

## **BAB I**

### **LATAR BELAKANG PEMILIHAN KASUS DAN KASUS POSISI**

#### **A. Latar Belakang Pemilihan Kasus**

Keberlangsungan perusahaan tidak bisa dilepaskan dari peran para pekerjanya. Pekerja selain berhak atas menjadi hak-haknya, mempunyai kewajiban pula salah satunya adalah menjaga keberlangsungan usaha. Dalam hal ini, bukan berarti perusahaan mengeksploitasi kaum pekerja. Memang peran pimpinan perusahaan dalam menentukan kebijakan dan pemegang kendali perusahaan sangat penting. Tetapi keberlangsungan perusahaan juga sangat tergantung dari kolaborasi atau hubungan yang baik antara pekerja dengan pimpinan perusahaan. Untuk itu perusahaan dengan pekerja diikat oleh suatu perjanjian yang disebut perjanjian kerja. Kedua belah pihak dalam suatu perjanjian, harus mempunyai kemauan yang bebas untuk mengikatkan diri dan kemauan itu harus dinyatakan. Perjanjian kerja bertujuan untuk menjamin hak dan kewajiban pekerja dan perusahaan dalam hal ketenagakerjaan.

Pengertian perjanjian atau *verbinten*is adalah suatu hubungan hukum kekayaan/harta benda antara dua orang atau lebih, yang memberi kekuatan hak pada suatu pihak untuk memperoleh prestasi dan sekaligus mewajibkan pada pihak lain untuk menunaikan prestasi.<sup>1)</sup> Dari pengertian singkat tersebut dijumpai beberapa unsur, antara lain : hubungan hukum (*rechtsbetrekking*) yang menyangkut hukum kekayaan antara dua orang (*persoon*) yang memberi hak pada satu pihak dan kewajiban pada pihak lain tentang suatu prestasi.

---

<sup>1)</sup> Abdul Khakim, *Aspek hukum perjanjian kerja, peraturan perusahaan, dan Perjanjian Kerja Bersama (PKB)*, Citra aditya bakti, Bandung, 2017, hlm.42.

Suatu perjanjian harus dianggap lahir pada waktu tercapainya suatu kesepakatan antara kedua belah pihak. Orang yang hendak membuat perjanjian harus menyatakan kehendaknya dan kesediannya untuk mengikat dirinya. Pernyataan kedua belah pihak bertemu dan sepakat.<sup>2)</sup> Perumusan hubungan perjanjian senantiasa harus diawali dengan proses negosiasi diantara para pihak. Melalui proses negosiasi itu dibuat suatu kesepakatan yang diinginkan (kepentingan) yang disepakati oleh para pihak melalui proses tawar menawar.

Latar belakang dibuatnya suatu perjanjian karena adanya perbedaan kepentingan para pihak akan dicoba dipertemukan melalui adanya kesepakatan para pihak yang dikenal dengan istilah perjanjian kerja. Perjanjian kerja menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 angka 14 adalah suatu perjanjian antara pekerja dan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja hak dan kewajiban kedua belah pihak. Perjanjian kerja pada dasarnya harus memuat pula ketentuan-ketentuan yang berkenaan dengan hubungan kerja itu, yaitu hak dan kewajiban buruh serta hak dan kewajiban majikan.

Selain pengertian normatif seperti tersebut di atas, Iman Soepomo (1983: 53) berpendapat bahwa perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak kesatu (buruh), mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah dari pihak kedua yakni majikan, dan majikan mengikatkan diri untuk mempekerjakan buruh dengan membayar upah. Menyimak pengertian perjanjian kerja menurut KUH Perdata seperti tersebut diatas tampak bahwa ciri khas perjanjian kerja yaitu

---

<sup>2)</sup>Subekti, *Pokok-pokok hukum perdata*, Intermasa, Jakarta, 2003, hlm. 138

