

PENERAPAN PERJANJIAN BERSAMA DALAM PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA

Kajian Putusan Nomor 237 K/Pdt.Sus/2012

THE IMPLEMENTATION OF JOINT AGREEMENT IN THE TERMINATION OF EMPLOYMENT

An Analysis of Court Decision Number 237 K/Pdt.Sus/2012

Indi Nuroini

Fakultas Hukum Universitas Bhayangkara Surabaya

Jl. A. Yani 114 Surabaya 60234

E-mail: nuroini.indi@gmail.com

Naskah diterima: 11 Februari 2015; revisi: 27 November 2015; disetujui: 1 Desember 2015

ABSTRAK

Hubungan industrial merupakan suatu hubungan yang terbentuk antara para pemangku kepentingan di dalam proses produksi barang dan jasa yang memiliki dampak sangat penting bagi pertumbuhan ekonomi negara, sehingga stabilitasnya perlu dijaga dengan baik. Oleh karena itu setiap putusan pengadilan hubungan industrial haruslah tepat dan disertai rasa keadilan, akuntabilitas, dan kejujuran, untuk menghindari timbulnya gejolak dalam hubungan industrial. Putusan pengadilan hubungan industrial yang tidak akuntabel, tidak jujur, dan tidak mencerminkan rasa keadilan tentu akan berdampak pada stabilitas proses produksi barang dan jasa. Tulisan ini merupakan suatu kajian terhadap putusan perselisihan hubungan industrial mengenai pemutusan hubungan kerja yang telah diputus di tingkat kasasi oleh Mahkamah Agung dengan Putusan Nomor 237 K/Pdt. Sus/2012. Dalam putusan tersebut, majelis hakim dalam pertimbangan hukumnya hanya menggunakan perjanjian bersama yang telah dibuat oleh penggugat dan tergugat pada saat penyelesaian perselisihan di tingkat bipartit, padahal perjanjian bersama tersebut isinya bertentangan dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Penulis berkesimpulan bahwa putusan hakim yang memeriksa perkara tersebut tidak tepat dalam menggunakan pertimbangan hukum. Putusan Nomor

237 K/Pdt.Sus/2012 tersebut belum mencerminkan adanya peradilan hubungan industrial yang akuntabel, jujur, dan adil. Putusan yang telah berkekuatan hukum tetap tersebut tidak mencerminkan adanya kepastian hukum dan keadilan hukum.

Kata kunci: perjanjian bersama, pemutusan hubungan kerja, hubungan industrial.

ABSTRACT

Industrial relation is a relationship that is formed by stakeholders in the process of producing goods and services, which is so essential for national economic growth that its stability should be maintained properly. Therefore any court decisions related to cases of industrial relation dispute must be decided appropriately over and done with a high sense of justice, accountability, and reliability, to prevent a turmoil in the industrial relations. Such a court decision will influence the stability of the production process of goods and services. This article is an analysis of judge's decision that discusses a case of industrial relations dispute concerning termination of employment, which was decided by cassation in the Supreme Court Decision Number 237 K/Pdt.Sus/2012. In the decision, the panel of judges in the legal considerations only uses the Joint Agreement agreed upon by the plaintiffs and defendant

at the time of settlement of disputes at a bipartite level, though the contents are against the Law Number 13 of 2003 concerning Manpower. The result of discussion in this analysis concludes that the panel of judges ruling the case is not supposed to use the Joint Agreement as legal considerations. Court Decision Number 237 K/Pdt.

Sus/2012 could not reflect an accountable, honest, and fair industrial relations judiciary. The fixed (inkracht) court decision has not yet provided legal certainty and legal justice.

Keywords: joint agreement, termination of employment, industrial relation.

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Indonesia merupakan suatu negara kesatuan yang menjadikan Pancasila sebagai satu-satunya ideologi negara, hal ini mengandung konsekuensi bahwa segala tatanan kehidupan di Negara Kesatuan Republik Indonesia ini harus didasarkan pada nilai-nilai yang terkandung di dalam Pancasila, termasuk di dalamnya adalah tatanan dalam hubungan industrial. Hubungan industrial yang Pancasilais yaitu suatu sistem hubungan industrial yang dalam pelaksanaannya didasarkan pada nilai-nilai Pancasila yaitu nilai ketuhanan, kemanusiaan, persatuan, permusyawaratan perwakilan dan khususnya nilai keadilan sosial.

Dalam hal mewujudkan hubungan industrial yang demikian itu tentu diperlukan suatu kaidah-kaidah hukum sebagai pedoman atau pegangan untuk menjalankan hubungan industrial yang dicita-citakan. Mengenai kaidah-kaidah hukum dalam hubungan industrial, pemerintah telah membuat peraturan perundang-undangan di bidang hubungan industrial yang berfungsi untuk menjamin hak dan kewajiban para pelaku hubungan industrial termasuk dalam hal penyelesaian persoalan hubungan industrial dan tata cara dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial yang terjadi. Selain peraturan perundang-undangan sebagaimana tersebut di

atas, dalam menciptakan hubungan industrial yang berkemanusiaan dan berkeadilan sosial, masih diperlukan peran yang sangat penting dari lembaga peradilan, khususnya pengadilan hubungan industrial sebagai tempat mencari keadilan yang telah dijanjikan dalam peraturan perundang-undangan.

Sebagaimana halnya sebuah negara hukum, terdapat suatu lembaga peradilan yang berwibawa, independen, tidak berpihak, dan mampu menegakkan peraturan perundang-undangan dengan baik adalah hal utama yang harus dimiliki oleh suatu negara hukum. Hanya pengadilan yang memiliki semua kriteria tersebut yang dapat menghadirkan suatu keadilan bagi masyarakat. Dalam lembaga peradilan, peran hakim menjadi sangat penting dengan segala kewenangan yang dimilikinya. Melalui putusannya, seorang hakim dapat mengalihkan hak kepemilikan seseorang, mencabut kebebasan warga negara, menyatakan tidak sah tindakan sewenang-wenang pemerintah terhadap masyarakat, sampai dengan memerintahkan penghilangan hak hidup seseorang. Oleh sebab itu, semua kewenangan yang dimiliki oleh hakim harus dilaksanakan dalam rangka menegakkan hukum, kebenaran, dan keadilan. Kewenangan hakim yang sangat besar itu menuntut tanggung jawab yang tinggi, baik secara horizontal kepada masyarakat, maupun secara vertikal kepada Tuhan Yang Maha Esa.

Mengingat pentingnya peran lembaga peradilan untuk memenuhi rasa keadilan masyarakat berdasarkan Ketuhanan Yang Maha Esa melalui putusan-putusan pengadilannya, maka penulis melakukan suatu kajian terhadap satu putusan pengadilan yang telah diputus di tingkat kasasi oleh majelis hakim kasasi di Mahkamah Agung yang telah berkekuatan hukum tetap. Penulis menganggap dalam putusan tersebut pertimbangan hukum yang digunakan oleh majelis hakim kasasi tidak tepat dan dikhawatirkan akan menjadi preseden buruk bagi para hakim di kemudian hari yang memutus perkara yang sama dengan menggunakan putusan tersebut sebagai yurisprudensi.

