

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Hubungan industrial menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13

tahun 2003 pasal 1 angka 16 didefinisikan sebagai “Suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh dan pemerintah yang didasarkan pada

nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun

1945.” Undang-undang inilah yang dijadikan payung hukum bagi pengusaha, pekerja/buruh dan pemerintah dalam melakukan suatu hubungan industrial, sebagaimana latar belakang dari pembuatan Undang-Undang No. 13 tahun 2003

dalam penjelasannya disebutkan bahwa lahirnya Undang-Undang ini dikarenakan sejak dimulainya era reformasi peraturan perundang-undangan yang ada sebelum lahirnya undang-undang ini dianggap sudah tidak sesuai lagi dengan tuntutan dan perkembangan zaman. Sehingga pemerintah merasa perlu untuk membuat suatu peraturan perundangan yang menyeluruh dan komprehensif yang mencakup pengembangan sumber daya manusia, peningkatan produktivitas dan daya saing tenaga kerja Indonesia, upaya perluasan kesempatan kerja, pelayanan penempatan kerja dan pembinaan hubungan industrial.

Pemerintah pun berharap bahwa dengan lahirnya Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 dapat tercipta hubungan yang harmonis antara pelaku bisnis yaitu pengusaha, pekerja/buruh dan pemerintah, sehingga tercapai ketenangan bekerja dan kelangsungan berusaha. Meskipun dalam prakteknya tidak mudah menciptakan hubungan yang harmonis antara para pelaku bisnis khususnya antara pengusaha dengan pekerja/buruh. Hubungan yang harmonis antara pekerja dan pengusaha merupakan salah satu wujud keseimbangan antara keduanya dalam suatu hubungan industrial dan hal ini adalah salah satu modal dasar untuk menciptakan produktifitas yang baik secara berkesinambungan.

Dalam melaksanakan hubungan industrial, pekerja dan pengusaha bekerjasama dalam hubungan kerja untuk mencapai tujuan usaha. Hubungan kerja menurut Undang-Undang No.13 tahun 2003 adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah. Hubungan yang harmonis merupakan salah satu prinsip dasar hubungan kerja, disharmonisasi hubungan kerja merupakan penyakit

yang muncul dalam hubungan kerja. Sehubungan dengan hal itu, serikat pekerja/serikat buruh merupakan sarana untuk memperjuangkan kepentingan pekerja/buruh dan menciptakan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan. Pekerja/buruh merupakan mitra kerja pengusaha yang sangat penting dalam proses produksi dalam rangka meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya serta menjamin kelangsungan perusahaan.¹

Serikat pekerja/serikat buruh adalah organisasi yang didirikan oleh, dari dan untuk pekerja di dalam atau di luar perusahaan, milik negara atau pribadi, yang bersifat tidak terikat, terbuka, independen dan demokratis dan dapat dipertanggungjawabkan untuk memperjuangkan, membela dan melindungi hak-hak dan kepentingan pekerja, maupun untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya.² Istilah .pekerja/buruh. mengacu pada setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.³

Organisasi serikat pekerja merupakan hak berserikat bagi pekerja atau buruh yang dilindungi oleh Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Buruh, undang-undang ini dibuat dengan tujuan agar terciptanya hubungan industrial yang harmonis, dinamis dan berkeadilan. Oleh karena itu agar terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara pekerja dan pengusaha perlu adanya suatu perjanjian kerja diantara keduanya, dimana perumusan perjanjian

¹ Indonesia, *Undang-Undang Serikat Pekerja/Serikat Buruh*, UU No. 21 Tahun 2000 LN No. 131 Tahun 2000, TLN No. 3989, Penjelasan Umum.

² *Ibid*, Pasal 1 Nomor 1.

³ *Ibid*, Pasal 1 Nomor 6.

tersebut menetapkan hak dan kewajiban pekerja/buruh dan pengusaha secara musyawarah antara kedua belah pihak.

