



UNIVERSITAS INDONESIA

**KEABSAHAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA
BERDASARKAN KESALAHAN BERAT YANG DIATUR
DALAM PERJANJIAN KERJA BERSAMA
(Studi Terhadap Putusan Mahkamah Agung)**

T E S I S

**MUH. MUZAKKI ISMAIL
1006789381**

**FAKULTAS HUKUM
PROGRAM PASCASARJANA
JAKARTA
JULI 2012**



UNIVERSITAS INDONESIA

**KEABSAHAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA
BERDASARKAN KESALAHAN BERAT YANG DIATUR
DALAM PERJANJIAN KERJA BERSAMA
(Studi Terhadap Putusan Mahkamah Agung)**

TESIS

**Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar
Magister Hukum**

MUH. MUZAKKI ISMAIL

1006789381

**FAKULTAS HUKUM
PROGRAM PASCASARJANA
JAKARTA
JULI 2012**

HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS

Tesis ini adalah hasil karya saya sendiri, dan semua sumber baik yang dikutip maupun yang dirujuk telah saya nyatakan benar.

Nama : MUH. MUZAKKI ISMAIL

NPM : 1006789381

Tandatangan :



Tanggal : 7 Juli 2012

HALAMAN PENGESAHAN

Tesis ini diajukan oleh :
Nama : MUH. MUZAKKI ISMAIL
NPM : 1006789381
Program Studi : Magister Hukum
Judul : Keabsahan Pemutusan Hubungan Kerja
Berdasarkan Kesalahan Berat Yang Diatur Dalam
Perjanjian Kerja Bersama (Studi Terhadap Putusan
Mahkamah Agung)

Telah dipertahankan dihadapan Dewan Penguji dan telah diterima sebagai bagian persyaratan yang diperlukan untuk memperoleh gelar Magister Hukum (MH), pada Program Peminatan Kehidupan Kenegaraan Pascasarjana Fakultas Hukum Universitas Indonesia.

DEWAN PENGUJI

Pembimbing / Penguji :
Prof. Dr. Aloysius Uwiyono, S.H, M.H  (.....)

Penguji:
Akhmad Budi Cahyono, S.H, M.H  (.....)

Penguji:
Abdul Salam, S.H, M.H  (.....)

Ditetapkan di : Jakarta

Tanggal : 7 Juli 2012

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, puji syukur saya panjatkan kehadirat Allah SWT, karena atas rahmat dan hidayah-Nya lah akhirnya penulis dapat menyelesaikan tesis yang berjudul “ KEABSAHAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA BERDASARKAN KESALAHAN BERAT YANG DIATUR DALAM PERJANJIAN KERJA BERSAMA (SUTDI TERHADAP PUTUSAN MAHKAMAH AGUNG)”. Penulisan tesis ini dilakukan dalam rangka memenuhi salah satu persyaratan guna memperoleh gelar Magister Hukum pada Program Peminatan Kehidupan Kenegaraan Pascasarjana Fakultas Hukum Universitas Indonesia.

Saya menyadari tanpa adanya motivasi, dorongan, dan bantuan dari berbagai pihak, dari ketika awal perkuliahan sampai dengan penyusunan tesis ini, sangatlah sulit bagi saya untuk menyelesaikan tesis ini. Oleh karena itu saya ingin mengucapkan terima kasih secara khusus kepada Bapak Prof. Dr. Aloysius Uwiyono, S.H, M.H. selaku pembimbing yang telah menyediakan waktu, tenaga, pikiran, dan kebaikan serta kesabarannya dalam membimbing dan mengarahkan saya dalam penulisan tesis ini hingga selesai. Dalam kesempatan ini pula saya juga ingin menyampaikan terima kasih kepada :

1. Prof. Dr. Rosa Agustina, S.H., M.H., selaku ketua Porgam Studi Magister Hukum Fakultas Hukum Universitas Indonesia.
2. Seluruh dosen/ pengajar pada Program Pasca Sarjana, Fakultas Hukum Universitas Indonesia, yang dengan segala ketulusan dan kebaikannya telah mengasuh dan membimbing saya selama mengikuti kuliah.
3. Pimpinan Direktorat Jenderal Perbendaharaan dan Direktur Pengelolaan Kas Negara Departemen Keuangan yang telah memberikan kesempatan kepada saya untuk menempuh studi ini.
4. Rekan-rekan Program Studi Magister Hukum Peminatan Kehidupan Kenegaraan angkatan 2010.
5. Isteri dan anak-anak tercinta serta seluruh keluarga besar yang telah memberikan doa dan dukungan kepada saya selama saya mengikuti kuliah.

6. Semua pihak yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu, saya berdoa semoga Allah SWT membalas semua kebaikan yang telah diberikan.

Saya menyadari bahwa dalam penulisan tesis ini masih banyak kekurangan dan keterbatasan, oleh karena itu saran dan kritik yang membangun sangat diharapkan agar tulisan ini bermanfaat bagi saya dalam meningkatkan pengetahuan saya dalam bidang hukum. Akhirnya penulis serahkan hasil penulisan tesis ini kepada para pembaca dengan harapan semoga dapat memberi manfaat dan tambahan ilmu pengetahuan.

Semoga Allah SWT selalu meridhoi setiap langkah kita, Amin.

Jakarta, 7 Juli 2012

Muh.Muzakki Ismail



**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS
AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS.**

Sebagai civitas akademik Universitas Indonesia, saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : MUH. MUZAKKI ISMAIL

NPM : 1006789381

Program Studi : Magister Ilmu Hukum

Fakultas : Hukum

Jenis Karya : Tesis

demi kepentingan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Indonesia Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non-Exclusive Royalty Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul :

“KEABSAHAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA BERDASARKAN KESALAHAN BERAT YANG DIATUR DALAM PERJANJIAN KERJA BERSAMA (SUTDI TERHADAP PUTUSAN MAHKAMAH AGUNG)”

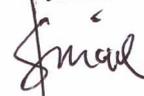
Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Indonesia berhak menyimpan, mengalihmediakan /formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya, tanpa meminta izin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagaipemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Jakarta

Pada tanggal : 7 Juli 2012

Yang Menyatakan



(MUH. MUZAKKI ISMAIL)

ABSTRAK

Nama : MUH. MUZAKKI ISMAIL
Program Studi : Magister Hukum
Judul : Keabsahan Pemutusan Hubungan Kerja Berdasarkan
Kesalahan Berat Yang Diatur Dalam Perjanjian Kerja
Bersama (Studi Terhadap Putusan Mahkamah Agung)

Latar belakang dari penelitian ini adalah adanya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap pekerja/buruh dengan alasan kesalahan berat yang diatur dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB). Sementara itu di lain pihak ketentuan PHK terhadap pekerja/buruh dengan alasan kesalahan berat dalam Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah dinyatakan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat oleh Mahkamah Konstitusi RI.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui, *pertama* kedudukan PKB dalam penyelesaian PHK, *kedua* keabsahan PHK yang dilakukan oleh perusahaan dan/atau pengadilan berdasarkan kesalahan berat yang diatur dalam PKB sebelum kesalahan berat tersebut mendapatkan putusan final dari pengadilan. Tujuan yang *ketiga* adalah untuk mengetahui kesalahan berat yang diatur dalam PKB diluar kesalahan berat sebagaimana diatur dalam pasal 158 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 apakah dapat dijadikan dasar untuk melakukan PHK.

Penulisan tesis ini menggunakan metode penelitian yuridis normatif, dengan menekankan pada penggunaan data sekunder. Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa *pertama* kedudukan PKB berada di bawah peraturan perundang-undangan. PKB merupakan suatu bentuk perjanjian, oleh karena itu terhadapnya berlaku syarat-syarat sahnya perjanjian seperti diatur dalam Pasal 1320 KUHPerdata dan syarat-syarat khusus lainnya yang diatur dalam peraturan perundang-undangan di bidang perburuhan. *Kedua*, kesalahan berat hanya dapat dijadikan sebagai dasar hukum untuk melakukan PHK, apabila terhadapnya telah ada putusan pengadilan yang sudah berkekuatan hukum tetap. Terhadap PHK atas dasar kesalahan berat yang diatur dalam PKB, sebelum ada putusan pengadilan yang berkekuatan hukum tetap tentang kesalahan berat tersebut, maka PHK tersebut adalah tidak sah secara hukum. *Ketiga*, kesalahan berat yang diatur di dalam PKB di luar kesalahan berat sebagaimana diatur dalam pasal 158 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan tidak dapat dijadikan sebagai dasar hukum untuk PHK sebelum terhadapnya ada putusan pengadilan yang berkekuatan hukum tetap yang memutuskan bahwa pekerja yang bersangkutan benar melakukan kesalahan berat.

Kata – kata kunci : PHK atas dasar kesalahan berat, Perjanjian Kerja Bersama

ABSTRAC

VALIDITY OF THE LAYOFF ON THE BASIS OF THE SERIOUS MISTAKES SET FORTH IN THE COLLECTIVE LABOR AGREEMENT (THE STUDY OF THE SUPREME COURT DECISION)

The background of this research is the Termination of Employment to the worker with seious mistakes set forth in Colective Labour Agreement/Perjanjian Kerja Bersama (CLA/PKB). Meanwhile, on the other hand, the provisions laid off by reason of serious mistakes in the Act No.13 of 2003 on Employment has been found not to have binding legal force by the Constitutional Court (Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia).

The purpose of this study was to determine, first position in the completion of layoffs CLA/PKB, both the validity of layoffs by companies and / or trial based on the serious mistakes set out in the CLA/PKB before serious mistakes are getting the final decision of the court. The third goal is to investigate major offenses set forth in the Agreement beyond the major offenses under Article 158 of Law No.13 of 2003 if it can be used as the basis for layoffs.

Writing this thesis using the method of juridical normative research, with emphasis on the use of secondary data. From the research results can be concluded that the first position of CLA/PKB under the legislation. Then, because CLA/PKB is an agreement, then apply to it the terms of the agreement legitimate under Article 1320 Civil Code are also other special conditions provided for in legislation in the field of labor. Second, serious mistake can only be used as a legal basis to do layoffs, if there has been a court decision against him that have been legally binding. Against layoffs by the company and or the Court on the basis of a major offense as set forth in the Agreement, before any court ruling which legally binding on the serious mistakes, then the layoff is not legally valid. Third, major offenses set forth in the Agreement beyond the major offenses as stipulated in article 158 of Law No. 13 Year 2003 on Labour can not serve as legal basis for termination before any court ruling against a binding judgment which ruled that the workers concerned is committing a major offense.

Key words : layoffs on the basis of serious mistakes, Collective Labour Agreemnet

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERNYATAAN ORISIONALITAS	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
KATA PENGANTAR	v
HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS.....	vii
ABSTRAK	viii
<i>ABSTRAC</i>	ix
DAFTAR ISI	
BAB I. PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Pokok Permasalahan.....	9
1.3. Tujuan dan Maanfaat Penelitian.....	10
1.4. Keaslian Penelitian.....	10
1.5. Tinjauan Pustaka.....	11
1.6. Kerangka Teori.....	11
1.7. Kerangka Konsepsi.....	13
1.8. Metode Penelitian	16
1.9. Analisa Data	18
1.10. Sistematika Penulisan	18
BAB II TINJAUAN UMUM TENTANG PERJANJIAN KERJA BERSAMA (PKB)	21
2.1. Pengertian, Unsur dan Syarat PKB	
2.1.1. Tinjauan Perjanjian	21
2.1.2. Pengertian dan Unsur-Unsur PKB	27
2.1.3. Syarat-Syarat PKB.....	30
2.2. Prinsip dan Asas PKB	32
2.3. Tujuan dan Kegunaan PKB	39
2.4. Tata Cara Pembuatan, Perubahan, Perpanjangan atau Pembaharuan PKB	40
2.4.1. Pembuatan PKB	40
2.4.2. Perubahan PKB	43
2.4.3. Perpanjangan atau Pembaharuan PKB	44
2.5. Pihak-Pihak Dalam PKB	46
BAB III PENYELESAIAN PERSELISIHAN PHK DAN KEDUDUKAN HUKUM PKB DALAM PENYELESAIAN PHK	48
3.1. Alur Terjadinya PHK	48
3.2. Prosedur Penyelesaian Perselisihan PHK	56

3.2.1. Penyelesaian Perselisihan PHK di Luar Pengadilan Hubungan Industrial (Non Litigasi)	58
3.2.1.1. Penyelesaian Perselisihan PHK Melalui Bipartit	58
3.2.1.2. Penyelesaian Perselisihan PHK Melalui Mediasi	59
3.2.1.3. Penyelesaian Perselisihan PHK Melalui Konsiliasi ...	60
3.2.2. Penyelesaian Perselisihan PHK Melalui Pengadilan Hubungan Industrial (Litigasi)	62
3.2.3. Tenggang Waktu Penyelesaian Perselisihan PHK	67
3.3. Kedudukan Hukum PKB Dalam Penyelesaian Perselisihan PHK	67
3.3.1. Menurut Hukum Perburuhan	69
3.3.2. Menurut Hukum Perjanjian	72

BAB IV ANALISIS KEABSAHAN PHK BERDASARKAN KESALAHAN BERAT YANG DI ATUR DALAM PKB

4.1. Keabsahan Kesalahan Berat Yang Diatur Dalam PKB Sebagai Alasan PHK	73
4.1.1. Berdasarkan Hukum Perburuhan / Ketenagakerjaan	73
4.1.2. Berdasarkan Hukum Perjanjian	77
4.2. Keabsahan PHK Berdasarkan Kesalahan Berat	83
4.2.1. Analisis Perkara Sabar Edward Yansen Siregar v. PT. Huntsman Indonesia Putusan No.100.PK/Pdt.Sus/2009	83
a. Deskripsi Kasus	83
b. Analisa Keabsahan PHK Berdasarkan Hukum Perburuhan dan Perjanjian	91
4.2.2. Analisis Perkara Ir. Romel Ginting v. Total E. P. Indonesia Putusan No.096.PK/Pdt.Sus/2010	95
a. Deskripsi Kasus	95
b. Analisa Keabsahan PHK Berdasarkan Hukum Perburuhan dan Perjanjian	103
4.2.3. Analisis perkara Ritut Wahyuni v. PT. Kawasan Industri Kampar Putusan No.105K/PDT.SUS/2007.....	105
a. Deskripsi Kasus	105
b. Analisa Keabsahan PHK Berdasarkan Hukum Perburuhan dan Perjanjian	108

BAB V PENUTUP

5.2. Kesimpulan	112
5.3. Saran	113
DAFTAR PUSTAKA	

BAB I PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Suatu hal yang tidak dapat dipungkiri bahwa pekerja/buruh sebagai *stakeholders* dari suatu perusahaan merupakan salah satu indikator yang menentukan maju mundurnya perusahaan.¹ Oleh sebab itu, semakin baik hubungan industrial dalam suatu perusahaan, maka akan semakin besar kemungkinan majunya perusahaan yang bersangkutan.² Begitu juga sebaliknya, semakin tidak harmonisnya hubungan industrial dalam suatu perusahaan, maka kemungkinan untuk majunya perusahaan tersebut akan semakin rendah.

Lebih jauh lagi, dalam era globalisasi ini, buruh merupakan salah satu indikator pembangunan ekonomi suatu negara. Dengan perkataan lain, pada era persaingan yang ketat ini, suatu negara harus mampu menekan upah serendah mungkin, agar minat para investor untuk berinvestasi pada negara yang bersangkutan semakin tinggi.

Jadi, semakin rendah upah pekerja/buruh pada suatu negara, maka akan semakin tinggi tingkat investasi negara yang bersangkutan. Begitu juga sebaliknya, apabila upah pekerja/buruh pada negara tersebut tinggi, maka tingkat investasi pada negara yang bersangkutan akan semakin rendah. Suatu hal yang logis dan wajar secara ekonomis, apabila seorang investor atau pelaku usaha memilih negara yang upah pekerja/buruhnya paling rendah, karena hal ini tentunya akan mengurangi biaya produksi (*cost*) mereka.

Dari uraian di atas, dapat dikatakan bahwa era globalisasi di satu sisi memberikan dampak positif khususnya bagi dunia usaha, karena mereka dapat memperoleh pekerja/buruh dengan upah terendah. Keadaan ini jelas berimplikasi pada pertumbuhan ekonomi negara yang bersangkutan khususnya dan dunia pada

¹ Aruan, "Pelaksanaan *Outsourcing* dan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Permasalahannya". Informasi Hukum Vol. 3. Tahun 2003, Direktorat Penyelesaian Hubungan Industrial Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia. Hal. 1

² Aruan, "Kebijakan Pembinaan Hubungan Industrial". <http://www.nakertrans.go.id>, Diakses, 23 Januari 2011.

umumnya. Dikatakan demikian, karena dengan prinsip persaingan yang *fair* dalam era ini, sangat memungkinkan suatu perusahaan atau pemberi kerja mendapatkan pekerja/buruh dengan upah yang rendah. Upah pekerja/buruh yang rendah jelas berdampak pada nilai produksi yang rendah pula. Keadaan ini, pada akhirnya jelas akan menguntungkan konsumen, karena mereka akan mendapatkan harga atas barang dan jasa sebagai hasil dari proses produksi suatu perusahaan dengan harga yang lebih kompetitif.

Sebagaimana diuraikan di atas, bahwa era persaingan yang ketat ini secara langsung berdampak pada penekanan upah buruh. Keadaan ini jelas akan merugikan kaum pekerja/buruh. Hal ini dikarenakan penekanan upah buruh tersebut, akan berdampak langsung pada kesejahteraan mereka. Dengan perkataan lain, semakin rendah upah yang mereka terima, maka akan semakin rendah pula tingkat kesejahteraan buruh yang bersangkutan. Begitu juga sebaliknya, terlebih-lebih kepada buruh yang hanya menggantungkan pendapatannya dan penghidupannya pada upah atau gaji dimana ia bekerja.

Dengan melihat begitu pentingnya peranan pekerja/buruh baik terhadap suatu perusahaan maupun pembangunan nasional, khususnya pertumbuhan ekonomi dan investasi, sudah seharusnya hal-hal mengenai buruh ini diperhatikan atau dikelola dengan baik. Hal ini ditujukan agar fungsi dan tujuan buruh sebagaimana diamanatkan dalam pasal 4 dan penjelasannya Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dapat tercapai.³

Indonesia sebagai negara yang berfalsafahkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945, semestinya segala sesuatu mengenai pengaturan dan kebijakan di bidang hukum perburuhan harus berlandaskan pada falsafah dan dasar dari negara tersebut. Nilai yang terkandung dalam Pancasila khususnya mengenai perburuhan dinyatakan bahwa, hubungan industrial harus didasarkan pada prinsip gotong royong, kerja sama dan prinsip musyawarah untuk mufakat.⁴

³ *Indonesia*, Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Pasal 4 dan Penjelasannya.

⁴ Sutanto, "Manajemen Hubungan Industrial di Indonesia". Kelembagaan Hubungan Industrial Kemenakertrans, Republik Indonesia. 2003.

Dari nilai-nilai tersebut, semestinya nilai yang menjiwai setiap kebijakan dan keputusan pemerintah maupun pengusaha harus berdasarkan pada prinsip gotong royong, kerjasama dan musyawarah untuk mufakat. Apa yang disebutkan di atas, sejalan dengan bunyi pasal 2 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang menyebutkan bahwa,⁵ pembangunan ketenagakerjaan berlandaskan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.⁶

Undang-Undang Dasar 1945 sebagai konstitusi negara dalam pasal 31 undang-undang yang bersangkutan, dinyatakan bahwa konsep perekonomian Indonesia adalah berlandaskan prinsip demokrasi.⁷ Demokrasi dalam pengertian yang dimaksudkan adalah dalam menciptakan hubungan industrial seharusnya kedudukan semua pihak adalah sejajar bukan subordinasi.

Oleh sebab itu, sekalipun pekerja/buruh berada pada posisi yang memerlukan pekerjaan atau posisi rendah yaitu pencari kerja, bukan berarti pihak pemberi kerja maupun perusahaan dapat bertindak dan menentukan sikap secara sewenang-wenang, melainkan saling menghargai dan menghormati. Begitu juga dengan pemerintah sebagai regulator dan fasilitator, sudah seharusnya dalam setiap menentukan kebijakan semestinya senantiasa mengacu pada kedua dasar negara tersebut. Hal ini, senada dengan pendapat Rusdi Muchtar yang disampaikan pada Loka Karya Pelaksanaan *Outsourcing* dan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Permasalahannya.⁸

Pencangkakan nilai-nilai yang terkandung di dalam Pancasila dan UUD 1945 tersebut di atas, diharapkan dapat mencapai tujuan dari hubungan industrial itu sendiri yaitu:

⁵ Aloysius Uwiyono mengatakan bahwa Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan mengandung banyak permasalahan. Misalnya, masalah inkonsistensi antara pasal yang satu dengan pasal yang lain sehingga menimbulkan ketidakpastian hukum. Aloysius Uwiyono, "Refleksi Masalah Hukum Perburuhan Tahun 2005 dan Tren Hukum Perburuhan Tahun 2006". <http://www.ui.ac.id/indonesia/main.php?hlm>. 2 Januari 2006.

⁶ *Indonesia*, Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Pasal 2.

⁷ *Indonesia*, Undang-Undang Dasar 1945. Pasal 31.

⁸ Rusdi Mukhtar, "Peran Pemerintah Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Jakarta". Disampaikan Pada Loka Karya Tentang Pelaksanaan *Outsourcing* dan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), 2006.

1. Menciptakan ketenangan atau ketentraman kerja serta ketenangan usaha.
2. Meningkatkan produksi, dan
3. Meningkatkan kesejahteraan pekerja serta derajatnya sesuai dengan martabat manusia.

Di dalam pasal 4 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dinyatakan bahwa, tujuan dari pembangunan ketenagakerjaan meliputi:⁹

1. Memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi.
2. Mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah.
3. Memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan, dan
4. Meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.

Pemerintah dalam usahanya untuk mewujudkan hubungan industrial yang kondusif telah melakukan beberapa hal antara lain:¹⁰

1. Meratifikasi delapan Konvensi *International Labour Organisation* (ILO).
2. Menyempurnakan beberapa peraturan perundang-undangan di bidang hubungan industrial yang mengacu kepada keadaan sekarang dan akan datang.
3. Mengembangkan kelembagaan hubungan industrial.
4. Meningkatkan kesejahteraan antara lain, menyusun kebijakan Upah Minimum Pusat (UMP), perumahan buruh dan kemungkinan pemilikan saham perusahaan oleh pekerja/buruh.
5. Menyusun regulasi di bidang Serikat Pekerja/Buruh (SP/B) untuk terjaminnya kebebasan berserikat, dan
6. Mengatasi gejolak hubungan industrial secara cepat, adil, dan konsisten

⁹ *Indonesia*, Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Pasal 4.

¹⁰ A. Aswin Madjid, Undang-Undang No. 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/Buruh dan Kepmenakertrans No. Kep. 16/Men/2001.

Khusus dalam penyelesaian perselisihan di bidang industrial pemerintah pada tanggal 16 Desember 2004, telah mengundang Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (selanjutnya ditulis UU-PPHI).¹¹ Undang-undang No. 2 Tahun 2004 sebagai amanat dari pasal 171 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 menyebutkan sebagai berikut:¹²

Pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja tanpa penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang berwenang sebagaimana dimaksud dalam Pasal 158 ayat (1), Pasal 160 ayat (3), dan Pasal 162, dan pekerja/buruh yang bersangkutan tidak dapat menerima pemutusan hubungan kerja tersebut, maka pekerja/buruh dapat mengajukan gugatan ke lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam waktu paling lama 1 (satu) tahun sejak tanggal dilakukan pemutusan hubungan kerjanya.

Lahirnya peradilan hubungan industrial ini yang diamanatkan oleh pasal 171 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 mencabut Undang-Undang No. 2 Tahun 1957 Tentang Penyelesaian Perburuhan dan Undang-Undang No. 12 Tahun 1964 Tentang Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta tidak berlaku lagi.¹³ Sementara itu peraturan-peraturan pelaksanaan dari kedua undang-undang tersebut di atas, dinyatakan tetap berlaku sepanjang tidak bertentangan dengan undang-undang PPHI.¹⁴

Dari uraian di atas, dapat dikatakan bahwa sejak diundangkannya Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 Tentang PPHI, maka proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial khususnya mengenai pemutusan hubungan kerja dapat diselesaikan melalui peradilan industrial. Pada prinsipnya baik pengusaha/majikan atau pemberi kerja maupun pekerja/buruh sama-sama menginginkan terciptanya hubungan industrial yang baik dan harmonis. Oleh sebab itu, para pelaku utama

¹¹ Aloysius Uwiyono mengatakan bahwa Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial masih mengandung banyak kelemahan yang mengakibatkan proses penyelesaian perselisihan industrial menjadi lama dan mahal. *Op. Cit.* Aloysius Uwiyono.

¹² *Indonesia*, Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Pasal 171.

¹³ Dyah Lestari Pitaloka, "Menyongsong Lahirnya Pengadilan Hubungan Industrial". <http://www.pemantauperadilan.com>. Diakses, 7 Januari 2011

¹⁴ *Ibid.*

hubungan industrial ini semestinya harus sama-sama mampu secara cerdas menganalisis dan menyikapi perkembangan politik, sosial, ekonomi, teknologi dan informasi dan perkembangan hubungan internasional yang berdimensi pada perkembangan hubungan industrial demi terciptanya kondisi yang kondusif diantara mereka.

Secara umum, faktor yang mempengaruhi baik tidaknya hubungan industrial terbagi dalam dua faktor yaitu faktor internal dan eksternal. Faktor internal yang dimaksud dalam penciptaan hubungan industrial yang baik dalam hal ini adalah pihak pekerja/buruh, pengusaha/pemberi kerja, Serikat Buruh/Serikat Pekerja. Sedangkan faktor eksternal yang dimaksudkan antara lain pemerintah, Lembaga Swadaya Masyarakat (LSM) dan lain sebagainya.

Melihat kompleksitas persoalan dan banyaknya pihak yang terkait dalam hubungan industrial ini, tidak mengherankan kalau persoalan buruh ini dari waktu ke waktu menjadi perhatian publik. Secara umum faktor penyebab utama terjadinya perselisihan antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja adalah adanya perbedaan kepentingan (*conflict of interest*) diantara masing-masing pihak.

Pihak pengusaha menginginkan keuntungan yang maksimal dengan biaya yang serendah mungkin dan adanya jaminan atas kelangsungan serta perkembangan usahanya. Sementara itu, pihak pekerja/buruh menginginkan peningkatan kesejahteraan dengan cara memperjuangkan hak-hak mereka. Perbedaan kepentingan inilah yang sering menjadi pemicu timbulnya konflik diantara pelaku hubungan industrial tersebut, yang dapat berakhir pada pemberhentian (PHK) pekerja/buruh yang bersangkutan.

Suatu perselisihan industrial yang berakibat pada pemutusan hubungan kerja, merupakan hal yang sangat merugikan kedua belah pihak khususnya pekerja/buruh yang di PHK. Dikatakan demikian, karena dengan di-PHK-nya pekerja/buruh yang bersangkutan, hal ini akan berdampak langsung pada penghidupannya juga keluarganya lebih-lebih apabila pekerja/buruh yang bersangkutan hanya menggantungkan penghidupannya dari upah yang dia terima dari perusahaan tempat ia bekerja sebelum di PHK. Besarnya dampak yang ditimbulkan oleh PHK ini, maka pada prinsipnya setiap pengusaha, pekerja/buruh,

serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah dengan segala upaya harus menghindari terjadinya PHK.¹⁵

Namun apabila segala upaya telah dilakukan, tetapi PHK tidak dapat dihindari, maka maksud PHK tersebut wajib dirundingkan oleh pengusaha dan serikat pekerja / pekerja. Dalam hal perundingan tidak terdapat persetujuan maka PHK yang dilakukan oleh pengusaha hanya dapat dilakukan setelah mendapat penetapan dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. PHK yang dilakukan oleh pengusaha ini dapat disebabkan berbagai macam alasan seperti pengunduran diri, mangkir, perubahan status perusahaan, perusahaan tutup, perusahaan pailit, pekerja meninggal, pekerja pensiun atau karena pekerja melakukan kesalahan berat sebagaimana diatur dalam pasal 158 ayat (1) UU No.13 Tahun 2003.¹⁶

Dalam kaitannya dengan PHK atas kesalahan berat, Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia pada tanggal 28 Oktober 2004 telah mengeluarkan putusannya terhadap perkara Nomor: 012/PUU-1/2003 Tentang Permohonan Pengujian Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Dalam putusan ini Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia salah satunya membatalkan pasal 158 yang mengatur tentang kesalahan berat sebagai alasan yang dapat digunakan oleh pengusaha untuk melakukan PHK karena dinilai telah melanggar asas praduga tak bersalah. Mahkamah Konstitusi melalui pertimbangannya menilai PHK yang dilakukan oleh pengusaha dengan alasan kesalahan berat adalah dilakukan tanpa *due process of law* melalui putusan pengadilan yang independen dan imparial, melainkan cukup hanya dengan keputusan pengusaha yang didukung oleh bukti-bukti yang tidak perlu diuji keabsahannya menurut hukum acara yang berlaku.¹⁷

Atas putusan Mahkamah Konstitusi tersebut, Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi mengeluarkan Surat Edaran (SE Menakertras) No.SE-13/MEN/SJ-

¹⁵ Marsen Sinaga, "PHK dan Perlindungan Negara Atas Hak Kerja, Tinjauan Kritis Atas Undang-Undang Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI)". <http://www.pemantauperadilan.com>. Diakses, 7 Oktober 2011.

¹⁶ Farianto & Darmanto "Himpunan Putusan Mahkamah Agung dalam Perkara PHI Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Disertai Ulasan Hukum" (Jakarta : PT Raja Grafindo Persada 2010), hal. 263

¹⁷ Mahkamah Konstitusi, Putusan No.: 012/PUU-1/2003 Tentang Permohonan Pengujian Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

HK/I/2005 Tentang Putusan Mahkamah Konstitusi Atas Hak Uji Materil Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Terhadap Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945 yang menyatakan bahwa, pasal 158 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan tidak berlaku sepanjang belum ada putusan pengadilan pidana yang telah berkekuatan hukum tetap terhadap kesalahan berat yang akan dijadikan dasar hukum PHK.¹⁸ Dengan kata lain bahwa kesalahan berat yang terdapat dalam pasal 158 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan adalah berlaku atau dapat dijadikan dasar untuk mem-PHK seorang pekerja/buruh apabila terhadapnya telah ada putusan pidana yang berkekuatan hukum tetap dari pengadilan dalam daerah hukum yang bersangkutan.

Sepintas lalu adanya putusan Mahkamah Konstitusi dan SE Menakertras ini tidaklah ada masalah. Dengan perkataan lain, bahwa seorang pekerja/buruh dapat di PHK dengan alasan melakukan kesalahan berat apabila terhadapnya telah ada putusan pidana dari pengadilan yang berkekuatan hukum tetap. Permasalahan timbul apabila PHK dilakukan oleh pemberi kerja dan atau Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) mendahului atau tanpa putusan pidana yang telah berkekuatan hukum tetap dari pengadilan umum. Permasalahan lainnya, apakah kesalahan berat yang diatur dalam PKB, di luar kesalahan berat yang sudah ditentukan secara limitatif dalam Pasal 158 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah dibatalkan oleh Mahkamah Konstitusi terhadapnya “harus tetap ada” putusan pengadilan pidana yang telah berkekuatan hukum tetap terlebih dahulu agar kesalahan berat tersebut dapat dijadikan sebagai dasar PHK atau bagaimana seharusnya? Kemudian, bagaimana dengan jenis kesalahan berat yang bukan termasuk dalam kategori tindak pidana? Ringkasnya, akan menjadi permasalahan hukum baik tentang jenis kesalahan berat yang dimaksud maupun keabsahan dari PHK yang dilakukan oleh suatu perusahaan/pemberi kerja dan atau PHI terhadap seorang pekerja/buruhnya yang didasarkan pada kesalahan berat yang tidak termasuk atau di luar kategori

¹⁸ Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi melalui surat edarannya (SE) Nomor: SE-13/MEN/SJ-HK/I/2005 Tentang Putusan Mahkamah Konstitusi Atas Hak Uji Materil Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Terhadap Undang –Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945.

kesalahan berat sebagaimana ditentukan dalam pasal 158 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, seperti yang diatur dalam PKB.

Dari gambaran umum tentang kesalahan berat yang diatur dalam PKB sebagai dasar PHK di atas, terlihat jelas adanya permasalahan hukum yang terhadapnya perlu pengkajian secara dalam khususnya dari aspek hukum. Masalah dimaksud antara lain; kedudukan hukum PKB dalam penyelesaian PHK, keabsahan PHK berdasarkan kesalahan berat yang diatur dalam PKB yang terhadapnya belum ada putusan pengadilan yang berkekuatan hukum tetap dan terakhir adalah sah tidaknya PHK berdasarkan kesalahan berat yang di atur dalam PKB di luar kesalahan berat sebagaimana disebutkan dalam pasal 158 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Dengan demikian, tesis saya ini diberi judul “Keabsahan Pemutusan Hubungan Kerja Berdasarkan Kesalahan Berat Yang Diatur Dalam Perjanjian Kerja Bersama, (Studi Putusan Mahkamah Agung)”.

1.2. Pokok Permasalahan

Berdasarkan uraian di atas, paling tidak ada tiga pokok permasalahan yang menarik dan penting untuk dijadikan fokus pembahasan dalam penulisan dan penelitian dalam tesis ini yaitu:

1. Bagaimanakah kedudukan hukum PKB dalam penyelesaian PHK ditinjau dari hukum perjanjian dan peraturan perundang-undangan?
2. Bagaimanakah keabsahan PHK yang dilakukan oleh pengadilan dan atau perusahaan berdasarkan kesalahan berat yang diatur dalam PKB sebelum kesalahan berat tersebut mendapatkan putusan yang final dari pengadilan?
3. Apakah kesalahan berat yang diatur di dalam PKB di luar kesalahan berat sebagaimana diatur dalam pasal 158 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dapat dijadikan sebagai dasar hukum untuk PHK?

1.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian

Adapun tujuan dan manfaat yang diharapkan dalam penelitian dan penulisan tesis ini dibagi kedalam dua bagian. Pertama, agar penulis mengetahui secara lebih dalam dan detail tentang PKB khususnya dan juga untuk mengetahui tentang hukum perburuhan pada umumnya. Kedua, hasil dari penelitian ini juga diharapkan memberikan pengetahuan kepada penulis khususnya mengenai kedudukan hukum PKB dalam PHK serta keabsahan PHK yang dilakukan oleh pengadilan atau perusahaan berdasarkan kesalahan berat yang diatur dalam PKB sebelum kesalahan berat tersebut mendapatkan putusan yang final dari pengadilan. Ketiga adalah untuk mengetahui sah atau tidaknya PHK yang didasarkan pada kesalahan berat yang diatur di dalam PKB di luar kesalahan berat sebagaimana diatur dalam pasal 158 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dapat dijadikan sebagai dasar hukum untuk PHK.

