

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manusia bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari. Orang yang melakukan sebuah pekerjaan guna memenuhi kebutuhan sendiri atau untuk kelompok masyarakat, dengan mendapatkan upah atau imbalan berupa bentuk lain maupun tidak menerima upah atau imbalan berupa bentuk lain merupakan pengertian dari tenaga kerja¹. Berdasarkan hal tersebut, bekerja menjadi sebuah kewajiban setiap orang untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari dan menjadikan tiap orang menjadi tenaga kerja. Berikut merupakan data penduduk Indonesia yang bekerja menurut pendidikan yang telah ditamatkan dan status pekerjaan utama yang digeluti pada Februari 2020;

Tabel 1. Pekerja Menurut Pendidikan Tertinggi yang Ditamatkan dan Status Pekerja Utama

Pendidikan Tertinggi yang Ditamatkan	Status Pekerja Utama			Jumlah Total
	Buruh/Karyawan/Pegawai	Pekerja Bebas di Pertanian	Pekerja Bebas di Nonpertanian	
0	235.674	256.336	94.276	586.286
1	2.320.846	1.246.708	734.989	4.302.543
2	7.257.816	2.227.334	2.223.981	11.709.131
3	7.751.229	781.816	1.534.042	10.067.087
4	11.780.325	270.202	745.595	12.796.122
5	9.430.852	105.674	421.562	9.958.088
6	2.623.710	8.430	14.295	2.646.435
7	10.798.426	10.283	28.316	10.837.025
Jumlah/Total	52.198.878	4.906.783	5.797.056	62.902.717

Catatan :

¹ Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta, 2014, h. 1.

- Pekerja terdiri atas buruh/karyawan/pegawai, pekerja bebas di pertanian dan pekerja bebas di nonpertanian
- 0. Tidak/belum pernah sekolah
 1. Tidak/belum tamat SD
 2. Sekolah Dasar
 3. Sekolah Menengah Pertama
 4. Sekolah Menengah Atas (Umum)
 5. Sekolah Menengah Atas (Kejuruan)
 6. Diploma I/II/III/Akademi
 7. Universitas

Sumber : BPS, Keadaan Pekerja di Indonesia Februari 2020 No. 04130.2002. Katalog 2302006

Angkatan kerja pada bulan Februari 2020 berjumlah 62.902.717 jiwa penduduk Indonesia, dengan rincian 52.198.878 jiwa penduduk Indonesia bekerja sebagai buruh/karyawan/pegawai atau dapat pula disebut mereka yang bekerja di sektor formal. Sedangkan sisanya, yakni 10.703.839 jiwa penduduk Indonesia bekerja di sektor informal dengan rincian 4.906.783 jiwa bekerja di bidang pertanian dan 5.797.056 jiwa penduduk Indonesia bekerja di bidang nonpertanian. Dalam sektor formal, tingkat pendidikan yang ditamatkan oleh pekerja/buruh paling banyak pada pekerja/buruh yang hanya memiliki ijazah Sekolah Menengah Atas dengan 11.780.325 jiwa, disusul dengan pekerja/buruh yang telah menyanggah gelar sarjana sebanyak 10.798.426 jiwa. Sedangkan di sektor informal paling banyak pekerja/buruh di sektor tersebut hanya menyelesaikan pendidikan sampai sekolah dasar.²

Jumlah penduduk yang bekerja sebagai buruh/karyawan/pegawai membuat Indonesia menjadi salah satu negara yang memiliki banyak kota industri di

² Badan Pusat Statistik, *Keadaan Pekerja di Indonesia Februari 2020*, Badan Pusat Statistik. No. 04130.2002, katalog: 2303006 2020, hal. 41.

dalamnya sehingga perlu untuk diwujudkan hak-hak baik dari pekerja maupun pengusaha wajib untuk dilaksanakan. Hal tersebut sesuai dengan tujuan kebijakan yang merupakan tujuan utama pemerintah Indonesia. Penting agar membuat hubungan industrial yang baik terutama adanya mitra sosial yang kuat dan dialog sosial yang bekerja sebagaimana yang diharapkan antara pihak pekerja/buruh dengan pihak pengusaha. Ada beberapa lembaga yang membantu hubungan industrial dan sosial di Indonesia, termasuk di dalamnya organisasi pengusaha, organisasi pekerja, lembaga kerja sama Bipartit dan lembaga kerja sama Tripartit, Peraturan Perusahaan, Perjanjian Kerja Bersama (yang selanjutnya disebut PKB) serta Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.³

Bukti bahwa telah adanya lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial tidak menjadikan perselisihan hubungan industrial menjadi hilang. Masih terdapat perselisihan yang terjadi di antara pekerja dengan pengusaha. Sampai tahun 2013 menurut laporan Direktorat Jenderal PHI dan Jamsostek sebanyak 2.861 kasus perselisihan yang diajukan, sebanyak 2.468 kasus dapat diselesaikan serta sebanyak 393 kasus yang dilakukan penangguhan.⁴ Proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial berdasarkan pada Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Hubungan Industrial (yang selanjutnya disebut UUPPHI) diawali dengan melakukan perundingan Bipartit antara kedua belah pihak, apabila menemui kegagalan maka bisa dilimpahkan ke Tripartit. Bilamana

³ ILO, *Tren ketenagakerjaan dan sosial di Indonesia 2014 - 2015: Memperkuat daya saing dan produktivitas melalui pekerjaan layak*, Kantor Perburuhan Internasional – Jakarta, ILO. Xii. 76 p. 2015. h. 50.

⁴ *Ibid.* h. 53.

tripartit mengalami kegagalan maka dapat diajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial. Contoh kasus yang timbul antara perusahaan PT Smelting melawan 309 pekerjanya.

