

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Permasalahan : Latar Belakang dan Rumusan Masalah**

Setiap manusia ingin hidup sejahtera. Untuk memenuhi hidup sejahtera, setiap manusia melakukannya dengan cara bekerja. Dalam pekerjaan manusia terdapat beraneka ragam dan antara manusia yang satu dengan manusia yang lainnya terdapat perbedaan, Perbedaan tersebut seperti terdapat yang bekerja sebagai pedagang, petani, pegawai negeri, pegawai swasta dan lainnya. Pegawai swasta beraneka ragam seperti pegawai pabrik, pegawai bank, pegawai pertokoan, pegawai jasa, dan lainnya.

Setiap manusia yang bekerja, terikat dengan hubungan kerja dan tidak terikat dengan hubungan kerja. Petani dan pedagang serta para wiraswasta dan lainnya, tidak terikat dengan hubungan kerja. Mereka sebagai pekerja informal dan mandiri dalam melakukan pekerjaan guna memenuhi kebutuhan hidupnya. Para pekerja tersebut Karena dilakukan secara informal, maka tidak diperlukan hubungan kerja dan adanya perjanjian kerja. Adapun adanya hubungan kerja dan perjanjian kerja, apabila pekerjaan tersebut dilakukan secara formal, dan adanya perekrutan yang dilakukan oleh perusahaan. Perekrutan pekerjaan yang terdapat yang dilakukan oleh pemerintah dinamakan pegawai negeri sipil, yang statusnya bisa pegawai negeri yang berhubungan dengan tentara, polisi, jaksa, hakim, dan pegawai negeri sipil lainnya yang sekarang dinamakan aparatur sipil negara.

Setiap pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja/buruh di perusahaan, selalu terdapat adanya hubungan kerja antara yang bersangkutan. Hubungan kerja tersebut harus ada guna menentukan imbalan atau upah yang akan diterima oleh pekerja/buruh. Imbalan tersebut diberikan oleh perusahaan dalam bentuk upah, dan upah tersebut merupakan salah satu unsur atau elemen dalam hubungan kerja. Elemen-elemen atau unsur-unsur dalam hubungan kerja adalah perintah, pekerjaan dan upah, yang semuanya dituangkan dalam bentuk perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan perusahaan.

Perjanjian kerja diatur dalam Buku III Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (selanjutnya disingkat KUH Perdata) tentang Perikatan. Perjanjian atau biasanya menggunakan kata persetujuan merupakan hubungan hukum antara pihak yang satu dengan pihak yang lainnya guna memperoleh kemanfaatan. Salah satunya dalam perjanjian ini adalah perjanjian kerja yang dibuat antara pengusaha/perusahaan dengan pekerja/buruh.

Setiap perjanjian yang dibuat mengandung prinsip kebebasan berkontrak. Prinsip kebebasan berkontrak tersebut terkandung dalam ketentuan Pasal 1338 ayat (1) KUH Perdata bahwa setiap persetujuan yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya. Kata “semua”, yang terdapat dalam pasal tersebut mencerminkan atau mengandung prinsip kebebasan berkontrak. Mariam Darus Badruzaman menyatakan bahwa “Di dalam kata “semua” itu terkandung suatu asas yang dikenal dengan asas *partij autonomie*”.<sup>1</sup>

Di sisi lain, beliau menyatakan bahwa “ Dengan istilah “ semua”, maka pembentuk undang-undang menunjukkan bahwa perjanjian yang dimaksud

---

<sup>1</sup>Mariam Darus Badruzaman, *Kitab Undang-Undang Hukum Perdata Buku III Tentang Hukum Perikatan Dengan Penjelasannya*, Alumni, Bandung, 1996, h. 107.

bukanlah hanya semata-mata perjanjian bernama, tetapi juga meliputi perjanjian yang tidak bernama”.<sup>2</sup> *Partij autonomie* adalah “wewenang para pihak untuk mengatur kepentingannya sebagai yang dikehendaki”.<sup>3</sup>

Perjanjian yang dibuat secara sah menunjukkan bahwa perjanjian tersebut telah dibuat sesuai dengan aturan yang ada atau dibuat menurut hukum. Perjanjian yang dibuat sesuai aturan atau menurut hukum adalah mengikat bagi para pihak yang membuatnya. Artinya bahwa perjanjian yang dibuat secara sah tersebut mempunyai kekuatan mengikat dan kepastian hukum sebagai Undang-Undang. Bagi para pihak yang membuatnya terikat dalam perjanjian, karena perjanjian yang dibuat secara sah telah memenuhi persyaratan kesepakatan, kecakapan, suatu hal tertentu dan diperbolehkan oleh Undang-Undang, sebagaimana yang disyaratkan dalam Pasal 1320 KUH Perdata.

