

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Peraturan hidup kemasyarakatan yang bersifat mengatur, memaksa untuk menjamin tata tertib dalam masyarakat dinamakan peraturan atau kaedah hukum.¹

Dalam halnya perjanjian dapat diartikan sebagai suatu peristiwa dimana seorang berjanji kepada seorang lainnya atau dimana dua orang itu saling berjanji untuk melaksanakan sesuatu hal.²

Agar suatu perjanjian itu mempunyai kekuatan maka harus dipenuhi syarat sahnya suatu perjanjian, sebagaimana yang telah ditetapkan dalam pasal 1320 Kitab undang-undang hukum perdata yaitu:

1. Syarat subyektif, syarat ini apabila dilanggar maka perjanjian dapat dibatalkan yang meliputi:
 1. sepakat mereka yang mengikatkan dirinya.
 2. kecakapan untuk membuat suatu perikatan.
2. Syarat obyektif, syarat ini apabila dilanggar maka perjanjian tersebut menjadi batal demi hukum yang meliputi :
 1. Suatu hal (obyek tertentu).
 2. Sebab yang halal.

Menurut Munir Fuady asas hukum terhadap suatu kontrak meliputi berberapa asas sebagai berikut:

1. Asas kontrak sebagai hukum mengatur

¹ Sri Subiandini Gultom, *Aspek Hukum Hubungan Industrial*, (Jakarta: Inti Prima Promosindo, 2008), Cet. Ke 2, h. 2.

² *Ibid*, h. 4.

Hukum mengatur (*aanvulen recht. Optional law*) adalah peraturan-peraturan hukum yang berlaku bagi subjek hukum, misalnya para pihak dalam suatu kontrak. Akan tetapi, ketentuan hukum seperti ini tidak mutlak berlakunya karena jika para pihak mengatur sebaliknya, maka yang berlaku adalah apa yang diatur oleh para pihak tersebut.

2. Asas kebebasan berkontrak

Asas kebebasan berkontrak (*freedom of contract*) ini merupakan konsekuensi dari berlakunya asas kontrak sebagai hukum mengatur. Dalam hal ini yang dimaksudkan dengan asas kebebasan berkontrak adalah asas yang mengajarkan bahwa para pihak dalam suatu kontrak pada prinsipnya bebas untuk membuat atau tidak membuat kontrak, demikian juga kebebasannya untuk mengatur sendiri isi kontrak tersebut. Asas kebebasan berkontrak ini dibatasi oleh rambu-rambu hukum sebagai berikut:

- a. Harus memenuhi syarat sebagai suatu kontrak.
- b. Tidak dilarang oleh undang-undang.
- c. Tidak bertentangan dengan kebiasaan yang berlaku.
- d. Harus dilaksanakan dengan iktikad baik.

3. Asas Pacta Sunt Servanda

Istilah "*pacta sunt servanda*" berarti "janji itu mengikat". Yang dimaksudkan adalah bahwa suatu kontrak yang dibuat secara sah oleh

para pihak mengikat para pihak tersebut secara penuh sesuai isi kontrak tersebut.

4. Asas konsensual

Yang dimaksud dengan dengan asas konsensual dari suatu kontrak adalah bahwa jika suatu kontrak telah dibuat, maka dia telah sah dan mengikat secara penuh, bahkan pada perinsipnya persyaratan tertulis pun tidak disyaratkan oleh hukum, kecuali untuk beberapa kontrak tertentu, yang memang dipersyaratkan untuk jenis kontrak berikut ini:

- a. Kontrak perdamaian.
- b. Kontrak pertanggungan.
- c. Kontrak penghibahan.
- d. Kontrak jual beli tanah.

5. Asas obligator

Asas obligator adalah suatu asas yang menentukan bahwa jika suatu kontrak telah dibuat, maka para pihak telah terikat, tetapi keterikatanya itu hanya sebatas timbulnya hak dan kewajiban semata-mata³.