“dibawah perintah pihak lain,” dibawah perintah ini menunjukkan bahwa hubungan antara pekerja dan pengusaha adalah hubungan bawahan dan atasan (subordinasi). Perusahaan sebagai pihak yang lebih tinggi secara sosial-ekonomi memberikan perintah kepada pihak pekerja/buruh yang secara sosial-ekonomi mempunyai kedudukan yang lebih rendah untuk melakukan pekerjaan tertentu. Adanya wewenang perintah inilah yang membedakan antara perjanjian kerja dengan perjanjian lainnya.<sup>3)</sup>

Perjanjian kerja bersama merupakan salah satu bentuk perjanjian kerja yang di buat oleh Perusahaan dan Serikat Pekerja, menurut Pasal 1 Huruf b Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1982 Tentang wajib daftar perusahaan, perusahaan adalah setiap bentuk usaha yang bersifat tetap dan terus-menerus dan didirikan, bekerja serta berkedudukan dalam wilayah Republik Indonesia untuk tujuan memperoleh keuntungan atau laba. Perusahaan merupakan suatu kegiatan yang dilakukan dengan terus menerus dengan tujuan untuk mencari keuntungan. Kegiatan tersebut memerlukan suatu wadah untuk dalam mengelola bisnis tersebut. Wadah tersebut adalah Badan usaha atau organisasi perusahaan (*business organization*).<sup>4)</sup> Ada beberapa jenis badan usaha, yaitu :

1. Perusahaan Perseorangan
2. Badan Usaha yang Berbentuk Persekutuan
3. Badan Usaha Berbadan Hukum (Korporasi)

Serikat Pekerja/Serikat Buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja/buruh baik di perusahaan maupun di luar perusahaan, yang

---

<sup>3)</sup>Lalu Husni,*Pengantar hukum ketenagakerjaan*, Rajawali, Jakarta, 2015, hlm.62

<sup>4)</sup>Zainal Asikin dan Wira Pria Suhartana,*Pengantar hukum perusahaan*, Prenadamedia, Depok, 2018, hlm.5

bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya<sup>5)</sup> berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 Angka (17). Sedangkan menurut undang-undang yang lain yaitu Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh, definisi Serikat Pekerja/Serikat Buruh memiliki pengertian yang sama dengan apa yang disebutkan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Ini menunjukkan bahwa kedua Undang-Undang ini memiliki pemahaman yang sama tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh.

Berdasarkan pengertian tersebut nyata bahwa tugas pengurus Serikat Pekerja/Serikat Buruh sangat berat, tetapi mulia. Oleh sebab itu, mereka diberikan jaminan, seperti yang diatur pada pasal 25-29, dan pasal 43 Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh.<sup>6)</sup> Adapun yang menjadi kewajiban Perusahaan dengan Serikat Pekerja/Serikat Buruh adalah wajib melaksanakan ketentuan yang ada di dalam perjanjian kerja bersama, wajib memberitahukan isi perjanjian kerja bersama atau perubahannya kepada seluruh pekerja yang diwakili oleh Serikat Pekerja/Serikat Buruh.

Segala aktifitas pekerjaan sebuah Perusahaan, sering kali muncul perselisihan yang terjadi antara pekerja dengan pimpinan perusahaan. Dasar hukum Perselisihan Hubungan Industrial adalah Undang-Undang Nomor 2 tahun

---

<sup>5)</sup>Berita, "Pengertian Serikat Pekerja/Serikat Buruh", <http://www.fspbun.org>, diakses tanggal 27 Juni 2019 pukul 17.00

<sup>6)</sup>Abdul Khakim, *Dasar-dasar hukum ketenagakerjaan Indonesia*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2014, hlm.211

2004 tentang Penyelesaian Hubungan Industrial (UU PHI), dalam Pasal 1 angka 1 memberikan definisi perselisihan hubungan industrial adalah Perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.