Putusan Mahkamah Agung tersebut adalah Putusan Nomor 237 K/Pdt.Sus/2012. Yang merupakan putusan dalam tingkat kasasi antara PT. SMM melawan 13 orang mantan [ekerja PT. SMM. PT. SMM yang berkedudukan di Tambusai Pekanbaru, Riau. Dalam hal ini diwakili oleh direktur utama yang memberikan kuasa kepada advokat yang berkantor di Pekanbaru Riau berdasarkan surat kuasa khusus tertanggal 8 Juli 2011. Dalam hal ini selaku pemohon kasasi dahulu tergugat. 13 orang mantan pekerja PT. SMM menunjuk dua orang dari mereka berdasarkan surat kuasa khusus tertanggal 8 Juli 2011 sebagai wakil dari para tergugat sekaligus bertindak untuk dirinya sendiri. Dalam hal ini sebagai termohon kasasi dahulu penggugat.

Adapun kronologi singkat perkara tersebut adalah para penggugat merupakan pekerja/buruh tergugat dengan hubungan kerja menggunakan perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT) yang diputus hubungan kerja (PHK) oleh tergugat per tanggal 1 Januari 2011. Sebelum terjadinya PHK tersebut, pada tanggal 30 Desember 2010 tergugat melakukan pertemuan

dengan 37 pekerja yang di PHK, termasuk para penggugat untuk membicarakan PHK dan jumlah uang pesangonnya. Dalam pertemuan tersebut terjadi kesepakatan antara 37 pekerja yang di PHK termasuk penggugat dengan tergugat yang kemudian dituangkan dalam surat perjanjian bersama serta tergugat membuat surat PHK yang dalam proses persidangan diajukan bukti terkait surat tersebut dengan tanda bukti T-1 dan T-2.

Dalam surat PHK dan surat perjanjian bersama sebagaimana tersebut di atas, disampaikan bahwa PHK dilakukan karena efisiensi, hal ini sebagaimana bukti yang diajukan dalam proses persidangan yang diberi tanda P-1 dan T-3. Mengenai jumlah uang pesangon, dalam surat perjanjian bersama disebutkan bahwa besaran uang pesangon bagi para pekerja yang mengalami PHK yaitu satu kali ketentuan Pasal 156 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003.

Terkait dengan alasan PHK yang dalam perjanjian bersama tersebut dinyatakan bahwa PHK dilakukan karena efisiensi, hal itu kemudian dibantah oleh kuasa hukum tergugat dalam memori kasasinya yang menyatakan bahwa alasan PHK yang sesungguhnya adalah karena tergugat telah habis masa kontrak dengan PT. CPI yang memberi proyek/pekerjaan kepada tergugat. Hal ini dikarenakan tergugat tidak terlalu mengerti makna efisiensi, sehingga yang betul adalah PHK tersebut terjadi karena keadaan memaksa (*force majeure*).

Dalam surat gugatannya yang didaftarkan di pengadilan hubungan industrial (PHI) pada Pengadilan Negeri Pekanbaru, tuntutan penggugat adalah tergugat harus membayar pesangon dua kali ketentuan Pasal 156 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 karena tergugat melakukan PHK berdasarkan alasan efisiensi.

Hal tersebut juga sesuai dengan anjuran yang dikeluarkan oleh mediator hubungan industrial pada Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Riau, Nomor 560/Disnakertransduk-HK/1308 tanggal 17 Juni 2011. Dalam anjurannya tersebut, mediator menganjurkan kepada tergugat untuk membayar pesangon dua kali ketentuan Pasal 156 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, hal ini dikarenakan PHK yang terjadi adalah karena efisiensi sebagaimana diatur dalam Pasal 164 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, dan tergugat dalam hal ini karena telah membayarkan pesangon satu kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), maka dianjurkan membayar kekurangan pesangon sebesar satu kali yang belum diterima para penggugat dengan jumlah keseluruhan dari 13 orang penggugat sebesar Rp226.678.403,-

Setelah proses persidangan berlangsung di PHI Pekanbaru, pada tanggal 24 November 2011, PHI Pekanbaru memutuskan dengan Putusan Nomor 23/G/2011/PHI.Pbr yang amarnya sebagai berikut:

Dalam eksepsi:

Menolak eksepsi tergugat untuk seluruhnya.

Dalam pokok perkara:

1. Mengabulkan gugatan penggugat-penggugat untuk sebagian.
2. Memerintahkan tergugat untuk membayar hak-hak penggugat-penggugat sebesar Rp226.678.403,- dengan rincian sesuai yang termuat dalam pertimbangan yaitu halaman 21 putusan ini.
3. Membebankan biaya perkara ini pada tergugat sebesar Rp219.000,-

Atas putusan PHI Pekanbaru tersebut, tergugat mengajukan kasasi secara lisan pada 5 Desember 2011 dengan akta permohonan kasasi Nomor 29/Kas/G/2011/PHI.PBR yang dibuat oleh panitera PHI Pekanbaru.

Terhadap kasasi yang diajukan tersebut, majelis hakim kasasi pada tanggal 25 Juli 2012 memutuskan Putusan Nomor 237 K/Pdt. Sus/2012. Dalam putusan tersebut berdasarkan pertimbangan-pertimbangan hukumnya:

MENGADILI:

Mengabulkan permohonan kasasi pemohon kasasi yaitu PT. SMM.

Membatalkan putusan PHI Pekanbaru Nomor 23/G/2011/PHI.Pbr tanggal 24 November 2011.

MENGADILI SENDIRI:

Dalam eksepsi:

Menolak eksepsi tergugat untuk seluruhnya.

Dalam pokok perkara:

Menolak gugatan para penggugat untuk seluruhnya.

Menghukum para termohon kasasi untuk membayar biaya perkara dalam tingkat kasasi ini sebesar Rp500.000,-

Adapun pertimbangan hukum majelis hakim kasasi dalam putusan tersebut adalah sebagai berikut:

- a. Bahwa pertimbangan hukum *judex facti* yang menilai bukti T-2 di mana antara surat perjanjian bersama tanggal 30 Desember 2010 dengan lampiran surat tersebut tidak ada hubungan satu sama lain sehingga bukti *a quo* harus dikesampingkan tidak dapat dibenarkan.

- b. Bahwa menurut pertimbangan hukum Mahkamah Agung, bukti T-2 khususnya tentang surat perjanjian bersama tanggal 30 Desember 2010 dan lampirannya yang berupa tanda terima oleh para penggugat atas surat PHK, rekomendasi, dan slip pesangon, kedua lembar dokumen dalam T-2 tersebut tidak hanya mempunyai hubungan satu sama lain, akan tetapi bahkan merupakan kesatuan dokumen yang tak terpisahkan, hal mana adanya hubungan antara lampiran sebagaimana dimaksud dapat diketahui dari bunyi kalimat dalam perjanjian bersama *a quo* yang di antaranya berunyi sebagai berikut: “terlampir surat PT. SMM tanda terima surat PHK, rekomendasi, dan slip pesangon yang ditandatangani masing-masing pekerja atau karyawan yang bersangkutan sebagai tanda persetujuannya.”
- c. Bahwa terlepas dari apapun alasan PHK *a quo*, menimbang bahwa terhadap PHK yang diperkarakan *a quo* telah dilakukan kesepakatan yang disertai dengan penerimaan penyelesaian/kompensasi PHK oleh para penggugat dari tergugat berupa surat PHK, rekomendasi, dan slip pesangon, maka menurut Mahkamah Agung antara para penggugat dan tergugat telah tercapai kesepakatan dalam penyelesaian PHK yang tertuang dalam kesepakatan bersama tertanggal 30 Desember 2010 sebagaimana dimaksud dalam ketentuan Pasal 7 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004.
- d. Menimbang bahwa karena antara para penggugat dan tergugat telah tercapai kesepakatan dalam penyelesaian perselisihan PHK sebagaimana dimaksud dalam ketentuan Pasal 7 Undang-Undang

Nomor 2 Tahun 2004, maka seluruh gugatan para penggugat yang pada pokoknya menuntut penyelesaian atas PHK *a quo* harus ditolak.

