BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pemutusan hubungan kerja merupakan salah satu perselisihan hubungan kerja yang paling dihindari terutama oleh pekerja/buruh, karena hal tersebut berdampak pada ekonomi pekerja/buruh yang bersangkutan maupun keluarga pekerja/buruh sendiri, meskipun pemerintah sudah mengadakan program jaminan kehilangan pekerjaan atau JKP melalui BPJS Tenaga kerja tetap saja pemutusan hubungan kerja menjadi hal yang paling sangat dihindari oleh pekerja/buruh apalagi jika pemutusan hubungan kerja tersebut dilakukan secara sepihak. Tata cara dan aturan mengenai perselisihan dalam hubungan industrial secara khusus diatur di dalam undang-undang hukum ketenagakerjaan. Hukum ketenagakerjaan sendiri adalah bagi hukum yang berlaku yang pada pokoknya mengatur hubungan antara pekerja dengan majikan antara pekerja dengan pekerja dan antara pekerja dengan pengusaha[1]. Di Indonesia sendiri undang-undang yang diberlakukan dalam ketenagakerjaan yaitu Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan jo Undang-Undang No 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja, Undang-Undang No 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja WaktuTertentu,Alih Daya,Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja, Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun

[1]CG.Karta Sapoetra dan RG.Widianingsih,*Pokok-Pokok Hukum Perburuhan*,Amirco, Bandung,1982.hlm.2.

2021 Tentang Pengupahan, Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021 Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan, dan Peraturan turunan lainya yang berhubungan dengan ketenagakerjaan.

Dalam hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha dapat terjadi pemutusan hubungan kerja. Pemutusan hubungan kerja dapat diartikan pengakhiran hubungan kerja antara buruh dan pengusaha dalam teori hukum perburuhan dikenal adanya 4 (empat) jenis pemutusan hubungan kerja yaitu[2] :

1. Pemutusan hubungan kerja demi hukum berarti putus dengan sendirinya tanpa diperlukan adanya Tindakan salah satu pihak, buruh atau pengusaha yang ditujukan untuk itu. menurut pasal 1603 KUH perdata. Bahwa hubungan kerja berakhir demi hukum, dengan lewatnya waktu yang ditetapkan dalam perjanjian maupun *reglemen,* atau dalam ketentuan undang-undang. Jika itu tidak ada oleh kebiasaan.
2. Pemutusan hubungan kerja oleh buruh, yakni buruh berwenang sepenuhnya untuk memutuskanhubungan kerja dengan persetujuan pihak majikan, tiap saat ia menghendakinya. Cara pemutusan ini tidak diatur dalam KUH Perdata. Dalam hal ini kedua belah pihak adalah bebas.
3. Pemutusan hubungan kerja oleh pihak pengusaha,
4. Pemutusan hubungan kerja oleh pengadilan

Sedangkan Ketentuan spesifik tata cara pemutusan hubungan kerja diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu,Alih Daya,Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan

[2] H.Ishaq,*PengantarhukumIndonesia,*RajawaliPers,Jakarta,2015, hlm.278.

Hubungan Kerja BAB V. Secara garis besar Pemutusan hubungan kerja dapat terjadi karena alasan perusahaan melakukan penggabungan,peleburan atau pemisahan perusahaan dan pekerja/buruh tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja atau pengusaha tidak bersedia menerima pekerja/buruh, perusahaan melakukan efisiensi diikuti dengan penutupan perusahaan atau tidak diikuti dengan penutupan perusahaan yang diakibatkan perusahaan mengalami kerugian, perusahaan tutup karena mengalami kerugian secara terus menerus selama 2 (dua) tahun, perusahaan tutup yang disebabkan keadaan memaksa (*Force mejure),* perusahaan dalam keadaan penundaan kewajiban pembayaran utang, perusahaan pailit, adanya permohonan PHK yang diajukan oleh pekerja/buruh, pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah harus mengupayakan agar tidak terjadi pemutusan hubungan kerja.

Dalam hal pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maksud dan alasan pemutusan hubungan kerja diberitahukan oleh pengusaha kepada pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh didalam perusahaan apabila pekerja/buruh tersebut menrupakan anggota dari serikat pekerja/serikat buruh. pemberitahuan pemutusan hubungan kerja dibuat dalam bentuk surat pemberitahuan dan disampaikan pada pekerja paling lama 14 (empat belas) hari kerja sebelum pemutusan hubungan kerja. Jika pekerja telah mendapatkan surat dan menerima pemutusan hubungan kerja maka pengusaha melaporkan pemutusan hubungan kerja tersebut kepada kepada kementrian yang menyelenggarakan urusan pemerintah dibidang ketenagakerjaan provinsi dan kabupaten/kota. Jika pekerja menolak pemutusan hubungan kerja harus membuat surat penolakan disertai alasan

paling lama 7 (tujuh) hari kerja setelah diterimanya surat pemberitahuan pemutusan hubungan kerja.

