

PERJANJIAN BERSAMA DALAM PENYELESAIAN SENGKETA HUBUNGAN INDUSTRIAL

Oleh:

Moch. Anshori

Universitas Al Azhar Indonesia

moch.anshori.sh@gmail.com

Anas Lutfi

Universitas Al Azhar Indonesia

anaslutfi.jakarta@gmail.com

Syafrizal

Universitas Muhammadiyah Tangerang

tflaw@yahoo.com

Abstrak

Perselisihan Pemutusan hubungan kerja adalah perselisihan yang timbul sebagai akibat tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak. Pemutusan hubungan kerja (PHK), tidak saja diatur dalam UU No. 2 Tahun 2004, akan tetapi juga dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Rumusan Masalah dalam penelitian ini adalah: Bagaimanakah keabsahan kesepakatan dalam bentuk perjanjian bersama pengakhiran hubungan kerja ditinjau dari peraturan perundangan dan yurisprudensi terhadap upaya penyelesaian hubungan industrial non litigasi? Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian hukum normatif. Teori yang digunakan mengacu pada Teori Kebebasan Berkontrak dan Efektivitas Hukum. Kesimpulan yang dihasilkan adalah bahwa Perjanjian Bersama yang sudah ditandatangani tetapi belum didaftarkan ke pengadilan tidak dapat dibatalkan atau diingkari oleh salah satu pihak. Karena Perjanjian Bersama mengikat para pihak bagai Undang Undang.

Kata Kunci: *Perjanjian Bersama, Pemutusan Hubungan Kerja, Hubungan Industrial.*

A. PENDAHULUAN

Dalam konteks hubungan ketenagakerjaan atau biasa lazim disebut hubungan industrial, Indonesia telah memiliki berbagai peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan, yang mengatur berbagai aspek dalam ketenagakerjaan, antara lain hubungan hukum antara pekerja dan pengusaha, keselamatan dan kesehatan kerja, pengawasan ketenagakerjaan, penyelesaian perselisihan hubungan industrial, dan lain-lain. Dari berbagai peraturan perundang-undangan tersebut, dalam rangka menjamin kepastian hukum dalam hal terjadi perselisihan hubungan industrial, maka Pemerintah telah mengeluarkan Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Diharapkan dengan lahirnya regulasi di bidang ketenagakerjaan ini membuka peluang bagi investor dalam dan luar negeri untuk berbisnis di Indonesia karena adanya kepastian hukum, dan hal ini membuka peluang kesempatan kerja kepada masyarakat Indonesia. Dilihat dari sifatnya yang imperatif, regulasi ini dilahirkan untuk mengatur proses hubungan industrial yang seimbang antara tenaga kerja dan pengusaha.

Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tersebut mengatur mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Ada beberapa sarana yang dapat dipilih para pihak untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial yaitu bipartit, arbitrase, konsiliasi, mediasi (ketiganya untuk penyelesaian perselisihan hubungan industrial di luar pengadilan), Pengadilan Hubungan Industrial dan Mahkamah Agung (untuk penyelesaian perselisihan hubungan industrial lewat pengadilan).

Sekalipun dalam Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 telah mengatur secara rinci mengenai mekanisme dan tata cara penyelesaian penyelesaian hubungan industrial, namun dalam praktek penyelesaian perselisihan hubungan industrial, para pihak sering menggunakan cara lain yang “menyimpang” dari ketentuan Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 dalam pelaksanaannya. Hal tersebut kerap dilakukan oleh penulis selaku praktisi ketenagakerjaan yang mana dalam hal ini penulis adalah Manager Sumber Daya Manusia di salah satu perusahaan swasta di Jakarta. Penulis dalam kaitannya dengan penyelesaian perselisihan hubungan industrial selalu mengedepankan musyawarah untuk memperoleh kesepakatan antara pekerja dan pengusaha dan dituangkan dalam Perjanjian Bersama oleh para pihak. Praktek kesepakatan ini tidak hanya dilakukan oleh penulis saja, namun di beberapa perusahaan yang diketahui oleh penulis, praktek seperti ini sering dilakukan dan dinilai sangat efektif oleh para pihak. Dari uraian di atas, kiranya perlu adanya pengkajian lebih lanjut untuk mendalami “penyimpangan” tersebut dengan tujuan akan didapatkan gambaran yang utuh mengenai keabsahan dari “penyimpangan” pelaksanaan peraturan perundang-undangan dimaksud.

