

ASPEK HUKUM PERSELISIHAN PERBURUHAN PADA STUDI KASUS PT. MANDALA AIR LINES

Rumbung Pasaribu
Jurusan Ilmu Hukum Universitas Mpu Tantular
gaoldki@gmail.com

Abstrak

Tujuan Penelitian ini adalah untuk mengetahui aspek hukum perselisihan perburuhan yang terjadi antara karyawan dan perusahaan PT.Mandala Air Lines.Hal ini perlu dilakukan untuk mengetahui posisi hukum yang berselisih antara karyawan dan PT.Mandala Air Lines.Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kausal yang menjelaskan sebab akibat dari kasus tersebut.Data pada penelitian ini terdiri dari data primer yang diperoleh melalui wawancara dengan Humas Pengadilan Negeri Jakarta Barat dan data sekunder diperoleh dari literatur-literatur serta instansi terkait dengan penelitian ini. Hasil dari penelitian ini adalah bahwa Pelaksanaan Perjanjian ikatan dinas didasarkan atas kesepakatan kedua belah pihak antara perusahaan penerbangan PT. Mandala Airlines dengan pilot, kedua belah pihak telah bersepakat untuk memenuhi syarat-syarat kerja memenuhi hak dan kewajibannya dan apabila terjadi masalah akibat kelalaian atau kesalahan satu pihak maka perselisihannya diselesaikan berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial yakni penyelesaian perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh didalam satu perusahaan diselesaikan diluar Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) melalui kesepakatan tertulis dari para pihak yang berselisih dan menyerahkan perselisihan tersebut kepada arbiter yang putusannya mengikat para pihak dan bersifat final.Berdasarkan Putusan Pengadilan Negeri Jakarta Barat dalam perkara Nomor :246/Pdt.G/2007/PN. Jakarta Barat, menyatakan bahwa putusan tersebut adalah keliru dan tidak tepat, karena secara yuridis pengadilan tersebut tidak berwenang untuk memeriksa, mengadili dan memutus perkara tersebut. Dengan demikian yang berhak untuk memeriksa dan memutuskan perselisihan atau sengketa antara para penggugat dan tergugat yang berkaitan dengan pelaksanaan isi perjanjian kerja ikatan dinas adalah Badan Arbitrase Nasional Indonesia (BANI), dimana lembaga ini menjadi satu-satunya lembaga yang memiliki kewenangan absolut.

Kata Kunci : Aspek Hukum,Perselisihan,Perburuhan

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Masakapai penerbangan Mandala Air Lines sebuah unit bisnis transportasi udara banyak menggunakan komponen *high-teknologi* dalam pengoperasiannya.Menjalankan bisnis ini memiliki tingkat kesulitan tinggi, maka sangatlah tepat apabila perusahaan memiliki karyawan yang handal dibidangnya. Agar pelayanan menjadi berkualitas dan memiliki keseragaman, maka setiap karyawan perlu dibekali dengan pengetahuan mendalam disetiap bidang untuk mendukung pelayanan kepada *customer*. (Kasmir, 2005). Hal itu perlu agar maskapai penerbangan bisa mendapat kategori 1, seperti yang dipersyaratkan oleh Direktorat Sertifikasi Kelaikan Udara (DSKU) mempunyai persyaratan

ketat untuk dipenuhi oleh setiap *airlines*. Maskapai penerbangan harus melaksanakan setiap standar yang telah ditetapkan. Fokus utamanya adalah *airworthiness* pesawat dan prosedur keselamatan penerbangan yang ada di departemen *safety*. (Megawati, KD,2007).

Perselisihan pekerja dengan perusahaan menjadi kelambatan pelayanan kepada masyarakat, untuk itu perusahaan dan pekerja harus mematuhi hukum yang berlaku dan aturan internal yang tertuang dalam perjanjian kerja. (Lumban Gaol, 1999). Di Indonesia banyak kasus pelanggaran perjanjian kerja. Menurut Kasubdin Pengawasan Ketenagakerjaan Disnaker Sumsel, Kiagus Zainuddin SH MM. (Zainuddin, 2005) hal ini terjadi karena kurang mengerti terhadap ketentuan yang mengatur khusus perjanjian kerja waktu tertentu serta persyaratan mutlak yang harus dipenuhi dalam pembuatan perjanjian kerja waktu tertentu yakni pekerjaan sekali selesai atau sementara yang penyelesaiannya pekerjaannya tidak terlalu lama dan paling lama tiga tahun. Dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor : Kep.100/Men/VI/2004 disebutkan, perjanjian kerja waktu tertentu untuk pekerjaan yang sekali selesai atau sementara sifatnya adalah yang didasarkan atas selesainya pekerjaan tertentu. (Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI, 2005). Penyelesaian perselisihan melalui jalur peradilan saat ini telah diatur dalam sistem peradilan bahwa tenaga hakim telah ditambah dengan Hakim *Ad-Hoc* yang proses litigasinya berjalan di peradilan umum. Sistem peradilan di peradilan umum ada dua tingkat yakni, penyelesaian perselisihan hubungan industrial di tingkat pertama dan tingkat kasasi, perubahan ini secara nyata adalah mengganti sistem peradilan semu yang semula perselisihan ditangani Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat maupun Daerah. (Panggabean, 2007). Melalui sistem ini diharapkan akan lebih efektif penyelesaian perselisihan perburuhan. Latar pembentukan UU 2 Tahun 2004, tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, karena selama ini P4D, dianggap tidak cepat, dan perlu pengambilan keputusan yang tepat, adil dan murah. Hal ini berimbas pada dapatnya putusan P4D maupun P4P di kasasi ke MA dan diajukan peninjauan kembali. Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI) yang mulai efektif diberlakukan pada tanggal 14 Januari 2006 lalu setelah sempat tertunda dua tahun, sesungguhnya masih menyisakan sejumlah persoalan mendasar yang perlu disikapi dan dikritisi, yaitu bahwa bagi kaum pekerja beracara di pengadilan dengan segala aturan, tata cara dan etika beracara yang terkesan sangat kaku sesungguhnya masih merupakan sesuatu yang sangat awam. (Saepul Tavip, *Quo Vadis UU Pengadilan Perselisihan Hubungan Industrial*, Komite Eksekutif ALNI Indonesia, 2006. Secara teoritis penelitian ini berkontribusi terhadap perkembangan teori dan ilmu pengetahuan serta dunia akademis teoritis dan praktis kontribusi penyelenggaraan penelitian terhadap obyek penelitian, baik individu, kelompok, maupun organisasi. (Santoso, 2005)

Identifikasi Masalah

Masalah adalah kesenjangan antara situasi yang diharapkan dengan situasi yang ada. (Notoatmodjo, 2002). Dengan demikian identifikasi masalah adalah suatu pertanyaan atau pernyataan tentang situasi yang memerlukan pemecahan melalui penelitian. Secara lebih spesifik, masalah penelitian merupakan pertanyaan yang menanyakan hubungan antar variabel penelitian. (Narbuko dan Achmadi, 2013).

