itu dalam kapasitasnya sebagai saksi. Lebih lanjut perjanjian itu kemudian didaftarkan ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI).

Namun dalam praktik, upaya mediator mendamaikan para pihak lebih sering menemui kegagalan. Jika demikian, maka mediator akan mengeluarkan anjuran tertulis yang isinya meminta agar para pihak melaksanakan atau tidak melaksanakan sesuatu.

Apabila tidak ada keberatan dari para pihak atas anjuran tertulis, maka para pihak harus menuangkan kesepakatannya kedalam perjanjian bersama. Lagi-lagi perjanjian

bersama itu harus didaftarkan ke PHI. Tapi jika para pihak merasa tidak puas dengan anjuran tertulis, para pihak menyelesaikan perselisihannya ke PHI.

Konsiliasi

Jika lembaga mediasi boleh menangani semua jenis perselisihan hubungan industrial, tidak demikian dengan konsiliasi. Sesuai dengan Pasal 1 angka 13 UU PPHI, konsiliasi hanya berwenang menangani perselisihan kepentingan, perselisihan PHK dan perselisihan antar serikat pekerja dalam suatu perusahaan. Artinya, konsiliasi tidak berwenang atas perselisihan hak.

Seorang konsiliator baru bisa bertindak untuk menangani perkara ketika ada permintaan tertulis dari para pihak. Tentu saja permintaan tertulis itu baru ada setelah kedua belah pihak menyepakati siapa konsiliator yang dipilih. Dalam menjalankan tugasnya, konsiliator yang nota bene adalah pihak swasta yang independen, dapat memanggil saksi atau ahli dalam sidang konsiliasi guna diminta dan didengar keterangannya.

Sama halnya dengan mediator, konsiliator bisa mengeluarkan anjuran tertulis jika tidak tercapai perdamaian di antara kedua belah pihak. Sebaliknya, jika perdamaian tercapai, maka konsiliator bersama dengan para pihak dapat menandatangani perjanjian bersama yang kemudian didaftarkan ke PHI.

Arbitrase

Pengertian Arbitrase menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 1999 adalah cara penyelesaian suatu sengketa perdata di luar pengadilan umum yang didasarkan pada perjanjian arbitrase yang dibuat secara tertulis oleh para pihak yang bersengketa.¹⁸

¹⁸ Republik Indonesia, Undang-Undang Nomor 30 Tahun 1999 tentang Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian Sengketa, Pasal 1 Ayat (1)

Ruang lingkup arbitrase dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial lebih sempit ketimbang yang lain. Arbitrase hanya berwenang menangani perkara perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja dalam satu perusahaan.

Sama halnya dengan konsiliasi, arbitrase baru bisa ditempuh ketika para yang pihak berselisih sudah menuangkan kesepakatan tertulis. Kesepakatan itu tercantum dalam perjanjian arbitrase yang berisikan nama lengkap dan alamat para pihak yang berselisih, pokok-pokok persoalan yang menjadi perselisihan, jumlah arbiter yang disepakati, pernyataan tunduk dan menjalankan keputusan arbitrase serta tanggal, tempat dan tanda tangan para pihak.

Prosedur untuk berperkara lewat arbitrase tidak cukup berhenti di situ. Para pihak masih harus membuat sebuah perjanjian tertulis lain, yaitu perjanjian penunjukan arbiter. Di sini para pihak diberi opsi antara menunjuk arbiter tunggal atau beberapa arbiter. Dalam perjanjian penunjukan arbiter ini, salah satu yang dibahas adalah biaya arbitrase dan honorarium arbiter.

Sebelum memulai persidangan arbitrase, biasanya arbiter berupaya mendamaikan para pihak. Jika berhasil, maka akan dibuatkan perjanjian bersama yang didaftarkan ke PHI. Sebaliknya, jika upaya mendamaikan gagal, persidangan arbitrase dilanjutkan dengan pemanggilan para saksi. Produk dari persidangan arbitrase ini adalah putusan arbitrase yang sifatnya final dan mengikat. Bahkan putusan arbitrase ini juga dilengkapi dengan *irah-irah* lazimnya putusan pengadilan yang berbunyi “Demi Keadilan Berdasarkan Ketuhanan yang Maha Esa”.