Pemutusan hubungan kerja terjadi di PT.Waskita Beton Precast Plant Karawang terhadap 23 orang pekerja di perusahaan tersebut. Sebanyak 23 orang pekerja pada saat masuk bekerja membuat perjanjian kerja secara lisan dengan sistem kerja harian, hal tersebut dapat dilakukan sebagaimana yang tertuang dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 jo Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Pasal 51 Ayat (1) bahwa perjanjian kerja dibuat secara tertulis atau lisan. Selanjutnya Menurut siti hajati hosein[3] perjanjian kerja memiliki 3 unsur

Pertama upah, merupakan imbalan atas pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja sebagai penerima kerja. Upah dapat berbentuk uang atau bukan uang in natura,pemberian upah ini dapat dilihat dari segi nominal jumlah senyatanya yang diterima oleh pekerja atausegi riil kegunaan upah tersebut dalam rangka memenuhi kebutuhan hidup pekerja, dikenal istilah "upah minimum" yang biasanya ditentukan oleh pemerintah guna meninjau kemanfaatan upah dalam rangka memenuhi kebutuhan hidup.

Kedua perintah atau in dienst/gezag verhouding menjadikan pihak penerima kerja sangat tergantung pada perintah/instruksi/petunjuk dari pihak pemberi kerja. Walaupun pihak penerima kerja mempunyai keahlian atau kemampuan sendiri dalam hal melakukan pekerjaanya, sepanjang masih ada ketergantungan kepada pihak pemeberi kerja, dapat dikatakan bahwa ada sub-ordinasi (hubungan diperatas), penerima kerja berada dibawah perintah pemberi kerja.

[3] Aloysius Uwiyono,et.al.,*Asas-asas hukum ketenagakerjaan,*Rajawali pres,Jakarta,2014,hlm.57.

Ketiga pekerjaan atau *arbeid* adalah prestasi yang harus dilakukan oleh penerima kerja. Pekerjaan tersebut harus dikerjakan sendiri oleh pekerja yang menerima pekerjaan dan tidak boleh dialihkan kepada pihak penerima kerja dan tidak boleh dialihkan kepada pihak lain (bersifat individual).

Adapun Hubungan kerja dapat berakhir apabila pekerja meninggal dunia, berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja, atau adanya putusan pengadilan dan/atau putusan atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap, atau adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan terjadinya pemutusan hubungan kerja.

Dalam hal terjadi perbedaan pendapat mengenai pemutusan hubungan kerja, penyelesaian tersebut wajib dilakukan melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mencapai mufakat, dan jika musyawarah bipartit tidak mencapai kesepakatan maka tahap selanjutnya dilakukan melalui mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial atau disingkat UUPPHI.

Jenis perselisihan hubungan industrial meliputi, perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan. Dalam penelitian ini sebanyak 23 orang pekerja PT.Waskita Beton Precast Plant Karawang mengalami pemutusan hubungan kerja karena alasan perusahaan melakukan efisiensi yang diakibatkan

perusahaan mengalami kerugian. Kemudian terjadi perselisihan hak atas pemutusan hubungan kerja tersebut yang dimana perusahaan menawarkan kompensasi 1 (satu) kali Upah pokok untuk pekerja dengan masa kerja 1 sampai dengan 2 tahun dan 2 (dua) kali upah pokok untuk pekerja dengan masa kerja 2 Tahun atau lebih. Munculnya keputusan tersebut dianggap tidak sesuai oleh pekerja dengan alasan bahwa 23 orang pekerja tersebut memiliki masa kerja yang berbeda-beda dan tidak sesuai dengan tata cara pemutusan hubungan kerja pada Peraturan Pemerintah Nomor 35 Pasal 43 ayat (1) yang dikutip sebagai berikut :

1. "Perusahaan dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena alasan perusahaan melakukan efisiensi yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian maka pekerja/buruh berhak atas";
   a. Uang pesangon sebesar 0,5 (nol koma lima) kali ketentuan pasal 40 ayat (2);
   b. Uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan pasal 40 ayat (3); dan
   c. Uang penggantian hak sesuai ketentuan pasal 40 ayat (4).

