

**AKIBAT HUKUM TERHADAP PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA
(PHK) KARENA PELANGGARAN BERSIFAT MENDESAK
BERDASARKAN PERJANJIAN KERJA BERSAMA**

(Studi PT Musim Mas Group)

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Dalam Memperoleh Gelar Sarjana
Hukum Universitas Medan Area

DISUSUN OLEH:

MUHAMMAD YUSUF HUDZAIFAH TARIGAN

218400115



PROGRAM STUDI ILMU HUKUM

FAKULTAS HUKUM

UNIVERSITAS MEDAN AREA

MEDAN

2025

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 3/6/26

Access From (repositori.uma.ac.id)3/6/26

**AKIBAT HUKUM TERHADAP PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA
(PHK) KARENA PELANGGARAN BERSIFAT MENDESAK
BERDASARKAN PERJANJIAN KERJA BERSAMA**

(Studi PT Musim Mas Group)

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Dalam Memperoleh Gelar Sarjana
Hukum Universitas Medan Area

Oleh:

MUHAMMAD YUSUF HUDZAIFAH TARIGAN

218400115

PROGRAM STUDI ILMU HUKUM

FAKULTAS HUKUM

UNIVERSITAS MEDAN AREA

MEDAN

2025

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 3/6/26

Access From (repositori.uma.ac.id)3/6/26

LEMBARAN PENGESAHAN SKRIPSI

Judul Skripsi : Akibat Hukum Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Karena Pelanggaran Bersifat Mendesak Berdasarkan Perjanjian Kerja Bersama (Studi PT Musim Mas Group)

Nama : Muhammad Yusuf Hudzaifah Tarigan

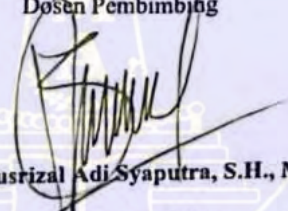
NPM : 218400115

Fakultas : Hukum

Hukum Bidang Studi : Keperdataan

Disetujui Oleh :

Dosen Pembimbing



Dr. M. Yusrizal Adi Syaputra, S.H., M.H.

Dekan Fakultas Hukum



Dr. M. Citra Ramadhan, S.H., M.H.

Tanggal Lulus :

HALAMAN PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa skripsi yang telah saya susun sebagai syarat untuk memperoleh gelar sarjana hukum merupakan hasil karya tulis sendiri. Adapaun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari karya tulis ilmiah orang lain, telah saya cantumkan sumber kutipan tersebut secara jelas sesuai dengan norma, kaidah dan Erika dalam penulisan karya ilmiah. Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik dan sanksi lain sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, apabila dikemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, 27 Oktober 2025



M. Yusuf Hudzaifah Tarigan

218400115

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sevitak akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan dibawah ini:

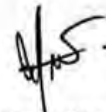
Nama : M. Yusuf Hudzaifah Tarigan
NPM : 218400115
Program Studi : Ilmu Hukum
Fakultas : Hukum
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area Hak Bebas Royalti Non-eksklusif (*Non Eksklusive Royalti Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul "Akibat Hukum Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Karena Pelanggaran Bersifat Mendesak Berdasarkan Perjanjian Kerja Bersama (Studi PT Musim Mas Group)" beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan hak bebas Royalti Non-Eksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalihkan media/formatkan mengelola dalam bentuk pengkalan data (*database*) merawat dan mempublikasikan tugas akhir skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penuli/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.
Demikian saya buat pernyataan ini dengan sebenarnya.

Dibuat di : Medan.

Pada Tanggal : 27 Oktober 2025

Yang menyatakan :



M. Yusuf Hudzaifah Tarigan

218400115

v

ABSTRAK

AKIBAT HUKUM TERHADAP PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK) KARENA PELANGGARAN BERSIFAT MENDESAK BERDASARKAN PERJANJIAN KERJA BERSAMA

(Studi PT Musim Mas Group)

Oleh :

MUHAMMAD YUSUF HUDZAIFAH TARIGAN

218400115

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) karena pelanggaran bersifat mendesak merupakan bentuk PHK khusus yang diatur dalam Pasal 52 ayat (2) dan (3) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 serta Perjanjian Kerja Bersama (PKB) PT. Musim Mas. PHK ini dapat dilakukan tanpa melalui tahapan surat peringatan jika pekerja melakukan pelanggaran berat, seperti manipulasi dokumen, memberikan keterangan palsu, hingga merugikan perusahaan secara langsung. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis tanggung jawab hukum perusahaan terhadap pekerja yang di-PHK dengan alasan mendesak, serta mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang tersedia. Masalah dalam penelitian ini difokuskan pada Bagaimana mekanisme penyelesaian sengketa pemutusan hubungan kerja (PHK) dengan perjanjian kerja bersama (PKB) pada PT. Musim Mas, Bagaimana akibat hukum terhadap pemutusan hubungan kerja atau (PHK) atas penyelesaian yang bersifat mendesak pada PT. Musim Mas, Bagaimana tanggung jawab hukum perusahaan terhadap karyawan yang mengalami pemutusan hubungan kerja atau (PHK) pelanggaran bersifat mendesak. Metode penelitian yang digunakan adalah yuridis normatif dengan analisis data secara kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tindakan PHK yang dilakukan PT. Musim Mas terhadap karyawannya telah sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku dan disertai bukti kuat hasil investigasi internal. Perusahaan tetap melaksanakan kewajiban hukum dengan memberikan hak-hak pekerja, seperti uang penggantian hak dan uang pisah. Selain itu, pekerja tetap memiliki hak hukum untuk mengajukan keberatan melalui jalur penyelesaian perselisihan hubungan industrial, mulai dari bipartit hingga Pengadilan Hubungan Industrial.

Kata Kunci : Akibat Hukum; Pemutusan Hubungan Kerja (PHK); Pelanggaran Bersifat Mendesak.

ABSTRACT

**LEGAL CONSEQUENCES OF TERMINATION OF EMPLOYMENT (PHK)
DUE TO URGENT VIOLATIONS BASED ON A COLLECTIVE LABOR
AGREEMENT**

By:

MUHAMMAD YUSUF HUDZAIFAH TARIGAN

218400115

Termination of employment (PHK) due to urgent violations is a special form of termination regulated in Article 52 paragraphs (2) and (3) of Government Regulation No. 35 of 2021 and the Collective Labor Agreement (PKB) of PT. Musim Mas. This termination may be carried out without prior warning letters if the employee commits serious violations, such as document manipulation, providing false statements, or directly causing harm to the company. This study aims to analyze the company's legal responsibility toward employees terminated for urgent reasons, as well as the available mechanisms for resolving industrial relations disputes. The focus of this study is on how the dispute resolution mechanism for termination of employment (PHK) under the Collective Labor Agreement (PKB) at PT. Musim Mas operates, the legal consequences of termination of employment or (PHK) due to urgent resolution at PT. Musim Mas, and the legal responsibility of the company toward employees who experience termination of employment or (PHK) due to urgent violations. The research method used is normative legal analysis with qualitative data analysis. The research findings indicate that the PHK actions taken by PT. Musim Mas against its employees were in accordance with applicable legal provisions and supported by strong evidence from internal investigations. The company continued to fulfill its legal obligations by providing workers' rights, such as severance pay and separation pay. Additionally, workers retained their legal right to file objections through industrial relations dispute resolution channels, from bilateral negotiations to the Industrial Relations Court.

Keyword : Legal Consequences; Termination Of Employment (PHK); Urgent Violations.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

1. Data Pribadi

Nama : Muhammad Yusuf Hudzaifah Tarigan
Tempat/ Tgl Lahir : Medan 21 Desember 2002
Alamat : Jalan mulia komplek GIM blok A7
Jenis Kelamin : Pria
Agama : Islam
Status Pribadi : Belum Menikah

2. Data Orang Tua

Ayah : H. Syafruddin Tarigan, S.H.,M.H.
Ibu : Almh, Hj. Tengku Nazariah, Dra.
Anak ke : 2 dari 2

3. Pendidikan

SD : SDIT Al-Musabbihin
Lulusan Tahun : 2015
SMP : Namira Islamic School
Lulusan Tahun : 2018
SMA : Dharma Pancasila
Lulusan Tahun : 2021
Universitas : Universitas Medan Area
Lulusan Tahun : 2025

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Alhamdulillah wa Syukurillah penulis persembahkan kehadiran Allah SWT, karena berkat Rahmat dan Hidayah-Nya berupa iman, kesabaran, kesehatan, keikhlasan dan optimis yang diberikan-Nya kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“AKIBAT HUKUM TERHADAP PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK) KARENA PELANGGARAN BERSIFAT MENDESAK BERDASARKAN PERJANJIAN KERJA BERSAMA (Studi PT Musim Mas Group)”**

Peneliti menyadari bahwa selama proses penyelesaian skripsi ini masih banyak terdapat kekurangan. Oleh karena itu, peneliti sangat mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari berbagai pihak demi kesempurnaan skripsi ini. Penyelesaian skripsi ini tidak terlepas dari motivasi, bantuan serta bimbingan dari berbagai pihak baik langsung maupun tidak langsung. Dalam kesempatan ini dengan kerendahan hati peneliti mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M. Sc. Selaku Rektor Universitas Medan Area atas kesempatan fasilitas yang telah diberikan kepada penulis untuk mengikuti dan menyelesaikan pendidikan Sarjana hukum di Fakultas Hukum Universitas Medan Area.
2. Bapak Dr. Citra Ramdhan, S. H., M. H. selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Medan Area atas kesempatan yang diberikan untuk dapat menjadi mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Medan Area.

3. Bapak Dr. Muhammad Yusrizal Adi Syahputra, S. H., M. H. selaku dosen pembimbing yang telah banyak memberikan bimbingan dan arahan yang sangat berharga serta kritik dan saran yang membangun kepada penulis.
4. Ibu Dr. Serimin Pinem, S. H., M.Kn. selaku ketua seminar yang telah memberikan ilmu dan dukungan.
5. Ibu Anggreni Atmei Lubis, S. H, M.Hum. selaku sekretaris seminar yang telah banyak memberikan ilmu dan dukungan.
6. Randa Faturrahman Hakim S.H Selaku Management PT. MusimMas Group yang telah banyak memberikan informasi terkait penelitian penulis dan bersedia untuk di wawancarai.
7. Bapak Santo Selaku Ketua Pengurus Unit Kerja (PUK) RTMM SPSI PT. Musim Mas dan Bapak Basirun Selaku Sekertaris PT. Musim Mas yang telah meluangkan waktu dan bersedia untuk di wawancarai.
8. Bapak Revi Fauzi Putra Mina,S.H, M.H selaku Dosen Fakultas Hukum Universitas Medan Area yang telah bersedia untuk di wawancarai.
9. Bapak dan Ibu Dosen yang telah banyak memberikan bimbingan dan pengajaran kepada penulis selama proses perkuliahan berlangsung di Fakultas Hukum Universitas Medan Area.
10. Seluruh staf tata usaha di Fakultas Hukum Universitas Medan Area yang telah memberikan banyak bantuan khususnya pada pengurusan administrasi kepada penulis.
11. Kepada orang tua penulis, Umi tercinta Almh. Dra. Tengku Nazariah yang sudah pergi memenuhi panggilan Allah SWT. Alfatihah. Buya tercinta Syafruddin Tarigan S.H., M.H., dan Ibu Wandha Bara Eka Putri. Serta

kakak tersayang Sumayyah Zakiratunnisa Tarigan, S.Psi dan adikku tersayang Syafina karimatunnisa Tarigan, Khairunnisa salsabila Tarigan, Nazhiratuusalwa Tarigan. Terimakasih banyak atas segala doa, perhatian, pengertian, kasih sayang dan cinta yang tulus yang tak pernah putus sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini.

12. Kepada Teman-teman Seperjuangan Hukum Angkatan 2021 terkhususnya teman-teman kelas malam yang berjuang bersama dan memberikan semangat selama perkuliahan ini.
13. Kepada Dewi Kartika Harahap yang selalu kebersamai selama penulis melakukan penulisan skripsi.
14. Kepada Laras yang selalu mendukung dan menyemangati serta selalu kebersamai penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.

Harapan peneliti semoga penelitian ini dapat memberikan sumbangan dan manfaat bagi perkembangan ilmu Hukum. Kritik dan Saran yang bersifat membangun sangat diharapkan demi kebaikan penelitian yang lebih baik lagi.

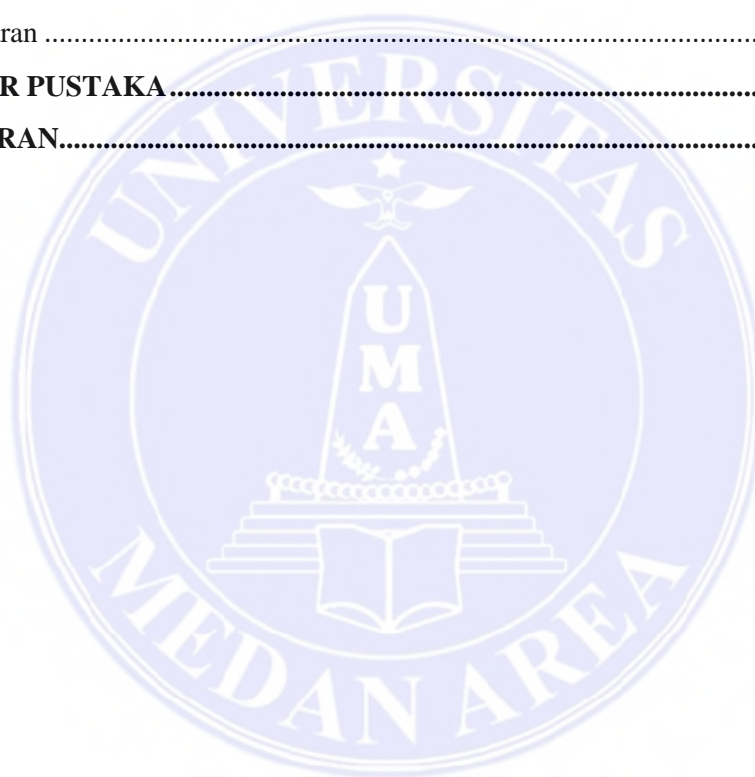
Penulis

Muhammad Yusuf Hudzaifah Tarigan

DAFTAR ISI

ABSTRAK	ii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	xii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah.....	8
1.3 Tujuan Penelitian	8
1.4 Manfaat Penelitian	9
1.5 Keaslian Penelitian.....	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	12
2.1 Tinjauan Umum Tentang Hubungan Kerja.....	12
2.1.1 Pengertian Tenaga Kerja.....	12
2.1.2 Pengertian Perusahaan	13
2.2 Tinjauan Umum Tentang Perjanjian	16
2.2.1 Pengertian Perjanjian	16
2.2.2 Unsur-Unsur Perjanjian.....	18
2.2.3 Azas-Azas Perjanjian	19
2.2.4 Syarat Sah Suatu Perjanjian	23
2.2.5 Tujuan Perjanjian	28
2.2.6 Akibat Hukum Perjanjian.....	29
2.3 Tinjauan Umum Tentang Perjanjian Kerja Bersama	30
2.3.1 Pengertian Perjanjian Kerja Bersama.....	30
BAB III METODE PENELITIAN	38
3.1 Waktu dan Tempat Penelitian	38
3.1.1 Waktu Penelitian	38
3.1.2 Tempat Penelitian	38
3.2 Metodologi Penelitian	39
3.2.1 Jenis Penelitian.....	39
3.2.2 Jenis Data	39
3.3 Teknik Pengumpulan Data.....	40

3.4 Analisis Data.....	41
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	42
4.1 Mekanisme Penyelesaian Sengketa Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).....	42
Dengan Perjanjian Kerja Bersama (PKB).....	42
4.2 Akibat Hukum Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Atas Penyelesaian Bersifat Mendesak	56
4.3 Tanggung Jawab Hukum Perusahaan Terhadap Karyawan Yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Pelanggaran Bersifat Mendesak	63
BAB V SIMPULAN DAN SARAN.....	74
5.1 Kesimpulan	74
5.2 Saran	75
DAFTAR PUSTAKA.....	77
LAMPIRAN.....	82



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Setiap individu membutuhkan biaya untuk mencukupi kebutuhan hidupnya. Untuk itu, setiap orang memiliki tanggung jawab terhadap dirinya sendiri, salah satunya dengan bekerja. Pekerjaan dapat dilakukan secara mandiri maupun dilakukan kepada pihak lain. Jika bekerja kepada orang lain, seseorang bisa menjadi Pegawai Negeri maupun Pegawai Swasta. Dalam hubungan kerja tersebut, tentu ada aturan serta kewajiban yang harus dipatuhi agar pekerja juga dapat menerima hak-haknya. Sebagai tenaga kerja yang membutuhkan pekerjaan, kita harus bersedia menerima ketentuan terkait syarat kerja, hak, dan kewajiban yang ditetapkan oleh perusahaan. Agar hak dan kewajiban ini jelas dan dapat mendukung peningkatan kesejahteraan serta ketenagakerjaan, diperlukan adanya pedoman atau aturan yang mengatur pelaksanaan hubungan kerja.¹

Hubungan kerja adalah hubungan kontrak yang terjalin antara pemberi kerja dan pekerja yang berakhir pada saat berakhirnya suatu kontrak kerja. PP Nomor 35 Tahun 2021 mendefinisikan PHK sebagai suatu kondisi yang mengakhiri hubungan hukum antara pihak pemberi kerja dengan pekerja itu sendiri². Ketika seorang karyawan diberhentikan, itu berarti dia tidak lagi bekerja di perusahaannya. Ini tentu saja merupakan pukulan bagi mereka dengan demikian

¹ Berliana Destrie Aisha, “Pemutusan Hubungan Kerja Yang Didasarkan Pada Pelanggaran Perjanjian Kerja Bersama”, *Jurist-Diction*, Vol. 2 No. 1, (Januari 2021)

² Dewi Rahayu, et.al “*Hukum Ketenagakerjaan Konsep dan Pengaturan dalam Omnibus Law*, (Jawa Timur: Setara Press, 2021), hlm. 178.

maka berakhir pula kemampuan mereka untuk menafkahi keluarga dan diri mereka sendiri secara finansial.³

Hubungan antara dua orang yang terlibat dalam suatu kesepakatan disebut sebagai *perikatan*. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa suatu perjanjian menciptakan dan menimbulkan perikatan antara pihak-pihak yang membuatnya. Perjanjian ini biasanya berbentuk rangkaian pernyataan, baik secara lisan maupun tertulis, yang memuat janji atau kesanggupan dari masing-masing pihak. Dalam perjanjian, hubungan hukum yang tercipta tidak boleh berasal dari hubungan hukum yang terjadi secara otomatis, seperti hubungan kekeluargaan terkait harta. Sebaliknya, hubungan hukum dalam perjanjian timbul karena adanya *tindakan hukum* (*rechtshandeling*), yaitu suatu tindakan yang secara sadar dilakukan untuk menimbulkan akibat hukum. Melalui tindakan hukum ini, tercipta hubungan hukum perjanjian di mana satu pihak berhak untuk menerima prestasi (pemenuhan kewajiban), dan pihak lainnya berkewajiban untuk memenuhi prestasi tersebut.