Pada saat terjadi perselisihan hubungan industrial (berlaku untuk seluruh jenis perselisihan), langkah awal yang harus dilakukan yaitu dengan melakukan penyelesaian secara internal terlebih dahulu. Pertama melalui mekanisme musyawarah yang disebut dengan bipartit. Bipartit merupakan perundingan antara pekerja/ buruh atau serikat pekerja / serikat buruh dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial. UU PHI telah menentukan perundingan bipartit harus diselesaikan maksimal dalam waktu 30 hari kerja sejak perundingan dimulai. Apabila perundingan bipartit mencapai kesepakatan maka para pihak wajib membuat Perjanjian Bersama dan didaftarkan di kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial. Namun apabila perundingan bipartit tersebut gagal mencapai kesepakatan, maka terdapat mekanisme penyelesaian lanjutan yang dapat dilakukan sebagaimana telah diatur dalam UU PHI.

Adapun contoh kasus yang penulis ambil dalam hubungan dengan ketenagakerjaan adalah kasus pelanggaran Perjanjian Kerja Bersama (PKB) perusahaan oleh Manajemen PT Pos Indonesia (Persero) sebagai tergugat terhadap Serikat Pekerja PT Pos Indonesia (SPPI) yang berdomisili di Bandung

sebagai Penggugat berdasarkan Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung Kelas I A Khusus Nomor 207/Pdt.Sus-PHI/2018/PN Bdg. Contoh kasusnya secara singkat adalah sebagai berikut: PT Pos Indonesia (Persero) memiliki pendapatan usaha di tahun 2017 sebesar Rp. 4,3 triliun, dan tahun 2018 sampai dengan tanggal 31 Maret 2018 mendapatkan sebesar Rp. 1,1 triliun, dengan laba bersih periode tahun 2017 sebesar Rp. 355 miliar atau (+) 355 miliar dan tahun 2018 sampai dengan 31 maret 2018 sebesar Rp. 110 miliar. Atas dasar itulah Dewan Pengurus Pusat Serikat Pekerja PT Pos Indonesia (SPPI) yang mewakili karyawan PT Pos Indonesia (Persero) menganggap bahwa PT Pos Indonesia (Persero) sesungguhnya menunjukkan kecukupan dan kemampuan membayarkan bonus/jasa produksi sebagaimana yang tercantum pada Perjanjian Kerja Bersama (PKB) antara PT Pos Indonesia (Persero) dengan Serikat Pekerja Pos Indonesia (SPPI) 2017-2019. Kemudian Serikat Pekerja Pos Indonesia (SPPI) beranggapan bahwa PT Pos Indonesia (Persero) telah bersikap tidak adil terhadap fasilitas dan proporsi uang transportasi.

Kasus ini sebelumnya sudah melalui tahap mediasi antara Manajemen PT Pos Indonesia (Persero) dengan Serikat Pekerja Pos Indonesia (SPPI) yang diadakan di kantor Kementerian Tenaga Kerja Republik Indonesia, namun tidak tercapai titik temu. Kemudian Serikat Pekerja Pos Indonesia melakukan gugatan terhadap PT Pos Indonesia dengan dasar pelanggaran Perjanjian Kerja Bersama (PKB).

Majelis hakim dalam Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung Kelas I A Khusus Nomor 207/Pdt.Sus-PHI/2018/PN

Bdg tentang Pemenuhan Hak-Hak pekerja PT Pos Indonesia (Persero), majelis hakim mengabulkan gugatan Penggugat Kompensi untuk sebagian dan menolak gugatan penggugat Kompensi selain dan selebihnya, yang diajukan oleh penggugat.