Bahwa majelis hakim kasasi dalam memutuskan perkara tersebut menggunakan kesepakatan bersama yang telah dibuat oleh para penggugat dan tergugat yang dituangkan dalam suatu surat perjanjian bersama tanggal 30 Desember 2010 sebagai pertimbangan hukum yang utama untuk mengabulkan permohonan kasasi pemohon kasasi PT. SMM dan membatalkan putusan PHI Pekanbaru Nomor 23/G/2011/PHI. Pbr.

Bahwa dari beberapa pertimbangan hukum yang menyangkut adanya perjanjian bersama tersebut, penulis menganggap pertimbangan hukum tersebut tidak tepat khususnya pertimbangan hukum pada poin c yang di dalamnya terdapat klausul “Bahwa terlepas dari apapun alasan PHK *a quo*, menimbang bahwa terhadap PHK yang diperkarakan *a quo* telah dilakukan kesepakatan yang disertai dengan penerimaan penyelesaian/kompensasi PHK.”

Hal tersebut seolah-olah menegaskan pasal-pasal dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang mengatur mengenai sebab-sebab dilakukannya PHK beserta jumlah uang pesangon, penghargaan masa kerja, dan pengganti hak yang seharusnya diterima oleh pekerja/buruh yang terkena PHK berkaitan dengan sebab PHK tersebut.

B. Rumusan Masalah

Bahwa berdasarkan latar belakang tersebut di atas, maka dapat dirumuskan suatu rumusan masalah yaitu apakah dalam proses penyelesaian

perselisihan hubungan industrial pada tingkat bipartit dan tripartit setiap kesepakatan bersama antara pekerja dan pengusaha yang telah dituangkan dalam suatu perjanjian bersama dapat dijadikan sebagai dasar hukum dalam memutus perkara perselisihan hubungan industrial di tingkat pengadilan?

C. Tujuan dan Kegunaan

Penelitian ini merupakan telaah terhadap putusan pengadilan yang telah berkekuatan hukum tetap yaitu putusan Mahkamah Agung Nomor 237 K/Pdt.Sus/2012 terkait dengan pertimbangan hukum hakim yang menggunakan perjanjian bersama antara penggugat dengan tergugat sebagai satu-satunya pertimbangan dalam memutus perkara tersebut, padahal isi dari perjanjian bersama tersebut bertentangan dengan beberapa pasal yang mengatur PHK dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, sehingga penelitian ini bertujuan untuk menjawab pertanyaan apakah perjanjian bersama yang telah disepakati memiliki kekuatan hukum yang mengikat meskipun isinya bertentangan dengan undang-undang.

Adapun kegunaan dari penelitian ini yaitu secara teoritis dapat menjadi acuan dalam kajian-kajian hukum ketenagakerjaan yang lebih jauh dan mendalam khususnya mengenai penggunaan perjanjian bersama dalam upaya penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Di samping itu dari segi praktik hukum, hasil penelitian ini dapat juga digunakan sebagai rujukan dalam memberikan pertimbangan-pertimbangan yuridis bagi para hakim berikutnya khususnya dalam memeriksa dan memutus perkara yang serupa.

D. Studi Pustaka

1. Ketentuan Hukum Mengenai Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

PHK adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha. Di dalam hukum ketenagakerjaan, terdapat dua jenis PHK, yaitu PHK secara sukarela dan PHK dengan tidak sukarela. PHK sukarela biasa diartikan sebagai pengunduran diri pekerja/buruh tanpa paksaan dan tekanan dari pihak pengusaha, termasuk juga karena habisnya masa kontrak, tidak lulus masa percobaan (*probation*), memasuki usia pensiun, dan buruh meninggal dunia.

Sedangkan PHK tidak sukarela merupakan PHK yang terjadi bukan karena inisiatif dari pekerja/buruh, melainkan inisiatif dari pengusaha. Hal ini dapat terjadi karena beberapa faktor di antaranya yaitu adanya pelanggaran yang dilakukan buruh, perusahaan tutup karena mengalami kerugian dua tahun berturut-turut, karena keadaan memaksa (*force majeure*) hingga karena pengusaha melakukan efisiensi.

Dalam hal terjadi PHK, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah mengatur ketentuan-ketentuan hukum mengenai hak-hak pekerja/buruh ketika mengalami PHK, di antaranya yaitu Pasal 156 ayat (1) yang menyatakan: "Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja (PHK), pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima."

Adapun besaran jumlah uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima oleh

pekerja/buruh sebagaimana disampaikan dalam Pasal 156 ayat (1) tersebut telah diatur dalam Pasal 156 ayat (2), (3), dan (4).

Pasal 156 ayat (2) sebagai berikut:

“Perhitungan uang pesangon sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) paling sedikit sebagai berikut:

1. masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun, 1 (satu) bulan upah;
2. masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 2 (dua) tahun, 2 (dua) bulan upah;
3. masa kerja 2 (dua) tahun atau lebih tetapi kurang dari 3 (tiga) tahun, 3 (tiga) bulan upah;
4. masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 4 (empat) tahun, 4 (empat) bulan upah;
5. masa kerja 4 (empat) tahun atau lebih tetapi kurang dari 5 (lima) tahun, 5 (lima) bulan upah;
6. masa kerja 5 (lima) tahun atau lebih, tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 6 (enam) bulan upah;
7. masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 7 (tujuh) tahun, 7 (tujuh) bulan upah.
8. masa kerja 7 (tujuh) tahun atau lebih tetapi kurang dari 8 (delapan) tahun, 8 (delapan) bulan upah;
9. masa kerja 8 (delapan) tahun atau lebih, 9 (sembilan) bulan upah.”

Pasal 156 ayat (3) sebagai berikut:

“Perhitungan uang penghargaan masa kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) ditetapkan sebagai berikut:

1. masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 2 (dua) bulan upah;
2. masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 9 (sembilan) tahun, 3 (tiga) bulan upah;
3. masa kerja 9 (sembilan) tahun atau lebih tetapi kurang dari 12 (dua belas) tahun, 4 (empat) bulan upah;
4. masa kerja 12 (dua belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 15 (lima belas) tahun, 5 (lima) bulan upah;
5. masa kerja 15 (lima belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 18 (delapan belas) tahun, 6 (enam) bulan upah;
6. masa kerja 18 (delapan belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 21 (dua puluh satu) tahun, 7 (tujuh) bulan upah;
7. masa kerja 21 (dua puluh satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 24 (dua puluh empat) tahun, 8 (delapan) bulan upah;
8. masa kerja 24 (dua puluh empat) tahun atau lebih, 10 (sepuluh) bulan upah.”

Pasal 156 ayat (4) sebagai berikut:

“Uang penggantian hak yang seharusnya diterima sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) meliputi:

1. cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur;

2. biaya atau ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan keluarganya ke tempat di mana pekerja/buruh diterima bekerja;
3. penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% (lima belas perseratus) dari uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat;
4. hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.”

Sebagaimana disebutkan di atas, bahwa PHK dapat terjadi karena berbagai faktor yang melatarbelakanginya, di antaranya adalah karena keadaan memaksa (*force majeure*) dan karena pengusaha melakukan efisiensi sebagaimana diatur dalam Pasal 164 ayat (1) dan (3). Faktor-faktor yang melatarbelakangi terjadinya PHK tersebut secara hukum akan berdampak pada jumlah uang pesangon yang seharusnya diterima oleh pekerja/buruh.