1.4. Keaslian Penelitian

Dalam penelusuran yang telah penulis lakukan pada perpustakaan Fakultas Hukum Program Pascasarjana Universitas Indonesia dan Universitas Gadjah Mada, penulis belum menemukan tesis atau tulisan lain yang telah membahas atau menulis apa yang hendak penulis tulis ini. Pembahasan tentang kesalahan berat yang diatur dalam PKB sebagai alasan untuk PHK belum pernah ditulis baik dalam bentuk tesis, skripsi dan atau disertasi. Adapun tesis yang sudah ditulis oleh salah satu mahasiswa Program Pascasarjana Universitas Indonesia adalah tentang pelaksanaan PHK pasca putusan MK No.: 012/PUU-1/2003 Tentang Permohonan Pengujian Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Dengan demikian, penulis dapat memastikan bahwa pokok masalah yang hendak dibahas dan diteliti dalam bentuk tesis ini belum pernah ditulis oleh orang lain sebelumnya. Kalaupun ada, pokok masalah atau fokus pembahasan dan juga penelitian antara tulisan yang sudah ada dengan rencana penulisan tesis ini adalah berbeda. Oleh sebab itu, keaslian penelitian dalam tesis ini dapat dikatakan terjamin.

1.5. Tinjauan Pustaka

Untuk memudahkan penulis dalam merampungkan penulisan tesis ini, maka penulisan akan melakukan tinjauan pustaka. Tinjauan pustaka dilakukan dengan cara mencari bahan-bahan yang terkait dengan topik tesis ini pada beberapa perpustakaan seperti Perpustakaan Fakultas Hukum Universitas Indonesia, Perpustakaan Fakultas Hukum Universitas Gadjah Mada dan lain-lainnya serata melalui *research* di internet.

1.6. Kerangka Teori

Dalam mengkaji, menelaah dan menganalisa pokok masalah dalam tesis ini, sudah barang tentu diperlukan suatu kerangka teori yang diharapkan mampu memecahkan atau memberikan solusi terhadap masalah yang akan diteliti. Oleh sebab itu, penulis dalam mengkaji dan menganalisa permasalahan yang hendak diteliti akan menggunakan suatu teori yang dianggap relevan dengan permasalahan yang hendak dibahas.

Adapun kerangka teori yang hendak dipakai dalam penulisan tesis ini adalah teori kebebasan berkontrak dan prinsip final dan mengikat sebagaimana terdapat dalam hukum perjanjian. Teori ini dipilih sehubungan dengan topik permasalahan yang menjadi konsen dalam penulisan dan penelitian ini adalah perjanjian secara umum dan PKB secara khusus. Oleh sebab itu, sangat relevan apabila teori tersebut yang akan dipakai dalam penulisan ini.

Perjanjian sebagaimana terdapat dalam pasal 1313 KUHPerduta adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang lain atau lebih.¹⁹ Pengertian perjanjian yang diberikan oleh pasal 1313 KUHPerduta ini, menurut Mariam Darus Badruzaman adalah tidak lengkap dan terlalu luas, tidak lengkap karena dalam definisi tersebut yang dirumuskan hanya mengenai perjanjian sepihak saja, terlalu luas karena dapat mencakup hal-hal

¹⁹ *Indonesia, KUHPerduta (Burgerlijk wet Book)*, Cet ke-28. diterjemahkan oleh R. Soebekti dan R. Tjitrosudibio (Jakarta: Pradnya Paramita, 1996), pasal. 1313.

mengenai janji kawin, yaitu perbuatan didalam lapangan hukum keluarga yang menimbulkan perjanjian juga, namun istimewa sifatnya karena dikuasai oleh ketentuan-ketentuan tersendiri, sehingga buku ke III KUHPerdara secara langsung tidak berlaku terhadapnya juga mencakup perbuatan melawan hukum, sedang di dalam perbuatan melawan hukum tidak ada unsur persetujuan²⁰. Sedangkan menurut Subekti perjanjian merupakan bentuk konkrit dari pada perikatan sedangkan perikatan merupakan bentuk abstrak dari perjanjian yang dapat diartikan sebagai suatu hubungan hukum antara dua pihak, yang isinya adalah hak dan kewajiban : suatu hak untuk menuntut sesuatu dan disebelah lain suatu kewajiban untuk memenuhi tuntutan tersebut.²¹

Berdasarkan pasal 1320 KUHPerdara, bahwa syarat-syarat sahnya suatu perjanjian dikelompokkan ke dalam dua kelompok yaitu; syarat subyektif dan syarat obyektif.²² Syarat subyektif yaitu syarat yang menyangkut tentang para pihak sedangkan syarat obyektif adalah syarat yang menyangkut obyek perjanjian. Syarat obyektif dibagi dua yaitu persetujuan para pihak dan kecakapan para pihak dalam melakukan perbuatan hukum sedangkan syarat yang bersifat obyektif yaitu mengenai suatu hal tertentu dan suatu kausa yang halal.

Adanya pengelompokan syarat dari perjanjian yang terdapat dalam pasal 1320 KUHPerdara tersebut di atas lebih ditujukan kepada akibat hukum dari suatu perjanjian, dimana apabila syarat subyektif dalam suatu perjanjian tidak terpenuhi maka perjanjian tersebut dapat dibatalkan. Sedangkan apabila yang tidak terpenuhi dalam suatu perjanjian adalah syarat obyektif maka akibat hukumnya adalah perjanjian tersebut batal demi hukum (*null and void*).

Syarat perjanjian tersebut apabila dihubungkan dengan asas kebebasan berkontrak (*pacta sun servanda*) sebagaimana terdapat dalam pasal 1338 yang berbunyi sebagai berikut “Semua perjanjian yang telah dibuat secara sah mengikat

²⁰ Mariam Darius Badruzaman, “Kerangka Dasar Hukum Perjanjian (kontrak),” Seri Dasar Hukum Ekonomi. Editor Peter Mahmud Marzuki, Paramita Prananingtyas dan Ningrum Natasya Sirait, (Januari: Proyek Elips, 1998), hal. 14.

²¹ R. Subekti, *Aspek-Aspek Hukum Perikatan Nasional*, Cet. ke-4, (Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 1992), hal.2.

²² *Indonesia, KUHPerdara (Burgerlijk wet Book)*, Cet ke-28. diterjemahkan oleh R. Soebekti dan R. Tjitrosudibio (Jakarta: Pradnya Paramita, 1996), pasal. 1320.

para pihak sebagai undang-undang.”²³ Oleh sebab itu, suatu perjanjian yang telah dibuat secara sah dalam arti telah memenuhi syarat-syarat sebagaimana terdapat dalam pasal 1320 KUHPerdara tersebut di atas, maka perjanjian tersebut sah secara hukum. Dengan demikian, perjanjian tersebut merupakan suatu undang-undang bagi mereka yang membuatnya. Dalam pengertian ini, para pihak terikat, harus tunduk serta wajib untuk bertindak dan bersikap sesuai dengan isi perjanjian tersebut.

Adapun yang dimaksud dengan final dan mengikat dalam hukum perjanjian adalah suatu perjanjian yang telah dibuat secara sah (memenuhi syarat-syarat sahnya suatu perjanjian), maka pada saat yang bersamaan telah secara sah secara hukum terjadinya perjanjian dan dalam waktu yang bersamaan pula para pihak terikat akan perjanjian tersebut.²⁴ Dengan perkataan lain, terhadap segala sesuatu tentang perjanjian baik mengenai perubahan dan pembatalannya harus didasarkan pada kesepakatan kedua belah pihak juga.²⁵

Dari uraian singkat di atas, tentang hukum perjanjian apabila dihubungkan dengan pokok permasalahan yang hendak dibahas dalam penulisan tesis ini adalah amat relevan. Oleh sebab itu, teori kebebasan berkontrak dan asas final dan mengikat inilah yang akan dijadikan teori dalam membahas serta menganalisa permasalahan-permasalahan yang ada dalam tesis ini.

1.7. Kerang Konsepsi

Untuk menghindari perbedaan penafsiran dan salah pengertian serta untuk mempermudah penulisan tesis ini, penulis memberikan pengertian operasional tentang beberapa istilah yang dipakai dalam penulisan tesis ini. Adapun beberapa definisi tersebut berikut ini adalah definisi operasional dari istilah-istilah tersebut:

²³ *Indonesia, KUHPerdara (Burgerlijk wet Book)*, Cet ke-28. diterjemahkan oleh R. Soebekti dan R. Tjitrosudibio (Jakarta: Pradnya Paramita, 1996), Pasal 1338.

²⁴ Konsensual artinya perjanjian itu terjadi (ada) sejak saat tercapainya kata sepakat antara pihak-pihak, Abdulkadir Muhammad, *Hukum Perikatan*, (Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 1990), hal. 85.

²⁵ *Ibid.* Hal. 36

1. Pemutusan Hubungan Kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha.²⁶
2. 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 satu perusahaan.²⁷
3. Pengadilan Hubungan Industrial adalah pengadilan khusus yang dibentuk di lingkungan pengadilan negeri yang berwenang memeriksa, mengadili dan memberi putusan terhadap perselisihan hubungan industrial.²⁸
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.²⁹
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.³⁰

²⁶ *Indonesia*, Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Pasal 1 angka (25)

²⁷ *Indonesia*, Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Pasal 1 angka (1)

²⁸ *Indonesia*, Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Pasal 1 angka (2)

²⁹ *Indonesia*, Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Pasal 1 angka (2)

³⁰ *Indonesia*, Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Pasal 1 angka (3)

6. Perselisihan PHK adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak.³¹
7. Pengusaha adalah :³²
 - a. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri.
 - b. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya, dan
 - c. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.³³
8. Perusahaan adalah:³⁴
 - a. setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
 - b. usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
9. Serikat pekerja/serikat buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja/buruh baik di perusahaan maupun di luar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan

³¹ *Indonesia*, Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Pasal 1 angka (4)

³² *Indonesia*, Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Pasal 1 angka (5)

³³ *Indonesia*, Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Pasal 1 angka (6)

³⁴ *Indonesia*, Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Pasal 1 angka (7)

pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya.³⁵

10. Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.³⁶
11. Pengadilan Hubungan Industrial adalah pengadilan khusus yang dibentuk di lingkungan pengadilan negeri yang berwenang memeriksa, mengadili dan memberi putusan terhadap perselisihan hubungan industrial.³⁷
12. PKB yaitu 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 perkumpulan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak.³⁸

1.8. Metode Penelitian

1.8.1. Jenis Penelitian

Penulisan tesis ini menggunakan metode penelitian yuridis normatif,³⁹ yakni penelitian yang berpedoman pada norma-norma hukum yang terdapat dalam perundang-undangan, putusan-putusan pengadilan serta literatur-literatur yang ada

³⁵ *Indonesia*, Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Pasal 1 angka (8)

³⁶ *Indonesia*, Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Pasal 1 angka (9)

³⁷ *Indonesia*, Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI) No. 2 Tahun 2004 Pasal 1 angka (1)

³⁸ *Indonesia*, Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Pasal 1 angka (21) *jo.* Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP-48/MEN/IV/2004. Pasal 1 angka (2).

³⁹ Penelitian hukum normatif adalah suatu penelitian yang dilakukan dengan memilih bahan pustaka atau data sekunder. Oleh sebab itu, penelitian hukum normatif mencakup penelitian terhadap azas-azas hukum, sistem hukum, taraf sinkronisasi vertikal dan horizontal, perbandingan hukum serta sejarah hukum. Maria SW. Sumardjono, Metodologi Penelitian Ilmu Hukum. Bahan Kuliah Metode Penelitian Hukum, Program Pascasarjana Magister Hukum Bisnis Universitas Gadjah Mada. Jakarta: 2007. Sementara itu, Lili Rasjidi dan Liza Sonia Rasjidi mengatakan bahwa metode penelitian normatif adalah metode penelitian yang bersifat deskriptif atau penelitian yang tidak menggunakan angka, rumus statistik maupun matematik. Lili Rasjidi dan Liza Sonia Rasjidi, Metode Penelitian Hukum. Bahan Mata Kuliah Metode Penelitian Hukum, Program Pascasarjana Fakultas Hukum Universitas Indonesia.

seperti; buku-buku, jurnal, makalah, artikel dan tulisan ilmiah lainnya yang terkait dengan pokok pembahasan dalam penulisan tesis ini.

1.8.2. Data dan Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder.⁴⁰ Data sekunder adalah data yang berasal dari studi kepustakaan terdiri dari bahan hukum primer, berupa peraturan perundang-undangan di Indonesia, seperti Undang-Undang Dasar Tahun 1945, Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata), Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI), Undang-Undang No. 12 Tahun 1964 Tentang Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta, Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No: Per.16/MEN/XI.2011 Tentang Tata Cara Pembuatan dan Pengesahan Peraturan Perusahaan Serta Pembuatan dan Pendaftaran PKB, dan lain-lain.

Adapun cara yang ditempuh dalam melakukan studi kepustakaan ini adalah dengan mendatangi perpustakaan yang memiliki peraturan perundang-undangan dan putusan-putusan pengadilan tersebut di atas, yang ada di dalam negeri seperti perpustakaan Perpustakaan Fakultas Hukum Universitas Indonesia. Di samping itu, memanfaatkan *Website-website* yang memiliki informasi berkaitan dengan bahan penulisan kami, seperti *Westlaw*, *Social Science Research Network (SSRN)*.

1.8.3. Cara Pengolahan Data

Setelah data dalam penelitian ini terkumpul, kemudian data diolah dengan tahapan-tahapan sebagai berikut:

1. *Editing*, yaitu melakukan pengecekan data secara teliti untuk menghindari kesalahan data yang dikumpulkan.
2. Klasifikasi, yaitu data yang telah dikumpulkan kemudian diklasifikasikan

⁴⁰ Soerjono Soekanto, membedakan data ke dalam dua bagian yaitu data primer dan sekunder. Data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari masyarakat sedangkan data sekunder adalah data yang diperoleh dari bahan pustaka. Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*. Cet. Ke-3. (Jakarta: UI Press, 1984). Hal. 11-12.

berdasarkan pokok bahasan masing-masing, pengolahan ini dilakukan untuk menghindari kesalahan dalam pengelompokan data.

3. *Organising*, yaitu data yang telah dikumpulkan kemudian diurutkan sesuai dengan pengelompokan, agar tidak terjadi kesalahan arti sesuai dalam sistematisasi data.

1.9. Analisis Data

Analisa dilakukan dengan cara mengkaji dan menelaah serta menganalisa bahan-bahan yang ada. Seperti dikatakan di atas, bahwa metode penelitian yang digunakan untuk penulisan tesis ini adalah metode penelitian yuridis normatif, maka pembahasan dan pengkajian dilakukan dengan menganalisa PKB menurut norma-norma hukum perjanjian baik menurut hukum tertulis sebagaimana terdapat dalam peraturan perundang-undangan maupun hukum yang tidak tertulis seperti kebiasaan dan kepatutan. Dari analisa ini diharapkan dapat disimpulkan apakah kesalahan berat yang diatur di dalam PKB dapat diterima sebagai alasan PHK.

1.10. Sistematika Penulisan

Untuk memudahkan penulisan dalam tesis ini, maka penulis menyusun sistematika penulisan yang terdiri dari 5 (lima) bab, yang masing-masing bab saling berhubungan satu sama lain. Secara garis besarnya, pendekatan bab I sampai dengan bab V adalah sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Dalam Bab I ini akan menguraikan tentang latar belakang, pokok masalah, tujuan dan manfaat penelitian, keaslian penelitian, tinjauan pustaka dan metode penelitian serta analisis serta sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN UMUM TENTANG PERJANJIAN KERJA BERSAMA (PKB)

Pembahasan dalam Bab II ini adalah khusus tentang PKB. Oleh karena itu, hal-hal yang dibahas dalam bab ini antara lain adalah pengertian PKB, prinsip-prinsip dan asas PKB, tujuan dan kegunaan PKB, syarat dan unsur-unsur PKB dan pihak-pihak dalam PKB. Pembahasan PKB secara khusus dalam bab ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang komprehensif tentang PKB kepada penulis. Pemahaman tersebut tentunya ditujukan untuk lebih mudah membahas pokok masalah serta dalam menulis bab-bab selanjutnya.

BAB III : PENYELESAIAN PERSELISIHAN PHK DAN KEDUDUKAN HUKUM PKB DALAM PENYELESAIAN PHK

Bab III ini, akan membahas tentang kedudukan hukum PKB dalam penyelesaian PHK. Oleh karena itu, pembahasan dalam sub bab dari bab ini adalah tinjauan tentang kedudukan hukum PKB menurut peraturan perundang-undangan dan juga berdasarkan hukum perjanjian. Pembahasan kedudukan PKB menurut peraturan perundang-undangan dimaksud adalah berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Putusan Mahkamah Konstitusi No.012/PUU-1/2003 Tahun 2004. Sebelum membahas kedudukan PKB dalam penyelesaian PHK, bab ini akan diawali dengan membahas penyelesaian perselisihan PHK agar diperoleh gambaran tentang PHK dan proses penyelesaian perselisihannya.

BAB IV : KEABSAHAN PHK BERDASARKAN KESALAHAN BERAT YANG DI ATUR DALAM PKB

Dalam bab IV ini pembahasan fokus pada keabsahan PHK berdasarkan kesalahan berat yang diatur dalam PKB. Oleh karena itu, pembahasan yang dilakukan tentang kesalahan berat tersebut menyangkut kesalahan berat sebagaimana dimaksud oleh putusan MK No. 012/PUU-1/2003. Untuk menguji

keabsahan PKB, bab ini juga akan membahas tentang syarat sahnya suatu perjanjian. Kemudian, pembahasan dilanjutkan dengan menganalisa putusan Mahkamah Agung tentang PHK. Putusan Mahkamah Agung tersebut akan dianalisa berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku juga teori hukum tentang perjanjian maupun perburuhan. Hasil pembahasan dalam bab ini, diharapkan dapat memberikan kepastian hukum khususnya bagi penulis tentang sah tidaknya PHK berdasarkan kesalahan berat yang diatur dalam PKB, baik yang sesuai dengan putusan Mahkamah Konstitusi RI dan SE Menakertrans maupun di luar kedua peraturan tersebut.

BAB V : PENUTUP

- A. Kesimpulan
- B. Saran.



BAB II

TINJAUAN UMUM TENTANG PERJANJIAN KERJA BERSAMA (PKB)

2.1. Pengertian, Unsur dan Syarat PKB

2.1.1. Tinjauan Perjanjian

Sebelum membahas pengertian PKB ini, ada baiknya untuk terlebih dahulu membahas perjanjian secara umum. Hal ini ditujukan untuk memudahkan pemahaman tentang PKB itu sendiri. Oleh sebab itu, dalam pembahasan PKB ini, penulis akan terlebih dahulu membahas perjanjian.

Secara umum, perjanjian diartikan sebagai suatu peristiwa di mana seorang berjanji kepada seorang lain, atau di mana dua orang itu saling berjanji untuk melaksanakan sesuatu hal (prestasi). Sementara pasal 1313 KUHPerdara menyebutkan bahwa “perjanjian adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang lain atau lebih”.⁴¹

Pengertian perjanjian dalam pasal 1313 KUHPerdara tersebut di atas, menurut Mariam Darus Badruzaman adalah tidak lengkap dan terlalu luas.⁴² Dikatakan tidak lengkap, karena dalam definisi tersebut yang dirumuskan hanya mengenai perjanjian sepihak saja.⁴³ Hal ini menggambarkan bahwa, suatu perjanjian hanya merupakan perbuatan sepihak terhadap pihak lain. Dengan kata lain, perjanjian menurut pasal tersebut, bukan suatu perbuatan timbal balik. Kemudian dikatakan terlalu luas, karena perjanjian dimaksud dapat mencakup juga hal-hal lain yang terhadapnya tidak diperlukan perjanjian, seperti perbuatan melawan hukum. Kedua alasan inilah menurut beliau yang membuktikan bahwa,

⁴¹ *Indonesia, KUHPerdara (Burgerlijk wet Book)*, Cet ke-28. diterjemahkan oleh R. Soebekti dan R. Tjitrosudibio (Jakarta: Pradnya Paramita, 1996), pasal. 1313.

⁴² *Op. Cit.* Mariam Darus Badruzaman.

⁴³ *Ibid*

pengertian perjanjian yang terdapat dalam pasal 1313 KUHPerdara terlalu luas dan juga tidak lengkap.⁴⁴

Dalam kaitannya dengan pengertian perjanjian, Subekti mengatakan bahwa, perjanjian merupakan bentuk konkrit dari pada perikatan, sedangkan perikatan merupakan bentuk abstrak dari perjanjian. Oleh sebab itu, perjanjian dapat diartikan sebagai suatu hubungan hukum antara dua pihak, yang isinya adalah hak dan kewajiban. Pengertian ini menunjukkan bahwa, dalam suatu perjanjian satu pihak berhak untuk menuntut sesuatu (prestasi) terhadap pihak lainnya. Kemudian, pihak lainnya mempunyai kewajiban untuk memenuhi prestasi tersebut.⁴⁵

Sebagaimana disebutkan di atas, bahwa suatu perjanjian dibuat oleh para pihak untuk melaksanakan sesuatu atau prestasi. Dalam hukum perjanjian, prestasi dibagi kedalam tiga macam yaitu :⁴⁶

1. Perjanjian untuk memberikan/menyerahkan suatu barang.
2. Perjanjian untuk berbuat sesuatu, dan
3. Perjanjian untuk tidak berbuat sesuatu.

Dari uraian mengenai perjanjian dan prestasi tersebut di atas, dapat disimpulkan bahwa perjanjian adalah suatu perbuatan timbal balik, dimana satu pihak berhak menuntut suatu prestasi dari pihak lain, dan pihak lain tersebut berkewajiban untuk melaksanakan atau memenuhi prestasi dimaksud. Adapun yang dimaksud dengan prestasi dalam perjanjian adalah untuk memberikan atau menyerahkan suatu barang, berbuat sesuatu dan untuk tidak berbuat sesuatu.

Berbicara mengenai perjanjian, pasal 1320 KUHPerdara menyebutkan bahwa suatu perjanjian dikatakan sah dan mengikat kedua belah pihak apabila, perjanjian tersebut memenuhi syarat-syarat sahnya suatu perjanjian. Adapun syarat-syarat sahnya suatu perjanjian dalam pasal ini adalah sebagai berikut :⁴⁷

1. Harus ada kesepakatan dari para pihak yang membuat perjanjian.

⁴⁴ *Ibid.*

⁴⁵ *Op. Cit.* R. Subekti.

⁴⁶ Syahmin A. K., *Hukum Kontrak Internasional*, Edisi-1, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2006). Hal 2.

⁴⁷ *Indonesia, KUHPerdara (Burgerlijk wet Book)*, Cet ke-28. diterjemahkan oleh R. Soebekti dan R. Tjitrosudibio (Jakarta: Pradnya Paramita, 1996), pasal. 1320.

2. Para pihak haruslah orang yang mampu atau cakap melakukan hubungan hukum.
3. Harus mengenai obyek tertentu, dan
4. Harus mengenai sebab yang halal.

Sepakat sebagai salah satu syarat perjanjian, mengandung makna bahwa para pihak yang membuat perjanjian ada persesuaian kehendak. Kesepakatan mana harus diberikan oleh para pihak dengan suka rela atau tanpa paksaan, kekeliruan dan atau penipuan. Kemudian, yang dimaksud dengan cakap (*bekwaam*) adalah bahwa para pihak dalam perjanjian tersebut harus dapat melakukan perbuatan hukum secara sah. Oleh sebab itu, pihak-pihak dalam suatu perjanjian harus sudah dewasa, sehat akal pikiran dan tidak dilarang oleh suatu undang-undang untuk melakukan sesuatu perbuatan tertentu. Dengan kata lain, orang yang tidak cakap atau tidak memenuhi syarat untuk membuat perjanjian, menjadikan perjanjian tersebut dapat dibatalkan. Adapun orang yang tidak cakap menurut Pasal 1330 KUH Perdata ialah :⁴⁸

1. Orang-orang yang belum dewasa.
2. Mereka yang ditaruh di bawah pengampuan.
3. Orang-orang perempuan dalam hal-hal undang-undang menetapkan tidak cakap, dan
4. Semua orang kepada siapa undang-undang telah melarang membuat persetujuan-persetujuan tertentu.

Sedangkan pengertian suatu hal tertentu dalam syarat sahnya suatu perjanjian ditujukan kepada barang yang menjadi obyek suatu perjanjian. Menurut Pasal 1333 KUHPerdata barang yang menjadi obyek suatu perjanjian ini harus tertentu, atau setidaknya-tidaknya harus ditentukan jenisnya.⁴⁹ Sedangkan jumlahnya tidak perlu ditentukan asalkan kemudian dapat ditentukan atau diperhitungkan.

⁴⁸ Indonesia, *KUHPerdata (Burgerlijk wet Book)*, Cet ke-28. diterjemahkan oleh R. Soebekti dan R. Tjitrosudibio (Jakarta: Pradnya Paramita, 1996), pasal. 1330.

⁴⁹ Indonesia, *KUHPerdata (Burgerlijk wet Book)*, Cet ke-28. diterjemahkan oleh R. Soebekti dan R. Tjitrosudibio (Jakarta: Pradnya Paramita, 1996), pasal. 1333.

Kemudian, suatu sebab yang halal dalam pasal 1335 KUHPerdara diistilahkan dengan *causa*.⁵⁰ Adapun yang dimaksud dengan *causa* dalam hal ini, tiada lain dari pada isi perjanjian itu sendiri. *Causa* atau suatu sebab yang halal sebagai salah satu syarat obyektif dari suatu perjanjian, pasal 1335 KUHPerdara menyatakan bahwa “suatu perjanjian tanpa sebab yang halal atau perjanjian yang telah dibuat karena sesuatu sebab yang palsu atau terlarang, tidak mempunyai kekuatan hukum”.⁵¹ Dari bunyi pasal ini, dapat disimpulkan bahwa suatu perjanjian yang *causa* atau obyek dari perjanjian tersebut tidak halal, atau melanggar hukum adalah tidak mempunyai kekuatan hukum atau batal demi hukum. Dengan demikian, perjanjian semacam ini tidak dapat mengikat para pembuatnya.

Dalam kaitannya dengan syarat-syarat perjanjian ini, R. Subekti, mengelompokkannya ke dalam dua kelompok, yaitu syarat subyektif dan syarat obyektif.⁵² Selanjutnya, beliau mengatakan bahwa, yang dimaksud dengan syarat subyektif dalam suatu perjanjian adalah syarat yang menyangkut tentang para pihak. Sedangkan syarat yang bersifat obyektif adalah syarat yang menyangkut obyek perjanjian. Syarat subyektif dibagi dua yaitu; persetujuan dan kecakapan para pihak dalam melakukan perbuatan hukum. Sedangkan syarat yang bersifat obyektif adalah mengenai suatu hal tertentu dan suatu *causa* yang halal.

Adanya pengelompokan syarat perjanjian dalam pasal 1320 KUHPerdara tersebut di atas, lebih ditujukan kepada akibat hukum dari suatu perjanjian. Dengan kata lain, apabila syarat subyektif dalam suatu perjanjian tidak terpenuhi, maka perjanjian tersebut dapat dibatalkan. Sedangkan apabila suatu perjanjian tidak memenuhi syarat obyektif dari suatu perjanjian, maka akibat hukumnya adalah perjanjian tersebut batal demi hukum (*null and void*).

Syarat perjanjian tersebut apabila dihubungkan dengan asas kebebasan berkontrak (*pacta sun servanda*) sebagaimana terdapat dalam pasal 1338

⁵⁰ Indonesia, *KUHPerdara (Burgerlijk wet Book)*, Cet ke-28. diterjemahkan oleh R. Soebekti dan R. Tjitrosudibio (Jakarta: Pradnya Paramita, 1996), pasal. 1335.

⁵¹ *Ibid.*

⁵² R. Subekti, *Aspek-Aspek Hukum Perikatan Nasional*, Cet. ke-4, (Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 1992), hal. 17.

KUHPerdota yang berbunyi sebagai berikut “Semua perjanjian yang telah dibuat secara sah mengikat para pihak sebagai undang-undang”,⁵³ maka suatu perjanjian yang telah dibuat secara sah dalam arti telah memenuhi syarat-syarat sebagaimana terdapat dalam pasal 1320 KUHPerdota tersebut di atas, perjanjian tersebut sah secara hukum. Oleh karena itu, perjanjian tersebut merupakan suatu undang-undang bagi mereka yang membuatnya. Dalam pengertian ini, para pihak terikat dan harus tunduk serta wajib untuk melaksanakan prestasi sebagaimana telah disepakati dalam suatu perjanjian.

Sementara itu, dalam kaitannya dengan syarat-syarat sahnya perjanjian ini, pasal 1337 dan 1339 KUHPerdota menyebutkan bahwa, suatu perjanjian selain tidak boleh melanggar undang-undang, juga tidak boleh bertentangan dengan moral, ketertiban umum, kepatutan dan kebiasaan.⁵⁴ Dari uraian ini, dapat disebutkan bahwa undang-undang merupakan tolak ukur yang pertama dan utama dalam menguji keabsahan suatu perjanjian. Oleh sebab itu, dalam membuat suatu perjanjian, para pihak tidak boleh memasukkan syarat-syarat yang bertentangan dengan hukum maupun moral, ketertiban umum dan atau kepatutan serta kebiasaan.

Moral dan ketertiban umum sebagai syarat sahnya suatu perjanjian, mempunyai tolak ukur yang bersifat relatif. Oleh sebab itu, norma atau kesusilaan harus diartikan sebagai moral yang dalam suatu masyarakat diakui oleh umum atau khalayak ramai. Sedangkan ketertiban umum sering diidentikkan dengan kepentingan masyarakat.

Berikutnya adalah kepatutan. Kepatutan mempunyai makna yang lebih luas dari moral dan ketertiban umum. Dikatakan demikian, segala sesuatu yang tidak sesuai dengan moral atau melanggar ketertiban umum, dapat diartikan bahwa hal tersebut juga tidak sesuai dengan kepatutan. Selain itu, keadilan juga dapat diartikan dengan kepatutan. Hal ini dikarenakan ukuran tentang suatu hubungan ditentukan juga oleh rasa keadilan dalam masyarakat. Dengan

⁵³ *Indonesia, KUHPerdota (Burgerlijk wet Book)*, Cet ke-28. diterjemahkan oleh R. Soebekti dan R. Tjitrosudibio (Jakarta: Pradnya Paramita, 1996), pasal. 1338.

⁵⁴ *Indonesia, KUHPerdota (Burgerlijk wet Book)*, Cet ke-28. diterjemahkan oleh R. Soebekti dan R. Tjitrosudibio (Jakarta: Pradnya Paramita, 1996), pasal. 1337 jo. 1339.

perkataan lain, apabila kepatutan dikaitkan dengan keadilan, maka isi atau klausul-klausul suatu perjanjian harus dibuat secara adil.

Selanjutnya yang dapat menjadi tolak ukur terhadap sah tidaknya perjanjian adalah Pasal 1338 ayat (3) KUHPerduta.⁵⁵ Dalam pasal ini ditentukan bahwa perjanjian-perjanjian harus dilaksanakan dengan itikad baik. Sutan Remy Sjahdeini menjelaskan bahwa, itikad baik adalah niat dari pihak yang satu dalam suatu perjanjian untuk tidak merugikan mitra janjinya maupun tidak merugikan kepentingan umum. Itikad baik tidak saja bekerja setelah perjanjian dibuat tetapi mencakup juga pelaksanaan dari perjanjian itu sendiri.

Berdasarkan syarat-syarat sahnya perjanjian tersebut di atas, Gunawan Widjaya membedakan unsur-unsur perjanjian ke dalam tiga bagian yaitu esensialia, naturalia dan aksidentalialia. Unsur esensialia adalah unsur perjanjian yang selalu harus ada dalam setiap perjanjian. Dengan kata lain, ketiadaan unsur ini menjadikan suatu perjanjian tidak mungkin ada. Salah satu contohnya adalah, dalam suatu perjanjian jual beli harus ada barang dan harga yang disepakati. Dengan kata lain, tanpa adanya barang dan kesepakatan harga dalam perjanjian jual beli menjadikan perjanjian jual beli tersebut tidak mungkin dapat dilaksanakan.

Unsur naturalia adalah unsur-unsur perjanjian yang diatur dalam undang-undang, akan tetapi dapat diganti atau disingkirkan oleh para pihak. Dalam pengertian ini, undang-undang hanya bersifat mengatur atau menambah atau pelengkap. Sebagai salah satu contoh dari unsur ini dapat dilihat dalam suatu perjanjian jual beli. Dimana dalam perjanjian semacam ini dapat diatur tentang kewajiban penjual untuk menanggung biaya penyerahan.

Sedangkan unsur aksidentalialia adalah suatu unsur perjanjian yang ditambahkan oleh para pihak. Hal ini dilakukan karena undang-undang tidak mengatur tentang hal itu. Sebagai contoh, perjanjian jual beli rumah beserta alat-alat rumah tangga.

⁵⁵ *Indonesia, KUHPerduta (Burgerlijk wet Book)*, Cet ke-28. diterjemahkan oleh R. Soebekti dan R. Tjitrosudibio (Jakarta: Pradnya Paramita, 1996), pasal. 1338 ayat (3).

2.1.2 Pengertian dan Unsur-Unsur PKB

Dalam pasal 1 angka (21) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa, PKB 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 perkumpulan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak.⁵⁶ Dari pengertian PKB ini, dapat disimpulkan bahwa unsur-unsur dari suatu PKB adalah sebagai berikut :

a. Perundingan Antara Penerima Dengan Pemberi Kerja

Mengamati definisi PKB tersebut di atas, dapat dikatakan bahwa salah satu unsur dari PKB adalah “perundingan antara penerima dengan pemberi kerja”.⁵⁷ Berdasarkan unsur ini, dapat diasumsikan bahwa, setiap PKB harus terlebih dahulu dibuat dengan perundingan atau musyawarah untuk mufakat. Hal ini sejalan dengan bunyi pasal 116 ayat (2) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dalam pasal ini disebutkan bahwa, penyusunan PKB dilaksanakan secara musyawarah.⁵⁸ Selanjutnya, ayat (3) dari pasal yang bersangkutan menyebutkan bahwa hasil perundingan atau permufakatan tersebut harus dibuat secara tertulis dengan huruf latin dengan menggunakan bahasa Indonesia.

Dari uraian di atas tentang perundingan sebagai salah satu unsur dari PKB, dapat dipastikan bahwa PKB yang dibuat tanpa perundingan terlebih dahulu adalah tidak sah secara hukum. Dengan kata lain, suatu PKB yang dibuat secara sepihak baik oleh pemberi maupun penerima kerja adalah tidak sah secara hukum. Dengan demikian, PKB tersebut tidak dapat mengikat pemberi maupun penerima

⁵⁶ *Indonesia*, Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Pasal 1 angka (21).

⁵⁷ “Perusahaan Wajib Membuat Peraturan dan Perjanjian Kerja Bersama”. <http://kompas.com>. Diakses, 22 Februari 2012.

⁵⁸ *Indonesia*, Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Pasal 116 ayat (2).

kerja. Kemudian, hasil perundingan tersebut harus dibuat dalam bentuk tertulis yang ditandatangani oleh para pihak. Dalam pengertian ini, suatu PKB dalam bentuk lisan adalah tidak sah secara hukum.