Adapun termasuk perjanjian dalam perkara ini adalah perjanjian yang dibuat oleh sayed fakhry dengan James W. Tailor, bertindak dalam kedudukannya sebagai President dari ConocoPhillips Indonesia sebagai sebuah perusahaan International yang bergerak dalam bidang eksplorasi dan produksi minyak dan gas bumi di Indonesia yang berbentuk penanaman modal asing (PMA), dimana pada awalnya adalah sayed fakhry mengajukan lamaran kerja diperusahaan

³Munir Fuady, *Pengantar Hukum Bisnis*, (Jakarta: PT. Citra Aditya Bakti, 2005), h. 11.

Conocophillips Indonesia Inc. Ltd dan diterima bekerja oleh James W. Tailor terhitung sejak 1 Maret 2002 dengan status pekerja tetap. Dengan diterimanya sayed fakhry oleh James W. Tailor sebagai pekerjanya dalam hal ini mereka melakukan suatu perjanjian yang sah dan sesuai ketentuan yang diatur dalam UU Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 55 yaitu “Perjanjian Kerja tidak dapat ditarik kembali dan/atau diubah, kecuali atas persetujuan para pihak”.

Sejak bekerja pada tanggal 1 Maret 2002, Sayed Fakhry selalu melakukan tugasnya dengan baik dan termasuk pekerja terbaik serta mendapatkan kenaikan upah dari James W. Tailor. Upah terakhir yang diterima oleh sayed fakhry dari James W. Tailor adalah sebesar Rp.48.627.500,- (empat puluh delapan juta enam ratus dua puluh tujuh ribu lima ratus rupiah).⁴

Pada tanggal 16 Maret 2007, Tergugat memindahkan kantornya dari Gedung Menara Mulia, Jalan Gatot Subroto Kav. 9-11, Jakarta 12930 ke Gedung Ratu Prabu II Lantai 6-14, Jalan TB Simatupang Kav 1B, Jakarta 12560 . Masih pada hari yang sama (16 Maret 2007), Penggugat menerima surat pemindah-tugasan atau mutasi melalui inter office communication yang dikeluarkan oleh ConocoPhillips Ramba Ltd yang dibuat oleh Taufik Ahmad, sehingga membuat penggugat merasa kebingungan tentang pemutasian dirinya, atas tidak jelasnya status hubungan kerja dan mutasi pada badan hukum yang berbeda, Penggugat pada tanggal 19 Maret 2007, pernah menanyakan dan meminta penjelasan pada Taufik Ahmad yang Isi suratnya adalah :“Pak Iwan dan Pak Taufik, Saya belum mengerti tentang dipindahkan saya ke TAC (ConocoPhillips Ramba Ltd),”. “Saya

⁴Lihat Putusan Perkara Nomor : 722K/Pdt.Sus/2011, h. 2-3

juga ingin mempertanyakan mengapa VCIP (bonus) saya dipotong 35%, sebelum saya tanya ke Houston (Kantor Pusat ConocoPhillips),” akan tetapi surat penggugat tidak dijawab oleh tergugat, untuk menghindari putusnya hubungan kerja dengan Tergugat maka Penggugat melakukan kewajibannya yaitu hadir setiap hari kerja di Wisma BNI 46, dalam sebuah ruangan yang terisolir dan tidak diberikan pekerjaan sampai terjadinya perselisihan. Bahwa pada saat bersamaan, telah dimulai proses jual beli kepemilikan pada ConocoPhillips Ramba Ltd yang akan dibeli oleh PT. Elnusa Tbk. Dengan kondisi ini tentu saja meresahkan Penggugat. Disaat belum ada kejelasan mengenai status kerja, kini masalah baru akan muncul yaitu akan dijualnya saham kepemilikan ConocoPhillips Ramba Ltd kepada PT Elnusa Tbk yang badan hukumnya kembali berbeda. Dengan atas ketidak-jelasan nasibnya dan belum juga ada jawaban dari Tergugat setelah menunggu hampir 2 (dua) bulan maka Penggugat kembali melayangkan surat pertanyaan kepada Tergugat pada tanggal 28 April 2007 yang isinya adalah :“ Pak Drajat, Apabila saya tidak ingin bekerja untuk pembeli Ramba TAC (ConocoPhillips Ramba), apakah saya bisa bekerja kembali utk COP Indonesia (Tergugat),”, namun Tergugat tidak juga memberikan jawaban dari surat penggugat.⁵