Dalam hal perjanjian telah dinyatakan sah, maka tidak dapat ditarik kembali oleh salah satu pihak, tetapi harus disepakati oleh para pihak atau kedua pihak. Penarikan kembali atau pembatalan perjanjian secara sepihak tidak boleh dilakukan sebagaimana amanat ketentuan Pasal 1338 ayat (2) KUH Perdata bahwa “*Persetujuan-persetujuan itu tidak dapat ditarik kembali selain dengan sepakat kedua belah pihak atau karena alasan-alasan yang oleh Undang-Undang dinyatakan untuk itu*”. Artinya bahwa dalam perjanjian terkandung prinsip kekuatan mengikat bagi para pihak, sehingga setiap tindakan yang terdapat dalam perjanjian harus disepakati oleh para pihak, sehingga salah satu pihak tidak boleh mengakhiri atau menarik kembali terhadap perjanjian yang telah disepakati dan/atau dibuat secara sah oleh para pihak.

---

<sup>2</sup>*Ibid*

<sup>3</sup>N.E Algra, et.al, *Kamus Istilah Hukum, Fockema Andrea, Belanda-Indonesia*, Bina Cipta, Jakarta, 1983, h. 389.

Dalam KUH Perdata dikenal dengan perjanjian perburuhan. Perjanjian perburuhan adalah *“perjanjian dengan mana pihak yang satu, si buruh mengikatkan dirinya untuk di bawah perintah yang lain si majikan, untuk sesuatu waktu tertentu, melakukan pekerjaan dengan menerima upah”*, sebagaimana dinyatakan Pasal 1601 a KUH Perdata. Perjanjian perburuhan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dikenal dengan perjanjian kerja. Dalam Pasal 2 angka 14 dinyatakan bahwa *“Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak”*.

Perjanjian kerja tersebut dibuat atas dasar kesepakatan, kecakapan, adanya pekerjaan yang diperjanjikan, dan pekerjaan itu tidak boleh bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan perundang-undangan yang berlaku, Perjanjian kerja yang dibuat tidak berdasarkan kesepakatan batal demi hukum, sebagaimana dinyatakan dalam Pasal 52 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Perjanjian kerja tidak dapat ditarik kembali dan/atau diubah, kecuali atas persetujuan para pihak seperti dinyatakan dalam Pasal 55. Ketentuan Pasal 55 tersebut mengambil filosofi yang terdapat dalam ketentuan Pasal 1338 ayat (2) KUH Perdata bahwa *“Suatu perjanjian tidak dapat ditarik kembali selain dengan sepakat kedua belah pihak, atau karena alasan-alasan yang oleh Undang-Undang dinyatakan cukup untuk itu”*.

Berdasarkan ketentuan Pasal 52 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan Pasal 1338 KUH Perdata, bahwa setiap perjanjian tidak dapat ditarik secara sepihak, termasuk perjanjian kerja. Artinya bahwa baik perjanjian kerja waktu tertentu maupun perjanjian kerja waktu tidak tertentu, tidak dapat ditarik kembali

secara sepihak, dan hanya dapat dilakukan dengan kesepakatan kedua belah pihak. Dalam praktek ternyata terjadi pengakhiran perjanjian kerja secara sepihak yang dilakukan oleh pimpinan PT. Putra Bungsu Abadi. Pengakhiran sepihak tersebut dengan cara melakukan pemutusan hubungan kerja secara sepihak. Pengakhiran perjanjian kerja dengan pemutusan hubungan kerja secara sepihak tersebut, penyelesaiannya perselisihan hubungan kerja sampai ke tingkat kasasi Mahkamah Agung dengan Putusan Mahkamah Agung Nomor 1133 K/Pdt.Sus-PHI/2018.

Berdasarkan uraian latar belakang permasalahan tersebut di atas, maka dapat dirumuskan beberapa rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apa syarat-syarat pengakhiran perjanjian hubungan kerja di perusahaan?
2. Apakah Putusan Hakim Agung dalam Putusan Mahkamah Agung Nomor 1133 K/Pdt.Sus-PHI/2018 sudah sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku?