Pada penelitian ini penulis menulis menyimpulkan bahwa terjadi perselisihan pemutusan hubungan kerja antara perusahaan dan pekerja/buruh. Bagi buruh putusnya hubungan kerja berarti permulaan masa pengangguran dengan segala akibatnya,[4] sehingga untuk menjamin kepastian dan ketentraman hidup kaum buruh seharusnya pemutusan hubungan kerja ini tidak terjadi.

Mekanisme Penyelesaian perselisihan hubungan industrial dapat dilakukan melalui musyawarah bipartit, penyelesaian melalui mediasi, penyelesaian melalui konsiliasi, penyelesaian melaluia arbitrase maupun pada pengadilan hubungan industrial. Pada saat terjadi perselisihan hubungan industrial wajib diupayakan

[4] Jurnal selat,Laurensius Arliman S,*Perkembangan dan Dinamika Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia,*Volume 5 Nomor 1,Oktober 2017.

penyelesaianya terlebih dahulu melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mencapai mufakat. Adapun mekanisme penyelesaian perselisihan yang dilakukan jika terjadi perselisihan setelah proses bipartit tahap selanjutnya seringkali ditempuh melalui mediasi di dinas tenaga kerja kabupaten/kota setempat untuk selanjutnya berlanjut ke pengadilan hubungan industrial. Jika dalam proses musyawarah bipartit ataupun proses mediasi telah tercapai kesepakatan penyelesaian maka selanjutnya dibuat perjanjian bersama yang ditanda tangani oleh para pihak.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa Perjanjian bersama merupakan perjanjian yang dibuat oleh pekerja dengan perusahaan atau serikat pekerja/serikat buruh dengan serikat pekerja/serikat buruh Pada saat telah mencapai kesepakatan penyelesaian perselisihan. Perjanjian bersama mengikat dan menjadi hukum serta wajib dilaksanakan oleh para pihak yang membuatnya, selanjutnya perjanjian bersama wajib di daftarkan oleh para pihak yang melakukan perjanjian pada pengadilan negeri di wilayah para pihak mengadakan perjanjian bersama, perjanjian bersama yang telah didaftarkan diberikan akta bukti pendaftaran perjanjian bersama dan merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari perjanjian bersama yang dibuat. Apabila perjanjian bersama 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, apabila pemohon eksekusi berdomisili diluar pengadilan negeri tempat pendaftaran perjanjian bersama, maka pemohon eksekusi dapat mengajukan permohonan eksekusi melalui pengadilan

hubungan industrial pada pengadilan negeri diwilayah domisili pemohon eksekusi untuk diteruskan ke pengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri yang berkompeten melaksanakan eksekusi.

Sebelumnya sudah ada penelitian yang membahas perihal ketenagakerjaan yang mengalami pemutusan hubungan kerja, untuk menjaga keaslian dalam penulisan ini, penulis memuat 2 (dua) penelitian sebelumnya mengenai pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja , yaitu :

1. Kekuatan Hukum Perjanjian Bersama Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Mediasi di BP3TK Provinsi Jawa Tengah Oleh Rifi Nanda Aeni Fakultas Hukum Universitas Negeri Semarang 2018. Kesimpulan dari penelitian tersebut bahwa kekuatan hukum perjanjian bersama dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi di BP3TK Provinsi Jawa Tengah yang tidak didaftarkan dipengadilan tetap memiliki kekuatan Hukum yang berpedoman kepada KUHPerdata, sedangkan Perjanjian Bersama yang didaftarkan Pada Pengadilan Hubungan Industrial akan berubah statusnya menjadi sama dengan putusan Hakim yang sudah berkekuatan Hukum tetap/*incraht.* Upaya yang dilakukan apabila salah satu pihak merasa dirugikan terhadap tidak dilaksanakanya perjanjian bersama dapat mengajukan permohonan eksekusi ke pengadilan hubungan industrial.
2. Penyelesaian Perselisihan Hak-Hak Pekerja Akibat Pemutusan Hubungan Kerja Melalui Mediasi (studi kasus di Dinas Tenaga Kerja Kota Medan) oleh Khainurrasyid Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatra

Utara 2019. adapun kesimpulan dari penelitian tersebut adalah Mekanisme penyelesaian perselisihan hak-hak pekerja akibat pemutusan hubungan kerja melalui mediasi di dinas tenaga kerja kota medan adalah mediator sebagai fasilitator berperan untuk menjembatani dua kepentingan yang berbeda antar pihak yang berselisih.

