

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Ekonomi Indonesia dewasa ini mengalami perkembangan yang sangat pesat. Bukan hanya bidang ekonomi, tetapi juga bidang teknologi, informasi dan bidang lainnya. Dalam bidang ekonomi, sektor perdagangan mengalami perkembangan bukan cuma yang diperdagangkan, tata cara dan sistem perdagangan juga mengalami perkembangan. Awalnya, perdagangan dilakukan dengan sistem barter dan kemudian berkembang sehingga uang diciptakan menjadi alat tukar. Inti dari perdagangan yang sekarang adalah pertukaran barang atau jasa dengan uang, tidak jarang juga terjadi sistem pertukaran tersebut dalam bentuk-bentuk lainnya. Sistem jual-beli ini berkembang hingga tiada batas dan akhirnya dipakailah sistem perjanjian diantara kedua belah pihak yang sepakat mengadakan suatu perjanjian perdagangan yang di dalam perjanjian tersebut mengatur mengenai apa hak dan kewajiban diantara kedua belah pihak yang bersangkutan. Baik dalam metode pembayaran, serah terima barang, sampai ketentuan pertanggung jawaban purnajual (aftersales) tertuang dalam kontrak.

Perlu diingat bahwa perjanjian bukan hanya mengatur tentang perdagangan saja, tetapi dibalik perdagangan yang terjadi ada tenaga kerja yang bekerja untuk

mengkaryakan suatu benda atau mengerjakan jasa tertentu demi timbal balik upah uang, dengan kata lain gaji dan tunjangan. Definisi tenaga kerja menurut H. Zainal Asikin¹:

“Pekerjaan yang diusahakan sendiri maksudnya adalah bekerja atas usaha modal dan tanggung jawab sendiri, sedangkan bekerja pada orang lain adalah bekerja dengan bergantung pada orang lain, yang member perintah dan mengutusinya, karena ia harus tunduk dan patuh pada orang lain yang memberikan pekerjaan tersebut.”

Orang perlu bekerja demi memenuhi kebutuhan hidupnya, maka sudah bisa dipastikan bahwa hampir semua rakyat akan berhubungan langsung dengan dunia kerja. Indonesia adalah Negara hukum, berdasarkan hal ini, maka diketahui bahwa hukum dengan kebudayaan mempunyai hubungan yang sangat erat, yaitu hukum merupakan konkretisasi dari nilai-nilai budaya suatu masyarakat. Dengan kata lain hukum merupakan penjelmaan dari sistem nilai-nilai budaya masyarakat². Landasan konstitusional yang mengatur tentang ketenagakerjaan disebutkan pada Pembukaan dan Batang Tubuh Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Perihal isi ketentuan dalam batang tubuh yang ada relevansinya dengan masalah ketenagakerjaan tertulis: Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan³.

Tenaga kerja adalah tulang punggung dalam peningkatan pembangunan pada umumnya, pertumbuhan industri pada khususnya. Oleh karenanya seluruh kegiatan

¹ H. Zainal Asikin, *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*. (Mataram: Rajawali Pers, 1993), hlm.1.

² Budi Agus Riswandi dan M. Syamsudin. *Hak Kekayaan Intelektual dan Budaya Hukum*. (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2004). Hlm. 146-147.

³ Pasal 27 ayat 2 Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

yang dilakukan tenaga kerja mengandung aspek hubungan sosial, hubungan hukum dan hubungan antar atau intern organisasi yang dapat menimbulkan hak dan kewajiban dan dilaksanakan berdasarkan nilai-nilai yang terkandung dalam Pancasila. Pengertian tenaga kerja adalah, setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat⁴.

Di Indonesia yang masih merupakan Negara berkembang, banyak kegiatan usaha yang mempekerjakan pekerja dengan sistem *outsourc*e atau *gentleman agreement* (perjanjian lisan). Banyak juga yang sudah modern dengan menggunakan perjanjian kerja, perjanjian kerja baik hak dan kewajiban pekerja semua dituangkan dalam suatu draft dan ditandatangani oleh kedua-belah pihak dalam keadaan sehat jasmani dan rohani. Perjanjian kerja juga memiliki berbagai jenis, baik lisan maupun tulisan, perjanjian kerja waktu tertentu dan perjanjian kerja waktu tidak tertentu. Perjanjian kerja memiliki peran yang sangat penting dalam dunia usaha dan ketenagakerjaan karena merupakan kunci yang mengikat antara pekerja dan pemberi kerja. Dalam hal ini berarti dapat kita lihat bahwa, antara pemberi kerja dan penerima kerja timbul suatu hubungan, yaitu hubungan kerja. Hubungan kerja terjadi setelah adanya perjanjian kerja antara pemberi dan penerima kerja yang pada dasarnya menunjukkan kedudukan kedua belah pihak serta menggambarkan hak-hak dan

⁴ Pasal 1 ayat 2 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

kewajiban-kewajiban penerima kerja terhadap pemberi kerja, serta hak-hak dan kewajiban-kewajiban majikan terhadap penerima kerja⁵.

