

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sebuah negara tidak akan pernah bisa lepas dari berbagai permasalahan yang berhubungan dengan warga negaranya. Terlebih lagi kepada negara yang memiliki jumlah penduduk yang tinggi seperti Indonesia. Hubungan antara jumlah penduduk dengan permasalahan warga negara seperti masalah pokok bangsa yaitu, penganggura dan kemiskinan.

Hukum Ketenagakerjaan adalah Hukum yang mengatur tentang Ketenagakerjaan. Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja.¹ Setelah kemerdekaan Indonesia diatur dengan ketentuan Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969 Tentang Pokok-Pokok Ketentuan Tenaga Kerja. Pada Tahun 1997. Undang-Undang ini diganti dengan Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan. Keberadaan Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 25 Tahun 1997 ini menimbulkan banyak protes dari masyarakat. Hal ini dikaitkan dengan masalah menara jamsostek yang dibangun berdasarkan dugaan kolusi penyimpangan dana jamsostek. Keberadaan Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1997 ini mengalami penangguhan dan kemudian diganti dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (lembaran negara Tahun 2003 Nomor

¹Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003.

4279 yang selanjutnya disingkat dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003.² Permasalahan ketenagakerja yang sering terjadi di Indonesia antara lain mengenai pekerja waktu tidak tertentu (PKWT) atau *outsourcing*, upah kerja yang tidak sesuai, uang pesangon tidak sesuai, pemberhentian pekerjaan satu pihak, dan lainnya.

Hukum Ketenagakerjaan awalnya dikenal dengan istilah perburuhan. Menurut Mok bahwa *arbeidrechts* (bahasa Belanda) yang artinya hukum yang berkenaan dengan pekerjaan yang dilakukan di bawah pimpinan orang lain dan dengan keadaan penghipuan yang langsung bergandengan dengan pekerjaan itu. Terdapat beberapa pendapat dan batasan tentang pengertian hukum perburuhan. Molenaar memberikan batasan pengertian perburuhan yakni bagian dari hukum yang berlaku pada pokoknya mengatur tentang hubungan antara buruh dan majikannya, antara buruh dengan buruh dan buruh dengan penguasa. Menurut Mr. MG Levenbach, perburuhan sebagai sesuatu yang meliputi hukum yang berkenaan dengan hubungan kerja, dimana pekerjaan itu dilakukan dibawah pimpinan dan dengan keadaan penghidupan yang langsung bersangkutan paut dengan hubungan kerja. Pengertian hukum perburuhan sendiri mengandung 3 unsur yaitu adanya peraturan, bekerja pada orang lain, dan upah.³

Penelitian penulis berkaitan dengan adanya perjanjian bersama antar pihak. Perjanjian kerja bersama dalam Hukum Ketenagakerjaan adalah perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja/buruh

²Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi* (Jakarta: Sinar Grafika). hlm: 2.

³*Ibid*, hlm: 3.

atau beberapa serikat pekerja/buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha, atau beberapa pengusaha atau perkumpulan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak.

Pada Putusan Nomor 788 K/PDT.SUS-PHI/2018, Mahkamah Agung membatalkan Putusan Pengadilan Hubungan Industrial di Pengadilan Negeri Jakarta Pusat yang pada Putusannya, “menghukum perusahaan jasa pemasangan iklan tersebut untuk membayar kekurangan uang pesangon”. Pihak-pihaknya antara PT. Sentra Info Bisnis Konsultama dan PT. Media Komunitas Serpong sebagai pemohon kasasi melawan Ramzanullah termohon kasasi.

Pada Putusan Nomor 65/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.JKT.PST dalam amar putusannya menghukum Tergugat I untuk membayar sisa kompensasi PHK kepada Penggugat berupa uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seluruhnya sebesar Rp.31.169.500,00 (tiga puluh satu juta seratus enam puluh sembilan ribu lima ratus rupiah). Para Tergugat mengajukan keberatan pada memori kasasi untuk memohonkan pembatalan Putusan Nomor 65/Pdt.SUS-PHI/2017/PN.JKT.PST.

Dengan adanya Putusan Nomor 788 K/Pdt.Sus-PHI/2018 membatalkan Putusan Nomor 65/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.JKT.PST dengan alasan bahwa *judex facti* tidak mempertimbangkan dengan seksama bukti Tergugat II yang menyepakati perjanjian sebelumnya antara Penggugat dan

Tergugat II antara Penggugat dengan Tergugat I membayar kompensasi Rp.9.000.000. Adanya perjanjian bersama tersebut, berdasarkan Pasal 7 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial perjanjian bersama tersebut sama dengan putusan pengadilan. Serta Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) antara Penggugat dengan Tergugat II yang berakhir tanggal 2 Juli 2016 dan sesuai dengan bukti Tergugat dapat membuktikan pekerjaan yang dikerjakan oleh Penggugat berkaitan dengan kontrak pemasangan iklan sehingga Perjanjian Kerja Waktu Tertentu memenuhi ketentuan Pasal 59 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003.