Pembahasan mengenai praktek bersepakat ini semakin menarik dengan munculnya kajian-kajian hukum yang menyoroti tentang Putusan Mahkamah Agung No. 237K/Pdt.Sus/2012 yang merupakan putusan dalam tingkat kasasi antara PT. SMM melawan 13 orang mantan pekerja PT. SMM. PT. SMM yang berkedudukan di Tambusai Pekanbaru, Riau. Dalam kasus ini, 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 sebagai pertimbangan hukum yang utama untuk mengabulkan permohonan kasasi pemohon kasasi PT. SMM dan membatalkan putusan PHI Pekanbaru No. 23/G/2011/PHI. Pbr.

Kemudian pada praktek bersepakat ini penulis merujuk pada kasus lain. Putusan Mahkamah Agung No. 36K/Pdt.Sus-PHI/2017 tanggal 22 Februari 2017, perkara antara 10 orang pekerja di PT. BM sebagai Para Pemohon Kasasi, yang semula selaku Para Penggugat melawan PT. BM selaku Termohon Kasasi yang semula adalah Tergugat. Dalam kasus ini, majelis hakim kasasi memutus menolak permohonan kasasi 10 orang pekerja di PT. BM. Hal ini menguatkan putusan dari Pengadilan Hubungan Industrial Bandung dengan putusan No. 55/Pdt.Sus-PHI/2016/PN.Bdg tanggal 22 Agustus 2016, yang mana dalam putusan tersebut majelis hakim memandang bahwa Perjanjian Bersama yang dibuat antara 10 orang pekerja di PT. BM dengan PT. BM dan telah didaftarkan di Pengadilan Negeri mempunyai kekuatan hukum yang setara dengan putusan pengadilan yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap, yang tidak dapat disimpangi oleh perkara gugatan apapun, sehingga tidak dapat dipandang sepele ketika memutuskan untuk menyepakatinya.

Berdasarkan uraian tersebut di atas, maka rumusan yang diangkat dalam penelitian ini adalah Bagaimanakah keabsahan kesepakatan dalam bentuk perjanjian bersama pengakhiran hubungan kerja ditinjau dari peraturan perundangan dan yurisprudensi terhadap upaya penyelesaian hubungan industrial non litigasi?

Tujuan Penelitian ini adalah untuk mengetahui, mengkaji dan menganalisa keabsahan dari “penyimpangan” upaya penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang sudah ditentukan oleh perundang-undangan yang berlaku, mengkaji secara mendalam kekuatan dari perjanjian bersama yang melatarbelakangi keputusan dari Majelis Hakim dalam memutuskan kasus No. 237K/Pdt.Sus/2012 dan kasus No. 36K/Pdt.Sus-PHI/2017.

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini lebih menitik beratkan pada penelitian yuridis normatif, dengan melihat, mempelajari, dan memahami materi hukum, dengan berdasarkan pada pengkajian hukum positif. Untuk memecahkan isu hukum yang dihadapi, digunakan bahan hukum sebagai sumber penelitian hukum. Dalam tinjauan ini digunakan bahan hukum primer berupa Undang-Undang No. 2 tahun 2004, juga bahan hukum sekunder berupa buku-buku, jurnal, dan lainnya. Objek kajian dalam penelitian ini adalah putusan Mahkamah Agung No. 237 K/Pdt. Sus/2012 dan Putusan Mahkamah Agung No. 237 K/Pdt.Sus/2012 yang diperoleh dari situs resmi Mahkamah Agung RI. Dalam putusan tersebut akan dikaji kekuatan mengikatnya sebuah Perjanjian Bersama dan akibat hukum apa yang ditimbulkan dari kekuatan mengikat sebuah Perjanjian Bersama tersebut. Selain sumber-sumber yang tersebut di atas, terdapat sumber data lain yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sumber data berupa bahan hukum primer dan sekunder. Bahan hukum primer berupa undang-undang dan peraturan hukum yang lain sepanjang materinya terkait dengan masalah yang diteliti. Bahan hukum sekunder merupakan data yang memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer, yang ditemukan melalui studi kepustakaan.

Misalnya buku, karya ilmiah baik berupa literatur, jurnal/majalah ilmiah, *website*, maupun melalui informasi ilmiah lainnya.