Pengaturan mengenai perjanjian di Indonesia hanya mengatur pada perjanjian pada umumnya, hal tersebut diatur dalam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata pasal 1320 yang menyebutkan mengenai syarat sah suatu perjanjian yang mengikat para pihaknya. Suatu perjanjian dianggap sah apabila memenuhi syarat subyektif dan syarat obyektif. Pemenuhan atas syarat tersebut berakibat pada perjanjian yang telah dibuat menjadi sah. Perjanjian juga mengikat bagi para pihak mengenai hak dan kewajibannya, sehingga pemenuhan syarat sahnya suatu perjanjian mutlak untuk dipenuhi. Hal ini kelak apabila dikemudian hari terjadi suatu permasalahan atau sengketa, maka penyelesaiannya dapat didasarkan pada perjanjian yang telah disepakati.

Dalam rangka memberikan kepastian hukum di bidang ketenagakerjaan, pemerintah menyusun Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut dengan UU Ketenagakerjaan) yang bertujuan melindungi pekerja dari pengusaha yang demi keuntungannya mengabaikan nasib pekerja⁶. Namun penyusunan Undang-Undang ini justru menimbulkan kontroversi, karena kalangan pekerja yang diwakili oleh serikat pekerja menolak untuk mengesahkan Undang-Undang ini karena isinya dinilai lebih merugikan pekerja

⁵ Imam Soepomo, *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*, (Jakarta: Djambatan, 1994), hlm 1.

⁶ Ibid, hlm.166-167.

dibanding pemberi kerja. Beberapa hal yang dipermasalahkan adalah mogok, hak-hak perempuan bekerja, pekerja anak, pesangon, penutupan usaha, sistem *outsorce*, pekerja kontrak dan lain sebagainya. Dalam penyusunan Undang-Undang ini, terjadi tarik menarik antara pemerintah dan serikat pekerja. Masing-masing memiliki kepentingan yang mendesak, pekerja ingin diperhatikan nasibnya dan pemerintah ingin memberikan kepastian hukum dalam dunia usaha.

Dalam dunia usaha, banyak terjadi konflik Pemutusan Hubungan Kerja atau yang sering disingkat dengan kata PHK. PHK sering kali menimbulkan keresahan khususnya bagi para pekerja. Bagaimana tidak, keputusan PHK ini akan berdampak buruk bagi kelangsungan hidup dan masa depan para pekerja yang mengalaminya. Hal ini dapat terjadi karena pengunduran diri, pemberhentian oleh perusahaan atau berakhirnya masa kontrak. Tidaklah heran jika dalam pelaksanaan PHK rawan terjadi konflik, karena bekerja dan mendapat upah sangatlah penting untuk setiap individu demi melangsungkan hidup bagi orang yang bersangkutan beserta tanggungan keluarga yang dimiliki.

Dalam kesempatan ini, penulis ingin menulis topik ini dengan analisis perkara yang dialami oleh Citibank N. A. Indonesia yang diwakili oleh Tigor Marsahala Siahaan selaku Citi County Officer (Penggugat) melawan Siswita Noviar selaku pegawai tetap dari Penggugat (Tergugat) dengan nomor putusan: 471 K/Pdt.Sus-PHI/2014. Penggugat adalah perusahaan perbankan yang berkantor pusat di Amerika Serikat dan penggugat adalah seorang karyawan yang bekerja pada

Citibank dengan posisi bagian Citiphone yang mengurus tentang kartu kredit. Perkara ini berkaitan erat dengan konflik perjanjian kerja bersama, peraturan perusahaan dan pemutusan hubungan kerja yang tentu sangat berkaitan dengan pembahasan skripsi ini.

Garis besar dari perkara ini adalah pelanggaran aturan kode etik perusahaan yang berakibatkan tergugat di PHK. Tergugat bersalah karena telah melanggar kode etik dan aturan perusahaan, sehingga penggugat mengambil langkah tegas untuk melakukan PHK. Namun yang terjadi, tata cara PHK yang dilakukan Penggugat tidak memenuhi syarat PHK yang tertuang dalam UU Ketenagakerjaan yang antara lain tertulis⁷:

“Dalam hal pekerja melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja setelah kepada pekerja yang bersangkutan diberikan surat peringatan yang pertama, kedua dan ketiga secara berturut-turut.”