Namun dalam hal ini terdapat kekeliruan pada Putusan Nomor 788 K/Pdt.Sus-PHI/2018 yang menyatakan bahwa perjanjian bersama sama dengan Putusan pengadilan. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, Pasal 52 Ayat (1) huruf d, pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Pada Ayat (3) dinyatakan bahwa, perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak yang bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Ayat (1) huruf c dan d batal demi hukum. Berdasarkan Pasal 156 Ayat (1) dalam hal adanya pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan untuk membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima. Perhitungan selama masa kerja dengan uang pesangon

dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diatur di Ayat (2).

Penelitian ini menjadi penting dikarenakan oleh beberapa hal, antara lain: *Pertama*, lemahnya perlindungan terhadap pemutusan hubungan kerja berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 52 Ayat (1), perjanjian bersama yang dinyatakan oleh hakim pada Putusan Nomor 788 K/Pdt.Sus-PHI/2018 sama dengan putusan pengadilan adalah keliru karena bertentangan dengan Undang-Undang. Sebab perjanjian yang dilakukan oleh PT. Sentra info bisnis konsultama dan PT. Media Komunitas Serpong dengan Ramzanullah adalah batal demi hukum.

Kedua, berdasarkan Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata) Pasal 1320, syarat sahnya perjanjian yaitu:

1. Adanya kesepakatan,
2. Kecapakan untuk melakukan perbuatan hukum,
3. Adanya objek,
4. Adanya kausa yang halal.

Perjanjian bersama yang dilakukan pihak pemberi kerja dan pekerja memenuhi unsur angka 4 pada Pasal 1320 (KUHPerdata) yang akibat hukumnya batal demi hukum sehingga perjanjian dianggap tidak pernah ada.

Ketiga, berdasarkan asas-asas hukum yang berlaku mengenai perjanjian yang disepakati antar pihak seperti pada asas kebebasan

berkontrak dan asas konsensualisme, kedua hal tersebut merujuk pada Kitab Undang-Undang Hukum Perdata.

Keempat, apabila perjanjian bersama sesuai dengan putusan pengadilan dan melanggar Undang-Undang dan hal demikian dapat diterima akibatnya yang akan mendatang dengan kasus serupa dapat menjadikan landasan yurisprudensi Putusan ini dapat dibenarkan. Sedangkan tidak memperhatikan Undang-Undang yang mengatur di atasnya.

Hal tersebut merupakan alasan penulis untuk mengangkat permasalahan mengenai Putusan Nomor 788 K/Pdt.Sus-PHI/2018 menjadi sebuah judul skripsi “**ANALISIS PUTUSAN MAHKMAH AGUNG MENGENAI PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA TANPA UANG PESANGON DENGAN ADANYA PERJANJIAN BERSAMA (STUDI KASUS PUTUSAN NOMOR 788 K/PDT.SUS-PHI/2018)**”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang penelitian di atas, maka penulis dapat merumuskan beberapa permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah perjanjian bersama dalam pemutusan hubungan kerja (PHK) pada Putusan Nomor 788 K/Pdt.Sus-PHI/2018 sudah sesuai dengan ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ?

2. Apakah kompensasi akibat pemutusan hubungan kerja (PHK) pada Putusan Nomor 788 K/Pdt.Sus-PHI/2018 sudah sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui apakah perjanjian bersama dalam pemutusan hubungan kerja (PHK) dalam Putusan Nomor 788 K/Pdt.Sus-PHI/2018 sudah sesuai dengan ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
2. Untuk mengetahui apakah kompensasi akibat pemutusan hubungan kerja (PHK) dalam Putusan Nomor 788 K/Pdt.Sus-PHI/2018 sudah sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

D. Manfaat Penelitian

Penulisan skripsi ini diharapkan dapat bermanfaat bagi masyarakat untuk memahami adanya hukum yang mengatur tentang Ketenagakerjaan dan akan sangat membantu masyarakat untuk menjaga hak-hak mereka yang telah diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan ataupun aturan lainnya yang mengatur tentang Ketenagakerjaan. Oleh karena itu penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis, yaitu :

- a. Penelitian ini merupakan hasil dari studi ilmiah yang dapat memberikan masukan pemikiran dan ilmu pengetahuan baru terhadap ilmu hukum pada umumnya dan ilmu hukum Ketenagakerjaan pada khususnya.
 - b. Bagi aktifitas akademik, dapat diajukan sebagai bahan pertimbangan bagi mereka yang akan mengadakan penelitian lebih lanjut mengenai hal ini.
 - c. Diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran, dan bahan rujukan mahasiswa yang mendalami ilmu hukum Ketenagakerjaan mengenai perjanjian kerja.
2. Manfaat Praktis, yaitu :
- a. Sebagai suatu informasi dan referensi bagi individu atau instansi yang menjadi atau yang terkait dengan objek yang diteliti.
 - b. Dapat memberi masukan dan referensi bagi penulis berikutnya

E. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penulisan skripsi ini adalah penelitian hukum yuridis normatif. Metode penelitian yuridis normatif adalah penelitian yang mengacu kepada norma-norma hukum yang terdapat di dalam peraturan perundang-undangan dan putusan pengadilan.