Dengan tidak dijawabnya pertanyaan oleh Penggugat kepada Tergugat mengenai mutasi pada badan hukum yang berbeda menjadi bukti yang kuat jika Tergugat mengakui jika mutasi yang dilakukan kepada Penggugat adalah tidak sah dan melanggar ketentuan hingga masuk ke lembaga penyelesaian perselisihan

⁵*Ibid*, h.4

hubungan industrial, tidak pernah terjadi hubungan kerja antara Penggugat dengan ConocoPhillips Ramba Ltd yang diikat melalui perjanjian kerja sebagaimana ketentuan yang diatur dalam UU Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 50 yaitu “Hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh” dengan demikian dapat dipastikan bahwa Penggugat telah melakukan kewajibannya kepada Tergugat dengan bekerja pada ConocoPhillips Ramba Ltd secara baik sampai terjadinya perselisihan, sehingga penggugat menyatakan bahwa mutasi yang dilakukan kepada Penggugat adalah tidak sah dan melanggar ketentuan yang diatur dalam Perjanjian Kerja Bersama Bab XIV ayat 1 yang isinya “Untuk kepentingan operasional Perusahaan dan/atau pengembangan karir Pekerja, Perusahaan dapat memindahkan Pekerja dari satu wilayah kerja ke wilayah kerja lainnya”. dengan demikian Tergugat melalui ConocoPhillips Ramba Ltd secara sengaja telah melanggar perjanjian kerja bersama karena melakukan mutasi pada badan hukum yang berbeda. Sementara dalam perjanjian kerja bersama yang diperbolehkan hanya mutasi wilayah kerja dan melanggar ketentuan yang diatur dalam UU Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 32 ayat 2 yaitu “Penempatan tenaga kerja diarahkan untuk menempatkan tenaga kerja pada jabatan yang tepat sesuai keahlian, keterampilan, bakat, minat dan kemampuan dengan memperhatikan harkat, martabat, hak asasi dan perlindungan hukum”, dimana pernyataan ini dikuatkan oleh yurisprudensi Mahkamah Agung Republik Indonesia dalam perkara Nomor 021 K/Pdt.Sus/2010 antara PT Indosemar Sakti melawan Riana DKK serta yurisprudensi tersebut memperkuat putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri

Jakarta Pusat perkara Nomor 214/P141.0/2008/ PN.JKT.PST, tanggal 11 Nopember 2008 yang menyatakan mutasi pada badan hukum yang berbeda adalah tidak sah dan melanggar ketentuan.

Bahwa terhadap gugatan tersebut Tergugat kemudian mengajukan eksepsi yang pada pokoknya atas dalil-dalil sebagai berikut :

1. Pada tanggal 3 Desember 2010, PENGGUGAT mengajukan gugatan terhadap TERGUGAT ke Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat dengan register perkara nomor : 292/PHI.G/2010/PN. JKT.PST ;
2. Pada tanggal 21 Desember 2010, PENGGUGAT mengajukan permohonan pencabutan perkara nomor: 292/PHI.G/2010/PN.JKT.PST. kepada Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara nomor 292/PHI.G/2010/PN.JKT.PST., di Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat.
3. Pada tanggal 21 Desember 2010, Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat mengeluarkan Penetapan No. 292/ PHI.G/2010/PN.JKT.PST., dimana isi Penetapannya sebagai berikut :⁶

MENETAPKAN:

- Menyatakan gugatan Penggugat dicabut ;
- Memerintahkan untuk mencoret perkara gugatan nomor : 292/PHI.G/2010/PN. JKT.PST ;