Terkait dengan PHK yang terjadi karena keadaan memaksa (*force majeure*) Pasal 164 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 mengatur sebagai berikut: “Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena perusahaan tutup yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian secara terus menerus selama 2 (dua) tahun, atau keadaan memaksa (*force majeure*), dengan ketentuan pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2) uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).”

Keadaan memaksa (*force majeure*) sendiri merupakan keadaan di mana seorang debitor terhalang untuk melaksanakan prestasinya karena keadaan atau peristiwa yang tidak terduga pada saat dibuatnya kontrak, keadaan atau peristiwa tersebut tidak dapat dipertanggungjawabkan, sementara si debitor tersebut tidak dalam keadaan beriktikad buruk.

Hal ini sebagaimana diatur dalam Pasal 1244 KUHPerdara, yaitu: “Dalam hal ini, kejadian-kejadian yang merupakan *force majeure* tersebut tidak pernah terduga oleh para pihak sebelumnya. Sebab, jika para pihak sudah dapat menduga sebelumnya akan adanya peristiwa tersebut maka seyogianya hal tersebut harus sudah dinegosiasikan di antara para pihak.”

Beberapa pasal dalam KUHPerdara yang dapat digunakan sebagai pedoman ketentuan *force majeure* selain Pasal 1244 yang sudah tersebut di atas, antara lain adalah Pasal 1245, yaitu: “Tidaklah biaya rugi dan bunga, harus digantinya, apabila lantaran keadaan memaksa atau lantaran suatu kejadian tidak disengaja si berhutang berhalangan memberikan atau berbuat sesuatu yang diwajibkan, atau lantaran hal-hal yang sama telah melakukan perbuatan yang terlarang.”

Dari rumusan pasal-pasal tersebut, setidaknya terdapat tiga unsur yang harus dipenuhi untuk *force majeure* ini, yaitu:

1. Tidak memenuhi prestasi.
2. Ada sebab yang terletak di luar kesalahan yang bersangkutan.
3. Faktor penyebab tidak terduga sebelumnya dan tidak dapat dipertanggungjawabkan kepada yang bersangkutan.

Sedangkan PHK yang terjadi karena perusahaan melakukan efisiensi, terdapat ketentuan hukum dalam Pasal 164 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, yang mengatur sebagai berikut: “Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena perusahaan tutup bukan karena mengalami kerugian 2 (dua) tahun berturut-turut atau bukan karena keadaan memaksa (*force majeure*) tetapi perusahaan melakukan efisiensi, dengan ketentuan pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).”

Berdasarkan ketentuan hukum dalam Pasal 164 ayat (3) tersebut, maka setiap pekerja/buruh yang mengalami PHK karena alasan efisiensi, pekerja/buruh tersebut berhak atas uang pesangon sebesar dua kali ketentuan Pasal 156 ayat (2).

2. Ketentuan Hukum Mengenai Perjanjian Bersama dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Menurut Pasal 7 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004

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. Perselisihan hubungan industrial dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 dibagi menjadi empat macam, yaitu

perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan PHK, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.

Pada saat terjadi perselisihan hubungan industrial, pekerja/buruh dan pengusaha diwajibkan untuk melakukan upaya penyelesaian perselisihan dengan cara musyawarah untuk mufakat, upaya penyelesaian secara mufakat termaktub dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 disebut dengan upaya penyelesaian secara bipartit. Jika pada proses bipartit tersebut terjadi suatu kesepakatan yang menjadikan perdamaian bagi kedua belah pihak, maka kesepakatan-kesepakatan tersebut dituangkan dalam sebuah perjanjian bersama yang bersifat mengikat bagi kedua belah pihak sesuai dengan asas *pacta sunt servanda*.

Mengenai perjanjian bersama dalam penyelesaian bipartit, telah diatur dalam Pasal 7 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 sebagai berikut:

1. Dalam hal musyawarah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 dapat mencapai kesepakatan penyelesaian, maka dibuat perjanjian bersama yang ditandatangani oleh para pihak.
2. Perjanjian bersama sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) mengikat dan menjadi hukum serta wajib dilaksanakan oleh para pihak.
3. Perjanjian bersama sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) wajib didaftarkan oleh para pihak yang melakukan perjanjian pada pengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri di wilayah para pihak mengadakan perjanjian bersama.

4. Perjanjian bersama yang telah didaftar sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) diberikan akta bukti pendaftaran perjanjian bersama dan merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari perjanjian bersama.
5. Apabila perjanjian bersama sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) dan ayat (4) tidak dilaksanakan oleh salah satu pihak, maka pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan eksekusi kepada pengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri di wilayah perjanjian bersama didaftar untuk mendapat penetapan eksekusi.
6. Dalam hal pemohon eksekusi berdomisili di luar pengadilan negeri tempat pendaftaran perjanjian bersama sebagaimana dimaksud dalam ayat (3), maka pemohon eksekusi dapat mengajukan permohonan eksekusi melalui pengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri di wilayah domisili pemohon eksekusi untuk diteruskan ke pengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri yang berkompeten melaksanakan eksekusi.

3. Asas-Asas Dalam Perjanjian

1) Asas Kebebasan Berkontrak

Istilah perjanjian yang seringkali juga disebut dengan kontrak adalah merupakan suatu peristiwa di mana dua orang atau lebih saling berjanji untuk melakukan atau tidak melakukan sesuatu perbuatan tertentu, biasanya secara tertulis. Para pihak yang bersepakat mengenai hal-hal yang diperjanjikan berkewajiban untuk menaati dan melaksanakannya sehingga perjanjian tersebut menimbulkan hubungan hukum yang disebut perikatan (*verbinten*).

Menurut hukum perjanjian di Indonesia terdapat beberapa asas terkait dengan perjanjian, di antaranya yaitu *pacta sunt servanda* dan asas kebebasan berkontrak. Yang dimaksud dengan asas kebebasan berkontrak yaitu adanya suatu kebebasan yang seluas-luasnya bagi masyarakat untuk mengadakan suatu perjanjian mengenai hal apa saja, asalkan tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, ketertiban umum, dan kepatutan dalam masyarakat. Hal ini sebagaimana telah ditegaskan dalam Pasal 1338 ayat (1) KUHPerdara yang menyatakan bahwa setiap perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya (*pacta sunt servanda*). Artinya setiap perjanjian yang sah memiliki kekuatan yang sama dengan undang-undang.

Asas kebebasan berkontrak dan asas *pacta sunt servanda* sebagaimana terkandung dalam Pasal 1338 KUHPerdara tersebut bukan berarti tanpa batas, yang kemudian dapat memungkinkan untuk terjadinya suatu pemaksaan dan eksploitasi oleh satu pihak kepada pihak lainnya sehingga terjadi ketidakadilan. Penafsiran dan pelaksanaan dari Pasal 1338 tersebut tentu harus diselaraskan dengan pasal-pasal maupun asas-asas hukum lain agar tercipta suatu sistem hukum kontrak yang berkeadilan. Asas kebebasan berkontrak ini juga merupakan refleksi dari sistem terbuka dari buku III KUHPerdara.

2) Asas Konsensualisme

Menurut asas konsensualisme, suatu perjanjian sudah terbentuk dengan adanya kesepakatan dari para pihak yang membuatnya. Kemudian agar perjanjian itu sah adanya maka harus memenuhi syarat-syarat dalam Pasal 1320 KUHPerdara. Namun, asas tersebut tidak

cukup untuk perjanjian formil karena masih ada formalitas lain yang diatur dalam undang-undang yang harus dipatuhi (Erawati & Boediono, 2010, hal. 7).