Rumusan Masalah

Dari uraian identifikasi masalah tersebut diatas, maka beberapa rumusan masalah dapat disusun dalam penulisan ini sebagaimana berikut :

- a. Sejauhmana rasa keadilan bagi karyawan dan pengaruh kinerja perusahaan atas putusan Ab. Nomor : 246/Pdt.G/2007/PN. Jakarta Barat ?

- b. Sejauhmana kekuatan hukum perjanjian ikatan dinas ditinjau dari segi Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial ?
- c. Sejauhmana peluang Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat maupun Daerah (P4P / P4D) dapat menyelesaikan perkara perburuhan di PT Mandala Airline.

TINJAUAN TEORI

State In The Art

State in the art penelitian ini adalah hasil penelitian dengan topik yang sama dengan penelitian ini dilakukan sebelumnya. Pertama Ayu Oktaria Putrika Nur. AD (2009) menyimpulkan bahwa pengaturan mengenai pelaksanaan putusan yang telah berkekuatan hukum tetap oleh Pengadilan Tata Usaha Negara, yang meliputi tiga hal :

- a. Pertama dasar hukumnya yaitu Pasal 116 Undang-Undang No. 9 Tahun 2004 serta Pasal 115, 117 dan 119 Undang-Undang No. 5 Tahun 1986.
- b. Kedua, kewenangan untuk melaksanakan putusan pengadilan yang telah berkekuatan hukum tetap oleh Pengadilan Tata Usaha Negara berada pada pejabat Tata Usaha Negara yang bersangkutan.
- c. Ketiga mengenai prosedur atau tata cara pelaksanaan dilakukan dengan cara paling lambat dalam waktu 14 hari salinan putusan pengadilan yang telah memperoleh kekuatan hukum tetap dikirimkan kepada masing-masing pihak, jika dalam waktu empat bulan terhitung sejak putusan dilaksanakan kewajibannya maka Keputusan Tata Usaha Negara yang disengketakan dianggap tidak berlaku lagi. Bila tetap tidak dilaksanakan, maka dilakukan upaya penerapan uang paksa, sanksi administrasi dan pengumuman di media cetak.

Penelitian kedua dilakukan oleh Elman Eddy Patra (2009) terkait proses peralihan kasus-kasus dari P4D di Provinsi Lampung dan penyelesaiannya yang menghasilkan kasus Peralihan dari P4D ada 11 kasus, semuanya sengketa PHK dengan proses perkara persidangan di pengadilan menggunakan studi normative karena sampai saat ini belum ada perkara yang bukan merupakan kasus peralihan P4D yang telah menghasilkan putusan. Penelitian ketiga dilakukan oleh Prof. Dr. L. Bickner (2001) mengenai perselisihan ketenagakerjaan merupakan suatu beban kerja yang sangat mahal bagi mereka secara pribadi yang berselisih. Bagi para pekerja maupun para manajer, perselisihan tersebut mengalihkan usaha mereka untuk mencapai tujuan – tujuan organisasi. Penelitian ke empat dilakukan oleh Fernandes Raja Saor Butar butar (2010), yang menyimpulkan penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam kaitannya dengan hukum perburuhan dapat dilakukan dengan penyelesaian di dalam maupun di luar persidangan. Penyelesaian bipartite lebih efektif dibandingkan penyelesaian dipersidangan, dengan syarat kedua belah pihak harus mengembangkan sikap kerja sama sejajar (partnership equality) dengan menempatkan serikat pekerja/serikat buruh (SP/SB) sebagai bagian perusahaan dan bukan subordinasi perusahaan, serta mengembangkan sikap saling percaya.

Pengertian Perusahaan

Perusahaan adalah setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara, yang mempekerjakan pekerja dengan membayar upah atau dengan kata lain usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain. (Umar Husein, 2002). Dalam penelitian ini PT. Mandala Airlines adalah suatu badan usaha jasa penerbangan domestik untuk melayani jasa transportasi penerbangan di Indonesia. (Megawati Trisia, 2007). Dalam perusahaan, hubungan Industrial Pancasila harus

dikedepankan. Menurut Panggabean. (2007) hubungan industrial Panca Sila adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku proses produksi barang dan atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja, dan pemerintah, didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan UUD 1945. Oleh karena itu segala bentuk perjanjian kerja harus dilandasi dengan hubungan industrial Pancasila. Suatu perjanjian dapat diartikan sebagai suatu perhubungan hukum mengenai harta benda antara dua pihak, dalam mana satu pihak berjanji atau dianggap berjanji untuk melakukan sesuatu hal atau untuk tidak melakukan sesuatu hal, sedang pihak lain berhak menuntut pelaksanaan janji itu. (Hariigo, 2008). Untuk melihat dan dapat menganalisa sebuah perjanjian maka pada umumnya pihak-pihak yang melakukan perjanjian menuangkan dalam kontrak. Kontrak adalah perjanjian yang dibuat secara tertulis. Menurut Pollock sebagaimana dikutip oleh P.S Atiyah, *a contract is a promise or a set of promises, which the law will enforce*. Sebagai perwujudan tertulis dari perjanjian, kontrak adalah salah satu dari dua dasar hukum yang ada selain Undang-undang yang dapat menimbulkan perikatan (Pasal 1233 KUH Perdata). (Sinaga, 2005). Dalam perjanjian yang dibuat dua belah pihak mengandung makna perikatan yang harus dipatuhi oleh kedua belah pihak. Menurut Atiyah . (1981). perikatan adalah suatu keadaan hukum yang mengikat satu atau lebih subjek hukum dengan kewajiban-kewajiban yang berkaitan satu sama lain. Dari peristiwa ini timbullah suatu hubungan antara dua orang tersebut yang dinamakan perikatan. Perjanjian itu menerbitkan suatu perikatan antara dua orang yang membuatnya. Dalam bentuknya, perjanjian itu berupa suatu rangkaian yang mengandung janji janji atau kesanggupan yang diucapkan atau ditulis. (Hariigo, 2008). Perjanjian itu menerbitkan suatu perikatan antara dua orang yang membuatnya. Di dalam Pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata disebutkan bahwa untuk sahnya suatu perjanjian harus memenuhi empat syarat, yaitu. a. sepakat mereka yang mengikatkan dirinya, b. kecakapan untuk membuat suatu perikatan, c. Suatu hal tertentu, d. Suatu sebab yang halal. Menurut Hariigo. (2008). suatu perjanjian tidak dapat ditarik kembali kecuali dengan sepakat kedua belah pihak, atau karena selain alasan-alasan yang oleh undang-undang dinyatakan cukup untuk itu. Menurut AGymnastiar, (2005). suatu perjanjian merupakan suatu peristiwa dimana seorang berjanji kepada seorang lain, atau di mana dua orang saling berjanji untuk melaksanakan sesuatu. Perjanjian di bidang ketenagakerjaan tidak berbeda dengan perjanjian-perjanjian lain tunduk pada ketentuan yang terdapat di dalam KUHPerdata. Perlu dipahami ketentuan-ketentuan tentang perjanjian yang berlaku secara umum untuk semua perjanjian sebelum masuk secara khusus ke dalam perjanjian-perjanjian di bidang ketenagakerjaan. (Supriyanto, 2004).

