

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Salah satu kebutuhan manusia yang mempunyai peranan penting yaitu bekerja. Tujuan manusia dalam bekerja tidak lain adalah untuk mendapatkan Upah yang digunakan dalam rangka untuk memenuhi kebutuhan hidup baik pangan, sandang maupun papan. Hal tersebutlah yang menjadikan pekerjaan menjadi sangat penting dan selalu dibutuhkan. Undang-undang Dasar 1945 pasal 28D ayat (2) ditegaskan :

“Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja (, Republik Indonesia Undang-Undang Dasar 1945;)

Uraian diatas memberikan pengertian bahwa bekerja merupakan salah satu bagian dari hak asasi manusia yang dijamin oleh konstitusi, artinya setiap manusia diberikan hak untuk bekerja serta bebas dalam memilih pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya.

Pekerjaan termasuk masalah yang sangat krusial, adanya pemikiran tersebut kemudian lahir Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Adanya UU Ketenagakerjaan diharapkan menjadi payung hukum bagi perlindungan terhadap pekerja dan dapat digunakan sebagai dasar penyelesaian masalah di bidang Ketenagakerjaan. (, Chandra Kurniawan;, Juli 2010)

Pasal 1 angka 15 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang menyebutkan bahwa : *“ Hubungan kerja adalah hubungan antara Pengusaha dengan Pekerja /buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, Upah, dan perintah.”* Pasal 1 angka 25 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa : (, Asyhadie Zaeni; , dan Rahmawati Kusuma;, 2019) *“Pemutusan Hubungan Kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara Pekerja/Buruh dan Pengusaha.”* (Republik Indonesia, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan; , LN No. 39 TLN No. 4279;)

Mogok kerja adalah salah satu alasan PHK yang sering terjadi disebabkan karena gagalnya perundingan diatur dalam pasal 137 sampai dengan pasal 145 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 232 Tahun 2003 Tentang Akibat Mogok Kerja Tidak Sah. Pasal 137 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa : *“Mogok kerja sebagai hak dasar Pekerja/Buruh dan Serikat Pekerja/Serikat Buruh dilakukan secara sah, tertip, dan damai sebagai akibat gagalnya perundingan.”* (Republik Indonesia, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan; , LN No. 39 TLN No. 4279;) *“ Mogok*

kerja yang dilakukan tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam pasal 139 dan pasal 140 adalah mogok kerja tidak sah.” dan pasal 6 ayat (1) Kepmenaker Republik Indonesia Nomor : KEP.232/MEN/2003 Tentang Akibat Hukum Mogok Kerja Yang Tidak Sah : “

Mogok kerja yang dilakukan secara tidak sah sebagaimana dimaksud dalam pasal 3 dikualifikasikan sebagai mangkir.”

Pemutusan kerja yang dilakukan oleh PT. Tri Abadi Purnama adalah PHK yang diakibatkan oleh mogok kerja yang tidak sah dan oleh karenanya dianggap mangkir berdasarkan pasal 6 Kepmenaker Nomor 232 Tahun 2003 tentang akibat mogok kerja yang tidak sah, Putusan Mahkamah Agung Nomor 02/Pdt.Sus-PHI/G/2016/PN.Smg berkaitan dengan PHK atas empat (5) Pekerja PT. Tri Abadi Purnama . Perusahaan dianggap melakukan Pemutusan Hubungan Kerja secara sepihak oleh karenanya tindakan perusahaan tersebut melanggar prosedur yang tercantum pada pasal 155 ayat (1) jo pasal 151 ayat (3) Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Di dalam skripsi ini Penulis mengkaji Putusan Mahkamah Agung RI Nomor 02/Pdt.Sus-PHI/G/2016/PN.Smg. Penulis mengkaji apakah isi Putusan tersebut telah sesuai ketentuan Undang-undang yang berlaku. Judul skripsinya adalah; PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA KARENA ALASAN MOGOK KERJA YANG TIDAK SAH (Studi kasus Putusan Mahkamah Agung Nomor 02/Pdt.Sus-PHI/G/2016/PN.Smg)

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka Penulis merumuskan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah alasan Pemutusan Hubungan Kerja yang digunakan oleh Pengusaha dalam Putusan Mahkamah Agung Nomor 02/Pdt.Sus-PHI/G/2016/PN.Smg telah sesuai dengan ketentuan Undang-Undang No.13/2003 tentang Ketenagakerjaan ?
2. Apakah Jumlah Upah Pekerja yang belum dibayar selama Hubungan Kerja berlangsung sebagaimana ditetapkan dalam Putusan Mahkamah Agung Nomor 02/Pdt.Sus-PHI/G/2016/PN.Smg telah sesuai dengan ketentuan Undang-Undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ?