Selintas, terlihat bahwa ternyata banyak jalan menuju perdamaian yang bisa ditempuh oleh para pelaku hubungan industrial. Tapi, bagaimana praktiknya?¹⁹

¹⁹ "Meniti Perdamaian di Jalur Hubungan Industrial," <http://www.hukumonline.com/berita/baca/hol20218/meniti-perdamaian-di-jalur-hubungan-industrial>, Jumat, 03 October 2008

Sebagaimana kita ketahui, perdamaian dalam arti kata yang sebenarnya tidaklah hanya mencakup semata-mata keamanan fisik atau tidak adanya perang dan pertikaian diantara manusia di bumi kita ini. Kendatipun pengertian diatas mengandung arti yang sangat penting dan juga merupakan inti dari perdamaian sesungguhnya, tetapi keadaan perdamaian yang dilukiskan demikian itu hanyalah suatu segi pasif dan terbatas dari arti sesungguhnya, apalagi kalau kita hendak membandingkannya dengan pengertian perdamaian yang lebih luas lagi.

Perdamaian dalam arti yang lebih luas lagi adalah, "penyesuaian dan pengarahan yang baik dari orang seorang terhadap Penciptanya pada satu pihak dan kepada sesamanya pada pihak yang lain". Hal ini berlaku bagi keseluruhan hubungan konsentris (bertitik pusat yang sama) antara seorang dengan orang lainnya, seseorang dengan masyarakat, masyarakat dengan masyarakat, bangsa dengan bangsa dan pendek kata antara keseluruhan umat manusia satu sama lainnya, dan antara manusia dan alam semesta. Perdamaian yang juga mencakup segala bidang kehidupan fisik, intelektual, akhlak dan kerohanian. Perdamaian beginilah yang merupakan ruang perhatian yang utama dari agama.

Perdamaian yang menjadi arahan dan tujuan yang hendak diwujudkan itu adalah merupakan dorongan hatinurani yang bertitik tolak dari dalam batin manusia. Tak seorangpun akan dapat mempunyai hubungan damai dengan saudaranya, kalau ia sendiri tidak berada dalam keadaan damai dengan dirinya sendiri dan tak seorang pun berada dalam keadaan damai dengan dirinya sendiri, jika ia tidak mempunyai hubungan damai dengan Penciptanya. Masyarakat adalah perkalian dari orang-orang dan umat manusia adalah perkalian dari masyarakat dan kebudayaan-kebudayaan. Jadi inti dan saripati dari masalah perdamaian adalah bahwa orang seorang harus berada dalam keadaan damai

dengan dirinya sendiri dan dengan umat manusia dan dengan sebagai akibat dari penempatan dirinya dalam hubungan damai dengan Penciptanya.²⁰

E. Kerangka Konseptual.

Dalam pembahasan masalah penelitian yang telah dirumuskan, penulis bermaksud menerangkan pokok-pokok permasalahan yang akan diteliti, sebab dan akibat dari pokok permasalahan, antara lain sebagai berikut :²¹

1. Perselisihan Hubungan Industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam suatu perusahaan.²²
2. Perjanjian Kerja Bersama 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, atau beberapa pengusaha atau kumpulan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak.
3. Mogok kerja adalah tindakan pekerja/buruh yang direncanakan dan dilaksanakan secara bersama-sama dan atau oleh serikat pekerja/serikat buruh untuk menghentikan atau memperlambat pekerjaan.²³
4. Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak.²⁴
5. Perundingan bipartite adalah perundingan antara pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial.²⁵

²⁰ "Yang dinamakan perdamaian menurut islam...", <http://www.mail-archive.com/proletar@yahoogroups.com/msg25552.htm>. Jum'at, 08 September 2006.

²¹ Republik Indonesia. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 1 Ayat (11)