Di sejumlah negara, tenaga kerja dipandang sebagai salah satu aset strategis karena kontribusinya yang signifikan terhadap penerimaan negara. Negara dengan populasi besar memiliki keunggulan komparatif berupa ketersediaan tenaga kerja dalam jumlah melimpah. Kondisi ini menjadikan negara-negara tersebut sebagai sasaran utama bagi perusahaan-perusahaan multinasional untuk menanamkan investasinya. Selain itu, rendahnya tingkat upah tenaga kerja menjadi faktor yang memperkuat daya tarik investasi asing. Para investor

³ Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, (Jakarta: Sinar Grafika, Cetakan Ketujuh), hlm. 158

menilai bahwa dengan menekan biaya tenaga kerja, efisiensi biaya produksi dapat dicapai, sehingga margin keuntungan perusahaan di negara tujuan investasi menjadi lebih tinggi dibandingkan jika kegiatan usaha dilakukan di negara asalnya.

Pasal 52 ayat (2) dan (3) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, Hubungan Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja (“PP 35/2021”) menetapkan tata cara pelaksanaan pemutusan hubungan kerja (PHK) akibat pelanggaran yang bersifat mendesak. Pasal tersebut memberikan dasar hukum bagi pengusaha untuk memberhentikan pekerja/buruh yang terbukti melakukan pelanggaran dengan karakter mendesak, di mana kualifikasi atas jenis pelanggaran tersebut ditentukan melalui perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama (PKB).”⁴

PHK dapat dilaksanakan tanpa pemberitahuan terlebih dahulu dan pekerja/buruh tetap berhak memperoleh kompensasi berupa uang penggantian hak serta uang pisah sebagaimana besarnya ditentukan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau PKB Pengaturan PHK karena pelanggaran bersifat mendesak dalam Pasal 52 ayat (2) dan (3) PP 35/2021 memiliki substansi yang mirip dengan PHK karena kesalahan berat dalam eks Pasal 158 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (“UU Ketenagakerjaan”). Hal ini dianggap seperti menghidupkan kembali eks Pasal 158 UU Ketenagakerjaan

⁴ Pasal 52 ayat (2) dan (3) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021

yang sebelumnya telah dibatalkan oleh Mahkamah Konstitusi (“MK”) dalam Putusan MK Nomor 012/PUU-I/2003.⁵

Lahirnya kembali ketentuan mengenai PHK kesalahan berat dengan nomenklatur berbeda pada Pasal 52 ayat (2) dan (3) PP 35/2021 pun tidak mengatasi permasalahan ketidakharmonisan praktik yang ditinggalkan. Pada praktiknya, terdapat perbedaan penerapan ketentuan dalam Pasal 52 ayat (2) dan (3) PP 35/2021 yang mengatur mengenai PHK karena pelanggaran yang bersifat mendesak.⁶

Aktivitas tenaga kerja atau karyawan memiliki peran yang sangat vital, karena tenaga kerjalah yang secara langsung menjalankan proses produksi. Dalam konteks perusahaan, karyawan merupakan salah satu komponen utama dari sumber daya yang dimiliki, khususnya sumber daya manusia, yang berperan aktif dalam operasional sehari-hari. Sebagai makhluk hidup (*living organism*), manusia memiliki karakter yang terbentuk melalui interaksi dengan lingkungan, dan keberadaannya tidak hanya memengaruhi, tetapi juga menentukan efektivitas jalannya suatu organisasi atau perusahaan. Oleh karena itu, karyawan menjadi elemen krusial dalam struktur manajemen.⁷ Untuk memastikan bahwa tenaga kerja dapat menjalankan fungsinya secara optimal, perusahaan perlu

⁵ Salma Salsabila, Holyness N. Singadimedja, Pupung Faisal, “Tinjauan Yuridis Praktik Pemutusan Hubungan Kerja Atas Dasar Pelanggaran Bersifat Mendesak Dikaitkan dengan UU Cipta Kerja dan Peraturan Perundang-Undangan”, *Journal Of Social Science Research*, Vol. 4 No.3 Tahun 2024

⁶ Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 Pasal 52 Ayat 2

⁷ Ahmad, Tohardi, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Mandar Maju, 2012), Cetakan Pertama hlm. 31

menerapkan sistem pengelolaan yang sistematis, yang dikenal sebagai manajemen kepegawaian.⁸

Produktivitas kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya semangat dan disiplin kerja, tingkat pendidikan dan keterampilan, status gizi dan kesehatan, sikap dan etika kerja, motivasi, lingkungan kerja, pemanfaatan teknologi, ketersediaan sarana produksi, serta peluang untuk bekerja dan berprestasi.⁹ Dalam rangka meningkatkan produktivitas secara optimal, pimpinan perusahaan perlu memberikan perhatian serius terhadap semangat dan disiplin kerja karyawan. Semangat kerja mencerminkan kondisi mental yang mendorong individu untuk bekerja dengan lebih giat, cepat, dan berkualitas. Tingginya semangat kerja karyawan secara langsung berkontribusi terhadap meningkatnya efisiensi serta efektivitas dalam pelaksanaan tugas dan pencapaian tujuan organisasi.

Salah satu isu yang kerap muncul dalam dinamika hubungan industrial adalah persoalan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Berdasarkan Pasal 1 ayat (25) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, PHK diartikan sebagai penghentian hubungan kerja akibat alasan tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja atau buruh dengan pengusaha. Bagi pekerja, berakhirnya hubungan kerja ini berarti kehilangan sumber penghasilan, yang sekaligus menandai awal dari masa pengangguran beserta segala dampak sosial dan ekonominya. Oleh karena itu, demi menjamin kepastian dan ketenteraman hidup para pekerja, idealnya pemutusan hubungan

⁸ Ibid hlm. 33

⁹ Sedarmayanti, Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja, cetakan kedua, (Bandung: Mandar Maju, 2011), hlm. 18

kerja tidak terjadi. Namun, realitas di lapangan menunjukkan bahwa PHK tidak sepenuhnya dapat dihindari.¹⁰ Pemutusan hubungan kerja dibagi menjadi 4 (empat) kelompok, yaitu:¹¹

1. Pemutusan Hubungan Kerja demi hukum, terjadi tanpa perlu adanya suatu tindakan, terjadi dengan sendirinya misalnya karena berakhirnya waktu atau karena meninggalnya pekerja;
2. Pemutusan Hubungan Kerja oleh pihak pekerja, terjadi karena keinginan dari pihak pekerja dengan alasan dan prosedur tertentu;
3. Pemutusan Hubungan Kerja oleh pihak pengusaha, terjadi karena keinginan dari pihak pengusaha dengan alasan, persyaratan dan prosedur tertentu;
4. Pemutusan Hubungan Kerja oleh putusan pengadilan, terjadi karena alasan-alasan tertentu yang mendesak dan penting, misalnya terjadi peralihan kepemilikan, peralihan asset atau pailit.

Dalam hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha, keberlangsungan hubungan industrial yang harmonis sangat ditentukan oleh kepatuhan terhadap peraturan perusahaan serta kewajiban yang telah disepakati dalam perjanjian kerja. Namun dalam praktiknya, tidak jarang terjadi pelanggaran terhadap kewajiban kerja yang dilakukan oleh pekerja, salah satunya berupa kelalian dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab. Kelalaian yang menimbulkan kerugian perusahaan atau mengganggu kelancaran operasional dapat

¹⁰ Umar Kasim, Hubungan Kerja dan Pemutusan Hubungan Kerja, Informasi Hukum, Vol. 2 (Tahun 2004) hlm. 6

¹¹ Ibid.

dikategorikan sebagai pelanggaran yang bersifat mendesak dan menjadi dasar bagi pemutusan hubungan kerja (PHK).

Namun, pelaksanaan PHK karena kelalaian yang dianggap mendesak sering kali menimbulkan ketidakpastian hukum, khususnya apabila dilakukan secara sepihak tanpa pembuktian objektif dan prosedur yang sesuai. Berdasarkan Pasal 158 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang telah diubah oleh Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta kerja, disebutkan bahwa pekerja yang dengan sengaja atau karena kelalaiannya menimbulkan kerugian bagi perusahaan dapat dikenai PHK.¹² Namun, Mahkamah Konstitusi melalui Putusan Nomor 012/PUU-I/2003 menyatakan bahwa ketentuan tersebut tidak dapat diberlakukan tanpa proses pembuktian, dan pengusaha tidak boleh melakukan PHK secara sepihak.¹³

Selain itu, Peraturan Pemerintah No 35 Tahun 2021 sebagai aturan pelaksana dari UU Cipta Kerja juga menegaskan bahwa alasan PHK harus disertai dengan pembuktian yang objektif, dan pekerja berhak atas perlindungan hukum dalam proses tersebut. Disisi lain, perusahaan yang memiliki PKB seringkali mencantumkan ketentuan tambahan mengenai jenis pelanggaran dan sanksi terhadap pekerja, termasuk bentuk-bentuk kelalaian pekerja yang dianggap sebagai pelanggaran berat. Hal ini menimbulkan pertanyaan bagaimana harmonisasi antara ketentuan dalam PKB dan Peraturan Perundang-

¹² Pasal 158 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003 sebagaimana diubah oleh UU No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja

¹³ Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 012/PPU-I/2003 Tentang pengujian Pasal 158 UU Ketenaga Kerjaan

undangan Nasional, serta bagaimana akibat hukumnya apabila PHK tersebut dilakukan tanpa dasar yang kuat.¹⁴

Dalam perkara ini, Pemutusan Hubungan Kerja dilakukan oleh perusahaan atas dasar dugaan pelanggaran terhadap ketentuan dalam Perjanjian Kerja Bersama yang telah disepakati antara PT. Musim Mas Group dan karyawan.

Berkaitan dengan penjelasan di atas, maka penting untuk melakukan kajian mendalam melalui suatu penelitian yang berjudul: **“AKIBAT HUKUM TERHADAP PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK) KARENA PELANGGARAN BERSIFAT MENDESAK BERDASARKAN PERJANJIAN KERJA BERSAMA (Studi pada PT. Musim Mas Group)**

1.2 Rumusan Masalah

1. Bagaimana mekanisme penyelesaian sengketa pemutusan hubungan kerja (PHK) dengan perjanjian kerja bersama (PKB) pada PT. Musim Mas?
2. Bagaimana akibat hukum terhadap pemutusan hubungan kerja atau (PHK) atas penyelesaian yang bersifat mendesak pada PT. Musim Mas?
3. Bagaimana tanggung jawab hukum perusahaan terhadap karyawan yang mengalami pemutusan hubungan kerja atau (PHK) pelanggaran bersifat mendesak?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan, maka tujuan dari penulisan ini adalah sebagai berikut :

¹⁴ Lilik Mulyadi, *Hukum Perburuhan dan Perlindungan Hak-Hak Normatif Pekerja*, Bandung: Citra Aditya Bakti, 2020, hlm. 150-151.

1. Untuk mengetahui Bagaimana mekanisme penyelesaian sengketa pemutusan hubungan kerja (PHK) dengan perjanjian kerja bersama (PKB) pada PT.Musim Mas.
2. Untuk mengetahui hukum terhadap pemutusan hubungan kerja atau (PHK) atas penyelesaian yang bersifat mendesak pada PT. Musim Mas
3. Untuk mengetahui tanggung jawab hukum perusahaan terhadap karyawan yang mengalami pemutusan hubungan kerja atau (PHK) pelanggaran bersifat mendesak.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini tentunya akan memiliki manfaat secara teoritis dan juga praktis terkait akibat hukum terhadap pemutusan hubungan kerja (PHK) karena pelanggaran bersifat mendesak berdasarkan perjanjian kerja bersama adalah sebagai berikut :

1. Secara teoritis

Dalam penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat secara teoritis yang menambah Pengetahuan hukum pada khususnya dan menjadi bahan referensi bagi penelitian selanjutnya dalam bidang hukum mengenai perlindungan hukum terhadap akibat hukum terhadap pemutusan hubungan kerja (PHK) karena pelanggaran bersifat mendesak berdasarkan perjanjian kerja bersama.

2. Secara praktis

Dalam penelitian diharapkan dapat bermanfaat secara praktis yaitu dan menambah pengalaman dan memberikan sumbangan pemikiran yang

berguna bagi para mahasiswa fakultas hukum dan almamater universitas medan area.

1.5 Keaslian Penelitian

Adapun penelitian yang berjudul “Akibat hukum terhadap pemutusan hubungan kerja (PHK) karena pelanggaran bersifat mendesak berdasarkan perjanjian kerja bersama (Studi pada PT. Musim Mas Group)” ini merupakan hasil karya sendiri, bukan merupakan duplikasi atau plagiasi dari skripsi lain dengan tema yang hamper sama, yaitu :

1. Julfiani Rizky (2021) Universitas Medan Area , Judul Penyelesaian hukum pemutusan hubungan kerja karena pengurangan atau pemotongan upah secara sepihak menurut undang undang Nomor 13 tahun 2003 (Studi putusan Nomor 49/pdt.sus.PIII/2017/PN Mdn) dengan rumusan masalah :
 - a. Bagaimana pengaturan hukum tentang penyelesaian pemutusan hubungan kerja karena pengurangan atau pemotongan upah secara sepihak.
 - b. Apa faktor penyebab terjadinya pemutusan hubungan kerja karena pengurangan atau pemotongan upah secara sepihak berdasarkan putusan Nomor.49/Pdt.sus-PHI/2017/PN.Mdn
 - c. Bagaimana pertimbangan Hakim dalam penyelesaian hokum pemutusan hubungan kerja karena pengurangan atau pemotongan upah secara sepihak berdasarkan putusan Nomor.49/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Mdn.
2. Siti Azkiana Thiffani (2022) Universitas Batanghari Jambi, Judul Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh PTP. Nusantara 6

Perkebunan kelapa sawit yang disebabkan oleh penolakan mutasi bagi karyawannya di desa Pematang sapat kabupaten Tebo.

- a. Bagaimana pemutusan hubungan kerja dengan sebab penolakan mutasi berdasarkan hukum positif
 - b. Apa ketentuan tindakan mutasi sepihak dalam perjanjian kerja sebagai alasan pemutusan hubungan kerja?
 - c. Bagaimana tata cara menyelesaikan perselisihan di luar pengadilan dan di dalam pengadilan industri?
3. Rizky Ayu Margina (2022) Universitas Muhammadiyah Mataram, Judul Pemutusan hubungan kerja akibat pandemi covid-19 di kota Mataram, dengan rumusan masalah :
- a. Bagaimana pengaturan pemutusan hubungan kerja (PHK) akibat pandemi Covid-19
 - b. Bagaimana cara penyelesaian pemutusan kerja akibat Pandemi Covid-19 di dinas Tenaga Kerja Kota Mataram?