### **1.2. Penjelasan Judul**

Skripsi ini berjudul tentang “Analisis Terhadap Putusan Mahkamah Agung Nomor Nomor 1133 K/Pdt.Sus-PHI/2018 Tentang Pengakhiran Hubungan Kerja Secara Sepihak Oleh PT. Putra Bungsu Abadi”. Judul tersebut perlu mendapat penjelasan guna mendapat pemahaman terhadap maksud yang ada dalam tulisan skripsi ini. Pengertian analisis dalam kamus besar bahasa Indonesia adalah *“penyelidikan terhadap suatu peristiwa (karangan, perbuatan, dan sebagainya)*

*untuk mengetahui keadaan yang sebenarnya (sebab-musabab, duduk perkaranya, dan sebagainya)”*.<sup>4</sup>

Putusan berasal dari kata “*putus berarti selesai, berakhir, ada kepastian*”.<sup>5</sup> Putusan berarti hasil memutus, yaitu, berkaitan dengan hakim atau pengadilan. Putusan pengadilan sebagai pernyataan atau hasil memutus hakim dalam sidang pengadilan yang dapat berupa pemidanaan, putusan bebas, atau lepas dari segala tuntutan hukum. Mahkamah Agung adalah pelaku kekuasaan kehakiman sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 seperti yang dinyatakan sesuai Pasal 1 angka 2 Undang-Undang Nomor 28 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman.

Mahkamah Agung adalah badan tempat memutuskan hukum atas suatu perkara atau pelanggaran, pengadilan. Agung berarti badan tertinggi yang melaksanakan kekuasaan dan kehakiman. Mahkamah Agung sebagaimana dalam Pasal 24A Undang-Undang Dasar 1945 dinyatakan bahwa “*Mahkamah Agung berwenang mengadili pada tingkat kasasi, menguji peraturan perundang-undangan di bawah Undang-Undang terhadap Undang-Undang, dan mempunyai wewenang lainnya yang diberikan oleh Undang-Undang*”. Mahkamah Agung adalah pengadilan negara tertinggi dari semua lingkungan peradilan, yang dalam melaksanakan tugasnya terlepas dari pengaruh pemerintah dan pengaruh-pengaruh lainnya sebagaimana dinyatakan dalam Pasal 2 Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1985 tentang Mahkamah Agung.

Dalam skripsi ini berkaitan dengan Mahkamah Agung dalam mengadili tingkat kasasi penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang berkaitan

---

<sup>4</sup>Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia, Edisi Kedua*, Balai Pustaka, Jakarta, 1991, h. 37.

<sup>5</sup>Ibid, h. 803.

dengan pengakhiran sepihak pekerja/buruh yang dilakukan oleh pengusaha P.T Putra Bungsu Abadi berdasarkan Putusan Mahkamah Agung Nomor Nomor 1133 K/Pdt.Sus-PHI/2018 Tentang Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak Oleh PT. Putra Bungsu Abadi.

### 1.3. Alasan Pemilihan Judul

Perjanjian kerja sebagaimana terdapat dalam ketentuan Pasal 52 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang salah satunya terdapat unsur kesepakatan. Dalam Pasal 1320 KUH Perdata) disebutkan beberapa syarat sahnya perjanjian, yaitu adanya unsur kesepakatan, kecakapan, sesuatu hal tertentu dan diperbolehkan dalam putusan perundang-undangan. Unsur-unsur yang terdapat dalam Pasal 1320 KUH Perdata ini digunakan dalam ketentuan Pasal 52 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2005.

Kesepakatan merupakan waktu yang essential dalam suatu perjanjian kerja, yang dibuat oleh kedua belah pihak. Perjanjian kerja dalam praktik dilakukan secara tertulis. Perjanjian kerja dilakukan dan dibuat secara sepihak, yaitu dibuat oleh pihak pengusaha. Pengusaha telah menetapkan secara sepihak terhadap perjanjian kerja yang akan disepakati oleh kedua belah pihak.

Kesepakatan dalam perjanjian kerja yang dibuat tidak secara tertulis jarang dilakukan dalam praktik. Perjanjian kerja secara tidak tertulis akan mengakibatkan masalah terhadap status pekerja/buruh. Hal ini menyangkut masalah status pekerja/buruh yang berkaitan dengan masa depan, yang berkaitan dengan jaminan hari tua, jaminan kesehatan dan lainnya.