Perjanjian perburuhan, perjanjian kerja, dan peraturan perusahaan dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a. Pihak-pihak dalam perjanjian perburuhan meliputi organisasi buruh dan majikan atau organisasi majikan. Pihak-pihak dalam perjanjian kerja adalah buruh dan majikan secara individual, sedangkan pihak dalam peraturan perusahaan adalah majikan.
- b. Isi perjanjian perburuhan adalah syarat-syarat umum yang harus diperhatikan dalam perjanjian kerja. Perjanjian kerja berisi hak dan kewajiban buruh dan majikan.
- c. Peraturan perusahaan berisi ketentuan-ketentuan yang harus ditaati oleh buruh dalam melakukan perkerjaan.

Keberadaan perjanjian perburuhan mensyaratkan adanya organisasi buruh, sedangkan dalam perjanjian kerja dan peraturan perusahaan tidak memerlukan adanya organisasi buruh (Kusumohamidjojo, 2001). Menurut Djumadi. (2006). bahwa jika kita membicarakan tentang defInisi perjanjian, maka pertama-tama harus diketahui ketentuan pengertian perjanjian yang diatur oleh KUHPerdata pasal 1313 yang berbunyi: Perjanjian kerja yang dalam Bahasa Belanda biasa disebut *arbeidsovereenkoms*, dapat diartikan dalam beberapa pengertian. Pengertian yang pertama disebutkan dalam ketentuan Pasal 1601a KUHPerdata mengenai perjanjian kerja disebutkan “*Perjanjian kerja*

adalah suatu perjanjian dimana pihak yang satu si buruh, mengikatkan dirinya untuk dibawah perintah pihak yang lain, simajikan untuk suatu waktu tertentu, melakukan pekerjaan dengan menerima upah”. Sedangkan menurut Soepomo.(1968). mengatakan bahwa *Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak kesatu, buruh mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah pada pihak lainnya, majikan yang mengikatkan diri untuk mengerjakan buruh itu dengan membayar upah. “Adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang atau lebih lainnya.”*. Didalam perjanjian kerja terdapat unsur-unsur yang ditentukan dalam pasal 1320 KUHPerdara yang harus diterapkan, agar suatu perjanjian kerja tersebut keberadaannya bisa dianggap sah dan konsekuensinya dianggap sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya. Walaupun demikian seperti diatur dalam pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, ternyata masih ada unsur lain sering digunakan dalam perjanjian tersebut. Menurut pakar perburuhan. M.G. Rood dalam Buku Sri Soedewi Maschun Sofwan *Hukum Bangunan, Perjanjian Pemborongan Bangunan* bahwa suatu perjanjian kerja baru ada manakala di dalam perjanjian tersebut telah memenuhi empat syarat, sebagai unsur-unsur yang terdiri dari.

Adanya Unsur Pekerjaan

Didalam suatu perjanjian kerja haruslah ada suatu pekerjaan yang diperjanjikan dan dikerjakan sendiri oleh pekerja yang membuat perjanjian. Sebab apabila para pihak bebas untuk melaksanakan pekerjaannya atau menyuruh pada orang lain untuk menyuruhnya maka sulit untuk dikatakan sebagai pelaksanaan perjanjian kerja. Upah tidak dibayar bila tidak melakukan pekerjaan seperti ada istilah “ *when do not work, do not get pay* ” artinya jika seseorang tidak mau bekerja, maka dia tidak berkeinginan untuk mendapatkan upah. (Soedewi dan Sofwan, 1982).

Adanya Unsur Pelayanan

Bahwa dalam melaksanakan pekerjaan yang dilakukan sebagai manifestasi adanya perjanjian kerja tersebut si pekerja haruslah tunduk kepada si pemberi pekerjaan dan hasil yang dikerjakan haruslah bermanfaat bagi si pemberi pekerjaan (Soedewi dan Sofwan, 1982).

Adanya Unsur Waktu Tertentu

Dalam melakukan hubungan kerja haruslah dilakukan sesuai dengan waktu yang sudah disepakati dalam perjanjian kerja, artinya pekerja tidak boleh melakukan sekehendak majikan dan tidak dalam waktu selama hidup. Jika pekerjaan dilakukan selama hidup, maka pribadi manusia akan hilang sehingga timbullah yang dinamakan perbudakan. Juga demikian sebaliknya bahwa si pekerja tidak boleh berja dalam waktu seenaknya, haruslah sesuai perjanjian atau undang-undang yang berlaku

Adanya Unsur Upah

Upah adalah imbalan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada pekerja atas sejumlah pengorbanan tenaga dan pikiran. Jika pekerja diharuskan memenuhi prestasi yaitu melakukan pekerjaan dibawah perintah orang lain yaitu si majikan, maka majikan sebagai pihak pemberi kerja wajib memenuhi prestasinya, berupa pembayaran atas upah. Dalam hal menguraikan tentang upah, adalah merupakan kewajiban yang essensial dari majikan, juga merupakan suatu hubungan kontraktual antara penerima kerja dengan si pemberi kerja.

Kewajiban Para-Pihak Dalam Perjanjian Kerja

Hak dan kewajiban antara para pihak yang satu dengan yang lainnya merupakan suatu kebalikan, artinya jika disatu pihak merupakan suatu hak maka diihak lainnya merupakan kewajiban.

Kewajiban dari penerima kerja, yaitu si pekerja pada umumnya tersimpul dalam hak si majikan dan sebaliknya. Jika isi yang tertuang di dalam perjanjian tersebut menunjukkan kewajiban-kewajiban yang harus dipenuhi pihak pekerja, maka sebaliknya. Kewajiban tersebut bagi pihak pengusaha adalah merupakan haknya dan begitu sebaliknya. Orang yang melakukan perjanjian harus cakap, jika tidak cakap, boleh menuntut pembatalan perikatan-perikatan yang mereka telah perbuat, dalam hal-hal dimana kekuasaan itu tidak dikecualikan oleh undang-undang. Orang-orang yang cakap untuk mengikat diri sekali-kali tidak diperkenankan mengemukakan ketidak cakapan orang-orang yang belum dewasa, orang-orang yang ditaruh dibawah pengampunan dan perempuan-perempuan yang bersuami dengan siapa mereka telah membuat suatu perjanjian. (Tjitrosudibio, 2006).