Berdasarkan uraian diatas, penulis tertarik untuk meneliti dan menuangkanya ke dalam tugas akhir berupa studi kasus dengan judul :  
 TINJAUAN HUKUM TENTANG PEMENUHAN HAK-HAK PEKERJA DI PT.  
 POS INDONESIA BERDASARKAN PUTUSAN NO.  
 207/PDT.SUS.PHI/2018/PN.BDG DIHUBUNGKAN DENGAN UNDANG-  
 UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN  
*JUNCTO* UNDANG-UNDANG NOMOR 2 TAHUN 2004 TENTANG  
 PENYELESAIAN HUBUNGAN INDUSTRIAL

## **B. Kasus Posisi**

PT Pos Indonesia (Persero) suatu perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa Telekomunikasi Pos dan Giro dimana penerapan prinsip *Good Corporate Governance* menjadi salah satu komitmennya, kepatuhan terhadap Hukum yang berlaku di Indonesiapun menjadi salah satu yang diperhatikan. Salah satu kepatuhan tersebut terlihat dari kebebasan para pekerja dalam membentuk suatu organisasi yang bernama Serikat Pekerja Pos Indonesia (SPPI), Hubungan Kerja Perusahaan PT Pos Indonesia (Persero) dengan Serikat Pekerja Pos Indonesia tertuang dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB) antara PT Pos Indonesia (Persero) dengan Serikat Pekerja Pos Indonesia (SPPI) Tahun 2017-2019, didalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB) tersebut terdapat juga salah satu Pasal yang

membahas tentang Hak-hak para pekerja nya yaitu Pasal 47 tentang Bonus/Jasa Produksi dan Pasal 62 tentang Uang Transport.

Berdasarkan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) pada tahun 2018 para pekerja PT Pos Indonesia menganggap manajemen PT Pos Indonesia terindikasi melakukan pelanggaran Perjanjian Kerja Bersama (PKB) dengan tidak membayarkan Bonus/Jasa Produksi tahun 2017 kepada para pekerjanya, PT Pos Indonesia memiliki pendapatan usaha di tahun 2015 sebesar Rp. 3,5 triliun, tahun 2016 sebesar Rp. 4,4 triliun, tahun 2017 sebesar Rp. 4,3 triliun, dan tahun 2018 sampai dengan tanggal 31 Maret 2018 mendapatkan sebesar Rp. 1,1 triliun, dengan laba bersih periode berjalan tahun 2015 sebesar Rp. 29,9 miliar atau (+) 30 miliar, tahun 2016 sebesar Rp. 429,9 miliar atau (+) 430 miliar, tahun 2017 sebesar Rp. 355 miliar atau (+) 355 miliar dan tahun 2018 sampai dengan 31 maret 2018 sebesar Rp. 110 miliar. Atas dasar laba hasil usaha tersebut para pekerja beranggapan bahwa sesungguhnya PT Pos Indonesia (Persero) menunjukkan berkecukupan dan berkemampuan untuk membayar Bonus/Jasa Produksi tahun 2017, tetapi manajemen PT Pos Indonesia (Persero) tidak melakukan pemenuhan Hak para pekerjanya yaitu membayarkan Bonus/Jasa Produksi. PT. Pos Indonesia (Persero) diminta berlaku adil dan tidak diskriminatif serta memberikan dan membayarkan uang Transportasi yang sama dengan tarif tertinggi yang ditetapkan oleh perusahaan yaitu sebesar Rp 3.000.000, perbulan. Menurut Pekerja/Karyawan, Perusahaan telah bersikap tidak adil dengan menciderai prinsip demokrasi upah dan rasa kebersamaan yang berkeadilan diantara karyawan sehingga meresahkan karyawan dan menimbulkan suasana



kerja yang tidak kondusif yaitu telah menerapkan sistem pemberian benefit uang transportasi yang jumlah besar uangnya berbeda-beda.