PT Smelting berdiri pada Februari 1996 sebagai pabrik yang bergerak di bidang peleburan dan kilang tembaga yang pertama di Indonesia dengan biaya konstruksi sebanyak US\$ 500 juta. PT Smelting pada mulanya dirancang untuk melakukan produksi 200.000 ton pertahun katoda tembaga "*London Metal Exchange (LME) Grade A* (peringkat emas)" dari 660.000 ton per tahun konsentrat tembaga yang disuplai dari perusahaan pertambangan domestic. Pada saat ini tingkat produksi katoda tembaga PT Smelting telah ditambah menjadi lebih dari 300.000 ton per tahun, dengan preferensi penjualan ke pasar Indonesia dan selebihnya dijual ke pasar Asia. Produk lainnya dari PT Smelting adalah asam sulfat, butiran terak dan *gypsum* yang dijual ke pasar local, serta lumpur anoda dan telluride tembaga yang dijual di pasar internasional.⁵

Kasus yang terjadi antara pihak PT Smelting melawan 309 pekerjanya berawal pada adanya perundingan PKB ke-8 dengan jangka waktu berlaku 2017 sampai 2019. Sebelum melaksanakan perundingan PKB tersebut, para pihak yang dimana pihak perusahaan dan pihak pekerja yang diwakili oleh serikat pekerja melakukan perundingan untuk membuat tata tertib perundingan pembuatan PKB. Tata tertib tersebut berisi perihal tujuan, tim perunding, legalitas surat kuasa, waktu perundingan, materi perundingan, tempat perundingan, cara penyelesaian jika

⁵ PT Smelting, *About Us (Daring)*, <http://www.ptsmelting.com/aboutus.htm>. 2005, diakses pada 19 Maret 2021.

terjadi kebuntuan, sahnya perundingan, biaya perundingan, dan perihal lain-lain. Selepas terjadi kesepakatan antara kedua belah pihak, agenda selanjutnya adalah melakukan perundingan tentang isi dari PKB ke-8, akan tetapi berjalannya perundingan tersebut, sampai batas waktu yang ditentukan yakni tanggal 6 Januari 2017 para pihak tidak mencapai kesepakatan atau *deadlock*, sehingga para pekerja melakukan pilihan untuk melaksanakan aksi mogok kerja sebagai akibat dari situasi tersebut sebagaimana yang telah diatur oleh Undang-Undang.

Pihak perusahaan beranggapan bahwa aksi mogok kerja yang dilaksanakan oleh para pekerja tidak sah disebabkan anggapan perundingan PKB ke-8 belum terjadi *deadlock*, maka pihak perusahaan PT Smelting melakukan tindakan Pemutusan Hubungan Kerja (yang selanjutnya disebut PHK) kepada sejumlah 309 pekerjanya disebabkan mangkir atau tidak hadir setelah dilakukan pemanggilan untuk bekerja sebanyak tiga kali panggilan. Para pekerja menilai bahwa tindakan perusahaan tersebut bertentangan dengan aturan yang ada karena mereka sedang melaksanakan aksi mogok kerja sebagai imbas situasi *deadlock* perundingan PKB yang sedang dilakukan pembahasan. Dalam perundingan tersebut pihak pekerja diwakili oleh dua serikat pekerja yakni Serikat Karyawan Smelting dan PUK Serikat Pekerja Logam Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia (PUK SPL FSPMI) PT Smelting. Setelah dilakukan PHK oleh pihak perusahaan, pihak perusahaan kemudian membuka lowongan kerja baru untuk menggantikan posisi para pekerja yang telah dilakukan PHK.

Kasus ini sudah diajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial Gresik dan sudah menghasilkan putusan Pengadilan Nomor 16/Pdt.sus-

PHI/2017/PN.Gsk yang dibacakan pada senin, 9 Oktober 2017 dengan Lia Herawati, SH., MH. Sebagai hakim ketua serta Jaka Mulyata dan Hariyanto S.Ag, SH. Sebagai hakim anggota. Dalam *ratio decidendi* majelis hakim berpendapat bahwa mogok kerja yang dilakukan oleh pihak pekerja/buruh yang tergabung dalam PUK SPL FSPMI tidak sah karena ada klausula pemutus kebuntuan dan belum deadlock, dikemukakan bahwa

“Menimbang, bahwa berdasarkan bukti P-2B yang sama dengan bukti T-21 yang berupa notulen perundingan PKB 8 tertanggal 6 januari 2017 telah menunjukkan bahwa perundingan pembuatan PKB 8 antara Penggugat dengan para Tergugat dan Serikat Karyawan Smelting (SKS) sampai dengan batas waktu tanggal 6 januari 2017 **belum bisa menyelesaikan** semua pasal-pasal yang telah dibuat dalam PKB 8, dimana tim perunding dari penggugat masih menginginkan melanjutkan perundingan sedangkan tim perunding dari PUK-SPL FSPMI PT Smelting (para Tergugat) tidak bersedia melanjutkan perundingan.”

Dengan fakta tersebut diperoleh keterangan bahwa sampai batas waktu yang disepakati, para pihak masih belum dapat menyelesaikan perundingan PKB 8. Kemudian;

“Menimbang, bahwa berdasarkan keterangan saksi Sonny Wijaya didepan persidangan telah memberikan keterangan bahwa maksud dibuatnya Pasal 8 ayat (4) dalam Tata Tertib perundingan Perjanjian Kerja Bersama 8 adalah untuk menghindari adanya kebuntuan dalam pembahasan perjanjian Kerja Bersama 8 sehingga tidak terjadi deadlock/buntu dan dalam perundingan terakhir pada tanggal 6 Januari 2017 Tim Perunding dari Penggugat telah mengajak tim perunding dari PUK-SPL-FSPMI PT Smelting Serta Serikat Pekerja Smelting (SKS) untuk melanjutkan perundingan akan tetapi tim perunding dari PUK SPL-FSPMI PT. Smelting tidak bersedia melanjutkan perundingan.