Berdasarkan ketiga judul penelitian diatas terdapat perbedaan dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti. Oleh karena itu penelitian ini dikategorikan sebagai penelitian yang baru dan keasliannya dapat dipertanggung jawabkan, karena dilakukan dengan nuansa keilmuan, kejujuran, rasional, objektif, terbuka, dan dapat dipertanggung jawabkan secara keilmuan akademis.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Umum Tentang Hubungan Kerja

2.1.1 Pengertian Tenaga Kerja

Tenaga kerja merupakan individu yang memiliki kemampuan untuk menjalankan suatu pekerjaan dengan tujuan menghasilkan barang dan/atau jasa, baik untuk memenuhi kebutuhannya sendiri maupun kebutuhan masyarakat. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pada Bab I Pasal 1 ayat 2, dinyatakan bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melaksanakan pekerjaan dalam rangka memproduksi barang dan/atau jasa untuk kepentingan pribadi maupun umum. Secara garis besar, tenaga kerja mencakup orang-orang yang sedang mencari pekerjaan atau sudah bekerja, yang telah memenuhi kriteria usia yang diatur oleh peraturan perundang-undangan, dan bekerja dengan tujuan memperoleh penghasilan guna mencukupi kebutuhan hidup sehari-hari.

Menurut Dr. Payaman Simanjuntak, Tenaga Kerja mencakup seluruh penduduk yang telah bekerja, sedang bekerja, sedang mencari pekerjaan, maupun mereka yang tengah menjalani aktivitas lain seperti menempuh pendidikan atau mengurus rumah tangga. Meskipun kelompok terakhir ini tidak sedang bekerja, mereka tetap dikategorikan sebagai tenaga kerja karena secara fisik masih memiliki kemampuan untuk bekerja dan dapat masuk ke dunia kerja kapan saja. Definisi tenaga kerja yang disampaikan oleh Dr. Payaman Simanjuntak memiliki cakupan yang lebih luas dibandingkan dengan definisi pekerja atau buruh. Dalam hal ini, tenaga kerja mencakup individu

yang telah terikat dalam hubungan kerja maupun yang belum bekerja. Sementara itu, pekerja atau buruh merujuk pada orang yang melakukan pekerjaan dengan menerima upah atau kompensasi dalam bentuk lainnya. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pekerja atau buruh merupakan bagian dari tenaga kerja yang sedang berada dalam hubungan kerja.¹⁵

2.1.2 Pengertian Perusahaan

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, Bab I Pasal 6, perusahaan didefinisikan sebagai:

- a. Segala bentuk kegiatan usaha, baik yang memiliki status badan hukum maupun tidak, yang dimiliki oleh individu, kelompok, atau badan hukum baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan tenaga kerja atau buruh dengan memberikan upah atau bentuk imbalan lainnya;
- b. Termasuk juga dalam kategori ini adalah usaha sosial dan berbagai bentuk usaha lainnya yang memiliki pengelola dan mempekerjakan orang lain dengan memberikan upah atau kompensasi dalam bentuk lain.

Sementara itu, menurut Molengraaff, “Perusahaan diartikan sebagai serangkaian kegiatan yang dilakukan secara berkesinambungan, bersifat eksternal, dan bertujuan memperoleh keuntungan melalui aktivitas jual beli barang atau melalui perjanjian-perjanjian dalam bidang perdagangan”.¹⁶

13. ¹⁵ Hardijan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2003), hlm. 12-

¹⁶ R. Soekardono, *Hukum Dagang Indoensia*, (Jakarta: Dian Rakyat, 1981), hlm. 19.

Berdasarkan pendapat dari Molengraaff dan Polak, suatu perusahaan dapat diidentifikasi melalui beberapa unsur penting, antara lain:

- a. Dilakukan secara berkelanjutan atau tidak bersifat sementara;
- b. Bersifat terbuka atau tidak disembunyikan, karena melibatkan hubungan dengan pihak luar, misalnya dengan memasang identitas usaha seperti papan nama;
- c. Memiliki karakter tetap dan tidak berubah-ubah;
- d. Menjalankan aktivitas usaha dengan kualitas tertentu;
- e. Bertujuan untuk memperoleh dan membagikan keuntungan; serta
- f. Menjalankan sistem pencatatan keuangan atau melakukan pembukuan secara teratur.¹⁷

Definisi mengenai perusahaan juga dijelaskan dalam Pasal 1 angka 3 Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja serta Pasal 1 angka 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dalam peraturan tersebut, istilah "pengusaha" mencakup:

- a. Individu, kelompok usaha, atau badan hukum yang mengelola perusahaan atas nama dan untuk kepentingan sendiri;
- b. Individu, kelompok usaha, atau badan hukum yang secara mandiri menjalankan perusahaan milik pihak lain;

¹⁷ Tuti Rastuti, *Seluk Beluk Perusahaan dan Hukum Perusahaan*, (Bandung: PT. Refika Aditama, 2015), hlm. 7.

- c. Individu, kelompok usaha, atau badan hukum yang bertindak di wilayah Indonesia atas nama perusahaan sebagaimana dimaksud dalam poin a dan b, yang berpusat di luar negeri.¹⁸

Menurut ketentuan Pasal 1 angka 6 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, perusahaan diartikan sebagai “setiap bentuk usaha, baik yang memiliki status badan hukum maupun tidak, yang dimiliki oleh individu, persekutuan, atau badan hukum baik dari sektor swasta maupun milik negara yang mempekerjakan tenaga kerja atau buruh dengan memberikan upah atau bentuk kompensasi lainnya.

Undang-Undang tersebut mengelompokkan sebagai perusahaan setiap bentuk usaha sosial maupun jenis usaha lainnya yang dikelola oleh suatu kepengurusan dan mempekerjakan orang lain dengan memberikan upah atau bentuk kompensasi lainnya.

Dalam hukum perusahaan, bentuk badan usaha yang sering menjadi perhatian utama adalah Perseroan Terbatas. Merujuk pada Pasal 1 Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas, disebutkan bahwa:

“Perseroan terbatas (perusahaan) adalah badan hukum yang merupakan persekutuan modal, didirikan berdasarkan perjanjian, melakukan kegiatan usaha dengan modal dasar yang seluruhnya terbagi dalam saham, dan

¹⁸ Abdul Khakim, *Dasar – Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2009), hlm. 6.

memenuhi persyaratan yang ditetapkan dalam Undang-Undang ini serta pelaksanaannya.”¹⁹

Beberapa bentuk badan usaha yang dikenal antara lain meliputi: Persekutuan Perdata, Firma, Persekutuan Komanditer (CV – Commanditaire Vennootschap), Perseroan Terbatas (PT), Koperasi, Yayasan, Badan Usaha Milik Negara (BUMN), Badan Usaha Milik Daerah (BUMD), Penanaman Modal Asing (PMA), Penanaman Modal Dalam Negeri (PMDN), Konsorsium, serta Holding Company beserta anak perusahaannya.²⁰

2.2 Tinjauan Umum Tentang Perjanjian

2.2.1 Pengertian Perjanjian

Definisi mengenai perjanjian dalam peraturan perundang-undangan tercantum dalam Pasal 1313 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata), yang menyatakan bahwa perjanjian atau kesepakatan merupakan suatu tindakan hukum di mana satu pihak atau lebih mengikatkan dirinya kepada pihak lain. Istilah "persetujuan" dalam pasal tersebut merupakan terjemahan dari kata *overeenkomst* dalam bahasa Belanda, yang juga umum diterjemahkan sebagai "perjanjian." Oleh karena itu, dalam konteks Pasal 1313 KUHPerdata, istilah persetujuan dan perjanjian memiliki arti yang sama. Bahkan, sebagian pendapat menyatakan bahwa keduanya dapat digunakan secara bergantian.

¹⁹ Tuti Rastuti, Op.Cit, hlm. 7

²⁰ Ahmad Yani & Gunawan Widjaja. *Perseroan Terbatas (Seri Hukum Bisnis)*. (Jakarta: PT. Raja Grafinda Perkasa, 2000), hlm. 29.

Sementara itu, pengertian perjanjian menurut para ahli adalah sebagai berikut:²¹

1. Menurut R. Subekti, perjanjian dapat dipahami sebagai suatu peristiwa hukum di mana seseorang menyatakan janji kepada pihak lain, atau dua pihak saling menyatakan janji untuk melakukan sesuatu.
2. Sementara itu, R. Setiawan mendefinisikan perjanjian sebagai suatu tindakan hukum yang melibatkan satu atau beberapa orang yang mengikatkan dirinya, atau saling mengikatkan diri dengan pihak lain.

Salim HS mengartikan perjanjian sebagai suatu hubungan hukum antara dua subjek hukum dalam lingkup kekayaan, di mana salah satu pihak memiliki hak untuk menerima prestasi, sementara pihak lainnya memiliki kewajiban untuk memenuhi prestasi tersebut sesuai dengan kesepakatan yang telah dibuat bersama..²²

Definisi perjanjian menurut para peneliti dapat dirangkum dari penjelasan undang-undang dan pandangan para ahli. Perjanjian diartikan sebagai tindakan yang dilakukan oleh pihak-pihak yang saling mengikat diri untuk mencapai kesepakatan. Dari pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa perjanjian merupakan proses interaksi atau hubungan hukum yang melibatkan penawaran dari satu pihak dan penerimaan dari pihak lainnya, sehingga menghasilkan kesepakatan yang menetapkan isi perjanjian yang mengikat kedua belah pihak.

Beberapa contoh bentuk perjanjian antara lain meliputi perjanjian jual beli, sewa-menyewa, obligasi, perjanjian yang berkaitan dengan benda, perjanjian

²¹ Subekti, *pokok-pokok Hukum Perdata*, (Jakarta: Intermasa, 2001), hlm. 36

²² Salim HS, *Hukum Kontrak, Teori & Teknik Penyusunan Kontrak*, (Jakarta: Sinar Grafika, Cetakan- 12, 2018), hlm. 27.

konsensual, perjanjian yang bersifat membebaskan (liberatoir), perjanjian bersifat spekulatif (untung-untungan), perjanjian gabungan, serta jenis perjanjian lainnya. Pada dasarnya, perjanjian merupakan suatu tindakan hukum di mana satu pihak atau lebih berkomitmen untuk mengikatkan diri kepada pihak lain, sebagaimana diatur dalam Pasal 1313 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata).

2.2.2 Unsur-Unsur Perjanjian

Sebuah perjanjian umumnya mengandung sejumlah unsur penting, antara lain:

1. Adanya para pihak (subjek hukum), Minimal melibatkan dua pihak, baik individu maupun badan hukum, yang secara hukum dianggap cakap untuk melakukan perbuatan hukum.
2. Tercapainya kesepakatan antar pihak, Kesepakatan yang dimaksud harus bersifat mengikat dan bukan sekadar proses perundingan. Persetujuan muncul ketika salah satu pihak menerima tawaran pihak lainnya tanpa syarat. Kesepakatan ini menjadi syarat sahnya perjanjian karena mencerminkan adanya keselarasan mengenai objek dan syarat perjanjian.
3. Tujuan yang ingin dicapai, Tujuan dari perjanjian haruslah legal, tidak bertentangan dengan hukum, norma kesusilaan, maupun kepentingan umum. Pada dasarnya, tujuan dari perjanjian adalah untuk memenuhi kepentingan masing-masing pihak, yang hanya bisa dipenuhi melalui hubungan hukum dengan pihak lain.
4. Adanya prestasi yang harus dilaksanakan, Prestasi merupakan kewajiban yang ditetapkan dalam perjanjian dan harus dilaksanakan oleh masing-masing pihak. Ketika kesepakatan tercapai, maka timbul pula kewajiban

hukum untuk memenuhi prestasi tersebut, sejalan dengan konsep *consideration* dalam sistem hukum Anglo-Saxon.

5. Bentuk perjanjian tertentu, baik tertulis maupun lisan, Bentuk perjanjian menjadi penting karena dalam beberapa hal, undang-undang mensyaratkan bentuk tertentu agar perjanjian tersebut memiliki kekuatan mengikat dan dapat dijadikan alat bukti.
6. Syarat-syarat khusus sebagai isi perjanjian, Syarat-syarat ini mencerminkan substansi dari perjanjian itu sendiri, karena melalui ketentuan tersebut dapat diketahui apa saja hak dan kewajiban masing-masing pihak.²³

2.2.3 Azas-Azas Perjanjian

Penyusunan suatu perjanjian, baik yang berlaku dalam lingkup nasional maupun internasional, harus berlandaskan pada prinsip-prinsip hukum yang berlaku. Terdapat sejumlah asas atau prinsip fundamental yang secara umum digunakan dan wajib diperhatikan dalam merancang serta menyusun isi perjanjian yang disepakati bersama. Prinsip-prinsip inilah yang menjadi fondasi utama dalam pembentukan suatu perjanjian yaitu:

1. Asas kebebasan Berkontrak

Asas kebebasan berkontrak merupakan salah satu prinsip pokok dalam hukum perdata yang diakui secara luas di berbagai sistem hukum di dunia. Prinsip ini memberikan hak kepada setiap individu untuk membuat perjanjian mengenai hal apapun, selama isi perjanjian tersebut tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, norma kesusilaan, dan

²³ Abdulkadir Muhammad, Triwulan Tutik, *Hukum perdata dalam system Hukum Nasional*, (Jakarta: Kencana, 2008), hlm. 222.

ketertiban umum. Hal ini ditegaskan dalam Pasal 1338 ayat (1) KUHPerdara yang menyatakan bahwa "Semua perjanjian yang dibuat secara sah mengikat pihak-pihak yang membuatnya seperti undang-undang." Melalui asas ini, para pihak memiliki keleluasaan untuk:

1. Memutuskan apakah ingin membuat perjanjian atau tidak;
2. Menentukan dengan siapa perjanjian tersebut akan dilakukan;
3. Merumuskan isi, pelaksanaan, serta syarat-syarat perjanjian;
4. Menentukan bentuk perjanjian, baik dalam bentuk tertulis maupun tidak tertulis;
5. Memilih untuk mengikuti atau menyimpang dari ketentuan hukum yang bersifat opsional.

Selama perjanjian tersebut dibuat sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku, maka seluruh isi perjanjian akan mengikat para pihak dengan kekuatan hukum yang sama seperti undang-undang. Kebebasan dalam membuat perjanjian harus tetap memperhatikan batasan hukum positif serta nilai-nilai kesusilaan yang berlaku di masyarakat.

2. Asas konsensualisme (*consensualisme*)

Istilah konsensualisme berasal dari kata asing *consensus*, yang berarti kesepakatan. Prinsip konsensualisme menegaskan bahwa suatu perjanjian dianggap telah terbentuk sejak tercapainya kesepakatan antara para pihak. Artinya, perjanjian tersebut dinyatakan sah dan mulai menimbulkan akibat hukum sejak para pihak mencapai persetujuan mengenai hal-hal pokok dalam perjanjian. Sebagaimana tercantum dalam Pasal 1338 KUHPerdara, prinsip ini tercermin dalam frasa "dibuat secara sah". Sementara itu, untuk menjadikan perjanjian sah secara hukum, harus dipenuhi empat syarat

yang tercantum dalam Pasal 1320 KUHPerdara, yaitu: adanya kesepakatan antara pihak-pihak yang mengikatkan diri, kecakapan hukum untuk membuat perikatan, objek perjanjian yang jelas, dan alasan yang tidak bertentangan dengan hukum. Dua syarat pertama merupakan ketentuan subjektif, sementara dua lainnya tergolong objektif. Ungkapan “dibuat secara sah” dalam konteks ini berarti bahwa perjanjian yang memenuhi syarat-syarat tersebut bersifat mengikat. Hal ini mencerminkan adanya kehendak bersama dari para pihak untuk saling terikat dalam hubungan hukum dan menumbuhkan rasa saling percaya dalam pelaksanaan perjanjian.²⁴

3. Asas Kepastian Hukum (*pacta sunt servanda*)

Asas kepastian hukum atau Prinsip kepastian hukum, yang dikenal juga dengan istilah *pacta sunt servanda*, berasal dari bahasa Latin yang berarti "janji harus ditepati". Makna dari asas ini adalah bahwa setiap perjanjian yang dibuat secara sah menjadi aturan hukum yang mengikat bagi pihak-pihak yang terlibat. Asas ini juga diakui secara internasional dan menjadi bagian dari landasan hukum internasional, sebagaimana tercantum dalam Konvensi Wina tentang Hukum Perjanjian (*Vienna Convention on the Law of Treaties*) tanggal 23 Mei 1969 pada Pasal 26 yang menyatakan bahwa "Setiap perjanjian yang berlaku mengikat para pihak dan harus dijalankan dengan itikad baik" (*every treaty in force is binding upon the parties to it and must be performed by them in good faith*). Asas *pacta sunt servanda* menekankan bahwa konsekuensi dari suatu perjanjian adalah kewajiban

²⁴ Budiman N.P.D Sinaga, *Hukum kontrak dan Penyelesaian sengketa dari Perspektif sekretaris*, (Jakarta: Raja grafindo Persada, 2005), hlm. 15.

untuk menghormati isi perjanjian tersebut. Baik hakim maupun pihak luar tidak boleh mengubah atau campur tangan terhadap isi yang telah disepakati, karena perjanjian tersebut memiliki kekuatan hukum layaknya undang-undang. Dengan kata lain, janji yang telah dibuat adalah tanggung jawab moral dan hukum yang tidak bisa diabaikan.