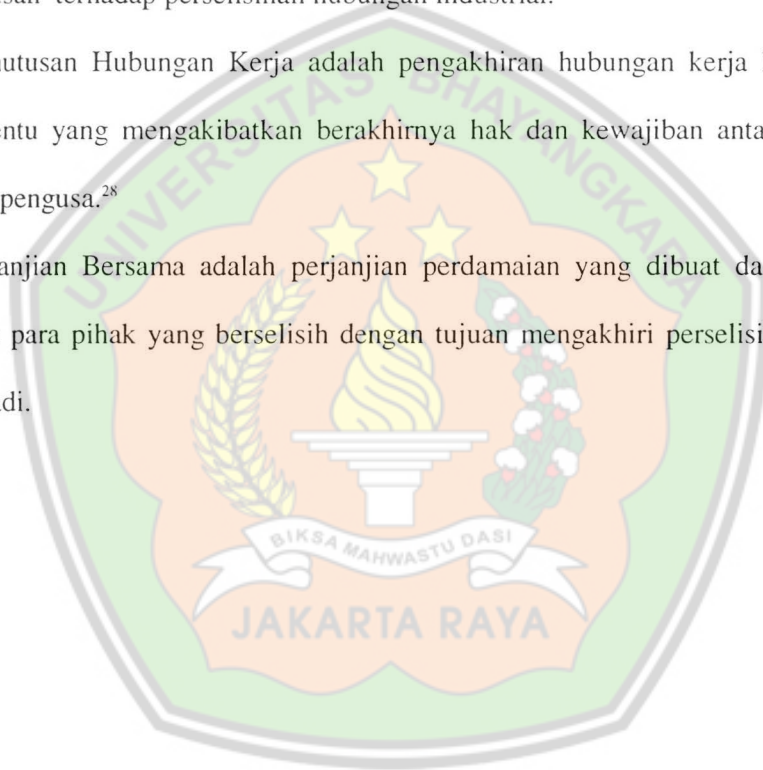
²² Republik Indonesia. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 1 Ayat (21)

²³ Republik Indonesia. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 1 Ayat (23)

²⁴ Republik Indonesia. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang PPHI, Pasal 1 Ayat (4)

²⁵ Republik Indonesia. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang PPHI, Pasal 1 Ayat (10)

6. Mediasi Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut mediasi adalah penyelesaian perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam suatu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih mediator yang netral.²⁶
7. Pengadilan Hubungan Industrial adalah pengadilan khusus yang dibentuk di lingkungan pengadilan negeri yang berwenang memeriksa, mengadili dan memberi putusan terhadap perselisihan hubungan industrial.²⁷
8. Pemutusan Hubungan Kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha.²⁸
9. Perjanjian Bersama adalah perjanjian perdamaian yang dibuat dan ditandatangani oleh para pihak yang berselisih dengan tujuan mengakhiri perselisihan yang pernah terjadi.