Tipe penelitian yang digunakan dalam penulisan ini adalah penelitian hukum normatif, yaitu penelitian hukum yang mencakup penelitian terhadap prinsip-prinsip hukum dan sistematika hukum, sejarah hukum, dan perbandingan hukum, dimana penelitian dilakukan dengan cara meneliti bahan pustaka, atau

disebut juga dengan penelitian kepustakaan.(Sri Mamudji, et.al.). Dalam penelitian ini, sifat penelitian yang digunakan adalah deskriptif analistis. Yaitu dengan cara mengolah dan menganalisis sumber bahan hukum yang sudah dikumpulkan dan dianalisis dengan berpedoman pada metode kualitatif sehingga menghasilkan suatu informasi deskriptif analisis kemudian ditarik kesimpulan dan saran. (Adapun- Pengertian- dar-i Metode-Deskriptif-Analisis-Menurut-Sugiyono, 2017)

1.3 Teori Perjanjian Kerja

Pengertian perjanjian secara umum sebagaimana yang diatur dalam Pasal 1313 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (yang selanjutnya disebut “**KUH Perdata**”) menyebutkan bahwa: “*Suatu perjanjian adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang lain atau lebih.*”

Namun pengertian pasal tersebut masih terlalu luas dan dapat menimbulkan multitafsir, sehingga banyak ahli hukum memberikan berbagai macam definisi untuk menjelaskan lebih *detail* (rinci) mengenai pengertian perjanjian, antara lain pengertian perjanjian yang disampaikan oleh R. Subekti, yaitu: “*suatu peristiwa di mana seorang berjanji kepada seorang lain atau di mana dua orang itu saling berjanji untuk melaksanakan sesuatu hal.*”(Gamal Komandoko dan Handri Raharjo)

Pengertian Perjanjian kerja menurut pasal 1 angka 14 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dalam hukum perjanjian terdapat beberapa asas, namun secara umum terdapat 5 (lima) asas perjanjian, yaitu sebagai berikut:

1. Asas Kebebasan Berkontrak
Asas ini berarti bahwa setiap orang bebas membuat perjanjian dengan siapa pun, apa pun isinya, apa pun bentuknya sejauh tidak melanggar undang-undang, ketertiban umum, dan kesusilaan.
2. Asas Konsensualisme
(Pasal 1320 KUH Perdata, Pasal 1338 KUH Perdata). (, Farida Ike, 2020)
3. Asas Mengikatnya Suatu Perjanjian (*Pacta Sunt Servanda*)
Dengan berlakunya suatu perjanjian sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya. (, Farida Ike, 2020) (Pasal 1338 ayat (1) KUH Perdata)
4. Asas Itikad Baik (*Togoe Dentrow*)
Dalam melakukan perjanjian para pihak wajib memiliki etikad baik dan secara sukarela saling berjanji untuk memenuhi kewajibannya dan atas kewajiban tersebut menerima hak-hak yang telah diperjanjikan.

(, Farida Ike;, 2020)(Pasal 1338 ayat (3) KUH Perdata)

5. Asas Kepribadian (Personalitas)

Asas ini menjelaskan bahwa tidak ada seorang pun yang dapat mengikatkan diri (*zich verbinden*) kecuali untuk dirinya sendiri. (, Farida Ike;, 2020)

Pengecualiannya terdapat dalam Pasal 1317 KUH Perdata tentang janji untuk pihak ketiga. Apabila suatu perjanjian telah memenuhi syarat-syarat tertentu dapat dikatakan sebagai suatu perjanjian yang sah dan sebagai akibatnya akan mengikat layaknya sebuah undang-undang bagi mereka yang membuatnya. Adapun syarat-syarat sahnya suatu perjanjian sebagaimana ditentukan dalam Pasal 1320 KUH Perdata adalah sebagai berikut:

1. Kesepakatan (*Toestemming*)

Perjanjian yang sah harus mengandung unsur kesesuaian, kecocokan, pertemuan kehendak dari yang mengadakan perjanjian atau pernyataan kehendak yang disetujui antara pihak-pihak.

2. Kecakapan

Adapun yang dimaksud dengan orang yang cakap secara hukum, yaitu:

- a) Orang dewasa;
- b) Sehat akal pikirannya (tidak berasa di bawah pengampuan);
- c) Tidak dilarang undang-undang.

3. Suatu hal tertentu

Yang dimaksud dengan suatu hal tertentu, yaitu terkait dengan objek perjanjian (Pasal 1332 s/d 1334 KUH Perdata).

4. Suatu sebab yang halal

Sebab yang dimaksud adalah isi perjanjian itu sendiri atau tujuan dari para pihak yang mengadakan perjanjian. Sementara, halal berarti tidak bertentangan dengan undang-undang, ketertiban umum, dan kesusilaan.

Di dalam *Black's Law Dictionary*, "*Perjanjian Kerja*" adalah perjanjian antara majikan dengan Pekerja yang di dalamnya mengatur mengenai syarat dan ketentuan kerja. Sedangkan Ingrid Simler QC mendefinisikan bahwa perjanjian kerja sebagai aturan-aturan utama mengenai hubungan kerja, secara tertulis atau lisan, yang mengatur mengenai hak dan kewajiban antara pemberi kerja dengan pekerja. (, Farida Ike;, 2020)

Perjanjian Kerja yang dalam Bahasa Belanda disebut *Arbeidsoverenkoms* yang mempunyai pengertian yaitu: Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan : "*Perjanjian Kerja adalah perjanjian antara Pekerja/Buruh dengan Pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.*"

Berdasarkan pengertian Perjanjian Kerja tersebut di atas, khususnya pengertian yang ditentukan dalam Pasal 1601 a KUH Perdata tersebut dikemukakan kata-kata “**di bawah perintah**” yang mana kata-kata di bawah perintah tersebut merupakan norma dalam Perjanjian Kerja. Hal tersebutlah yang membedakan antara Perjanjian Kerja dengan perjanjian-perjanjian lainnya. Terkait ketentuan “di bawah perintah” artinya bahwa salah satu pihak yang mengadakan Perjanjian Kerja haruslah tunduk pada pihak yang lainnya, atau dengan kata lain yaitu di bawah perintah atau pimpinan pihak lain, yang berarti mengandung unsur wewenang perintah.