Perjanjian merupakan terjemahan dari bahasa belanda yaitu “*overeenskomst*” yang artinya perjanjian.⁴ Menurut ketentuan pasal 1313 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata perjanjian didefinisikan sebagai:

“Perjanjian adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang lain atau lebih”.⁵

Perjanjian merupakan sumber terpenting yang melahirkan perikatan. Perjanjian itu menerbitkan suatu perikatan antara dua orang yang membuatnya. Dalam bentuknya, perjanjian itu berupa suatu rangkaian perkataan yang mengandung janji-janji atau kesanggupan yang diucapkan atau ditulis.⁶

Selain mengatur tentang definisi dari perjanjian Kitab Undang-undang Hukum Perdata juga mengatur tentang syarat sahnya suatu perjanjian. Berdasarkan Pasal 1320 Kitab Undang-undang Hukum Perdata, suatu perjanjian dapat dikatakan sah dan mempunyai kekuatan hukum apabila memenuhi syarat-syarat sebagai berikut:

⁴ Amin Singgih dan W. Mooijman, *Kamus Kantong Indonesia-belanda dan Belanda-Indonesia*, (Jakarta: Ichtar Baru van Hoeve, 1992) hlm. 35.

⁵ Kartini muljadi dan Gunawan Widjaja, *Perikatan yang Lahir dari Perjanjian*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2008) hlm. 92.

⁶ Subekti, *Hukum Perjanjian*, (Jakarta: Intermasa, 2005) hlm. 1.

1. Sepakat mereka yang mengikatkan dirinya;
2. Kecakapan untuk membuat suatu perikatan;
3. Suatu hal tertentu;
4. Suatu sebab yang halal.

Syarat-syarat perjanjian sebagaimana tersebut di atas, meliputi syarat subyektif dan syarat obyektif. Apabila perjanjian tidak sesuai dengan syarat subyektif pada angka 1 dan angka 2, maka perjanjian tersebut dapat dibatalkan. Dan apabila perjanjian tidak sesuai dengan syarat obyektif pada angka 3 dan angka 4, maka perjanjian tersebut batal demi hukum.⁷ Sedangkan perjanjian kerja menurut Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak.

Syarat sahnya suatu perjanjian kerja pun diatur pada pasal 52 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Sehingga perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh harus dibuat berdasarkan ketentuan yang telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Perjanjian kerja yang dibuat antara pengusaha dengan serikat pekerja atau beberapa serikat pekerja disebut PKB. Dengan adanya PKB atau Perjanjian Kerja Bersama, pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh akan

⁷ Maria Amanda, "Akibat Hukum Terhadap Perjanjian Kerja yang Bertentangan dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan", tersedia di <http://www.hukumtenagakerja.com/akibat-hukum-terhadap-perjanjian-kerja-yang-bertentangan-dengan-undang-undang-ketenagakerjaan>. diunduh tanggal 2 Februari 2013 jam 12.30 WIB.

memiliki rasa tanggung jawab atas kelangsungan perusahaan dan sebaliknya pengusaha juga akan memperlakukan pekerja/buruh sebagai mitra sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan. Oleh karena itu pekerja/buruh dan pengusaha akan mengetahui apa yang menjadi hak dan kewajibannya dalam suatu hubungan industrial. Sehingga, dapat mencegah timbulnya perbedaan pendapat atau konflik diantara keduanya serta akan tercipta suatu hubungan industrial yang kondusif antara perusahaan dan pekerja. Dasar Hukum pembuatan PKB ini didasarkan kepada:

“Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pasal 133

yang mengatur tentang tata cara pembuatan, perpanjangan, perubahan dan pendaftaran perjanjian kerja bersama diatur dengan keputusan menteri”.

Perjanjian kerja bersama adalah wujud dari musyawarah untuk mufakat antara serikat pekerja dan pengusaha, atas dasar i'tikat yang luhur dan saling menghargai, dalam kerangka membangun hubungan industrial yang harmonis dan beretika.⁸ Akan tetapi pada kenyataannya masih banyak kasus perselisihan antara pekerja dengan pengusaha meskipun perjanjian kerja bersama tersebut sudah

⁸ Serikat Pekerja Cipta Kekar, “ Perjanjian Kerja Bersama”, tersedia di <http://spkekar-pkb.blogspot.com/2008/01/mukadimah.html> (24 Januari 2008).

dibuat. Salah satu contoh yaitu pada kasus sengketa yang terjadi didalam lingkungan intern PT PLN yang terpaksa harus diselesaikan melalui jalur litigasi dikarenakan seluruh upaya damai antara kedua belah pihak tidak menemui kesepakatan. Kasus ini cukup menarik karena penggugat adalah anggota SP PT PLN (Persero) yang menganggap bahwa penandatanganan dari pihak pekerja yang dalam hal ini diwakili oleh Ketua SP PT PLN (Persero) bapak Riyo Supriyanto tidak mempunyai kewenangan untuk menandatangani perjanjian kerja bersama tersebut sehingga penggugat mengajukan gugatan terhadap manajemen PT PLN kepada Pengadilan Hubungan Industrial, yang salah satu dalam gugatannya yaitu membatalkan perjanjian kerja bersama tersebut. Kasus ini pun melibatkan pihak ketiga yaitu bapak Riyo Supriyanto yang dalam hal ini menjadi penggugat intervensi.