Asas Hukum Perjanjian Dalam Perancangan Kontrak

Dalam hukum perjanjian dikenal berbagai asas, antara lain asas konsensualisme. Kata konsensualisme berasal dari kata latin *consensus* yang berarti sepakat. Arti asas konsensualisme ialah perjanjian dan perikatan yang timbul karenanya itu sudah dilahirkan sejak detik tercapainya kesepakatan. Dengan perkataan lain, perjanjian itu sudah sah apabila sudah sepakat mengenai hal-hal yang pokok dan tidaklah diperlukan sesuatu formalitas bersifat konsensual kecuali beberapa perjanjian tertentu yang merupakan perjanjian rill atau formill. Perjanjian rill adalah perjanjian yang baru terjadi kalau barang yang menjadi pokok perjanjian telah diserahkan. Menurut Syahrani (1985). Terdapat beberapa asas menurut hukum perjanjian itikad baik yaitu. (Syahrani, 1985). *in or with good faith; honestly, openly, and sincerely; without deceit or fraud. Truly; actually; without simulation or pretense*. Prof. Mr. P.L. Wry memberikan arti itikad baik dalam hukum perjanjian adalah, *bahwa kedua belah pihak harus berlaku yang satu terhadap yang lain seperti patut saja antara orang-orang sopan, tanpa tipu daya, tanpa tipu muslihat, tanpa cilat-cilat, akal-akal, tanpa mengganggu pihak lain, tidak dengan melihat kepentingan sendiri saja, tetapi juga dengan melihat kepentingan pihak lain*. Prof. Subekti, SH merumuskan itikad baik sebagai berikut. (Syahrani, 1985) *“Itikad baik diwaktu membuat suatu perjanjian berarti kejujuran. Orang yang beritikad baik menaruh kepercayaan sepenuhnya kepada pihak lawan, yang dianggapnya jujur dan tidak menyembunyikan sesuatu yang buruk yang dikemudian hari dapat menimbulkan kesulitan-kesulitan”*.

Negosiasi Kontrak

Black’s Law Dictionary: *“Negotiation is process of submission and consideration of offers until acceptable offer is made and accepted....”* Yang artinya Proses untuk menyerahkan dan mempertimbangkan penawaran- penawaran sampai suatu penawaran diterima. (Simanjuntak, 2003). Dalam membuat perjanjian, sesuai penjelasan Undang-undang no. 2 tahun 2004 terdapat asas yang harus dipatuhi, jika tidak dipatuhi maka disebut melakukan wanprestasi. Menurut kamus hukum peraturan wanprestasi adalah kelalaian, kealpaan, cidera janji, dan tidak menepati kewajibannya dalam isi suatu perjanjian. (Subekti, 2004). Perjanjian yang sudah dibuat bisa batal jika bertentangan dengan prinsip-prinsip hukum yang berlaku serta tidak memenuhi syarat Pasal 1320 KUHPerdata. (Simanjuntak, 2008). Pembatalan bisa dibedakan kedalam 2 terminologi yang memiliki konsekuensi yuridis, yaitu :

- a. Null and Void; dari awal perjanjian itu telah batal, atau dianggap tidak pernah ada, apabila syarat objektif tidak dipenuhi. Perjanjian itu batal demi hukum, dari semula tidak pernah ada dilahirkan suatu perjanjian dan tidak pernah ada suatu perikatan.
- b. Voidable; bila salah satu syarat subyektif tidak dipenuhi, perjanjiannya bukannya batal demi hukum, tetapi salah satu pihak dapat memintakan pembatalan itu. Perjanjiannya sendiri tetap mengikat kedua belah pihak, selama tidak dibatalkan (oleh hakim) atas permintaan pihak

c. yang berhak meminta pembatalan tadi (pihak yang tidak cakap atau pihak yang memberikan sekuatnya secara tidak bebas).

Menurut.(Setiawan,1999). hapusnya persetujuan harus benar-benar dibedakan dari pada hapusnya perikatan karena suatu perikatan dapat hapus sedangkan persetujuannya yang merupakan sumbernya masih tetap ada

Ketenagakerjaan

Buruh atau tenaga kerja adalah kuli, tukang, mandor yang melakukan pekerjaan kasar. Menurut Husni (2003).pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk apapun.Selanjutnya menurut.(Simanjuntak,2003).buruh atau pekerja adalah Setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.Dalam memperlakukan pekerja tidak boleh diskriminasi,apabila dilanggar,akan dikenakan sanksi.Menurut UU Ketenagakerjaan No.13 tahun 2003 pasal 5 dan 6 menyatakan bahwa setiap tenaga kerja memiliki kesempatan dan perlakuan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan dan pelanggaran terhadap Undang-Undang ini akan diberi sanksi administratif berupa,teguran;peringatan tertulis,pembatasan kegiatan usaha,pembekuan kegiatan usaha,pembatalan persetujuan,pembatalan pendaftaran,penghentian sementara,pencabutan izin.

Aspek Hukum Ketenagakerjaan Setelah *Post Employment*

Pengertian aspek hukum setelah hubungan kerja adalah aspek hukum yang berkaitan dengan tenaga kerja pada saat purna kerja termasuk pada saat pemutusan hubungan kerja dan hak-haknya akibat terjadinya pemutusan hubungan kerja (PHK).Pemutusan hubungan kerja (PHK) pada perusahaan swasta diatur dalam Undang-Undang No. 12 Tahun 1964 yang diartikan sebagai pengakhiran hubungan kerja antara perusahaan dengan pekerja karena berbagai sebab. Sedangkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 memberikan pengertian bahwa PHK adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja dengan pengusaha.Berikut ini jenis PHK dalam literatur hukum ketenagakerjaan yaitu :

- a. pemutusan hubungan kerja oleh majikan/pengusaha,
- b. pemutusan hubungan kerja oleh buruh/pekerja,
- c. hubungan kerja putus demi hukum,
- d. pemutusan hubungan kerja oleh pengadilan.

Pelatihan Kerja

Menurut Rusli.(2004).bahwa pembangunan ketenagakerjaan sebagai bagian integral dari pembangunan nasional berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara RI Tahun 1945, dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya yang implementasinya diatur sesuai dengan UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.Pelatihan kerja diselenggarakan dan diarahkan untuk membekali, meningkatkan dan mengembangkan kompetensi guna meningkatkan kemampuan, produktivitas dan kesejahteraan. Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan .(Aruan,2007).

Pengertian Arbitrase

Pengertian arbitrase menurut Pasal 1 angka 15 UU No. 2 Tahun 2004 menyebutkan, ” arbitrase hubungan industrial (arbitrase) adalah penyelesaian suatu perselisihan kepentingan, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan, di luar Penyelesaian Hubungan Industrial melalui kesepakatan tertulis dari para pihak yang berselisih untuk menyerahkan

penyelesaian perselisihan kepada arbiter yang putusannya mengikat para pihak dan bersifat final”. Sedangkan arbitrase termuat dalam pasal 1 angka 8 Undang Undang Arbitrase dan Alternatif penyelesaian sengketa Nomor 30 tahun 1999 : “*Lembaga Arbitrase adalah badan yang dipilih oleh para pihak yang bersengketa untuk memberikan putusan mengenai sengketa tertentu, lembaga tersebut juga dapat memberikan pendapat yang mengikat mengenai suatu hubungan hukum tertentu dalam hal belum timbul sengketa.*”