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

B. PEMBAHASAN

1. Keabsahan Kesepakatan Dalam Bentuk Perjanjian Bersama Pengakhiran Hubungan Kerja

Perjanjian dirumuskan dalam Pasal 1313 KUH Perdata yang “*Suatu perjanjian adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang lain atau lebih.*” Hukum perjanjian merupakan hukum yang terbentuk akibat adanya suatu pihak yang mengikatkan dirinya kepada pihak lain. Atau dapat juga dikatakan suatu hukum yang terbentuk akibat seseorang yang berjanji kepada orang lain untuk melakukan sesuatu hal. Dalam hal ini, kedua belah pihak telah menyetujui untuk melakukan suatu perjanjian tanpa adanya paksaan maupun keputusan yang hanya bersifat satu pihak. Subekti memberikan definisi “perjanjian” adalah *suatu peristiwa di mana dua orang itu saling berjanji untuk melaksanakan sesuatu hal.*”¹

Definisi perjanjian oleh banyak orang tidak selalu disamakan dengan kontrak, karena dalam Pasal 1313 KUH Perdata tidak memuat kalimat “Perjanjian harus dibuat secara tertulis”. Perjanjian dalam *Burgerlijk Wetboek* (BW) disebut *overeenkomst* yang bila diterjemahkan dalam bahasa Indonesia berarti perjanjian. Perjanjian ini merupakan suatu peristiwa hukum dimana seorang berjanji kepada orang lain atau dua orang saling berjanji untuk melakukan atau tidak melakukan sesuatu. Menurut M. Yahya Harahap, suatu perjanjian adalah suatu hubungan hukum kekayaan antara dua orang atau lebih, yang memberikan kekuatan hak pada suatu pihak untuk memperoleh prestasi dan sekaligus mewajibkan pada pihak lain untuk melaksanakan prestasi.²

Pengertian kontrak atau perjanjian yang dikemukakan para ahli tersebut melengkapi kekurangan definisi Pasal 1313 KUH Perdata, sehingga secara lengkap pengertian kontrak atau perjanjian adalah perbuatan hukum, di mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang atau lebih.

Kebebasan berkontrak diartikan sebagai kebebasan para subyek hukum untuk mengadakan atau tidak mengadakan perjanjian, kebebasan untuk menentukan dengan siapa mengadakan perjanjian dan kebebasan untuk

¹ Subekti, *Pokok-pokok Hukum Perdata*. PT. Intermedia, Jakarta, 1998, hal.122.

² Syahmin AK, *Hukum Kontrak Internasional, Rajagrafindo Persada*, Jakarta, 2006, hal. 1

menentukan isi dan bentuk perjanjian. Dengan demikian kebebasan berkontrak bersumber pada kebebasan subyek hukum dalam memenuhi kepentingannya. Oleh karena itu, guna memenuhi kepentingan individu, memberikan kebebasan kepada individu tersebut untuk membuat perjanjian. Lebih lanjut, yang dimaksud dengan asas kebebasan berkontrak adalah adanya kebebasan seluas-luasnya yang oleh undang-undang diberikan kepada masyarakat untuk mengadakan perjanjian tentang apa saja, asalkan tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, kepatutan dan ketertiban umum. Penegasan mengenai adanya kebebasan berkontrak ini dapat dilihat pada Pasal 1338 ayat (1) KUH Perdata, yang menyatakan bahwa : "*Semua perpersetujuan yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya*". Dari kata "semua" dapat ditafsirkan bahwa setiap subyek hukum dapat membuat perjanjian dengan isi apapun ada kebebasan subyek hukum untuk menentukan bentuk perjanjian. Dengan perkataan lain melalui asas kebebasan berkontrak subyek hukum mempunyai kebebasan dalam membuat perjanjian.³ Asas kebebasan berkontrak memberi peluang pada subyek hukum untuk membuat perjanjian yang baru yang belum diatur dalam KUH Perdata agar dapat mengikuti kebutuhan masyarakat akibat adanya perkembangan jaman.

Menurut Subekti⁴, cara menyimpulkan asas kebebasan berkontrak (*beginsel der contractsvrijheid*) adalah dengan jalan menekankan pada perkataan "semua" yang ada di muka perkataan "perjanjian". Dikatakan bahwa Pasal 1338 ayat (1) tersebut seolah-olah membuat suatu pernyataan (proklamasi) bahwa kita diperbolehkan membuat perjanjian apa saja dan itu akan mengikat kita. sebagaimana mengikatnya undang-undang. Pembatasan terhadap kebebasan itu hanya berupa apa yang dinamakan "ketertiban umum dan kesusilaan".

Menurut Mariam Darus Badruzaman⁵ "Semua" mengandung arti meliputi seluruh perjanjian.. Asas kebebasan berkontrak (*contractvrijheid*) berhubungan dengan isi perjanjian, yaitu kebebasan menentukan "apa" dan "siapa" perjanjian itu diadakan. Perjanjian yang dibuat sesuai dengan Pasal 1320 KUH Perdata ini mempunyai kekuatan mengikat.