Dalam kaitannya dengan bahasa yang digunakan dalam PKB, pasal 116 ayat (3) dari undang-undang yang sama menyebutkan, apabila PKB yang dibuat tersebut tidak menggunakan bahasa Indonesia, maka PKB tersebut harus diterjemahkan oleh penerjemah tersumpah ke dalam bahasa Indonesia.⁵⁹ Dilakukannya penerjemahan PKB yang dibuat dengan tidak menggunakan bahasa Indonesia tersebut, dianggap sudah memenuhi persyaratan tentang itu. Dengan kata lain, adanya penerjemahan PKB ke dalam bahasa Indonesia menjadikan PKB tersebut sah secara hukum.

b. Serikat Pekerja/Serikat Buruh Atau Beberapa Serikat Pekerja/Serikat Buruh Harus Tercatat Pada Instansi Yang Bertanggung Jawab di Bidang Ketenagakerjaan

Dalam pengertian PKB di atas, disebutkan bahwa pekerja/serikat pekerja yang ikut dalam perundingan, harus tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan.⁶⁰ Merujuk pada ketentuan ini, secara *a contrario* dapat dikatakan bahwa, pekerja/serikat pekerja yang tidak tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan tidak berwenang untuk ikut dalam perundingan atau pembuatan PKB. Oleh sebab itu, suatu PKB yang dibuat antara pengusaha atau pemberi kerja dengan pekerja/serikat pekerja yang tidak tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan adalah tidak sah secara hukum.

Uraian di atas, menunjukkan bahwa keharusan terdaftarnya pekerja/serikat pekerja yang ikut dalam perundingan pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan merupakan ketentuan yang bersifat imperatif. Dengan

⁵⁹ *Indonesia*, Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Pasal 116 ayat (3).

⁶⁰ Djumadi, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, Edisi Revisi, (Jakarta: Raja Grafindo Perkasa, 1995). Hal. 86.

kata lain, tidak terpenuhinya unsur ini, berimplikasi kepada ketidakabsahan PKB yang dibuat. Oleh sebab itu, hal tersebut merupakan suatu unsur dalam PKB.

c. Memuat Syarat-Syarat Kerja Serta Hak dan Kewajiban Kedua Belah Pihak

Dalam kaitannya dengan muatan dari suatu PKB, definisi PKB di atas menyebutkan secara tegas bahwa suatu PKB harus memuat syarat-syarat kerja serta hak dan kewajiban kedua belah pihak.⁶¹ Oleh sebab itu, PKB yang dibuat dengan tidak memuat syarat-syarat kerja atau hak dan kewajiban kedua belah pihak adalah tidak sah secara hukum. Dengan kata lain, PKB yang dibuat tersebut dengan sendirinya batal demi hukum.

Oleh sebab itu, pasal 22 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor PER.16/MEN/XI/2011 tentang Tata Cara Pembuatan dan Pengesahan Peraturan Perusahaan Serta Pembuatan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama (selanjutnya disebut Permenakertrans) menyebutkan bahwa PKB sekurang-kurangnya harus memuat:⁶²

- a. nama, tempat kedudukan serta alamat serikat pekerja/serikat buruh.
- b. nama, tempat kedudukan serta alamat perusahaan.
- c. nomor serta tanggal pencatatan serikat pekerja/serikat buruh pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan Kabupaten/Kota.
- d. hak dan kewajiban pengusaha.
- e. hak dan kewajiban serikat pekerja/serikat buruh serta pekerja/buruh.
- f. jangka waktu dan tanggal mulai berlakunya perjanjian kerja bersama, dan
- g. tanda tangan para pihak pembuat perjanjian kerja bersama.

Melihat muatan PKB yang disyaratkan oleh pasal 22 Permenakertrans tersebut di atas, dapat diasumsikan bahwa suatu PKB selain mencakup hal-hal

⁶¹ “Perjanjian Kerja Bersama”. <http://speaker-pkb.blogspot.com>. Diakses, 22 Februari 2012.

⁶² Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia, Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No.PER.16/MEN/XI/2011 tentang Tata Cara Pembuatan dan Pengesahan Peraturan Perusahaan Serta Pembuatan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama. Pasal 22.

tersebut, salah satunya ditujukan untuk memberikan kejelasan tentang hal-hal berikut; memperjelas hak dan kewajiban pengusaha, serikat pekerja dan pekerja, syarat-syarat dan kondisi kerja, meningkatkan serta memperteguh hubungan kerja dan cara-cara penyelesaian perbedaan pendapat antara serikat pekerja dan pengusaha serta memelihara serta meningkatkan disiplin kerja.

2.1.3. Syarat-Syarat PKB

Unsur-unsur PKB tersebut di atas, apabila dihubungkan dengan syarat-syarat sahnya suatu perjanjian sebagaimana telah diuraikan pada alinea terdahulu,⁶³ maka suatu PKB agar sah secara hukum, harus memenuhi syarat-syarat tersebut di bawah ini :

- a. Hasil perundingan antara pemberi dan penerima kerja harus dibuat secara tertulis.
- b. Hasil perundingan yang dituangkan dalam bentuk tertulis tersebut minimal harus memuat sebagaimana disebutkan oleh pasal 22 Kepmenakertrans.
- c. Serikat pekerja/buruh atau beberapa Serikat pekerja/buruh selain harus terdaftar pada instansi yang bertanggung jawab yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan, mereka dan juga pengusaha atau pemberi kerja harus orang yang cakap menurut hukum. Pengertian cakap di sini adalah seperti dewasa, tidak dalam pengampunan, sehat/waras (bukan orang gila) dan lain-lain.
- d. Obyek PKB yang dibuat harus mengenai PKB itu sendiri sebagaimana disebutkan oleh pasal 22 Kepmenakertrans.
- e. PKB yang dibuat harus mengenai sebab yang halal. Syarat ini apabila dihubungkan dengan PKB, maka isi dari PKB tersebut tidak boleh bertentangan dengan undang-undang, kepatutan, keadilan dan kebiasaan serta ketertiban umum. Dalam hal isi PKB bertentangan dengan peraturan

⁶³ Dwi Satya Ardyanto mengatakan bahwa syarat-syarat perjanjian kerja dengan syarat sahnya perjanjian pada umumnya adalah sama. Dwi Satya Ardyanto, "Seputar Tentang Perjanjian Kerja". http://www.dwi_satya_ardyanto.blogspot.com. Diakses, 22 Februari 2012.

perundang-undangan, kepatutan, keadilan dan kebiasaan serta ketertiban umum, maka ketentuan yang bertentangan tersebut batal demi hukum.

Dalam kaitannya dengan syarat-syarat PKB ini, pasal 1601t KUHPerduta menyebutkan sebagai berikut :⁶⁴

Jika buruh telah membuat suatu janji dalam suatu perjanjian dengan majikan, sedang perjanjian itu menurut pasal di atas tidak diperbolehkan dan batal, maka perbuatan itu tidak menimbulkan suatu perikatan. Buruh itu berhak menuntut kembali dari majikan tersebut pembayaran yang dipotong dari upahnya atau yang telah ia keluarkan sendiri dari sakunya seluruhnya dengan perjanjian tersebut, sedangkan uang yang telah ia terima dan majikan tidak wajib dikembalikan. Meskipun demikian, dalam hal mengabulkan tuntutan buruh, Pengadilan berkuasa untuk membatasi hukuman sampai pada suatu jumlah yang dianggapnya adil menurut keadaan, tetapi paling sedikit sebesar kerugian yang diderita oleh buruh itu menurut taksiran Pengadilan. Jika buruh telah mengadakan suatu perjanjian dengan orang lain dari pada majikan, sedang perjanjian tersebut tidak diperbolehkan, maka buruh berhak meminta kembali dari majikan apa yang telah dibayar atau yang masih terutang kepada orang lain itu. Ketentuan alinea kedua juga berlaku dalam hal ini. Tiap hak buruh untuk mengajukan tuntutan yang berdasarkan pasal ini, gugur setelah lewat enam bulan.

Dari bunyi pasal tersebut di atas, terlihat jelas bahwa suatu perjanjian yang tidak diperbolehkan/batal antara pemberi kerja/pengusaha dengan penerima kerja/buruh tidak menimbulkan perikatan. Dalam perjanjian seperti ini, pekerja/buruh tetap berhak menuntut upah dari pemberi kerja/pengusaha yang bersangkutan, sedangkan terhadap uang yang sudah dia terima dari pemberi kerja/pengusaha tersebut tidak wajib untuk ia kembalikan. Dalam kondisi seperti ini, pengadilan diberikan kewenangan untuk memeriksa mengadili dan memberikan keputusan yang adil terhadap perselisihan tersebut. Namun, putusannya yang akan dijatuhkan oleh pengadilan ini, tidak boleh lebih rendah dari kerugian yang dialami pekerja/buruh yang bersangkutan. Dengan kata lain, ganti rugi yang diperoleh oleh pekerja/buruh yang bersangkutan minimal sebesar kerugian yang dideritanya.

⁶⁴ *Indonesia, KUHPerduta (Burgerlijk wet Book)*, Cet ke-28. diterjemahkan oleh R. Soebekti dan R. Tjitrosudibio (Jakarta: Pradnya Paramita, 1996), pasal. 1601t.

2.2. Prinsip-Prinsip dan Asas PKB

Prinsip atau asas dalam kamus ilmiah diterjemahkan sebagai pokok, dasar, atau pondamen. Sedangkan Solly Lubis menyatakan asas adalah dasar kehidupan yang merupakan pengembangan nilai-nilai yang dimasyarakatkan menjadi landasan hubungan sesama anggota masyarakat. Sementara itu Paul Scholten memberikan definisi mengenai asas hukum ialah pikiran-pikiran dasar yang terdapat di dalam dan di belakang sistem hukum masing-masing yang dirumuskan dalam aturan-aturan perundang-undangan dan putusan-putusan hukum yang berkenaan dengan ketentuan-ketentuan dan keputusan-keputusan individual dapat dipandang sebagai penjabarannya.

Sementara itu, Sri Soemantri Martosuwignjo berpendapat bahwa asas mempunyai padanan kata dengan "*beginsel*" (Belanda) atau "*principle*" (Inggris) sebagai suatu kebenaran yang menjadi pokok dasar atau tumpuan berpikir. Asas hukum adalah dasar normatif untuk membedakan antara daya ikat normatif dan niscayaan yang memaksa. Dengan demikian dalam melakukan perjanjian selain memperhatikan ketentuan-ketentuan yang ada harus juga memperhatikan asas-asas yang terdapat dalam hukum perjanjian pada umumnya.

Melihat pengertian asas tersebut di atas apabila dihubungkan dengan pembuatan PKB, maka asas ini merupakan suatu hal yang penting untuk diperhatikan, agar PKB yang dibuat dapat berlaku secara efektif. Dengan demikian, diharapkan PKB yang dibuat tersebut dapat lebih jelas menjelaskan isi dan tujuan dari PKB itu sendiri.

Adapun asas-asas hukum yang terdapat dalam perjanjian antara lain adalah sebagai berikut :

1. Kebebasan Berkontrak

Sebagaimana telah diketahui bersama bahwa hukum perjanjian Indonesia sebagaimana diatur dalam KUHPerduta menganut sistem terbuka. Dalam pengertian ini, pada prinsipnya undang-undang memberikan kebebasan kepada para pihak yang membuat suatu perjanjian untuk menentukan sendiri isi dan corak dari perjanjiannya. Dengan demikian, sistem terbuka yang dianut oleh KUHPerduta secara langsung berimplikasi pada prinsip atau asas yang dianut oleh

undang-undang itu sendiri. Dengan kata lain, sistem tersebut dengan sendirinya melahirkan prinsip kebebasan berkontrak (*freedom of contract*) dalam suatu perjanjian.

Sebagaimana disebutkan di atas bahwa, prinsip kebebasan berkontrak mengandung makna, para pihak bebas untuk menentukan segala sesuatu yang terkait dengan perjanjian mereka. Pilihan-pilihan yang biasa dilakukan oleh para pihak dalam suatu kontrak adalah sebagai berikut:⁶⁵

- a. Pilihan hukum (*choice of law*), dalam hal ini para pihak menentukan sendiri dalam kontrak tentang hukum mana yang berlaku terhadap kontrak mereka;
- b. Pilihan forum (*choice of jurisdiction*), yakni para pihak menentukan sendiri dalam kontrak tentang pengadilan atau forum mana yang berlaku jika terjadi sengketa di antara para pihak dalam kontrak tersebut; dan
- c. Pilihan domisili (*choice of domicile*), dalam hal ini masing-masing pihak melakukan penunjukan dimanakah domisili hukum dari para pihak tersebut.

Pilihan-pilihan yang dilakukan para pihak di atas, bukanlah tanpa batas. Dengan kata lain, kebebasan tersebut hanya dibolehkan sepanjang tidak bertentangan dengan undang-undang, ketertiban umum, kepatutan dan kebiasaan. Kemudian, pilihan-pilihan hukum tersebut juga hanya terbatas pada wilayah hukum privat. Oleh sebab itu, kebebasan berkontrak tersebut hanya berlaku pada hukum yang bersifat pribadi bukan publik.

Adanya pilihan-pilihan hukum yang dilakukan para pihak dalam kontraknya, menjadikan undang-undang atau peraturan-peraturan lain hanya bersifat pelengkap (*optional law*), yang berarti bahwa peraturan perundang-undangan tersebut boleh dikesampingkan atau dinyatakan tidak berlaku, manakala hal tersebut disetujui oleh para pihak. Dengan kata lain, adanya kebebasan berkontrak ini, memberikan hak kepada para pihak untuk membuat ketentuan-ketentuan sendiri yang menyimpang dari peraturan perundang-undangan yang berlaku.

⁶⁵ “Perjanjian Ketenagakerjaan, Mengenal Perjanjian Ketenagakerjaan”. <http://www.spekaer.com>. Diakses, 22 Februari 2012.

Asas kebebasan berkontrak ini mempunyai hubungan yang erat dengan asas konsensualisme dan asas kekuatan mengikat sebagaimana terdapat di dalam pasal 1338 ayat (1) KHPPerdata. Adapun bunyi dari pasal ini adalah sebagai berikut “Semua persetujuan yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya”.⁶⁶

Kebebasan di atas tidak hanya berlaku untuk perjanjian yang hanya meliputi satu wilayah negara melainkan berlaku juga dalam perjanjian yang melintasi batas-batas negara. Sebagai contoh, dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial, para pihak bebas untuk memilih alternatif penyelesaian yang dipakai untuk menyelesaikan perselisihan mereka baik melalui litigasi maupun nonlitigasi.

2. Konsensualisme

Selain asas kebebasan berkontrak sebagaimana disebutkan di atas, dalam hukum perjanjian dikenal juga asas konsensualisme. Konsensualisme berasal dari kata *consensus* yang berarti sepakat. Asas konsensualisme ini mengandung makna bahwa suatu perjanjian atau perikatan lahir pada saat tercapainya kata sepakat diantara para pihak yang membuat perjanjian tersebut. Dengan kata lain, suatu perjanjian dianggap sudah sah, apabila para pihaknya sudah sepakat mengenai hal-hal yang pokok tentang perjanjian tanpa memerlukan suatu formalitas. Asas konsensualisme ini lahir dari penggabungan pasal 1320 dan 1338 KUHPPerdata. Dari kedua pasal ini, dapat disebutkan bahwa suatu kata sepakat yang telah memenuhi syarat-syarat sahnya suatu perjanjian, maka pada saat yang bersamaan, perjanjian yang mereka sepakati tersebut mengikat mereka secara hukum.⁶⁷ Dengan kata lain, para pihak yang membuat perjanjian tersebut harus dengan suka rela melaksanakan obyek (prestasi) perjanjian yang mereka sepakati.

Dalam kaitannya dengan asas konsensualisme A. Qirom Syamsudin M. mengatakan bahwa, asas konsensualisme mengandung arti dalam suatu perjanjian cukup ada kata sepakat dari mereka yang membuat perjanjian itu, tanpa diikuti

⁶⁶ Indonesia, *KUHPPerdata (Burgerlijk wet Book)*, Cet ke-28, diterjemahkan oleh R. Soebekti dan R. Tjitrosudibio (Jakarta: Pradnya Paramita, 1996), pasal. 1338 ayat (1).

⁶⁷ Abdulkadir Muhammad, *Hukum Perikatan*, Edisi ke-2, (Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 1990). Hal. 97.

dengan perbuatan hukum lain. Hal ini dikecualikan atau tidak berlaku untuk perjanjian yang bersifat formal atau perjanjian yang mengandung persyaratan lain. Dari pengertian asas konsensualisme ini, dapat dikatakan bahwa, perjanjian itu sudah mengikat sejak tercapainya kata sepakat mengenai pokok perjanjian.

Perjanjian menurut KUHPerdota secara umum bersifat konsensual, kecuali beberapa perjanjian tertentu yang merupakan perjanjian riil atau formil. Perjanjian riil adalah perjanjian yang baru terjadi kalau barang yang menjadi pokok perjanjian telah diserahkan. Contoh dari perjanjian riil adalah utang piutang, pinjam pakai, dan penitipan barang.

Dalam praktek, suatu perjanjian konsensual bisa berubah menjadi perjanjian riil. Salah satu contohnya adalah perjanjian jual beli menurut KUHPerdota pada dasarnya merupakan perjanjian konsensual. Akan tetapi perjanjian jual beli tanah menurut hukum agraria yang berlaku sekarang merupakan perjanjian riil karena didasarkan pada hukum adat yang bersifat riil.

Dari uraian tentang asas konsensualisme di atas, dapat dikatakan bahwa pada prinsipnya suatu perjanjian sah apabila diantara para pembuatnya telah ada kata sepakat serta memenuhi syarat-syarat dari suatu perjanjian. Kemudian, keberlakuan asas konsensualisme ini tidaklah mutlak. Dengan kata lain, terhadap beberapa perjanjian asas berlaku terhadap perjanjian asas ini tidak berlaku.

3. Asas Itikad Baik

Dalam KUHPerdota, asas itikad baik ini diatur pada pasal 1338 ayat (3) yang berbunyi sebagai berikut “suatu perjanjian harus dilaksanakan dengan itikad baik”.⁶⁸ Dari bunyi pasal tersebut, dapat dikatakan bahwa, asas itikad baik ini sangat mendasar dan penting untuk diperhatikan dalam kaitannya dengan pembuatan suatu perjanjian. Secara subyektif itikad baik dapat diartikan sebagai kejujuran seseorang, yaitu apa yang terletak pada seseorang pada waktu mengadakan perbuatan hukum, sedangkan itikad baik dalam pengertian obyektif yaitu bahwa pelaksanaan suatu perjanjian itu harus didasarkan pada norma kepatutan atau apa-apa yang dirasa sesuai dengan yang patut dalam masyarakat.

⁶⁸ *Indonesia, KUHPerdota (Burgerlijk wet Book)*, Cet ke-28. diterjemahkan oleh R. Soebekti dan R. Tjitrosudibio (Jakarta: Pradnya Paramita, 1996), pasal. 1338 ayat (3).

Munir Fuady mengatakan bahwa rumusan dari Pasal 1338 ayat (3) tersebut mengidentifikasi sebenarnya itikad baik bukan merupakan syarat sahnya suatu kontrak sebagaimana syarat yang terdapat dalam Pasal 1320 KUHPerduta.⁶⁹ Unsur itikad baik hanya diisyaratkan dalam hal pelaksanaan dari suatu kontrak, bukan pada pembuatannya. Dikatakan demikian karena unsur itikad baik dalam hal pembuatan suatu kontrak sebenarnya sudah dicakup oleh unsur kausa yang halal sebagaimana disyaratkan oleh pasal 1320 KUHPerduta.

Apa yang dikatakan oleh Munir Fuady di atas dalam kaitannya dengan itikad baik, menurut penulis adalah kurang tepat. Hal didasarkan pada pemikiran bahwa suatu perjanjian akan efektif apabila itikad baik telah mencakup secara keseluruhan dalam perjanjian yang dibuat. Dengan kata lain, itikad baik harus mendasari dalam setiap tahapan pembuatan perjanjian, baik pada saat pembuatan maupun pelaksanaan dari perjanjian yang disepakati.

Suatu hal yang tidak dapat dipungkiri bahwa salah satu faktor yang menyebabkan susahnyanya mempertemukan kehendak para pihak adalah dikarenakan kurangnya atau tidak adanya itikad baik dari pihak-pihak yang membuat perjanjian. Kemudian, terjadinya wanprestasi yang mengakibatkan tidak terlaksananya prestasi yang diperjanjikan juga disebabkan adanya itikad yang kurang baik atau tidak baik dari salah satu pihak. Oleh karena itu, itikad baik harus melandasi seluruh tahapan dari suatu perjanjian.

Melihat uraian tentang itikad baik sebagaimana disebutkan di atas, dapat disimpulkan bahwa serikat pekerja/buruh dan juga serikat pengusaha/pemberi kerja sebagai pihak-pihak dalam pembuatan suatu PKB harus senantiasa menjunjung tinggi itikad baik, baik pada tahap pembuatan maupun implementasi dari PKB yang dibuat. Hal ini ditujukan agar pembuatan PKB dapat berjalan dengan baik, cepat dan lancar. Kemudian yang lebih penting lagi adalah agar PKB yang dibuat dapat berlaku efektif dalam tataran praktek.

4. Asas *Pacta Sunservanda* (Asas Kekuatan Mengikat)

Asas kekuatan mengikat atau asas *facta sun servanda* ini terdapat dalam pasal 1338 ayat (1) KUHPerduta yang menyatakan bahwa “Semua persetujuan

⁶⁹ *Op. Cit.* KUHPerduta.

yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya.”⁷⁰ Adapun maksud dari asas ini tidak lain untuk mendapatkan kepastian hukum bagi para pihak yang membuat perjanjian. Bunyi pasal ini mengandung makna bahwa suatu perjanjian mengikat para pihak yang membuatnya sejak dipenuhinya syarat sahnya perjanjian. Oleh karena itu, perjanjian tersebut berlaku sebagai undang-undang bagi pihak-pihak yang membuatnya. Dengan kata lain, para pihak harus tunduk dan patuh terhadap perjanjian tersebut. Terikatnya para pihak pada perjanjian itu tidak semata-mata terbatas pada apa yang diperjanjikan akan tetapi juga terhadap beberapa unsur lain seperti kebiasaan, kepatutan dan keadilan serta moral.

Asas kebebasan berkontrak sebagaimana disebutkan di atas, apabila dihubungkan dengan PKB, maka para pihak yaitu penerima (serikat pekerja/buruh) dengan pemberi kerja (pengusaha/ serikat pengusaha) terikat secara hukum terhadap PKB yang mereka sepekat. Oleh karena itu, para pihak harus tunduk dan patuh terhadap PKB tersebut. Dengan kata lain, kedua belah pihak harus secara suka rela melaksanakan PKB tersebut. Konsekuensi hukum bilamana salah satu pihak tidak melaksanakan atau melaksanakan hubungan kerja tidak sesuai dengan PKB, maka kepadanya dapat dimintakan tindakan hukum seperti, PHK, tuntutan ganti kerugian, sanksi administratif bahkan sanksi pidana.

5. Asas Kesetaraan

Asas ini menempatkan para pihak di dalam pembuatan suatu perjanjian secara sejajar tanpa membedakan satu sama lain. Dari pengertian ini, dapat disimpulkan bahwa asas ini mengisyaratkan non-diskriminatif dalam pembuatan suatu perjanjian. Oleh karena itu, para pihak dalam suatu perjanjian tidak boleh dibedakan satu sama lain. Dengan disejajarkannya para pihak dalam pembuatan suatu perjanjian, diharapkan diantara mereka tidak saling merugikan satu sama lain. Oleh karena itu, asas ini salah satunya ditujukan untuk menjaga kepentingan masing-masing pihak dalam suatu perjanjian. Dengan terakomodasinya kepentingan para pihak dalam perjanjian yang mereka buat, diharapkan perjanjian tersebut dapat terlaksana dengan baik.

⁷⁰ *Op. Cit.* KUHPerdata.

Asas kesetaraan ini apabila dihubungkan dengan PKB, adalah amat penting. Hal ini didasarkan pada adanya posisi yang tidak sejajar antara pekerja/buruh dengan pemberi kerja/pengusaha. Realita ini jelas akan berimplikasi kepada PKB yang dibuat. Dengan kata lain, tanpa diterapkannya asas ini dalam pembuatan suatu PKB, maka pemberi kerja/pengusaha sebagai pihak yang mempunyai pekerjaan akan dimungkinkan untuk membuat PKB sedemikian rupa yang akan menguntungkan pihaknya dan merugikan pihak pencari kerja yaitu pekerja/buruh. Oleh karena itu, penerapan asas kesetaraan ini seharusnya senantiasa dipegang teguh oleh pemberi dan penerima kerja.

6. Asas *Unconcionability*

Secara umum tujuan utama dari asas ini adalah untuk mencegah penindasan dan sikap yang tidak adil oleh salah satu pihak terhadap pihak yang lainnya dalam pembuatan suatu perjanjian. Perjanjian-perjanjian *unconscionable* seringkali digambarkan sebagai perjanjian-perjanjian yang sedemikian tidak adil (*unfair*), sehingga dapat mengguncangkan hati nurani pengadilan (hakim) atau *shock the conscience of the court*. Menurut Sutan Remy Sjahdeini, *unconscionable* artinya bertentangan dengan hati nurani. Sedangkan Mariam Darus Badruzaman menyatakan bahwa, *unconscionability* atau doktrin ketidakadilan adalah suatu doktrin dalam ilmu hukum kontrak yang mengajarkan bahwa suatu kontrak batal atau dapat dibatalkan oleh pihak yang dirugikan manakala dalam kontrak tersebut terdapat klausula yang tidak adil dan sangat memberatkan salah satu pihak. Oleh karena itu, sungguhpun kedua belah pihak telah menandatangani kontrak yang bersangkutan, terhadapnya dapat dibatalkan atau batal demi hukum. Biasanya doktrin ketidakadilan (*unconscionability*) ini mengacu kepada posisi tawar menawar dalam kontrak tersebut yang sangat berat sebelah karena tidak terdapat pilihan dari pihak yang dirugikan disertai dengan klausula dalam kontrak yang sangat tidak adil, sehingga memberikan keuntungan yang tidak wajar bagi pihak lain.

Asas *Unconcionability* ini apabila dihubungkan dengan pembuatan suatu PKB, maka isi PKB yang dibuat harus adil dan tidak berat sebelah. Dengan kata lain, PKB tersebut harus dapat mengakomodasi kepentingan semua pihak yaitu

pekerja/buruh dan pemberi kerja/pengusaha. Di dalam PKB tersebut, hak dan kewajiban para pihak harus dibuat secara adil dan seimbang. Dengan kata lain, suatu PKB yang hanya mementingkan atau merugikan sekelompok maupun sebagian orang atau kelompok, maka terhadapnya dapat dibatalkan ataupun batal secara hukum.

2.3. Tujuan dan Kegunaan PKB

Hubungan industrial merupakan suatu sistem hubungan yang terbentuk antara pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah. Hubungan tersebut didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia.⁷¹ Dalam melaksanakan hubungan industrial, pemerintah mempunyai fungsi menetapkan kebijakan, memberikan pelayanan, melaksanakan pengawasan, dan melakukan penindakan terhadap pelanggaran perundang-undangan ketenagakerjaan. Sedangkan pekerja/buruh mempunyai fungsi menjalankan pekerjaan, sesuai dengan kewajibannya, menjaga ketertiban demi kelangsungan produksi, menyalurkan aspirasi, mengembangkan keterampilan dan keahliannya serta ikut memajukan perusahaan dan memperjuangkan kesejahteraan anggota beserta keluarganya. Sementara itu, pengusaha dan organisasi pengusaha mempunyai fungsi menciptakan kemitraan, mengembangkan usaha, memperluas lapangan kerja, dan memberikan kesejahteraan pekerja/buruh secara terbuka, demokratis, dan berkeadilan.⁷²

Melihat hubungan antara pemberi kerja/pengusaha dengan pekerja/buruh tersebut di atas, maka dalam hubungan kerja tersebut sudah seharusnya ada keseimbangan antara hak dan kewajiban antara pengusaha dan pekerja.⁷³ Hal ini ditujukan agar pengusaha tidak hanya mencari keuntungan semata, sehingga

⁷¹ Sutanto, "Manajemen Hubungan Industrial". <http://www.nakertrans.go.id>. Diakses, 27 Januari 2012.

⁷² "Dialog Perjanjian Kerja Bersama". <http://www.indonesia.com>. Diakses, 22 Februari 2012.

⁷³ Abdul Manan mengatakan bahwa PKB sebenarnya adalah upaya untuk melindungi hak-hak pekerja. "Debat Publik Perjanjian Kerja Bersama". <http://blogaji.wordpress.com>. Diakses, 27 Januari 2012.

memperlakukan pekerja/buruh sebagai alat produksi. Sebaliknya pekerja/buruhpun tidak hanya menuntut hak-haknya saja tanpa melaksanakan kewajibannya dengan baik. Oleh karena itu, salah satu tujuan utama dari PKB adalah untuk mengatur hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dengan pemberi kerja/pengusaha secara jelas dan seimbang.⁷⁴

Adanya pengaturan hak dan kewajiban antara pemberi kerja/pengusaha dengan penerima kerja/buruh dalam PKB, ini diharapkan dapat memberikan kepastian hukum bagi kedua belah pihak khususnya mengenai hak dan kewajiban para pihak. Dengan demikian, diharapkan hubungan kerja yang serasi dan harmonis antara pengusaha dan pekerja dapat terwujud. Terwujudnya hubungan kerja yang harmonis dan serasi, maka dengan sendirinya kelangsungan usaha dan ketenangan serta perselisihan dapat ditekan seminimal mungkin.

Dari uraian di atas, terlihat jelas bahwa tujuan utama dari PKB adalah sebagai sarana untuk memuat hak dan kewajiban antara pemberi kerja/pengusaha dengan penerima kerja/buruh.⁷⁵ Oleh sebab itu, hubungan industrial internal dalam suatu perusahaan mengacu pada PKB. Dengan kata lain, PKB merupakan *self regulation* bagi suatu perusahaan dalam melaksanakan hubungan industrialnya dengan serikat pekerja/buruh. Melihat tujuan utama dari PKB yaitu sebagai sarana yang memuat hak dan kewajiban antara pemberi kerja/pengusaha dengan penerima kerja/buruh, maka sudah barang tentu dalam PKB yang dibuat diperlukan keseimbangan yang dinamis antara perkembangan perusahaan dan kesejahteraan pekerja.

2.4. Tata Cara Pembuatan, Perubahan dan Perpanjangan Atau Pembaharuan PKB

2.4.1. Pembuatan PKB

Dalam pasal 116 ayat (2) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa penyusunan PKB dilaksanakan secara

⁷⁴ “Perburuhan & Tenaga Kerja”. <http://www.hukumonline.com>. Diakses, 22 Februari 2012

⁷⁵ Marsen S. Naga mengatakan bahwa hukum perburuhan berawal dari kesadaran akan ketidakseimbangan sosial-ekonomis antara buruh dan majikan. Marsen S. Naga, “Hukum Sebagai Perangkat Gerakan Buruh”. <http://www.indonesia-house.org/>. Diakses, 27 Januari 2012.

musyawarah.⁷⁶ Hal ini ditegaskan kembali oleh pasal 117 undang-undang yang sama. Dalam pasal ini disebutkan bahwa, apabila diantara para pihak tidak menemukan kesepakatannya melalui musyawarah dalam pembuatan suatu PKB, maka terhadapnya berlaku prosedur penyelesaian hubungan industrial. Selengkapnya pasal ini, berbunyi sebagai berikut:⁷⁷

Dalam hal musyawarah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 116 ayat (2) tidak mencapai kesepakatan, maka penyelesaiannya dilakukan melalui prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Mengacu pada isi pasal ini, dapat disimpulkan bahwa prinsip utama pembuatan suatu PKB adalah musyawarah.⁷⁸ Dengan kata lain, undang-undang mengharuskan kepada para pihak pembuat PKB melakukan musyawarah untuk menemukan kesepakatannya atau mufakat.⁷⁹ Oleh karena itu, penyelesaian atau pembuatan PKB melalui prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial hanya merupakan suatu solusi. Dengan kata lain, hal tersebut dapat dilakukan bilamana diantara pihak-pihak pembuat PKB telah nyata-nyata tidak menemukan kesepakatannya untuk mufakat. Kemudian, PKB yang tidak dapat diselesaikan dengan cara musyawarah dapat dikategorikan sebagai perselisihan hubungan industrial. Oleh karenanya, perselisihan tersebut harus diselesaikan berdasarkan prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Prosedur penyelesaian PKB melalui penyelesaian hubungan industrial didahului dengan perundingan antara pemberi kerja/pengusaha dengan serikat pekerja/buruh. Dalam tahap awal ini, kedua belah pihak diharapkan dapat menyepakati PKB tersebut. Apabila dalam perundingan awal ini para pihak

⁷⁶ *Indonesia*, Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Pasal 116 ayat (2).

⁷⁷ *Indonesia*, Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Pasal 117.

⁷⁸ Ali Sodikin, "Sarana Mendiptakan Hubungan Industrial Yang Harmonis". <http://www.sodikin.law.blogspot.com>. Diakses, 27 Februari 2012.

⁷⁹ F. X. Djoko Soedibjo mengatakan bahwa salah satu faktor dalam musyawarah untuk mufakat adalah karena adanya perbedaan kepentingan diantara pengusaha dengan Serikat Pekerja/Buruh. "Perusahaan Wajib Membuat Peraturan dan Perjanjian Kerja Bersama". <http://www.kompas.com>. Diakses, 27 Januari 2012.

mendapatkan kesepakatan, maka PKB tersebut harus ditandatangani oleh para pihak sebagai bukti adanya kesepakatan diantara mereka. Kemudian apabila dalam tahap ini, ternyata para pihak gagal menyepakati PKB tersebut, maka penyelesaian PKB tersebut harus diselesaikan melalui perundingan tripartit. Dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terdapat tiga forum penyelesaian yang dapat dipilih oleh para pihak, yaitu mediasi, konsiliasi dan arbitrase serta Pengadilan Hubungan Industrial (PHI).

Melihat uraian di atas tentang penyelesaian suatu PKB yang tidak dapat diselesaikan melalui musyawarah, ada dua alternatif yang dapat dipilih oleh para pihak yaitu dengan cara bipartit atau tripartit. Kedua model penyelesaian PKB tersebut dapat dipakai oleh para pihak.

Pasal 111 ayat (5) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa dalam hal perundingan pembuatan PKB belum atau tidak mencapai kesempatan, maka peraturan perusahaan tetap berlaku sampai habis jangka waktu berlakunya. Selengkapnya pasal ini berbunyi sebagai berikut:⁸⁰

- 1) Peraturan perusahaan sekurang-kurangnya memuat :
 - a. hak dan kewajiban pengusaha;
 - b. hak dan kewajiban pekerja/buruh;
 - c. syarat kerja;
 - d. tata tertib perusahaan; dan
 - e. jangka waktu berlakunya peraturan perusahaan.
- 2) Ketentuan dalam peraturan perusahaan tidak boleh bertentangan dengan ketentuan peraturan perundang undangan yang berlaku.
- 3) Masa berlaku peraturan perusahaan paling lama 2 (dua) tahun dan wajib diperbaharui setelah habis masa berlakunya.
- 4) Selama masa berlakunya peraturan perusahaan, apabila serikat pekerja/serikat buruh di perusahaan meng hendaki perundingan pembuatan perjanjian kerja bersama, maka pengusaha wajib melayani.
- 5) Dalam hal perundingan pembuatan perjanjian kerja bersama sebagaimana dimaksud dalam ayat (4) tidak mencapai kesepakatan, maka peraturan perusahaan tetap berlaku sampai habis jangka waktu berlakunya.