Kasus ini pun telah mendapat putusan inkracht dari pengadilan Hubungan Industrial dan dalam hal ini majelis hakim mengabulkan sebagian gugatan Penggugat dalam perkara tersebut yaitu membatalkan PKB tahun 2010-2012 PT PLN (PERSERO) dan dalam pertimbangan hukumnya majelis hakim menggunakan pendapat Komite Kebebasan Berserikat Governing Body ILO sebagai doktrin hukum karena majelis hakim berpendapat bahwa baik Undang-Undang No. 21 tahun 2000 dan Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tidak mengatur bagaimana menyelesaikan perselisihan internal dalam satu serikat pekerja yang sama.

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial wajib dilaksanakan oleh pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh secara

musyawarah untuk mufakat. Dalam hal penyelesaian secara musyawarah untuk mufakat tidak tercapai, maka pengusaha dan pekerja/ buruh atau serikat pekerja/serikat buruh menyelesaikan perselisihan hubungan industrial melalui prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang diatur dengan undang - undang.

Oleh karena itu setiap permasalahan mengenai perselisihan hubungan industrial apabila upaya musyawarah antara kedua belah pihak tidak tercapai kesepakatan, maka perselisihan tersebut diselesaikan di Pengadilan Hubungan Industrial. Dalam memeriksa perkara perselisihan hubungan industrial majelis hakim tidak hanya mempertimbangkan kebenaran formal tetapi harus pula mempertimbangkan kebenaran material dan mempertimbangkan hukum perjanjian yang ada, kebiasaan dan rasa keadilan.⁹ Putusan pengadilan pun harus memuat pertimbangan hukum hakim yang didasarkan pada alasan dan dasar hukum yang tepat dan benar.

Analisis ini akan difokuskan pada putusan majelis hakim PHI No. 187/PHI/G/2011/PN JKT PST yang membatalkan PKB atau Perjanjian Kerja Bersama PT PLN (Persero) Tahun 2010-2012 berdasarkan perundang-undangan yang berlaku di Indonesia.

B. Perumusan Masalah

⁹ Indonesia, *Undang-Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*, UU No. 2 Tahun 2004 LN No. 6 Tahun 2004, TLN No. 4356, Pasal 100.

Berdasarkan latar belakang tersebut di atas maka pembahasan akan di batasi pada permasalahan-permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah pertimbangan hukum majelis hakim PHI dalam putusan PHI No. 187/PHI/G/2011/PN JKT PST telah tepat ?
2. Apakah amar putusan majelis hakim PHI dalam putusan PHI No. 187/PHI/G/2011/PN JKT PST telah sesuai dengan UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ?

C. Tujuan Analisis

Setiap analisis dalam penulisan ilmiah pasti mempunyai tujuan yang ingin dicapai, analisis ini bertujuan untuk mengetahui beberapa permasalahan, yaitu

1. Untuk menganalisis pertimbangan hukum yang dipergunakan oleh majelis hakim dalam Putusan PHI No. 187/PHI/G/2011/PN JKT PST sudah tepat atau belum.
2. Untuk menganalisis kesesuaian antara putusan majelis hakim PHI No. 187/PHI/G/2011/PN JKT PST dengan UU No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

D. Definisi Operasional

Agar penulisan skripsi ini dapat mudah dimengerti oleh pembaca serta untuk mempermudah penulisan ini, penulis memberikan pengertian operasional tentang beberapa istilah yang dipakai dalam penulisan ini. Adapun beberapa definisi tersebut adalah sebagai berikut:

1. Hakim adalah hakim pada Mahkamah Agung dan hakim pada badan peradilan yang berada di bawahnya dalam lingkungan peradilan umum, lingkungan peradilan agama, lingkungan peradilan militer, lingkungan peradilan tata usaha negara, dan hakim pada pengadilan khusus yang berada dalam lingkungan peradilan tersebut¹⁰
2. Pengadilan Hubungan Industrial adalah pengadilan khusus yang dibentuk dilingkungan pengadilan negeri yang berwenang memeriksa, mengadili dan memberi putusan terhadap perselisihan hubungan industrial.¹¹
3. 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