4. Asas itikad baik

Asas itikad baik dalam pelaksanaan perjanjian ditegaskan dalam Pasal 1338 ayat (3) Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata) yang menyatakan bahwa "Perjanjian harus dilaksanakan dengan itikad baik". Ketentuan ini menunjukkan bahwa setiap kesepakatan yang telah disetujui oleh para pihak wajib dijalankan secara penuh dengan menghormati niat serta kehendak para pihak pada saat kesepakatan dibuat. Menurut penafsiran dari J. Satrio, itikad baik dapat diartikan sebagai kewajiban untuk melaksanakan isi perjanjian dengan memperhatikan asas kepatutan dan kelayakan. Meskipun makna itikad baik bersifat abstrak, dan sulit untuk dirumuskan secara pasti, namun konsep ini tetap penting sebagai dasar moral dan etika dalam hubungan hukum antar pihak dalam perjanjian.

5. Asas kepribadian

Asas ini menegaskan bahwa seseorang hanya dapat membuat dan menjalankan perjanjian untuk kepentingan dirinya sendiri, bukan untuk orang lain. Ketentuan ini tercermin dalam Pasal 1315 dan Pasal 1340 KUHPerdata. Dalam Pasal 1315 disebutkan bahwa secara umum, seseorang tidak dapat mengikatkan diri atau menuntut pelaksanaan suatu perjanjian atas nama sendiri kecuali jika hal tersebut ditujukan untuk dirinya sendiri. Ketentuan ini sejalan dengan Pasal 1340 KUHPerdata

yang menyatakan bahwa suatu perjanjian hanya memiliki kekuatan hukum bagi pihak-pihak yang secara langsung terlibat dalam perjanjian tersebut.”²⁵

Di samping kelima asas utama yang telah disebutkan sebelumnya, masih terdapat sejumlah prinsip fundamental lain yang bisa dijadikan acuan dalam menyusun suatu perjanjian. Prinsip-prinsip ini bersifat universal dan dapat dipertanggungjawabkan secara etis. Beberapa di antaranya meliputi:

1. prinsip kepercayaan;
2. prinsip persamaan di hadapan hukum;
3. prinsip keseimbangan hak dan kewajiban;
4. prinsip kepastian hukum;
5. prinsip moralitas;
6. prinsip kepatutan;
7. prinsip kebiasaan yang berlaku;
8. prinsip perlindungan terhadap pihak yang lebih lemah.

2.2.4 Syarat Sah Suatu Perjanjian

Agar suatu perjanjian dapat dianggap sah secara hukum dan memiliki kekuatan mengikat, maka perjanjian tersebut harus memenuhi persyaratan tertentu. Berdasarkan Pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata), terdapat empat syarat utama yang harus dipenuhi agar suatu perjanjian dianggap sah, yakni:²⁶

1. Kesepakatan antara pihak-pihak yang mengadakan perjanjian

²⁵ TitinTriana, *Kepastian Hukum Perjanjian Secara Lisan*, <http://titintrianash.blogspot.com/>. Diakses Tanggal 28 Oktober 2024 Pukul 17:52 WIB

²⁶ Herlien Budiono, *Asas Keseimbangan Bagi Hukum Perjanjian Indonesia: Hukum Perjanjian Berlandaskan Asas-asas*, (Wigati Indonesia, Bandung; Citra Aditya Bakti, 2006), hlm. 73.

Kesepakatan ini menunjukkan bahwa para pihak yang terlibat telah mencapai mufakat atau memiliki kehendak yang sejalan tanpa adanya unsur paksaan, kesalahan, ataupun penipuan. Persetujuan tersebut bisa diungkapkan secara lisan, tertulis, atau bahkan secara tersirat. Terdapat empat teori yang mencoba menjelaskan bagaimana kesepakatan ini terbentuk.

1. Teori Pernyataan Kehendak (Uitings Theorie)

Menurut teori ini, suatu perjanjian dianggap terjadi ketika pihak yang menerima tawaran secara nyata menyatakan kehendaknya untuk menyetujui, misalnya saat ia mulai menulis surat penerimaan.

2. Teori Pengiriman (Verzend Theorie)

Dalam teori ini, suatu perjanjian dinyatakan sah saat surat yang berisi pernyataan penerimaan dikirimkan kepada pihak yang memberikan penawaran.

3. Teori Penerimaan (Ontvang Theorie)

Menurut pendekatan ini, perjanjian baru dianggap terjadi ketika surat penerimaan telah sampai di alamat pihak yang memberikan penawaran.

4. Teori Pengetahuan (Vernemings Theorie)

Teori ini berpendapat bahwa perjanjian dinyatakan terjadi setelah pihak penawar membuka dan membaca isi surat penerimaan dari pihak lainnya.²⁷

Menurut Prof. Dr. Wirjono Prodjodikoro, S.H., teori ontvangs dan vernemings sebenarnya dapat dikombinasikan. Dalam situasi normal,

²⁷ Riduan Syahrani, *Seluk Beluk dan Asas-Asas Hukum Perdata*, (Bandung: Alumni, 2006), hlm. 206.

perjanjian dianggap terjadi ketika surat penerimaan telah sampai di alamat penerima tawaran, sebagaimana prinsip *ontvangs theorie*. Namun, dalam keadaan tertentu atau luar biasa, pihak penawar masih dapat membuktikan bahwa ia baru dapat mengetahui isi surat tersebut beberapa waktu setelah surat itu diterima misalnya karena sedang bepergian atau mengalami sakit berat sehingga isi surat tidak langsung diketahui pada saat surat itu sampai.

2. Kecakapan dalam Membuat Perikatan

Salah satu syarat sahnya perjanjian adalah kecakapan hukum, yang berarti seseorang harus memenuhi syarat umum untuk melakukan tindakan hukum secara sah. Hal ini mencakup usia dewasa, sehat secara mental, serta tidak berada dalam kondisi yang secara hukum dilarang untuk melakukan tindakan tertentu. Dari sudut pandang keadilan, penting bahwa seseorang yang mengikatkan diri dalam suatu perjanjian benar-benar memiliki kapasitas untuk memahami tanggung jawab yang timbul dari perbuatannya. Sementara dari sisi ketertiban masyarakat, karena individu tersebut mempertaruhkan harta kekayaannya, maka sudah sepatutnya ia memiliki kewenangan penuh atas aset miliknya.

3. Objek yang Jelas dan Tertentu

Objek perjanjian harus ditentukan dengan jelas. Berdasarkan Pasal 1333 KUHPerdata, barang atau hal yang menjadi isi perjanjian harus dapat diidentifikasi, setidaknya jenisnya harus diketahui. Jumlahnya tidak harus disebutkan secara spesifik sejak awal, selama masih dapat dihitung atau ditentukan kemudian.

4. Alasan atau Sebab yang Sah

Syarat keempat untuk keabsahan suatu perjanjian adalah adanya sebab yang diperbolehkan secara hukum. Pasal 1335 KUHPerdara menyatakan bahwa suatu perjanjian yang tidak memiliki sebab, atau dibuat berdasarkan sebab yang palsu maupun dilarang oleh hukum, dianggap tidak memiliki kekuatan hukum.

Dalam proses pembentukan undang-undang, diketahui bahwa terdapat tiga jenis kemungkinan perjanjian yang dapat terjadi, yaitu:

1. Perjanjian yang tidak memiliki alasan tertentu,
2. Perjanjian yang didasarkan pada alasan yang keliru atau bertentangan dengan hukum, dan
3. Perjanjian yang memiliki alasan yang sah menurut hukum.

Permasalahan utama dalam hal ini terletak pada bagaimana sebenarnya makna dari kata “sebab” tersebut. Berdasarkan berbagai pandangan dan penafsiran dari para pakar, dapat dirumuskan bahwa istilah “sebab” mengacu pada hal-hal berikut:

1. Istilah “sebab” sebagai salah satu unsur dalam perjanjian memiliki makna khusus dalam kajian ilmu hukum, yang tidak sama dengan definisi dalam disiplin ilmu lainnya.
2. Kata “sebab” tidak dapat disamakan dengan motif, karena motif adalah dorongan batiniah seseorang untuk bertindak, dan aspek tersebut tidak menjadi perhatian dalam hukum.
3. Secara harfiah, istilah “sebab” berasal dari kata *oorzaak* dalam bahasa Belanda atau *causa* dalam bahasa Latin. Dalam konteks perjanjian,

maknanya merujuk pada tujuan yang ingin dicapai oleh para pihak saat membuat kesepakatan. Dengan kata lain, "sebab" dapat diartikan sebagai isi atau substansi dari perjanjian itu sendiri.

4. Kemungkinan adanya perjanjian tanpa sebab sebagaimana tercantum dalam Pasal 1335 KUHPerdara sebenarnya tidak mungkin terjadi, sebab perjanjian itu pada dasarnya adalah isi, bukan wadah yang harus diisi.

Jika dua syarat pertama, yaitu poin (a) dan (b), tidak terpenuhi, maka perjanjian tersebut dapat dimintakan pembatalannya (termasuk dalam kategori syarat subjektif). Sementara itu, apabila dua syarat terakhir, yakni poin (c) dan (d), tidak dipenuhi, maka perjanjian tersebut dianggap batal demi hukum (merupakan syarat objektif). Suatu perjanjian yang batal demi hukum berarti sejak awal tidak sah dan tidak memiliki kekuatan hukum bagi para pihak yang membuatnya. Perjanjian yang melanggar hukum, norma kesusilaan, atau ketertiban umum juga termasuk dalam kategori batal demi hukum. Sedangkan perjanjian yang dapat dibatalkan memberi kesempatan bagi salah satu pihak untuk mengajukan permohonan pembatalan terhadap perjanjian tersebut.²⁸

Sebagaimana telah diuraikan dalam ketentuan Pasal 1320 KUHPerdara mengenai syarat sahnya suatu perjanjian, tidak terdapat ketentuan yang mewajibkan perjanjian dibuat secara tertulis. Oleh karena itu, perjanjian yang dilakukan secara lisan tetap memiliki kekuatan mengikat bagi para pihak yang menyepakatinya. Meskipun demikian, dalam praktik pembuktian perkara perdata, pihak yang mengajukan dalil biasanya menggunakan bukti tertulis

²⁸ Riduan Syahrani, *Seluk Beluk dan Asas-Asas Hukum Perdata*, (Bandung: Alumni, 2006), hlm. 210.

sebagaimana diatur dalam Pasal 163 HIR. Hal ini disebabkan karena dalam praktik hukum perdata, dokumen atau akta sengaja dibuat sebagai sarana untuk memudahkan proses pembuktian apabila timbul sengketa di kemudian hari antara pihak-pihak yang bersangkutan.

2.2.5 Tujuan Perjanjian

Tujuan yang ingin dicapai melalui suatu perjanjian merupakan bagian dari substansi perjanjian itu sendiri. Dalam merumuskan isi perjanjian, meskipun para pihak memiliki kebebasan untuk menentukan ketentuannya, namun tetap tidak boleh bertentangan dengan hukum yang berlaku, norma kesusilaan, maupun ketertiban umum. Objek yang diperjanjikan dapat berupa: menyerahkan sesuatu, melakukan suatu tindakan, atau justru menahan diri untuk tidak melakukan sesuatu. Masing-masing pihak memiliki hak untuk menerima apa yang telah dijanjikan oleh pihak lainnya. Jika salah satu pihak tidak memenuhi kewajibannya sebagaimana telah disepakati, maka pihak yang dirugikan dapat mengajukan tuntutan ke pengadilan guna memaksa pelaksanaan perjanjian atau menuntut ganti rugi serta pemulihan lain yang diatur dalam hukum.²⁹

Dalam membuat suatu perjanjian, biasanya masing-masing pihak memiliki maksud atau tujuan tertentu yang didasarkan pada kesepakatan yang telah mereka ungkapkan melalui janji-janji bersama. Dalam konteks ekonomi, perjanjian berperan sebagai alat utama untuk merealisasikan perubahan dalam distribusi barang dan jasa. Tujuan dari perjanjian adalah untuk menciptakan

²⁹ Aries Albert. Tentang Pembuktian Perjanjian Tidak Tertulis. Diunggah tanggal 29 Mei 2013. Diakses dari <https://www.hukumonline.com/klinik/detail/ulasan/lt51938378b81a3/tentang-pembuktianperjanjian-tidak-tertulis/> pada tanggal 28 Oktober 2024. Pukul 18:06 WIB

kondisi yang saling menguntungkan bagi kedua belah pihak. Menurut pandangan Patrick S. Atiyah, terdapat tiga tujuan utama dari suatu perjanjian, yang dijelaskan sebagai berikut:

1. Menjamin pelaksanaan janji serta memberikan perlindungan terhadap harapan yang wajar timbul dari janji tersebut;
2. Menghindari keuntungan yang diperoleh secara tidak adil atau tidak semestinya oleh salah satu pihak;
3. Mencegah timbulnya kerugian atau permasalahan tertentu di masa depan. Selain itu, Herlien Budiono menambahkan satu tujuan lain dari adanya perjanjian, yaitu untuk menciptakan keseimbangan antara kepentingan pribadi dan kepentingan pihak lain, yang berakar pada prinsip keharmonisan dalam hukum adat.³⁰

2.2.6 Akibat Hukum Perjanjian

Akibat hukum dari perjanjian yang mengandung sebab yang dilarang diatur dalam Pasal 1335 dan 1337 KUHPdata. Dalam Pasal 1335 disebutkan bahwa perjanjian semacam itu dianggap tidak memiliki kekuatan hukum (*krachteloos*), yang oleh para ahli hukum ditafsirkan sebagai batal atau null. Kebatalan ini bersifat absolut, yang berarti perjanjian dianggap tidak pernah ada. Akibatnya, para pihak dikembalikan ke posisi semula sebelum perjanjian dibuat. Lebih jauh lagi, segala sesuatu yang telah diserahkan dalam perjanjian tersebut dianggap sebagai pembayaran yang tidak memiliki dasar hukum, sehingga dapat diminta kembali. Istilah batal/null and void mengindikasikan

³⁰ Herlien Budiono dan Tristan P Moeliono, *Asas Keseimbangan Bagi Hukum Perjanjian Indonesia: Hukum Perjanjian Berlandaskan Asas-asas*, (Wigati Indonesia, Bandung; Citra Aditya Bakti), 2006, hlm. 310.

bahwa pembatalan terjadi secara otomatis menurut hukum, tanpa memerlukan permintaan pembatalan dari para pihak.

2.3 Tinjauan Umum Tentang Perjanjian Kerja Bersama

2.3.1 Pengertian Perjanjian Kerja Bersama

Perjanjian kerja bukanlah satu-satunya instrumen hukum yang memberikan perlindungan kepada buruh/pekerja maupun pengusaha, karena masih terdapat bentuk perlindungan lain yang juga penting, yaitu perjanjian kerja bersama dan peraturan perusahaan. Perjanjian kerja bersama merupakan hasil kesepakatan antara serikat buruh atau gabungan beberapa serikat buruh dengan pihak pengusaha atau asosiasi pengusaha. Sementara itu, peraturan perusahaan adalah ketentuan internal yang disusun secara sepihak oleh pengusaha sebagai pedoman pelaksanaan hubungan kerja di lingkungan perusahaannya.³¹ Sejalan dengan hukum ketenagakerjaan yang menurut Iman Soepomo³² yaitu sebagai instrumen yang bertujuan untuk melindungi pihak yang berada dalam posisi lebih lemah serta menempatkannya pada posisi yang lebih manusiawi, perjanjian kerja bersama memiliki peran strategis. Dalam konteks perjanjian kerja, posisi buruh atau pekerja tidak lagi sejajar dengan pemberi kerja, baik secara hukum, sosial, maupun ekonomi. Hal ini wajar, mengingat salah satu karakter esensial dari hubungan kerja adalah keberadaan subordinasi, di mana pekerja berada di bawah arahan atau kewenangan pihak lain.³³

³¹ Dede Agus, *Kedudukan Perjanjian Kerja terhadap Perjanjian Kerja Bersama dalam Hubungan Kerja*, Yustisia edisi 81 September-Desember 2010. Hlm 87

³² Iman Soepomo, *Hukum Perburuhan: Perjanjian Kerja*, (Jakarta, PT. RadjaGrafindo Persada, 2003), Hlm. 9

³³ Koko Kosidin, 1999, *Perjanjian Kerja: Perjanjian Perburuhan dan Peraturan Perusahaan*, (Bandung: Mandar Maju, 1999) Hlm. 9

Keberadaan unsur perintah dalam perjanjian kerja menyebabkan terjadinya ketimpangan posisi antara kedua belah pihak, di mana satu pihak memiliki otoritas yang lebih tinggi sebagai pemberi perintah, sedangkan pihak lainnya berada dalam posisi yang lebih rendah sebagai pelaksana perintah. Hubungan semacam ini dikenal sebagai hubungan subordinatif, yang mencerminkan ketidaksetaraan struktural dalam relasi kerja.