⁸⁰ *Indonesia*, Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Pasal 111 ayat (5).

Oleh sebab itu, pengesahan peraturan perusahaan oleh Menteri atau pejabat yang ditunjuk harus sudah diberikan dalam waktu paling lama 30 (tiga puluh) hari kerja sejak naskah peraturan perusahaan diterima. Apabila peraturan perusahaan telah memenuhi persyaratan sebagaimana disebutkan dalam pasal 111 ayat (1) dan ayat (2) di atas, apabila dalam waktu 30 (tiga puluh) hari kerja sudah terlampaui dan peraturan perusahaan belum disahkan oleh Menteri atau Pejabat yang ditunjuk, maka peraturan perusahaan dianggap telah mendapatkan pengesahan.

Dalam hal peraturan perusahaan belum memenuhi persyaratan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 111 ayat (1) dan ayat (2), Menteri atau pejabat yang ditunjuk harus memberitahukan secara tertulis kepada pengusaha mengenai perbaikan peraturan perusahaan. Dalam waktu paling lama 14 (empat belas) hari kerja sejak tanggal pemberitahuan diterima oleh pengusaha, pengusaha wajib menyampaikan kembali peraturan perusahaan yang telah diperbaiki kepada Menteri atau pejabat yang ditunjuk.⁸¹

Dari keseluruhan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa PKB adalah suatu regulasi di bidang hubungan industrial yang sangat penting. Pentingnya hal ini, dapat terlihat dari bunyi pasal 111 ayat (5) di atas, yang menyebutkan bahwa bilamana PKB belum disepakati oleh para pihak, maka terhadapnya berlaku peraturan perusahaan yang bersangkutan. Apabila dilihat dari isi peraturan perusahaan, kemudian dihubungkan dengan isi PKB yang kedua-keduanya memuat hak dan kewajiban pemberi kerja/pengusaha dan penerima kerja/buruh, maka penggunaan peraturan perusahaan sebagai pengganti PKB untuk sementara waktu yaitu sebelum PKB disepakati oleh para pihak adalah amat tepat.

2.4.2. Perubahan PKB

Mengacu pada prinsip pembuatan PKB, yaitu yang didasarkan pada musyawarah diantara para pihak untuk mufakat, maka secara *a contrario* terhadap perubahannya hanya dapat dilakukan atas dasar kesepakatan antara pengusaha dan

⁸¹ *Indonesia*, Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Pasal 111 ayat (1) dan (2).

wakil pekerja/buruh.⁸² Dalam hal kedua belah pihak sepakat mengadakan perubahan PKB, maka perubahan tersebut merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari PKB yang sedang berlaku. Oleh sebab itu, pihak-pihak dalam PKB wajib melaksanakan serta tunduk dan patuh terhadap segala perubahan tersebut. Kemudian, pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh wajib memberitahukan perubahan PKB tersebut kepada seluruh pekerja/buruh. Selanjutnya, pengusaha harus mencetak dan membagikan naskah PKB kepada setiap pekerja/buruh atas biaya perusahaan.

2.4.3. Perpanjangan Atau Pembaharuan PKB

Dalam kaitannya dengan PKB, satu hal yang penting untuk diketahui adalah bahwa dalam satu perusahaan hanya terdapat satu PKB yang berlaku bagi seluruh pekerja/buruh di perusahaan yang bersangkutan. Adapun masa berlakunya PKB paling lama dua tahun. Oleh sebab itu, masa berlaku PKB dapat diperpanjang paling lama satu tahun. Perpanjangan mana harus disepakati oleh pengusaha dengan serikat pekerja/buruh. Perundingan perpanjangan PKB dapat dimulai paling cepat 3 tiga bulan sebelum berakhirnya PKB yang sedang berlaku. Dalam hal perundingan tidak mencapai kesepakatan, maka PKB yang sedang berlaku tetap berlaku untuk paling lama 1 (satu) tahun.

Dalam kaitannya dengan perpanjangan PKB ini, pasal 130 undang-undang ketenagakerjaan menyebutkan sebagai berikut:⁸³

- (1) Dalam hal perjanjian kerja bersama yang sudah berakhir masa berlakunya akan diperpanjang atau diperbaharui dan di perusahaan tersebut hanya terdapat 1 (satu) serikat pekerja/serikat buruh, maka perpanjangan atau pembuatan pembaharuan perjanjian kerja bersama tidak mensyaratkan ketentuan dalam Pasal 119.
- (2) Dalam hal perjanjian kerja bersama yang sudah berakhir masa berlakunya akan diperpanjang atau diperbaharui dan di perusahaan tersebut terdapat lebih dari 1 (satu) serikat pekerja/serikat buruh dan serikat pekerja/serikat buruh yang dulu berunding tidak lagi

⁸² Imam Soepomo, *Hukum Perburuhan, Bidang Hubungan Kerja*, Edisi Ke-VI, (Jakarta:Djambatan, 1987). Hal. 77.

⁸³ *Indonesia*, Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Pasal 130.

- memenuhi ketentuan Pasal 120 ayat (1), maka perpanjangan atau pembuatan pembaharuan perjanjian kerja bersama dilakukan oleh serikat pekerja/serikat buruh yang anggotanya lebih 50% (lima puluh perseratus) dari jumlah seluruh pekerja/buruh di perusahaan bersama-sama dengan serikat pekerja/serikat buruh yang membuat perjanjian kerja bersama terdahulu dengan membentuk tim perunding secara proporsional.
- (3) Dalam hal perjanjian kerja bersama yang sudah berakhir masa berlakunya akan diperpanjang atau diperbaharui dan di perusahaan tersebut terdapat lebih dari 1 (satu) serikat pekerja/ serikat buruh dan tidak satupun serikat pekerja/serikat buruh yang ada memenuhi ketentuan Pasal 120 ayat (1), maka perpanjangan atau pembuatan pembaharuan perjanjian kerja bersama dilakukan menurut ketentuan Pasal 120 ayat (2) dan ayat (3).

Dari isi pasal tersebut di atas, terlihat jelas bahwa perpanjangan atau pembaharuan PKB ini akan berbeda bilamana dalam perusahaan yang bersangkutan berbeda jumlah serikat pekerja/buruhnya. Suatu perusahaan yang hanya mempunyai satu serikat pekerja/buruh, maka perpanjangan atau pembaharuan PKB dapat diwakili oleh serikat pekerja/serikat buruh tersebut. Ketentuan ini berlaku apabila serikat pekerja/buruh tersebut jumlah anggotanya lebih dari 50% (lima puluh perseratus) dari jumlah seluruh pekerja/buruh di perusahaan yang bersangkutan. Kemudian, apabila serikat pekerja/serikat buruh tersebut tidak memiliki jumlah anggota lebih dari 50% (lima puluh perseratus) dari jumlah seluruh pekerja/buruh di perusahaan, maka serikat pekerja/serikat buruh dapat mewakili pekerja/buruh dalam perundingan dengan pengusaha apabila serikat pekerja/serikat buruh yang bersangkutan telah mendapat dukungan lebih 50% (lima puluh perseratus) dari jumlah seluruh pekerja/buruh di perusahaan melalui pemungutan suara. Selanjutnya, apabila serikat pekerja/buruh tersebut belum mendapat dukungan lebih 50% (lima puluh perseratus) dari jumlah seluruh pekerja/buruh di perusahaan, maka serikat pekerja/serikat buruh yang bersangkutan dapat mengajukan kembali permintaan untuk PKB dengan pengusaha setelah melampaui jangka waktu 6 (enam) bulan terhitung sejak dilakukannya pemungutan suara.

Terhadap perusahaan yang memiliki lebih dari satu serikat pekerja/buruh, maka perpanjangan atau pembaharuan PKB dilakukan oleh serikat pekerja/serikat buruh yang anggotanya lebih 50% (lima puluh perseratur) dari jumlah seluruh

pekerja/buruh di perusahaan bersama-sama dengan serikat pekerja/serikat buruh yang membuat perjanjian kerja bersama terdahulu dengan membentuk tim perunding secara proporsional. Dalam hal PKB yang sudah berakhir masa berlakunya akan diperpanjang atau diperbaharui dan di perusahaan tersebut terdapat lebih dari 1 (satu) serikat pekerja/serikat buruh dan tidak satupun serikat pekerja/buruh yang anggotanya lebih 50% (lima puluh perseratur) dari jumlah seluruh pekerja/buruh di perusahaan, maka serikat pekerja/serikat buruh dapat melakukan koalisi, sehingga tercapai jumlah lebih dari 50% (lima puluh perseratus) dari seluruh jumlah pekerja/buruh di perusahaan tersebut untuk mewakili dalam perundingan dengan pengusaha. Apabila hal ini juga tidak dapat dilakukan oleh serikat pekerja/buruh tersebut, maka para serikat pekerja/buruh membentuk tim perunding yang keanggotaannya ditentukan secara proporsional berdasarkan jumlah anggota masing-masing serikat pekerja/buruh.

2.5. Pihak-Pihak Dalam PKB

Pada alinea terdahulu sudah disebutkan bahwa PKB dibuat oleh serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh yang telah tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha atau beberapa pengusaha.⁸⁴ Dari pengertian ini, dapat dikatakan bahwa pihak-pihak dalam pembuatan suatu PKB adalah sebagai berikut:

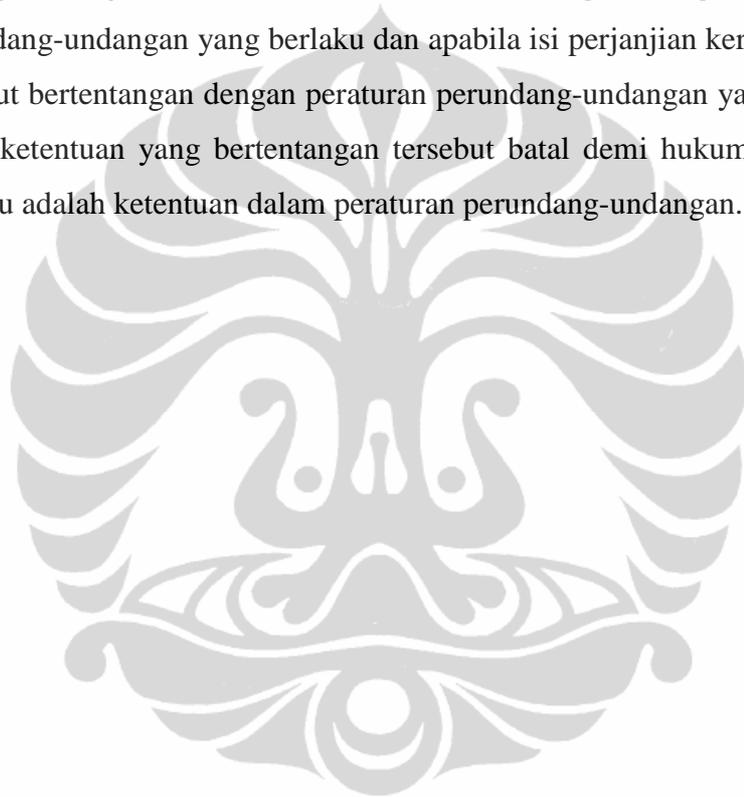
1. antara serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha.
2. antara beberapa serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha, dan
3. antara beberapa serikat pekerja/serikat buruh dengan beberapa pengusaha.

Dalam kaitannya dengan pembuatan PKB ini, ada beberapa hal yang harus diperhatikan antara lain :⁸⁵

⁸⁴ Drs. R. L. Sihite mengatakan bahwa peranan Serikat Pekerja/Buruh merupakan salah satu pelumas dalam mewujudkan hubungan industrial yang harmonis. Drs. R. L. Sihite, "Membangun Keharmonisan dan Ketenangan Berusaha Melalui Lembaga Kerjasama Bipartit Perusahaan". <http://www.kain.or.id>. Diakses, 22 Februari 2012.

⁸⁵ Aruan, "Kebijaksanaan Pembinaan Hubungan Industrial". <http://www.nakertrans.go.id>. Diakses, 27 Januari 2012.

1. Dalam satu perusahaan hanya dapat dibuat satu perjanjian kerja bersama yang berlaku bagi semua pekerja/buruh di perusahaan tersebut.
2. Serikat pekerja/serikat buruh yang berhak mewakili pekerja/buruh dalam melakukan perundingan pembuatan perjanjian kerja bersama dengan pengusaha adalah yang memiliki anggota lebih dari 50% (lima puluh persen) dari jumlah seluruh pekerja/buruh di perusahaan yang bersangkutan.
3. Perjanjian kerja bersama tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan apabila isi perjanjian kerja bersama tersebut bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku maka ketentuan yang bertentangan tersebut batal demi hukum dan yang berlaku adalah ketentuan dalam peraturan perundang-undangan.



BAB III
PENYELESAIAN PERSELISIHAN PHK DAN KEDUDUKAN HUKUM
PKB DALAM PENYELESAIAN PHK

3.1. Alur Terjadinya PHK

Pada prinsipnya pekerja, pengusaha dan pemerintah wajib melakukan segala upaya untuk menghindari PHK.⁸⁶ Dengan kata lain, pelaku hubungan industrial tersebut harus berusaha secara maksimal menghindari terjadinya PHK.⁸⁷ Oleh karena itu, PHK hanya dapat dilakukan apabila terhadapnya telah ada kesepakatan antara pekerja atau serikat pekerja/buruh dengan pemberi kerja/pengusaha. Selain itu, PHK dapat juga dilakukan apabila salah satu pihak melakukan kesalahan berat, yang untuk itu telah ada putusan pengadilan yang sudah berkekuatan hukum tetap yang kemudian putusan PHK dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (LPPHI) yang berkekuatan hukum tetap.

Kesalahan berat sebagai salah satu pelanggaran terhadap PKB, dalam hukum perjanjian disebut dengan istilah wanprestasi. Wanprestasi berasal dari bahasa Belanda yang berarti prestasi buruk. Adapun hukuman atau akibat-akibat wanprestasi ada empat. Pertama, membayar kerugian yang diderita oleh kreditur atau dengan singkat dinamakan ganti rugi. Kedua, pembatalan perjanjian atau juga dinamakan pemecahan perjanjian. Ketiga, peralihan risiko dan keempat membayar biaya perkara kalau sampai diperkarakan di depan hakim.

⁸⁶ Josner Simanjuntak mengatakan bahwa keterlibatan administrasi Negara dalam pembuatan kesepakatan kerja bersama bukan untuk menyatakan sah atau tidaknya perjanjian melainkan hanya untuk menjamin *openbaarhaid* perjanjian perburuhan tersebut, karena itu tidak bertentangan dengan asas konsensualisme. Josner Simanjuntak, "Peranan Pemerintah Dalam Pembuatan Perjanjian Perburuhan". <http://www.digilib.itb.ac.id/gdl.php?mod>. Diakses, 22 Februari 2012.

⁸⁷ Hartono Widodo dan Judiantoro mengatakan bahwa masalah perselisihan hubungan industrial yang timbul adalah kejadian yang wajar, mengingat berbagai tipe manusia yang bekerja di perusahaan selalu akan berhadapan dengan kebijaksanaan pengusaha/majikan. Hartono Widodo dan Judiantoro, *Segi Hukum Penyelesaian Perselisihan Perburuhan*, Edisi Ke-1, (Jakarta: Rajawali Pers: 1989). Hal. 23.

Adapun hal-hal yang membolehkan dilakukannya PHK tanpa melalui penetapan LPPHI adalah sebagai berikut :

- a. Pekerja/buruh mengajukan permintaan pengunduran diri secara tertulis atas kemauan sendiri tanpa ada indikasi tekanan atau intimidasi dari pengusaha.
- b. Berakhirnya hubungan kerja sesuai dengan perjanjian kerja.
- c. Pekerja/buruh mencapai usia pensiun sesuai dengan ketentuan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, PKB, atau peraturan perundang-undangan, atau
- d. Pekerja/buruh meninggal dunia.
- e. Pekerja/buruh dipenjara karena melakukan tindak pidana.

Sejalan dengan itu, Sri Subandini Gultom menyatakan bahwa PHK yang dapat dilakukan oleh pengusaha tanpa ada izin dari LPPHI adalah :⁸⁸

- a. PHK yang dilakukan masih dalam tahap percobaan kerja.
- b. PHK itu didasarkan atas persetujuan pekerja yang bersangkutan.
- c. Masa kerja yang diperjanjikan memang sudah berakhir.
- d. Pekerja yang bersangkutan sudah memasuki masa pensiun.
- e. PHK tersebut telah disetujui oleh serikat pekerja yang bersangkutan, dan
- f. PHK dilakukan karena keadaan darurat yang memang tidak memungkinkan lagi untuk terus dilangsungkannya hubungan kerja.

Suatu hal yang harus diperhatikan dalam kaitannya dengan PHK ini adalah pekerja/buruh yang di PHK selama belum ada penetapan dari LPPHI, pekerja/buruh dan pemberi kerja/pengusaha harus tetap melaksanakan segala kewajibannya. Namun, sambil menunggu penetapan, pengusaha dapat melakukan *skorsing* terhadap pekerja/buruh yang bersangkutan dengan ketentuan pemberi kerja/pengusaha tersebut tetap membayar hak-hak pekerja.

Dari uraian di atas, dapat dikatakan bahwa macam-macam PHK adalah sebagai berikut :

1. Pemutusan Hubungan Kerja Demi Hukum

⁸⁸ Sri Subandini Gultom, *Apek Hukum Hubungan Industrial*, Edisi Ke-1, (Jakarta: Hecca Publishing, 2005). Hal. 81.

Hubungan kerja dapat putus atau berakhir demi hukum, artinya hubungan kerja tersebut harus putus dengan sendirinya tanpa diperlukan tindakan salah satu pihak, baik pekerja/buruh atau majikan⁸⁹. Pekerja /buruh tidak perlu mendapatkan penetapan PHK dari lembaga yang berwenang. PHK demi hukum adalah pemutusan hubungan kerja yang terjadi dengan sendirinya sehubungan dengan berakhirnya jangka waktu perjanjian yang dibuat oleh majikan dan pekerja/buruh. PHK demi hukum terjadi apabila karena satu alasan dan lain hal hubungan kerja oleh hukum dianggap sudah tidak ada dan oleh karena itu tidak ada alasan yang cukup dan layak bagi salah satu pihak untuk menuntut pihak lain guna tetap mengadakan hubungan kerja.

Karena itulah pemutusan hubungan kerja terjadinya bukan karena sebab-sebab tertentu baik yang datangnya dari pihak buruh maupun majikan, pasal 1603e Perdata menyebutkan : “Perhubungan kerja berakhir demi hukum, dengan lewatnya waktu yang ditetapkan dalam persetujuan maupun *reglement* atau dalam ketentuan undang-undang atau lagi, jika itu tidak ada oleh kebiasaan”. Demikian juga dalam pasal 12 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor PER-05/MEN/1986 tentang kesepakatan kerja untuk waktu tertentu dikatakan : “Kesepakatan kerja untuk waktu tertentu berakhir demi hukum dengan berakhirnya waktu yang ditentukan dalam kesepakatan kerja atau dengan selesainya pekerjaan yang disepakatinya”.

Meskipun pemutusan hubungan kerja itu terjadi dengan sendirinya namun para pihak dapat memperjanjikan untuk mengadakan pemberitahuan apabila perjanjian kerja itu berakhir. Pemberitahuan ini nantinya dapat diikuti dan ketentuan apakah perjanjian kerja/hubungan kerja itu akan diakhiri atau tidak. Selain dapat terjadi karena berakhirnya jangka waktu perjanjian, pemutusan hubungan kerja/perjanjian kerja demi hukum ini juga dapat terjadi karena meninggalnya pekerja (pasal 1603e KUHPerdato jo. Pasal 13 Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. PER-05/PEN/1986). Ketentuan pasal ini dapat dimengerti karena sesuai dengan asas hukum perjanjian yang oleh Soebekti disebut sebagai asas kepribadian. Seperti yang disimpulkan dari ketentuan pasal 1331 KUHPerdato yang menentukan bahwa seseorang hanya dapat mengikatkan dirinya

⁸⁹ Imam S oepomo, *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*, (Jakarta : Djambatan, 1990), hal.145

sendiri. Akan tetapi jika yang meninggal dunia itu adalah majikan/pengusaha, maka hubungan kerjanya tidak putus atau berakhir (pasal 1603 KUHPerdara jo. Pasal 14 ayat (1) Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor PER-05/PEN/1986).⁹⁰

PHK demi hukum dapat terjadi dalam hal⁹¹ :

1. Pekerja/buruh mengundurkan diri atas kemauan sendiri
Pekerja yang mengundurkan diri atas kemauan sendiri berhak memperoleh uang penggantian hak dan juga diberikan uang pisah yang besar dan pelaksanaannya diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau PKB. PHK dengan alasan pengunduran diri atas kemauan sendiri dilakukan tanpa mengajukan gugatan kepada Pengadilan Hubungan Industrial.
2. Perubahan status, penggabungan, peleburan atau perubahan kepemilikan perusahaan dan pekerja/buruh tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja;
3. Perusahaan tutup, dimana perusahaan mengalami kerugian secara terus-menerus selama dua tahun sehingga terpaksa harus ditutup atau keadaan memaksa (*force majeure*).
4. Rasionalisasi, dalam hal ini PHK terhadap pekerja/buruh karena perusahaan bermaksud hendak melakukan efisiensi. Pekerja/buruh yang akan diputuskan hubungan kerjanya karena rasionalisasi ini, harus diperhatikan :
 - a. Masa kerja;
 - b. Loyalitas; dan
 - c. Jumlah tanggungan keluarga.
5. Perusahaan pailit.
6. Pekerja/buruh meninggal dunia.
7. Pengusaha dapat melakukan PHK terhadap pekerja/buruh karena memasuki usia pensiun.
8. Pekerja/buruh mangkir (tidak masuk kerja) selama lima hari kerja atau lebih berturut-turut tanpa keterangan secara tertulis yang dilengkapi

⁹⁰ H. Zainal Asikin et al. *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan* (Jakarta : PT Raja Grafindo Persada, 2008) hal.175 -176

⁹¹ Zaeni Asyahadie, *Hukum Kerja : Hukum Ketenakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, (Jakarta : Rajawali Pres, 2008) , hal.206

dengan bukti yang sah dan telah dipanggil oleh pengusaha dua kali secara patut dan tertulis dapat diputus hubungan kerjanya karena dikualifikasikan mengundurkan diri. Keterangan tertulis dengan bukti yang sah tersebut harus diserahkan paling lambat pada hari pertama pekerja/buruh tidak masuk kerja.

9. PHK oleh pekerja/buruh, meskipun dalam praktik, PHK oleh pekerja/buruh sangat jarang atau bahkan tidak mungkin ada, namun yuridis Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, PHK oleh pekerja/buruh ini dimungkinkan.

2. Pemutusan Hubungan Kerja Oleh Pihak Buruh/Pekerja

Pekerja/buruh berhak memutuskan hubungan kerja dengan cara mengundurkan diri atas kemauan sendiri. Kehendak untuk mengundurkan diri ini dilakukan tanpa penetapan oleh Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Hak untuk mengundurkan diri melekat pada setiap pekerja/buruh karena pekerja/buruh tidak boleh dipaksa untuk bekerja bila tiba ia sendiri tidak menghendaknya.⁹²

Pekerja/buruh berhak untuk memutuskan hubungan kerja dengan pihak pengusaha, karena pada prinsipnya pekerja/buruh tidak boleh dipaksa untuk terus-menerus bekerjasama apabila ia sendiri tidak menghendaknya. Dengan demikian PHK oleh pekerja /buruh ini yang aktif untuk meminta diputuskan hubungan kerjanya adalah pekerja/buruh tersebut.

Pekerja/buruh dapat mengajukan permohonan PHK kepada lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, dalam hal pengusaha melakukan perbuatan.⁹³

1. Menganiaya, menghina secara kasar atau mengancam pekerja/buruh.
2. Membujuk dan/atau menyuruh pekerja/buruh untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan.

⁹² Maimun, "*Hukum Ketengakerjaan Suatu Pengantar*" (Jakarta : Pradnya Paramita, 2007), hal.100

⁹³ Lalu Husni, *Op.cit*, hal.203

3. Tidak membayar upah tepat waktu yang telah ditentukan selama tiga bulan berturut-turut atau lebih.
4. Tidak melakukan kewajiban yang telah di janjikan kepada pekerja/buruh;
5. Memerintahkan pekerja/buruh untuk melaksanakan pekerjaan di luar yang diperjanjikan, atau
6. Memberikan pekerjaan yang membahayakan jiwa, keselamatan, kesehatan atau kesusilaan pekerja/buruh, sedangkan pekerjaan tersebut tidak dicantumkan pada perjanjian kerja.

Pekerja/buruh dapat mengakhiri hubungan kerja dengan melakukan pengunduran diri atas kemauan sendiri tanpa perlu meminta penetapan dari lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, dan kepada pekerja/buruh yang bersangkutan memperoleh uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 Ayat 4. Selain uang penggantian hak, pekerja/buruh diberikan uang pisah yang besar dan pelaksanaannya diatur dalam perjanjian kerja, PP atau PKB. Pekerja atau buruh yang mengundurkan diri tersebut harus memenuhi syarat:⁹⁴

1. Mengajukan permohonan pengunduran diri secara tertulis selambat-lambatnya tiga puluh hari sebelum tanggal mulai pengunduran diri.
2. Tidak terikat dalam ikatan dinas, dan
3. Tetap melaksanakan kewajiban sampai tanggal mulai pengunduran diri.

Pekerja/buruh yang mengundurkan diri tersebut berhak atas uang pengganti hak sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan. Bagi pekerja/buruh yang tugas dan fungsinya tidak mewakili kepentingan pengusaha secara langsung, selain menerima uang pengganti hak diberikan pula uang pisah yang besar dan pelaksanaannya diatur dalam perjanjian kerja, PP, atau PKB.⁹⁵

⁹⁴ *Ibid*, hal. 205

⁹⁵ Maimun, *op cit*, hal.101

3. Pemutusan Hubungan Kerja oleh Majikan/ Pengusaha

Bagi setiap pekerja/buruh, pengakhiran atau PHK bisa sebuah mimpi buruk. Setiap pekerja/buruh sedapat mungkin mengupayakan agar dirinya tidak sampai kehilangan pekerjaan. PHK dapat berarti awal dari sebuah penderitaan. Namun demikian, suka atau tidak suka, pengakhiran hubungan kerja sesungguhnya adalah sesuatu yang cukup dekat dan sangat mungkin serta wajar⁹⁶

Seseorang pengusaha dalam mengembangkan usahanya selalu berkeinginan agar perusahaan yang dimilikinya dapat berjalan dengan baik dan sukses, hal ini dapat terlaksana apabila produksi barang-barang yang dihasilkan dapat diminati dan laku terjual dipasaran dengan harga relatif murah dan kualitas baik. Salah satu keberhasilan yang didapat adalah adanya kerjasama yang baik antara pengusaha dengan pekerja/buruh. Kondisi demikian tidak mudah terlaksana terus-menerus karena setiap pekerja/buruh ada yang patuh dan taat pada pemimpin dan ada juga yang tidak mematuhi perintah yang diberikan.⁹⁷

Setiap orang mempunyai tujuan dan motivasi yang berbeda dalam melakukan pekerjaan. Bagi mereka yang tidak patuh atau menentang perusahaan dapat diberikan teguran atau sanksi bahkan yang lebih tegas diputuskan hubungan kerjanya.

Secara yuridis dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003, PHK oleh pengusaha/majikan disebabkan oleh :

1. Perusahaan mengalami kemunduran sehingga perlu rasionalisasi atau pengurangan jumlah pekerja/buruh.
2. Pekerja/buruh telah melakukan kesalahan, baik kesalahan yang melanggar ketentuan yang tercantum dalam, perjanjian kerja, PP atau PKB (kesalahan ringan), maupun kesalahan pidana (kesalahan berat). Pekerja/buruh yang diputus hubungan kerjanya karena alasan telah melakukan kesalahan berat hanya dapat memperoleh uang pengganti hak.

⁹⁶ Edi Sutrisno Sidabutar, *Pedoman Penyelesaian PHK*, (Jakarta : Praninta Offset, 2007) , hal.1

⁹⁷ Soedarjadi, *Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia, Panduan bagi Pegusaha, Pekerja, dan Calon Pekerja*, Cetakan I, (Jakarta : Pustaka Yustisia, 2008) , hal.106

Pemutusan Hubungan Kerja dengan alasan rasionalisasi atau kesalahan ringan pekerja/buruh dalam undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 pasal 151 ayat (1) ditentukan bahwa pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/buruh dan pemerintah dengan segala upaya harus megusahakan agar jangan terjadi PHK. Apabila upaya tersebut telah dilakukan, tetapi PHK tidak dapat dihindari, maka maksud PHK wajib dirundingkan oleh pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh atau dengan pekerja/buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh.

Apabila perundingan benar-benar tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Permohonan penetapan PHK diajukan secara tertulis kepada PHI disertai dengan alasan yang menjadi dasarnya. Permohonan tersebut akan diterima apabila rencana PHK tersebut dirundingkan oleh pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh atau dengan pekerja/buruh, apabila pekerja/buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh. Selama putusan PHI belum ditetapkan, baik pengusaha maupun pekerja/buruh harus tetap melaksanakan segala kewajibannya, atau pengusaha dapat melakukan tindakan skorsing kepada pekerja/buruh yang sedang dalam proses PHK dengan tetap wajib membayar upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima pekerja/buruh.⁹⁸

4. Pemutusan Hubungan Kerja Oleh Pengadilan

Pengusaha harus berusaha semaksimal mungkin untuk menghindari terjadinya PHK. Upaya-upaya yang dapat dilakukan pengusaha untuk menghindari PHK dapat berupa pengaturan waktu kerja, penghematan (efisiensi), membenaran metode kerja, dan pembinaan kepada pekerja/buruh. Pembinaan dapat dilakukan kepada pekerja/buruh yang melanggar ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama dengan cara memberi surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga. Masing-masing surat peringatan tersebut berlaku selama 6 (enam) bulan kecuali ditentukan lain dalam perjanjian kerja, PP, atau PKB.

⁹⁸ Zaeni Asyhadie, *Op Cit*, Hal. 197

Apabila segala upaya telah dilakukan tetapi PHK tetap tidak dapat dihindarkan, maksudnya PHK wajib dirundingkan oleh pengusaha dengan serikat pekerja/buruh atau apabila pekerja/buruh bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja/buruh, perundingan dapat dilakukan dengan pekerja/buruh secara langsung. Apabila perundingan yang dilakukan tidak menghasilkan kesepakatan maka pengusaha mengajukan permohonan penetapan PHK secara tertulis kepada lembaga penyelesaian hubungan industrial disertai alasan yang menjadi dasarnya.⁹⁹

Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial setelah menerima permohonan PHK akan memanggil para pihak untuk dimintai keterangan di muka persidangan. Berdasarkan pembuktian yang dilakukan dalam persidangan, lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menetapkan keputusan yang berisi menolak dan mengabulkan PHK yang diajukan. Apabila lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menolak permohonan PHK maka terhadap pekerja/buruh bersangkutan harus tetap dipekerjakan. Apabila permohonan PHK dikabulkan maka hubungan kerja putus terhitung sejak penetapan tersebut mempunyai kekuatan hukum tetap.¹⁰⁰

3.2. Prosedur Penyelesaian Perselisihan PHK

Perselisihan PHK termasuk dalam kategori penyelesaian perselisihan hubungan industrial bersama dengan perselisihan hak, perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh. Perselisihan mengenai PHK ini terjadi karena para pihak atau salah satu pihak tidak sepaham PHK yang dilakukan. Ketidak sepahaman ini antara lain mengenai sah atau tidaknya alasan PHK atau mengenai besaran kompensasi atas PHK tersebut.

Sebelum disahkannya Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, pengaturan mengenai penyelesaian perselisihan PHK diatur dalam Undang-Undang Pemutusan

⁹⁹ Maimun, *Op.cit* hal.99

¹⁰⁰ *Ibid*, hal.100-101

Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta No.12 Tahun 1964 yang prosedur penyelesaiannya mulai dari tingkat kota P4D, P4P, sampai Menteri Tenaga Kerja dan terakhir ke Pengadilan Tata Usaha Negara sebagaimana yang diatur dalam Undang-Undang No. 5 Tahun 1986.

Peraturan perundang-undangan lama yang mengatur tentang penyelesaian PHK tersebut ternyata tidak efektif lagi untuk mencegah dan menaggulangi kasus-kasus PHK. Hal ini disebabkan prosedur penyelesaiannya memakan waktu yang cukup lama. Disamping itu hubungan antara pekerja/buruh dengan pengusaha merupakan hubungan yang lebih didasari atas kesepakatan para pihak untuk mengikatkan diri dalam suatu hubungan kerja. Sehingga dalam hal satu pihak tidak mengendaki lagi untuk terikat, maka sulit untuk mempertahankan hubungan yang harmonis.¹⁰¹

Perselisihan PHK sebagaimana disebutkan di atas, pada prinsipnya wajib diselesaikan terlebih dahulu melalui perundingan bipartit. Apabila dalam perundingan ini ternyata menemukan kesepakatannya, maka kesepakatan tersebut harus dituangkan dalam perjanjian tertulis yang disebut dengan persetujuan bersama (PB). Namun, apabila dalam perundingan bipartit ini ternyata gagal atau para pihak tidak menemukan kesepakatannya, maka terhadapnya dapat dilakukan upaya tripartit yaitu mediasi atau konsiliasi.

Penyelesaian perselisihan dengan cara bipartit, konsiliasi, dan mediasi merupakan penyelesaian sengketa di luar pengadilan, dalam hal ini LPPHI. Oleh sebab itu, penyelesaian dengan cara-cara tersebut sering disebut dengan istilah non-litigasi, atau penyelesaian sengketa di luar pengadilan. Sedangkan penyelesaian perselisihan PHK melalui LPPHI disebut dengan penyelesaian perselisihan atau sengketa melalui litigasi.

Uraian di atas, menunjukkan bahwa penyelesaian perselisihan PHK dapat dilakukan melalui dua alternatif. Alternatif pertama adalah non-litigasi, sedangkan yang kedua adalah melalui litigasi. Untuk lebih jelasnya tentang kedua alternatif penyelesaian perselisihan perburuhan tersebut, di bawah ini akan diuraikan secara lebih dalam.