⁶*Ibid*, h.8

- Memerintahkan kepada kedua belah pihak untuk menghentikan proses perkara ini ;
 - Menetapkan biaya perkara ini sebesar Rp. 247.000,- (dua ratus empat puluh tujuh ribu rupiah) ;
4. Berdasarkan hal-hal tersebut diatas, pencabutan gugatan dengan perkara nomor No. 292/PHI.G/2010/PN.JKT.PST., oleh PENGGUGAT yang disetujui oleh TERGUGAT didepan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat, dikonstruksikan sebagai kesepakatan berdasarkan Pasal 1338 KUH Perdata, dan analog dengan Putusan Perdamaian yang digariskan Pasal 130 HIR, sehingga mempunyai akibat hukum sebagai berikut :
- a. Pencabutan gugatan dengan perkara No. 292/PHI.G/2010/PN. JKT.PST. oleh PENGGUGAT merupakan penyelesaian sengketa yang mengikat (binding) dan bersifat final sebagaimana layaknya putusan yang telah berkekuatan hukum tetap (res judicata) ;
 - b. Oleh karenanya penyelesaian sengketa dianggap telah final dan mengikat, sengketa yang terkandung dalam gugatan, tidak dapat diajukan kembali oleh para pihak ;
5. Namun pada tanggal 7 Januari 2011, PENGGUGAT kembali mengajukan gugatan terhadap TERGUGAT dalam perkara a quo dimana gugatan yang diajukan PENGGUGAT diajukan dengan dalil (dasar hukum) yang sama dan diajukan oleh dan terhadap pihak yang

sama dalam hubungan yang sama pula dengan perkara No. 292/PHI.G/2010/ PN.JKT.PST yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap ;⁷

6. Dengan demikian telah diperoleh kenyataan hukum bahwa dalam perkara a quo telah pernah diajukan kepada Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat dan terhadap perkara tersebut telah dijatuhkan putusan yang telah memperoleh kekuatan hukum tetap maka Gugatan PENGGUGAT dalam Perkara a quo merupakan perkara yang bersifat *ne bis in idem* sebagaimana yang diatur dalam Pasal 1917 KUH Perdata sehingga Gugatan yang demikian itu harus dinyatakan tidak dapat diterima (*niet ontvankelijke verkiard*). Hal ini juga dipertegas dengan Putusan MA No. 619 K/Pdt/1984 yang kaidah hukumnya adalah apa yang digugat dan diperkarakan, sama dengan apa yang disengketakan dalam perkara No. 50/1977 dan ternyata putusan atas perkara tersebut telah memperoleh kekuatan hukum tetap, sedang subjek (pihak) maupun objek serta dalil yang terkandung dalam perkara sekarang, sama dengan yang terdapat dalam perkara No. 50/1977. Oleh karena itu berdasarkan Pasal 1917 KUH Perdata, dalam gugatan sekarang secara formil terkandung unsur *ne bis in idem*, sehingga gugatan tidak dapat diterima dll ;

Secara umum pengertian *ne bis in idem* adalah asas hukum yang melarang terdakwa di adili lebih dari satu kali atas satu perbuatan kalau sudah ada

⁷*Ibidh.9*

keputusan yang menghukum atau membebaskannya. *Ne bis in idem* ini berlaku secara umum untuk semua ranah hukum⁸

Dalam pasal 1917 KUH Perdata menyatakan: kekuatan suatu putusan hakim yang telah memperoleh kekuatan mutlak tidaklah lebih luas daripada sekedar mengenai soal putusannya.

Untuk dapat memajukan kekuatan itu, perlulah bahwa soal yang dituntut adalah sama; bahwa tuntutan didasarkan atas alasan yang sama; lagi pula dimajukan oleh dan terhadap pihak-pihak yang sama di dalam hubungan yang sama pula⁹.

Kitab Undang-Undang Hukum Pidana dalam pasal 76 ayat 1 juga menyatakan:kecuali dalam hal putusan hakim masih mungkin diulangi (*herziening*), orang tidak boleh dituntut dua kali karena perbuatan yang oleh hakim Indonesia terhadap dirinya telah diadili dengan putusan yang menjadi tetap.