Adapun perbedaan dengan penelitian sebelumnya yang berjudul Kekuatan Hukum Perjanjian Bersama Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Mediasi di BP3TK Provinsi Jawa Tengah dengan penelitian ini jika dalam penelitian sebelumnya tidak ada pembahasan peran serikat pekerja, berbeda dengan tulisan ini yang membahas adanya peran serikat pekerja sebagai kuasa hukum untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial yang terjadi, dan pada penelitian ini membahas perjanjian bersama yang dibuat antara pengusaha dan pekerja khusus di satu perusahaan saja. selanjutnya yang menjadi perbedaan dengan penelitian sebelumnya yang berjudul Penyelesaian Perselisihan Hak-Hak Pekerja Akibat Pemutusan Hubungan Kerja Melalui Mediasi (studi kasus di Dinas Tenaga Kerja Kota Medan) oleh Khainurrasyid Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara 2019 yaitu pembahasan yang di angkat jika dalam penelitian tersebut mengangkat masalah mekanisme penyelesaian pada tahap mediasi, Sedangkan dalam penelitian ini membahas tentang penyelesaian melalui tahap bipartit dan mediasi sampai dengan mencapai kesepakatan dalam bentuk perjanjian bersama.

Berdasarkan latar belakang tersebut diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **TINJAUAN YURIDIS PENYELESAIAN PERSELISIHAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA SECARA SEPIHAK**

ANTARA PEKERJA DENGAN PT.WASKITA BETON PRECAST PLANT KARAWANG YANG MENCAPAI KESEPAKATAN DALAM BENTUK PERJANJIAN BERSAMA DI TINJAU DARI UNDANG-UNDANG NO 2 TAHUN 2004 TENTANG PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL.

B. Identifikasi Masalah

Adapun permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini adalah :

1. Apa saja faktor yang mempengaruhi pemutusan hubungan kerja sepihak anatara pekerja dengan PT.Waskita Beton Precast Plant Karawang?
2. Bagaimana mekanisme dalam penyelesaian pemutusan hubungan kerja antara pekerja dengan PT.Waskita Beton Precast Plant Karawang yang mencapai kesepakatan dalam bentuk perjanjian bersama berdasarkan Ketentuan Undang-Undang No 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang diangkat diatas, maka tinjauan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui apa saja faktor yang menyebabkan sehingga terjadi pemutusan hubungan kerja secara sepihak di perusahaan PT.Waskita Beton Precast Plant Karawang.

3. Untuk mengetahui mekanisme penyelesaian pemutusan hubungan kerja antara pekerja dengan PT.Waskita Beton Precast Plant Karawang yang mencapai kesepakatan dalam bentuk perjanjian bersama berdasarkan Ketentuan Undang-Undang No 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial?

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini terbagi menjadi 2 (dua) yaitu :

1. Manfaat teoritis

   Manfaat teoritis yang didapat dari penelitian ini adalah untuk menambah wawasan bagi pekerja khususnya anggota serikat pekerja pada saat mengahadapi permasalahan yang sama yaitu pemutusan hubungan kerja terhadap karyawan secara sepihak.

2. Manfaat Praktis

   Manfaat praktis yang diperoleh dari penelitian ini adalah bisa dijadikan acuan bagi pekerja dan managemen Pt.Waskita Beton Precast Plant Karawang pada saat permasalahan yang sama muncul kembali.

E. Kerangka Pemikiran

Negara hukum (*state of law)* atau negara kekuasaan (*state of* power) atau yang biasa disebut *Rechsstaat and rule of power*, definisi negara hukum adalah[5]negara yang diidealkan mampu menepis ambisi-ambisius personal dan kelompok yang dapat mencederai representasi mayoritas rakyat (*volk*) atau warga masyarakat dalam menjalankan kebijakan pemerintahan negara,Negara hukum (Rechtsstaat) atau state of law[6] dipandang sebagai satu pilihan terbaik dalam menata kehidupan kenegaraan yang berdasarkan demokrasi dengan suatu konstitusi yang mengatur hubungan antar negara dan rakyat, hak hak asasi warga negara dan pembatasan kekuasaan penguasa serta jaminan keadilan dan persamaan di hadapan hukum serta kesejahteraan bagi masyarakat.