Menimbang, bahwa berdasarkan bukti P-2C yang berupa surat pernyataan dari Serikat Karyawan Smelting dan didukung dan dibenarkan oleh keterangan saksi dari salah satu tim perunding pembuatan Perjanjian Kerja Bersama 8 dari Serikat Karyawan Smelting (SKS) yaitu saksi Anang Samsudiono didepan persidangan telah memberikan keterangan bahwa setelah perundingan tanggal 6 Januari 2017 berakhir Pihak Perusahaan PT Smelting mengajak tim perunding dari unsur Serikat Pekerja untuk

melanjutkan perundingan dan atas ajakan tersebut tim perunding dari serikat pekerja PT Smelting (SKS) menyatakan tetap bersedia melanjutkan perundingan dan sepengetahuan saksi perundingan pembahasan Perjanjian Kerja Bersama 8 tidak pernah dinyatakan mengalami jalan buntu/deadlock.”

Dengan demikian, berdasarkan keterangan saksi-saksi majelis berpendapat bahwa pasal 8 ayat (4) Tata Tertib Perundingan merupakan klausula pemutus kebuntuan. Serta dalam pertimbangannya majelis berpendapat bahwa pihak Penggugat sudah beritikad baik dengan mengajak berunding lagi kepada para Tergugat yang berakibat pada kondisi buntu/*deadlock* belum tercapai.

“Menimbang, bahwa setelah majelis meneliti secara cermat bukti P-1 sama dengan bukti T-12 dalam pasal 8 ayat (4) Tata Tertib Perjanjian Kerja Bersama tersebut dan berdasarkan bukti P-2B dan bukti P-2C serta keterangan dari saksi Sony Wijaya dan Anang Samsudiono sebagaimana tersebut diatas, maka majelis berpendapat bahwa makna yang dimaksud dalam pasal 8 ayat (4) adalah jika terdapat pasal-pasal yang belum/tidak disepakati sampai dengan batas perundingan berakhir pada tanggal 6 Januari 2017 seharusnya penyelesaiannya dilakukan sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku...”

Dengan pertimbangan di atas maka majelis hakim berpendapat bahwa dalam Pasal 8 ayat (4) Tata Tertib Perjanjian Kerja Bersama bahwa ada klausula pemutus kebuntuan yang disematkan oleh para pihak sehingga tidak terjadi sebuah keadaan buntu/deadlock yang didalilkan oleh pihak tergugat. Pasal tersebut menurut majelis hakim berlaku di luar waktu perundingan yang telah disepakati sebelumnya. Lebih lanjut majelis juga mengemukakan dalam pertimbangannya bahwa

“Menimbang, bahwa berdasarkan bukti P-1, P-2B, P-2C serta keterangan dari saksi Sonny Wijaya dan saksi Anang Samsudiono tersebut serta pertimbangan hukum tersebut diatas maka majelis hakim berpendapat bahwa perundingan pembuatan PKB 8 antara Penggugat dengan PUK SPL FSPMI PT Smelting dan Serikat Pekerja Smelting (SKS) yang berakhir pada tanggal 6 Januari **2017 belum dapat dikatakan gagal/jalan buntu (deadlock)** karena tidak sesuai dengan ketentuan Pasal 137 UU Nomor 13 Tahun 2003

tentang Ketenagakerjaan juncto Pasal 2, Pasal 3, Pasal 4 Kepmenakertrans Nomor : Kep.232/MEN/2003 tentang Akibat Hukum Mogok Kerja Yang Tidak Sah semestinya masih ada upaya lain untuk menyelesaikan perundingan pembuatan perjanjian kerja bersama sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku sebagaimana telah diatur dalam Tata Tertib Perundingan Pembuatan Perjanjian Kerja Bersama yang dibuat pada tanggal 1 Desember 2016.”

Berdasarkan pertimbangan di atas diperoleh kesimpulan bahwa majelis hakim berpendapat bahwa perundingan tersebut belum menemui sebuah kebuntuan. Hal tersebut disebabkan majelis masih bertumpu pada klausula pasal 8 ayat (4) Tata Tertib Perjanjian Kerja Bersama yang dianggap dapat dijadikan landasan agar perundingan tidak menjadi deadlock.

Putusan hakim *Judex Facti* tersebut dikuatkan oleh majelis hakim dalam tingkat kasasi di Mahkamah Agung dalam putusan Nomor 388 K/Pdt.Sus-PHI/2018 yang diputuskan dan diucapkan pada Rabu 23 Mei 2018 oleh Maria Anna Samiyati, S.H., M.H., sebagai ketua majelis dan H. Dwi Tjahyo Soewarsono, S.H., M.H., serta Dr. Fauzan, S.H., M.H., sebagai hakim anggota. Dalam pertimbangannya, majelis hakim Mahkamah Agung berpendapat bahwa

“Bahwa alasan tersebut tidak dapat dibenarkan, oleh karena setelah meneliti memori kasasi ... dihubungkan dengan pertimbangan *Judex Facti* dalam hal ini Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Gresik tidak salah dalam menerapkan hukum dengan pertimbangan sebagai berikut;

Bahwa mogok kerja yang dilakukan Para Tergugat yang tergabung dalam Serikat Pekerja PUK.SPL.FSPMI.PT Smelting melanggar ketentuan Pasal 137, Pasal 140 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan juncto Pasal 2 dan Pasal 3 Kepmenakertrans Nomor Kep. 232/Men/2003 tentang Akibat Hukum Mogok Yang Tidak Sah karena belum ada risalah perundingan sehingga belum dikatakan gagal perundingan, maka mogok kerja yang dilakukan Para Tergugat tidak sah;

Bahwa oleh karena Para Tergugat telah mangkir tidak memenuhi Panggilan untuk bekerja, maka Para Tergugat di PHK dengan menyatakan mengundurkan diri, dan sudah tepat *Judex Facti* dalam memberikan hak hak

yang diberikan kepada Para Tergugat sebagaimana telah dipertimbangkan oleh *Judex Facti*;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut di atas, ternyata bahwa putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Gresik dalam perkara ini tidak bertentangan dengan hukum dan/atau undang-undang, maka permohonan kasasi yang diajukan oleh Pemohon Kasasi I PT Smelting dan Para Pemohon Kasasi II Angga Trilaksono Putro dan kawan kawan tersebut harus ditolak;”

Dalam putusan tersebut diperoleh keterangan bahwa *Judex Facti* dalam menerapkan hukum tidaklah salah, hal tersebut disebabkan mogok kerja yang dilakukan oleh para pekerja yang tergabung dalam serikat pekerja PUK SPL FSPMI PT Smelting melanggar ketentuan Pasal 137, dan Pasal 140 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (yang selanjutnya disebut UUK) *juncto* Pasal 2 dan Pasal 3 Kepmenakertrans Nomor Kep. 232/Men/2003 tentang Akibat Hukum Mogok Kerja Yang Tidak Sah (yang selanjutnya disebut Kepmen 232) disebabkan belum adanya risalah perundingan sehingga belum dikatakan gagal perundingan. Kemudian para pekerja juga dinilai telah mangkir dari panggilan untuk bekerja. Mahkamah Agung menyatakan bahwa putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Gresik dalam perkara ini tidak bertentangan dengan hukum dan/atau Undang-Undang.