¹⁰¹ Lihat penjelasan atas Undang-Undang No.2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

3.2.1. Penyelesaian Perselisihan PHK di Luar Pengadilan Hubungan Industrial (Non Litigasi)

3.2.1.1. Penyelesaian Perselisihan PHK Melalui Bipartit

Pasal 3 UU PPHI menentukan bahwa setiap perselisihan hubungan industrial wajib diupayakan penyelesaian terlebih dahulu melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mufakat. Perundingan bipartit adalah perundingan antara pekerja/buruh atau serikat pekerja/buruh dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial.¹⁰²

Jangka waktu penyelesaian perselisihan melalui perundingan bipartit adalah 30 (tiga puluh) hari kerja sejak tanggal dimulainya perundingan, dimana apabila salah satu pihak menolak untuk berunding atau telah dilakukan perundingan tetapi tidak mencapai kesepakatan, maka perundingan dianggap gagal.¹⁰³

Apabila dalam perundingan bipartit dapat mencapai kesepakatan penyelesaian, maka dibuat Perjanjian Bersama yang ditandatangani oleh pihak pekerja/buruh dengan pihak perusahaan, yang mengikat dan menjadi hukum serta wajib dilaksanakan oleh para pihak. Serta didaftarkan oleh para pihak yang melakukan Perjanjian pada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah para pihak yang mengadakan Perjanjian Bersama.¹⁰⁴

Apabila perundingan tidak mencapai kata sepakat, maka salah satu pihak mencatatkan perselisihannya ke instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan pada Kabupaten/kota. Salah satu bukti persayarataan yang mutlak dalam pencatatan tersebut adalah bukti atau

¹⁰² Pasal 1 angka 10 Undang-Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

¹⁰³ Pasal 3 ayat (2) dan (3) Undang-Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

¹⁰⁴ Pasal 7 ayat (1) dan (2) ; Pasal 13 ayat (1) dan (2) e ; Pasal 23 ayat (1) dan (2) e Undang-Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

risalah perundingan bipartit, apabila bukti perundingan tidak ada, maka pencatannya ditolak selanjutnya diberi waktu 30 hari untuk melakukan perundingan bipartit, dan apabila bukti/risalah perundingan telah lengkap, maka kepada pihak pengadu ditawarkan tenaga penyelesaian perselisihan apakah melalui mediator atau konsiliator.

3.2.1.2. Penyelesai Perselisihan PHK Melalui Mediasi

Penyelesaian melalui mediasi adalah penyelesaian PHK melalui musyawarah dengan ditengahi oleh seorang atau lebih mediator yang netral.¹⁰⁵ Mediator adalah adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang diangkat oleh Mentrei untuk menangani dan menyelesaikan keempat perselisihan dengan wilayah kewenangan pada Kabupaten/Kota. Mediator dalam menjalankan tugasnya selalu mengupayakan penyelesaian secara musyawarah.

Mediator dalam waktu selambat-lambatnya tujuh hari kerja setelah menerima pelimpahan penyelesaian perselisihan, harus sudah mengadakan penelitian tentang duduknya perkara dan segera mengadakan sidang mediasi. Apabila penyelesaian melalui mediasi tidak tercapai penyelesaian, maka mediator mengeluarkan anjuran tertulis dalam waktu selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari kerja sejak sidang mediasi pertama harus sudah disampaikan kepada para pihak. Dan para pihak dalam jangka waktu sepuluh hari kerja setelah menerima anjuran tertulis juga harus sudah memberikan jawaban secara tertulis kepada mediator yang isinya menyetujui atau menolak anjuran mediator tersebut.

Apabila anjuran tertulis tersebut diterima oleh para pihak maka dibuat persetujuan bersama (PB) yang selanjutnya dicatatkan di Pengadilan Hubungan Industrial, namun apabila anjuran tersebut ditolak oleh salah satu pihak, maka pihak yang keberatanlah yang mencatatkan perselisihannya ke Pengadilan Hubungan Industrial.

¹⁰⁵ H. Zainal Asikin et. al. *Ibid*, hal. 151

3.2.1.3. Penyelesaian Perselisihan PHK Melalui Konsultasi

Penyelesaian melalui konsultasi adalah penyelesaian PHK melalui musyawarah yang ditengahi oleh seseorang atau lebih konsultator yang netral. Para pihak yang berselisih jika telah sepakat untuk menyelesaikan perselisihan lewat konsultasi, harus mengajukan permintaan penyelesaian secara tertulis kepada konsultator yang ditunjuk dan disepakati bersama. Konsultator yang dapat dipilih adalah konsultator yang wilayah kerjanya meliputi tempat pekerja/buruh bekerja. Konsultator dipilih dari daftar nama konsultator yang dipasang dan diumumkan pada kantor instansi pemerintahan yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan Kabupaten/Kota.¹⁰⁶

Tenggang waktu selambat-lambatnya tujuh hari kerja setelah menerima permintaan penyelesaian secara tertulis, konsultator sudah harus mengadakan penelitian tentang duduk perkaranya dan selambat-lambatnya pada hari kedelapan harus sudah dilakukan sidang konsultasi. Dalam menyelesaikan tugasnya konsultator dapat memanggil saksi atau saksi ahli untuk hadir dalam sidang konsultasi guna dimintai dan didengar keterangannya. Setiap orang yang diminta keterangan oleh konsultator guna wajib untuk memberikannya termasuk memperlihatkan bukti-bukti dan surat-surat yang diperlukan misalnya buku tentang upah, surat perjanjian kerja, surat perintah lembur, dan lain-lain. Saksi atau saksi ahli yang datang memenuhi panggilan sidang konsultasi tersebut berhak menerima penggantian biaya perjalanan dan akomodasi yang besarnya ditetapkan dengan keputusan menteri.¹⁰⁷

Apabila tercapai kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui konsultasi, maka dibuat perjanjian bersama yang ditandatangani oleh para pihak dan disaksikan oleh konsultator serta didaftarkan di Pengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri di

¹⁰⁶ Maimun, "*Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar*" (Jakarta : Pradnya Paramita, 2007), hal.157

¹⁰⁷ *Ibid*, hal. 158

wilayah hukum pihak-pihak yang mengadakan perjanjian kerja bersama untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran.¹⁰⁸ Sebaliknya, dalam hal tidak tercapai kesepakatan penyelesaian hubungan industrial melalui konsoliasi, maka :

- a. Konsoliator mengeluarkan anjuran tertulis.
- b. Anjuran tertulis dari konsoliator selambat-lambatnya sepuluh hari kerja sejak sidang konsoliasi pertama harus sudah disampaikan kepada para pihak.
- c. Para pihak harus sudah memberikan jawaban secara tertulis kepada konsoliator yang isinya menyetujui atau menolak anjuran tertulis dalam waktu selambat-lambatnya sepuluh hari kerja setelah menerima anjuran tertulis.
- d. Pihak yang tidak memberikan pendapat dianggap menolak anjuran tertulis.
- e. Dalam hal para pihak menyetujui anjuran tertulis sebagaimana, maka selambat-lambatnya 3 hari kerja sejak anjuran tertulis disetujui, konsoliator harus sudah selesai membantu para pihak membuat perjanjian bersama untuk kemudian didaftarkan di pengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri di wilayah hukum, pihak-pihak yang mengadakan perjanjian kerja bersama untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran.¹⁰⁹

Apabila anjuran tertulis dari konsoliator ditolak salah satu pihak atau lebih para pihak maka penyelesaian perselisihan diselesaikan melalui Pengadilan Hubungan Industrial.

¹⁰⁸ Pasal 23 ayat (1) UU PPHI

¹⁰⁹ Pasal 23 ayat (2) UU PPHI

3.2.2. Penyelesaian Perselisihan PHK Melalui Pengadilan Hubungan Industrial (Litigasi)

Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) merupakan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang menggantikan keberadaan P4D/P.¹¹⁰ Keberadaan PHI merupakan amanat dari Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang PPHI yang diresmikan pada bulan Januari 2006.¹¹¹ Adapun lingkup sengketa lembaga peradilan ini adalah perselisihan hubungan industrial. Oleh sebab itu, lembaga pengadilan ini hanya berwenang memeriksa, mengadili dan memutus perselisihan di hubungan industrial.¹¹² Adapun lingkup sengketa hubungan industrial yang dapat diselesaikan melalui lembaga ini adalah sebagai berikut:¹¹³

1. di tingkat pertama mengenai perselisihan hak;
2. di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan kepentingan;
3. di tingkat pertama mengenai perselisihan pemutusan hubungan kerja; dan
4. di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan antar serikat pekerja/buruh dalam satu perusahaan.
5. Penyelesaian di tingkat kasasi

¹¹⁰ Salah satu pertimbangan lahirnya PPHI adalah bahwa dalam era industrialisasi ini masalah perselisihan hubungan industrial semakin meningkat dan kompleks, sehingga diperlukan institusi dan mekanisme penyelesaian hubungan industrial yang cepat, tepat, adil dan murah. Sudarto, "Problem Buruh dan Tanggung Jawab Negara", <http://kompas.co.id>. Diakses, 27 Februari 2012.

¹¹¹ Gayuh Arya Hardika, mengatakan bahwa ada beberapa persoalan terkait dengan kehadiran PPHI, antara lain yaitu; pertama, digunakannya hukum acara perdata sebagai dasar beracara di PHI. Ini yang menjadi persoalan, karena dengan demikian hal tersebut dapat mempersempit kesempatan buruh untuk memperjuangkan kepentingan dan hak-hak mereka yang dilanggar. Kedua, terkait dengan kemampuan PHI untuk menyelesaikan beragam perkara perselisihan perburuhan secara adil. Ketiga, berkaitan dengan mental korup yang melanda sebagian aparat penegak hukum, dan masih kentalnya mafia peradilan di tubuh lembaga yudikatif. Keadaan yang demikian ini dikhawatirkan dapat menyebabkan PHI "terbeli" sehingga tidak pernah serius menangani perkara yang diajukan oleh buruh. Gayuh Arya Hardika, "Quo Vadis Pengadilan Hubungan Industrial", <http://www.alumni.ugm.ac.id>. Diakses, 22 Februari 2012

¹¹² Dalam upaya mewujudkan peradilan hubungan industrial yang kondusif seyogianya Hakim-Hakim pada peradilan ini tidak hanya dituntut untuk melihat undang-undang sebagai tulisan mati (*dead letter rules*), Hakim tidak boleh terlalu formalistik, tapi harus realistis dalam melihat realitas yang ada. "Quo Vadis Pengadilan Hubungan Industrial". <http://www.apindo.or.id>. Diakses, 22 Februari 2012.

¹¹³ Basani Situmorang, "Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan Pemutusan Hubungan Kerja". <http://www.oocities.org/hukum97/perburuhan.pdf>. Diakses, 22 Februari 2012.

Berdasarkan Pasal 57 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, hukum acara yang berlaku di Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) adalah hukum acara perdata yang berlaku pada pengadilan dalam lingkungan peradilan umum kecuali secara khusus diatur dalam undang-undang itu sendiri.¹¹⁴ Proses beracara di PHI diawali dengan pengajuan gugatan perselisihan hubungan industrial diajukan kepada PHI pada Pengadilan Negeri yang daerah hukumnya meliputi tempat pekerja/buruh bekerja. Dalam gugatan yang diajukan, wajib dilampiri risalah penyelesaian melalui mediasi atau konsiliasi. Ketiadaan risalah penyelesaian melalui mediasi atau konsiliasi, menjadikan gugatan tersebut dikembalikan kembali kepada penggugat (ditolak).¹¹⁵

Pada prinsipnya gugatan yang sudah diajukan dapat dicabut kembali oleh penggugat sebelum tergugat memberi jawabannya. Dalam hal perselisihan hak dan atau perselisihan kepentingan diikuti dengan perselisihan hubungan kerja, PHI wajib memutus terlebih dahulu perselisihan hak dan atau perselisihan kepentingan.¹¹⁶ Serikat pekerja/serikat buruh dan organisasi pengusaha dapat bertindak sebagai kuasa hukum untuk beracara di Pengadilan Hubungan Industrial untuk mewakili anggotanya.

Kemudian, setelah 7 (tujuh) hari kerja, Ketua Pengadilan Negeri menetapkan Majelis Hakim yang terdiri dari 1 (satu) orang Hakim sebagai Ketua Majelis dan 2 (dua) orang Hakim Adhoc sebagai anggota Majelis yang bertugas untuk memeriksa dan memutus perselisihan yang diajukan. Dalam pemeriksaan dengan acara biasa, 7 (tujuh) kerja Majelis Hakim harus menetapkan pemanggilan saksi atau saksi ahli. Para saksi atau saksi ahli wajib memberikan kesaksian dibawah sumpah.

Persidangan di PHI pada prinsipnya terbuka untuk umum, kecuali Majelis Hakim menetapkan lain. Sekalipun demikian, Hakim wajib menjaga rahasia para

¹¹⁴ *Indonesia*, Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Pasal 57.

¹¹⁵ Sehat Damanik, Hukum Acara Perburuhan, Menyelesaikan Perelisihan Hubungan Industrial Menurut UU No. 2 Tahun 2004, Disertai Contoh Kasus. Edisi Ke-3, (Jakarta: Dss Publishing, 2006). Hal. 67.

¹¹⁶ *Indonesia*, Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Pasal 87.

pihak yang bersengketa. Apabila salah satu pihak tidak menghadiri sidang tanpa alasan yang dapat dipertanggungjawabkan, Majelis Hakim dapat melakukan penundaan sidang. Penetapan hari sidang berikutnya harus sudah ditetapkan oleh Majelis Hakim selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari terhitung sejak tanggal penundaan. Penundaan sidang karena ketidakhadiran salah satu atau para pihak diberikan sebanyak-banyak 2 (dua) kali penundaan. Dalam hal penggugat atau kuasa hukumnya yang sah setelah dipanggil secara patut tidak datang menghadap pengadilan pada sidang penundaan terakhir gugatannya dianggap gugur, akan tetapi penggugat berhak mengajukan gugatannya sekali lagi. Sementara apabila tergugat atau kuasa hukumnya yang sah setelah dipanggil secara patut tidak datang menghadap pengadilan pada sidang penundaan terakhir, maka Majelis Hakim dapat memeriksa dan memutus perselisihan tanpa dihadiri tergugat.

Apabila dalam persidangan pertama secara nyata-nyata pihak pengusaha terbukti tidak melaksanakan kewajibannya membayar upah dan hak-hak yang biasa diterima pekerja, Hakim Ketua Sidang harus segera menjatuhkan putusan sela berupa perintah kepada pengusaha untuk melaksanakan kewajibannya kepada pekerja/buruh. Putusan sela dapat dijatuhkan pada hari persidangan itu juga atau pada hari persidangan kedua. Dalam hal selama pemeriksaan sengketa masih berlangsung dan putusan sela tidak juga dilaksanakan oleh pengusaha, Hakim Ketua Sidang dapat memerintahkan sita jaminan dalam sebuah penetapan pengadilan Hubungan Industrial. Putusan sela dan Penetapan Pengadilan Hubungan Industrial tidak dapat diajukan perlawanan dan atau tidak dapat digunakan upaya hukum.¹¹⁷

Seperti pemeriksaan sengketa perdata pada umumnya, di PHI selain acara pemeriksaan dengan acara biasa, dikenal juga pemeriksaan dengan acara cepat. Pemeriksaan dengan acara cepat dapat dilakukan apabila terdapat kepentingan para pihak dan atau salah satu pihak yang cukup mendesak yang harus dapat disimpulkan dari alasan-alasan permohonan dari yang berkepentingan. Oleh karena itu, para pihak atau salah satu pihak dapat memohon kepada PHI supaya pemeriksaan sengketa dipercepat. Setelah permohonan pemeriksaan acara cepat

¹¹⁷ *Indonesia*, Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Pasal 96.

dimohonkan, maka dalam jangka waktu 7 (tujuh) hari kerja Ketua Pengadilan Negeri harus mengeluarkan penetapan tentang dikabulkan atau tidaknya permohonan tersebut. Penetapan pemeriksaan dengan acara pemeriksaan cepat bersifat *final* atau tidak dapat digunakan upaya hukum. Apabila permohonan dengan acara pemeriksaan cepat dikabulkan, maka Ketua Pengadilan Negeri dalam jangka waktu 7 (tujuh) hari kerja setelah dikeluarkannya penetapan harus menentukan Majelis Hakim, hari, tempat, dan waktu sidang tanpa melalui prosedur pemeriksaan.¹¹⁸ Tenggang waktu untuk jawaban dan pembuktian kedua belah pihak masing-masing ditentukan tidak melebihi 14 (empat belas) hari kerja. Kemudian, Majelis Hakim wajib menyelesaikan selambat-lambatnya 50 (lima puluh) hari kerja sejak sidang pertama. Putusan Pengadilan Hubungan Industrial mengenai perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan merupakan putusan akhir dan bersifat tetap. Sedangkan putusan PHI mengenai perselisihan hak dan perselisihan PHK dapat diajukan kasasi ke Mahkamah Agung dalam waktu 14 (empat belas) hari kerja. Setelah putusan dibacakan, maka selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja Panitera Pengganti PHI harus sudah menyampaikan pemberitahuan putusan kepada pihak yang tidak hadir dalam sidang. Kemudian, selambat-lambatnya 14 (empat belas) hari setelah putusan ditandatangani Panitera Muda harus sudah menerbitkan salinan putusan. Selanjutnya, panitera Pengadilan Negeri dalam waktu selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja setelah salinan putusan diterbitkan, harus sudah mengirimkan salinan kepada para pihak.

Hal penting lainnya terkait dengan proses beracara atau penyelesaian PHK di PHI ini adalah Ketua Majelis Hakim PHI dapat mengeluarkan putusan yang dapat dilaksanakan lebih dahulu meskipun putusannya diajukan perlawanan atau kasasi. Putusan PHI mengenai perselisihan hak dan perselisihan hubungan industrial mempunyai kekuatan hukum tetap apabila tidak diajukan permohonan kasasi kepada Mahkamah Agung dalam waktu selambat-lambatnya 14 (empat belas) hari. Terhadap pihak yang hadir, terhitung sejak putusan dibacakan dalam sidang Majelis Hakim, tapi bagi pihak yang tidak hadir, terhitung sejak tanggal menerima pemberitahuan putusan.

¹¹⁸ *Indonesia*, Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Pasal 98 *jo.* 99.

Secara singkat prosedur pengajuan gugatan dan persidangan di PHI sebagai berikut:¹¹⁹

1. Gugatan diajukan ke PHI yang daerah hukumnya meliputi tempat domisili buruh/pekerja;
2. Gugatan harus dilampiri dengan risalah penyelesaian melalui mediasi atau konsiliasi. Jika risalah tidak disertakan Pengadilan wajib mengembalikan gugatan kepada penggugat;
3. Gugatan harus mencantumkan pokok-pokok persoalan yang menjadi perselisihan beserta identitas para pihak dan dokumen yang menguatkan gugatan;
4. Apabila perselisihan tersebut menyangkut perselisihan hak/kepentingan yang diikuti dengan perselisihan pemutusan hubungan kerja, PHI memutuskan terlebih dahulu perkara perselisihan hak atau kepentingan;
5. Apabila proses beracaranya adalah proses cepat sesuai permohonan tertulis salah satu pihak maka dalam tujuh hari kerja setelah permohonan diterima, Ketua Pengadilan Negeri mengeluarkan penetapan tentang dikabulkan atau ditolaknya permohonan tersebut. Bila permohonan dikabulkan Ketua Pengadilan Negeri dalam jangka waktu tujuh hari kerja setelah keluar penetapan menentukan Majelis Hakim, hari, tempat, dan waktu sidang tanpa prosedur pemeriksaan. Tenggat waktu untuk jawaban dan pembuktian kedua belah pihak masing-masing ditentukan tidak melebihi 14 hari kerja;
6. Apabila dengan proses acara biasa, maka dalam waktu paling lama tujuh hari kerja setelah penetapan Majelis Hakim, Ketua Majelis akan melakukan sidang pertama;
7. Apabila dalam sidang pertama secara nyata-nyata pengusaha terbukti tidak melaksanakan kewajibannya untuk membayar upah serta hak-hak lainnya selama menunggu penyelesaian PHK, Hakim Ketua Sidang segera menjatuhkan putusan sela yang memerintahkan pengusaha untuk membayar upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima buruh/pekerja yang bersangkutan;
8. Apabila pengusaha mengabaikan putusan sela tersebut, maka Hakim Ketua Sidang memerintahkan sita jaminan dalam sebuah penetapan PHI. Putusan sela tersebutpun tidak dapat diadakan upaya perlawanan atau upaya hukum;
9. Selambat-lambatnya 50 hari kerja sejak sidang pertama Majelis Hakim memberikan putusannya; dan
10. Putusan Majelis Hakim tentang perselisihan kepentingan dan perselisihan antar pekerja dalam satu perusahaan bersifat final. Sedangkan putusan Majelis hakim PHI mengenai perselisihan hak dan PHK mempunyai kekuatan hukum yang tetap apabila dalam waktu 14 hari kerja tidak diajukan permohonan kasasi oleh pihak yang hadir atau 14 hari kerja setelah putusan diterima oleh pihak yang tidak hadir.

¹¹⁹ Libertus Jehani, *Hak-Hak Pekerja Bila di PHK*, Edisi Ke-1. (Jakarta:Visi Media, 2006). Hal. 25-26.

3.2.3. Tenggang Waktu Penyelesaian Perselisihan PHK

Dalam UU PPHI ini, salah satu upaya yang dilakukan untuk mempercepat penyelesaian setiap perselisihan demi kepastian hukum yaitu dengan menentukan batas waktu penyelesaian setiap perselisihan. Oleh sebab itu, masing-masing cara penyelesaian berbeda tenggang waktunya satu sama lain. Adapun tenggang waktu penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui bipatrit adalah paling lama 30 (tiga puluh) sejak tanggal dimulainya perundingan. Sedangkan penyelesaian melalui mediasi dan konsiliasi selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari kerja terhitung sejak Mediator atau Konsiliator menerima permintaan penyelesaian perselisihan. Perpanjangan waktu penyelesaian dapat di mungkinkan atas kesepakatan para pihak dengan jangka waktu perpanjangan 1 (satu) kali perpanjangan selambat-lambatnya 14(empat belas) hari. Kemudian, penyelesaian di tingkat pengadilan hubungan industrial selambat-lambatnya 50 (lima puluh) hari terhitung sejak sidang pertama dilakukan. Selanjutnya, terhadap permohonan kasasi yang dimohonkan kepada Mahkamah Agung Republik Indonesia harus selesai selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari kerja terhitung sejak tanggal permohonan kasasi.

Adapun tujuan dari penetapan batas waktu penyelesaian perselisihan hubungan industrial ini, diharapkan dapat mempercepat proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial itu sendiri. Dengan demikian, diharapkan suatu perselisihan hubungan industrial harus sudah selesai kurun waktu tidak lebih 6 (enam) bulan.

3.3. Kedudukan Hukum PKB Dalam Penyelesaian PHK

Di bidang Hukum perburuhan/ketenagakerjaan terdapat dua macam sumber hukum yaitu kaedah hukum otonom dan kaedah hukum heteronom. Kaedah hukum otonom adalah ketentuan-ketentuan hukum yang ditetapkan oleh para pihak yang terikat dalam suatu hubungan kerja yaitu antara pekerja/buruh atau serikat pekerja/buruh dengan pengusaha atau organisasi pengusaha. Misalnya Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan (PP) dan Perjanjian Kerja Bersama /PKB (*Collective Labor Agreement*). Sedangkan kaidah hukum heteronom adalah

ketentuan-ketentuan hukum yang ditetapkan oleh pihak ketiga di luar para pihak yang terikat dalam suatu hubungan kerja. Dalam hal ini adalah semua peraturan perundang-undangan di bidang perburuhan yang ditetapkan atau disahkan oleh pemerintah, yang antara lain adalah Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 dan Undang-Undang No. 21 Tahun 2000 beserta peraturan pelaksanaannya.¹²⁰

Pada dasarnya hukum perburuhan heteronom adalah bentuk campur tangan pemerintah yang dibuat dalam rangka memberikan pengaturan dasar atas segala hal yang terkait dengan obyek pengaturan tersebut dan wajib ditaati oleh semua pihak. Ketentuan ini pada dasarnya menjadi pedoman utama dalam rangka membuat hukum perburuhan otonom yang dilakukan oleh pekerja / buruh dan pengusaha / majikan. Maksud pemerintah membentuk hukum perburuhan heteronom ini agar para pelaku hubungan kerja yang jumlahnya sangat banyak ini tidak membuat ketentuan yang berpotensi menimbulkan konflik, sekaligus dapat dijadikan sebagai alat ukur utama dalam menguji apakah hukum perburuhan otonom yang dibuat sudah sesuai dengan standar normatif atau tidak.¹²¹

Dari uraian di atas dapat dilihat adanya perbedaan pembuat hukum otonom dan heteronom, berimplikasi kepada lingkup keberlakuan dari peraturan itu sendiri. Oleh sebab itu, lingkup keberlakuan antara hukum otonom dengan heteronom adalah berbeda. Perbedaannya terletak kepada cakupan keberlakuan hukum itu sendiri. Dengan kata lain, hukum otonom berlaku hanya kepada pihak-pihak yang membuatnya sendiri. Oleh karena itu, hukum otonom ini lebih bersifat kepada urusan pribadi atau hukum perdata. Sedangkan hukum heteronom lingkup lakunya lebih luas. Dengan kata lain, keberlakuan hukum heteronom bersifat umum. Oleh sebab itu, hukum yang bersifat heteronom biasanya berada dalam hukum publik.

Uraian di atas, tentang hukum otonom dengan heteronom, apabila dihubungkan dengan PKB sebagai suatu perjanjian yang dibuat secara tertulis oleh pemberi dan penerima kerja, maka lingkup lakunya hanya kepada pemberi

¹²⁰ Aloysius Uwiyono, "Dinamika Ketentuan Hukum Tentang Pesangon", diakses dari <http://www.hukumonline.com/berita/baca/hol17187/> tanggal 25 April 2012

¹²¹ Yogo Pamungkas, " Hukum Perburuhan Heteronom dan Otonom", diakses dari <http://www.hukumonline.com/berita/baca/hol22640> tanggal 25 April 2012.

dan penerima kerja dalam perusahaan yang bersangkutan. Sedangkan hukum heteronom, seperti undang-undang, lingkup lakunya adalah tidak terbatas. Dengan kata lain, undang-undang berlaku untuk semua orang tanpa kecuali.

Adanya perbedaan lingkup laku serta kedudukan hukum otonom dengan heteronom tersebut di atas, apabila dihubungkan dengan PKB sebagai hukum otonom bagi para pihak dalam melakukan suatu PHK, maka amat penting untuk mengkaji kedudukan hukum PKB sebagai dasar dalam penyelesaian suatu PHK. Hal ini penting, mengingat adanya hukum lain (heteronom) di samping PKB (hukum otonom) dalam PHK tersebut. Untuk mengetahui lebih jauh dan jelas tentang hal tersebut, di bawah ini akan dicoba untuk membahasnya secara lebih mendalam.

3.3.1. Menurut Hukum Perburuhan/Ketenagakerjaan

Berbicara mengenai kedudukan hukum PKB sebagai dasar dalam penyelesaian suatu PHK, tidak terlepas dari bagaimana posisi antara PKB (hukum otonom) dan peraturan perundang-undangan dalam hukum perburuhan (hukum heteronom). Pasal 127 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan sebagai berikut:

- (1) Perjanjian kerja yang dibuat oleh pengusaha dan pekerja/buruh tidak boleh bertentangan dengan perjanjian kerja bersama.
- (2) Dalam hal ketentuan dalam perjanjian kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) bertentangan dengan perjanjian kerja bersama, maka ketentuan dalam perjanjian kerja tersebut batal demi hukum dan yang berlaku adalah ketentuan dalam perjanjian kerja bersama.

Dari isi pasal tersebut di atas, dapat disimpulkan bahwa kedudukan hukum PKB adalah lebih tinggi dari pada perjanjian kerja. Hal ini dapat dilihat dari kalimat pada pasal yang bersangkutan yang menyatakan secara tegas bahwa perjanjian kerja tidak boleh bertentangan dengan PKB. Konsekuensi hukum terhadap perjanjian kerja yang isinya bertentangan dengan PKB, maka perjanjian kerja tersebut batal demi hukum dan yang berlaku adalah PKB. Hal ini dapat dilihat dari ayat (2) pasal yang bersangkutan.

Dari uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa PKB jelas lebih tinggi kedudukannya dari pada perjanjian kerja. Oleh karena itu, perjanjian kerja tidak boleh bertentangan dengan PKB.

Apa yang disebutkan di atas, ditegaskan kembali oleh pasal 128 undang-undang yang sama. Dalam pasal ini disebutkan bahwa, apabila perjanjian kerja tidak memuat ketentuan-ketentuan yang diatur dalam PKB, maka ketentuan-ketentuan yang berlaku adalah ketentuan-ketentuan yang diatur dalam PKB. Adapun bunyi pasal 128 ini selengkapnya adalah sebagai berikut:

Dalam hal perjanjian kerja tidak memuat aturan-aturan yang diatur dalam perjanjian kerja bersama maka yang berlaku adalah aturan-aturan dalam perjanjian kerja bersama.

Hal senada juga ditekankan oleh pasal 129 undang-undang yang sama. Dalam pasal ini dinyatakan bahwa suatu perusahaan tidak boleh mengganti PKB dengan peraturan perusahaan. Kemudian, apabila dalam suatu perusahaan tidak ada serikat pekerja/buruh, maka perusahaan tersebut dapat atau boleh mengganti PKB dengan peraturan perusahaan sepanjang peraturan perusahaan yang dibuat tersebut tidak lebih tinggi kedudukannya dari pada PKB yang diganti.

Melihat ketentuan dari pasal 129 undang-undang ketenagakerjaan tersebut di atas, dapat disimpulkan bahwa pasal ini juga mengakui bahwa kedudukan hukum PKB adalah lebih tinggi dari pada peraturan perusahaan. Dikatakan demikian, karena dalam ayat (2) pasal 129 tersebut ditekankan bahwa peraturan perusahaan yang dibuat sebagai pengganti PKB, tidak boleh lebih rendah dari PKB yang diganti. Untuk lebih jelasnya di bawah ini dituliskan bunyi dari pasal 129 undang-undang ketenagakerjaan tersebut sebagai berikut:

- (1) Pengusaha dilarang mengganti perjanjian kerja bersama dengan peraturan perusahaan, selama di perusahaan yang bersangkutan masih ada serikat pekerja/serikat buruh.
- (2) Dalam hal di perusahaan tidak ada lagi serikat pekerja/serikat buruh dan perjanjian kerja bersama diganti dengan peraturan perusahaan, maka ketentuan yang ada dalam peraturan perusahaan tidak boleh lebih rendah dari ketentuan yang ada dalam perjanjian kerja bersama.

Dari pasal 129 tersebut di atas, terlihat jelas bahwa kedudukan hukum PKB adalah lebih tinggi dari pada peraturan perusahaan. Oleh karena itu, peraturan perusahaan yang dibuat sebagai pengganti PKB, harus memuat ketentuan-ketentuan dari PKB yang diganti.

Pasal-pasal lain yang membahas tentang posisi hukum PKB dalam hubungannya dengan keberlakuan hukum heteronom dan otonom apabila dilihat dari Undang-Undang Ketenagakerjaan adalah sebagai berikut :

1. Pasal 54 Ayat (2) “Ketentuan dalam perjanjian kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf e dan f, tidak boleh bertentangan dengan peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku”.
2. Pasal 111 Ayat (2) “Ketentuan dalam peraturan perusahaan tidak boleh bertentangan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku”.
3. Pasal 124 Ayat (2) “Ketentuan dalam perjanjian kerja bersama tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku “.
4. Pasal 124 Ayat (3) “Dalam hal isi perjanjian kerja bersama bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku sebagaimana dimaksud pada ayat (2), maka ketentuan yang bertentangan tersebut batal demi hukum dan yang berlaku adalah ketentuan dalam peraturan perundang-undangan”.

Dari ketentuan di atas dapat disimpulkan bahwa dilihat dari posisinya yang lebih rendah bila dibandingkan dengan hukum heteronom, maka PKB yang merupakan perburuhan otonom tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan. Oleh karena itu apabila ketentuan dalam PKB bertentangan dengan peraturan perundang-undangan maka PKB dianggap tidak berlaku sehingga yang berlaku adalah ketentuan yang dikemas dalam hukum perburuhan heteronom atau peraturan perundang-undangan.

Berdasarkan keseluruhan uraian sebagaimana dijelaskan diatas, dapat disimpulkan bahwa kedudukan hukum PKB adalah lebih tinggi dibandingkan dengan peraturan perusahaan dan perjanjian kerja, namun kedudukan PKB dibawah peraturan perundang-undangan. Apabila dibuat tata urutan ketentuan perburuhan tersebut maka akan didapat komposisi, *pertama* peraturan perundang-

undangan di bidang perburuhan/ketenagakerjaan yang dimulai dari undang-undang sampai dengan peraturan pelaksanaannya. *Kedua* PKB, *ketiga* peraturan perusahaan dan *keempat* adalah perjanjian kerja. Oleh sebab itu, untuk menghindari permasalahan hukum, seharusnya dalam membuat ketentuan PKB para pemberi kerja/pengusaha dengan pekerja/buruh harus senantiasa memperhatikan ketentuan sebagaimana terdapat dalam Pasal 54, Pasal 111, Pasal 124, Pasal 127 dan Pasal 128 Undang-Undang Ketenagakerjaan tersebut di atas. Dengan demikian, diharapkan peraturan yang dibuat tersebut dapat diberlakukan dengan baik dan efektif pada tataran implementasi.

Apabila dihubungkan dengan PKB sebagai dasar dalam penyelesaian suatu PHK, maka secara hukum PKB tersebut adalah berlaku bagi pengusaha dan buruh/pekerja sepanjang ketentuan mengenai PHK tersebut tidak bertentangan dengan hukum atau peraturan perundang-undangan dalam bidang perburuhan. Dalam pengertian ini, PKB tersebut harus memenuhi syarat-syarat sahnyanya suatu perjanjian sebagaimana terdapat dalam pasal 1320 KUHPerduta.

3.3.2. Menurut Hukum Perjanjian

Dalam bab terdahulu telah diuraikan bahwa berdasarkan asas konsensualisme dan kebebasan berkontrak, maka suatu PKB yang telah memenuhi syarat-syarat sahnyanya suatu perjanjian, maka perjanjian tersebut mengikat secara hukum pihak-pihak yang membuatnya sejak adanya konsensus atau kata sepakat diantara mereka.¹²² Berdasarkan kedua asas ini, suatu PKB yang terhadapnya telah ada kesepakatan para pihak serta PKB tersebut memenuhi sahnyanya perjanjian sebagaimana disebutkan dalam pasal 1320 KUHPerduta, maka PKB tersebut merupakan undang-undang bagi pihak-pihak yang membuatnya.

Dari uraian tersebut di atas, dihubungkan dengan lingkup laku dari PKB tersebut, maka PKB merupakan peraturan yang bersifat otonom bagi pihak-pihak yang membuatnya. Dalam pengertian ini, PKB mempunyai kedudukan yang sangat kuat bagi pemberi kerja/pengusaha dan pekerja/buruh.

¹²² R. Subekti, *Aspek-Aspek Hukum Perikatan Nasional*, Edisi Ke-VI, (Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 1992). Hal. 5.