Menurut Jimly Asshiddiqie[7], mengatakan bahwa terdapat dua belas unsur utama yang terkandung dalam suatu negara hukum sehingga dapat dikatakan sebagai negara hukum rechtsstaat atau rule of law dalam arti yang sebenarnya (The rule ofjust) sebagai berikut:

1. Supremasi Hukum (supremacy of law)
2. Persamaan dalam Hukum (eguality before the law)
3. Asas Legalitas (due process of law)
4. Pembatasan Kekuasaan
5. Organ Organ Eksekutif Independen
6. Peradilan Bebas Tidak Memihak

---

[5] Nurul Qamar dkk,*Negara Hukum Atau Negara Kekuasaan,*CV.Social Politic Genius(SIGn), Makasar,2018,hlm.1.
[6] *Ibid*.hlm.43.
[7] Jimly Asshiddiqie dalam buku Nurul Qamar,ibid,hlm.66.

7. Peradilan Tata Usaha Negara
8. Peradilan Tata Negara
9. Peradilan Hak Asasi Manusia
10. Bersifat Demokrasi
11. Berfungsi sebagai sarana mewujudkan tujuan bernegara
12. Transparansi dan Kontrol Sosial

Supremasi Hukum. Adanya pengakuan normatif dan empirik akan prinsip supremasi hukum, yaitu bahwa semua masalah diselesaikan dengan hukum sebagai pedoman tertinggi. Dalam perspektif supremasi hukum (supremacy of law), pada hakikatnya pemimpin tertinggi negara yang sesungguhnya bukanlah manusia, tetapi konstitusi yang mencerminkan hukum yang tertinggi

Dalam asas hukum menyebutkan bahwa semua orang berhak memiliki akses yang sama terhadap hukum (equality before the law), sebagai contoh setiap warga negara berhak membuat dan menandatangani perjanjian bersama (PB) dalam konteks tersebut perjanjian mengikat seperti undang-undang bagi para pembuatnya (*pacta sunt servanda)*, untuk itu kepastian hukum bagi para pihak yang mengikatkan diri pada sebuah perjanjian harus ada, kepastian hukum diperlukan agar masyarakat tidak merasa bahwa hukum hanya memihak pada orang kaya atau kuat.

Pada dasarnya hukum harus ditegakkan dan dilaksanakan, setiap orang dapat ditetapkanya hukum dalam hal terjadi pelanggaran hukum dalam peristiwa yang konkret. Bagaimana hukumnya itulah yang harus berlaku yang pada dasarnya dalam pelaksanaanya tidak boleh menyimpang "*fiat Justitia ET Pererеat Mundus"*

(meski dunia akan runtuh hukum harus tetap ditegakkan).[8] Kepastian hukum merupakan perlindungan *yustitiabeln* terhadap tindakan sewenang-wenang, yang berarti seseorang akan memperoleh sesuatu yang diharapkan dalam keadaan tertentu. Masyarakat mengahrapkan adanya kepastian hukum, karena dengan adanya kepastian hukum masyarakat akan lebih tertib. Hukum bertugas menciptakan kepastian hukum karena tujuanya adalah untuk ketertiban masyarakat.

Kepastian memiliki arti ketentuan atau ketetapan adapun kata kepastian jika digabungkan dengan kata hukum maka menjadi kepastian hukum. Yang mengandung arti perangkat hukum suatu negara yang mampu menjamin hak dan kewajiban setiap warga negara.[9] Kepastian hukum itu sendiri dapat diartikan berlakunya hukum secara tegas ditengah-tengah masyarakat. Menurut sudikno merto kusumo[10] bahwa kepastian hukum merupakan perlindungan *yustitiabeln* terhadap tindakan sewenang-wenang, yang berarti seseorang akan memperoleh sesuatu yang diharapkan dalam keadaan tertentu.

Suatu kontrak dalam sebuah perjanjian merujuk pada pasal 1320 kitab undang-undang hukum perdata yaitu harus memenuhi syarat sahnya perjanjian, adapun unsur yang harus dipenuhi dalam suatu kontrak perjanjian adalah kata sepakat, kecakapan, hal tertentu dan suatu sebab yang halal. Dengan terpenuhinya keempat syarat tersebut maka perjanjian mengikat seperti undang-undang bagi para pihak yang membuatnya.