Dengan demikian, perjanjian kerja bersama berakar pada landasan filosofis untuk melindungi pihak yang lebih lemah dan menempatkannya dalam posisi yang layak secara manusiawi, sehingga memiliki peran yang sangat signifikan. Hal ini disebabkan karena dalam proses perumusan perjanjian kerja bersama, buruh atau pekerja tidak bertindak secara individual, melainkan diwakili oleh serikat buruh atau serikat pekerja, bahkan dapat melibatkan beberapa serikat sekaligus. Representasi kolektif ini memperkuat posisi tawar menawar (*bargaining power*) pekerja dalam merumuskan ketentuan-ketentuan kerja serta hak dan kewajiban yang mengikat kedua belah pihak.³⁴

Perjanjian Kerja Bersama (PKB) memiliki signifikansi yang tinggi karena berfungsi sebagai instrumen untuk menyelaraskan perbedaan kepentingan, pandangan, nilai, dan tujuan antara pekerja dan pengusaha dalam suatu pemahaman dan kesepakatan bersama. PKB mengatur berbagai hal mendasar terkait kondisi kerja, yang mencakup aspek-aspek penting dalam kehidupan ketenagakerjaan baik di dalam maupun di luar lingkungan perusahaan, serta

³⁴ Dede Agus, 2010, *op. cit.* Hlm. 88

menjamin keberlangsungan operasional perusahaan itu sendiri. Ketentuan seperti jam kerja, cuti, hari libur, dan sistem pengupahan merupakan elemen krusial yang memengaruhi mutu kerja secara keseluruhan. Lebih dari itu, PKB berperan dalam mempererat hubungan industrial antara pekerja dan pengusaha, serta dalam batas tertentu mampu menjadi mekanisme preventif dan solutif terhadap potensi konflik atau perselisihan yang mungkin timbul di antara kedua belah pihak.³⁵

Selain itu, Undang Undang Republik Indonesia No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan secara implisit memuat alasan-alasan normatif pentingnya keberadaan PKB di perusahaan, yang mana PKB:

- a. Mendasari hubungan kerja pekerja-pengusaha yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah (Pasal 1 angka 15);
- b. Memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak (Pasal 1 angka 21);
- c. Menundukan dan menegaskan posisi yang setara antara pekerja dan pengusaha karena ia merupakan hasil perundingan (Pasal 1 angka 21) dan musyawarah (Pasal 116) kedua belah pihak tersebut;
- d. Merupakan dasar sarana melaksanakan hubungan industrial (Pasal 103 huruf)
- e. Merupakan dasar dan kewajiban bagi serikat pekerja, pekerja, dan pengusaha untuk melaksanakannya (Pasal 126);
- f. Merupakan pedoman bagi pembuat perjanjian kerja (Pasal 127).³⁶

³⁵ Ahmad Rizki Sridadi, op. cit. hlm. 6

³⁶ Ibid. hlm. 7

Dengan memahami nilai esensial hadirnya PKB di perusahaan, diharapkan kedua belah pihak baik pekerja dan pengusaha berinisiatif mewujudkan dan memelihara keberlanjutan pelaksanaan PKB.

Budiarti menguraikan tujuan (aksiologi) diadakannya PKB:

- a. Menentukan kondisi-kondisi kerja dan syarat-syarat kerja;
- b. Mengatur hubungan antara pengusaha dan pekerja;
- c. Mengatur hubungan antara pengusaha atau organisasi pengusaha dengan organisasi pekerja/serikat pekerja.³⁷

Perjanjian kerja Bersama³⁸ menurut Pasal 1 angka 21 Undang Undang No. 13 Tahun 2003 adalah:

“Perjanjian yang merupakan hasil dari proses perundingan antara serikat pekerja/serikat buruh atau gabungan dari serikat pekerja/serikat buruh yang telah terdaftar pada instansi yang berwenang di bidang ketenagakerjaan dengan pihak pengusaha, baik perorangan, kelompok pengusaha maupun asosiasi pengusaha yang memuat ketentuan mengenai syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban antara kedua belah pihak.”

Pengertian lain kesepakatan kerja bersama menurut Dapertemen Tenaga Kerja RI ialah:

³⁷ Budiarti Indah, 2012, Perjanjian Kerja Bersama untuk Kesejahteraan Buruh, buku seri Pendidikan Serikat Pekerja/Serikat Buruh. Hlm. 3 diunduh pada 28 Oktober 2024 pukul 21.00 WIB. melalui: <https://unionism.files.wordpress.com/2012/02/definisi-negosiasi-danperjanjian-kerja-bersama.pdf>

³⁸ Semula disebut dengan istilah “Perjanjian Perburuhan”, kemudian berubah menjadi “Kesepakatan Kerja Bersama (KKB)”, dan terakhir menjadi “Perjanjian Kerja Bersama” berdasarkan Undang Undang No. 13 Tahun 2003.

“Perjanjian yang merupakan hasil dari kesepakatan antara serikat-serikat pekerja yang telah terdaftar secara resmi pada Departemen Tenaga Kerja dengan para pengusaha, kelompok pengusaha atau asosiasi pengusaha berbadan hukum. Umumnya, perjanjian ini memuat ketentuan-ketentuan yang harus dijadikan acuan dan diperhatikan dalam setiap pelaksanaan hubungan kerja, khususnya terkait syarat-syarat kerja yang mengikat kedua belah pihak.”

Pengertian lain perjanjian kerja bersama menurut Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. PER/16/MEN/XI/2011 yaitu:

“Perjanjian Kerja Bersama selanjutnya disingkat PKB adalah perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha, atau beberapa pengusaha atau perkumpulan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak.”

Berdasarkan berbagai definisi yang telah dikemukakan, dapat disimpulkan bahwa perjanjian kerja bersama merupakan suatu bentuk kesepakatan antara serikat pekerja/serikat buruh dan pihak pengusaha, yang secara substansial memuat ketentuan mengenai hak, kewajiban, serta syarat-syarat kerja yang mengikat kedua belah pihak dalam hubungan industrial.

Didalam KUH Perdata, Perjanjian Kerja Bersama disebut dengan sebutan perjanjian perburuhan kolektif. Dalam KUH Perdata Pasal 1601n dijelaskan bahwa perjanjian perburuhan kolektif merupakan suatu ketentuan yang dirumuskan oleh satu atau lebih pemberi kerja, atau oleh suatu asosiasi pemberi kerja yang berbadan hukum di satu pihak, dan oleh satu atau lebih serikat buruh

yang juga berbadan hukum di pihak lain tentang syarat-syarat kerja yang harus diperhatikan dan dijadikan acuan dalam setiap penyusunan perjanjian kerja.³⁹

Menurut Abdul R. Budiono rumusan Perjanjian Kerja Bersama memiliki beberapa unsur, yaitu:

1. perjanjian kerja bersama adalah perjanjian; oleh karena itu asas hukum perjanjian harus melekat pada perjanjian kerja bersama;
2. subjek hukum perjanjian kerja bersama terdiri atas serikat buruh dan pengusaha; kemungkinan lainnya adalah gabungan serikat buruh dan beberapa atau perkumpulan pengusaha; hal yang ingin ditekankan adalah bahwa buruh sebagai individu tidak dapat tampil sebagai subjek hukum di dalam perjanjian kerja bersama;
3. memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak, yaitu pengusaha dan buruh; hal yang ingin ditekankan di sini adalah bahwa perjanjian kerja bersama hendak menyediakan pedoman, wujudnya perjanjian, bagi pengusaha dan buruh; dengan demikian tercipta kepastian hukum.⁴⁰

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa terdapat perbedaan mendasar dalam proses penyusunan antara peraturan perusahaan dan perjanjian kerja bersama. Peraturan perusahaan disusun secara sepihak oleh pengusaha tanpa keterlibatan langsung dari pihak pekerja. Sementara itu, perjanjian kerja bersama dirumuskan melalui proses perundingan antara

³⁹ Djumadi, *Sejarah Keberadaan Organisasi Buruh di Indonesia*, (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2005), Hlm. 80.

⁴⁰ Happy Budyana Sari, *Peranan Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (SPSI) di PT. FUMIRA Semarang Dalam Pembuatan Perjanjian Kerja Bersama (PKB)*, Semarang, Fakultas Hukum Universitas Diponegoro. 2006 Hlm. 33

pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh, yang berperan sebagai representasi resmi dari kepentingan para pekerja di lingkungan perusahaan.

Perjanjian kerja bersama memiliki syarat-syarat yang harus dipenuhi dalam pembuatannya. Syarat-syarat tersebut dibagi menjadi 2 (dua), yaitu:

1. Syarat Formil

Perjanjian kerja bersama harus disusun menggunakan Bahasa Indonesia. Apabila perjanjian kerja bersama disusun dalam bahasa asing, maka perjanjian kerja bersama harus diterjemahkan ke dalam Bahasa Indonesia oleh penerjemah resmi yang memiliki kualifikasi dan telah disumpah secara hukum, guna menjamin keabsahan dan pemahaman yang setara bagi para pihak.

2. Syarat Materil

Substansi yang termuat dalam perjanjian kerja bersama tidak diperkenankan memiliki ketentuan yang lebih rendah dibandingkan dengan peraturan perusahaan, serta tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Dalam prakteknya selama ini banyak istilah yang dipergunakan untuk menyebut perjanjian kerja bersama, seperti:

1. Perjanjian Perburuhan Kolektif (PPK) atau Collective Arbeids Overeenkomst (CAO);
2. Persetujuan Buruh Kolektif (PPK) atau Collective Labour Agreement (CLA);
3. Persetujuan Perburuhan Bersama (PPB); dan

4. Kesepakatan Kerja Bersama (KKB).⁴¹

Semua istilah tersebut pada hakikatnya sama karena yang dimaksud adalah perjanjian perburuhan sebagaimana tercantum pada Pasal 1 ayat (1) Undang Undang No. 21 Tahun 1954 j.o Undang Undang No. 13 Tahun 2003.



⁴¹ Abdul Khakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakejaan*, (Bandung: PT Citra Aditya Bakti, 2014), Hlm. 84

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Waktu dan Tempat Penelitian

3.1.1 Waktu Penelitian

Waktu penelitian akan dilakukan Desember 2024 sampai Januari 2025.

Sebagaimana di gambarkan dalam table di bawah ini:

Tabel Kegiatan Skripsi

No	Kegiatan	Bulan																Ket
		April 2024				Maret 2025				Juni 2025				Juli 2025				
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
1	Pengajuan Judul																	
2	Seminar Proposal																	
3	Penelitian																	
4	Penulisan Skripsi																	
5	Bimbingan Skripsi																	
6	Seminar Hasil																	
7	Sidang Meja Hijau																	

3.1.2 Tempat Penelitian

Penelitian ini akan dilakukan di PT Musim Mas Group yang berlokasi di Jalan Jl. K.L. Yos Sudarso Km 7.8, Tanjung Mulia, Kec. Medan Deli, Kota Medan, Sumatera Utara 20241.

3.2 Metodologi Penelitian

3.2.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian *juridis normatif* yaitu jenis penelitian yang dilakukan dengan mempelajari norma-norma yang ada atau peraturan perundang-undangan yang terkait dengan permasalahan yang akan dibahas.

Bahan Pustaka atau data sekunder sebagai dasar untuk diteliti dengan cara mengadakan penelusuran terhadap peraturan-peraturan dan literatur-literatur yang berkaitan dengan permasalahan yang diteliti. Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan pendekatan perundang-undangan karena yang akan diteliti adalah berbagai aturan hukum yang menjadi fokus dan merupakan tema sentral suatu penelitian.

3.2.2 Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari:

- a. Data Primer yaitu data yang diperoleh dari lapangan. Data primer dalam penelitian ini akan diperoleh dari melalui keterangan yang akan didapat dari pihak PT Musim Mas dengan cara melakukan wawancara langsung ke PT Musim Mas.
- b. Data Sekunder adalah data yang diperoleh dari data pustaka berupa peraturan perundang undangan, buku, hasil penelitian terlebih dahulu yang terdiri dari:
 1. Bahan hukum primer yaitu bahan hukum yang mengikat seperti peraturan perundang undangan yaitu:
 - a. Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

- b. Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja.
 - c. Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseoran Terbatas
 - d. KUHPerdata
 - e. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. PER/16/MEN/XI/2011.
3. Bahan hukum sekunder yaitu bahan yang memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer, yang berupa buku buku, karya ilmiah, jurnal, dan tulisan tulisan yang terkait objek hukum.
 4. Bahan Hukum Tersier yaitu bahan yang memberikan petunjuk atau penjelasan mengenai bahan-bahan sekunder yang berasal dari kamus hukum, kamus bahasa Indonesia, internet, dan sebagainya.

3.3 Teknik Pengumpulan Data

Data dalam suatu penelitian merupakan bahan yang akan dipergunakan untuk menyelesaikan permasalahan yang telah dirumuskan dalam penelitian. Oleh karena itu, data-data tersebut harus dikumpulkan agar permasalahan dalam penelitian dapat terpecahkan.

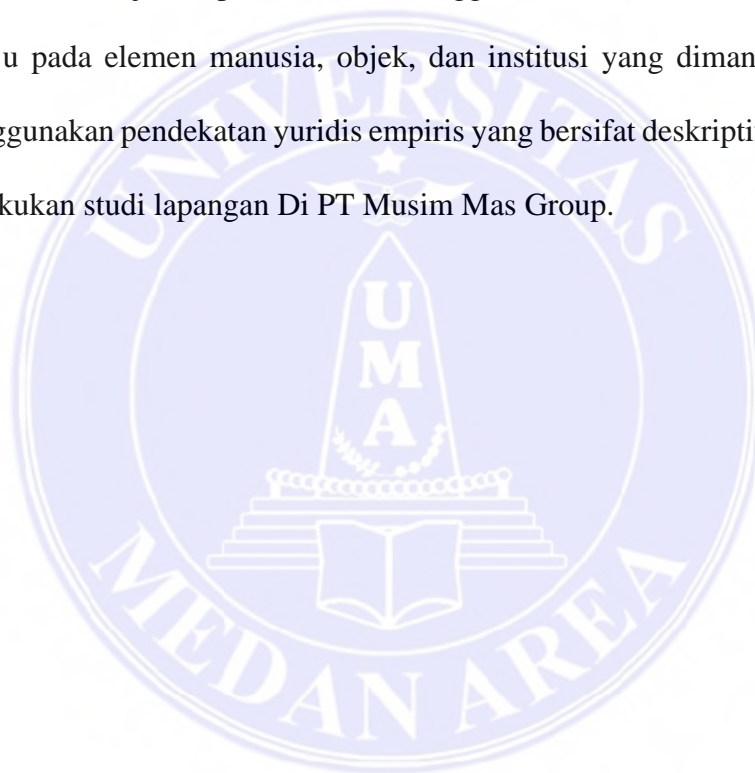
Teknik pengumpulan data yang dipergunakan dalam penelitian ini dapat dilakukan dengan dua cara yaitu :

- a. Studi lapangan (field reseach), yaitu dilakukan dengan metode wawancara tetulis kepada narasumber langsung dengan judul penelitian ke PT Musim Mas Group, maka dari hasil penelitian ini akan mendapatkan data primer yang dibutuhkan dari penelitian ini.

- b. Studi Kepustakaan (Library Research), yaitu dengan melakukan penelitian terhadap berbagai peraturan perundang-undangan, buku-buku, jurnal, serta artikel ilmiah yang relevan.

3.4 Analisis Data

Analisis data kegiatan untuk memecahkan permasalahan yang ada serta menarik kesimpulan dengan memanfaatkan data-data yang dikumpulkan secara rasional dan objektif, penelitian ini menggunakan analisis kualitatif yaitu lebih tertuju pada elemen manusia, objek, dan institusi yang dimana penelitian ini menggunakan pendekatan yuridis empiris yang bersifat deskriptif yang langsung melakukan studi lapangan Di PT Musim Mas Group.



BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

1. Sengketa Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) merupakan bagian dari perselisihan hubungan industrial yang terjadi akibat pelanggaran atau perbedaan penafsiran terhadap perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama (PKB). Penyelesaiannya dapat ditempuh melalui dua jalur, yakni litigasi (pengadilan) dan non-litigasi (Alternatif Penyelesaian Sengketa/APS) seperti mediasi, konsiliasi, dan arbitrase. Di PT. Musim Mas, penyelesaian PHK telah mengacu pada ketentuan PKB dan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, dengan tahapan wajib berupa perundingan bipartit dan tripartit sebelum dilanjutkan ke Pengadilan Hubungan Industrial. Prosedur ini bertujuan menjamin kepastian hukum, keadilan, dan kelangsungan hubungan kerja yang harmonis antara perusahaan dan pekerja.
2. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dengan alasan mendesak merupakan bentuk PHK khusus yang dapat dilakukan secara langsung tanpa melalui tahapan surat peringatan, sebagaimana diatur dalam Pasal 52 ayat (2) dan (3) PP Nomor 35 Tahun 2021 serta dalam Perjanjian Kerja Bersama PT. Musim Mas. PHK ini dikenakan terhadap pekerja yang melakukan pelanggaran berat, seperti pencurian, penganiayaan, penyalahgunaan narkoba, hingga pembocoran rahasia perusahaan. Akibat hukum dari PHK mendesak adalah pekerja hanya berhak atas uang penggantian hak dan uang pisah, sesuai dengan yang ditentukan dalam peraturan perusahaan atau PKB. PHK semacam ini harus didasarkan pada bukti kuat yang diperoleh

melalui pemeriksaan internal, termasuk keterangan saksi dan dokumentasi. Dengan demikian, PHK karena alasan mendesak memiliki konsekuensi hukum yang tegas dan langsung, serta bertujuan menjaga ketertiban dan keberlangsungan operasional perusahaan.

3. Dalam kasus di PT. Musim Mas, PHK terhadap seorang manajer dilakukan atas dasar pelanggaran mendesak yang terbukti melalui investigasi internal, dengan prosedur yang sah secara hukum. Perusahaan tetap menjalankan tanggung jawab hukumnya dengan membayarkan hak-hak pekerja yang di-PHK, termasuk uang penggantian hak dan uang pisah sebagaimana diatur dalam regulasi yang berlaku. Mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial tetap terbuka bagi pekerja yang tidak menerima PHK, melalui tahapan bipartit, tripartit, hingga Pengadilan Hubungan Industrial. PHK dengan alasan mendesak, jika dilakukan secara sah dan proporsional, menjadi bagian dari tanggung jawab perusahaan dalam menjaga ketertiban, keadilan, dan keberlangsungan hubungan kerja di lingkungan kerja yang profesional.

5.2 Saran

1. Bagi perusahaan, khususnya PT. Musim Mas, disarankan untuk terus menjunjung tinggi prinsip keadilan dan kepastian hukum dalam menyelesaikan perselisihan hubungan kerja. Proses penyelesaian sengketa PHK karena alasan mendesak harus dilakukan secara transparan dan akuntabel, dengan tetap mengacu pada Perjanjian Kerja Bersama (PKB) dan ketentuan perundang-undangan yang berlaku. Mekanisme bipartit dan tripartit hendaknya dilaksanakan secara objektif dan terdokumentasi dengan

baik agar tidak menimbulkan ketidakpuasan atau konflik berkepanjangan. bagi para pekerja, penting untuk memahami secara menyeluruh isi perjanjian kerja, peraturan perusahaan, dan PKB agar dapat menjalankan kewajiban dengan baik serta melindungi hak-haknya secara proporsional. Pemahaman yang baik akan mencegah terjadinya pelanggaran dan memberi dasar kuat jika terjadi sengketa ketenagakerjaan.

2. Perusahaan seperti PT. Musim Mas perlu terus memastikan bahwa setiap tindakan PHK karena alasan mendesak dilakukan berdasarkan prosedur yang sah dan sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku, khususnya sebagaimana diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 dan Perjanjian Kerja Bersama. Proses investigasi internal harus dilakukan secara objektif, profesional, dan didukung oleh bukti yang kuat, termasuk keterangan saksi dan dokumentasi tertulis, untuk menghindari terjadinya kesalahan dalam pemutusan hubungan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku

- Abdul Khakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakejaan*, (Bandung:PT Citra Aditya Bakti,2014)
- Abdul Khakim, *Dasar – Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2009)
- Abdul R. Saliman, *Hukum Bisnis Untuk Perusahaan Teori dan Contoh Kasus*, (Kencana 2011)
- Abdulkadir Muhammad, Triwulan Tutik, *Hukum perdata dalam system Hukum Nasional*, (Jakarta: Kencana, 2008)
- Agustian Wahab, Zainal Asikin, Lalu Husni, Zaeni Asyahadie, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, (Jakarta: PT. Grafindo Persada, 2003)
- Ahmad Yani & Gunawan Widjaja. *Perseroan Terbatas (Seri Hukum Bisnis)*, (Jakarta: PT. Raja Grafinda Perkasa, 2000)
- Ahmad, Tohardi, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Cetakan Pertama, Mandar Maju, Bandung. hlm. 31
- Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Cetakan Ketujuh, Jakarta
- Budiman Sinaga, *Hukum kontrak dan Penyelesaian sengketa dari Perspektif sekretaris*, (Jakarta: Raja grafindo Persada, 2005)
- Candra Irawan, *Aspek Hukum dan Mekanisme Penyelesaian Sengketa di Luar Pengadilan*, (Bandung: CV Mandar Maju, 2010)
- Dede Agus, 2010, *Kedudukan Perjanjian Kerja terhadap Perjanjian Kerja Bersama dalam Hubungan Kerja*, Yustisia edisi 81 September-Desember 2010
- Dewi Rahayu, 2021, et.al “*Hukum Ketenagakerjaan Konsep dan Pengaturan dalam Omnibus Law*, Setara Press”, Jawa Timur
- Djumadi, 2005, *Sejarah Keberadaan Organisasi Buruh di Indonesia*, Jakarta, RajaGrafindo Persada
- Happy Budyana Sari, 2006, *Peranan Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (SPSI) di PT. FUMIRA Semarang Dalam Pembuatan Perjanjian Kerja Bersama (PKB)*, Semarang, Fakultas Hukum Universitas Diponegoro.

- Hardijan Rusli, Hukum Ketenagakerjaan, Ghalia Indonesia, Jakarta, 2003.
- Herlien Budiono dan Tristan P Moeliono, *Asas Keseimbangan Bagi Hukum Perjanjian Indonesia: Hukum Perjanjian Berlandaskan Asas-asas*, (Wigati Indonesia, Bandung; Citra Aditya Bakti), 2006
- Iman Soepomo, 2003, Hukum Perburuhan: Perjanjian Kerja, Jakarta, PT. RadjaGrafindo Persada
- Jazim Hamidi, Revolusi Hukum Indonesia: Makna, Kedudukan, dan Implikasi Hukum Naskah Proklamasi 17 Agustus 1945 dalam Sistem Ketatanegaraan RI, Konstitusi Press & Citra Media, Yogyakarta, 2006, hlm. 200.
- Koko Kosidin, 1999, Perjanjian Kerja: Perjanjian Perburuhan dan Peraturan Perusahaan, Bandung, Mandar Maju
- Lilik Mulyadi, *Hukum Perburuhan dan Perlindungan Hak-Hak Normatif Pekerja*, Bandung: Citra Aditya Bakti, 2020
- Marwan Mas, Pengantar Ilmu Hukum, Ghalia Indonesia, Bogor, 2003, hlm.39
- Nurmaningsih Amirian, “ *Mediasi Alternatif Penyelesaian Sengketa Perdata di Pengadilan*” (Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada, 2012) Hal. 12
- Priyatna Abdurrasyid, Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian Sengketa Suatu Pengaturan, Cetakan Kedua: Fikahati Aneska, Jakarta 2011, Hal 16
- R. Soekardono, Hukum Dagang Indoensia, Dian Rakyat, Jakarta, 1981.
- Riduan Syahrani, *Seluk Beluk dan Asas-Asas Hukum Perdata*, (Bandung: Alumni, 2006), hlm. 206.
- Ridwan H.R, *Hukum Administrasi Negara*, (Yogyakarta: UII Press, 2002) Hal. 250
- Salim HS, *Hukum Kontrak, Teori & Tekriik Penyusunan Kontrak*, (Jakarta: Sinar Grafika, Cetakan- 12, 2018)
- Sarwono, “*Hukum Acara Perdata Teori dan Praktik*” (Jakarta : Sinar Grafik, 2011) hal. 38
- Satjipto Rahardjo, Ilmu Hukum, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2006, hlm.40
- Sedarmayanti, 2011, Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja, cetakan kedua, Penerbit: Mandar Maju, Bandung. hlm. 18
- Soedjono Dirdjosisworo, Pengantar Ilmu Hukum, PT. Raja Grafindo Tinggi, jakarta, 2010, hlm.131

Soekidjo Notoatmojo, *“Etika dan Hukum Kesehatan”*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2010) Hal. 55

Sri Hajati, Sri Winarsi, Agus Sekarmadji, Oemar Moechthar, *Buku Ajar Politik Hukum Pertanahan*. Surabaya. Penerbit : Airlangga University Press. Hal 429 Tahun 2018

Subekti, *Hukum Perjanjian*, (Jakarta: Intermasa, Cetakan - VI, 2005)

Subekti, *pokok-pokok Hukum Perdata*, (Jakarta: Intermasa, 2001)

Susanti Adi Nugroho, *Mediasi Sebagai Alternatif Penyelesaian Sengketa*. Penerbit Telaga Ilmu Indonesia. Jakarta, 2009 Hal 21

Suyud Murgono, *Penyelesaian Sengketa Bisnis Alternative Dispute Resolutions (ADR)*, Ghalia Indonesia, Bogor, 2010, Hal 45

Tuti Rastuti, *Seluk Beluk Perusahaan dan Hukum Perusahaan*, PT. Refika Aditama, Bandung, 2015

Umar Kasim, *Hubungan Kerja dan Pemutusan Hubungan Kerja Informasi Hukum Vol. 2 Tahun hlm. 6 2004*

B. Peraturan Perundang-Undangan

Peraturan Mahkamah Agung Nomor 1 Tahun 2016 tentang prosedur Mediasi di pengadilan

Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja waktu tertentu, alih daya, waktu kerja dan waktu istirahat, dan pemutusan hubungan kerja.

Peraturan Pemerintah nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu tertentu, Alih Daya, Waktu kerja dan Waktu istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja

Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 012/PPU-I/2003 Tentang pengujian Pasal 158 UU Ketenaga Kerjaan

Undang Undang No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja

Undang-Undang 30 Tahun 1999 tentang Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian Sengketa

Undang-Undang Nomor 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman

Perjanjian Kerja Bersama PT. Musim Mas Dengan Serikat Pekerja Musim Mas (SPMM)

C. Jurnal

Berliana Destrie Aisha, “Pemutusan Hubungan Kerja Yang Didasarkan Pada Pelanggaran Perjanjian Kerja Bersama”, *Jurist-Diction: Vol. 2 No. 1, Januari 2021*

Salma Salsabila, Holyness N. Singadimedja, Pupung Faisal, Tinjauan Yuridis Praktik Pemutusan Hubungan Kerja Atas Dasar Pelanggaran Bersifat Mendesak Dikaitkan dengan UU Cipta Kerja dan Peraturan Perundang-Undangan, *Journal Of Social Science Research Volume 4 Nomor 3 Tahun 2024*

Lestari Rika, “Perbandingan Hukum Penyelesaian Sengketa Secara Mediasi di Pengadilan dan di Luar Pengadilan di Indonesia” *Jurnal Ilmu Hukum riau* Vol. 3 No.2, 2013 hal 219 dan 220.

Muhammad Holy One N. Singadimedja, “Kedudukan Perjanjian Bersama (PB) terhadap Perjanjian Kerja Bersama (PKB) dalam hubungan industrial”, jurnal akta yudisia, vol 2 Nomor 1 2017 Hal 2

Dynna Madina Karuniawan, I Nyoman Putu Budiarta, I Putu Gede Seputra, “Efektifitas Lembaga Biparti Dalam menyelesaikan Sengketa Hubungan Industrial Pada Perusahaan PT. New Kuta Golf And Ocean View”, *Jurnal Konstruksi Hukum* Vol. 1 No 1 September 2020 Hal. 92

Berliana Destrie Aisha, “Pemutusan Hubungan Kerja yang didasarkan pada pelanggaran perjanjian kerja bersama”, *Jurist-Diction* Vol. 2 no.1 Januari 2019 Hal 63-64

Umar Kasim, Hubungan Kerja dan Pemutusan Hubungan Kerja (Informasi Hukum Vol. 2 Tahun VI 2004)

Abdul R. Saliman, Hukum Bisnis Untuk Perusahaan Teori dan Contoh Kasus, (Kencana 2011) [274]

D. Internet

TitinTriana, *Kepastian Hukum Perjanjian Secara Lisan*, <http://titintrianash.blogspot.com/>. Diakses Tanggal 28 Oktober 2024 Pukul 17:52 WIB

Budiarti Indah, 2012, Perjanjian Kerja Bersama untuk Kesejahteraan Buruh, buku seri Pendidikan Serikat Pekerja/Serikat Buruh. Hlm. 3 diunduh pada 28 Oktober 2024 pukul 21.00 WIB. melalui:

<https://unionism.files.wordpress.com/2012/02/definisi-negosiasi-danperjanjian-kerja-bersama.pdf>

G Robaga Simanjuntak, “Praktek Persidangan Perdata (Pengadilan Negeri)”