BAB IV
ANALISIS KEABSAHAN PHK BERDASARKAN KESALAHAN BERAT
YANG DI ATUR DALAM PKB

4.1. Keabsahan Kesalahan Berat Yang Diatur Dalam PKB Sebagai Alasan PHK

4.1.1. Berdasarkan Hukum Perburuhan/Ketenagakerjaan

Sebagaimana telah diuraikan pada bab sebelumnya, salah satu jenis alasan terjadinya PHK adalah karena pekerja/buruh melakukan kesalahan berat. Dalam Undang-Undang No.13 Tahun 2003 disebutkan bahwa pengusaha dapat memutuskan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh, tanpa melalui penetapan LPPHI dengan alasan pekerja/buruh telah melakukan kesalahan berat. Pekerja/buruh dikategorikan melakukan kesalahan berat apabila¹²³ :

- a. Melakukan penipuan, pencurian, atau penggelapan barang dan/atau uang milik perusahaan.
- b. Memberikan keterangan palsu atau yang dipalsukan sehingga merugikan perusahaan.
- c. Mabuk, meminum minuman keras yang memabukkan, memakai dan/atau mengedarkan narkoba, psikotropika, dan zat adiktif lainnya di lingkungan kerja.
- d. Melakukan perbuatan asusila atau perjudian di lingkungan kerja.
- e. Menyerang, menganiaya, mengancam, atau mengintimidasi teman sekerja atau pengusaha di lingkungan kerja.
- f. Membujuk teman sekerja atau pengusaha untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan.
- g. Dengan ceroboh atau sengaja merusak atau membiarkan dalam keadaan bahaya barang milik perusahaan yang menimbulkan kerugian bagi perusahaan.
- h. Dengan ceroboh atau sengaja membiarkan teman sekerja atau pengusaha dalam keadaan bahaya di tempat kerja.

¹²³ Pasal 158 ayat (1) Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

- i. Membongkar atau membocorkan rahasia perusahaan yang seharusnya dirahasiakan kecuali untuk kepentingan Negara.
- j. Melakukan perbuatan lainnya di lingkungan perusahaan yang diancam pidana penjara 5 (lima) tahun atau lebih.

PHK yang dilakukan oleh pengusaha tersebut tersebut harus didukung dengan bukti bahwa pekerja/buruh tertangkap tangan, ada pengakuan dari pekerja/buruh yang bersangkutan, atau ada bukti lain berupa laporan kejadian yang dibuat oleh pihak yang berwenang di perusahaan yang bersangkutan dan didukung oleh sekurang-kurangnya 2 (dua) orang saksi.

Apabila diperhatikan substansi dari materi PHK atas kesalahan berat dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan tersebut pada dasarnya diambil dari Keputusan Menteri Tenaga Kerja No.Kep-150/Men/2000 tentang Penyelesaian PHK dan Penetapan Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja dan Ganti Kerugian di Perusahaan.¹²⁴ Perbedaannya adalah PHK atas kesalahan berat dalam Undang-Undang No.13 Tahun 2003 dapat dilakukan oleh pengusaha secara langsung, sedangkan menurut Kepmenaker PHK yang dilakukan pengusaha harus terlebih dahulu mendapat izin dari panitia daerah/pusat.

Menurut Kepmenaker No.Kep-150/Men/2000, pengusaha dapat diberikan izin untuk melakukan PHK apabila pekerja/buruh melakukan kesalahan seperti¹²⁵:

- a. Penipuan, pencurian dan penggelapan barang / uang milik pengusaha atau milik teman sekerja atau milik teman pengusaha.
- b. Memberikan keterangan palsu atau yang dipalsukan sehingga merugikan pengusaha atau kepentingan Negara.
- c. Mabok, minum - minuman keras yang memabokkan, madat, memakai obat bius atau menyalahgunakan obat - obatan terlarang atau obat - obatan perangsang lainnya yang dilarang oleh peraturan perundang -

¹²⁴ Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. Kep-150/Men/2000 merupakan peraturan pelaksanaan Undang -Undang No.12 Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta.

¹²⁵ Pasal 18 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia No. Kep-150/Men/2000 tentang Penyelesaian PHK dan Penetapan Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja dan Ganti Kerugian di Perusahaan.

undangan, di tempat kerja, dan di tempat - tempat yang ditetapkan perusahaan.

- d. Melakukan perbuatan asusila atau melakukan perjudian di tempat kerja.
- e. Menyerang, mengintimidasi atau menipu pengusaha atau teman sekerja dan memperdagangkan barang terlarang baik dalam lingkungan perusahaan maupun diluar lingkungan perusahaan.
- f. Menganiaya, mengancam secara phisik atau mental, menghina secara kasar pengusaha atau keluarga pengusaha atau teman sekerja.
- g. Membujuk pengusaha atau teman sekerja untuk melakukan sesuatu perbuatan yang bertentangan dengan hukum atau kesusilaan serta peraturan perundangan yang berlaku.
- h. Membongkar atau membocorkan rahasia perusahaan atau mencemarkan nama baik pengusaha dan atau keluarga pengusaha yang seharusnya dirahasiakan kecuali untuk kepentingan negara.
- i. Hal - hal lain yang diatur dalam perjanjian kerja atau peraturan perusahaan atau kesepakatan kerja bersama.

Dalam perkembangan pemberlakuannya, PHK atas kesalahan berat, sebagaimana diatur Undang-Undang Ketenagakerjaan, oleh Mahkamah Konstitusi RI dinyatakan bertentangan dengan Pasal 27 ayat (1) Undang-Undang Dasar 1945. Ketentuan PHK atas kesalahan berat dalam Pasal 158 Undang-Undang Ketenagakerjaan tersebut bersifat diskriminatif secara hukum. Dikatakan demikian karena perbuatan kesalahan berat dimaksud adalah masuk dalam kualifikasi perbuatan tindak pidana yang menurut Pasal 170 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tidak perlu mengikuti proses penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial, melainkan pengusaha dapat melakukan PHK secara langsung.

Dengan demikian ketentuan ini telah melanggar prinsip pembuktian, terutama asas praduga tak bersalah dan kesamaan di depan hukum sebagaimana dijamin dalam Undang-Undang Dasar 1945, karena pasal 158 memberikan kewenangan pada pengusaha untuk melakukan PHK dengan alasan pekerja/buruh melakukan kesalahan berat tanpa *due process of law* melalui putusan pengadilan

yang independen dan imparial, melainkan cukup hanya dengan keputusan pengusaha yang didukung oleh bukti-bukti yang tidak perlu diuji keabsahannya menurut hukum acara yang berlaku. Seharusnya penilaian penilaian bersalah atau tidaknya seorang pekerja/buruh yang diduga melakukan kesalahan berat (yang menyangkut tindak pidana) menjadi kewenangan pengadilan bukan menjadi kewenangan pengusaha.

Di lain pihak, Pasal 160 menentukan secara berbeda, yaitu buruh/pekerja yang ditahan oleh pihak yang berwajib karena diduga melakukan tindak pidana tetapi bukan atas pengaduan pengusaha, diperlakukan sesuai dengan asas praduga tidak bersalah (*presumption of innocence*) yang sampai bulan keenam masih memperoleh sebagian dari hak-haknya sebagai buruh, dan apabila pengadilan menyatakan buruh/pekerja yang bersangkutan tidak bersalah, pengusaha wajib mempekerjakan kembali buruh/pekerja tersebut. Hal tersebut dipandang sebagai perlakuan yang diskriminatif atau berbeda di dalam hukum yang bertentangan dengan UUD 1945, dan ketentuan Pasal 1 ayat (3) yang menyatakan bahwa Indonesia adalah negara hukum, sehingga Pasal 158 oleh Mahkamah Konstitusi dinyatakan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat.

Dengan demikian semenjak Mahkamah Konstitusi menyatakan bahwa pasal 158 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah inkonstitusional, dinilai bertentangan dengan Undang-Undang Dasar 1945, maka pengusaha tidak dapat lagi secara langsung mem-PHK pekerja/buruhnya. Hal ini didasarkan pada asas *presumption of innocence* atau asas praduga tidak bersalah. Oleh karena itu, pengusaha baru dapat mem-PHK pekerja/buruh yang diduga melakukan kesalahan berat tersebut apabila terhadapnya telah ada putusan pengadilan yang berkekuatan hukum tetap.

Hal ini juga ditegaskan oleh Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi melalui Surat Edaran No.SE-13/MEN/SJ-HK/I/2005 Tentang Putusan Mahkamah Konstitusi Atas Hak Uji Materil Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Terhadap Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945 yang menyatakan bahwa, pasal 158 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan tidak berlaku sepanjang belum ada putusan pengadilan

pidana yang telah berkekuatan hukum tetap terhadap kesalahan berat yang akan dijadikan dasar hukum PHK.¹²⁶

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kesalahan berat yang terdapat dalam pasal 158 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan adalah berlaku atau dapat dijadikan dasar untuk mem-PHK seorang pekerja/buruh apabila terhadapnya telah ada putusan pidana yang berkekuatan hukum tetap dari pengadilan dalam daerah hukum yang bersangkutan. Oleh sebab itu, PHK yang dilakukan oleh pemberi kerja/pengusaha yang didasarkan pada kesalahan berat sebagaimana diatur dalam PKB, yang terhadapnya belum ada putusan pengadilan pidana yang berkekuatan hukum tetap, maka PHK tersebut adalah tidak sah secara hukum. Dikatakan demikian, karena PHK tersebut telah bertentangan dengan peraturan perundang-undangan dan/atau putusan Mahkamah Konstitusi sebagaimana telah diuraikan pada alinea terdahulu.¹²⁷

4.1.2. Berdasarkan Hukum Perjanjian

Sebagaimana telah disebutkan dalam bab terdahulu, bahwa PKB sebagai suatu perjanjian atau kesepakatan antara pemberi kerja/pengusaha dengan penerima kerja/buruh yang dituangkan dalam bentuk tertulis harus memenuhi

¹²⁶ Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi melalui surat edarannya (SE) Nomor: SE-13/MEN/SJ-HK/I/2005 Tentang Putusan Mahkamah Konstitusi Atas Hak Uji Materi Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Terhadap Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945.

¹²⁷ Maruar Siahaan dalam bukunya Hukum Acara Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia mengatakan bahwa berdasarkan Pasal 24C ayat (1) UUD 1945, putusan Mahkamah Konstitusi itu memiliki sifat, *pertama* merupakan putusan pada tingkat pertama dan terakhir, sehingga tidak dapat dilakukan upaya hukum atau perlawanan hukum dan *kedua* bersifat final (*legaly binding*), maksudnya putusan MK mengikat sebagai norma hukum sejak diucapkan dalam persidangan. Lebih lanjut Maruar Siahaan menjelaskan bahwa putusan MK sejak diucapkan di Pengadilan memiliki kekuatan mengikat dan kekuatan eksekutorial. Kekuatan mengikat putusan Mahkamah Konstitusi, berbeda dengan putusan pengadilan biasa, yaitu tidak hanya meliputi pihak-pihak yang berperkara (*interpartes*) yaitu pemohon, pemerintah, DPR/DPD ataupun pihak terkait yang diizinkan memasuki proses perkara, tetapi putusan tersebut juga mengikat semua orang, lembaga negara dan badan hukum yang ada di wilayah Republik Indonesia. Ia berlaku sebagai hukum sebagaimana hukum diciptakan pembuat undang-undang. Hakim MK dikatakan sebagai *negative legislatoir* yang putusannya bersifat *erga omnes*, yang ditujukan pada semua orang. Sedangkan kekuatan eksekutorial diartikan bahwa hakim Mahkamah Konstitusi adalah *negative-legislator* dan putusannya berlaku sebagai undang-undang tetapi tidak memerlukan perubahan yang harus dilakukan dengan amendemen atas undang-undang yang bagian tertentu dinyatakan bertentangan dengan UUD 1945. Untuk itu, putusan Mahkamah Konstitusi perlu dimuat dalam berita negara agar setiap orang mengetahuinya.

syarat-syarat sahnya suatu perjanjian. Syarat-syarat sahnya suatu perjanjian berdasarkan pasal 1320 KUHPerdara ada empat, yaitu, adanya kecakapan, kesepakatan, sebab yang halal dan hal tertentu.

Mengacu pada syarat-syarat sahnya suatu perjanjian sebagaimana disebutkan di atas, sudah barang tentu suatu PKB yang tidak memenuhi persyaratan tersebut adalah dapat dibatalkan atau batal demi hukum. Suatu PKB akan batal demi hukum apabila PKB tersebut tidak memenuhi syarat-syarat obyektif dari suatu perjanjian. Adapun syarat-syarat obyektif suatu perjanjian yaitu hal tertentu dan sebab yang halal. Sedangkan syarat-syarat subyektif dari suatu perjanjian adalah mengenai kecakapan dan kesepakatan para pihak.

Adapun konsekuensi hukum dari tidak terpenuhinya syarat subyektif ini dalam suatu PKB, mengakibatkan PKB tersebut dapat dibatalkan apabila hal ini dimohonkan oleh salah satu pihak baik pekerja/buruh maupun pemberi kerja/pengusaha. Kemudian, apabila dalam PKB tersebut yang tidak terpenuhi adalah syarat-syarat obyek obyektif suatu perjanjian, maka PKB tersebut secara hukum adalah tidak sah atau batal demi hukum (*null and void*). Oleh sebab itu, suatu PHK yang di dasarkan pada kesalahan berat sebagaimana terdapat dalam PKB, yang mana PKB tersebut tidak memenuhi syarat-syarat obyektif dari suatu perjanjian, maka PHK tersebut adalah tidak sah secara hukum. Demikian juga dengan PHK yang didasarkan pada kesalahan sebagaimana diatur dalam PKB yang isinya sama dengan kesalahan berat yang diatur dalam pasal 158 undang-undang ketengakerjaan dan terhadap kesalahan berat tersebut belum ada putusan pengadilan yang berkekuatan hukum tetap, maka PHK tersebut juga batal demi hukum.

Dalam kaitannya dengan PHK yang didasarkan pada kesalahan berat, pasal 1603n KUHPerdara mengatakan sebagai berikut :

Masing-masing pihak dapat memutuskan hubungan kerja tanpa pemberitahuan pemutusan hubungan kerja atau tanpa mengindahkan aturan-aturan yang berlaku bagi pemberitahuan pemutusan hubungan kerja; tetapi pihak yang berbuat demikian tanpa persetujuan pihak lain, bertindak secara bertentangan dengan hukum, kecuali bila ia sekaligus membayar ganti rugi kepada pihak lain atas dasar ketentuan Pasal 1063q, atau ia memutuskan hubungan kerja secara demikian dengan alasan mendesak yang seketika itu diberitahukan kepada pihak lain.

Mengacu pada bunyi pasal tersebut di atas, dapat terlihat bahwa kesalahan berat dalam pasal tersebut diartikan sebagai perbuatan atau tindakan yang bertentangan dengan hukum. Kemudian, para pihak dalam suatu PKB yaitu pemberi dan penerima kerja, pada prinsipnya dapat melakukan PHK, apabila salah satu pihak bertindak tidak sesuai atau bertentangan dengan hukum.

Pasal 1603n KUHPerdara di atas, apabila dikaitkan dengan putusan Mahkamah Konstitusi tentang *judicial review* atas Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, maka isi pasal ini sudah tidak berlaku. Dengan kata lain, pasca dibacakannya putusan Mahkamah Konstitusi tersebut, maka dengan sendirinya para pihak tidak berhak melakukan PHK apabila salah satu pihak melakukan kesalahan berat atau perbuatan/tindakan yang melanggar hukum. Perbuatan atau kesalahan berat tersebut hanya bisa dan sah secara hukum dijadikan sebagai dasar untuk melakukan PHK apabila terhadap itu telah ada putusan pengadilan yang berkekuatan hukum yang tetap. Oleh sebab itu, PHK yang dilakukan berdasarkan kesalahan berat atau karena salah satu pihak bertindak atau melakukan perbuatan yang bertentangan dengan hukum, yang terhadap itu belum ada putusan pengadilan yang berkekuatan hukum tetap, maka PHK tersebut dengan sendirinya tidak sah atau batal demi hukum.

Perbuatan atau tindakan yang bertentangan dengan hukum sebagaimana disebutkan dalam pasal 1603n, oleh pasal 1603o KUHPerdara diartikan sebagai alasan-alasan mendesak. Dalam pasal ini disebutkan apabila majikan memandang perbuatan atau tindakan yang bertentangan dengan hukum yang dilakukan oleh pekerja/buruh bersangkutan dapat dikategorikan sebagai alasan mendesak, maka majikan atau pemberi kerja/pengusaha tersebut dapat melakukan PHK terhadap yang bersangkutan. Apa yang disebutkan dalam pasal ini adalah sama dengan isi pasal 158 undang-undang ketenagakerjaan. Perbedaan diantara kedua pasal ini hanya terletak pada istilah yang digunakan terhadap tindakan atau perbuatan yang bertentangan dengan undang-undang, hukum atau PKB. Dikatakan demikian, karena dalam pasal 158 undang-undang ketenagakerjaan, alasan-alasan mendesak ini diistilahkan dengan kesalahan berat, yang oleh karenanya kepada pemberi kerja/pengusaha diberikan kewenangan untuk melakukan PHK. Untuk lebih

jelasan tentang lingkup dari alasan-alasan mendesak sebagai dasar yang dapat digunakan oleh majikan atau pemberi kerja untuk mem-PHK pekerja/buruhnya, di bawah ini akan dikutip pasal yang bersangkutan. Adapun bunyi dari pasal 1603o KUHPerdara tersebut adalah sebagai berikut :

Bagi majikan, yang dipandang sebagai alasan-alasan mendesak dalam arti pasal yang lalu adalah perbuatan-perbuatan, sifat-sifat atau sikap buruh yang sedemikian rupa, sehingga mengakibatkan, bahwa tidak pantaslah majikan diharapkan untuk meneruskan hubungan kerja. Alasan-alasan mendesak dapat dianggap ada, antara lain :

- 1) jika buruh, waktu mengadakan perjanjian, mengelabui majikan dengan memperlihatkan surat-surat yang palsu atau dipalsukan, atau sengaja memberikan penjelasan-penjelasan palsu kepada majikan mengenai cara berakhirnya hubungan kerja yang lama;
- 2) jika ia ternyata tidak mempunyai kemampuan atau kesanggupan sedikit pun untuk pekerjaan yang telah dijanjikannya;
- 3) jika ia, meskipun telah diperingatkan, masih mengikuti kesukaannya minum sampai mabuk, mengisap madat di luar atau suka melakukan perbuatan buruk lain;
- 4) jika ia melakukan pencurian, penggelapan, penipuan atau kejahatan lainnya yang mengakibatkan ia tidak lagi mendapat kepercayaan dari majikan;
- 5) jika ia menganiaya, menghina secara kasar atau melakukan ancaman yang membahayakan majikan, anggota keluarga atau anggota rumah tangga majikan atau teman sekerjanya;
- 6) jika ia membujuk atau mencoba membujuk majikan, anggota keluarga atau anggota rumah tangga majikan, atau teman sekerjanya, untuk melakukan perbuatan-perbuatan yang bertentangan dengan undang-undang atau kesusilaan;
- 7) jika ia dengan sengaja atau meskipun telah diperingatkan, dengan sembrono merusak milik majikan atau menimbulkan bahaya yang sungguh-sungguh mengancam milik majikan itu;
- 8) jika ia dengan sengaja atau meskipun telah diperingatkan dengan sembrono menempatkan dirinya sendiri atau orang lain dalam keadaan terancam bahaya besar;
- 9) jika mengumumkan seluk beluk rumah tangga atau perusahaan majikan, yang seharusnya ia rahasiakan;
- 10) jika ia bersikeras menolak memenuhi perintah-perintah wajar yang diberikan oleh atau atas nama majikan;
- 11) jika ia dengan cara lain terlalu melalaikan kewajiban-kewajiban yang dibebankan kepadanya oleh perjanjian; dan
- 12) jika ia karena sengaja atau sembrono menjadi tidak mampu melakukan pekerjaan yang dijanjikan. Janji-janji yang menyerahkan keputusan ke tangan majikan mengenai adanya alasan memaksa dalam arti Pasal 1603 n, adalah batal.

Melihat isi pasal tersebut di atas, terlihat jelas bahwa pada prinsipnya kategori dari alasan-alasan mendesak adalah sama dengan kategori kesalahan berat sebagaimana terdapat dalam pasal 158 undang-undang ketenagakerjaan, walaupun tidak semua kesalahan berat dalam pasal 158 undang-undang ketenagakerjaan tercakup oleh pasal 1603o KUHPerduta tersebut.

Dari isi pasal 1603o KUHPerduta tersebut dapat disimpulkan bahwa, pada mulanya PHK majikan atau pemberi kerja/pengusaha dapat atau dibolehkan untuk mem-PHK pekerja atau buruhnya, apabila pekerja/buruh yang bersangkutan melakukan perbuatan atau tindakan yang bertentangan atau melanggar hukum. Apabila pasal 1603o KUHPerduta ini, dihubungkan dengan putusan Mahkamah Konstitusi sebagaimana disebutkan di atas, pasal ini jelas sudah tidak dapat diberlakukan lagi. Dengan kata lain, sekalipun pekerja/buruh dalam masa kerjanya melakukan perbuatan atau bertindak tidak sesuai dengan hukum, namun terhadapnya tidak dapat dilakukan PHK, apabila terhadap perbuatan yang dilakukan tersebut belum ada putusan pengadilan yang telah berkekuatan hukum yang tetap. Oleh karena itu, apabila majikan atau pemberi kerja/pengusaha melakukan PHK terhadap buruh yang bersangkutan berdasarkan alasan mendesak atau kesalahan berat tersebut, sebelum ada putusan pengadilan yang berkekuatan hukum tetap tentang itu, maka PHK yang dilakukan adalah tidak sah atau batal demi hukum.

Masih dalam kaitannya dengan kesalahan berat alasan mendesak ini, sebagai alasan untuk melakukan PHK, pasal 1603p KUHPerduta menyebutkan bahwa pekerja/buruh juga berhak melakukan PHK atau berhenti bekerja pada suatu perusahaan apabila pemberi kerja/pengusaha yang bersangkutan dalam masa kerjanya melakukan perbuatan atau tindakan yang bertentangan dengan hukum yang dapat dikategorikan sebagai alasan mendesak atau kesalahan berat. Adapun bunyi dari pasal 1603p KUHPerduta ini adalah sebagai berikut :

Bagi buruh, yang dipandang sebagai alasan-alasan mendesak dalam arti Pasal 1603 n adalah keadaan yang sedemikian rupa, sehingga mengakibatkan bahwa tidak pantaslah buruh diharapkan untuk meneruskan hubungan kerja. Alasan-alasan mendesak dapat dianggap ada. antara lain:

- 1) jika majikan menganiaya, menghina secara kasar atau melakukan ancaman yang membahayakan buruh, anggota keluarga atau anggota rumah tangga buruh, atau membiarkan perbuatan semacam itu dilakukan oleh anggota rumah tangga atau buruh lain bawahannya;
- 2) jika ia membujuk atau mencoba membujuk buruh, anggota keluarga atau anggota rumah tangga buruh untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan undang-undang atau kesusilaan atau membiarkan pembujukan atau percobaan pembujukan semacam itu dilakukan oleh anggota rumah tangga atau buruh lain bawahannya;
- 3) jika ia tidak membayar upah pada waktunya;
- 4) jika, dalam hal makan dan pemondokan dijanjikan, ia tidak memenuhinya secara layak;
- 5) jika ia tidak memberikan cukup pekerjaan kepada buruh yang upahnya ditetapkan berdasarkan hasil pekerjaan yang dilakukan;
- 6) jika ia tidak memberikan atau tidak cukup memberikan bantuan, yang dijanjikan kepada buruh yang upahnya ditetapkan berdasarkan hasil pekerjaan yang dilakukan;
- 7) jika ia dengan jalan lain terlalu melalaikan kewajiban-kewajiban yang dibebankan kepadanya oleh perjanjian;
- 8) jika ia, dalam hal yang tidak diwajibkan oleh sifat hubungan kerja, menyuruh buruh, meskipun buruh menolak, untuk melakukan pekerjaan di perusahaan seorang majikan lain;
- 9) jika hubungan kerja dapat menimbulkan bahaya besar yang mengancam jiwa, kesehatan, kesusilaan atau nama baik buruh, yang tidak melihat pada waktu pembuatan perjanjian;
- 10) jika buruh,. karena sakit atau karena alasan-alasan lain di luar salahnya menjadi tidak mampu melakukan pekerjaan yang dijanjikan itu. Perjanjian yang menyerahkan keputusan ke tangan buruh mengenai adanya alasan mendesak dalam arti Pasal 1603 n, adalah batal.

Melihat bunyi pasal tersebut di atas, dapat disimpulkan bahwa antara pemberi kerja/pengusaha dan pekerja/buruh mempunyai hak yang sama untuk melakukan PHK. Dikatakan demikian, karena pekerja/buruh dengan sendirinya dapat berhenti kerja, bilamana pemberi kerja/pengusaha yang bersangkutan ternyata bertindak atau berbuat sesuatu yang bertentangan dengan hukum. Hal ini apabila dikaitkan dengan putusan Mahkamah Konstitusi sebagaimana telah diuraikan terdahulu, adalah berbeda. Dalam putusan Mahkamah Konstitusi tersebut yang dilarang melakukan PHK adalah pemberi kerja/pengusaha bukan pekerja atau buruh sekalipun dasar untuk melakukan PHK tersebut adalah sama yaitu karena alasan mendesak.

Dari keseluruhan uraian di atas tentang kesalahan berat dan alasan mendesak sebagai alasan atau dasar untuk melakukan PHK, pada mulanya antara pemberi kerja/pengusaha dan penerima kerja/buruh mempunyai hak yang sama untuk melakukan PHK atas dasar hal tersebut. Dengan kata lain, kedua belah pihak dapat melakukan PHK secara sepihak, apabila pihak yang lain melakukan perbuatan atau tindakan yang bertentangan dengan hukum yang dapat dikategorikan sebagai alasan mendesak atau kesalahan berat. Namun, kedua ketentuan ini berubah seiring dengan perkembangan hukum. Dengan kata lain, adanya putusan Mahkamah Konstitusi yang menyatakan bahwa pasal 158 undang-undang ketenagakerjaan adalah inkonstitusional, maka dengan sendirinya kedua ketentuan tersebut adalah tidak berlaku lagi, apabila untuk itu belum ada putusan pengadilan yang berkekuatan hukum yang tetap.

4.2. Keabsahan PHK Berdasarkan Kesalahan Berat

4.2.1. Analisis Perkara Sabar Edward Yansen Siregar v. PT. Huntsman Indonesia Putusan No.100.PK/Pdt.Sus/2009

a. Deskripsi Kasus

Sabar Edward Yansen Siregar adalah pekerja PT. Huntsman Indonesia dengan jabatan terakhir sebagai *Regional Promotion Manajer*. Dalam jabatannya tersebut dan untuk kepentingan pelaksanaan tugas, Sabar Edward Yansen Siregar diberikan fasilitas Kartu *American Express* dan sebuah telepon genggam. Fasilitas tersebut digunakan oleh Sabar Edward Yansen Siregar untuk kepentingan pribadinya, padahal Sabar Edward Yansen Siregar mengetahui dan memahami bahwa penggunaan Kartu *American Express* tersebut adalah terbatas untuk kepentingan bisnis PT. Huntsman Indonesia dan tidak boleh digunakan untuk kepentingan pribadi. Hal inilah yang menjadi asal muasal perkara antara Sabar Edward Yansen Siregar dengan PT Huntsman Indonesia.

Dalam pemeriksaan dan klarifikasi yang dilakukan oleh PT Huntsman Indonesia dengan Sabar Edward Yansen Siregar, yang bersangkutan mengakui telah menggunakan kartu kredit *American Express* milik PT Huntsman Indonesia

untuk kepentingan pribadi. Adapun penggunaan kartu *American Express* untuk kepentingan pribadinya adalah sebagai berikut:

1. Pada 3 Desember 2006, menggunakan Kartu American Express untuk pembayaran atas belanja pribadi di Sofitel Hotel Nanchang, China;
2. Pada 17 Desember 2006, menggunakan Kartu American Express untuk pembayaran Beauty and Foot Care di Grand International Hotel, Guangzhou, China;
3. Menggunakan Kartu American Express untuk membayar permainan Jet ski dan Javana di Park Royal Penang; dan
4. Pada 20 November 2006, menggunakan Kartu American Express melakukan perjalanan pribadi ke Medan dan menginap di Hotel Danau Toba International.

Pemakaian Kartu American Express sebagaimana disebutkan di atas, telah diakui oleh Sabar Edward Yansen Siregar tertanggal 20 Maret 2007. Dalam pertemuan tersebut, Sabar Edward Yansen Siregar juga mengakui bahwa perbuatan yang dia lakukan adalah merupakan pelanggaran Pasal 64 ayat (3) PKB PT. Huntsman Indonesia Periode 2006-2007 dan Pedoman Perilaku Bisnis dari Huntsman. Pasal 64 ayat (3) PKB PT. Huntsman Indonesia Periode 2006-2007 Huntsman menyatakan bahwa “Demi tegaknya disiplin dan terwujudnya ketenangan bekerja dan berusaha, maka pekerja yang ternyata bersalah berdasarkan salah satu sebab di bawah ini akan diberhentikan seketika dengan alasan mendesak yang dilaksanakan menurut ketentuan perundang-undangan yang berlaku”. Ketentuan lain dalam PKB PT. Hunstman Indonesia yang dituduh dilanggar oleh Sabar Edward Yansen Siregar ialah Pasal 59.1 (b), 59.2 (e) dan 64. (3). Adapun bunyi dari pasal-pasal tersebut adalah sebagai berikut :¹²⁸

- a. Pasal 59.1 (b), Pekerja harus jujur, bersungguh-sungguh dan berhati-hati dalam pekerjaannya;
- b. Pasal 59.2 (e), Menyalahgunakan milik atau tanah perusahaan; dan
- c. Pasal 64 (3), Mencuri, memalsukan dokumen, menipu, penggelapan, atau kejahatan lainnya.

¹²⁸ Perjanjian Kerja Bersama PT. Hunstman Indonesia. Pasal 59.1 (b) jo.2 (e) dan 64. (3)

Sedangkan Pedoman Prilaku Bisnis PT. Huntsman Indonesia “mengenai pemakaian aset” mengatakan bahwa "Penggunaan aset, fasilitas atau layanan untuk tujuan-tujuan yang terlarang, tidak pada tempatnya atau tanpa wewenang adalah dilarang. Pencurian atas aset atau layanan tersebut oleh karyawan akan berakibat pada penerapan tindakan disipliner atau PHK atau tuntutan perdata maupun pidana atas karyawan tersebut. Perlengkapan, sistem, fasilitas dan barang pasokan milik Huntsman hanya boleh digunakan untuk menjalankan bisnis Huntsman atau untuk tujuan-tujuan yang disetujui manajemen. Pembatasan ini berlaku untuk semua aset Huntsman dari berbagai jenis, termasuk email, voice mail dan fasilitas Internet. Karyawan tidak boleh memberikan komitmen yang mempengaruhi aset perusahaan, kecuali jika telah mendapat persetujuan dengan benar. Kebijakan Penggunaan komputer, email, dan internet Huntsman mengatur secara detail tentang penggunaan dan pembatasan komputer serta sistem informasi berbasis komputer Huntsman" ;

Sementara Pedoman Prilaku Bisnis PT. Huntsman Indonesia tentang “pencurian atau perilaku serupa” mengatakan bahwa "Segala tindakan karyawan tentang pencurian, penipuan, penggelapan, pembagian secara tidak benar, atau konversi properti yang tidak adil, termasuk milik perusahaan, adalah jelas-jelas dilarang, tanpa melihat apakah tindakan tersebut dapat berakibat pada pemrosesan kriminal". "Pelarangan ini termasuk penggunaan tanpa izin atas perlengkapan komunikasi, komputer, dan fasilitas terkait milik perusahaan, atau aset perusahaan lainnya, termasuk, tapi tidak terbatas pada informasi yang merupakan hak milik Perusahaan serta rahasia niaga".

Selain pelanggaran penggunaan Kartu American Express milik PT. Huntsman Indonesia untuk kepentingan pribadinya, selama periode November 2006 hingga Januari 2007, Sabar Edward Yansen Siregar juga telah menggunakan Telepon Selular (GSM) milik Perusahaan untuk kepentingan pribadinya dan hal ini telah diakui oleh Sabar Edward Yansen Siregar berdasarkan Risalah Pertemuan tertanggal 20 Maret 2007. Akibat tindakan Sabar Edward Yansen Siregar tersebut PT. Huntsman Indonesia mengalami kerugian keuangan.

Kesalahan dan atau pelanggaran lainnya yang juga dilakukan oleh Sabar Edward Yansen Siregar adalah keterlambatannya menyelesaikan pertanggung

jawaban seluruh penggunaan uang kepentingan perjalanan dinas periode Oktober 2006-Januari 2007. Hal Ini Merupakan Pelanggaran Atas PKB PT Huntsman Indonesia Pasal 64 ayat (3) dan Pedoman Perilaku Bisnis PT Huntsman. Seharusnya Sabar Edward Yansen Siregar mengetahui dan memahami bahwa uang kepentingan perjalanan dinas (*cash advance*) dari periode Oktober 2006 hingga Januari 2007 tidak boleh digunakan untuk kepentingan pribadi dan harus dibayar tepat waktu. Keterlambatan pertanggungjawaban atas penggunaan uang kepentingan perjalanan dinas (*cash advance*) untuk kepentingan pribadinya dari periode Oktober 2006 hingga Januari 2007 adalah :

1. Pada 8 November 2006 Sabar Edward Yansen Siregar menggunakan uang perusahaan untuk kepentingan pribadinya dengan membeli 1 tas merek Pierre Cardin seharga Rp. 607.000,- tanpa meminta persetujuan terlebih dahulu kepada PT. Huntsman Indonesia.
2. Pada 17 November 2006 Sabar Edward Yansen Siregar menggunakan uang perusahaan untuk kepentingan pribadinya dengan melakukan pembelian merchandise di Mirota Batik Surabaya seharga Rp. 495.500,- tanpa persetujuan PT. Huntsman Indonesia.
3. Pada 5 Januari 2007 Sabar Edward Yansen Siregar menggunakan uang perusahaan sebesar Rp. 396.743,- untuk makan malam di Valley Restaurant Dago Bandung untuk kepentingan pribadinya. Biaya tersebut pun kemudian diklaim pengantiannya oleh Sabar Edward Yansen Siregar ke PT. Huntsman Indonesia.

Bahwa terhadap kesalahan-kesalahan Sabar Edward Yansen Siregar, PT. Huntsman Indonesia mengeluarkan surat skorsing tertanggal 20 Maret 2007 No: 30/I/HR-05/07. Dalam Surat Skorsing tersebut PT. Huntsman Indonesia memberitahukan Sabar Edward Yansen Siregar untuk membekukan segala kegiatan yang berkaitan dengan kegiatannya pada Departemen Promotion PT. Huntsman Indonesia, termasuk menghentikan komunikasi/hubungan bisnis dengan mitra bisnis PT. Huntsman Indonesia.

Menyikapi surat skorsing tersebut, Sabar Edward Yansen Siregar melalui kuasa hukumnya telah mengirimkan surat tertanggal 23 Maret 2007, No.128.HUK.110/JSDR-00/07. Surat tersebut berisi permohonan pertemuan di

Kantor Kuasa Sabar Edward Yansen Siregar pada 29 Maret 2007. Atas surat kuasa hukum Edward Yansen Siregar tersebut, PT. Huntsman Indonesia memberitahukan pada Sabar Edward Yansen Siregar kesediaan PT. Huntsman Indonesia untuk memberikan klarifikasi atas Skorsing Sabar Edward Yansen Siregar dan PT. Huntsman Indonesia mengajukan usul untuk menunda pertemuan karena adanya aktifitas internal Perusahaan hingga 11 April 2007.