---

[8] Margono,Asas keadilan Kemanfaatan dan Kepastian Hukum Dalam Putusan Hakim,sinar grafika,jakarta,2019.hlm.114
[9] *Ibid*.hlm.115
[10] Sudikno dalam buku Margono,*Ibid*,hlm.115

Permasalahan hukum akan timbul jika sebelum perjanjian tersebut sah dan mengikat para pihak yaitu dalam proses perundingan atau *prelinimaryi negotiation,* salah satu pihak telah melakukan perbuatan hukum seperti meminjam uang, membeli tanah, padahal belum mencapai kesepakatan final antara mereka mengenai kontrak bisnis yang dirundingkan[11]. Hal ini dapat terjadi karena salah satu pihak begitu percaya dan menaruh pengharapan terhadap janji-janji yang diberikan oleh rekan bisnisnya. Demikian pula janji-janji developer dalam brosur-brosur yang diedarkan sebagai iklan, menurut teori klasik hukum kontrak tidak dapat dituntut pertanggung jawabannya karena janji-janji tersebut merupakan suatu janji pra kontrak yang tidak tercantum dalam pengikatan jual-beli. Dengan demikian menurut teori klasik hukum kontrak, konsumen perumahan tidak dapat menuntut ganti rugi. Akan tetapi menurut teori hukum kontrak yang moderen cenderung untuk menghapuskan syarat-syarat formal bagi kepastian hukum dan lebih menekankan kepada terpenuhinya rasa keadilan.[12]

Pada suatu perjanjian baik tertulis ataupun tidak tertulis pada saat terjadi sengketa tersebut tidak ada pengaturan yang jelas dalam perjanjian yang disepakati para pihak bukan berarti perjanjian belum mengikat para pihak atau dengan sendirinya batal demi hukum[13] karena pengadilan dapat mengisi kekosongan hukum tersebut melalui penafsiran untuk menemukan hukum yang berlaku bagi para pihak yang membuat perjanjian.

---

[11] Suharnoko,*HukumPerjanjianTeoriDanAnalisisKasus*,Kencana,jakarta,2004.hlm.1.
[12] Jack Beatson and Daniel Friedman.Dalam buku Suharnoko,*Ibid*,hlm.2.
[13] *Ibid*.hlm.17

Perjanjian merupakan suatu perbuatan yang menimbulkan akibat hukum berupa hak dan kewajiban. Kontrak adalah perjanjian yang dibuat secara tertulis karena perjanjian juga dapat dibuat secara lisan. berdasarkan asas hukum *pacta sunt servanda* bahwa kontrak itu pada prinsipnya mengikat secara hukum, menurut[14] Dr.Munir Fuady,S.H.,M.H.,LL.M. teori *pacta sunt servanda* adalah suatu kontrak yang dibuat secara tidak ilegal dan tidak berasal dari penipuan harus sepenuhnya diikuti. Kekuatan teori *pacta sunt servanda* ini sangat kuat, dengan hanya memberikan beberapa kecualian. Kekecualian ini yang menyebabkan munculnya teori relativitas terhadap teori *pacta sun servanda* atau yang dikenal dengan sebutan *de relativite de la regle pacta sunt servanda.* Dalam sistem hukum anglo Saxon teori teori *pacta sunt servanda* ini dikenal dengan sebutan "kesakralan kontrak" (*sanctity of contract*). Setiap kontrak dibuat dengan iktikad baik klausa-klausa yang terdapat dalam isi kontrak mengikat pada para pihak yang membuatnya, dimana kekuatan mengikatnya setara dengan kekuatan mengikatnya sebuah undang undang[15]. Dan karenanya pula pelaksanaan kontrak seperti itu tidak boleh baik merugikan pihak lawan dalam kontrak maupun pihak ketiga diluar para pihak dalam kontrak tersebut.

Teori *pacta sunt servanda* mengungkapkan bahwa kontrak itu mengikat[16] dimana mengikatnya kontrak tersebut setaraf dengan keterikatan kepada undang-undang (seperti yang ditegaskan oleh pasal 1338 KUH Perdata Indonesia). Teori

[14] Munir Fuady,*Teori-teori Besar Dalam Hukum(Grand theory)*,Kencana,jakarta,2013,hlm.210
[15] *Ibid*,hlm.211.
[16] *Ibid,*hlm.218

tersebut pada praktiknya diperlukan berbagain penafsiran hukum, yang dimana terdapat teori lanjutan yaitu[17]:

1. Teori Linear

   Teori linear mengajarkan bahwa melihat kepada jenis-jenis kontrak, semua ikatan hukum yang timbul dari kontrak sama kekuatanya secara hukum, tidak ada yang lebih tinggi kekuatanya dan tidak ada yang lebih rendah. Jadi yang hanya mungkin ada antara lain :

   a. Kontrak yang terikat penuh secara hukum (hukum yang sama diantara macam kontrak).
   b. Kontrak yang hanya terikat secara moral contoh *memorandum of understanding* (MOU).
   c. Kontrak yang sama sekali tidak ada ikatan (baik ikatan hukum maupun ikatan moral) contoh kontrak yang dibuat secara melanggar hukum.