www.academia.edu/10318176/Praktek_Perdata_PengadilanNegeri diakses

pada tanggal 24 Juni 2025 Pukul 15.00 WIB

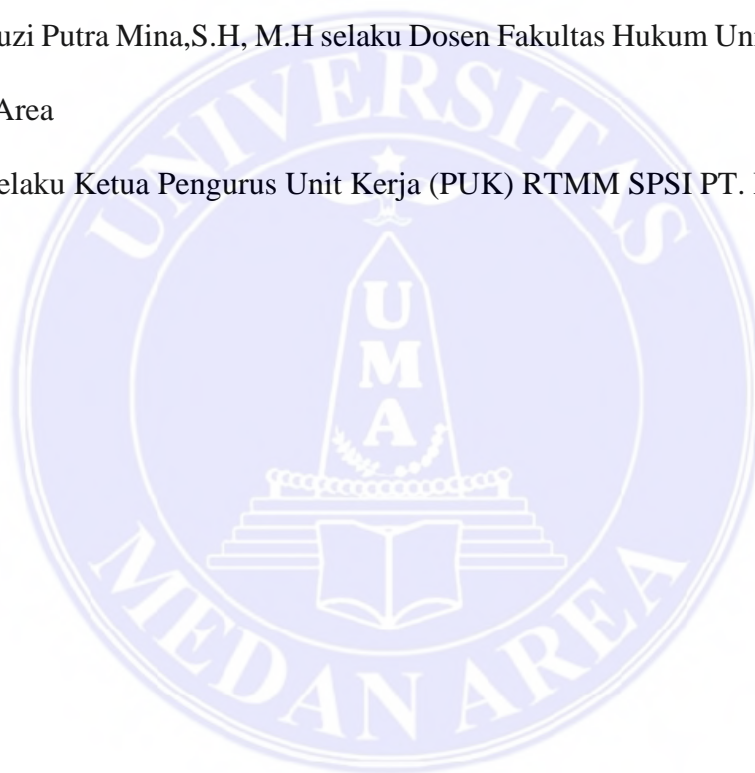
E. Wawancara

Randa Faturrahman Hakim S.H Selaku Management PT. MusimMas Group

Revi Fauzi Putra Mina,S.H, M.H selaku Dosen Fakultas Hukum Universitas Medan

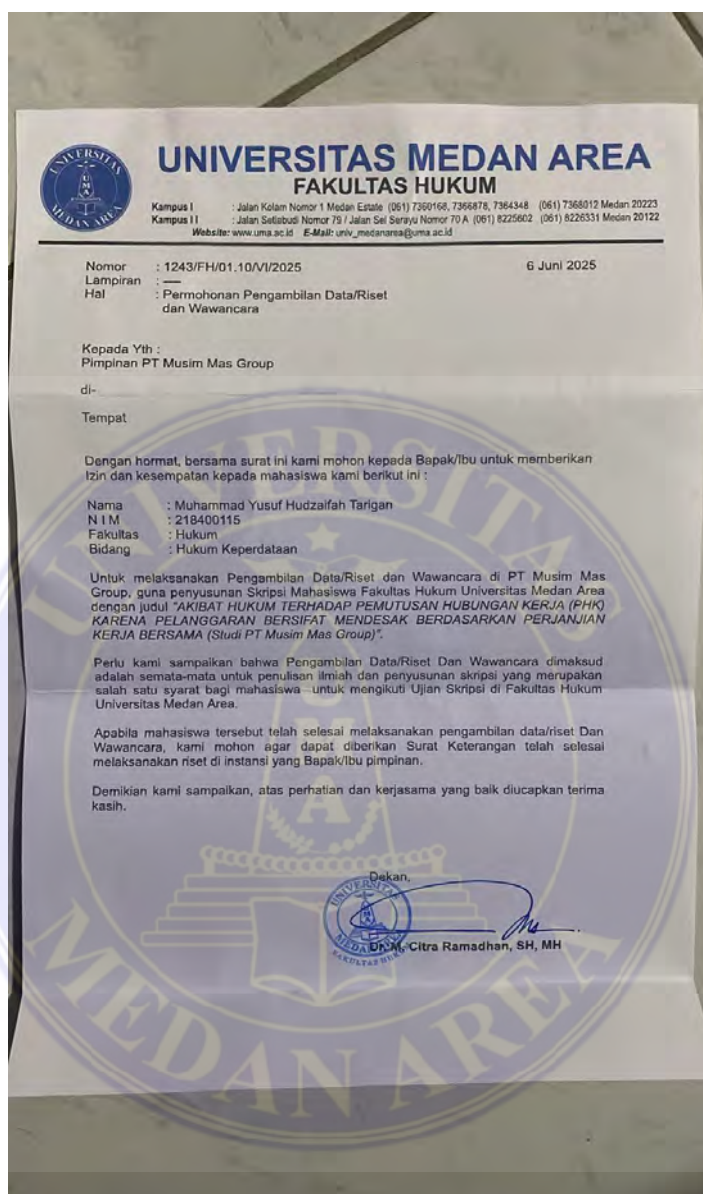
Area

Santo Selaku Ketua Pengurus Unit Kerja (PUK) RTMM SPSI PT. Musim Mas

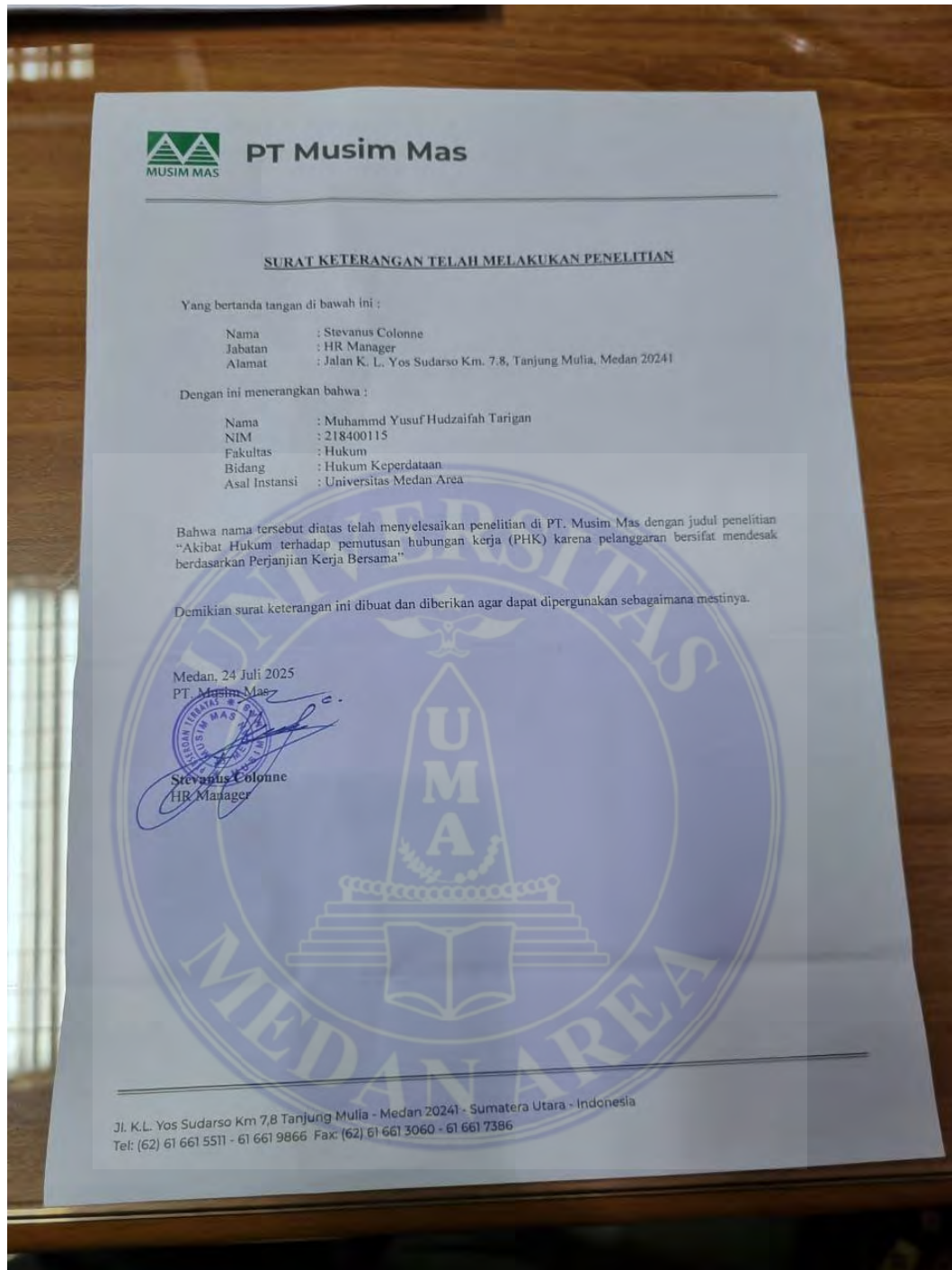


LAMPIRAN

Dokumen Penelitian



Gambar 1 : Surat Permohonan Pengambilan Data/Riset dan Wawancara Di PT MusimMas Group



Gambar 2 : Surat Selesai Riset Dari PT MusimMas Group



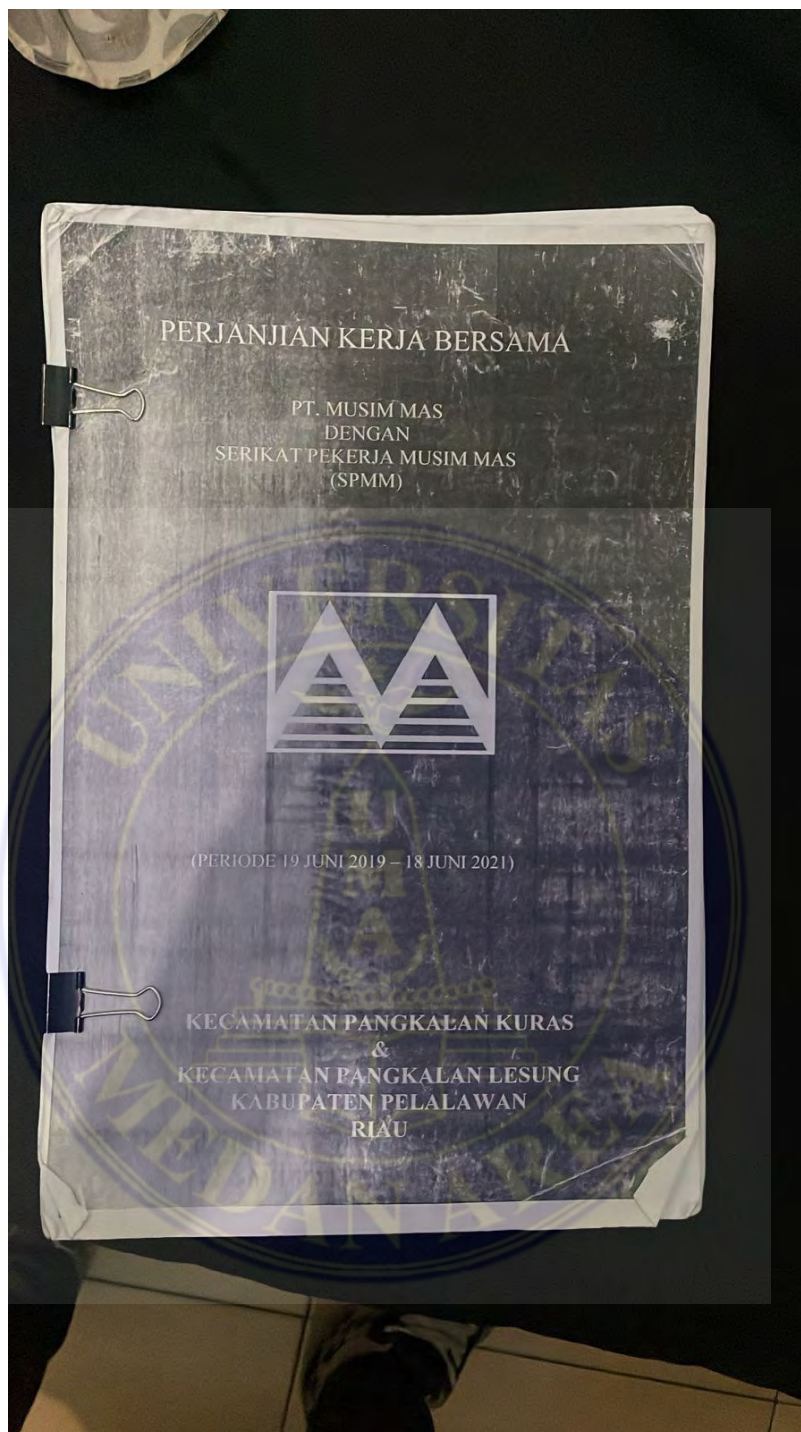
Gambar 3 : Foto Bersama Bapak Revi Fauzi Putra Mina,S.H, M.H selaku Dosen
Fakultas Hukum Universitas Medan Area



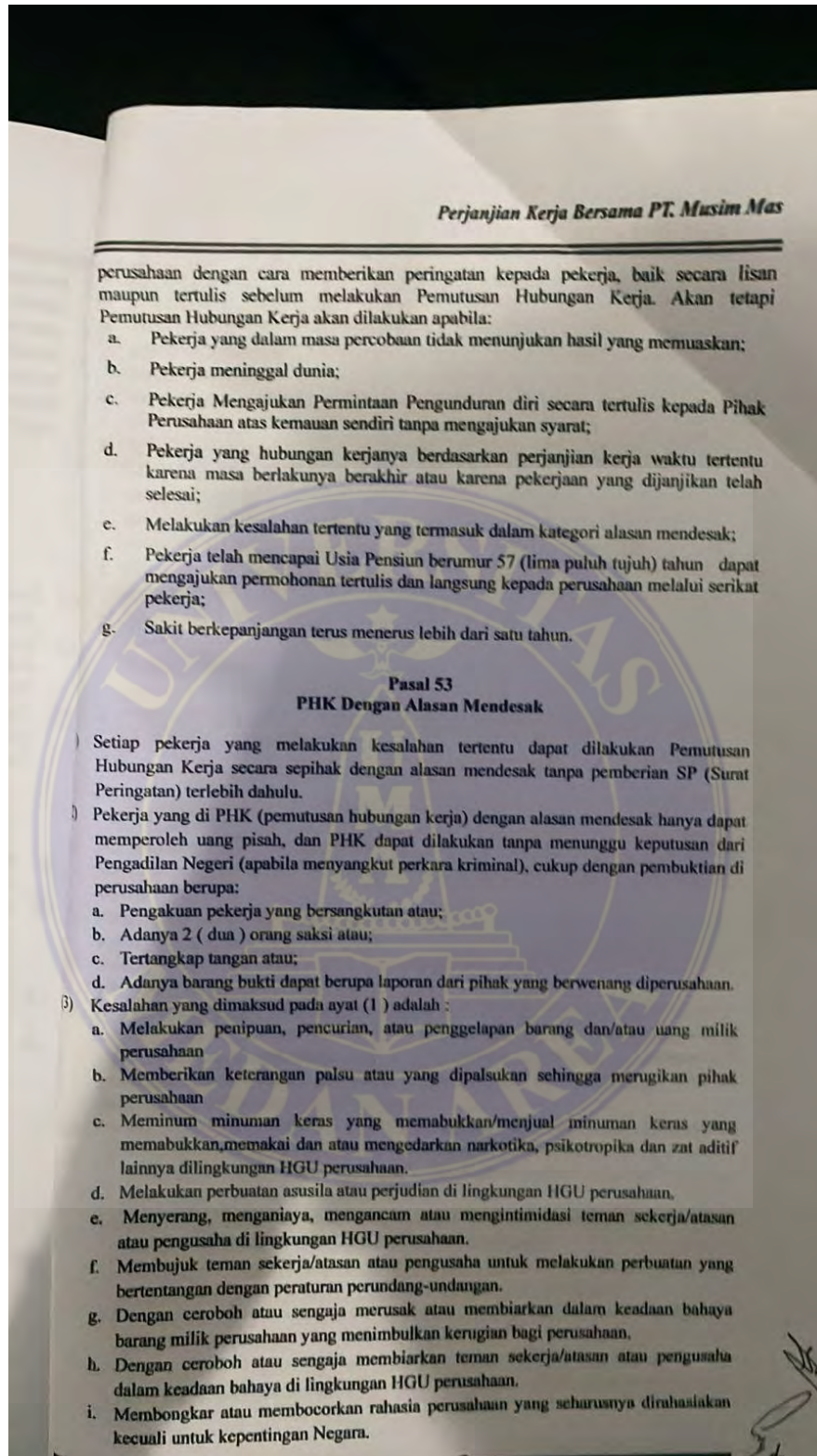
Gambar 4 : Foto Bersama Bapak Santo Selaku Ketua Pengurus Unit Kerja (PUK) RTMM SPSI PT. Musim Mas dan Bapak Basirun Selaku Sekertaris PT. Musim Mas



Gambar 5 : Foto Bersama Bapak Randa Faturrahman Hakim S.H Selaku Management PT. MusimMas Group



Gambar 6 : Cover Perjanjian Kerja Bersama (PKB) PT. Musim Mas Group



Gambar 7 : Isi Perjanjian Kerja Bersama (PKB) PT. Musim Mas Group

PERTANYAAN DAN HASIL WAWANCARA

PT Musim Mas

1. Bagaimana mekanisme penyelesaian sengketa pemutusan hubungan kerja bersama pada PT Musim Mas?

Jawab: Bahwa PT. Musim Mas selalu menjunjung tinggi prinsip jika Pemutusan Hubungan Kerja adalah upaya terakhir (ultimum remedium) yang dapat ditempuh jika sudah tiada lagi hubungan yang harmonis atau upaya lain antara Pekerja dan Perusahaan sebagaimana yang diatur dalam ketentuan perundang-undangan yang berlaku.

1.1 Apakah PT Musim Mas memiliki perjanjian kerja bersama (PKB) yang secara khusus mengatur tentang PHK?

Jawab: Bahwa mekanisme mengenai Pemutusan Hubungan Kerja telah diatur dalam ketentuan Perjanjian Kerja Bersama PT. Musim Mas. Yang mana Perjanjian Kerja Bersama ini adalah merupakan rumusan peraturan yang telah disepakati antara Perusahaan dan juga Serikat Pekerja serta telah didaftarkan kepada instansi yang membidangi ketenagakerjaan sehingga Perjanjian Kerja Bersama tersebut berlaku untuk seluruh Pekerja di PT. Musim Mas. Dalam Peraturan Kerja Bersama PT. Musim Mas diatur mengenai Hak dan Kewajiban Perusahaan dan Pekerja, Larangan-larangan sampai kepada Pemutusan Hubungan Kerja. Ketentuan Pemutusan Hubungan Kerja yang diatur dalam Perjanjian Kerja Bersama PT. Musim Mas tentunya mengacu kepada Undang-Undang yang berlaku.

1.2 Bagaimana alur penyelesaian sengketa PHK antara karyawan dan perusahaan berdasarkan PKB tersebut?

Jawab: Adapun alur penyelesaian sengketa Pemutusan Hubungan Kerja di PT. Musim Mas mengacu kepada UU Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yaitu perselisihan tersebut harus melalui mekanisme Perundingan Bipartit antara Pengusaha dan Pekerja. Jika dalam perundingan Bipartit tersebut tercapai kesepakatan, maka kedua belah pihak menuangkan kesepakatan tersebut ke dalam Perjanjian Bersama sebagai acuan dalam menjalankan kesepakatan tersebut. Namun jika tidak mencapai kesepakatan, maka para pihak atau salah satu pihak dapat mencatatkan perselisihan tersebut kepada pemerintahan yang membidangi ketenagakerjaan setempat untuk dilakukan Perundingan Tripartit. Jika dalam proses Tripartit tidak mencapai kesepakatan, maka Unsur Pemerintah di bidang Ketenagakerjaan (Dinas Tenaga Kerja) akan mengeluarkan Anjuran. Kepada para pihak diberikan kesempatan selama 10 hari kerja untuk memberikan jawaban atas anjuran yang telah disampaikan. Jika para pihak menerima isi anjuran, maka akan dituangkan ke dalam Perjanjian Bersama sebagai acuan dalam menjalani anjuran tersebut, jika Para Pihak atau salah satu pihak tidak menerima anjuran tersebut, maka pihak tersebut dalam mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial sebagaimana mekanisme persidangan di Pengadilan.