Dalam suatu hubungan bisnis atau perjanjian, selalu ada kemungkinan timbulnya sengketa. Sengketa yang perlu diantisipasi mengenai bagaimana cara melaksanakan klausul-klausul perjanjian, apa isi perjanjian ataupun disebabkan hal lainnya. Untuk menyelesaikan sengketa ada beberapa cara yang bisa dipilih, yaitu melalui negosiasi, mediasi, pengadilan dan arbitrase. Dalam Pasal 5 Undang-undang No.30 Tahun 1999 disebutkan bahwa, *Sengketa yang dapat diselesaikan melalui arbitrase hanyalah sengketa di bidang perdagangan dan hak yang menurut hukum dan peraturan perundang-undangan dikuasai sepenuhnya oleh pihak yang bersengketa.* Berdasarkan ketentuan Pasal 2, jenis perselisihan hubungan industrial meliputi : perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan. Dari 4 jenis perselisihan tersebut, sesuai dengan pasal 29, hanya dua jenis perselisihan hubungan industrial yang dapat diselesaikan melalui arbitrase yaitu perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan. Perselisihan kepentingan adalah perselisihan yang timbul dalam hubungan kerja karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pembuatan, dan/atau perubahan syarat-syarat kerja yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, atau peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama, sedangkan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh adalah perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh dengan serikat pekerja/serikat buruh lain hanya dalam satu perusahaan, karena tidak adanya persesuaian paham mengenai keanggotaan, pelaksanaan hak, dan kewajiban dalam serikat pekerjaan. Dalam penyelesaian arbitrase para pihak dapat memilih arbiter dari dua jenis arbiter yaitu *arbiter ad hoc* atau arbiter institusional. *Arbiter Ad Hoc* atau juga disebut “*arbitrase volunter*” atau *arbitrase perorangan*” yaitu arbitrase yang dibentuk khusus untuk menyelesaikan atau memutus perselisihan tertentu, keberadaan arbitrase *ad hoc* ini bersifat *insidentil*, kedudukan dan keberadaannya hanya untuk melayani dan memutus perselisihan tertentu yang dimintakan. Menurut Harahap (2001), untuk mengetahui dan menentukan apakah arbitrase yang disepakati para pihak adalah arbitrase *ad hoc* dapat dilihat dari rumusan perjanjian arbitrase. Apabila perjanjian arbitrase (*pactum de compromitendo* atau *acta compromis*) menyatakan perselisihan akan diselesaikan oleh arbitrase di luar arbitrase institusional. Atau apabila perjanjian arbitrase menyebut arbitrase yang akan menyelesaikan terdiri dari arbiter perseorangan, maka arbitrase yang disepakati adalah jenis arbitrase *ad hoc*. Yang kedua ialah Arbitrase institusional (*institutional arbitration*) yaitu badan arbitrase yang bersifat permanen yang sengaja didirikan. Pembentukannya ditujukan untuk menangani perselisihan yang timbul bagi mereka atau untuk kepentingan bangsa dan negara yang menghendaki penyelesaian di luar pengadilan. Ketentuan penunjukan arbiter dalam pasal 33 UU No. 2 Thn 2004 mengatur, pihak yang telah menandatangani perjanjian arbitrase berhak memilih dan menunjuk arbiter baik arbiter tunggal atau majelis arbiter dalam jumlah gasal sebanyak-banyaknya tiga orang. Apabila para pihak sepakat untuk menunjuk arbiter tunggal, maka dalam waktu selambat-lambatnya tujuh hari kerja, selanjutnya apabila para pihak sepakat untuk menunjuk majelis arbiter, maka masing-masing pihak berhak memilih seorang arbiter dalam waktu selambat-lambatnya tiga hari kerja, sedangkan arbiter ketiga ditentukan oleh arbiter yang ditunjuk para pihak untuk diangkat sebagai Ketua Majelis Arbitrase. Namun apabila para pihak tidak mencapai kesepakatan untuk menunjuk arbiter tunggal maupun majelis arbiter, maka permohonan satu pihak, ketua pengadilan dapat mengangkat arbiter dari daftar arbiter yang ditetapkan oleh Menteri.

Putusan arbitrase

Apabila arbiter menganggap pemeriksaan telah cukup, maka proses selanjutnya adalah pengambilan putusan. Arbiter atau majelis arbiter yang telah memeriksa perselisihan menetapkan suatu putusan untuk menyelesaikan perselisihan yang diperiksa. Putusan Arbitrase ditetapkan berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku, perjanjian, kebiasaan, keadilan dan kepentingan umum. Ketentuan ini memberikan kebebasan kepada arbiter dalam mengambil putusan, tidak semata-mata berdasarkan peraturan perundang-undangan (hukum) saja tetapi juga berdasarkan perjanjian, kebiasaan, keadilan dan kepentingan umum. Berbeda dengan Pengadilan Hubungan Industrial dalam mengambil suatu putusan tidak boleh berdasarkan kepentingan umum. Oleh karena itu, maka putusan arbiter dapat berbeda terhadap kasus yang sama dan putusan arbiter terdahulu tidak wajib dibuat sebagai rujukan bagi arbiter lain yang memeriksa perselisihan yang sama. Dalam pasal 50 memuat ketentuan yang harus dimuat dalam putusan yang menyangkut syarat formal maupun syarat materiil. Syarat formal terdiri dari, identitas para pihak, nama dan alamat arbiter, tempat dan tanggal putusan diambil; dan putusan ditanda tangani oleh arbiter. Sedangkan syarat materiil suatu putusan arbitrase terdiri dari, pendirian dan kesimpulan arbiter/akhtisar dari tuntutan, jawaban, dan penjelasan lebih lanjut para pihak yang berselisih, dasar alasan pertimbangan yang menjadi dasar putusan, pokok putusan/amar putusan. Putusan arbitrase mempunyai kekuatan hukum yang mengikat (*in kracht van gewijsde*) bagi para pihak yang berselisih dan merupakan putusan yang bersifat akhir dan tetap (*final and binding*). Putusan ini didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah arbiter menetapkan putusan dan harus dijalankan.

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian studi kasus yaitu suatu kajian yang lebih rinci, mendalam dan menyeluruh atas obyek tertentu yang biasanya relatif kecil selama kurun waktu tertentu termasuk lingkungannya sekaligus akan dikaji bagaimana keterkaitan antara faktor dengan permasalahannya. Data dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan sekunder, Data primer diperoleh dengan melakukan wawancara Ibu Yuli selaku sebagai panitera khusus di bidang Hukum Perdata Pengadilan Negeri Jakarta Barat serta data sekunder diperoleh dengan sumber kepustakaan berupa sumber-sumber tertulis, berupa peraturan perundang-undangan, buku-buku, surat kabar atau media massa yang ada hubungannya dengan masalah diteliti. Melalui penelitian atau kajian teori dari kepustakaan diperoleh kesimpulan-kesimpulan atau pendapat-pendapat para ahli, kemudian dirumuskan pada pendapat baru. (Sugiyono, 2005).