Fakta bahwa adanya perjanjian tata tertib perundingan yang dibuat sebelum dimulainya perundingan PKB ke-8 membuat para pihak harus menyelesaikan perundingan sesuai dengan batas waktu yang telah disepakati dalam perjanjian tata tertib perundingan tersebut. Penafsiran yang berbeda antara para pihak dan majelis hakim perihal Pasal 8 ayat (4) Tata Tertib Pembuatan Perjanjian kerja Bersama berakibat pada terjadinya mogok kerja, apakah penyelesaian perselisihan tersebut

dalam kurun waktu yang telah ditentukan oleh perjanjian tersebut, atau kah di luar perjanjian tersebut. Akan tetapi dalam putusannya hakim *Judex Facti* memutuskan bahwa mogok kerja yang dilakukan oleh pihak pekerja tidak sah atau tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang ada.

Hal ini membuat munculnya isu apakah tata tertib perundingan perjanjian kerja bersama bukan merupakan sebuah perjanjian? dalam hal ini konsep *Pacta Sunt Servanda* 1320 BW tidak mengikat kepada para pihak yang pembuat tata tertib perundingan? Apa sanksi yang dapat diberikan bila salah satu pihak wanprestasi terhadap tata tertib perundingan tersebut? Kemudian apa itu konsep deadlock/kebuntuan yang dialami para pihak? Berdasarkan pada uraian tersebut, penulis ingin mengangkat masalah kekuatan perjanjian kerja bersama sebagai bukti dalam Peradilan Hubungan Industrial dalam sebuah Tesis yang berjudul “KEDUDUKAN PERJANJIAN TATA TERTIB PERUNDINGAN PERJANJIAN KERJA BERSAMA DALAM PEMBUATAN PERJANJIAN KERJA BERSAMA”

1.2 Perumusan Masalah

Berlandaskan pada latar belakang yang diuraikan, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

- 1.2.1 Apakah para pihak dalam proses pembuatan PKB tidak terikat dengan Asas *Pacta Sunt Servanda*?

- 1.2.2 Apakah berakhirnya waktu perundingan yang telah disepakati dalam tata tertib PKB yang telah disepakati masuk dalam kualifikasi *deadlock*?

1.3 Tujuan

Adapun tujuan dalam penulisan penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1.3.1 Untuk menganalisis para pihak dalam pembuatan PKB, yang telah membuat tata tertib perundingan pembuatan PKB ini tidak terikat oleh Asas Pacta Sunt Servanda.
- 1.3.2 Untuk menganalisis berakhirnya waktu perundingan dalam tata tertib perundingan yang telah disepakati dan para pihak tidak menemui kesepakatan dapat diartikan sebagai kondisi buntu/*deadlock*.

1.4 Manfaat Penelitian

Melalui penelitian ini, penulis berharap bisa memberikan manfaat secara teoritis serta praktis sebagai berikut:

1.4.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk bertambahnya bahan hukum yang berkenaan dengan penerapan asas *pacta sunt servanda* dalam proses pembuatan Perjanjian Kerja Bersama khususnya serta dalam studi tentang ilmu hukum itu sendiri dalam umumnya. Serta mengetahui

kedudukan tata tertib perundingan perjanjian kerja bersama dalam hal penentuan kondisi kebuntuan/deadlock.

1.4.2 Manfaat Praktis

Penelitian ini besar harapan bisa memberikan sumbangsih positif kepada perkembangan ilmu hukum serta bisa membantu para penegak hukum dalam hal ini hakim dalam membuat putusan yang adil. Serta memperhatikan konsep-konsep hukum yang ada terutama asas *pacta sunt servanda* dan kedudukan tata tertib perundingan sebagai salah satu pertimbangan dalam mengadili sebuah perkara sejenis, dan dapat dijadikan referensi dalam upaya hukum memperoleh hak-hak para pekerja/buruh yang mengalami permasalahan hukum ketenagakerjaan.

1.5 Tinjauan Pustaka

1.5.1 Tinjauan Umum Perjanjian

Pengertian perjanjian sebagaimana yang disebutkan dalam 1313 BW adalah “perjanjian adalah suatu perbuatan dengan mana satu pihak atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang atau lebih.” Dalam pasal tersebut diketahui bahwa perjanjian merupakan perbuatan dimana salah satu pihak atau lebih melakukan sebuah pengikatan pada satu orang tau lebih yang lain. Menurut Salim H.S. perjanjian adalah hubungan hukum antara beberapa subjek hukum pada aspek harta kekayaan, yang mana di antara subjek muncul hak atas prestasi dan kewajiban untuk melakukan prestasinya sesuai dengan kesepakatan yang telah dibuat.⁶ Dari

⁶ Salim H.S, *Hukum Kontrak, Teori dan Teknik Penyusunan Kontrak*. Sinar Grafika, Jakarta, 2010 h. 27.

pengertian tersebut diperoleh kesimpulan bahwa perjanjian merupakan sebuah hubungan hukum antara subjek-subjek hukum pada dimensi kekayaan, dimana diantara para subjek kemudian timbul hak dan kewajiban untuk menjalankan prestasi sesuai kesepakatan yang dicapai sebelumnya. Sedangkan menurut Wirjono Prodjodikoro mengartikan perjanjian sebagai suatu hubungan hukum tentang harta benda antara dua belah pihak, di mana salah satu pihak berjanji untuk melaksanakan sesuatu hal atau tidak melaksanakan sesuatu hal tersebut, sedangkan pihak yang lain berhak untuk menuntut dilakukannya janji tersebut.⁷ Dengan kata lain perjanjian merupakan hubungan hukum kekayaan diantara para pihak, dimana satu pihak berjanji untuk melaksanakan kewajibannya, sementara pihak lain dapat pula menuntut dilaksanakannya perjanjian tersebut.