Menurut Soerjono Soekanto, berbicara mengenai derajat efektivitas suatu hukum ditentukan antara lain: oleh taraf kepatuhan warga masyarakat terhadap hukum, termasuk para penegak hukumnya. Sehingga dikenal suatu asumsi, bahwa: "Taraf kepatuhan hukum yang tinggi merupakan suatu indikator berfungsinya suatu sistem hukum. Dan berfungsinya hukum merupakan pertanda bahwa hukum tersebut telah mencapai tujuan hukum, yaitu berusaha untuk mempertahankan dan melindungi masyarakat dalam pergaulan hidup."⁶ Soerjono Soekanto mengungkapkan bahwa derajat efektivitas suatu hukum ditentukan

³ Ahmadi Miru, *Hukum Kontrak: Perancangan Kontrak*, PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta, 2007, hal. 4

⁴ Subekti, *Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (Burgerlijk Wetboek)*, Cetakan Keenam Belas, Jakarta: Pradnya Paramita, 1983. hal.5

⁵ Mariam Darus Badruzaman, dkk., *Kompilasi Hukum Perikatan*, Cetakan Pertama, Bandung: PT Citra Aditya Bakti, 2001, hal.84

⁶ Soejono Soekanto, *Sosiologi ; Suatu Pengantar*, Bandung: Rajawali Press, 1996, hal. 62.

antara lain oleh taraf kepatuhan masyarakat terhadap hukum, termasuk oleh para penegak hukumnya. Sehingga dikenal suatu asumsi bahwa taraf kepatuhan hukum yang tinggi merupakan suatu indikator berfungsinya suatu sistem hukum. Berfungsinya hukum merupakan pertanda bahwa hukum tersebut telah mencapai tujuan hukum, yaitu berusaha untuk mempertahankan dan melindungi masyarakat dalam pergaulan hidup.⁷ Selanjutnya Soerjono Soekanto mengungkapkan juga bahwa yang dimaksud dengan efektivitas hukum adalah segala upaya yang dilakukan agar hukum yang ada dalam masyarakat benar-benar hidup dalam masyarakat, dan agar kaidah hukum atau sebuah peraturan berfungsi bahkan hidup dalam tatanan kehidupan masyarakat.

2. Analisis Putusan Mahkamah Agung No. 237 K/Pdt.Sus/2012

Berawal dari gugatan 13 (tiga belas) Pekerja PT. PT. SMM yang menggugat PT. SMM dalam perkara pemutusan hubungan kerja melalui Pengadilan Hubungan Industrial di Pengadilan Negeri Pekanbaru dengan perkara No.. 23/G/2011/PHI.PBR yang inti dari gugatannya adalah PT. SMM (Tergugat) telah melakukan PHK kepada Penggugat dengan alasan efisiensi. Pada pelaksanaan PHK tersebut, telah dibuatkan perjanjian bersama pemutusan hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat. Setelah perjanjian bersama tersebut ditandatangani oleh para pihak, maka pihak Tergugat dengan segera melakukan pembayaran pesangon kepada masing-masing Penggugat dengan jumlah yang sesuai dengan apa yang disepakati dalam perjanjian bersama. Dalam perjalanan waktu, Penggugat tidak menerima dengan kesepakatan yang telah disepakati dalam perjanjian bersama, yakni menganggap bahwa pesangon yang diberikan tidak sesuai dengan ketentuan UU No. 13 tahun 2003. Menurut Penggugat, jumlah yang seharusnya diberikan adalah 2x PMTK, bukan 1x PMTK. Atas gugatan tersebut, Tergugat dalam jawabannya berdalil bahwa kekurangan hak pesangon tersebut sudah diselesaikan melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mencapai mufakat dan dibuatkan Perjanjian Bersama antara Tergugat dengan Penggugat. Bahwa setelah itu ternyata Penggugat tidak menerimanya lagi sekarang ini dengan memberikan alasan terhadap adanya Perjanjian Bersama dimaksud terdapat adanya kekhilafan (*dwaling*), paksaan (*dwang*) ataupun penipuan (*bedrog*) dari para pihak yang menyepakatinya, maka menurut hukum bagi siapa saja yang tidak menerima perjanjian bersama dimaksud diwajibkan terlebih dahulu mengajukan gugatan perdata tentang pembatalan perjanjian bersama ke Pengadilan Negeri setempat dimana Perjanjian Bersama tersebut dibuat guna mendapatkan pembatalannya. Setelah adanya keputusan pembatalan, Penggugat berhak untuk mengajukan gugatan perkara Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Pengadilan Hubungan Industrial. Bahwa akan tetapi sepanjang dalam Perjanjian Bersama yang telah diselesaikan dan telah dilaksanakan.