Kemudian, PT. Huntsman Indonesia pada tanggal 9 April 2007, mengeluarkan surat No.44/E/HR-05/07, perihal pemberitahuan keputusan akan melakukan proses PHK, skorsing dan, undangan perundingan bipartite, dan mengundang Sabar Edward Yansen Siregar untuk melakukan perundingan bipartite dalam rangka membicarakan proses PHK Sabar Edward Yansen Siregar pada 13 April 2007 di kantor Kuasa PT. Huntsman Indonesia. Menanggapi surat PT. Huntsman Indonesia No.44/E/HR-05/07, Sabar Edward Yansen Siregar melalui kuasanya kemudian mengirimkan surat tertanggal 10 April 2007 mengenai tanggapan atas surat PT. Huntsman Indonesia. Sabar Edward Yansen Siregar pada 13 April 2007 tidak hadir untuk melakukan perundingan bipartite. Dengan demikian sesuai surat PT. Huntsman Indonesia tertanggal 9 April 2007, tindakan Sabar Edward Yansen Siregar dianggap menolak keputusan PHK tersebut. Dengan adanya penolakan tersebut, maka tidak diperlukan lagi perundingan bipartite, maka PT. Huntsman Indonesia berpendapat bahwa perundingan bipartit berkenaan dengan PHK ini telah gagal.

Kegagalan tersebut di atas, menjadikan PT. Huntsman Indonesia mengajukan permohonan pencatatan perselisihan hubungan industrial ke Sudinakertrans Kodya Jakarta Timur. Setelah pendaftaran dilakukan tepatnya pada 23 Juli 2007, dilakukan mediasi yang dihadiri oleh Sabar Edward Yansen Siregar dan kuasa hukumnya. Dari hasil mediasi tersebut, Mediator Sudinakertrans Kodya Jakarta Timur pada tanggal 23 Juli 2007 mengeluarkan surat No.:158/1-835-3 yang isinya menganjurkan:

1. Agar PT. Huntsman Indonesia dalam PHK terhadap Sabar Edward Yansen Siregar bersedia memberikan uang pisah 1 (satu) bulan kotor; dan

2. Agar Sabar Edward Yansen Siregar bersedia menerima PHK yang dilakukan oleh PT. Huntsman Indonesia dengan pembayaran sebagaimana tersebut pada butir 1 (satu).

Anjuran dari Sudinakertrans Kotamadya Jakarta Timur tersebut diterima oleh PT. Huntsman Indonesia. Oleh karena itu, PT. Huntsman Indonesia bersedia untuk membayarkan kepada Sabar Edward Yansen Siregar yaitu Uang Penggantian Hak sesuai Pasal 156 ayat 4 UU No. 13 Tahun 2003 dan uang pisah sesuai Pasal 73 ayat (2e) PKB PT Huntsman Indonesia periode 2006-2007 sebesar 1 bulan upah. Adapun dasar perhitungan dimaksud adalah upah pokok Rp.9.631.454, uang Pisah sesuai Pasal 73 ayat (2e) sebesar 1 Bulan upah Rp.9.631.454, uang Penggantian Hak, cuti tahunan yang belum diambil (14 hari) Rp.7.375.815, sehingga menjadi Rp.17.007.269,-. Berdasarkan hal-hal tersebut di atas, PT. Huntsman Indonesia mohon kepada PHI pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat agar memutuskan tanggal berlaku PHK adalah terhitung sejak 30 September 2007 dan menetapkan kewajiban PT. Huntsman Indonesia terhadap Sabar Edward Yansen Siregar adalah sebesar Rp. 17.007.269,-.

Terhadap gugatan tersebut, Sabar Edward Yansen Siregar telah menyangkal dalil-dalil gugatan tersebut dan sebaliknya mengajukan gugatan balik sebagai berikut:

1. Bahwa sebagai karyawan Sabar Edward Yansen Siregar, dalam memangku jabatan, tugas dan tanggung jawabnya, Sabar Edward Yansen Siregar senantiasa menjunjung tinggi disiplin perusahaan, menunjukkan dedikasi yang baik, mempunyai loyalitas, dan memberikan prestasi serta kontribusi yang baik dalam memajukan perusahaan;
2. Bahwa pada tanggal 5 Maret 2007 (sepuluh hari sebelum dikenakan skorsing), Sabar Edward Yansen Siregar mendapat promosi dari *Regional Bisnis Group Head Asia Pacific* yang berkedudukan di Negara China. Hal ini membuktikan bahwa PT. Huntsman Indonesia Sabar Edward Yansen Siregar dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya telah menunjukkan nilai-nilai positif bagi manajemen PT. Huntsman Indonesia;

3. Bahwa dengan kondisi tekanan psikis Sabar Edward Yansen Siregar, akhirnya dengan terpaksa dihadapan PT. Huntsman Indonesia, Sabar Edward Yansen Siregar menandatangani Risalah Pertemuan tersebut; dan
4. Bahwa setelah Risalah Pertemuan tersebut ditandatangani Sabar Edward Yansen Siregar, mendapatkan tekanan dan ancaman PT. Huntsman Indonesia yang tiada henti, bahkan seketika langsung, PT. Huntsman Indonesia menyerahkan surat Skorsing Sabar Edward Yansen Siregar. Sejak inilah Sabar Edward Yansen Siregar merima status skorsing.

Setelah penjatuhan skorsing kepada Sabar Edward Yansen Siregar, kemudian PT. Huntsman Indonesia melakukan tekanan-tekanan kepada Sabar Edward Yansen Siregar antara lain yaitu; melarang Sabar Edward Yansen Siregar Konvensi keluar ruangan dan menggunakan fasilitas kantor, membekukan semua kegiatan Sabar Edward Yansen Siregar, melarang Sabar Edward Yansen Siregar berkomunikasi dengan customer/Klien PT. Huntsman Indonesia dan menarik semua fasilitas dinas dari PT. Huntsman Indonesia.

Setelah tekanan-tekanan oleh PT. Huntsman Indonesia kepada Sabar Edward Yansen Siregar sebagaimana diuraikan di atas, PT. Huntsman Indonesia kembali mengancam Sabar Edward Yansen Siregar dengan 2 (dua) pilihan yaitu: *Pertama*, agar Sabar Edward Yansen Siregar segera mengajukan surat permohonan pengunduran diri sebagai akibat perbuatan pelanggaran disiplin berat. *Kedua*, Jika Sabar Edward Yansen Siregar keberatan untuk mengajukan permohonan pengunduran diri, Sabar Edward Yansen Siregar dianjurkan menempuh jalur mediasi.

Berlarut-larutnya permasalahan antara PT. Huntsman Indonesia dengan Sabar Edward Yansen Siregar, menjadikan PT. Huntsman Indonesia membawa permasalahan ini ke PHI pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat. PHI pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat pada tanggal 21 Februari 2008 kemudian mengeluarkan putusan tentang gugatan yang dimohonkan tersebut melalui

putusannya No. 281/PHI.G/2007/PN.Jka.Pst. Adapun amar putusannya adalah sebagai berikut:¹²⁹

1. Menolak gugatan PT. Huntsman Indonesia; dan
2. Menetapkan biaya perkara ini sebesar Rp. 500.000,- (lima ratus ribu rupiah).

Putusan PHI pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat tersebut di atas, tidak dapat diterima oleh PT. Huntsman Indonesia. Oleh karena itu, perusahaan ini mengajukan kasasi ke Mahkamah Agung. Permohonan kasasi tersebut, kemudian pada tanggal 18 September 2009 diputuskan oleh Mahkamah Agung melalui putusannya No. 391 K/Pdt. Sus/2009. Adapun amar putusannya berbunyi sebagai berikut:¹³⁰

1. Mengabulkan permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi;
2. Membatalkan putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat No. 281/PHI.G/2007/PNJktPst tanggal 21 Februari 2008; dan
3. Mengabulkan gugatan PT. Huntsman Indonesia untuk seluruhnya;
4. Menyatakan Putus Hubungan Kerja antara PT. Huntsman Indonesia dengan Sabar Edward Yansen Siregar terhitung mulai tanggal 30 September 2007;
5. Menghukum PT. Huntsman Indonesia untuk membayar uang kompensasi Putus Hubungan Kerja kepada Sabar Edward Yansen Siregar sebesar Rp. 22.558.140,- (dua puluh dua juta lima ratus lima puluh delapan ribu seratus empat puluh rupiah); dan
6. Membebankan biaya perkara dalam tingkat kasasi ini kepada Negara.

Atas putusan Mahkamah Agung tersebut di atas, Sabar Edward Yansen Siregar melalui kuasa hukumnya pada tanggal 3 Februari 2009 mengajukan permohonan peninjauan kembali secara lisan. Permohonan peninjauan kembali kuasa hukum Sabar Edward Yansen Siregar yang disertai dengan memori

¹²⁹ Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat No. 281/PHI.G/2007/PN.Jka.Pst. Perkara antara Sabar Edward Yansen Siregar melawan PT. Huntsman Indonesia

¹³⁰ Mahkamah Agung melalui putusannya No. 391 K/Pdt. Sus/2009. Perkara antara Sabar Edward Yansen Siregar melawan PT. Huntsman Indonesia

peninjauan kembali, kemudian diputus oleh Mahkamah Agung pada tanggal 13 Januari 2010 melalui putusannya No.:100 PK/Pdt.Sus/2010. Adapun amar putusannya adalah sebagai berikut:¹³¹

1. Menolak permohonan peninjauan kembali dari Pemohon Peninjauan; dan
2. Membebankan biaya perkara kepada Negara.

b. Analisa Keabsahan PHK Berdasarkan Hukum Perburuhan dan Perjanjian

Dari deskripsi kasus tersebut di atas, terlihat jelas bahwa dasar hukum PT. Hunstman Indonesia mem-PHK Sabar Edward Yansen Siregar adalah karena Sabar Edward Yansen Siregar menyalahgunakan fasilitas kantor yaitu *Credit Card* dan *Handphone*. Perbuatan tersebut melanggar Pasal 59.1 (b), 59.2 (e) PKB dan Pasal 64. (3) Pedoman Prilaku Bisnis PT. Hunstman Indonesia. Pelanggaran atas ketentuan tersebut akan berakibat pada penerapan tindakan disipliner atau PHK atau tuntutan perdata maupun pidana atas pekerja yang bersangkutan.

Deskripsi kasus tersebut apabila dikaitkan dengan topik bahasan dalam tesis ini, maka fokus kajian dan atau analisa dalam sub bab ini hanya mengenai keabsahan PHK yang dilakukan oleh PT. Hunstman Indonesia terhadap Sabar Edward Yansen Siregar yang kemudian dikuatkan oleh Putusan Peninjauan Kembali Mahkamah Agung No. No.:100 PK/Pdt.Sus/2010.

Dalam bab terdahulu telah disebutkan bahwa PKB adalah merupakan perjanjian kerja antara pekerja dengan pemberi kerja yang didalamnya secara umum memuat ketentuan kerja serta hak dan kewajiban pekerja dan pemberi kerja. PKB sebagai suatu perjanjian, terhadapnya berlaku syarat sahnya perjanjian sebagaimana terdapat dalam Pasal 1320 KUHPdata di samping syarat lain yang ditentukan secara khusus oleh peraturan perundang-undangan di bidang perburuhan. Kemudian, merujuk pada pasal 1338 KUHPdata dinyatakan bahwa perjanjian yang dibuat secara sah (memenuhi Pasal 1320 KUHPdata) mengikat sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya.

¹³¹ Putusan Mahkamah Agung No.:100 PK/Pdt.Sus/2010Perkara antara Sabar Edward Yansen Siregar melawan PT. Huntsman Indonesia

Terkait dengan syarat perjanjian sebagaimana disebutkan dalam pasal 1320 KUHPdata. Keempat syarat dalam pasal tersebut dibagi ke dalam dua kategori. Kecakapan dan kesepakatan masuk dalam kategori syarat subyektif karena menyangkut subyek pembuat perjanjian. Kemudian, hal tertentu dan sebab yang halal masuk dalam kategori syarat yang bersifat obyektif karena menyangkut obyek perjanjian.

Pemilahan syarat perjanjian ke dalam dua kategori lebih ditujukan kepada akibat hukum dari tidak terpenuhinya salah satu syarat tersebut dalam suatu perjanjian (PKB). Dengan kata lain, apabila syarat subyektif dalam suatu PKB tidak terpenuhi, maka PKB tersebut dapat dibatalkan. Sedangkan apabila PKB tidak memenuhi syarat obyektif, maka akibat hukumnya PKB tersebut batal demi hukum (*null and void*).

Sebenarnya pada bab pembahasan tentang PKB yaitu pada Bab II, syarat tentang PKB ini telah dikaji secara dalam dan khusus. Oleh karena itu, kajian tentang ini tidak lagi dibahas secara lebih dalam, melainkan sekedar mengaitkannya dengan kasus PT. Hunstman Indonesia terhadap Sabar Edward Yansen Siregar.

Sebagaimana disebutkan di atas, bahwa dasar hukum PT. Hunstman Indonesia dalam mem-PHK Sabar Edward Yansen Siregar adalah Pasal 59.1 (b), 59.2 (e) PKB dan Pasal 64. (3) Pedoman Prilaku Bisnis PT. Hunstman Indonesia. Ketentuan ini apabila dihubungkan dengan syarat sahnya perjanjian (PKB), dapat dikatakan bahwa PKB tersebut melanggar Putusan Mahkamah Konstitusi No. 012/PPU-1/2003 yang diputuskan pada tanggal 28 Oktober 2004.¹³² Oleh karena itu, PKB tersebut secara langsung juga melanggar peraturan perundang-undangan di bidang perburuhan atau ketenagakerjaan.¹³³ Dengan demikian, PKB tersebut dapat dikatakan melanggar syarat obyektif dari suatu perjanjian yaitu mengenai sebab yang halal.

Sebab yang halal mempunyai makna bahwa suatu perjanjian (PKB) tidak boleh bertentangan dengan hukum/peraturan perundang-undang, kebiasaan,

¹³² “Sebelum PHK, Perusahaan Harus Punya Putusan Pidana”, <http://www.hukumonline.com/berita/>. Diakses, 4 Maret 2012

¹³³ “PHK Berkembang Dalam Praktek”, <http://www.hukumonline.com/berita/baca/>. Diakes, 4 Maret 2012.

ketertiban umum, kesusilaan, kepatutan dan lain-lain yang dianggap sebagai suatu ketentuan atau aturan. Berdasarkan hal ini, dapat disimpulkan bahwa PKB PT. Hunstman Indonesia tersebut melanggar hukum atau peraturan perundang-undangan dan oleh karenanya PKB tersebut batal demi hukum (*null and void*). Dengan demikian secara hukum PKB tersebut tidak berlaku. Dengan demikian, PHK yang dilakukan berdasarkan PKB ini juga menjadi tidak sah secara hukum. Sayangnya dalil ini tidak pernah diungkapkan oleh kuasa hukum Sabar Edward Yansen Siregar baik dalam persidangan maupun pada jawaban atau bantahan yang diberikan.

Dengan asumsi bahwa PKB PT. Hunstman Indonesia adalah sah dan mengikat pekerja dan pemberi kerja secara hukum, namun PHK yang dilakukan oleh PT. Hunstman Indonesia terhadap Sabar Edward Yansen Siregar sebagaimana dikuatkan oleh Mahkamah Agung melalui putusannya No.:100 PK/Pdt.Sus/2010, secara hukum adalah tidak sah. Hal ini dikarenakan putusan tersebut telah melanggar norma hukum khususnya putusan Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia nomor: 012/PUU-1/2003 Tentang Permohonan Pengujian Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Dalam putusannya ini, Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia salah satunya membatalkan pasal 158 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yaitu tentang kesalahan berat sebagai dasar untuk melakukan PHK. Pelanggaran terhadap putusan Mahkamah Konstitusi tersebut sudah barang tentu merupakan pelanggaran terhadap Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Dengan demikian, putusan Mahkamah Agung No.:100 PK/Pdt.Sus/2010, secara hukum adalah tidak sah secara hukum karena telah melanggar peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Merujuk pada putusan Mahkamah Konstitusi tersebut, maka PT. Hunstman Indonesia hanya sah melakukan PHK terhadap Sabar Edward Yansen Siregar apabila terhadap tuduhan melakukan kesalahan berat tersebut telah mendapatkan putusan pidana dari pengadilan yang sudah berkekuatan hukum tetap. Selain itu, PHK tersebut juga melanggar Surat Edaran Menakertrans bernomor SE-13/MEN/SJ-HK/I/2005. Dalam poin 3 huruf a Surat Edaran Menteri itu disebutkan bahwa pengusaha yang akan melakukan PHK dengan alasan

pekerja/buruh melakukan kesalahan berat (eks Pasal 158 ayat (1), maka PHK dapat dilakukan setelah ada putusan hakim pidana yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap.

Sejalan dengan itu, pihak Depnakertrans yaitu Gandi Sugandi, mempertegas putusan MK yang menetapkan bahwa pengusaha tidak dapat seenaknya mem-PHK pekerja/buruh yang sedang ditahan karena diduga melakukan kesalahan berat. Beliau juga mengacu pada butir 3 huruf a SE Menakertrans No. SE-13/MEN/SJ-HK/I/2005, yang menegaskan bahwa pengusaha yang akan melakukan PHK dengan alasan pekerja/buruh melakukan kesalahan berat, maka PHK dapat dilakukan setelah ada putusan hakim pidana yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap.¹³⁴

Gandi menambahkan keluarnya SE Menakertrans No. SE-13/MEN/SJ-HK/I/2005 juga merupakan respon atas kekhawatiran kalangan pengusaha mengenai kewajiban mereka untuk membayar upah kepada pekerja/buruh mereka yang ditahan karena diduga melakukan pidana. Dalam butir butir 3 huruf b SE Menakertrans tersebut, ditetapkan apabila pekerja/buruh ditahan oleh pihak yang berwajib dan pekerja/buruh tidak dapat melaksanakan pekerjaan sebagaimana mestinya maka berlaku ketentuan Pasal 160 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.¹³⁵

Uraian tersebut di atas, apabila dihubungkan dengan kasus antara PT. Hunstman Indonesia dengan Sabar Edward Yansen Siregar, dimana PHK yang dilakukan oleh PT. Hunstman Indonesia didasarkan pada PKB yang secara teori batal demi hukum, maka secara hukum PHK tersebut juga batal demi hukum. Hal ini dikarenakan dasar yang dijadikan oleh PT. Hunstman Indonesia dalam mem-PHK Sabar Edward Yansen Siregar adalah PKB yang tidak berlaku secara hukum. Dengan demikian, suatu keputusan yang didasarkan pada sesuatu yang tidak sah tentunya putusan tersebut juga tidak sah secara hukum. Demikian juga halnya dengan putusan Mahkamah Agung No.100 PK/Pdt.Sus/2010.

¹³⁴ “PHK Karena Kesalahan Berat Harus Tunggu Putusan Pengadilan”, <http://www.hukumonline.com/>. Diakses, 4 Maret 2012.

¹³⁵ *Ibid.*

4.2.2. Analisis Perkara Ir. Romel Ginting v. Total E. P. Indonesia Putusan No.096.PK/Pdt.Sus/2010

a. Deskripsi Kasus

Kasus antara Ir. Romel Ginting v. PT. Total E. P. Indonesia terjadi pada akhir 2007. Ir. Rommel Ginting adalah salah satu karyawan pada PT. Total E. P. Indonesia sejak 15 September 1989. Saat permasalahan antara Ir. Romel Ginting v. PT. Total E. P. Indonesia terjadi, Ir. Rommel Ginting sudah menjabat sebagai *Head Service Electrical Method* pada PT. Total E. P. Indonesia. Dalam poisisinya sebagai *Head Service Electrical Method*, Ir. Rommel Ginting berwenang dan bertanggung jawab membuat serta menentukan kalkulasi *Engineering Estimate* yang akan dipakai sebagai proses pengadaan atau pembelian UPS Rectifier/Charger.

Ir. Romel Ginting sebagai *Head Service Electrical Method* dituduh telah membocorkan rahasia perusahaan dalam proses pengadaan atau pembelian UPS Rectifier/Charger-PO No.4300007476 kepada PT. Prima Mitratama Sejati. Pembocoran rahasia perusahaan dilakukan dengan cara memberitahukan nilai *Engineering Estimate* kepada PT. Prima Mitratama Sejati (peserta lelang).

Dalam penelusuran yang dilakukan terhadap tuduhan membocorkan rahasia perusahaan yang dilakukan oleh Ir. Romel Ginting diperoleh fakta bahwa dalam membuat kalkulasi *Engineering Estimate* senilai USD 1,351,400, Ir. Romel Ginting telah bekerja sama dengan staff dan Direksi PT. Prima Mitratama Sejati.

Kecurigaan terhadap pembocoran rahasia perusahaan yang dilakukan oleh Ir. Romel Ginting bermula dari adanya kesamaan angka antara penawaran dari PT. Prima Mitratama Sejati yaitu senilai USD 1,349,834,- dengan nilai Owner Estimate PO No.4300007476 yaitu senilai USD 1,351,400. Melihat kondisi tersebut, kemudian pihak PT. Total E. P. Indonesia melakukan beberapa pemeriksaan melalui klarifikasi audit. Dari klarifikasi yang dilakukan tersebut diperoleh keterangan bahwa Ir. Romel Ginting telah menyiapkan kalkulasi *Engineering Estimate* dan kesepakatan harga dengan PT. Prima Mitratama Sejati yang dilakukan sebelum menyerahkan *Engineering Estimate* ke Divisi Rantai Suplai (SC). Hal ini didukung oleh keterangan Haryanto Sentosa (ex karyawan

PT. Prima Mitratama Sejati) pada klarifikasi audit tanggal 23 Februari 2007 yang menerangkan bahwa Ir. Romel Ginting telah menyiapkan semua hal berkaitan dengan PO Nomor: 4300007476. Haryanto Sentosa juga mengatakan bahwa Ir. Romel Ginting selalu berhubungan dengan Yusuf Budi Wijoto (Direktur Utama PT. Prima Mitratama Sejati). Yusuf Budi Wijoto biasanya memberikan jasa 10% dari nilai proyek yang berhasil dimenangkan dan khusus untuk PO Nomor: 4300007476, Yusuf Budi Wijoto berjanji untuk memberi 15% kepada Ir. Romel Ginting.

Keterangan Haryanto Sentosa tersebut di atas, sejalan dengan keterangan Ir. Romel Ginting dalam klarifikasi audit tanggal 07 Maret 2007 yang menerangkan bahwa Ir. Romel Ginting telah memberikan persetujuan Material Creation/Update Requisition (MCUR) yang dikeluarkan untuk menyusun dan memesan material baru. Selain itu, Ir. Romel Ginting juga mengakui telah membuat Engineering Estimate PO No.4300007476 sebesar USD 1,351,400 bersama dengan staf dan Direksi PT. Prima Mitratama Sejati.

Berdasarkan hal tersebut di atas, PT. Total E. P. Indonesia menuduh Ir. Romel Ginting telah membocorkan rahasia dan *mark-up* harga dalam Engineering Estimate untuk keuntungan pribadi. Tindakan Ir. Romel Ginting tersebut jelas telah merugikan kepentingan PT. Total E. P. Indonesia. Temuan audit seperti tersebut, PT. Total E. P. Indonesia kemudian membatalkan pembelian barang-barang berdasarkan PO No.4300007476 yang telah dimenangkan PT. Prima Mitratama Sejati. Perbuatan-perbuatan Ir. Romel Ginting tersebut di atas jelas membuktikan bahwa Ir. Romel Ginting telah melanggar PKB Total E & P Indonesia 2006-2008, yang antara lain menyatakan sebagai berikut:¹³⁶

1. Pekerja diwajibkan merahasiakan dengan cara apapun dan kepada siapapun segala sesuatu yang menyangkut perusahaan yang menurut ketentuan Manajemen atau yang menurut penilaian atasannya atau menurut pertimbangan pikiran sehat dari Pekerja yang bersangkutan dirahasiakan ;
2. Pekerja diminta menghindarkan diri dari sikap dan situasi yang mungkin dapat mengakibatkan terjadinya pertentangan kepentingan antara dirinya, keluarga, dan sahabat/kenalannya dengan perusahaan ;

¹³⁶ Perjanjian Kerja Bersama PT. Total E. P. Indonesia 2006-2008. Pasal 81.

3. Pekerja harus mempunyai integritas seperti tersebut di atas dan selalu menggunakan akal sehatnya untuk tidak menyalahgunakan keterangan-keterangan/rahasia atau wewenang perusahaan yang dipercayakan kepadanya untuk mendapatkan keuntungan pribadi atau keuntungan pribadi keluarganya atau sahabatnya/kenalannya;
4. Pekerja bertanggung jawab meneliti setiap transaksinya secara hati-hati dan menjauhi segala transaksi yang akan menempatkan kepentingan pribadinya, bertentangan dengan kepentingan perusahaan atau mungkin mengakibatkan pengungkapan atau penyalahgunaan bahan keterangan rahasia yang diketahuinya ;
5. Pekerja harus bijaksana dalam menilai apakah transaksi tersebut dapat menyebabkan terjadinya pertentangan kepentingan dengan perusahaan, seandainya terjadi keragu-raguan di pihak Pekerja, maka diharuskan ia meminta petunjuk/nasehat dari atasannya sebelum melibatkan dirinya; dan
6. Pekerja dengan alasan atau dalih apapun tidak diperkenankan menerima/memperoleh sesuatu imbalan dari perusahaan rekanan/pemborong atau dari siapapun yang ada hubungannya dengan tugas dan tanggungjawabnya dalam perusahaan.

Perbuatan Ir. Romel Ginting tersebut di atas, juga melanggar Pasal 87 PKB PT. Total E. P. Indonesia yang menyatakan sebagai berikut:

1. Memberikan keterangan yang tidak benar yang merugikan kepentingan perusahaan ;
2. Menarik keuntungan pribadi, menggunakan milik perusahaan, mengambil barang perusahaan, tanpa ijin untuk diri sendiri, keluarga, saudara, teman atau golongan ;
3. Membocorkan rahasia perusahaan atau menceritakan hal-hal yang dapat merugikan nama baik perusahaan ;
4. Melakukan kegiatan sendiri-sendiri, maupun bersama dengan atasan, teman sejawat, bawahan atau orang lain di dalam maupun di luar lingkungan kerja dengan tujuan untuk keuntungan pribadi, golongan atau pihak lain yang merugikan perusahaan ;
5. Pekerja tidak dibenarkan menerima pemberian hadiah dalam bentuk apapun secara langsung atau tidak langsung yang dapat mempengaruhi tindak tanduk dalam melaksanakan jabatan dan atau tugas pekerjaan; dan
6. Menyalahgunakan wewenang.

Pelanggaran terhadap PKB oleh Ir. Romel Ginting sebagaimana disebutkan di atas, merupakan kesalahan yang dianggap berat dan terhadapnya dapat dikenakan sanksi PHK, tanpa pembayaran Penghargaan Atas Pengabdian (PAP) dan Santunan Atas Masa Kerja (SAMK). Akan tetapi Ir. Romel Ginting berhak atas uang pisah yang besarnya 1 (satu) bulan upah. Terkait dengan itu,

maka PT. Total E. P. Indonesia telah mem-PHK Ir. Romel Ginting terhitung sejak tanggal 19 April 2007. Namun sebelum PHK dilakukan terhadap Ir. Romel Ginting tepatnya pada 16 April 2007 Ir. Romel Ginting telah mengajukan permohonan pensiun dini (*early retirement*) namun ditolak oleh PT. Total E. P. Indonesia.

Terkait dengan permasalahan antara Ir. Romel Ginting dengan PT. Total E. P. Indonesia, Dinas Tenaga Kerja Pemerintah Kota Balikpapan telah melakukan mediasi dan mengeluarkan Surat Anjuran No.567/2591/Disnaker.4/2007 tertanggal 17 Desember 2007, akan tetapi PT. Total E. P. Indonesia menolak anjuran tersebut, sehingga Dinas Tenaga Kerja Pemerintah Kota Balikpapan mengeluarkan Risalah Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial No.567/173/Disnaker.4/2008 tertanggal 25 Januari 2008 yang isinya menyatakan bahwa penyelesaian permasalahan tidak dapat dicapai kesepakatan dan belum dapat diselesaikan. Oleh karena itu, PT. Total E. P. Indonesia mengajukan gugatan PHK terhadap Ir. Romel Ginting ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) pada Pengadilan Negeri Samarinda. Dalam gugatan tersebut PT. Total E. P. Indonesia menuntut agar hubungan kerja antara Ir. Romel Ginting dengan PT. Total E & P Indonesia diputus terhitung sejak tanggal 19 April 2007. Hal tersebut sesuai dengan Pasal 87 ayat (3.b.i) PKB. Berdasarkan Pasal 87 ayat (3.b.i) PKB.

Ir. Romel Ginting dalam menanggapi tuntutan PT. Total E. P. Indonesia tersebut mengajukan dalil-dalilnya sebagai berikut:

1. Bahwa sejak tanggal 15 September 1989 Ir. Romel Ginting telah bekerja pada PT. Total E. P. Indonesia dengan posisi/Jabatan terakhir adalah sebagai *Head Service* (Bagian Pemeliharaan) dengan upah terakhir sebesar Rp.31.884.490,- (tiga puluh satu juta delapan ratus delapan puluh empat ribu empat ratus sembilan puluh rupiah)/bulan;
2. Bahwa karena prestasi kerja yang baik dan melebihi target, maka hampir setiap tahunnya Ir. Romel Ginting selalu mendapatkan kenaikan gaji berdasarkan prestasi dan juga bonus di samping kenaikan gaji berkala. Namun di awal tahun 2007 tidak mendapatkan kenaikan gaji sama sekali meskipun prestasi kerja dinilai bagus oleh PT. Total E. P. Indonesia;

3. Bahwa permasalahan ini bermula ketika ada Surat (Email) tak bernama (kaleng) yang diterima oleh PT. Total E. P. Indonesia yang isinya menyatakan bahwa Ir. Romel Ginting telah membocorkan rahasia perusahaan berupa Perkiraan Biaya Pelelangan dan tidak menanyakan harga ke SAFT Perancis. Namun sampai gugatan ini didaftarkan di PHI pada Pengadilan Negeri Samarinda, tuduhan/sangkalan tersebut tidak pernah terbukti. Tetapi walaupun demikian, PT. Total E. P. Indonesia tetap mem-PHK Ir. Romel Ginting tanpa pesangon kecuali 1 (satu) bulan gaji sebagai upah;
4. Bahwa tuduhan PT. Total E. P. Indonesia tersebut sama sekali tidak benar dan tidak mempunyai dasar hukum yang jelas, karena Ir. Romel Ginting sama sekali tidak ikut serta dalam proses pelelangan/tender, karena tugas dan kewenangan Ir. Romel Ginting hanya meliputi hal-hal:
 - a. Pernyataan/pemberitahuan dari SAFT Perancis (melalui Email) mengenai beberapa barang/produk SAFT yang sudah tidak diproduksi lagi suku cadangnya yang saat ini terpasang di lapangan perusahaan ;
 - b. Setelah mendapatkan persetujuan dari Manajemen, Ir. Romel Ginting meminta kepada MSCA (*Maintenance Supply Chain Administrator*) untuk mempersiapkan pembelian barang tersebut;
 - c. Kemudian MSCA menerbitkan formulir MCUR yang didalamnya dijelaskan tipe unit yang akan dibeli, spesifikasinya, perkiraan harga dan jumlah unit yang diperlukan tanpa mencantumkan merk tertentu;
 - d. Kemudian MCUR ditandatangani oleh MSCA, kemudian setelah itu ditandatangani oleh Kepala Bagian Method (FO/MNT/MTH) dan selanjutnya oleh dan Kepala Departemen Pemeliharaan (FO/MNT) ;
 - e. Akhirnya, proses pelelangan (termasuk penetapan harga lelang) untuk pembelian dilakukan oleh Panitia Lelang melalui Lelang Terbuka. Dengan kata lain, Ir. Romel Ginting tidak terlibat dalam Panitia Lelang;
 - f. Setelah ditemukan/didapat Pemenang Lelang, maka kontrakpun ditandatangani;

5. Bahwa PT. Total E. P. Indonesia telah melakukan PHK terhadap Ir. Romel Ginting dengan alasan melakukan kesalahan berat atau melanggar PKB 2006-2008, sekalipun PT. Total E. P. Indonesia tidak pernah dapat membuktikannya;
6. Bahwa tanggal 19 April Ir. Romel Ginting menerima Surat Pembebasan Tugas Sementara terhitung sejak tanggal 19 April 2007 hingga selambat-lambatnya tanggal 18 Oktober 2007 dengan alasan untuk penyelidikan karena ada dugaan pelanggaran terhadap Pasal 87 ayat (3.b) PKB;
7. Bahwa tuduhan PT. Total E. P. Indonesia harus terbukti sesuai dengan PKB Bab XXI Pasal 8 ayat a, b, I (alinea terakhir) dan Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Bab XII Pasal 158 ayat (1) dan (2);
8. Bahwa dalam rapat tanggal 21 Agustus 2007, PT. Total E. P. Indonesia tetap menuduh Ir. Romel Ginting melanggar 4 (empat) pasal dalam PKB tanpa disertai oleh bukti;
9. Bahwa pada tanggal 20 Oktober 2007, Ir. Romel Ginting menerima Surat Perpanjangan Masa Bebas Tugas (Skorsing), namun tidak dicantumkan batasan waktunya. Pada surat tersebut juga disebutkan bahwa upah Ir. Romel Ginting dihentikan terhitung sejak tanggal 19 Oktober 2007. Hal ini tentu saja sangat merugikan Ir. Romel Ginting dan perbuatan tersebut merupakan perbuatan yang melanggar hukum dan jelas telah melanggar Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Pasal 155 ayat (2) dan ayat (3). Terkait dengan itu, Ir. Romel Ginting dan Serikat Pekerja Nasional Total E & P Indonesia sudah mengirimkan Surat ke PT. Total E. P. Indonesia tapi tidak mendapat tanggapan;
10. Bahwa walaupun PT. Total E. P. Indonesia tidak dapat membuktikan tuduhannya, pada tanggal 27 September 2007 malah mengajukan surat Dinas Tenaga Kerja Balikpapan tentang Pencatatan Perkara Perselisihan Hubungan Industrial; dan
11. Bahwa setelah dilakukan beberapa kali mediasi di Kantor Dinas Tenaga Kerja Balikpapan, pada tanggal 17 Desember 2007, pihak Dinas Tenaga Kerja Balikpapan telah mengeluarkan Anjuran No.567/2591/Disnaker/4/2007.

Dinas Tenaga Kerja Balikpapan menganjurkan agar pihak PT. E & P Indonesia dalam melakukan PHK terhadap Ir. Rommel Ginting, berkewajiban membayar hak-haknya sebagai berikut :

- a. Uang Penghargaan Atas Pengabdian (PAP) $(2 \times 18) \times (175\% \times \text{Rp.}31.884.490,-) = 36 \times \text{Rp.}55.707.857,5 = \text{Rp.}2.008.722.870,-$
- b. Gaji Bulan November dan Desember 2007 = Rp. 63.768.980,- Jumlah = Rp.2.072.491.850,- (dua milyar tujuh puluh dua juta empat ratus sembilan puluh satu ribu delapan ratus lima puluh rupiah).