1.5.2 Asas Hukum Perjanjian

Hukum perjanjian memiliki beberapa asas yang berlaku di dalamnya. Hukum perjanjian mengenal lima asas, yakni asas kebebasan berkontrak, asas konsensualisme, asas *pacta sun servanda* (asas kepastian hukum), asas iktikad baik, dan asas kepribadian.⁸

a. Asas Kebebasan Berkontrak

Asas kebebasan berkontrak merupakan hasil analisis dari pasal 1338 ayat (1) BW yang berbunyi “semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya”. Dalam pasal tersebut dapat disimpulkan bahwa perjanjian-perjanjian yang dibentuk dengan sah bagaikan

⁷ Wirjono Prodjodikoro, *Asas-asas Hukum Perjanjian*, Mandar Maju, Bandung, 2000 h. 4.

⁸ Salim H.S. *Op Cit.* h. 9.

undang-undang terhadap para pihak yang telah membuat perjanjian tersebut. Asas kebebasan berkontrak adalah sebuah asas yang memberikan kebebasan pada pihak-pihak yang membuat suatu perjanjian untuk:

- 1) Membuat atau tidak membuat suatu perjanjian
- 2) Melakukan perjanjian dengan siapa pun
- 3) Membatasi isi perjanjian, pelaksanaan, dan persyaratan
- 4) Membatasi bentuk perjanjian, yaitu dalam bentuk tertulis atau lisan.⁹

b. Asas Konsensualisme

Asas konsensualisme merupakan hasil kesimpulan dari pasal 1320 BW. Dalam pasal tersebut salah satu syarat sahnya suatu perjanjian adalah adanya kesepakatan di antara dua belah pihak. Asas ini menyatakan bahwa perjanjian umumnya tidak diselenggarakan secara formal, namun cukup dengan munculnya kesepakatan antara kedua belah pihak. Pernyataan dari pihak yang menerima sebuah kesepakatan disebut sebagai akseptasi.¹⁰

Kesepakatan ini bisa diperoleh dengan banyak cara, baik dengan tertulis maupun tidak tertulis. Disebutkan tidak tertulis, bukan secara lisan karena perjanjian bisa saja terbentuk dengan cara tidak tertulis dan tidak lisan, namun hanya dengan memakai symbol-simbol atau cara lain yang tidak secara lisan.¹¹

1. Asas *Pacta Sun Servanda*

⁹ *Ibid.*

¹⁰ Khairandi Ridwan, *Itikad Baik dalam Kebebasan Berkontrak*, Jakarta: Fakultas Hukum Universitas Indonesia, 2004, h. 11

¹¹ Ahmadi Miru dan Sakka Pati, *Hukum Perikatan, Penjelasan Makna Pasal 1233 sampai 1456 BW*. RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2009, h.68.

Asas *pacta sun servanda* merupakan kesimpulan dari pasal 1338 ayat (1) BW yang mana merupakan akibat dari terbentuknya sebuah perjanjian. Asas ini menjelaskan bahwa hakim atau pihak ketiga wajib menghormati substansi perjanjian yang telah dibuat oleh para pihak, selayaknya sebuah undang-undang. Mereka dilarang melakukan campur tangan terhadap isi perjanjian yang telah dibuat oleh para pihak.¹²

2. Asas Iktikad Baik

Asas iktikad baik merupakan kesimpulan dari pasal 1338 ayat (3) BW, disebutkan bahwa “perjanjian harus dilaksanakan dengan iktikad baik”. dapat dikatakan bahwa sebuah persetujuan tidak saja apa yang mengikat dalam ikatan tersebut, akan tetapi juga semua hal yang berdasarkan sifatnya persetujuan diwajibkan berlandaskan pada keadilan, kebiasaan, dan peraturan perundang-undangan.¹³ Dengan demikian dapat dikatakan bahwa para pihak diwajibkan untuk melaksanakan isi dari perjanjian yang telah disepakati berpedoman pada kepercayaan yang tinggi terhadap para pihak yang membuat perjanjian.

3. Asas Kepribadian

Asas kepribadian menggambarkan asas yang membatasi seseorang yang akan melaksanakan dan atau membentuk perjanjian hanya bagi kepentingan perseorangan. Hal tersebut dapat diamati dalam pasal 1315 dan pasal 1340 BW. Asas ini menentukan bahwa tiap-tiap orang yang akan membuat sebuah

¹² Salim H.S. *Op Cit.* h. 10.

¹³ Agus Yudha Hernoko, *Hukum Perjanjian (Asas Proporsionalitas Dalam Kontrak Komersial)*, Jakarta: Predia Kencana, 2010, h. 188-189.

perjanjian hanya bagi kepentingan pribadi orang tersebut saja.¹⁴ Dalam pasal tersebut dapat diartikan bahwa dalam mengadakan sebuah perjanjian, pihak yang membuat wajib diperuntukkan bagi dirinya sendiri. perjanjian-perjanjian yang mereka bentuk berlaku hanya bagi mereka yang telah membentuknya.