Terhadap gugatan tersebut Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pekanbaru telah mengambil keputusan No. 23/ G/2011/ PHI.PBR tanggal 24 November 2011 yang amarnya memutuskan menolak eksepsi Tergugat untuk

⁷ *Ibid*, hal. 19.

seluruhnya dan menghukum Tergugat untuk membayar kekurangan pesangon yang dituntut oleh Penggugat.

Atas putusan PHI Pekanbaru tersebut, Tergugat mengajukan kasasi. Terhadap kasasi yang diajukan tersebut, majelis hakim kasasi memutuskan Putusan No. 237 K/Pdt. Sus/2012 dengan amar putusan mengabulkan permohonan kasasi pemohon kasasi yaitu PT. SMM. dan membatalkan putusan PHI Pekanbaru No. 23/G/2011/PHI.Pbr tanggal 24 November 2011.

Adapun pertimbangan hukum majelis hakim kasasi dalam putusan tersebut adalah sebagai berikut: Bahwa terlepas dari apapun alasan PHK, menimbang bahwa terhadap PHK yang diperkarakan 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, sebagaimana dimaksud dalam ketentuan Pasal 7 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004.

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 sebagai pertimbangan hukum yang utama untuk mengabulkan permohonan kasasi pemohon kasas.

Terkait dengan perselisihan pemutusan hubungan kerja sebagaimana dalam perkara yang telah diputus oleh Mahkamah Agung dengan Putusan No. 237K/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 No. 13 Tahun 2003 adalah berikut: Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena perusahaan tutup bukan karena berturut-turut atau bukan karena keadaan memaksa (*force majeure*) tetapi perusahaan melakukan efisiensi, dengan ketentuan pekerja 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 yang diputus hubungan kerjanya berdasarkan Pasal 164 ayat (3) adalah berhak mendapatkan uang pesangon sebesar dua kali ketentuan Pasal 156 ayat (2).

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 tidaklah menjadi dipertimbangan oleh majelis hakim yang memeriksa Perkara No. 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 No. 2 Tahun 2004.”

Pada pertimbangan hukum tersebut terdapat kalimat “*Bahwa terlepas dari apapun alasan PHK a quo,*” hal ini dapat dilihat bahwa majelis hakim tidak mempertimbangkan ketentuan-ketentuan hukum dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 yang secara substansial dalam beberapa pasal mengatur tentang sebab-sebab/alasan-alasan dilakukannya PHK beserta perhitungan jumlah pesangonnya. Majelis hakim dalam pertimbangan putusannya menjadikan perjanjian bersama sebagai dasar pertimbangan hukum dengan mengesampingkan ketentuan-ketentuan hukum yang lain. Dalam Putusan No. 237 K/Pdt.Sus/2012, majelis hakim 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*.

3. Analisis Putusan Mahkamah Agung No. 36K/Pdt.Sus-PHI/2017

Putusan Mahkamah Agung No. 37 K/Pdt.Sus-PHI/2017 tanggal 22 Februari 2017 merupakan keputusan dalam kasasi mengenai sengketa hubungan industrial antara 10 orang pekerja di PT. BM sebagai para pemohon Kasasi yang semula selaku para Penggugat melawan PT. BM selaku Termohon Kasasi yang semula adalah Tergugat.

Kronologis singkat dari perkara ini adalah antara Penggugat dan Tergugat selaku pekerja dan pemberi kerja telah mengadakan Perjanjian Bersama pada tanggal 2 Oktober 2014 yang pada intinya kedua belah pihak bersepakat atas beberapa klausul yang salah satunya adalah : *Bagi pekerja yang masih menunggu di luar pabrik, maka diinformasikan pengaturan mulai bekerjanya paling lambat tanggal 6 Oktober 2014 untuk dipekerjakan kembali”*.

Perjanjian Bersama tersebut untuk kemudian didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial di Pengadilan Negeri kelas 1A Bandung. Akan tetapi dalam pelaksanaannya, Perusahaan tidak melaksanakan isi Perjanjian Bersama tersebut. Sampai dengan gugatan diajukan pada tanggal 21 april 2016, Perusahaan yang statusnya sebagai Tergugat belum pernah memanggil pekerja yang masih menunggu tersebut yang berjumlah 10 orang. Atas dasar tersebut Penggugat berkeyakinan bahwa Tergugat telah melanggar Perjanjian Bersama yang telah dibuat dan didaftarkan di Pengadilan.