4. Syarat Sahnya Perjanjian dalam KUHPerduta

Pasal 1313 KUHPerduta memberikan definisi mengenai istilah perjanjian, yaitu suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang lain atau lebih. Pengertian perjanjian ini mengandung tiga unsur yaitu:

- 1) Perbuatan, yaitu perbuatan hukum atau tindakan hukum, karena perbuatan tersebut membawa akibat hukum bagi para pihak yang memperjanjikan.
- 2) Dua orang atau lebih, untuk adanya suatu perjanjian, paling sedikit harus ada dua pihak yang saling berhadap-hadapan dan saling memberikan pernyataan yang cocok atau pas satu sama lain. Pihak tersebut adalah orang atau badan hukum.
- 3) Mengikatkan dirinya, di dalam perjanjian terdapat unsur janji yang diberikan oleh pihak yang satu kepada pihak yang lain. Dalam perjanjian ini orang terikat kepada akibat hukum yang muncul karena kehendaknya sendiri.

Berdasarkan ketentuan hukum dalam Pasal 1320 KUHPerduta, suatu perjanjian dinyatakan sah apabila telah memenuhi empat syarat, yaitu:

- 1) Adanya kesepakatan para pihak untuk mengikatkan diri

Adanya kesepakatan para pihak untuk mengikatkan diri artinya bahwa semua pihak

menyetujui atau sepakat mengenai substansi yang diperjanjikan, dalam hal ini tidak terdapat unsur paksaan ataupun penipuan. Kata “sepakat” tidak boleh disebabkan adanya kekhilafan mengenai hakikat barang yang menjadi pokok persetujuan atau kekhilafan mengenai diri pihak lawannya dalam persetujuan yang dibuat terutama mengingat dirinya orang tersebut.

Adanya paksaan di mana seseorang melakukan perbuatan karena takut ancaman (Pasal 1324 KUHPerduta), adanya penipuan yang tidak hanya mengenai kebohongan tetapi juga adanya tipu muslihat (Pasal 1328 KUHPerduta). Terhadap perjanjian yang dibuat atas dasar “sepakat” berdasarkan alasan-alasan tersebut, dapat diajukan pembatalan.

- 2) Kecakapan para pihak untuk membuat perjanjian

Kata kecakapan yang dimaksud dalam hal ini adalah bahwa para pihak telah dinyatakan dewasa oleh hukum, ukuran dewasa sesuai ketentuan KUHPerduta adalah telah berusia 21 tahun, sudah atau pernah kawin. Jadi, dapat dinyatakan bahwa setiap orang cakap untuk membuat perjanjian-perjanjian kecuali oleh undang-undang tidak menghendaki.

- 3) Mengenai suatu hal tertentu

Suatu perjanjian harus menentukan jenis objek yang diperjanjikan dengan jelas. Jika tidak maka perjanjian itu batal demi hukum. Pasal 1332 KUHPerduta menentukan hanya barang-barang yang dapat diperdagangkan yang dapat menjadi objek perjanjian, dan berdasarkan Pasal 1334 KUHPerduta barang-barang yang baru akan ada di kemudian hari dapat menjadi objek perjanjian kecuali jika dilarang oleh undang-undang secara tegas.

4) Mengenai suatu sebab yang halal

Sahnya *causa* dari suatu persetujuan ditentukan pada saat perjanjian dibuat. Perjanjian tanpa *causa* yang halal adalah batal demi hukum, kecuali ditentukan lain oleh undang-undang. Suatu sebab dikatakan halal apabila:

- a. Tidak bertentangan dengan undang-undang.
- b. Tidak bertentangan dengan ketertiban umum.
- c. Tidak bertentangan dengan kesusilaan.

Hal ini sebagaimana dipertegas dalam Pasal 1337 KUHPdata, yang menyatakan bahwa suatu sebab adalah terlarang, apabila dilarang oleh undang-undang, atau apabila berlawanan dengan kesusilaan baik atau ketertiban umum.

Terkait dengan suatu perjanjian yang mengandung *causa* bertentangan dengan undang-undang, terdapat asas *lex dura sed tamen scripta* atau *lex dura sed ita scripta* yang artinya bahwa undang-undang bersifat keras (memaksa), sehingga tidak dapat diganggu gugat dan telah tertulis. Oleh karena itu suatu perjanjian yang mengandung *causa* bertentangan dengan undang-undang secara otomatis batal demi hukum, artinya perjanjian tersebut tidak memiliki kekuatan hukum yang mengikat para pihak.

Syarat pertama dan kedua merupakan syarat subjektif karena menyangkut subjek. Sedangkan syarat ketiga dan keempat merupakan syarat objektif karena menyangkut objek. Terdapatnya cacat kehendak (keliru, paksaan, penipuan) atau tidak cakap untuk membuat perikatan, mengenai subjek mengakibatkan perjanjian dapat dibatalkan. Sementara apabila syarat ketiga dan

keempat mengenai objek tidak terpenuhi, maka perjanjian batal demi hukum.

Terkait dengan adanya ketentuan hukum mengenai syarat sahnya suatu perjanjian dalam Pasal 1320 KUHPdata, maka setiap subjek hukum dalam membuat suatu perjanjian harus mengacu pada syarat tersebut, kecuali terdapat suatu aturan hukum yang lebih khusus yang menyimpang dari ketentuan Pasal 1320 KUHPdata karena akan berlaku asas *lex specialis derogat legi generalis*.

Dalam konteks penyelesaian perselisihan hubungan industrial pada tingkat bipartit dan tripartit, ketika terjadi suatu kesepakatan yang menjadikan perdamaian bagi kedua belah pihak, maka kesepakatan tersebut berdasarkan Pasal 7 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 dituangkan dalam suatu surat perjanjian bersama. Pasal 7 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tidak mengatur ketentuan hukum yang menyimpang dari ketentuan Pasal 1320 KUHPdata. Artinya bahwa syarat sahnya suatu perjanjian bersama mengacu pada syarat sahnya suatu perjanjian sebagaimana diatur dalam Pasal 1320 KUHPdata.

II. METODE

Penelitian ini menggunakan metode penelitian hukum yang bertujuan untuk mencari pemecahan atas isu hukum serta permasalahan yang timbul di dalamnya, sehingga hasil yang akan dicapai kemudian adalah memberikan perskripsi mengenai apa yang seyogianya atas isu yang diajukan (Marzuki, 2001, hal. 103). Hal yang sama juga dikatakan oleh Marzuki, bahwa penelitian hukum merupakan proses untuk menemukan aturan hukum, prinsip-prinsip hukum, maupun doktrin-doktrin hukum guna

menjawab isu hukum yang dihadapi (Marzuki, 2005, hal. 35).

Objek kajian dalam penelitian ini adalah putusan Mahkamah Agung Nomor 237 K/Pdt.Sus/2012 yang diperoleh penulis dari situs resmi Mahkamah Agung Republik Indonesia. Penulis memilih putusan tersebut sebagai objek kajian karena terdapat suatu permasalahan hukum dalam pertimbangan hukum majelis hakim kasasi yang tidak tepat dan dikhawatirkan akan menjadi preseden buruk bagi para hakim di kemudian hari yang memutus perkara yang sama dengan menggunakan putusan tersebut sebagai yurisprudensi. Mengingat perselisihan hubungan industrial merupakan persoalan yang rentan terhadap konflik horizontal antara pekerja/buruh dengan pengusaha yang akan berdampak negatif pada proses produksi barang dan jasa, sehingga dikhawatirkan terhadap konflik yang terjadi antara pekerja/buruh dengan pengusaha pada akhirnya akan menghambat pertumbuhan perekonomian negara.