Objek Penelitian

Objek penelitian ini adalah perjanjian kerja atas Perusahaan Mandala Airlines dengan tiga pilot yang melakukan kontrak ikatan dinas dengan Nomor PRJ/206/MDL/VIII/2006, PRJ/194/MDL/VIII/2006 dan J/199/MDL/VIII/2006 tanggal 7 Agustus 2006 sebagai peserta program pendidikan Pilot Initial Type Rating Airbus A 320, yang merupakan suatu penelitian yuridis normatif. Sebagai suatu penelitian normatif, penelitian ini berbasis pada analisis norma hukum, baik hukum dalam arti perundang-undangan maupun hukum dalam putusan tetap pengadilan. Setelah data terkumpul dilakukan analisis normatif yaitu dengan melakukan pembahasan terhadap data yang telah dikumpulkan yang berasal dari berbagai literatur atau data kepustakaan baik data primer maupun sekunder. (Soekamto, 1986)..

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Analisa Kronologis

Penerbangan Mandala atau Mandala Airlines berdiri sejak Tahun 1967 yang merupakan salah satu perintis usaha penerbangan di Indonesia. Mandala adalah satu-satunya perusahaan penerbangan non pemerintah generasi awal yang telah berhasil melewati krisis dan mampu berkembang pesat untuk menghadapi persaingan modern dengan mengembangkan organisasi, kemampuan operasional dan juga armada pesawatnya. Perusahaan yang didirikan oleh Yayasan Kostrad 41 tahun yang lalu telah mampu melayani lebih dari 20 kota besar yang dilengkapi dengan komitmen pemegang saham melalui pembelian 30 pesawat Airbus A320 dan Airbus A319 untuk meremajakan armada pesawat Mandala. Sejalan dengan perkembangan zaman dimana persaingan jasa penerbangan di Indonesia maupun Internasional semakin meningkat, maka untuk tetap survive dan menjaga citra serta pelayanan yang terbaik bagi pengguna jasa penerbangan, pada tahun 2006 Mandala resmi tergabung ke dalam *Cardig* Internasional yang telah berpengalaman di bidang transportasi udara, cargo, logistik, jasa kurir, catering dan lain-lain.

Menurut Suhadi, mantan direktur Mandala.(Suhadi, 2003).sebagai perusahaan yang cukup dikenal luas oleh masyarakat Mandala akan terus memperbaiki kualitas pelayanan seperti ketepatan waktu dan kualitas pelayanan sejak calon penumpang membeli tiket, check-in, didalam pesawat, turun dari pesawat dan waktu mengambil bagasi mereka merasa aman. Disebutkan bahwa Mandala Airlines terus berupaya meningkatkan On Time Performance (OTP) dan kini rata-rata mencapai 95 persen, sebuah prestasi yang cukup membanggakan. Ditambahkan bahwa prestasi OTP itu bisa dicapai berkat keteraturan pemeliharaan pesawat serta dukungan dan kerja sama semua pihak, termasuk para penumpang yang selalu mengikuti prosedur check-in dan melakukan konfirmasi check-in counter. Oleh karena itu, manajemen melakukan perbaikan dan peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) disemua bidang. Bagi perusahaan Mandala Airlines, SDM merupakan aset yang tidak kalah penting dibanding dengan armada pesawat. Alasannya, karena pengguna jasa Mandala Airlines secara langsung berhadapan dengan karyawan, sehingga *coustemer* merasakan langsung hasil produk jasa penerbangan yang disediakan oleh Perusahaan. Karena itu, Mandala sejak dulu berupaya mempersiapkan, melatih, dan mendidik SDM-nya agar memiliki standar Internasional. Hanya dengan demikian, visi dan misi perusahaan yang telah ditetapkan yakni ” *perusahaan penerbangan kelas dunia yang unggul dan terpercaya* ” dapat dicapai. Target ini memang sepertinya mengawang- awang, tetapi bukan berarti tidak bisa dicapai. Untuk itu seluruh jajaran karyawan dituntut kerja keras dan memberikan kontribusi yang terbaik bagi perusahaan. Jika perusahaan maju dan berkembang, maka karyawan juga akan ikut menikmatinya.

Fondasi-fondasi utama yang telah diterapkan untuk mencapai kategori satu adalah :

Key personil & safety management system

- a. Mempekerjakan Team profesional yang berpengalaman dari berbagai airlines dari seluruh dunia. Kelima orang team inti berkualifikasi internasional ini dipimpin oleh *Chief Executive Officer Warwick Brady* (south africa) yang sebelumnya mempunyai pengalaman di Ryan Air, Air Deccan dan mantan pilot dengan pengalaman terbang lebih dari 8000 jam dengan pesawat Boing.
- b. Safety management system ; setiap minggu ‘*safety board*’ malakukan pendataan, mengkaji dan mengelola safety, security dan kualitas setiap armada pesawat. Proser prosedur baku telah diterapkan untuk mengidentifikasi potensi resiko di berbagai area operasional dengan menggunakan sistem ‘*corrective closed loop*’ untuk mengantisipasi resiko dan dicarikan solusinya.

- c. Departement Safety and Quality yang bertanggung jawab untuk memastikan Mandala selalu berlandaskan pada standard keselamatan penerbangan internasional yang telah dibentuk pada tanggal 1 Agustus 2006.

Airworthiness

- a. Brian Bradbury (*British*) adalah Director of Engineering mantan British Airways yang bertanggung jawab untuk semua masalah 'engineering & maintenance'.
- b. Singapore Airlines Engineering Company (SIAEC) telah ditunjuk untuk merawat semua armada pesawat AIRBUS.
- c. Mandala juga sudah menunjuk 12 pakar dari Malaysia dan Singapura melalui 'FD Aviation' untuk menangani armada Boeing.

Safety Management system

- a. Steve Wilks adalah Chief Operating Officer (New Zealand) yang bertanggung jawab untuk seluruh operasional Mandala dan secara khusus untuk menerapkan 'safety system' untuk memastikan 'a first class standard' yang merujuk pada aturan-aturan internasional.
- b. Menerapkan 'Safety Net' dan 'Safety Management System' untuk mengevaluasi setiap kejadian. Setiap karyawan didukung untuk melaporkan perihal apa-pun sepanjang berkaitan dengan safety dengan 'non punitive' policy atau 'no blame'.
- c. Menerapkan sistym yang disebut 'Airbus Flight Operation Monitoring Sistym (Air-Fase) untuk memastikan seluruh pesawat termonitor dan performance setiap pesawat dapat diakses setiap hari.

Training

- a. Pelatihan mengenai 'safety & quality' telah dilakukan untuk seluruh pilot, engineers dan cabin crew.
- b. Director of Flight Operations yaitu Captain Cor Blokziil (Belanda) telah membentuk pelatihan khusus untuk seluruh pilot Mandala. Cor Blokziil berpengalaman di Air Deccan, Niki, Finnair dan telah mempunyai jam terbang 20.000 jam serta sebagai examiner dan instruktur di Airbus.
- c. Pelatihan adalah kunci utama dari factor keamanan. Telah banyak pelatihan dilakukan di berbagai area keamanan (safety) untuk menunjang ekspansi Mandala dengan adanya penambahan armada.