1.3 Apakah perusahaan melibatkan serikat pekerja dalam setiap proses pemutusan hubungan kerja?

Jawab: Bahwa terhadap Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh PT. Musim Mas yang Pekerjaanya tergabung sebagai anggota Serikat Pekerja, maka pemutusan hubungan kerja terhadap Pekerja tersebut selalu melibatkan Serikat Pekerja. Begitupun pada saat perundingan Bipartit antara Pekerja dan Perusahaan. Serikat Pekerja selalu mendampingi Pekerja tersebut.

1.4 Apa saja tahapan penyelesaian sengketa yang ditempuh sebelum sampai ke pengadilan hubungan industrial?

Jawab: Sebagaimana yang telah disebutkan pada point 1.1 penyelesaian perselisihan hubungan industrial sebelum melalui mekanisme persidangan pada Pengadilan Hubungan Industrial ada tahapan yang dilalui yaitu Perundingan Bipartit antara Pekerja dan Perusahaan dan juga Perundingan Tripartit antara Pekerja dan Perusahaan serta ditengahi oleh unsur Pemerintah yang membidangi ketenagakerjaan (Dinas Tenaga Kerja) sebagaimana yang diatur dalam ketentuan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

1.5 Sejauh mana mediasi atau bipartit digunakan dalam menyelesaikan perselisihan PHK?

Jawab: Dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial, proses Bipartit dan Tripartit bersifat wajib. Artinya jika dalam perselisihan hubungan industrial jika tidak melalui proses Bipartit dan Tripartit, maka Pengadilan Hubungan Industrial dapat menyatakan gugatan tidak dapat diterima karena tidak melalui formalitas hukum acara perselisihan hubungan industrial sebagaimana yang diatur dalam

ketentuan Pasal 3 ayat (1) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

1.6 Bagaimana perusahaan memastikan bahwa PHK dilakukan secara adil dan transparan?

Jawab: Bahwa Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh PT. Musim Mas dilakukan dengan penuh pertimbangan dan melihat seberapa besar kesalahan yang dilakukan oleh Pekerja. Jika kesalahan tersebut merupakan kesalahan yang tidak berdampak besar bagi kelangsungan Perusahaan, maka Perusahaan akan melakukan pembinaan, Pekerja dapat diberikan Teguran, Peringatan 1 s.d Peringatan ke-3 dan terakhir sebagaimana yang diatur dalam Perjanjian Kerja Bersama. Sehingga hal tersebut adil bagi Perusahaan dalam membina agar Pekerja lain tidak melakukan hal yang sama, dan dapat menjaga kedisiplinan para Pekerja yang lain. Sehingga produktivitas Perusahaan tidak terganggu. Tentunya Pemutusan Hubungan Kerja dilakukan dengan mempertimbangkan asas keadilan baik bagi Perusahaan dan Pekerja.

2. Bagaimana akibat hukum terhadap pemutusan hubungan kerja atas pelanggaran yang bersifat mendesak pada PT Musim Mas?

Jawab: Pemutusan Hubungan Kerja dengan alasan mendesak di atur dalam ketentuan Pasal 52 ayat (2) PP Nomor 35 Tahun 2021 tentang dalam Pasal tersebut diatur jika Perusahaan dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja dengan alasan mendesak yang diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama. Jika Pekerja yang di Putus Hubungan Kerja dengan alasan mendesak, maka sebagai akibat hukumnya Pekerja tersebut hanya berhak

uang pergantian hak dan juga uang pisah yang besarnya diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.

2.1 Apa saja contoh pelanggaran mendesak yang dapat menyebabkan PHK langsung di PT Musim Mas?

Jawab: Bahwa Pemutusan Hubungan Kerja dengan alasan mendesak yang diatur dalam Perjanjian Kerja Bersama PT. Musim Mas mengacu kepada penjelasan Pasal 52 ayat (2) PP Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Pemutusan Hubungan Kerja. Selain itu PT. Musim Mas mengatur ketentuan lain seperti merokok ditempat yang dapat menimbulkan bahayaseperti di lan dll, bekerja sambilan atau sepenuhnya di tempat lain tanpa sepengetahuan dan seizin Perusahaan, dll.

2.3 Apakah perusahaan memberikan surat peringatan atau langsung melakukan pemutusan hubungan kerja dalam kasus mendesak?

Jawab: Bahwa terhadap Pemutusan Hubungan Industrial ini adalah Pemutusan yang spesialistik. Dikarenakan Pelanggaran yang dilakukan adalah pelanggaran yang bersifat mendesak sehingga berdasarkan ketentuan perundang-undangan swbagaimana uang diatur dalam ketentuan Pasal 52 ayat (3) PP 35 Tahun 2021 tentang Pemutusan Hubungan Industrial dapat dilakukan tanpa adanya pemberitahuan kepada pekerja dan dapat dilakukan secara langsung tanpa memberikan surat peringatan kepada Pekerja. Begitupun PT. Musim Mas dalam Perjanjian Kerja Bersamanya diatur jika.Pemutusan Hubungan Industrial dengan alasan mendesak dapat dilakukan tanpa terlebih dahulu pemberian surat Peringatan 1, 2, dan 3.

2.4 Bagaimana PT Musim Mas menjamin bahwa PHK karena pelanggaran mendesak tetap sesuai dengan hukum ketenagakerjaan?

Jawab: Bahwa PT. Musim Mas dalam melakukan Pemutusan Hubungan Industrial dengan alasan mendesak tentunya mengacu kepada ketentuan peraturan perundang-undangan mengenai ketenagakerjaan dan Perjanjian Kerja Bersama tidak menyimpang dari ketentuan yang diatur tersebut.

2.5 Apakah ada kompensasi atau hak-hak karyawan yang tetap diberikan meskipun PHK terjadi karena pelanggaran berat?

Jawab: Bahwa sebagaimana yang diatur dalam ketentuan Pasal 52 ayat (2) huruf a dan b yang mana terhadap Pekerja yang di Putus Hubungan Kerjanya oleh Perusahaan dengan alasan mendesak menerima hak-hak seperti : uang pergantian hak dan uang pisah yang telah diatur dalam Perjanjian Kerja Bersama PT. Musim Mas. Oleh karenanya setiap Pekerja yang diputus hubungan kerjanya dengan alasan mendesak di PT. Musim Mas, maka Perusahaan akan membayarkan seluruh hak-haknya sebagaimana yang diatur dalam peraturan tersebut.

2.6 Bagaimana proses pembuktian atas pelanggaran yang bersifat mendesak itu dilakukan?

Jawab: Bahwa dalam mengumpulkan bukti-bukti pelanggaran dengan alasan mendesak yang dilakukan oleh Perusahaan adalah dengan cara melakukan pemeriksaan baik pemeriksaan yang dilakukan terhadap pelaku (pekerja yang bersangkutan), saksi-saksi yang melihat, mendengar, dan merasakan pelanggaran yang dilakukan Pekerja tersebut, serta bukti-bukti dokumentasi lainnya. Yang mana dari hasil pemeriksaan dan bukti-bukti yang dikumpulkan tersebut, akan dinilai

apakah pelanggaran yang dilakukan Pekerja tersebut adalah pelanggaran indisipliner atau pelanggaran dengan alasan mendesak. Jika pelanggaran yang dilakukan Pekerja merupakan pelanggaran yang bersifat mendesak dan telah dipertimbangkan oleh manajemen, maka atas pelanggaran tersebut Pekerja diberikan surat pemberitahuan PHK dengan alasan mendesak sebagaimana yang diatur dalam Perjanjian Kerja Bersama. Seluruh rangkaian tersebutlah cara Perusahaan membuktikan jika perbuatan yang dilakukan Pekerja adalah merupakan pelanggaran yang bersifat mendesak.

3. Bagaimana tanggung jawab hukum perusahaan terhadap karyawan yang mengalami pemutusan hubungan kerja karena pelanggaran yang bersifat mendesak?

Jawab: Bahwa Perusahaan selalu berkomitmen untuk menjalankan peraturan ketenagakerjaan yang diatur dalam peraturan perundangan-undangan yang berlaku. Termasuk dalam hal ini tanggung jawab untuk menjaga stabilitas produksi dan Pekerja-pekerja lainnya yang bekerja dengan baik di Perusahaan. Kemudian Perusahaanpun berkomitmen untuk membayar seluruh hak-hak Pekerja yang diputus hubungannya dengan alasan mendesak sebagaimana yang diatur dalam ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

3.1 Apakah perusahaan tetap memberikan hak-hak normatif seperti upah terakhir, THR, atau BPJS pasca PHK mendesak?

Jawab: Bahwa jika Pekerja tidak menerima Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh Perusahaan, maka Pekerja dapat menempuh proses Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial sebagaimana yang diatur dalam ketentuan

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Pemyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial tentunya melalui tahapan Bipartit, Tripartit, sampai kepada Pengadilan Perselisihan Hubungan Industrial. Jika Pekerja mengajukan gugatan ke Pengadilan tentunya Perusahaan akan mengikuti mekanisme persidangan dan mempertahankan Pemutusan Hubungan Industrial yang telah dilakukan dengan mengajukan bukti-bukti yang telah dipersiapkan sebelum melakukan Pemutusan Hubungan Kerja dengan alasan mendesak kepada Pekerja.

3.2 Bagaimana tanggung jawab perusahaan jika karyawan mengajukan gugatan atas PHK tersebut?

Jawab: Bahwa selama Perusahaan melakukan Pemutusan Hubungan Industrial dengan alasan mendesak kepada Pekerja, Perusahaan tidak pernah mendapatkan sanksi dan salah dalam menerapkan Pemutusan Hubungan Kerja dengan alasan mendesak tersebut, dikarenakan Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh Perusahaan sudah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dan Perjanjian Kerja Bersama. Sehingga Pemutusan Hubungan Kerja tersebut juga menjadi contoh bagi Pekerja lain jika melakukan pelanggaran kesalahan mendesak.

3.3 Apakah PT Musim Mas menyediakan bantuan hukum atau pendampingan bagi karyawan yang ingin mengajukan keberatan?

Jawab: Bahwa Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan Perusahaan terhadap Pekerja adalah sebagai upaya Perusahaan untuk menjagahl hubungan harmonis antara Perusahaan dan Pekerja lain yang tidak melakukan pelanggaran sebagaimana yang diatur dalam ketentuan peraturan perundang-undangan dan Perjanjian Kerja

Bersama. Dah hal demikian merupakan tanggung jawab Perusahaan untuk tidak tebang pilih dalam menegakkam aturan yang berlaku.

Buruh

1. Menurut anda, seberapa penting keberadaan PKB di tempat kerja anda?

Jawab : Peran Perjanjian Kerja Bersama (PKB) sangat penting karena hal-hal yang tidak diatur secara rinci dalam undang-undang dapat dituangkan dalam PKB. PKB bersifat mengikat bagi perusahaan maupun pekerja, berbeda dengan ketentuan dalam undang-undang yang hanya bersifat normatif. Perusahaan yang tidak memiliki PKB cenderung menghadapi kesulitan dalam mengatur hubungan kerja. Misalnya, mengenai tunjangan makan, uang kehadiran, dan fasilitas lainnya. Selain itu, PKB juga berfungsi sebagai instrumen yang menjaga keseimbangan antara kepentingan perusahaan dan pekerja. Sebagai contoh, ketika jam kerja melebihi ketentuan tujuh jam, PKB dapat mengatur bahwa waktu kerja tambahan dihitung sebagai lembur dan pekerja berhak memperoleh upah lembur. Hal ini menunjukkan bahwa keberadaan PKB memberikan keuntungan nyata bagi pekerja sekaligus menjadi pedoman yang memperkuat hubungan industrial yang harmonis.

2. Siapa saja yang terlibat dalam proses perundingan PKB di perusahaan anda?

Jawab : - pihak menejemen dengan serikat, Selanjutnya, serikat pekerja mengadakan pertemuan internal dengan para pekerja untuk menghimpun aspirasi, kemudian menyampaikannya kepada pihak perusahaan sebagai bentuk perwakilan dari kepentingan pekerja.

3. Seberapa puas anda dengan hasil kesepakatan pkb yang berlaku saat ini, apakah ada poin dalam pkb yang menurut anda yang harus di perbaiki atau di ubah

Jawab : Pekerja merasa puas karena perusahaan senantiasa mematuhi ketentuan yang tercantum dalam PKB. Selain itu, PKB direvisi setiap dua tahun sekali agar dapat menyesuaikan dengan kebutuhan di masing-masing wilayah, serta hasil revisi tersebut disampaikan kepada Dinas Ketenagakerjaan. Sebagai contoh, pada masa pandemi COVID-19 banyak perusahaan melakukan pemutusan hubungan kerja atau pengurangan jumlah karyawan. Namun, di PT. Musim Mas, keberadaan PKB memberikan perlindungan sehingga tidak ada seorang pun karyawan yang diberhentikan akibat pandemi tersebut.

4. Apakah PKB saat ini sudah memberikan jaminan terhadap kesejahteraan kerja seperti upah layak, jam kerja yang adil, jaminan sosial, dan kondisi kerja yang aman?

Jawab : Pekerja memperoleh upah yang layak sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Untuk jam kerja yang ditetapkan selama 7–8 jam per hari, apabila melebihi ketentuan tersebut, perusahaan menghitung dan membayarkannya sebagai lembur. Selain itu, dalam PKB juga diatur berbagai bentuk jaminan sosial yang diberikan kepada karyawan sebagai bagian dari perlindungan hak-hak pekerja.

5. Apakah anda memiliki akses untuk membaca atau menyalin dokumen pkb

Jawab : Setiap pekerja diberikan sebuah buku saku yang memuat seluruh ketentuan dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB). Hal ini menunjukkan bahwa

perusahaan bersikap transparan dan tidak menutup-nutupi isi dari perjanjian tersebut kepada para pekerja.

Dosen

1. Dalam penelitian saya, PKB menjadi salah satu instrumen penyelesaian sengketa PHK. Apakah menurut Bapak/Ibu dosen, hal ini sudah cukup komprehensif atau perlu dihubungkan dengan mekanisme mediasi dan konsiliasi di Disnaker?

Jawab : sudah cukup penyelesaian dari PKB tersebut, PKB tersebut sudah komprehensif karena dasarnya perjanjian itu antara perusahaan dengan pekerja dan perjanjian itu adalah undang-undang bagi para pelaku antara perusahaan dan karyawan, dan perlu di hubungkan dengan mediasi dan konsiliasi, dalam pengajuan gugatan syarat formil di ajukan gugatan phi yang pertama dilakukan bipartite dan jika bipartit tidak menemukan solusi maka di lanjutkan melalui tripartite yang ada masuknya unsur pemerintah diwakili oleh disnaker dan bila tidak ada solusi maka disnaker akan mengeluarkan surat anjuran, anjuran dari disnaker itu syarat formilnya pengajuan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial, jadi kalau di bilang perlu di hubungkan jawab nya perlu.

2. Apakah penggunaan PKB sebagai dasar penyelesaian sengketa PHK lebih efektif dibandingkan langsung melalui Pengadilan Hubungan Industrial?

Jawab : tidak, kita lihat dari pkb itu rata-rata menguntungkan si perusahaan, dan lebih efektif itu di pengadilan karena di periksa dan di putus oleh hakim dalam hukum acara perdata hakim itu bersifat pasif tidak boleh mihak kemana dan sifat nya netral tidak ada kepentingan terhadap perusahaan dan karyawan

jadi lebih efektif ke pengadilan hubungan industrial karena hakim yang memeriksa dan menangani independent

3. Apabila dalam PKB tidak diatur secara jelas mengenai kompensasi PHK, apakah otomatis kembali pada ketentuan undang-undang atau perlu ada addendum perjanjian?

Jawab : Jika dalam PKB tidak dicantumkan ketentuan mengenai PHK maupun pesangon, maka secara otomatis berlaku ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, sehingga tidak diperlukan addendum perjanjian.

4. Apakah secara teoritis, PKB bisa diinterpretasikan berbeda oleh pengusaha dan serikat pekerja, sehingga malah memunculkan sengketa baru?"

Jawab : iya, pkb sudah di buat dan kita pekerja hanya langsung di perlihatkan isi dari pkb tersebut

5. Menurut Bapak/Ibu, dalam konteks PT. Musim Mas, bagaimana memastikan PKB yang disepakati benar-benar melindungi pekerja dari PHK sepihak yang merugikan?"

Jawab : Ketika karyawan diperlihatkan PKB, seringkali sebagai orang awam yang membutuhkan pekerjaan, mereka tidak memahami seluruh isi perjanjian secara mendalam. Oleh karena itu, seharusnya pihak HRD atau personalia memberikan penjelasan yang jelas mengenai ketentuan, termasuk mengenai pelanggaran berat yang dapat berakibat pada PHK. Dengan demikian,

perusahaan berkewajiban untuk menjelaskan isi PKB secara detail sebelum ditandatangani oleh calon karyawan.