Selain Putusan Mahkamah Agung Nomor 237 K/Pdt.Sus/2012, terdapat sumber data lain yang digunakan dalam penelitian ini yaitu berupa sumber data berupa bahan hukum primer dan sekunder. Bahan hukum primer merupakan data yang keberadaannya didasarkan atau dihasilkan oleh suatu otoritas tertentu, misalnya undang-undang dan peraturan hukum yang lain sepanjang materinya terkait dengan masalah yang diteliti. Adapun bahan hukum primer yang akan digunakan dalam penelitian ini di antaranya adalah sebagai berikut:

1. UUD NRI 1945;
2. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;

3. Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh;
4. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Bahan hukum sekunder merupakan data yang memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer, yang diketemukan melalui studi kepustakaan. Misalnya buku, karya ilmiah baik berupa literatur, jurnal/majalah ilmiah, maupun melalui informasi ilmiah lainnya.

Prosedur pengumpulan data dilakukan melalui inventarisasi hukum positif dan penelusuran kepustakaan (studi pustaka) terkait dengan masalah yang diteliti.

Terhadap semua bahan hukum primer dan sekunder yang sudah bisa dikumpulkan kemudian dilakukan pengorganisasian dan pengklasifikasian data sesuai dengan rumusan masalah, tujuan penelitian, dan sistematika penyusunan hasil penelitian. Setelah semua bahan hukum itu diorganisasi dan diklasifikasi, kemudian dilakukan analisis dan/atau interpretasi. Melalui cara ini diharapkan permasalahan dalam penelitian ini bisa dikaji dan ditemukan jawabnya.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Perlu dicatat bahwa pembahasan penelitian ini menggunakan argumentasi hipotetis, dalam arti bahwa penulis tidak mendasarkan analisisnya mengikuti realitas seperti apa yang dimohonkan oleh para penggugat. Dalam kenyataannya, penggugat tidak mengajukan permintaan agar perjanjian bersama dibatalkan, melainkan meminta agar para buruh diberikan pesangon dua kali lipat daripada yang telah diterima.

Penulis berkeyakinan bahwa perjanjian tersebut seharusnya dinyatakan batal demi hukum, sehingga seharusnya (secara hipotetis) hal inilah yang diajukan oleh penggugat. Bertolak dari ketentuan hukum acara, penulis juga menyadari bahwa hakim pun biasanya tidak akan menjatuhkan diktum atas apa-apa yang memang tidak dimintakan karena akan mengarah kepada putusan yang *ultra petita*.

Dalam melaksanakan peranannya sebagai penegak keadilan, sesungguhnya hakim tidak cukup hanya berhenti pada pencapaian keadilan hukum (*legal justice*). Keadilan yang lebih ideal perlu juga diupayakan, yakni suatu keadilan yang substantif (*substantial justice*). Meskipun sesuai ajaran hukum positivisme, hakikat hukum tidak lain dari pada norma-norma positif dalam sistem perundang-undangan (Susanto, 2008, hal. 11). Sehingga keadaan yang telah mencerminkan keadilan hukum dipandang telah memenuhi rasa keadilan mengingat keadilan sendiri merupakan suatu hal yang abstrak dan memiliki ukuran yang berbeda bagi setiap orang dalam merasakan keadilan. Hal ini dapat dilihat dari selalu adanya pihak yang merasa tidak puas terhadap putusan hakim.

Dengan demikian putusan hakim yang telah sejalan dengan bunyi undang-undang dipandang telah memenuhi rasa keadilan karena telah sesuai dengan kepastian hukum. Prinsip ini dinyatakan sebagai “undang-undang adalah undang-undang” (*Gesetz ist Gesetz*), “Undang-undang itu memang keras isi ketentuannya, tetapi bagaimanapun itu telah tertulis, semua itu demi kepastian di dalam penegakannya” (*lex dura set tamen scripta*) (Koesnoe, 1997, hal. 130). Kepastian hukum akan menciptakan tertib masyarakat, sebagaimana menurut Mertokusumo tujuan hukum adalah menciptakan kepastian hukum demi ketertiban

masyarakat (Mertokusumo, 1993, hal. 1-2).

Mengingat bahwa keadilan merupakan hal abstrak, maka teori mengenai keadilan hukum agaknya lebih tepat diterapkan dalam sebuah negara hukum mengingat keadilan hukum memiliki ukuran yang lebih konkret dalam menilai suatu keadilan yaitu kepastian hukum. Hal ini sebagaimana pendapat para ahli berikut yang memberikan definisi mengenai keadilan:

1. Aristoteles adalah seorang filosof pertama kali yang merumuskan arti keadilan. Ia mengatakan bahwa keadilan adalah memberikan kepada setiap orang apa yang menjadi haknya, (*fiat jutitia bereat mundus*) (Rato, 2010, hal. 63) .
2. Plato, keadilan hanya dapat ada di dalam hukum dan perundang-undangan yang dibuat oleh para ahli yang khusus memikirkan hal itu (Rato, 2010, hal. 64).
3. Hans Kelsen, menurutnya keadilan tentu saja juga digunakan dalam hukum, dari segi kecocokan dengan hukum positif -terutama kecocokan dengan undang-undang. Ia menganggap sesuatu yang adil hanya mengungkapkan nilai kecocokan relatif dengan sebuah norma “adil” hanya kata lain dari “benar” (Kelsen, 2010, hal. 48).

Sebagai negara hukum yang berkeadilan sosial, Indonesia menganut sistem hukum *civil law* meskipun tidak sepenuhnya. Karakteristik utama yang menjadi dasar sistem hukum *civil law* adalah hukum memperoleh kekuatan mengikat, karena diwujudkan dalam peraturan-peraturan yang berbentuk undang-undang dan tersusun secara sistematis di dalam kodifikasi. Karakteristik dasar ini dianut mengingat bahwa

nilai utama yang merupakan tujuan hukum adalah keadilan berdasarkan suatu kepastian hukum (*rechts zekerheid*).

Adanya kepastian hukum juga merupakan suatu jaminan perlindungan bagi masyarakat pencari keadilan terhadap tindakan sewenang-wenang dari aparat penegak hukum yang terkadang bertindak di luar hukum dalam menjalankan tugasnya sebagai penegak hukum. Kepastian hukum ini dapat diwujudkan melalui penormaan yang baik dan jelas dalam suatu undang-undang dan juga jelas dalam penerapannya. Dengan kata lain kepastian hukum itu berarti menjadikan peraturan perundang-undang sebagai dasar bagi setiap tindakan aparat penegak hukum termasuk hakim dalam menjalankan proses persidangan.

Dalam praktik penegakan hukum, kita seringkali menjumpai ada norma-norma tertentu dalam undang-undang yang tidak dipatuhi bahkan tidak dipertimbangkan sama sekali oleh aparat penegak hukum termasuk oleh hakim. Hal ini tentu akan berdampak secara langsung terhadap buruknya penegakan hukum yang jauh dari nilai keadilan, undang-undang sebagai sumber hukum yang utama dalam negara *civil law* akan kehilangan maknanya serta penegakan hukum menjadi tidak efektif.

Ketidakefektifan undang-undang sebagai hukum positif akan berdampak nyata terhadap perilaku hukum masyarakat, termasuk perilaku untuk cenderung melanggar hukum dan main hakim sendiri. Hal ini dikarenakan rendahnya kepercayaan masyarakat terhadap lembaga penegak hukum sebagai akibat dari tidak adanya kepastian hukum dalam lembaga penegak hukum tersebut. Kondisi ini tentu akan membuat tatanan masyarakat yang tertib dan penuh rasa keadilan menjadi tidak tercapai.