1.5.3 Jenis Perjanjian

a. Perjanjian Menurut Sumber Hukumnya

Sudikno Mertokusumo (1987: 11) dalam buku Salim H.S. mengklasifikasikan perjanjian dari sumber hukumnya. Beliau membagi jenis perjanjian menjadi lima, yakni:

- 1) Perjanjian yang bersumber dari hukum keluarga;
- 2) Perjanjian yang bersumber dari kebendaan;
- 3) Perjanjian obligatoir;
- 4) Perjanjian yang bersumber dari hukum acara;
- 5) Perjanjian yang bersumber dari hukum publik.¹⁵

Dapat disimpulkan bahwa perjanjian bilamana dilihat dari sumber hukumnya terbagi dalam lima jenis, yakni perjanjian hukum keluarga, perjanjian kebendaan, perjanjian obligatoir, perjanjian hukum acara, dan perjanjian hukum publik.

b. Perjanjian Menurut Namanya

Pasal 1319 BW dan artikel 1355 NBW hanya dicantumkan dua jenis perjanjian menurut namanya, yakni perjanjian *nominaat* (bernama) dan perjanjian

¹⁴ M. Muhtarom, Asas-Asas Hukum Perjanjian: Suatu Landasan Dalam Pembuatan Kontrak, Jurnal Suhuf, Vol. 26, No. 1, Mei 2014, h. 53.

¹⁵ Salim H.S, *Loc. Cit.*

innominaat (tidak bernama). Perjanjian berdasarkan namanya terbagi menjadi dua jenis, yakni perjanjian yang memiliki nama, dan perjanjian yang tidak memiliki nama. Perjanjian tidak memiliki nama ialah perjanjian yang tidak dicantumkan secara tersendiri dalam Undang-undang.¹⁶ Perjanjian tersebut seperti perjanjian leasing atau pembiayaan, perjanjian agen/distributor, dan lain sebagainya.

c. Perjanjian Menurut Bentuknya

Pada BW tidak menyebutkan secara rinci mengenai bentuk dari perjanjian, apabila kita melakukan penelusuran terhadap berbagai ketentuan yang ada dalam BW maka bisa disimpulkan perjanjian menurut bentuknya dapat diklasifikasikan menjadi dua jenis, yakni perjanjian lisan dan tertulis. Perjanjian lisan merupakan perjanjian yang dibuat oleh pihak-pihak yang mana cukup dengan lisan atau para pihak mencapai kata sepakat. Sedangkan perjanjian tertulis merupakan perjanjian yang dibuat oleh pihak-pihak dalam bentuk tulisan.¹⁷ Perbedaan mendasar terletak pada bentuk dari perjanjian itu sendiri. Perjanjian lisan merupakan perjanjian yang dibentuk secara tidak tertulis, sedangkan perjanjian tertulis merupakan perjanjian yang dibentuk secara tertulis yang dituangkan dalam sebuah dokumen.

1. Perjanjian Timbal Balik

Pengklasifikasian ini dapat kita amati dari hak dan kewajiban pihak-pihak yang membuat perjanjian. Perjanjian timbal balik adalah perjanjian yang dilaksanakan para pihak yang kemudian menimbulkan hak dan kewajiban

¹⁶ Sutarno, *Aspek-Aspek Hukum Perkreditan Pada Bank*, Bandung: Alfabeta, 2003, h. 82.

¹⁷ *Ibid.* h. 28-29.

pokok sebagaimana pada jual beli dan sewa-menyewa.¹⁸ Dapat disimpulkan bahwa perjanjian timbal balik merupakan perjanjian yang telah dijalankan oleh para pihak kemudian muncul akibat dari perjanjian tersebut seperti dalam perjanjian jual beli, dimana pihak penjual menyerahkan barang yang dijual kepada pihak pembeli.

2. Perjanjian Cuma-Cuma atau dengan Alas Hak yang Membebani

Penglasifikasian ini berpedoman pada manfaat salah satu pihak dan munculnya prestasi dari pihak lainnya. Perjanjian Cuma-Cuma adalah perjanjian yang menurut peraturan perundang-undangan hanyalah menimbulkan manfaat untuk satu pihak.¹⁹ Sedangkan perjanjian dengan alas hak yang membebani adalah perjanjian yang di samping prestasi selalu ada prestasi yang sifatnya kontra dari pihak lain, yang menurut peraturan perundang-undangan saling berhubungan. Dapat disimpulkan bahwa perjanjian Cuma-Cuma merupakan perjanjian yang berdampak kepada salah satu pihak saja, di sisi lain perjanjian dengan alas hak yang membebani merupakan perjanjian yang berisi prestasi yang bertentangan dengan kepentingan dari pihak lain.

3. Perjanjian dari Aspek Larangannya dan Perjanjian Berdasarkan Sifatnya

Penglasifikasian berdasarkan aspek larangan berpedoman pada larangannya, penglasifikasian ini dari segi tidak diperbolehkannya pihak-pihak untuk membuat perjanjian yang berlawanan dengan undang-undang, kesusilaan,

¹⁸ Herlien Budiono, *Ajaran Umum Hukum Perjanjian dan Penerapannya Di Bidang Kenotariatan*, Bandung: Citra Aditra, 2010, h. 54-55.

¹⁹ Retno Prabandari, *Jenis-Jenis Perjanjian Sebagai Dasar Hukum Dalam Pengalihan Hak Guna Bangunan Objek Hak Tanggungan*, Semarang: Universitas Diponegoro, Tesis, 2007, h. 30.

dan ketertiban umum. Ini dikarenakan perjanjian itu memuat unsur praktik monopoli dana tau persaingan usaha tidak sehat.²⁰ Perjanjian ini jelas tidak boleh dibentuk dan dilaksanakan, hal tersebut dikarenakan isi dari perjanjian atau sebab lain dalam proses pembuatan perjanjian tersebut bertentangan dengan peraturan perundang-undangan.

Penglasifikasian menurut sifatnya berpedoman pada hak kebendaan dan kewajiban yang muncul dari adanya perjanjian tersebut. Perjanjian menurut sifatnya dibagi menjadi dua jenis, yakni perjanjian kebendaan dan perjanjian obligatoir.²¹

1.5.4 Syarat Sahnya Perjanjian

Mengenai syarat sahnya suatu perjanjian diatur dalam pasal 1320 BW. Dapat ditarik kesimpulan bahwa sebuah perjanjian dapat dikatakan sah bilamana terpenuhi unsur-unsur sahnya perjanjian, yakni: sepakat, kecakapan, suatu hal tertentu, dan kausa yang diperbolehkan.