Selanjutnya berdasarkan pasal 169 ayat (2) Undang-undang No. 13 tahun 2003 disebutkan bahwa pemutusan hubungan kerja dengan alasan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), pekerja berhak mendapatkan uang pesangon 2x ketentuan pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 kali ketentuan pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai dengan ketentuan pasal 156 ayat (4). Oleh karena sebab pelanggaran yang dilakukan oleh perusahaan dengan tidak

mematuhikesepakatan yang telah dibuat oleh para pihak, maka Tergugat dengan demikian berhak mengajukan gugatan pemutusanhubungan kerja dengan kompensasi pesangon.

Oleh karena itu pekerja mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial agar status pekerja menjadi jelas dan pasti, yakni meminta pengakhiran hubungan kerja sekaligus kompensasi berupa pesangon. Terhadap gugatan tersebut, Pengadilan Hubungan Industrial Bandung kemudian menjatuhkan putusan No. 55/Pdt.Sus-PHI/2016/PN.Bdg tanggal 22 Agustus 2016 dengan pertimbangan hukum serta amar putusan yang pada pokoknya bahwa atas upaya hukum terhadap Kesepakatan Bersama atau Perjanjian Bersama yang telah didaftarkan dan telah mempunyai Akta Bukti Pendaftaran sebagaimana pasal 7 ayat (5) Undang-undang No. 2 tahun 2004 adalah permohonan penetapan eksekusi kepada Pengadilan Hubungan Industri,, bukan dengan gugatan. Pengadilan Hubungan Industrial dalam putusannya mengadili dalam Pokok Perkara Menolak gugatan Para Penggugat untuk seluruhnya.

Atas keputusan ini para pekerja mengajukan upaya hukum kasasi. Atas upaya ini, Mahkamah Agung memberikan keputusan yang tertuang dalam Putusan Mahkamah Agung No. 37 K/Pdt.Sus-PHI/2017 tanggal 22 Februari 2017 dengan pertimbangan dan amar putusan menolak permohonan kasasi Para Pemohon Kasasi Slamet Riyadi dkk 10 orang dan menguatkan keputusan Pengadilan Hubungan Industrial Bandung No. 55/Pdt.Sus-PHI/2016/PN.Bdg

Dari uraian tersebut diatas tampak jelas bahwa Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial dan Mahkamah Agung mempunyai pendapat sama bahwa perjanjian bersama mempunyai kekuatan yang mengikat sebagaimana keputusan pengadilan, maka tidak diperlukan lagi sebuah gugatan ke Pengadilan untuk eksekusinya apabila salah satu pihak ternyata mengingkari isi dari apa yang telah disepakati. Tindakan hukum yang dapat dilakukan untuk eksekusi apabila ada pelanggaran terhadap pelaksanaan dari perjanjian bersama adalah pihak yang dirugikan mengajukan penetapan eksekusi ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah Kesepakatan Bersama tersebut didaftarkan. Bukan dengan cara mengajukan gugatan.

Putusan dari Pengadilan Hubungan Industrial dan mahkamah agung tersebut adalah tindakan yang diartikan sebagai tertib asas dalam hukum acara perdata. Asas yang tidak ditaati dapat mengakibatkan tumpang tindihnya (*overlapping*) antara keputusan perkara dengan isi dari perjanjian bersama, yang mana keduanya mempunyai kekuatan hukum yang sama. Oleh karena itu, dalam putusan Mahkamah Agung ini lahir sebuah yurisprudensi bahwa perkara yang menyangkut Perjanjian Bersama tidak lagi dapat diajukan gugatan perdata, namun cukup meegajukan pelaksanaan eksekusinya saja.

Merujuk kepada perjanjian yang dibuat oleh para pihak, dalam hal ini antara pengusaha dan karyawan tentang kesepakatan pemutusan hubungan kerja beserta kompensasi yang diterima oleh pekerja, majelis hakim menilai bahwa itu adalah perjanjian yang sah dan mempunyai kekuatan hukum seperti putusan pengadilan. Para pihak bersepakat untuk mengikatkan diri satu sama lain, dan dalam pelaksanaannya tidak ada satupun wanprestasi. Dengan ditandatanganinya perjanjian bersama tersebut oleh para pihak, maka timbul lah hukum, yang dinamakan

hukum perjanjian. Hukum perjanjian merupakan hukum yang terbentuk akibat adanya suatu pihak yang mengikatkan dirinya kepada pihak lain.