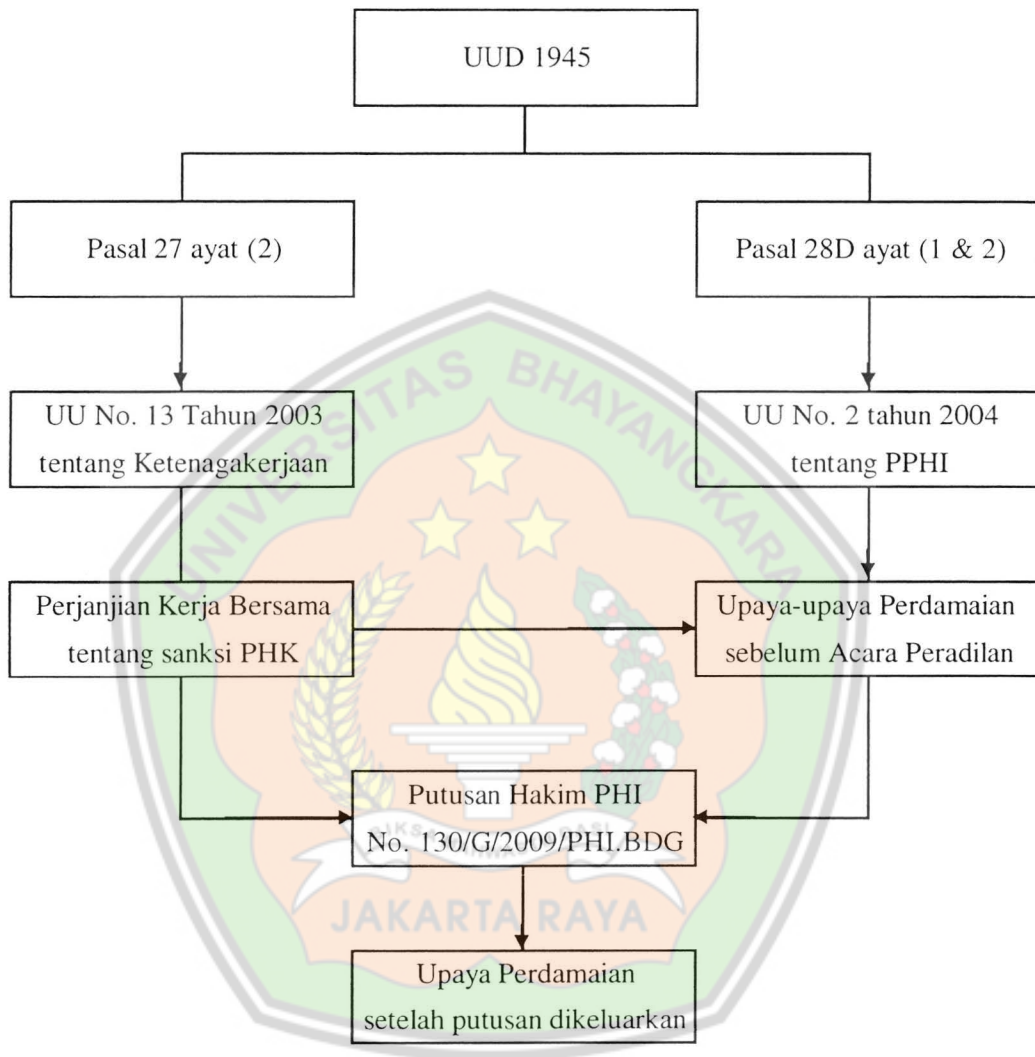


²⁶ Republik Indonesia. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang PPHI, Pasal 1 Ayat (11)

²⁷ Republik Indonesia. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang PPHI, Pasal 1 Ayat (17)

²⁸ Republik Indonesia. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 1 Ayat (25)

F. Kerangka Pemikiran



G. Metode Penelitian

1. Metode penelitian yang digunakan adalah Metode yuridis normatif yaitu mengkaji peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan permasalahan yang diteliti. Penelitian dengan metode yuridis normatif merupakan penelitian kepustakaan yang meneliti terhadap data sekunder yaitu data yang sudah didokumentasikan sehingga merupakan data yang sudah siap pakai.²⁹

Penelitian hukum normatif dapat disebutkan sebagai penelitian yang bertujuan untuk menggali dan mengumpulkan data yang sudah didokumentasikan. Bahkan tidak salah kalau dikatakan bahwa penelitain hukum normatif sesungguhnya merupakan penelitian dokumen. Namun, tidak semua dokumen sebagai data sekunder yang sudah didokumentasikan dapat menjadi data dalam penelitian hukum normatif. Hanya data sekunder yang berbentuk bahan-bahan hukum yang dapat menjadi data dalam penelitian yuridis-normatif.

2. Jenis Penelitian

- a. Penelitian kepustakaan

Penelitian kepustakaan adalah penelitian yang dilakukan dengan jalan pengumpulan data yang terdapat dalam peraturan perundang-undangan, buku-buku dan tulisan ilmiah.

- b. Penelitian lapangan

Penelitian lapangan adalah penelitian yang dilakukan secara langsung pada obyek yang akan diteliti untuk memperoleh data yang diperlukan.

3. Lokasi Penelitian

Penelitian dilaksanakan di Perusahaan PT. Bridgestone Tire Indonesia Pabrik Karawang dan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung.

4. Teknik pengumpulan data

²⁹ Sibuea, Hotma Pardomuan & Sukartono, Heribertus, *Metode Penelitian Hukum*, Jakarta: Krakatau Book, 2009, hlm.80.

Yaitu penelitian yang dilakukan dengan cara mengumpulkan data-data yang berkaitan dengan penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja dengan cara perdamaian dari buku-buku, jurnal, koran, internet dan sumber-sumber lain yang relevan.

5. Analisis data

Data yang diperoleh dari sumber-sumber data, dianalisa secara kualitatif dengan metode berfikir deduktif normatif, yaitu metode berfikir dari hal yang bersifat umum kemudian menarik kesimpulan yang bersifat khusus, yaitu dari hasil penelitian lapangan disusun menjadi satu secara sistimatis sehingga saling melengkapi, dikaitkan dengan peraturan perundangan yang mengatur mengenai perlindungan hukum terhadap akta perdamaian yang telah dibuat oleh para pihak.

H. Sistimatika Penulisan

BAB I PENDAHULUAN

- A. Latar Belakang
- B. Identifikasi Masalah dan Rumusan Masalah
- C. Tujuan Penelitian
- D. Manfaat Penelitian
- E. Kerangka Teoritis
- F. Kerangka Konseptual
- G. Kerangka Pemikiran
- H. Metode Penelitian
- I. Sistimatika Penulisan