Oleh karena itu, majelis hakim memutuskan bahwa pemutusan hubungan kerja tidak sah dan maka dari itu dalam putusan Tergugat mendapatkan kembali hak-haknya. Hak gaji yang belum terbayar selama masa proses PHK dan dipanggil kembali untuk melakukan bekerja kembali pada jabatan semula.

Dari kontroversi diatas, melihat minimnya kajian hukum tentang aturan kerja yang menyeluruh dan banyaknya konflik tentang perjanjian kerja, peraturan perusahaan dan perjanjian kerja bersama. Penulis ingin melakukan penelitian

⁷ Pasal 161 ayat 1 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

terhadap aturan dan kontrak perusahaan terhadap pekerja dilihat dari aspek hukumnya. Berdasarkan penelitian tersebut, maka skripsi ini diberi judul Pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja Menurut Kitab Undang-Undang Hukum Perdata dan UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Analisis Yuridis Perkara No. 471 K/Pdt.Sus-PHI/2014)

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah, dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana proses pemutusan hubungan kerja yang terjadi antara Citibank N.A. Indonesia (Pengugat) dengan Siswita Noviar (Tergugat) menurut ketentuan perjanjian kerja yang terdapat dalam KUHPerdata dan UU Ketenagakerjaan?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai oleh penulis dengan melakukan penelitian ini adalah:

1. Untuk menelusuri, menemukan, dan menganalisis aspek hukum yang berkaitan dengan aturan dan perjanjian kerja yang berlaku di perusahaan-perusahaan yang bergerak di Indonesia.
2. Untuk meneliti dan menganalisis perkara yang menjadi objek penelitian berdasar pada KUHPerdata dan UU Ketenagakerjaan.

1.4. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis, hasil penelitian ini diharapkan menjadi sumbangan pemikiran bagi perkembangan ilmu hukum, khususnya dalam bidang ketenagakerjaan dan perjanjian kerja, mengingat kajian terhadap aspek hukum akibat perjanjian kerja belumlah terlalu banyak dilakukan di Indonesia. Dengan adanya penelitian tentang aspek hukum perjanjian kerja, pengetahuan mengenai permasalahan ini dapat menjadi semakin tajam dan luas. Juga dapat berguna bagi praktek di industri ekonomi yang berhubungan langsung dengan ketenagakerjaan.

2. Manfaat Praktis

Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi pertimbangan dan masukan bagi kegiatan bisnis baik mikro atau makro dan juga para pekerja. Para pakar dan ahli ketenagakerjaan diharapkan dapat menggunakan penelitian ini untuk dapat lebih memahami tentang pentingnya perjanjian kerja serta kelebihan dan kekurangan aspek hukum perjanjian kerja untuk dapat dipakai dalam penilaian kepada bidang ini.

1.5. Sistematika Penulisan

Dengan tujuan mempermudah penulisan dan pembahasan, maka penulis membagi penulisan ini menjadi lima bab dengan penulisan sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini, isi secara garis besar adalah penjelasan secara umum tentang bab-bab selanjutnya, yang saling berkaitan untuk mendukung tema pokok dari skripsi ini, yang dirangkum dalam latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab ini, tinjauan pustaka Penulis membagi atas dua kerangka, yang terdiri atas kerangka teori dan kerangka konseptual. Kerangka teori berisi penjabaran mengenai konsep dan pengertian perjanjian dan perjanjian kerja dari aspek hukum di Indonesia serta antara pekerja dengan penjabaran berbagai macam perjanjian. Kerangka konseptual berisi definisi-definisi dari peraturan-peraturan hukum di Indonesia. Peraturan-peraturan ini akan menjadi dasar analisis dalam bab keempat.

BAB III : METODE PENELITIAN HUKUM

Pada bab ini akan dijelaskan metode penelitian yang digunakan dalam penulisan skripsi ini. Terdiri dari jenis penelitian, prosedur perolehan bahan penelitian (hukum dan non hukum) dan sifat analisis.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN ANALISIS

Pada bab ini, penulis akan membahas tinjauan umum tentang aspek hukum perjanjian kerja berdasarkan putusan pengadilan yang menjadi objek analisa, dimana peraturan-peraturan hukum di Indonesia yang berkaitan dengan permasalahan-permasalahan ini akan menjadi dasar dari analisis. Bab ini juga akan mencantumkan pendapat ahli hukum serta pendapat penulis.

BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini penulis akan merumuskan suatu kesimpulan atas pembahasan mengenai perlindungan hukum dan penegakan hukum terhadap tenaga kerja. Selanjutnya penulis juga akan memberikan saran, yang dibuat berdasarkan kesimpulan, yang merupakan rekomendasi solusi dari penulis untuk menyelesaikan masalah yang ada dalam penelitian.