Dalam artian hakim Indonesia, termasuk juga hakim pengadilan swapraja dan adat, di tempat-tempat yang mempunyai pengadilan-pengadilan tersebut.

Berdasarkan uraian tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dan membuat skripsi dengan judul **“TINJAUAN YURIDIS TENTANG PENYELESAIAN PERSELISIHAN ANTARA PEKERJA DAN PERUSAHAAN (HUBUNGAN INDUSTRIAL) DALAM PERKARA NOMOR 722 K/PDT.SUS/2011)”**

⁸ Hukumonline.com-klinik:

⁹ Subekti & Tjitrosudibio, Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, (Jakarta: PT Pradnya Paramita, 2007), cet, ke-78, h.485

B. Batasan Masalah

Agar penelitian yang di laksanakan terarah dan fokus kepada permasalahan yang akan di teliti, maka penulis membatasi permasalahan ini hanya tentang penyelesaian perselisihan antara pekerja dan perusahaan (hubungan industrial) dalam perkara Nomor 722 K/PDT.SUS/2011. Untuk memudahkan dalam memahami maksud penelitian ini serta menghindari salah penafsiran atas istilah-istilah yang di gunakan, maka di lakukan pembatasan terhadap judul penelitian sesuai yaitu hanya membahas masalah mengapa gugatan penggugat ditolak oleh mahkamah agung.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah diatas, penulis dapat merumuskan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apa penyebab permohonan kasasi ditolak oleh mahkamah agung ?
2. Apa akibat hukum yang timbul dari putusan No. 722 K/Pdt. Sus/2011 tersebut?

D. TUJUAN DAN KEGUNAAN PENELITIAN

1. Tujuan Penelitian

Berkaitan dengan permasalahan yang dikaji, berikut dikemukakan tujuan penelitian:

1. Untuk mengetahui pertimbangan majelis hakim Mahkamah Agung terhadap perselisihan antara pekerja dengan pengusahadalam putusan No. 722 K/Pdt. Sus/2011,.

2. Untuk mengetahui akibat hukum yang timbul dari putusan No. 722 K/Pdt. Sus/2011.

2. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini memiliki manfaat teoritis dan praktis. Adapun kedua kegunaan tersebut adalah sebagai berikut:

a. Secara Teoritis

Kegunaan penelitian ini adalah sebagai bahan atau data informasi dibidang ilmu hukum bagi kalangan akademisi untuk mengetahui dinamika masyarakat dan perkembangan hukum mengenai perjanjian kontrak perusahaan terhadap karyawan, selain itu penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan masukan bagi penyempurnaan pranata peraturan hukum dalam perjanjian.

b. Secara Praktis

Kegunaan penelitian ini secara praktis sebagai bahan masukan bagi aparat penegak hukum (polisi, jaksa, hakim, lembaga pemasyarakatan dan advokat).

E. METODE PENELITIAN

1. Jenis dan Sifat Penelitian

Penelitian ini adalah penelitian hukum normatif, yaitu penelitian terhadap Penyelesaian Perselisihan Antara Pekerja Dan Perusahaan (Hubungan Industrial) Dalam Perkara Nomor 722 K/PDT.SUS/2011)

Sedangkan sifat penelitian ini adalah deskriptif, yakni menerangkan dan menggambarkan data yang diperoleh melalui pengkajian kasus Nomor 722

K/PDT.SUS/2011, yang berkenaan dengan penyelesaian perselisihan antara pekerja dengan perusahaan pada PT.Conocophilps Indonesia INC.LTD, pertimbangan dan Apa akibat hukum yang timbul dari putusan majelis hakim Mahkamah Agung dipersidangan.