Hal pertama yang dilakukan oleh Serikat Pekerja Pos Indonesia dengan mengirim surat kepada manajemen. Surat dari DPP SPPI tanggal 4 Juni 2018 No. 161/DPP-SPPI/V/VI/2018, perihal jaspod 2017 SPPI menolak keras kebijakan Perusahaan tidak memberikan Bonus/Jasa Produksi tahun 2017, selanjutnya pada tanggal 13 Juni 2018 SPPI mengirim surat kembali kepada manajemen PT Pos Indonesia (Persero) No. 162/DPP-SPPI/V/VI/2018 perihal permintaan perundingan Bipartit. Surat Jawaban dari Manajemen PT Pos Indonesia (Persero) tanggal 25 Juni 2018, No. 750/DIR-2/0618 perihal Permintaan Perundingan Bipartit Manajemen PT Pos Indonesia (Persero) menentukan hari, tanggal Senin, 2 Juli 2018 untuk perundingan Bipartit. Perundingan Bipartit dilaksanakan 2 hari yaitu pada hari Senin, 2 Juli 2018 dan hari Selasa, 3 Juli 2018 bertempat di Gedung Graha Pos Indonesia Jalan Banda No. 30 Bandung, Hasil dari perundingan Bipartit ini tidak adanya kesepakatan antara para pihak atau gagal. Selanjutnya Serikat Pekerja Pos Indonesia (SPPI) dengan Manajemen PT Pos Indonesia (Persero) melakukan mediasi yang diadakan di kantor Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia, Dirjen Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia sebagai mediator, namun tidak tercapai titik temu.

Tanggal 8 Oktober 2018 surat gugatan diterima dan didaftarkan di kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung Kelas I A Khusus dengan register nomor 207/Pdt.Sus-PHI/2018/PN Bdg. Surat

gugatan didaftarkan oleh Dewan Pengurus Pusat Serikat Pekerja Pos Indonesia (DPP SPPI), berkedudukan di Jalan Brigjen Katamso No. 21 Bandung, yang diwakili oleh kuasanya bernama BAMBANG IRAWAN, SH., DR. GIBSON SIHOMBING, SE, MM., IWAN SURYANEGARA, ARY HIDAYAT, SH., JAMALUDIN PERMANA, SH., dan BUSBAN ISKANDAR, selaku Pengurus Serikat Pekerja pada Dewan Pengurus Pusat Serikat Pekerja Pos Indonesia (DPP SPPI), berdasarkan Surat Kuasa Khusus nomor 257/DPP-SPPI/V/X/2018, tertanggal 4 Oktober 2018, yang selanjutnya disebut sebagai PENGGUGAT. Selanjutnya PT Pos Indonesia (Persero), berkedudukan di Jalan Banda No. 30 Bandung, dalam hal ini diwakili oleh kuasa bernama ALDENTUA SIRINGORINGO, SH, MH., JAN PIETER SIAHAAN, SH, MH., JUNAWAN OMPUSUNGGU, SH, MH., dan AGUNG PASCA JULIUS, SH. Para advokat dan Konsultan Hukum pada Kantor Firma Hukum/Law Firm “Aldentua Siringoringo, SH, MH. & Partners” beralamat kantor di Jalan Pemuda No. 57, Rawamangun, Jakarta Timur, berdasarkan Surat Kuasa Khusus nomor 1308/DIRUT/1018 tanggal 30 Oktober 2018, yang selanjutnya disebut sebagai TERGUGAT.

Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung Kelas I A Khusus Nomor menunjuk Majelis Hakim yaitu : H. WASDI PERMANA, SH, MH. sebagai Hakim Ketua serta SETIA PERMANA, ST, MH. dan PARLINDUNGAN SARAGIH, S.Si, SH. Sebagai Hakim Anggota. Dalam persidangan Penggugat menguatkan dalil-dalil gugatannya dengan mengajukan alat bukti surat berupa foto copy yang diberi tanda P-1 sampai dengan P-10 yang

telah diberi materai cukup, sedangkan Tergugat untuk menguatkan dalil-dalil sangkalannya mengajukan ala bukti surat berupa foto copy yang diberi tanda T-1 sampai dengan T-26 yang telah diberi materai cukup.

Hingga akhirnya setelah mempelajari data dan bukti yang ada, menjalani persidangan serta mempelajari kesimpulan masing-masing pihak, majelis hakim yang di pimpin oleh H. Wasdi Permana, SH., MH. pada akhir putusan pada hari Senin, tanggal 25 Februari 2019 bertempat di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung Kelas I A Khusus menyatakan mengabulkan sebagian gugatan penggugat.