Dalam pembuatan perjanjian, terdapat satu asas yang bernama asas kebebasan berkontrak. Asas kebebasan berkontrak dapat dilihat dari ketentuan Pasal 1338 ayat KUH Perdata, yang berbunyi: "Asas kebebasan berkontrak adalah suatu asas yang memberikan kebebasan kepada para pihak untuk: membuat atau tidak membuat perjanjian, mengadakan perjanjian dengan siapa pun, menentukan isi perjanjian, pelaksanaan, dan persyaratan, menentukan bentuknya perjanjian, yaitu tertulis atau lisan".

Kemudian dalam Pasal 1320 ayat (1) KUH Perdata. Ketentuan Pasal 1320 ayat (1) tersebut memberikan petunjuk bahwa hukum perjanjian dikuasai oleh "asas konsensualisme". Ketentuan Pasal 1320 ayat (1) tersebut juga mengandung pengertian bahwa kebebasan suatu pihak untuk menentukan isi kontrak dibatasi oleh sepakat pihak lainnya. Dengan kata, lain asas kebebasan berkontrak dibatasi oleh asas konsensualisme. Perjanjian harus didasarkan pada konsensus atau kesepakatan dari pihak-pihak yang membuat perjanjian. Dengan asas konsensualisme, perjanjian dikatakan telah lahir jika ada kata sepakat atau persesuaian kehendak diantara para pihak yang membuat perjanjian tersebut.

Satu hal lagi yang mendasari Majelis Hakim menggunakan Perjanjian Bersama sebagai dasar keputusannya, yakni para pihak dalam hal ini memulai bermusyawarah untuk bermufakat dengan berlandaskan pada itikad baik. Perihal itikad baik ini dapat dilihat dalam Pasal 1338 ayat (3) KUH Perdata. Yaitu: "*Perjanjian harus dilaksanakan dengan itikad baik*". Asas itikad baik merupakan asas bahwa para pihak harus melaksanakan substansi perjanjian berdasarkan kepercayaan atau keyakinan yang teguh atau kemauan baik dari para pihak.

Apa yang telah diputuskan oleh Majelis Hakim Mahkamah Agung dalam putusan No. 237K/Pdt.Sus/2012 No. 37 K/Pdt.Sus-PHI/2017 menjadi acuan dalam praktek pelaksanaan hubungan industrial. Putusan-putusan hakim terdahulu yang telah berkekuatan hukum tetap menyangkut suatu perkara yang baru dan menarik dari sudut ilmu hukum, atau suatu penafsiran atau penalaran hukum baru terhadap suatu norma hukum yang diikuti oleh para hakim atau badan peradilan lain dalam memutus perkara atau kasus yang sama. Itu yang dinamakan dengan Yurisprudensi.

Yurisprudensi, selain terkait dengan pembentukan hukum, terkait juga dengan akuntabilitas dan pengawasan hakim. Yurisprudensi dapat menunjang pembaharuan dan pembinaan hukum.⁸ Semakin konsisten para hakim dalam memutus perkara yang sama maka akan semakin baik sistem peradilan secara keseluruhan. Persamaan persepsi di dalam penerapan hukum akan mewujudkan kepastian hukum. Terwujudnya kepastian hukum akan mencegah atau menghindarkan disparitas dan inkonsistensi putusan disebabkan hakim telah menerapkan standar hukum yang sama terhadap kasus atau perkara yang sama atau serupa dengan perkara yang telah putus atau diadili oleh hakim sebelumnya,

⁸ Puslitbang Hukum dan Peradilan Badan Litbang Diklat Kumdil MA RI, *Kedudukan dan Relevansi Yurisprudensi Untuk Mengurangi Disparitas Putusan Pengadilan*, Jakarta: Penerbit Balitbang Pendidikan dan Pelatihan Hukum dan Peradilan MA RI, 2010, hal. 103.

sehingga putusan terhadap perkaranya dapat diprediksikan oleh pencari keadilan.⁹ Dengan adanya putusan yang konsisten tersebut maka rasa keadilan dan kepastian hukum dapat terwujud. Kepastian hukum akan memudahkan proses penegakan hukum, disebabkan dengan telah terwujud konsistensi penerapan hukum maka putusan akan mudah dilaksanakan tugasnya. Konsistensi penerapan hukum juga dapat menumbuh kembangkan yurisprudensi sebagai sumber hukum dan pengembangan hukum, sebab undang-undang tidak selalu lengkap dan tuntas mengatur segalanya. Peranan hakim dalam hal ini menjadi pengisi kekosongan hukum ketika undang-undang tidak mengatur dengan cara menciptakan hukum baik hukum formil maupun hukum materil.