2. Sumber Bahan Hukum

Karena penelitian hukum ini merupakan penelitian hukum normatif, maka sumber bahan hukum yang digunakan bahan hukum yang terdiri atas :

a. Bahan hukum primer yang digunakan dalam penelitian ini adalah Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata), Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan peraturan pelaksanaannya serta putusan pengadilan.

b. Bahan hukum sekunder yaitu buku-buku, maupun tulisan-tulisan ilmiah yang terkait dengan penelitian ini.⁴ Bahan yang memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer.

c. Analisis Bahan Hukum Penelitian

Dalam analisis bahan hukum penelitian ini merupakan perpaduan untuk mencari jawaban antara bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder yang didasari dari tujuan dari penelitian dan untuk menjawab dari rumusan masalah.

d. Metode Analisa Data

Metode analisa data yang digunakan yaitu metode analisa data kualitatif, penelitian ini mengacu pada norma hukum yang terdapat

⁴Soerjono Soekanto & Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif: Suatu Tinjauan Singkat* (Jakarta: Rajawali Pers, 2003), hlm. 33.

dalam peraturan perundang-undangan dan putusan pengadilan serta norma-norma yang hidup dan berkembang dalam masyarakat.⁵

F. Definisi Operasional

Definisi Operasional adalah informasi ilmiah yang memberikan informasi mengenai batasan pengertian. Hal ini dijadikan sebagai pedoman dalam melakukan suatu penelitian. Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

1. Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak.
2. Perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) adalah perjanjian yang didasarkan pada atas jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu sehingga pekerja yang dipekerjakan atas dasar PKWT lazim dikenal dengan karyawan kontrak.⁶
3. Perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT) adalah perjanjian kerja di mana pegawai dan pekerja memiliki hubungan kerja yang bersifat tetap. Sehingga PKWTT dikenal dengan pekerja atau karyawan tetap.
4. Perjanjian bersama adalah suatu kesepakatan secara tertulis dengan menggunakan bahasa Indonesia yang dibuat secara **bersama** – sama antara pengusaha dan pekerja yang sudah terdaftar pada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan.

⁵Zainuddin Ali, *Metode Penelitian Hukum* (Jakarta: Sinar Grafika,2016), hlm. 105.

⁶Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003, Pasal 59 Ayat 1.

5. Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah.
6. Pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dengan pengusaha.
7. Putusan pengadilan adalah pernyataan hakim yang diucapkan dalam sidang pengadilan terbuka, yang dapat berupa pemidanaan atau bebas atau lepas.

G. Sistematika Penulisan

Hasil penelitian ini disusun dalam suatu karya ilmiah berupa skripsi. Sistematika penulisan skripsi akan dibagi menjadi lima bab, dengan pokok bahasan sebagai berikut :

Bab I PENDAHULUAN

Bab ini akan membahas mengenai latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, metode penelitian, definisi operasional serta sistematika penulisan.

Bab II TINJAUAN UMUM TENTANG PERJANJIAN KERJA

Bab ini akan menguraikan mengenai Pengertian Perjanjian, Konsep Dasar Perjanjian, Pengertian Perjanjian Kerja, Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT), Perjanjian Bersama, dan Kompensasi.

Bab III TINJAUAN KHUSUS TENTANG PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA

Bab ini akan menguraikan secara khusus mengenai Pengertian Pemutusan Hubungan Kerja, Unsur-Unsur Berakhirnya Hubungan Kerja, Akibat Hukum Adanya Pemutusan Hubungan Kerja, dan Pengertian Putusan Pengadilan.

Bab IV ANALISIS PUTUSAN MAHKAMAH AGUNG MENGENAI PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA TANPA UANG PESANGON DENGAN ADANYA PERJANJIAN BERSAMA (STUDI KASUS PUTUSAN NOMOR 788 K/PDT.SUS-PHI/2018)

Bab ini akan membahas mengenai Kasus Posisi, analisis mengenai Perjanjian Bersama dalam Pemutusan Hubungan Kerja pada Putusan Nomor 788 K/Pdt.Sus-PHI/2018 menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dan analisis mengenai Kompensasi Akibat Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) pada Putusan Nomor 788

K/Pdt.Sus-PHI/2018 menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Bab V PENUTUP

Bab ini akan menyimpulkan uraian dari bab-bab sebelumnya secara komprehensif serta memberikan saran-saran yang diharapkan mampu menjadi solusi dalam permasalahan yang diangkat dalam penulisan ini.