Pemutusan hubungan kerja menurut Pasal 1 angka 25 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah "*pengakhiran hubungan*

*kerja karena hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha*". Menurut Pasal 1601 a KUH Perdata, Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian bahwa pihak yang satu, yaitu *buruh* mengikatkan diri untuk bekerja kepada pihak lain, yaitu *majikan*, dengan menerima upah selama waktu yang tertentu. Namun dewasa ini juga ada suatu tendensi pada beberapa perusahaan yang cenderung membuat peraturan perusahaan sebagai landasan normatif dalam melakukan hubungan kerja.<sup>6</sup>

Dalam perselisihan hubungan industrial penyebab yang sering terjadi adalah pemutusan hubungan kerja (selanjutnya disingkat PHK). Perselisihan hubungan industrial diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Salah satu kasus PHK yang dilakukan oleh pengusaha secara sepihak terjadi pada para pekerja PT. Putra Bungsu Abadi. Tindakan PHK yang dilakukan PT. Putra Bungsu Abadi secara sepihak tidak berlandaskan hukum, sebab sesuai ketentuan yang terdapat dalam Pasal 1338 ayat (2) KUH Perdata dan Pasal 55 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bahwa perjanjian kerja tidak dapat ditarik kembali dan/atau diubah, kecuali atas persetujuan para pihak. Namun, dalam kenyataan yang terdapat pekerja/buruh yang perjanjian kerjanya diputus secara sepihak oleh pengusaha/perusahaan PT. Putra Bungsu Abadi. Kemudian pekerja/buruh melakukan upaya hukum sampai ke tingkat kasasi, dengan menghasilkan putusan Mahkamah Agung Nomor 1133 K/Pdt.Sus-PHI/2018.

---

<sup>6</sup>Koko Kosidin, *Perjanjian Kerja. Perjanjian Perburuhan dan Peraturan Perusahaan*, Mandar Maju, Bandung, 1999, h. 8.



#### **1.4. Tujuan Penelitian**

- 1) Untuk mengetahui, memahami, dan menganalisis syarat-syarat pengakhiran hubungan kerja di perusahaan.
- 2) Untuk mengetahui, memahami, dan menganalisis putusan hakim dalam putusan Mahkamah Agung Nomor 1133 K/Pdt.Sus-PHI/2018.

#### **1.5. Manfaat Penelitian**

##### 1) Manfaat Teoritis

Untuk memberikan sumbangan pemikiran dan/atau bahan kepustakaan dalam ilmu hukum khususnya hukum perdata tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial dan ketenagakerjaan.

##### 2). Manfaat Praktis

Untuk memberikan gambaran kepada masyarakat (buruh) dan pembaca mengenai pengaturan pemutusan hubungan kerja (PHK) di Indonesia dan mengetahui hak-hak yang akan diperoleh pekerja atas pemutusan hubungan kerja (PHK) yang dilakukan secara sepihak oleh pengusaha/perusahaan.

#### **1.6. Metode Penelitian**

##### **1.6.1 Tipe Penelitian**

Tipe penelitian skripsi ini adalah penelitian hukum normatif. Disebut penelitian hukum normatif, karena yang menjadi fokus penelitiannya adalah kegiatan mengkaji peraturan perundang-undangan yang berlaku terhadap permasalahan hukum. Penelitian hukum yang dilakukan dalam penelitian hukum normatif, yaitu mempelajari permasalahan dari segi aturan hukum tentang pemutusan hubungan kerja secara sepihak oleh PT. Putra Bungsu Abadi.

### 1.6.2 Pendekatan Masalah

Pendekatan-pendekatan yang digunakan dalam penelitian hukum adalah “pendekatan undang-undang (*statute approach*), pendekatan kasus (*case approach*), dan pendekatan kasus konseptual (*conceptual approach*)”.<sup>7</sup> Pendekatan undang-undang (*statute approach*) dilakukan dengan menelaah semua Undang-Undang dan regulasi yang bersangkutan paut dengan isu hukum yang sedang ditangani.<sup>8</sup> Bagi penulis, pendekatan tersebut menghasilkan argumen untuk memecahkan isu yang dihadapi antara Undang-Undang dengan Undang-Undang lainnya.

Pendekatan pada penelitian ini menggunakan metode pendekatan kasus (*case approach*). “Pendekatan kasus dilakukan dengan cara melakukan telaah terhadap kasus-kasus yang berkaitan dengan isu yang dihadapi yang telah menjadi putusan pengadilan yang telah mempunyai kekuatan tetap”.<sup>9</sup> Adapun pendekatan konseptual (*conceptual approach*), yaitu” beranjak dari pandangan-pandangan dan doktrin-doktrin yang berkembang di dalam ilmu hukum”.<sup>10</sup>

### 1.6.3 Sumber Bahan Hukum

Dalam penelitian menggunakan sumber-sumber penelitian hukum berupa bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, dan non hukum. Bahan hukum primer merupakan bahan hukum yang bersifat *autoritatif*, artinya mempunyai otoritas.<sup>11</sup> Bahan hukum primer yang digunakan dalam penulisan proposal ini adalah sebagai berikut: Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun

---

<sup>7</sup>Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, Kencana, Jakarta, 2017, h. 133.