2. Sumber Data Penelitian

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data skunder, yakni yang terdiri dari :

a. Bahan Hukum Primer adalah bahan utama yang dijadikan pembahasan dalam penelitian ini yaitu berupa putusan Mahkamah Agung perkara perdata Nomor 722 K/PDT.SUS/2011.

b. Bahan Hukum Sekunder

Bahan hukum skunder yaitu berupa buku-buku mengenai teori-teori dan pendapat-pendapat para ahli mengenai perjanjian kontrak.

c. Bahan Hukum Tersier

Bahan hukum tersier adalah bahan hukum yang memberikan petunjuk maupun penjelasan terhadap bahan hukum primer dan bahan hukum skunder dalam bentuk kamus

3. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang akan digunakan dalam penelitian ini dilakukan dengan cara studi kepustakaan. Studi kepustakaan dilakukan untuk mengumpulkan data sekunder melalui pengkajian terhadap perundang-undangan,

literatur-literatur, tulisan-tulisan para pakar hukum, bahan kuliah, dan putusan-putusan pengadilan yang berkaitan dengan penelitian ini.¹⁰

4. Analisis Data

Pengolahan, analisis dan konstruksi data penelitian hukum normatif dapat dilakukan dengan cara melakukan analisis terhadap kaidah hukum dan kemudian konstruksi dilakukan dengan cara memasukkan pasal-pasal kedalam kategori-kategori atas dasar pengertian-pengertian dasar dari sistem hukum tersebut.¹¹

Data yang diperoleh melalui studi kepustakaan, peraturan perundang-undangan, putusan-putusan pengadilan dan dianalisa berdasarkan metode kualitatif, yaitu dengan melalui:

- a. menentukan konsep-konsep yang terkandung dalam bahan-bahan hukum (konseptualisasi) yang dilakukan dengan cara memberikan interpretasi terhadap bahan hukum tersebut;
- b. mengelompokkan konsep-konsep atau peraturan-peraturan yang sejenis atau berkaitan. Kategori-kategori dalam penelitian ini adalah terhadap Penyelesaian Perselisihan Antara Pekerja Dan Perusahaan (Hubungan Industrial) Dalam Perkara Nomor 722 K/PDT.SUS/2011);
- c. menemukan hubungan hukum diantara berbagai kategori atau peraturan kemudian diolah;
- d. menjelaskan dan menguraikan hubungan diantara berbagai kategori atau peraturan perundang-undangan, kemudian dianalisa secara deskriptif

¹⁰ Riduan, *Metode dan Teknik Menyusun Skripsi*, (Bandung: Bina Cipta, 2004), h. 97.

¹¹ Soejono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, (Jakarta: Grafindo, 2006), h. 225.

kualitatif. Sehingga mengungkapkan hasil yang diharapkan dan kesimpulan atas permasalahan yang diteliti.

F. SISTEMATIKA PENULISAN

Dalam penelitian, penulis membagi sistematis penulisan dalam 5 (lima) bab, masing-masing bab diuraikan dalam sub bab, sehingga antara bab satu dengan bab yang lain merupakan suatu sistem dan memiliki keterkaitan satu sama lain. Untuk lebih jelasnya, penulis menguraikan satu persatu masing-masing bab tersebut, yaitu:

BAB I : Merupakan bab pendahuluan yang berisikan uraian tentang Latar Belakang Masalah, Batasan Masalah, Rumusan Masalah, Tujuan dan Kegunaan Penelitian, Metode Penelitian, dan Sitematika Penulisan.

BAB II : Dalam bab ini diuraikan tentang duduknya perkara, pokok perkara, pertimbangan hukum, putusan.

BAB III: Tinjauan umum : pengertian perjanjian, syarat sahnya perjanjian, asas-asas dalam perjanjian.

BAB IV : Pembahasan dan hasil yang terdiri atas, Penyelesaian perselisihan, pertimbangan majelishakim dalam memutuskan perkara Nomor 722 K/PDT.SUS/2011, serta akibat hukum yang timbul dari putusan majelis hakim mahkamah agung dalam perkara Nomor 722 K/PDT.SUS/2011.

BAB V : Merupakan bab kesimpulan dan saran: dalam bab ini akan disampaikan kesimpulan dari hasil analisa pembahasan terhadap beberapa permasalahan yang dirumuskan dalam bentuk pernyataan. Disamping itu juga disampaikan beberapa saran yang bersifat konkrit dan praktis menyangkut aspek operasional dan kebijakan.