Quality & Audits

- a. Mandala saat ini dalam proses audit untuk mendapatkan sertifikasi IOSA (IATA Operational Safety Audit) untuk memastikan perusahaan selalu merujuk pada standar internasional
- b. Pembentukan Departemen Quality & Audit untuk mengaudit disemua area operasi memastikan Mandala selalu merujuk pada standard internasional.

Komitmen yang tinggi terhadap Safety

- a. Chief Ezecutive Mandala Warwick Brady mengkorfirmasikan bahwa safety harus dimulai dari top level dan saat ini Mandala telah melakukan kampanye untuk membangun budaya yang berorientasi pada safety system. Kampanye budaya 'safety system' ini telah dilakukan lebih dari 3 (tiga) bulan di seluruh karyawan Mandala.
- b. 'Safety Statement' yang ditandatangani oleh Chief Executive officer, Warwick Brady telah disebarluaskan ke seluruh karyawan Mandala dan ditempel di seluruh kantor Mandala untuk memastikan komunikasi yang terbuka dalam menginformasikan isu-isu seputar masalah 'safety'.

Mandala saat ini telah memiliki manajemen internasional yang berpengalaman dan telah membentuk pondasi yang kuat untuk 'safety management system.

Duduk Perkara

- a. Rudi Jaya Sakti, yang beralamat di Citra Raya Blok C 5/45 Cikupa, Tangerang, Provinsi Banten, yang menjadi karyawan Mandala Airlines mulai pada tahun 1993 sebagai Pilot.
- b. Sugeng Raharjo, yang beralamat di kompleks Duta Gardenia Blok B 6/1, Kelurahan Jurumudi Baru, Kecamatan Benda, Kabupaten Tangerang, Provinsi Banten, yang diterima sebagai Pilot Mandala Airlines pada 1994;
- c. Dedy Arofah alias Deddy Moch Noor Arofah, beralamat di Kampung Jatijajar, Kecamatan Cimanggis, Depok Provinsi Jawa Barat, yang diterima sebagai pilot Mandala Airlines pada tahun 2002.

Bahwa dalam rangka pengoperasian pesawat baru Airbus A320, ketiga pilot tersebut mendapat kesempatan pertama untuk mengikuti program pelatihan kerja, yang tertuang dalam kesepakatan dan kesepahaman (Perjanjian Kerja Ikatan Dinas). Ketiga pilot tersebut telah menyetujui kontrak ikatan dinas dengan nomor PRJ/206/MDL/VIII/2006, PRJ/194/MDL/VIII/2006 dan PRJ/199/MDL/VIII/2006 tanggal 7 Agustus 2006 sebagai peserta program pendidikan Pilot Initial Type Rating Airbus A 320, yang diselenggarakan oleh *Aviation Training Centre of Tunisia*. Salah satu klausul yang mereka sepakati dan disetujui oleh masing-masing pihak adalah bahwa peserta program akan terikat kontrak selama 2 (dua) tahun diperusahaan setelah menyelesaikan program pendidikan dan apabila dikemudian hari peserta program melakukan wanprestasi, maka pihak Perusahaan akan meminta pertanggungjawaban berupa ganti rugi sebesar 3 (tiga) kali biaya yang dikeluarkan oleh perusahaan yaitu $3 \times \text{US\$ } 73.093 = \text{US\$ } 219.279$.

Bahwa perjanjian kerja ikatan dinas adalah sebuah perjanjian yang dibuat secara sah telah memenuhi syarat-syarat perjanjian sebagaimana dimaksud dalam pasal 1320 Kitab Undang-undang Hukum Perdata (KUHPerdata) yaitu :

- a. Kesepakatan para pihak, telah menyatakan dan menuangkan kesepakatan bersama dalam bentuk Perjanjian Kerja Ikatan Dinas.
- b. Kesepakatan para pihak adalah subyek hukum yang cakap dan sah untuk melakukan perbuatan hukum.
- c. Suatu hal tertentu, Perjanjian Kerja Ikatan Dinas mengatur ikatan dinas antara pilot dengan perusahaan maskapai penerbangan setelah para pilot lulus dari pendidikan sebagai pilot Airbus 320 atas biaya dari Perusahaan.
- d. Suatu sebab yang halal, substansi yang disepakati, diperjanjikan dan dimuat dalam Perjanjian Kerja Ikatan Dinas tidak melanggar atau bertentangan dengan ketertiban umum, norma-norma kesusilaan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Perjanjian kerja ikatan dinas termasuk ketentuan Pasal 5 ayat (3) dan (4), secara yuridis telah mengikat sebagai undang-undang kedua belah pihak sehingga tidak dapat dicabut atau dibatalkan secara sepihak. Hal ini sesuai dengan ketentuan Pasal 1338 ayat (1) Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, yang secara tegas menyatakan :” Semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang- undang bagi mereka yang membuatnya ”.Dalam perjalanan waktu sebelum masa kontrak habis para pengikut program pelatihan secara sepihak melakukan pengunduran diri pada tanggal 8 Juli 2007 yang mengakibatkan Perjanjian Kerja Ikatan Dinas batal oleh satu pihak malah mereka melakukan gugatan terhadap perusahaan dengan surat gugatan pada tanggal 3 Juli 2007 yang terdaftar di Kepaniteraan Pengadilan Negeri Jakarta Barat dibawah register perkara Nomor : 246/Pdt.G/2007 PN. Jakarta Barat.Penggugat dalam surat gugatannya bertanggal 3 Juli 2007 yang terdaftar di

Kepaniteraan Pengadilan Negeri Jakarta Barat pada tanggal 3 Juli 2007, di bawah register perkara Nomor : 246/Pdt.G/2007 PN Jakarta barat telah mengemukakan hal-hal sebagai berikut :