<sup>8</sup>*Ibid.*

<sup>9</sup>*Ibid*, h. 134.

<sup>10</sup>*Ibid*, h. 135.

<sup>11</sup>*Ibid*, h. 181.

1945, Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUH Perdata), Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan Putusan Mahkamah Agung Nomor 1133 K/Pdt.Sus-PHI/2018.

Bahan hukum sekunder adalah buku teks karena buku teks berisi mengenai prinsip-prinsip dasar ilmu hukum dan pandangan-pandangan klasik para sarjana yang mempunyai kualifikasi tinggi.<sup>12</sup> Bahan hukum sekunder yang digunakan dalam penulisan ini adalah buku-buku yang berhubungan dengan hukum ketenagakerjaan, perdata dan Undang-Undang yang berlaku. Bahan hukum tersier merupakan bahan hukum yang berasal dari kamus hukum dan kamus bahasa, serta serta bahan non hukum yang merupakan “suatu pertimbangan yang dapat digunakan untuk menentukan apakah bahan tertentu merupakan bahan hukum atau tidak”.<sup>13</sup>

#### **1.6.4 Prosedur Pengumpulan dan Pengolahan Bahan Hukum**

Bahan hukum dikumpulkan dengan diawali melakukan indentifikasi terhadap bahan hukum yang digunakan. Kemudian bahan hukum dikumpulkan dengan prosedur foto kopi, *download* melalui internet dan memperbanyak melalui pengadaan (pembelian dan peminjaman) bahan hukum. Bahan hukum yang terkumpul, kemudian dikelola dengan cara mengidentifikasi, memilah, dan mengelompokan bahan hukum sesuai dengan masalah dan bab-bab yang ada sesuai dengan materi yang diteliti dan dianalisis.

---

<sup>12</sup>*Ibid*, h. 182-183.

<sup>13</sup>Soerjono soekanto dan Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif*, Rajawali Pers, Jakarta, 2015, h. 101.

### **1.6.5 Analisis Bahan Hukum**

Bahan hukum yang terkumpul dianalisis dengan menggunakan analisis kualitatif, karena bahan hukum berupa bahan dokumen yang bersifat doktrinal. Bahan hukum dianalisis dengan menggunakan pola pikir yang runtun, runtut dengan menggunakan logika hukum. Analisis tersebut dilakukan untuk memecahkan masalah dan memperoleh jawaban.

### **1.7. Pertanggungjawaban Sistematika**

Bab I pendahuluan terdapat beberapa sub bab, yaitu latar belakang permasalahan yang menjelaskan rumusan masalah hukum dan fakta hukum yang menimbulkan masalah yang kemudian dijadikan rumusan masalah. Bab ini kemudian dilanjutkan dengan menguraikan penjelasan judul, alasan pemilihan judul, tujuan dan manfaat penelitian. Di sisi lain bab ini menguraikan penjelasan metode penelitian yang berisi tipe penelitian, pendekatan masalah, sumber bahan hukum, prosedur pengumpulan dan pengolahan bahan hukum. Bab ini diakhiri dengan penjelasan mengenai pertanggungjawaban sistematika.

Bab II pembahasan tentang syarat-syarat pemutusan hubungan kerja di perusahaan, yang menguraikan pengertian hubungan kerja, dan syarat-syarat dalam melakukan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh pengusaha terhadap pekerja/buruh. Hasil dari pembahasan ini merupakan jawaban terhadap permasalahan pertama. Hasil dari pembahasan ini merupakan jawaban terhadap rumusan masalah pertama yang terdapat dalam Bab I.

Bab III pembahasan tentang pengakhiran hubungan kerja secara sepihak berdasarkan putusan Mahkamah Agung Nomor 1133 K/Pdt.Sus-PHI/2018, yang menguraikan mengenai prinsip keadilan dalam peraturan ketenagakerjaan di

Indonesia, latar belakang pemutusan hubungan kerja secara sepihak di PT. Putra Bungsu Abadi dan pertimbangan hukum terhadap Putusan Mahkamah Agung Nomor 1133 K/Pdt.Sus-PHI/2018. Hasil dari pembahasan ini merupakan jawaban terhadap permasalahan kedua.

Bab IV tentang penutup berisi kesimpulan dari hasil penelitian oleh penulis dan saran bagi pihak yang berkaitan dengan penulisan skripsi ini.