Dengan adanya pedoman atau pegangan yang ada dalam yurisprudensi dalam putusan tersebut di atas, maka diharapkan konsisten dalam pelaksanaannya dan diharapkan dapat menghindari putusan-putusan yang kontroversial, hal mana pada gilirannya akan memberikan jaminan kepastian hukum serta kepercayaan terhadap peradilan dan penegakan hukumnya, baik di forum nasional dan terutama tingkat internasional, khususnya dalam hal pelaksanaan penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Selain memberikan jaminan hukum dan kepercayaan terhadap peradilan, dengan adanya konsistensi putusan dapat mengakibatkan berkurangnya arus perkara yang masuk ke Mahkamah Agung.

Terkait dengan pembahasan secara menyeluruh pada uraian di atas, praktek penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang selama ini dilakukan oleh penulis berkaitan dengan profesinya, yang mana penulis sebagai perwakilan dari perusahaan selalu mengedepankan musyawarah mufakat secara bipartit, dan dari musyawarah tersebut tercapai kesepakatan yang dituangkan dalam perjanjian bersama adalah sah dan tidak melanggar ketentuan hukum manapun. Penulis selalu konsisten untuk menjalankan Yurisprudensi tersebut sebagai kaidah hukum.

C. Kesimpulan

Perjanjian Bersama merupakan produk musyawarah mufakat para pihak yang bersengketa. Dengan demikian maka konsep dasarnya adalah azas kebebasan berkontrak sesuai dengan pasal 1338 KUH Perdata. Hasil dari apa yang telah disepakati dalam Perjanjian Bersama adalah mengikat para pihak seperti undang undang (*Pacta sunt servanda*) dimana Perjanjian Bersama tersebut tidak bisa dibatalkan oleh salah satu pihak. Dengan Perjanjian Bersama berarti kedua belah pihak telah secara sukarela menerima dan menyetujui adanya pemutusan hubungan kerja dan nilai pesangon atau kompensasi terhadap pemutusan hubungan kerja yang tercantum dalam perjanjian bersama tersebut.

Perjanjian Bersama yang sudah ditandatangani tetapi belum didaftarkan ke pengadilan tidak dapat dibatalkan atau diingkari oleh salah satu pihak. Karena Perjanjian Bersama mengikat para pihak bagai Undang Undang (Pasal 1338 KUH Perdata jo Pasal 7,13,23 Undang Undang No 2 tahun 2004).

Perjanjian Bersama Pemutusan Hubungan Kerja yang memperjanjikan nilai pesangon atau kompensasi atas pengakhiran hubungan kerja yang nilainya

⁹ Paulus Effendi Lotulung, *Meningkatkan Kualitas Peradilan TUN Dengan Persamaan Persepsi Dalam Penerapan Hukum*, Makalah, https://www.mahkamahagung.go.id/images/uploaded/15j.meningkatkan_kualitas_peradilan_tun_dg_persamaan_persepsi.pdf.

tidak sesuai dengan apa yang diamanatkan oleh ketentuan Pasal 156 – 169 Undang Undang no 13 tahun 2003 adalah sah menurut hukum yaitu sesuai dengan azas kebebasan berkontrak, dan hal ini dikuatkan dengan Yurisprudensi dari Mahkamah Agung Republik Indonesia dengan putusan kasus No. 237 K/Pdt.Sus/2012 dan putusan kasus No. 36 K/Pdt.Sus-PHI/2017.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmadi Miru, *Hukum Kontrak: Perancangan Kontrak*, PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta, 2007.
- Mariam Darus Badruzaman, dkk., *Kompilasi Hukum Perikatan*, Cetakan Pertama, Bandung: PT Citra Aditya Bakti, 2001.
- Paulus Effendi Lotulung, *Meningkatkan Kualitas Peradilan TUN Dengan Persamaan Persepsi Dalam Penerapan Hukum*, Makalah.
- Puslitbang Hukum dan Peradilan Badan Litbang Diklat Kumdil MA RI, *Kedudukan dan Relevansi Yurisprudensi Untuk Mengurangi Disparitas Putusan Pengadilan*, Jakarta: Penerbit Balitbang Pendidikan dan Pelatihan Hukum dan Peradilan MA RI, 2010.
- Soejono Soekanto, *Sosiologi ; Suatu Pengantar*, Bandung: Rajawali Press, 1996.
- Subekti, *Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (Burgerlijk Wetboek)*, Cetakan Keenam Belas, Jakarta: Pradnya Paramita, 1983.
- Subekti, *Pokok-pokok Hukum Perdata*. PT.Intermasa, Jakarta, 1998.
- Syahmin AK , *Hukum Kontrak Internasional*, Rajagrafindo Persada, Jakarta, 2006.