¹⁰ Indonesia, *Undang-Undang Kehakiman*, UU No. 48 Tahun 2009 LN No. 157 Tahun 2009, TLN No. 5076, Pasal 1 angka 5

¹¹ Indonesia, *Undang-Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*, *Op.Cit*, Pasal 1 angka 17

hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.¹²

4. Perselisihan hak adalah perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama .¹³
5. Perselisihan kepentingan adalah perselisihan yang timbul dalam hubungan kerja karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pembuatan, dan/atau perubahan syarat-syarat kerja yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, atau peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.¹⁴
6. Perselisihan pemutusan hubungan kerja adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak.¹⁵
7. Perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh adalah perselisihan antara serikat pekerja/buruh dengan serikat pekerja/serikat buruh lain hanya dalam

¹² Indonesia, *Undang-Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Op.Cit*, Pasal 1 angka 1

¹³ Indonesia, *Undang-Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Op.Cit*, Pasal 1 angka 2

¹⁴ Indonesia, *Undang-Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Op.Cit*, Pasal 1 angka 3

¹⁵ Indonesia, *Undang-Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Op.Cit* Pasal 1 angka 4

satu perusahaan, karena tidak adanya persesuaian paham mengenai keanggotaan, pelaksanaan hak, dan kewajiban keserikatpekerjaan.¹⁶

7. Perjanjian kerja bersama adalah perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja atau beberapa serikat pekerja yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan dengan pengusaha, atau beberapa pengusaha atau perkumpulan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak.¹⁷

8. Pengusaha adalah

1. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri.
2. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya.
3. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan diluar wilayah Indonesia.¹⁸

E. Metode Analisis

¹⁶ Indonesia, *Undang-Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Op.Cit*, Pasal 1 angka 5

¹⁷ Indonesia, *Undang-Undang Ketenagakerjaan*, UU No. 13 Tahun 2003 LN No. 39 Tahun 2003, TLN No. 4279, Pasal 1 angka 21

¹⁸ *Ibid*, Pasal 1 angka 5

Metode yang digunakan dalam skripsi ini adalah analisis dengan pendekatan normatif yaitu permasalahan akan dianalisis dengan menggunakan bahan pustaka atau data sekunder yang berkaitan dengan pokok pembahasan.

Data sekunder tersebut berupa :

1. Bahan hukum primer, yaitu bahan hukum yang mempunyai kekuatan mengikat yang terdiri dari norma dasar atau kaidah dasar, peraturan dasar, peraturan perundang-undangan, dan sebagainya,
2. Bahan hukum sekunder, yaitu bahan hukum yang memberi penjelasan mengenai bahan hukum primer yang dapat membantu menganalisis serta memahami bahan hukum primer seperti, RUU, hasil penelitian, hasil karya dari kalangan hukum, dan seterusnya,
3. Bahan hukum tersier, yaitu bahan yang memberikan petunjuk maupun penjelasan terhadap bahan hukum primer dan sekunder, seperti misalnya kamus, ensiklopedia, indeks kumulatif, dan seterusnya.

E. Sistematika Penulisan

Bab I tentang pendahuluan terdiri dari latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan analisis, definisi operasional, metode analisis, sistematika analisis.

Bab II tinjauan umum terdiri tentang perjanjian, perjanjian kerja bersama, syarat sahnya perjanjian, syarat subyektif dan objektif, para pihak dalam perjanjian kerja bersama, masa berlakunya perjanjian kerja bersama.

Bab III posita (duduk perkara). Dalam bab ini akan dikemukakan tentang pihak yang berperkara, duduk perkara, isi gugatan, sanggahan tergugat, pertimbangan hukum majelis hakim dan amar putusan.

Bab IV Analisis Putusan Majelis Hakim PHI No.187/PHI/G/2011/PN JKT PST. Dalam bab ini akan dibahas tentang perbedaan antara pertimbangan hukum majelis hakim dengan penulis dan analisis putusan hakim berdasarkan hukum positif

Bab V tentang penutup terdiri dari kesimpulan dan saran. Dalam bab ini akan dikemukakan kesimpulan dari hasil analisis sedangkan saran-saran akan dikemukakan demi perbaikan secara terus menerus dan pengembangan atas kesimpulan yang dibuat.