Terkait dengan ketertiban dalam masyarakat, khususnya dalam pelaksanaan hubungan industrial, dalam rangka terciptanya hubungan industrial yang berkemanusiaan dan berkeadilan sosial sebagaimana di dalam cita-cita terwujudnya hubungan industrial Pancasila, pemerintah telah menciptakan seperangkat aturan hukum sebagai pedoman bagi pengusaha dan pekerja dalam menjalankan hak dan kewajibannya di dalam suatu proses hubungan industrial, di antaranya yaitu Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur mengenai pelaksanaan hubungan industrial sejak akan terbentuknya hubungan industrial tersebut hingga telah berakhirnya hubungan industrial yang telah dibangun antara pekerja/buruh dengan pengusaha tersebut. Hal ini dapat dilihat dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 terdapat beberapa ketentuan hukum yang mengatur mengenai pembuatan perjanjian kerja hingga hak dan kewajiban pekerja dan pengusaha pasca pemutusan hubungan kerja.

Seluruh ketentuan hukum yang telah dibuat oleh pemerintah khususnya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 merupakan pedoman bagi para pihak dalam menciptakan hubungan industrial yang berkemanusiaan dan berkeadilan sosial, bukan hanya untuk pekerja/buruh dan pengusaha saja, tetapi juga bagi para hakim di pengadilan hubungan industrial yang memeriksa dan memutus perkara perselisihan hubungan industrial agar tercipta suatu keadilan berdasarkan suatu kepastian hukum bagi para pekerja dan pengusaha.

Terkait dengan perkara perselisihan pemutusan hubungan kerja yang telah diperiksa

dan diputus oleh pengadilan di tingkat kasasi dengan Putusan Mahkamah Agung Nomor 237 K/Pdt.Sus/2012, tidak terlihat adanya kepastian hukum yang mencerminkan rasa keadilan, di mana dalam pertimbangan hukumnya, majelis hakim mengabaikan ketentuan-ketentuan hukum mengenai sebab-sebab dapat dilakukannya pemutusan hubungan kerja. Mengingat bahwa suatu sebab dilakukannya pemutusan hubungan kerja tersebut akan berimplikasi dalam penentuan hak pekerja/buruh yang berupa jumlah uang pesangon yang berhak dia terima.

Terkait dengan pemutusan hubungan kerja, di dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 pada Bab XII telah diatur secara jelas mengenai pemutusan hubungan kerja, tepatnya pada Pasal 150 s/d 172. Adapun mengenai suatu sebab untuk dapat dilakukannya pemutusan hubungan kerja berdasarkan ketentuan hukum tersebut adalah sebagai berikut:

1. Pekerja/buruh ditahan oleh pihak berwajib karena diduga melakukan tindak pidana (Pasal 160);
2. Pekerja/buruh melakukan pelanggaran terhadap peraturan perusahaan, perjanjian kerja, perjanjian kerja bersama, dan telah diberikan surat peringatan hingga ketiga kali secara berturut-turut (Pasal 161);
3. Pekerja/buruh mengundurkan diri (Pasal 162);
4. Perusahaan melakukan perubahan status, penggabungan, peleburan, atau perubahan kepemilikan perusahaan (Pasal 163);
5. Perusahaan tutup yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian secara terus menerus selama 2 (dua) tahun, atau

keadaan memaksa (*force majeure*) (Pasal 164 ayat (1));

6. Perusahaan melakukan efisiensi (Pasal 164 ayat (3));
7. Perusahaan pailit (Pasal 165);
8. Pekerja meninggal dunia (Pasal 166);
9. Pekerja memasuki usia pensiun (Pasal 167);
10. Pekerja/buruh mangkir selama 5 hari berturut-turut (Pasal 168);
11. Pekerja/buruh mengajukan permohonan pemutusan hubungan kerja kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial (Pasal 169);
12. Pekerja/buruh yang mengalami sakit berkepanjangan, mengalami cacat akibat kecelakaan kerja dan tidak dapat melakukan pekerjaannya setelah melampaui batas 12 bulan (Pasal 172).

Terkait dengan perselisihan pemutusan hubungan kerja sebagaimana dalam perkara yang telah diputus oleh Mahkamah Agung dengan Putusan Nomor 237 K/Pdt.Sus/2012, bahwa pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh PT. SMM terhadap para penggugat adalah karena alasan efisiensi sebagaimana diatur dalam Pasal 164 ayat (3), hal ini sebagaimana diuraikan oleh penggugat dalam surat gugatannya pada poin ke-4, dan telah dibenarkan oleh tergugat dalam jawabannya.

Adapun ketentuan Pasal 164 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 adalah berikut:

“Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena perusahaan tutup bukan karena

mengalami kerugian 2 (dua) tahun berturut-turut atau bukan karena keadaan memaksa (*force majeure*) tetapi perusahaan melakukan efisiensi, dengan ketentuan pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).“

Sedangkan mengenai hak pekerja/buruh yang diputus hubungan kerjanya berdasarkan Pasal 164 ayat (3) adalah berhak mendapatkan uang pesangon sebesar dua kali ketentuan Pasal 156 ayat (2).

Adapun ketentuan Pasal 156 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 adalah berikut:

“Perhitungan uang pesangon sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) paling sedikit sebagai berikut:

- a. masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun, 1 (satu) bulan upah;
- b. masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 2 (dua) tahun, 2 (dua) bulan upah;
- c. masa kerja 2 (dua) tahun atau lebih tetapi kurang dari 3 (tiga) tahun, 3 (tiga) bulan upah;
- d. masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 4 (empat) tahun, 4 (empat) bulan upah;
- e. masa kerja 4 (empat) tahun atau lebih tetapi kurang dari 5 (lima) tahun, 5 (lima) bulan upah;
- f. masa kerja 5 (lima) tahun atau lebih, tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 6 (enam) bulan upah;

- g. masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 7 (tujuh) tahun, 7 (tujuh) bulan upah.
- h. masa kerja 7 (tujuh) tahun atau lebih tetapi kurang dari 8 (delapan) tahun, 8 (delapan) bulan upah;
- i. masa kerja 8 (delapan) tahun atau lebih, 9 (sembilan) bulan upah.”

Ketentuan-ketentuan hukum mengenai pemutusan hubungan kerja sebagaimana telah diatur dalam pasal-pasal di atas, baik mengenai sebab pemutusan hubungan kerja maupun jumlah uang pesangon yang berhak diterima pekerja/buruh seolah tidak dipertimbangkan sama sekali oleh majelis hakim yang memeriksa Perkara Nomor 237 K/Pdt.Sus/2012 tersebut, hal ini dapat terlihat dengan jelas ketika pertimbangan hukum majelis hakim khususnya pada poin c yang menyatakan sebagai berikut:

“Bahwa terlepas dari apapun alasan PHK *a quo*, menimbang bahwa terhadap PHK yang diperkarakan *a quo*, telah dilakukan kesepakatan yang disertai penerimaan penyelesaian/kompensasi PHK oleh para penggugat dari tergugat berupa surat PHK, rekomendasi, dan slip pesangon, maka menurut Mahkamah Agung antara para penggugat dan tergugat telah tercapai kesepakatan dalam penyelesaian PHK yang tertuang dalam “kesepakatan bersama” tertanggal 30 Desember 2010 sebagaimana dimaksud dalam ketentuan dalam Pasal 7 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004.”