Kesepakatan yang diinginkan dalam pasal ini adalah pemufakatan kemauan antara pihak-pihak yang membuat perjanjian. Kesepakatan ini dapat didapat dengan berbagai jalan, baik secara tertulis maupun tidak tertulis.²² Dapat dikatakan bahwa kesepakatan merupakan sebuah pemufakatan para pihak yang diperoleh dari berbagai cara, baik tertulis maupun tidak tertulis. Kecakapan adalah kemahiran menurut hukum untuk melaksanakan perbuatan hukum. Kecakapan ini dibuktikan dengan terlewatinya batasan umur 21 tahun atau sudah menikah, meskipun usianya

²⁰ Retno Prabandari, *Op. Cit*, h. 37.

²¹ Salim H.S, *Op. Cit*, h. 30.

²² Ahmadi Miru dan Sakka Pati, *Loc. Cit*.

belum melewati 21 tahun. Kecakapan merupakan kemampuan subjek hukum dalam melakukan sebuah perbuatan hukum yang dinyatakan dengan terlewatinya usia 21 tahun atau sudah dan/atau pernah menikah walau belum melewati 21 tahun. Istilah yang benar untuk syarat yang kedua ini ialah cakap untuk membentuk sebuah perjanjian.²³

Berbicara mengenai hal tertentu sebagai persyaratan yang ketiga ini menjelaskan bahwa harus ada objek perjanjian yang nyata dan jelas. dalam BW disebutkan bahwa barang yang dimaksud tidak perlu disebutkan, asalkan pada kemudian hari dapat ditentukan atau dihitung nilainya.²⁴ Objek yang ingin diperjanjikan dalam syarat ini diisyaratkan haruslah jelas wujud dan nilai dari objek perjanjian tersebut. Sedangkan syarat yang terakhir adalah mengenai kausa yang diperbolehkan, ini merupakan syarat mengenai substansi perjanjian. Kata diperbolehkan dalam pasal ini maksudnya adalah substansi perjanjian tidak boleh bertentangan dengan undang-undang, kesusilaan, dan ketertiban umum.²⁵ Dengan kata lain kita tidak boleh membuat sebuah perjanjian yang isinya atau sesuatu yang diperjanjikan bertentangan dengan norma kesusilaan, ketertiban umum, dan peraturan perundang-undangan yang ada.

²³ J. Satrio, *Hukum Perikatan (Perikatan Yang Timbul Dari Perjanjian) Buku I*, Bandung: Citra Aditya Bakti, 1995, h. 39.

²⁴ RM. Panggabean, *Keabsahan Perjanjian dengan Klausul Baku*, Jurnal Hukum No. 4 Vol. 19 Oktober 2010: 651-667, h. 655.

²⁵ Ahmadi Miru dan Sakka Pati, *Op. Cit.* h. 69.

1.6 Metode Penelitian

1.6.1 Tipe Penelitian

Peneliti menggunakan tipe penelitian yuridis normatif, penelitian yuridis normatif adalah penelitian yang berfokus pada pengujian penerapan kaidah-kaidah atau norma-norma pada hukum positif yang berlaku saat ini. selanjutnya kaidah-kaidah atau norma-norma tersebut dihubungkan pada permasalahan yang peneliti angkat pada pembahasan dalam penulisan tesis ini.

1.6.2 Pendekatan Masalah

Pendekatan yang digunakan di dalam memecahkan permasalahan hukum yang diangkat penelitian ini yang pertama ialah dengan menggunakan pendekatan undang-undang (*statute approach*). Dimana dalam pendekatan ini dilaksanakan dengan melakukan telaah terhadap semua undang-undang serta regulasi yang berkaitan dengan isu hukum yang dihadapi.²⁶ Pendekatan ini digunakan untuk memecahkan permasalahan yang ada, khususnya dalam perkara Mogok Kerja sebagai konsekuensi buntunya perundingan yang dilakukan oleh para pihak. Dimana semua peraturan yang terkait dengan mogok kerja dan berkenaan dengan perjanjian dihimpun untuk menganalisis permasalahan yang terjadi sehingga ditemukan titik terang dari permasalahan ini. Kemudian peneliti menggunakan pendekatan konseptual (*conceptual approach*) sebagai pemecah permasalahan. Pendekatan konseptual sendiri ialah sebuah pendekatan yang bermula pada pandangan-pandangan serta doktrin-doktrin yang sedang berkembang dalam ilmu

²⁶ Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum (Edisi Revisi)*, Kencana Prenamedia Group, 2016, h. 133.

hukum, dengan melakukan penelaahan terhadap pandangan-pandangan serta doktrin-doktrin tersebut, peneliti akan menjumpai gagasan-gagasan baru yang memunculkan pengertian hukum, konsep-konsep hukum serta asas-asas hukum yang berkaitan dengan isu yang diangkat.²⁷ Pendekatan ini digunakan untuk memecahkan permasalahan yang terjadi, khususnya pada konsep perjanjian, konsep buntu/*deadlock*, dan konsep mogok kerja itu sendiri sebagai upaya pemecahan permasalahan yang terjadi di antara para pihak yang berselisih. Kemudian dalam penelitian ini pula menggunakan pendekatan kasus (*Case Approach*). Dimana dalam pendekatan ini peneliti memahami ratio decidendi hakim sampai pada putusan.²⁸ Dimana putusan yang digunakan dalam penelitian ini digunakan untuk menunjukkan fakta bahwa konsep deadlock/kebuntuan dalam ratio decidendi hakim dapat menunjukkan bahwa terlewatnya waktu dalam tata tertib perjanjian dengan tidak sepakatnya para pihak berakhir pada kondisi kebuntuan yang dialami oleh para pihak.

1.6.3 Sumber Bahan Hukum

Sumber-sumber bahan penelitian hukum bisa diklasifikasikan menjadi sumber penelitian yang berbentuk bahan hukum primer serta bahan hukum sekunder.²⁹

a. Bahan Hukum Primer

²⁷ *Ibid.* h. 135.