Ajuran dari Dinas Tenaga Kerja Balikpapan tersebut, diterima oleh Ir. Romel Ginting dengan membuat surat penerimaan tertanggal 19 Desember 2007, namun PT. Total E. P. Indonesia dengan Suratnya Nomor : HR/IRA/REL/08-0017 tanggal 8 Januari 2008 menyatakan menolak anjuran tersebut.

Bahwa berdasarkan hal-hal tersebut di atas, Ir. Romel Ginting meminta PHI Samarinda pada Pengadilan Negeri Samarinda supaya memberikan putusan sebagai berikut:

1. Mengabulkan gugatan Ir. Romel Ginting seluruhnya;
2. Menyatakan PT. Total E. P. Indonesia telah melakukan perbuatan sewenang-wenang dan melawan hukum dan merugikan Ir. Romel Ginting;
3. Menghukum dan memerintahkan PT. Total E. P. Indonesia untuk membayar uang pesangon kepada Ir. Romel Ginting sebesar Rp.2.072.491.850,- (dua milyar tujuh puluh dua juta empat ratus sembilan puluh satu ribu delapan ratus lima puluh rupiah);
4. Menghukum dan memerintahkan PT. Total E. P. Indonesia agar tetap membayar gaji Ir. Romel Ginting sebesar Rp.31.884.490,- (tiga puluh satu juta delapan ratus delapan puluh empat ribu empat ratus sembilan puluh rupiah)/bulan sejak November 2007 sampai perkara mempunyai kekuatan hukum tetap ;
5. Menghukum dan memerintahkan PT. Total E. P. Indonesia untuk memberikan kenaikan gaji berkala tahun 2007 dan 2008 kepada Ir. Romel Ginting;
6. Menghukum PT. Total E. P. Indonesia untuk membayar kerugian immateriil sebesar Rp.100.000.000.000,- (seratus milyar rupiah);

7. Menghukum dan memerintahkan PT. Total E. P. Indonesia untuk memulihkan nama baik serta harkat dan martabat Ir. Romel Ginting; dan
8. Menghukum PT. Total E. P. Indonesia Konvensi untuk membayar biaya perkara.

Berdasarkan gugatan dan bantahan serta permohonan dari Ir. Romel Ginting dan PT. Total E. P. Indonesia, PHI pada Pengadilan Negeri Samarinda pada tanggal 12 Mei 2008 telah menjatuhkan putusan sebagai berikut.¹³⁷

1. Memerintahkan kepada PT. Total E. P. Indonesia untuk membayar upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima oleh Ir. Romel Ginting sebesar Rp.31.884.490,-/bulan (tiga puluh satu juta delapan ratus delapan puluh empat ribu empat ratus sembilan puluh rupiah) sejak November 2007 sampai perkara ini mempunyai kekuatan hukum tetap;
2. Menyatakan Ir. Romel Ginting melakukan perbuatan yang melampaui batas kewenangannya yang menimbulkan kecurigaan, dan hilangnya kepercayaan, sehingga mengakibatkan ketidakharmonisan hubungan kerja antara PT. Total E. P. Indonesia dengan Ir. Romel Ginting;
3. Menyatakan hubungan kerja antara PT. Total E. P. Indonesia dengan Ir. Romel Ginting putus karena PHK, terhitung sejak putusan ini diucapkan;
4. Memerintahkan kepada PT. Total E. P. Indonesia untuk membayar hak-hak Ir. Romel Ginting berupa uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seluruhnya sebesar Rp.916.679.080,- (sembilan ratus enam belas juta enam ratus tujuh puluh sembilan ribu delapan puluh rupiah); dan
5. Membebaskan biaya perkara kepada Negara.

Melihat putusan PHI pada Pengadilan Negeri Samarinda tersebut, Ir. Romel Ginting melalui kuasa hukumnya mengajukan kasasi ke Mahkamah Agung. Terhadap permohonan kasasi tersebut, Mahkamah Agung pada tanggal 11 Februari 2009 telah menjatuhkan putusannya yaitu “menolak” permohonan kasasi Ir. Romel Ginting dan membebaskan biaya perkara kepada negara.¹³⁸

Tidak puas dengan putusan kasasi Mahkamah Agung tersebut, Ir. Romel Ginting melalui kuasa hukumnya pada tanggal 11 Desember 2009 kemudian

¹³⁷ Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Samarinda No.07/G/2008/PHI.Smda. PT. Total E. P. Indonesia melawan Ir. Romel Ginting.

¹³⁸ Putusan Kasasi Mahkamah Agung No.839 K/PDT.SUS/2008 PT. Total E. P. Indonesia melawan Ir. Romel Ginting.

mengajukan upaya hukum Peninjauan Kembali ke Mahkamah Agung. Terhadap permohonan Peninjauan Kembali tersebut, Mahkamah Agung kemudian menjatuhkan putusannya pada tanggal 24 Agustus 2010 dengan memutuskan “menolak” permohonan Peninjauan Kembali Ir. Romel Ginting dan membebankan biaya perkara kepada Negara.

b. Analisa Keabsahan PHK Berdasarkan Hukum Perburuhan dan Perjanjian

Dalam kasus antara Romel Ginting melawan PT. Total E. P. Indonesia, terlihat bahwa dasar hukum PT. Total E. P. Indonesia dalam mem-PHK Romel Ginting adalah Pasal 81 PKB 2006-2008 yang mengatur tentang larangan membocorkan rahasia perusahaan dan larangan menerima imbalan dari rekanan. Sekalipun tuduhan tersebut belum terbukti secara hukum.

Apabila kasus ini dikaitkan dengan kasus PT. Hunstman Indonesia dengan Sabar Edward Yansen Siregar, maka dapat dikatakan bahwa PKB PT. Total E. P. Indonesia yang menjadi dasar PHK bagi Romel Ginting adalah juga batal demi hukum. Hal ini dikarenakan PKB tersebut bertentangan dengan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan juga putusan MK No. 012/PUU-I/2003 khususnya tentang prosedur pelaksanaan PHK berdasarkan alasan kesalahan berat. Oleh karena itu, PKB tersebut dapat dikatakan bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, sehingga PKB tersebut tidak memenuhi sebab yang halal sebagaimana ditentukan dalam 1320 KUHPerduta. Perjanjian (PKB) yang demikian secara hukum adalah batal demi hukum. Terkait dengan itu, maka putusan Putusan Kasasi Mahkamah Agung No. 338 K/PDT.SUS/2009 adalah tidak berlaku secara hukum. Dengan demikian, secara *a contrario*, Romel Ginting masih pekerja pada PT. Total E. P. Indonesia. Namun amat disayangkan bahwa dalil ini tidak pernah diungkapkan oleh Romel Ginting maupun kuasa hukumnya di persidangan maupun dalam jawaban-jawaban yang diajukan ke pengadilan.

Sejalan dengan itu, Pengajar hukum perburuhan Universitas Trisakti, Yogo Pamungkas menuturkan bahwa Undang-Undang No. 13 Tahun 2003

Tentang Ketenagakerjaan sudah menentukan bahwa isi suatu PKB tak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan. Artinya, jika UU Ketenagakerjaan saja sudah “menghapuskan” kesalahan berat sebagai alasan PHK, maka seyogiannya peraturan otonom tak boleh mengaturnya.¹³⁹

Menurutnya, dalam hukum perburuhan dikenal asas kaedah hukum heteronom (UU) dan otonom (PKB, PP). Kalau kaedah otonom lebih menguntungkan daripada heteronom, maka yang dipakai kaedah otonom. Misalnya, “kalau ketentuan pesangon PKB lebih menguntungkan buruh, maka ketentuan yang berlaku tentang itu adalah PKB bukan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan”¹⁴⁰.

Hal penting lainnya yang relevan untuk dikaji terkait dengan kasus ini adalah mengenai penerapan Putusan Mahkamah Konstitusi nomor: 012/PUU-1/2003 Tentang Permohonan Pengujian Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan serta Surat Edaran Menakertrans bernomor SE-13/MEN/SJ-HK/I/2005 khususnya poin 3 huruf (a) yang menyebutkan bahwa pengusaha yang akan melakukan PHK dengan alasan pekerja/buruh melakukan kesalahan berat (eks Pasal 158 ayat (1)), maka PHK dapat dilakukan setelah ada putusan hakim pidana yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap.¹⁴¹ Hal ini juga dikemukakan oleh kuasa hukum Romel Ginting yaitu Janses E Sihaloho. Dia mengemukakan bahwa PHI dan MA seharusnya menunggu terlebih dulu putusan pidana yang menyatakan Rommel bersalah telah membocorkan rahasia perusahaan.¹⁴²

Berdasarkan pembahasan tersebut di atas, dapat disimpulkan bahwa PHK yang dilakukan oleh Total E. P. Indonesia tersebut dan juga Putusan Mahkamah Agung No.096.PK/Pdt.Sus/2010 adalah tidak sah secara hukum. Oleh karena itu, kedua putusan tersebut tidak dapat mengikat para pihak.

¹³⁹ “PHK Karena Kesalahan Berat Masih Jadi Perdebatan”, <http://www.hukumonline.com/>. Diakses, 4 Maret 2012.

¹⁴⁰ *Ibid.*

¹⁴¹ “Berkembangnya Alasan-Alasan PHK dalam Praktik”, <http://www.hukumonline.com/berita/baca/>. Diakses, 4 Maret 2012.

¹⁴² “Perdebatan PHK Karena Kesalahan Berat”, <http://bataviase.co.id/detailberita-10490408.html>. Diakses, 4 Maret 2012.

4.2.3. Analisis Perkara Ritut Wahyuni Ir. Romel Ginting v. PT. Kawasan Industri Kampar Putusan No.105.K/Pdt.Sus/2007

a. Deskripsi Kasus

Pokok masalah dalam perselisihan perkara ini adalah PHK yang dilakukan oleh PT Kawasan Industri Kampar terhadap Ritut Wahyuni. Alasan PHK yang dilakukan oleh PT Kawasan Industri Kampar Ritut Wahyuni diduga telah melakukan kesalahan yakni menyewakan kamar mess tanpa izin, menerima uang sewa tanpa hak dan tidak seketika menyetorkan uang sewa ke kasir perusahaan serta menyuruh orang lain yang tidak ada hubungannya dengan perusahaan untuk menagih uang perusahaan.

Perbuatan yang dilakukan oleh Ritut Wahyuni tersebut dinilai telah melakukan penggelapan dan melanggar ketentuan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) Pasal 67 ayat (4) bagian d dan g, Pasal 8 ayat (3) Perjanjian Kerja Perseorangan antara perusahaan dan pekerja. Sebagai tindak lanjut atas dugaan pelanggaran tersebut PT. Kawasan Industri Kampar mengeluarkan Surat Keputusan (SK) Manajemen Kawasan Industri Kampar tanggal 30 Agustus 2006 Nomor 014/SK-HRD/PHK/KIK/2006 tentang Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Ritut Wahyuni.

Merasa dirugikan dengan adanya SK PHK tersebut Ritut Wahyuni mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial Pekanbaru, dengan permohonan agar PHK yang dilakukan oleh PT Kawasan Industri Kampar dinyatakan batal demi hukum karena bertentangan dengan ketentuan yang berlaku, dan selanjutnya PT Kawasan Industri Kampar agar memperkerjakan kembali yang bersangkutan.

Dalam gugatannya Ritut Wahyuni mengajukan dalil-dalil antara lain sebagai berikut :

1. Bahwa pada saat dikeluarkan Surat Keputusan Manajemen Kawasan Industri Kampar Nomor : 014/SK-HRD/PHK/KIK/2006 Tentang Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Penggugat, Penggugat sedang dalam keadaan menyusui dan kondisi lemah karena baru saja melahirkan.

2. Perbuatan Tergugat (PT. Kawasan Industri Kampar) jelas dan tegas bertentangan dengan Pasal 153 ayat (1) Point c, Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, yang menyebutkan : Pengusaha dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan pekerja/buruh atau perempuan menyusui bayinya.
3. Bahwa sampai saat ini Penggugat (Ritit Wahyuni) belum pernah mendapatkan peringatan lisan maupun tertulis berupa SP1, SP2 dan SP3 sesuai dengan Pasal 161 ayat (1) dan (2) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, sehingga dapat disimpulkan perbuatan PT. Kawasan Industri Kampar telah bertentangan dengan pasal tersebut dan tidak ada alasan yang cukup dan sah menurut hukum untuk melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).
4. Bahwa perbuatan Tergugat tersebut telah nyata-nyata bertentangan dengan hukum yang berlaku dan juga melakukan Pemutusan Hubungan Kerja tidak berdasarkan pada prosedur hukum yang berlaku, oleh karena itu PHK tersebut tidak mempunyai alasan yang sah secara hukum, maka menurut Pasal 170 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003, Pemutusan Hubungan Kerja tersebut batal demi hukum.
5. Oleh karena PHK tersebut adalah batal demi hukum, maka undang-undang menyatakan Tergugat wajib memperkejakan kembali Penggugat dan menerima hak-hak yang seharusnya diterima oleh Penggugat dan sampai bulan November 2006, yaitu berupa gaji, tunjangan hari raya keagamaan, dan denda keterlambatan pembayaran upah seluruhnya berjumlah Rp. 27.578.536,- (dua puluh tujuh juta empat ratus tujuh puluh delapan ribu empat ratus tiga puluh enam rupiah).

Berdasarkan alasan-alasan tersebut Ritit Wahyuni memohon agar Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pekanbaru memberikan putusan sebagai berikut:

1. Memerintahkan PT. Kawasan Industri Kampar untuk membayar Gaji dan Tunjangan Hari Raya yang belum diterima oleh Penggugat sejumlah Rp. 27.478.436,-

2. Memerintahkan PT. Kawasan Industri Kampar Tergugat untuk mempekerjakan kembali Penggugat dan memulihkan seluruh hak-hak yang selama ini belum diperoleh Penggugat.
3. Menyatakan batal demi hukum Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh PT. Kawasan Industri Kampar Penggugat karena bertentangan dengan hukum Ketenagakerjaan yang berlaku.

Atas atas gugatan tersebut PT. Kawasan Industri Kampar mengajukan eksepsi dan gugatan balik (rekonvensi) yang pada pokoknya atas dalil-dalil sebagai berikut :

1. Di dalam perundingan bipartit Tergugat dalam Rekonvensi (Rituh Wahyuni) mengakui kesalahan tetapi tetap meminta dipertahankan, sedangkan Penggugat dalam Rekonvensi (PT. Kawasan Industri Kampar) tidak mempercayainya lagi sehingga dilakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhitung sejak tanggal 31 Agustus 2006. Oleh karena itu anjuran mediator tidak diterima (ditolak) oleh Penggugat dalam Rekonvensi.
2. Tergugat dalam Rekonvensi telah melakukan kesalahan, yakni menyewakan kamar mess tanpa izin, menerima uang sewa tanpa hak dan tidak seketika menyetorkan ke Kasir Perusahaan, dan ketiga menyuruh orang lain yang tidak ada hubungannya dengan Perusahaan untuk menagih uang Perusahaan. Perbuatan tersebut telah melanggar ketentuan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) Pasal 67 ayat (4) bagian d dan g, Pasal 8 ayat (3) Perjanjian Kerja perseorangan No. 25/SPK/HRD/II/1994 tanggal 23 Pebruari 1994, Standart Operating Procedure (SOP) No. 4010 angka Romawi II ayat (1), (3) dan (4) yang berlaku sejak 1 Mei 2004, dan Standard Operating Procedure (SOP) No.10060 Angka Romawi II ayat (4) dan (5) yang berlaku sejak 1 Mei 2004.
3. Bahwa oleh karena untuk penetapan Pemutusan Hubungan Kerja itu berada ditangan Pengadilan Hubungan Industrial, maka dengan ini Penggugat dalam Rekonvensi memohon agar Pengadilan Hubungan Industrial berkenan kiranya memberikan izin sekaligus menyatakan PHK antara Penggugat dalam Rekonvensi dengan Tergugat dalam

Rekonversi tanggal 31 Agustus 2006 adalah syah dan tanpa syarat sesuai dengan hukum ketenagakerjaan.

Selanjutnya terhadap gugatan Ritut Wahyuni dan eksepsi serta rekonvensi (gugatan balik) PT. Kawasan Industri Kampar tersebut, Pengadilan Hubungan Industrial Pekanbaru mengambil putusan, yaitu putusannya No.47/G/2006/PHI.PBR. tanggal 1 Maret 2007 yang amarnya menyatakan sebagai berikut ¹⁴³:

1. Menyatakan Tergugat dalam Rekonvensi telah melakukan kesalahan berat.
2. Menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dalam Rekonvensi dan Tergugat dalam Rekonvensi berakhir sejak tanggal 1 Maret 2007, tanpa pesangon dan ganti rugi.
3. Memerintahkan Penggugat dalam Rekonvensi untuk membayarkan upah Tergugat dalam Rekonvensi dari September 2006 sampai dengan Pebruari 2007 ditambah tunjangan Hari Raya yang seluruhnya berjumlah Rp. 21.982.728,- (dua puluh satu juta sembilan ratus delapan puluh dua ribu tujuh ratus dua puluh delapan rupiah).

Terhadap putusan Pengadilan Hubungan Industrial No.47/G/2006/PHI.PBR Ritut Wahyuni dan PT. Kawasan Industri Kampar tidak puas dan mengajukan kasasi kepada Mahkamah Agung. Dalam putusannya Mahkamah Agung menyatakan permohonan kasasi Ritut Wahyuni tidak dapat diterima dan permohonan Kasasi PT. Kawasan Industri Kampar ditolak.

b. Analisa Keabsahan PHK Berdasarkan Hukum Perburuhan dan Hukum Perjanjian.

Dari deskripsi kasus perselisihan PHK di atas terlihat bahwa PHK yang dilakukan oleh PT. Kawasan Industri Kampar karena adanya dugaan penggelapan yang dilakukan oleh Ritut Wahyuni. Perbuatan Ritut Wahyuni yang menyewakan menyewakan kamar mess tanpa izin,

¹⁴³ Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pekan Baru No. No.47/G/2006/PHI.PBR. tanggal 1 Maret 2007 Ritut Wahyuni melawan PT. Kawasan Industri Kampar.

menerima uang sewa tanpa hak dan tidak seketika menyetorkan ke Kasir Perusahaan dinilai adalah perbuatan pidana dan telah melanggar PKB Pasal 67 ayat (4) bagian d dan g.

Alasan PHK yang digunakan dalam kasus ini sama dengan dua kasus yang telah diuraikan di sebelumnya, yakni pekerja diduga telah melakukan kesalahan berat sebagaimana telah diatur dalam PKB. Namun proses PHK yang dilakukan oleh PT. Kawasan Industri Kampar terhadap Ritur Wahyuni adalah berbeda, di mana dugaan terhadap kesalahan berat yang dilakukan oleh pekerja (Ritur Wahyuni) telah dibuktikan secara hukum dengan putusan pengadilan pidana. Hal ini dapat dilihat dari memori kasasi yang diajukan oleh PT. Kawasan Industri Kampar ketika mengajukan keberatan atas putusan Pengadilan Hubungan Industrial Pekanbaru terkait dengan pembebanan atas pembayaran upah kepada pekerja selama proses PHK belum diputuskan oleh Pengadilan Hubungan Industrial. Dalam memori kasasinya PT. Kawasan Industri Kampar mengajukan bukti (bukti P-5) yaitu Keputusan Pidana Pengadilan Negeri Pelalawan No. 14/PD.B/2006/ PN.PLW) yang amar putusannya berbunyi:¹⁴⁴

- a. Menyatakan Terdakwa Ritur Wahyuni als. Yuni terbukti secara sah dan meyakinkan bersalah melakukan tindak pidana “Penggelapan dilakukan oleh orang yang menguasai barang itu karena ada hubungan kerja” ;
- b. Menjatuhkan pidana terhadap Terdakwa Ritur Wahyuni als. Yuni oleh karena itu dengan pidana selama 3 (tiga) bulan ;
- c. Menetapkan bahwa pidana tersebut di atas tidak akan dijalankan kecuali kalau dikemudian hari ada perintah lain dengan suatu putusan hakim ditentukan lain, atas dasar bahwa terpidana sebelum berakhirnya masa percobaan selama 6 (enam) bulan telah melakukan suatu perbuatan yang dapat dihukum ;
- d. Memerintahkan barang bukti dikembalikan kepada PT. KIK ;
- e. Membebani Terdakwa untuk membayar perkara sebesar Rp 1.000,- (seribu rupiah)

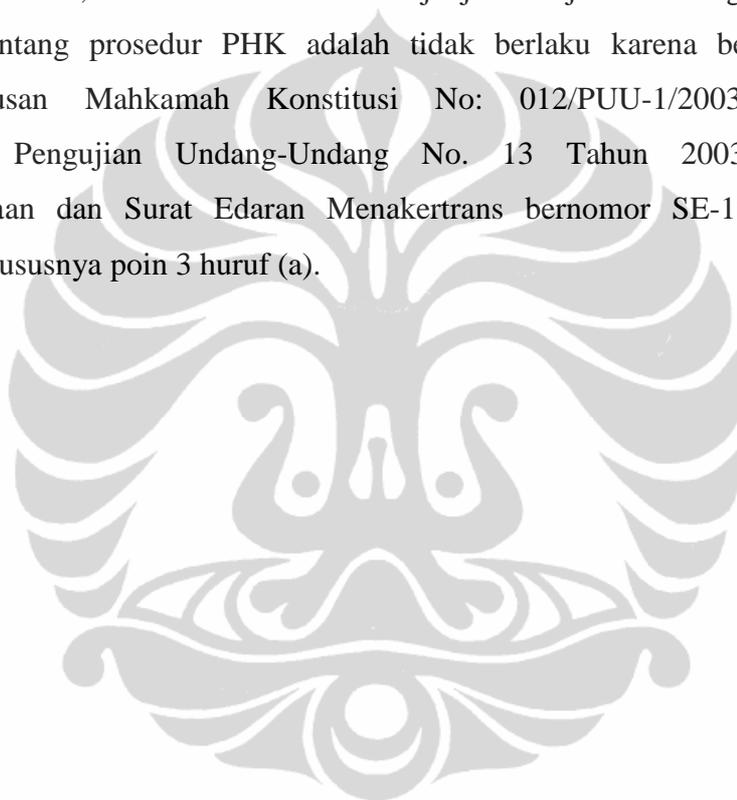
¹⁴⁴ Putusan Mahkamah Agung No. No.105K/PDT.SUS/2007 tanggal 27 Februari 2008
hal. 12

Adanya putusan pengadilan pidana dari Pengadilan Negeri Pelelawan tersebut memperkuat alasan PHK sekaligus membuktikan bahwa pekerja telah secara sah dan meyakinkan melakukan perbuatan pidana penggelapan. Dengan kata lain Surat Keputusan PHK tanggal 30 Agustus 2006 Nomor : 014/SK-HRD/PHK/KIK/2006 yang dikeluarkan oleh PT. Kawasan Industri Kampar dan dikuatkan dengan putusan PHI dan MA dengan didasarkan pada penilaian pekerja telah melakukan kesalahan berat (penggelapan) dan melanggar ketentuan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) Pasal 67 ayat (4) bagian d dan g adalah sah secara hukum. Hal ini karena proses PHK yang dilakukan tersebut telah melalui proses pembuktian secara hukum pidana, dalam hal ini tidak melanggar asas praduga tak bersalah dan telah sesuai dengan maksud Putusan Mahkamah Konstitusi No.12/PUU-1/2003 dan SE-13/MEN/SJ-HK/2005 tentang Putusan Mahkamah Konstitusi Atas Hak Uji Materiil Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Terhadap Undang-Undang Negara Republik Indonesia khususnya khususnya poin 3 huruf (a). Oleh karena itu, putusan Mahkamah Agung tersebut adalah sah dan mengikat secara hukum.

Perselisihan antara Ritut Wahyuni dengan PT. KIK ini apabila dikaji dari aspek hukum perjanjian dalam kaitannya dengan keabsahan Putusan Mahkamah Agung No. 105.K/Pdt.Sus/2007 yang menguatkan putusan PHI Pekanbaru tentang PHK yang dilakukan oleh PT. KIK terhadap Ritut Wahyuni, dapat dikatakan bahwa putusan tersebut adalah sah dan mengikat secara hukum. Dikatakan demikian karena sekalipun perbuatan Ritut Wahyuni tersebut secara hukum melanggar PKB khususnya Pasal 67 ayat (4) bagian (d) dan (g) dan Pasal 8 ayat (3) Perjanjian Kerja Perseorangan antara Perusahaan dengan Ritut Wahyuni dan terhadapnya dapat dilakukan PHK secara sepihak dan tanpa pesangon, akan tetapi PHI Pekanbaru dan juga Mahkamah Agung dalam memberikan putusannya tidak mutlak mengacu kepada PKB dan atau Perjanjian Kerja Perseorangan tersebut. Akan tetapi mereka mengacu kepada aturan hukum yang berlaku terkait dengan alasan dan prosedur PHK. Keputusan dan tindakan tersebut adalah sah secara hukum. Dengan kata lain, pengabaian terhadap PKB dan atau Perjanjian Kerja Perseorangan tersebut adalah dibolehkan karena PKB dan atau Perjanjian Kerja

Perseorangan tersebut adalah melanggar “sebab yang halal” sebagai syarat obyektif dari sahnya suatu perjanjian.

Sebagaimana telah diuraikan pada bab sebelumnya bahwa suatu perjanjian yang melanggar “sebab yang halal” dan atau “hal tertentu”, menjadikan perjanjian tersebut batal demi hukum. Atas dasar inilah saya berpendapat bahwa keputusan dan atau kebijakan PHI Pekanbaru dan juga Mahkamah Agung yang mengabaikan PKB dan atau Perjanjian Kerja Perseorangan tersebut sah secara hukum. Dikatakan demikian, karena PKB dan atau Perjanjian Kerja Perseorangan tersebut khususnya tentang prosedur PHK adalah tidak berlaku karena bertentangan dengan putusan Mahkamah Konstitusi No: 012/PUU-1/2003 Tentang Permohonan Pengujian Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Surat Edaran Menakertrans bernomor SE-13/MEN/SJ-HK/I/2005 khususnya poin 3 huruf (a).



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Dari hasil pembahasan tentang keabsahan PHK berdasarkan kesalahan berat yang diatur dalam PKB sebagaimana diuraikan pada bab-bab sebelumnya, maka ada beberapa kesimpulan yang diperoleh yaitu :

Pertama, ditinjau dari hukum perjanjian dan perburuhan PKB merupakan ketentuan yang bersifat otonom bagi pekerja dan pemberi kerja dalam menyelesaikan PHK. PKB memuat tentang peraturan kerja dan hak serta kewajiban pemberi dan penerima kerja. Sebagai ketentuan yang sifatnya otonom, PKB tidak boleh bertentangan dengan aturan heteronom, seperti Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Implikasi hukum apabila PKB bertentangan dengan kaedah heteronom, maka yang berlaku adalah kaedah heteronom. Dengan demikian, kedudukan PKB berada di bawah undang-undang. Kemudian karena PKB adalah perjanjian, maka terhadapnya berlaku syarat-syarat sahnya perjanjian sebagaimana diatur dalam Pasal 1320 KUHPerdara juga syarat-syarat khusus lainnya yang diatur dalam peraturan perundang-undangan di bidang perburuhan.

Kedua, berdasarkan Surat Edaran Menakertrans No.SE-13/MEN/SJ-HK/I/2005 tentang Putusan Mahkamah Konstitusi Atas Hak Uji Materil Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terhadap Undang-Undang Dasar Republik Indonesia 1945, kesalahan berat hanya dapat dijadikan sebagai dasar hukum untuk melakukan PHK, apabila terhadapnya telah ada putusan pengadilan yang sudah berkekuatan hukum tetap. Terhadap PHK yang dilakukan perusahaan dan atau Pengadilan atas dasar kesalahan berat sebagaimana diatur dalam PKB, sebelum ada putusan pengadilan yang berkekuatan hukum tetap tentang kesalahan berat tersebut, maka PHK tersebut adalah tidak sah secara hukum.

Ketiga, kesalahan berat yang diatur di dalam PKB di luar kesalahan berat sebagaimana diatur dalam pasal 158 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang

Ketenagakerjaan tidak dapat dijadikan sebagai dasar hukum untuk PHK sebelum terhadapnya ada putusan pengadilan yang berkekuatan hukum tetap yang memutuskan bahwa pekerja yang bersangkutan benar melakukan kesalahan berat.

B. Saran

Berdasarkan ketiga kesimpulan tersebut di atas, maka saran yang relevan yang dikemukakan adalah sebagai berikut:

Sebaiknya Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 direvisi kembali. Dalam revisi tersebut idealnya harus secara eksplisit dikategorisasi jenis-jenis kesalahan berat. Hal ini penting mengingat ragam kesalahan berat dalam praktek sangat variatif dan tidak hanya dalam konteks pidana, akan tetapi dapat juga bersifat administratif dan pelanggaran terhadap disiplin kerja. Terhadap kesalahan berat yang bersifat administratif dan pelanggaran terhadap disiplin kerja, tentu tidak tepat kalau pelanggaran sejenis ini diklasifikasikan sebagai kesalahan berat yang konotasinya lebih kepada tindak pidana. Implikasi lainnya adalah bahwa pelanggaran administratif dan disiplin kerja sudah barang tentu terhadapnya tidak dapat dimintakan putusan pidana, melainkan penetapan. Dengan demikian, revisi undang-undang ketenagakerjaan amat penting yang salah satunya adalah untuk mengkategorisasi kesalahan berat.

Kemudian, dalam revisi tersebut harus secara eksplisit disebutkan bahwa kesalahan berat hanya dapat dijadikan sebagai dasar PHK setelah terhadap kesalahan berat tersebut telah ada putusan pengadilan yang berkekuatan hukum tetap. Hal ini ditujukan untuk menghindari perbedaan persepsi dalam praktek baik di pengadilan maupun di kalangan pengusaha atau pemberi kerja. Sebelum revisi terhadap undang-undang berkaitan dengan hal ini dapat terwujud, sebaiknya Surat Edaran Menakertrans No.SE-13/MEN/SJ-HK/I/2005 tentang Putusan Mahkamah Konstitusi Atas Hak Uji Materil Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terhadap Undang-Undang Dasar Republik Indonesia 1945 segera ditingkatkan kedudukannya menjadi peraturan menteri agar lebih mempunyai daya kekuatan hukum yang mengikat bagi pihak-pihak terkait.

Selanjutnya, dalam revisi tersebut juga idealnya disebutkan secara jelas bahwa kedudukan hukum PKB adalah di bawah Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan peraturan pelaksanaannya. Oleh karena itu PKB tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan tersebut.



DAFTAR PUSTAKA

A. Buku-Buku

- Asikin, H. Zainal, et al. *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Jakarta : PT Raja Grafindo Persada, 2008
- Damanik, Sehat, *Hukum Acara Perburuhan*, Jakarta: DSS Publishing, 2006
- Djumadi, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 1995
- Farianto & Darmanto "Himpunan Putusan Mahkamah Agung dalam Perkara PHI Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Disertai Ulasan Hukum", Jakarta : PT Raja Grafindo Persada, 2010
- F. Katuuk, Netje, *Hubungan Industrial Pancasila*, Jakarta: Gunadarma-Chandra Pratama, 1996
- Jehani, Libertus, *Hak-Hak Pekerja Bila di PHK*, Edisi Ke-1. Jakarta:Visi Media, 2006
- K. Permana, Nina Insania, *Merancang PHK Yang Menguntungkan Semua Pihak*, Jakarta: PPM, 2006
- Kertonegoro, Sentanoe, *Gerakan Serikat Pekerja (Trade Unionism), Studi Kasus di Indonesia dan Negara-Negara Industri*, Jakarta: Yayasan Tenaga Kerja Indonesia, 2000
- Mahmud Marzuki, Peter dkk, *Hukum Kontrak di Indonesia*, Jakarta: Elips, 1998
- Mamudji, Sri dkk, *Metode Penelitian dan Penulisan Hukum*, Jakarta: Fakultas Hukum Universitas Indonesia, 2005
- Muhammad, Abdulkadir, *Hukum Perikatan*, Bandung: Citra Aditya Bakti, 1990
- Maimun, "Hukum Ketengakerjaan Suatu Pengantar", Jakarta : Pradnya Paramita, 2007
- Mulyadi, Kartini dan Widjaja, Gunawan, *Perikatan Yang Lahir Dari Perjanjian*, Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2003
- Syahmin, *Hukum Kontrak Internasional*, Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2006
- Simajuntak, Ricardo, *Teknik Perancangan Kontrak*, Jakarta: Kontan, 2006
- Soedarjadi, *Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia, Panduan bagi Pegusaha, Pekerja, dan Calon Pekerja*, Cetakan I, Jakarta : Pustaka Yustisia, 2008

Subandiani Gultom, Sri, *Aspek Hukum Hubungan Industrial*, Jakarta: HECCA PUBLISHING, 2005

Sidabutar, Edi Sutrisno, *Pedoman Penyelesaian PHK*, Jakarta : Praninta Offset, 2007

Soepomo, Imam, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Jakarta: Djambatan, 1985

-----, *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*, Jakarta: Djambatan, 1987

Subekti, *Hukum Perjanjian*, Jakarta: PT. Intermesa, 2001

-----, *Aneka Perjanjian*, Bandung: Citra Aditya Bakti, 1995

Uwiyono, Aloysius, *Hak Mogok di Indonesia*, Jakarta: Program Pascasarjana Fakultas Hukum Universitas Indonesia, 2001

Widodo, Hartono dan Judiantoro, *Segi Hukum Penyelesaian Perselisihan Perburuhan*, Jakarta: Rajawali Pers, 1989

B. Peraturan Perundang-Undangan

Indonesia, Undang-Undang Dasar Tahun 1945

-----, Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata)

-----, Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

-----, Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI)

-----, Undang-Undang No. 12 Tahun 1964 Tentang Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta

Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No: PER.16/Men/XI/2011 Tentang Tata Cara Pembuatan dan Pengesahan Peraturan Perusahaan Serta Pembuatan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama.

Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor: SE-13/MEN/SJ-HK/I/2005 Tentang Putusan Mahkamah Konstitusi Atas Hak Uji Materil Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Terhadap Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945

D. Artikel

- Aruan, 2004, “Kebijakan Pembinaan Hubungan Industrial”.
<http://www.nakertrans.go.id>,
- A. Aswin Madjid, 2002, Undang-Undang No. 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/Buruh dan Kepmenakertrans No. Kep. 16/Men/2001.
- Dyah Lestari Pitaloka, 2007, Menyongsong Lahirnya Pengadilan Hubungan Industrial, <http://www.pemantauperadilan.com>.
- Marsen Sinaga, 2007, PHK dan Perlindungan Negara Atas Hak Kerja, Tinjauan Kritis Atas Undang-Undang Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI). <http://www.pemantauperadilan.com>.
- Putusan Mahkamah Konstitusi Yang Membatalkan PHK Dalam UU Ketenagakerjaan. <http://www.groups.google.co.id>,
- Sutanto, 2003, Manajemen Hubungan Industrial di Indonesia.
- Rusdi Mukhtar, 2006, Peran Pemerintah Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Jakarta.
- 2003, Pelaksanaan *Outsourcing* dan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Permasalahannya.