Pada pertimbangan hukum tersebut terdapat kalimat “Bahwa terlepas dari apapun alasan PHK *a quo*,” hal ini seolah-olah majelis hakim tidak mempertimbangkan sama sekali ketentuan-ketentuan hukum dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang secara substansial dalam beberapa pasal mengatur tentang sebab-

sebab/alasan-alasan dilakukannya PHK beserta perhitungan jumlah pesangonnya. Majelis hakim seolah-olah menjadikan perjanjian bersama tanggal 30 Desember 2010 sebagai satu-satunya dasar pertimbangan hukum dengan mengesampingkan ketentuan-ketentuan hukum yang lain.

Dalam Putusan Nomor 237 K/Pdt.Sus/2012, majelis hakim secara nyata tidak menyinggung sama sekali substansi persoalan dalam perkara tersebut, yaitu apakah pemutusan hubungan kerja antara PT. SMM dan para pekerja terjadi karena alasan efisiensi atau *force majeure*. Karena kedua alasan PHK tersebut menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 memiliki akibat hukum yang berbeda dalam hal jumlah pesangon.

Majelis hakim hanya mempertimbangkan bahwa terhadap pemutusan hubungan kerja tersebut telah terjadi kesepakatan antara PT. SMM dengan para pekerja yang dituangkan dalam perjanjian bersama tanggal 30 Desember 2010, di mana alasan PHK dalam perjanjian bersama tersebut adalah karena efisiensi dengan jumlah pesangon sebesar satu kali ketentuan Pasal 156 ayat (2).

Sehingga menurut Mahkamah Agung antara para penggugat dan tergugat telah tercapai kesepakatan dalam penyelesaian PHK, meskipun secara hukum sebenarnya perjanjian bersama tersebut jelas bertentangan dengan ketentuan Pasal 164 ayat (3) yang menyatakan jumlah pesangon untuk alasan efisiensi adalah dua kali ketentuan Pasal 156 ayat (2).

Sementara pihak PT. SMM dalam memori kasasinya kemudian menyatakan bahwa alasan PHK yang sesungguhnya bukanlah efisiensi melainkan *force majeure*, karena PT. SMM telah habis masa kontrak dengan PT. CPI perusahaan yang memberi pekerjaan. Sehingga jumlah

pesangon para pekerja yang di PHK berdasarkan alasan *force majeure* dalam ketentuan Pasal 164 ayat (1) adalah satu kali ketentuan Pasal 156 ayat (2).

Hal inilah yang melahirkan ketidakpastian hukum bagi para pekerja maupun bagi PT. SMM, karena sesungguhnya para pihak dalam Perkara Nomor 237 K/Pdt.Sus/2012 mengharapkan suatu kepastian hukum mengenai alasan pemutusan hubungan kerja antara penggugat dengan tergugat, apakah karena efisiensi atau karena *force majeure*, sehingga jelas dalam penyelesaian hak atas pesangon bagi para pekerja selaku penggugat yang terkena pemutusan hubungan kerja.

Majelis hakim tampaknya juga kurang cermat dalam menilai bukti surat perjanjian bersama tertanggal 30 Desember 2010 yang diajukan dalam perkara tersebut. Seharusnya majelis hakim menilai apakah perjanjian bersama tersebut mengandung cacat hukum atau tidak, mengingat Pasal 1320 KUHPerdata mensyaratkan bahwa setiap isi perjanjian tidak boleh bertentangan dengan undang-undang (syarat objektif), jika terdapat suatu perjanjian isinya ternyata bertentangan dengan undang-undang maka perjanjian tersebut berdasarkan Pasal 1355 KUHPerdata batal demi hukum.

Berikut Pasal 1320 dan Pasal 1335 KUHPerdata:

Pasal 1320:

“Supaya terjadi persetujuan yang sah, perlu dipenuhi empat syarat:

1. kesepakatan mereka yang mengikatkan dirinya;
2. kecakapan untuk membuat suatu perikatan;

3. suatu pokok persoalan tertentu;
4. suatu sebab yang tidak terlarang.“

Pasal 1335

“Suatu persetujuan tanpa sebab, atau dibuat berdasarkan suatu sebab yang palsu atau yang terlarang, tidaklah mempunyai kekuatan.”

Berdasarkan Pasal 1320 dan 1335 KUHPerdara tersebut, jelas bahwa perjanjian bersama yang telah dibuat oleh para penggugat dan tergugat tidak memiliki kekuatan hukum karena isi dari kesepakatan yang dituangkan dalam perjanjian kerjasama tersebut terlarang/ bertentangan dengan Pasal 164 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Hal inilah yang merupakan suatu bentuk ketidakpastian hukum dalam Putusan Mahkamah Agung Nomor 237 K/Pdt.Sus/2012 tersebut.

IV. KESIMPULAN

Terkait dengan hasil analisis terhadap Putusan Mahkamah Agung Nomor 237 K/Pdt. Sus/2012 serta rumusan masalah yang telah ditentukan, maka dapat disimpulkan bahwa perjanjian bersama merupakan hasil perundingan antara pekerja dengan pengusaha dalam hal telah terjadi perselisihan hubungan industrial, di mana perundingan ini merupakan upaya untuk penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah terjadi dengan mengutamakan prinsip musyawarah untuk mufakat. Jika dalam proses perundingan tersebut terjadi suatu kesepakatan maka kesepakatan tersebut akan dituangkan dalam suatu perjanjian bersama, hal ini sesuai dengan Pasal 7 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, namun hasil kesepakatan yang dituangkan dalam suatu perjanjian bersama tersebut tentu

juga tidak serta merta berkekuatan hukum mengikat, mengingat Pasal 1320 dan Pasal 1335 KUHPerdara mengatur tentang syarat sahnya suatu perjanjian.

Hal ini tentu saja suatu perjanjian bersama yang tidak memenuhi persyaratan dalam Pasal 1320 dan 1335 KUHPerdara tidak memiliki kekuatan hukum yang mengikat dan secara otomatis batal demi hukum. Perjanjian bersama yang dibuat antara penggugat dengan tergugat pada tanggal 30 Desember 2010 tersebut adalah termasuk perjanjian yang tidak memenuhi ketentuan Pasal 1320 dan 1335 KUH Perdata karena secara substansial bertentangan dengan Pasal 164 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, karenanya Putusan Nomor 237 K/Pdt.Sus/2012 yang menggunakan perjanjian bersama tersebut sebagai satu-satunya pertimbangan hukum dalam memutus perkara tanpa mempertimbangkan ketentuan hukum yang lain tentang PHK tidak mencerminkan adanya suatu kepastian hukum.

DAFTAR ACUAN

- Susanto, A. F. (2008). *Butir-butir pemikiran dalam hukum*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Rato, D. (2010). *Filsafat hukum, mencari, menemukan, dan memahami hukum*. Surabaya: Laks Bang Yustisia.
- Erawati, E., & Budiono, H. (2010). *Penjelasan hukum tentang kebatalan perjanjian*. Jakarta: Nasional Legal Reform Program.
- Kelsen, H. (2010). *Pengantar teori hukum*. Bandung: Penerbit Nusa Media.

Mertokusumo, S. (1993). *Bab-bab tentang penemuan hukum*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Marzuki, P. M. (2005). *Penelitian hukum*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

_____. (2001, Maret-April). Penelitian hukum. *Yuridika*, 16(1).

Koesnoe, M. (1997, Agustus). Yuridisme yang dianut dalam Tap MPRS No. XIX/1966. *Varia Peradilan*, XII(143), 130.