²⁸ *Ibid.* h. 158.

²⁹ *Ibid.* h. 181.

Bahan hukum primer tersusun atas peraturan perundang-undangan, catatan-catatan resmi atau risalah dalam pembentukan perundang-undangan dan putusan-putusan hakim.³⁰ Dalam penelitian ini peneliti menggunakan putusan Nomor 388 K/Pdt.Sus-PHI/2018 serta putusan Nomor 16/Pdt.sus-PHI/2017/PN.Gsk. Untuk peraturan perundang-undangan peneliti menggunakan:

- 1) Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (*Burgelijk Wetboek*)
- 2) Reglemen Indonesia Yang Diperbarui (*Het Herziene Indonesisch Reglement*)
- 3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279).
- 4) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4356).

b. Bahan Hukum Sekunder

Bahan hukum sekunder dipakai oleh peneliti untuk menunjang bahan hukum primer. Bahan hukum sekunder ialah bahan hukum yang tersusun atas publikasi, buku hukum, jurnal hukum kamus hukum, serta komentar atas putusan hakim.³¹ Bahan hukum sekunder yang peneliti gunakan dalam penelitian ini berupa Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 28 Tahun 2014 tentang Tata Cara Pembuatan dan Pengesahan Peraturan Perusahaan serta

³⁰ *Ibid.*

³¹ *Ibid.*

Pembuatan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama serta peraturan menteri lainnya yang berkaitan dengan permasalahan, buku-buku mengenai hukum, makalah hukum, jurnal hukum baik cetak maupun daring, dan jurnal hukum yang berkaitan dengan masalah yang peneliti angkat dalam tesis ini.

1.6.4 Metode Pengumpulan Bahan Hukum

Metode pengumpulan bahan-bahan hukum pada proposal tesis ini menggunakan studi kepustakaan baik berbentuk bahan hukum primer maupun bahan hukum sekunder. Setelah semua bahan tersebut didapatkan, bahan-bahan hukum yang telah terkumpul tersebut dilakukan seleksi, kemudian dilakukan penguraian dan analisis yang kemudian dihubungkan dengan peraturan perundang-undangan serta aturan-aturan hukum yang berlaku. Setelah itu berlandaskan pada bahan-bahan hukum yang telah terkumpul tersebut dilakukan proses klarifikasi serta rumusan-rumusan yang dibentuk secara sistematis sesuai dengan kebutuhan untuk memecahkan pokok permasalahan yang diangkat.

1.6.5 Analisis Bahan Hukum

Analisis bahan hukum dilaksanakan untuk mendapatkan jawaban dari pokok permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini. Dalam melakukan analisis bahan hukum yang telah terkumpul, ada langkah-langkah yang harus dilakukan yakni:³² (1) melakukan identifikasi fakta hukum dan menggugurkan hal-hal yang tidak berkaitan dg masalah untuk memutuskan isu hukum yang ingin dipecahkan; (2) mengumpulkan bahan-bahan hukum yang dipandang mempunyai kaitan juga

³² *Ibid*, h. 213.

bahan-bahan nonhukum; (3) menelaah isu hukum yang diajukan berlandaskan pada bahan-bahan hukum yang telah dikumpulkan; (4) melakukan Analisa berdasarkan Asas Pacta Sunt Servanda penarikan kesimpulan berbentuk argumentasi yang menjawab isu hukum; dan (5) memberikan preskripsi atas hasil berlandaskan pada argumentasi yang sudah dibentuk dalam kesimpulan.

1.6.6 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dalam tesis ini adalah berdasarkan pada kaidah dalam tata cara penulisan yang ada pada buku pedoman pendidikan Fakultas Hukum Universitas Airlangga yang mana penulisan dalam tesis ini dilakukan pembagian dalam 4 (empat) bab, yakni:

Bab I merupakan pendahuluan yang berisi latar belakang, rumusan masalah, manfaat dan tujuan penelitian, kajian teoritis, metode penelitian, dan sistematika penulisan dalam penulisan tesis ini.

Bab II merupakan pembahasan dari rumusan masalah yang pertama berisi pembahasan mengenai analisis Pasal 8 ayat (4) Tata Tertib Perundingan Perjanjian Kerja Bersama 8 dengan menghimpun terlebih dahulu aturan-aturan yang ada dan berlaku berkenaan dengan Pasal tersebut. Pembahasan diawali dengan menguraikan secara rinci perihal bagaimana prosedur pembuatan Perjanjian Kerja Bersama sesuai dengan UUK dan Permenaker 28/14, kemudian membahas secara rinci perihal pemberlakuan tata tertib perundingan Perjanjian Kerja Bersama 8 yang telah disepakati terhadap para pihak yang akan melakukan perundingan pembuatan Perjanjian Kerja Bersama. Dan pembahasan terakhir perihal kasus PT Smelting

dengan PUK SPL FSPMI yang menemui jalan buntu dalam perundingan Perjanjian Kerja Bersama.

Bab III merupakan pembahasan dari rumusan masalah yang kedua berisi pembahasan mengenai keberlakuan Asas *Pacta Sunt Servanda* pada kasus ini. dimana dalam pembahasan awal diuraikan perihal apa itu Perjanjian Kerja Bersama, dan dilanjutkan dengan menguraikan perihal tata tertib perundingan dan syarat sah suatu Perjanjian Kerja Bersama. Pembahasan selanjutnya menguraikan Pengadilan Hubungan Industrial serta bagaimana mekanisme pembuktian di dalamnya. Dan yang terakhir ialah menguraikan problematika Perjanjian Kerja Bersama yang terjadi dalam iklim ketenagakerjaan di Indonesia.

Bab IV penutup yang isinya adalah kesimpulan dan saran. Kesimpulan memuat perihal inti dari pembahasan yang diperoleh peneliti dalam bab kedua serta bab ketiga yang merupakan jawaban dari permasalahan hukum yang diutarakan pada bab pertama. Berlandaskan kesimpulan tersebut penulis dapat memberikan saran pada pokok permasalahan yang diangkat oleh penulis di dalam penulisan tesis ini.