2. Teori Fluktuatif

   Menurut teori fluktuatif[18], kekuatan mengikat dan kekuatan hukum dari masing-masing kontrak berbeda-beda, mengikuti berbagai jenis,bentuk,formalitas, dan maksud dari para pihak yang membuat kontrak tersebut terlihat dari kategori kontrak sebagai berikut :

   a. Umunya kontrak yang dibuat secara sah mempunyai kekuatan mengikat, baik yang tertulis maupun tidak tertulis.

[17] *Ibid*,hlm.226.
[18] *Ibid*,hlm.227.

b. Dalam berbagai teori hukum kekuatan mengikat suatu kontrak mempunyai tingkatan yang berbeda-beda. Dalam sistem hukum tertentu kontrak dapat dibatalkan secara sepihak seperti kontrak hibah atau kontrak tanpa *Consideration* menurut sistem hukum anglo saxon, kontrak yang dibuat oleh anak dibawah umur,dan kontrak baku yang melanggar prinsip *fairness.*

c. Kontrak yang termasuk dalam golongan perikatan alam dimana hanya ada kewajiban moral untuk memenuhi prestasi misalnya kontrak perjudian,kontrak kadaluarsa.

d. Kontrak yang hanya merupakan kesepahaman (*understanding)*, dalam arti hanya mempunyai kekuatan berlaku secara moral (bukan secara hukum) misalnya MOU.

e. Kontrak yang kekuatan mengikatnya sangat kuat melebihi kontrak biasa, seperti kontrak notarial menurut sistem hukum eropa kontinental, kontrak-kontrak formal autentik yang dibuat oleh pejabat khusus,semacam pembuatan akte tanah dan lain-lain.

f. Ada juga kontrak yang mempunyai kekuatan hukum mengikat lebih kuat melebihi kontrak biasa,yaitu kontrak yang memerlukan otorisasi dari pemerintah, seperti akte pendirian perusahaan.

Berdasarkan uraian diatas maka Hal tersebut disebabkan karena kontrak bersasaran pada suatu ikatan,maka kedududukan sebuah kontrak jadinya menjadi

sebuah "Nilai"[19].demikian juga dengan keterikatan sehingga dilaksanakan pemenuhuanya.

Penjelasan teori diatas mengenai teori besar hukum. Bahwa kontrak menjadi sebuah dasar hukum adapun kontrak tersebut tertulis maupun tidak tertulis berlaku sebagai undang-undang bagi yang membuatnya. Suatu aturan atau norma pada hakikatnya mempunyai dasar filosofis[20] serta pijakan asas atau primsip sebagai rohnya. Merupakan kejanggalan bahkan konyol apabila suatu norma tidak mempunyai dasar filosofis serta pijakan asas atau prinsip dalam konteks operasionalnya. Suatu norma tanpa landasan filosofis serta pijakan asas, ibarat manusia yang "*buta dan lumpuh*". Dalam melaksanakan perjanjian para pihak yang membuatnya harus memenuhi asas sebagai dasar perikatan yang dibuat. Sebagaimana diketahui bahwa dalam pasal 1338 (1) BW tersimpul asas kebebasan berkontrak, asas konsensualisme serta daya mengikatnya perjanjian.pemahaman pasal tersebut tidak berdiri dalam kesendirianya[21], asas-asas yang terdapat dalam pasal tersebut berada dalam suatu sistem yang padu dan integratif dengan ketentuan ketentuan lainya. Terkait dengan daya mengikatnya perjanjian berlaku sebagai undang-undang bagi para pihak yang membuatnya (*pacta sunt servanda)* , pada situasi tertentu daya berlakunya (*strekking)* dibatasi,antara lain dengan iktikad baik.

Dalam perundang-undangan tidak memberikan definisi yang tegas dan jelas tentang apa yang dimaksud iktikad baik. Pengaturan pasal 1338 (3) BW,yang menetapkan bahwa persetujuan harus dilaksanakan dengan iktikad baik.

---

[19] *Ibid*,hlm.228

[20] Agus yudha hernoko,*Hukum perjanjian asas proporsionalitas dalam kontrak komersial,*Kencana,jakarta,hlm.21.

[21] *Ibid*,hlm.134.

Maksudnya perjanjian itu dilaksanakan menurut kepatutan dan keadilan[22]wajar dan adil, yang diukur dengan norma-norma objectif yang bersifat tidak tertulis dan bukan berasal dari subjektivitas para pihak[23]. Menurut P.L Werry norma ini pada hakikatnya sama dengan norma "kecermatan yang patut dalam masyarakat" pada norma tidak tertulis yang tercantum dalam pasal 1365 BW (perbuatan melanggar hukum). menurut J.M. Van Dunne[24] daya berlaku iktikad baik meliputi seluruh proses kontrak atau diibaratkan dengan "*The rise and fall of contract"* dengan demikian iktikad baik meliputi tiga fase perjalanan kontrak, yaitu *(i) pre contractuele fase, (ii) contract tuele fase, dan (iii) postcontract tuele fase*. Pasal 1338 ayat (3) BW tersebut diatas, pada umumnya selalu dihubungkan dengan pasal 1339 BW, bahwa "*persetujuan tidak hanya mengikat apa yang dengan tegas ditentukan didalamnya, melainkan juga segala sesuatu yang menurut sifatnya persetujuan dituntut berdasarkan keadilan,kebiasaan, atau undang-undang"*.

F. Metode Penelitian

JenIs Penelitian ini merupakan penelitian hukum normatif dengan menggunakan metode penelitian kualitatif. Metode kualitatif merupakan metode penelitian yang digunakan apabila faktor penelitian tidak dapat dihitung dengan angka. dengan beberapa hal yang harus diperhatikan sebagai berikut :

1. Metode pendekatan

[22] *Ibid*,hlm.135.
[23] Oleh P.Lwerry dalam buku Agus Yudha Hernoko,*Hukum perjanjian asas proporsionalitas dalam kontrak komersial. Ibid*.hlm.136.
[24] Oleh J.M Van Dunne dalam buku Agus Yudha Hernoko,*Hukum perjanjian asas proporsionalitas dalam kontrak komersial.Ibid*.hlm.136.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode pendekatan yuridis normatif menggunakan data primer yang berasal dari wawancara Tenaga kerja yang terkena PHK, wawancara pengurus DPC K-SARBUMUSI Karawang. Serta data sekunder yang diperoleh dari penelitian kepustakaan dan Perjanjian Bersama Antara Pekerja dan PT.Waskita Beton Precast Plant Karawang.

2. Spesifikasi Penelitian

Spesifikasi dalam penelitian ini adalah bersifat deskriptif analitis. Deskriptif analistis merupakan metode yang bertujuan untuk memberikan gambaran suatu kondisi atau keadaan yang sedang terjadi atau berlangsung yang tujuanya agar dapat memberikan data seteliti mungkin mengenai objek penelitian sehingga mampu menggali hal-hal yang bersifat ideal, kemudian dianalisis berdasarkan teori hukum atau Undang-undang yang berlaku[25].

3. Tahapan Penelitian

   a. Tahapan penelitian yang dilakukan dimulai dari mencari sumber dari berbagai literatur di perpustakaan Universitas Buana Perjuangan Karawang, melakukan wawancara dengan tenaga kerja yang terkena pemutusan hubungan kerja secara sepihak lalu wawancara dengan pengurus serikat pekerja yang menangani kasus PHK tersebut.

   b. Mengumpulkan bahan hukum primer,sekunder,tersier menganalisis data,menarik kesimpulan.

4. Teknik Pengumpulan Data

[25] Zainudin Ali.*Metode penelitian hukum,*Sinar Grafika,jakarta,2010,hlm.223.

Untuk memperoleh data yang diperlukan, maka penulis melakukan penelitian kepustakaan serta pengambilan data dilapangan untuk memperoleh data sekunder dengan mengumpulkan data yang diperoleh dari:

a. Bahan hukum primer yang berasal dari Undang-Undang No 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja, Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, Undang-Undang No 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja, Undang-Undang N0 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Peraturan Pemerintah, Peraturan Menteri Tenaga Kerja, serta peraturan lainya yang berhubungan dengan penelitian.
b. Bahan hukum sekunder yaitu berupa data penunjang yang diperoleh dari Peraturan-peraturan, litertur-lieratur atau dokumen-dokumen, buku, internet, serta bahan informasi yang berhubungan dengan penelitian
c. Bahan hukum tersier yaitu kamus besar bahasa indonesia, kamus bahasa hukum, internet dan lain sebagainya.

5. Analisis Data

Data yang telah diperoleh selanjutnya dianalisis secara kualitatif dengan menggunakan metode interpretasi Sistematis yaitu penafsiran yang mengaitkan suatu peraturan dengan peraturan lainya.

G. Lokasi Penelitian

Adapun lokasi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Perpustakaan Universitas Buana Perjuangan Karawang
2. Kantor Sekertariat Dewan Pimpinan Cabang Sarikat Buruh Muslimin Indonesia Karawang.