- a. Para penggugat saat ini adalah karyawan tetap. tergugat sebagai penerbang sejak tahun 1993, 1994 dan 2002, dan pada tanggal 7 Agustus 2006 para penggugat menanda-tangani perjanjian ikatan dinas bernomr PRJ/206/MDL/VIII/2006, PRJ/194/MDL/VIII/2006 dan PRJ/199/MDL/VIII/2006 tanggal 7 Agustus 2006 sebagai peserta program pendidikan Pilot Initial Type Rating Airbus A 320, yang diselenggarakan oleh *Aviation Training Centre of Tunisia* (Vide bukti P.1, bukti P.2, dan bukti P.3)
- b. Bahwa sesuai surat tanggal 8 Juli 2007, para penggugat mengajukan pengunduran diri secara baik-baik, dan ternyata tergugat tidak memberikan persetujuan sepanjang pemohon belum mengganti kerugian masing-masing perorang sebesar tiga kali jumlah biaya pendidikan $3 \times \text{US\$ } 73.093 = \text{US\$ } 219.279$. Bahwa sesuai standar pelatihan yang berlaku, biaya pendidikan adalah sebesar US\$ 25.000 perorang. Para penggugat menyatakan keabsahan dasar tuntutan tergugat atas biaya pendidikan sebesar US\$ 73.093 perorang tersebut.
- c. Bahwa para penggugat berkeberatan dengan tuntutan ganti kerugian dari tergugat, selain isi perjanjian tidak adil dan tidak seimbang secara hukum, juga darimana Para Penggugat dapat membayar ganti kerugian sebesar itu yang tidak sesuai fakta.
- d. Bahwa para penggugat tetap mempunyai niat baik untuk membayar ganti kerugian sesuai dengan biaya sebenarnya oleh tergugat, yaitu sebesar US\$ 25.000 per orang. Disamping itu Perjanjian tersebut perlu ditinjau kembali mengingat tanggal perjanjian dengan tanggal tanda-tangan para penggugat tidaklah sama dan para penggugat merasa didesak sewaktu menanda-tangani tanpa mempelajari terlebih dahulu isi perjanjian, terutama isi klausula yang memberatkan para penggugat. Dengan demikian perjanjian ikatan dinas Nomor PRJ/206/MDL/VIII/2006, PRJ/194/MDL/VIII/2006 dan PRJ/199/MDL/VIII/2006, tertanggal 7 Agustus 2006 cacat yuridis dan tidak sah secara hukum.
- e. Bahwa perbuatan Tergugat tersebut dapat dikualifikasikan sebagai perbuatan melawan hukum pasal 1365 BW.
- f. Bahwa untuk menghindari pihak tergugat melakukan perbuatan yang bertentangan dengan putusan, maka mohon kiranya putusan atas perkara ini dapat dijalankan terlebih dahulu walaupun ada Verzet, Banding maupun Kasasi (*Uitvoerbaar Bij Voorraad*).

Petitum

Tuntutan Penggugat atas Perjanjian Kerja Ikatan Dinas dilakukan melalui kuasanya ; Ahmad Johar Adenis, SH. KN. dari Kantor Konsultan Hukum Adenis Associates sebagai berikut :

- b. Mengabulkan gugatan Para penggugat seluruhnya;
- c. Menyatakan Tergugat telah melakukan perbuatan melawan hukum;
- d. Menyatakan perjanjian ikatan dinas nomor PRJ/206/MDL/VIII/2006, RJ/194/MDL/VIII/2006 dan PRJ/199/MDL/VIII/2006, tertanggal 7 Agustus 2006 cacat yuridis dan tidak sah secara hukum;
- e. Menghukum Tergugat untuk menerima pengunduran diri Para Penggugat terhitung sejak tanggal surat permohonan pengunduran diri Para Penggugat yakni tanggal 8 Juni 2007;
- f. Menghukum Tergugat untuk membayar hak-hak Para Penggugat sebagai karyawan sesuai Undang-undang Tenaga kerja;
- g. Menghukum Tergugat untuk menerima pembayaran ganti kerugian biaya pendidikan dari Para Penggugat masing-masing sebesar US\$ 25.000;
- h. Menyatakan putusan dapat dijalankan terlebih dahulu walaupun ada Verzet, Banding maupun Kasasi (*Uitvoerbaar Bij Voorraad*)

Pertimbangan Hukum

Tuntutan dari Para Penggugat pada intinya adalah sebagaimana dimaksud dalam Surat Gugatan tertanggal 3 Juli 2007 adalah tuntutan yang berkaitan dengan pelaksanaan isi dari Pasal 4 ayat 1 Perjanjian Kerja Ikatan Dinas, yang menyangkut jumlah/besarnya biaya penggantian pendidikan pelatihan Pilot Airbus 320. Hal ini secara jelas dan nyata terlihat dari Petitum butir 6 halaman 3 dalam surat gugatan, yang menyatakan berikut dibawah ini :” Menghukum Tergugat untuk menerima pembayaran ganti kerugian biaya pendidikan dari Para Penggugat masing-masing sebesar US\$ 25.000 (dua puluh lima ribu Dollar Amerika Serikat). Padahal jumlah pergantian biaya pendidikan pelatihan yang wajib dibayarkan oleh Para Penggugat kepada tergugat apabila Para Penggugat mengundurkan diri sebelum masa ikatan dinas berakhir, telah disepakati bersama dan dituangkan dalam pasal 4 ayat 1 Perjanjian Kerja Ikatan Dinas sebesar US\$ 219.281 (dua ratus sembilan belas ribu dua ratus delapan puluh satu dollar Amerika Serikat) ”.Padahal dalam pasal 5 Perjanjian Kerja Ikatan Dinas secara tegas memuat kesepakatan bersama antara Para Penggugat dan Tergugat dalam hal penafsiran dan Penyelesaian Perselisihan. Ayat 2 dari Pasal 5 tersebut pada pokoknya mengatur bahwa semua perselisihan, pertentangan dan perbedaan yang timbul antara para pihak sehubungan dengan pelaksanaan Perjanjian akan diselesaikan terlebihdahulu secara musyawarah untuk mufakat. Apabila penyelesaian secara musyawarah tidak dapat tercapai, maka disepakati penyelesaian perselisihan sesuai dengan mekanisme/cara yang diatur lebih lanjut dalam Pasal 5 ayat 3 dan 4 Perjanjian Kerja Ikatan Dinas, yang secara eksplisit memuat kesepakatan sebagai berikut :” Apabila dengan musyawarah tidak tercapai kata sepakat dalam waktu tiga puluh hari kalender sejak timbulnya perselisihan, pertentangan dan perbedaan pendapat yang dinyatakan secara tertulis oleh salah satu pihak, maka Para Pihak dengan ini setuju dan sepakat untuk menyelesaikannya pada Badan Arbitrase Nasional Indonesia (BANI) di Jakarta oleh arbiter-arbiter yang ditunjuk sesuai dengan aturan yang ditetapkan oleh BANI para pihak dengan ini setuju bahwa putusan BANI merupakan putusan yang final dan mengikat Para Pihak sebagaimana dimaksud dalam Pasal 60 Undang-undang No. 30 Tahun 1999 Tentang Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian Sengketa. Segala biaya yang timbul sehubungan dengan proses persidangan di BANI tersebut nantinya dibebankan berdasarkan hasil putusan BANI. “ Sesuai Pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPer) menyebutkan bahwa Perjanjian Kerja Ikatan Dinas adalah sebuah perjanjian yang dibuat secara sah karena telah memenuhi syarat-syarat perjanjian sebagai mana dimaksud dalam Pasal 1320 Kitab Undang-undang Hukum Perdata (KUHPer) tersebut yaitu :

- a. Kesepakatan para pihak, Tergugat dan masing-masing Penggugat telah menyatakan dan menuangkan kesepakatan bersama dalam bentuk Perjanjian Kerja Ikatan Dinas;
- b. Kecakapan para pihak, Tergugat dan masing-masing Penggugat adalah subyek hukum yang cakap dan sah untuk melakukan perbuatan hukum ;
- c. Suatu hal tertentu, Perjanjian Kerja Ikatan Dinas mengatur ikatan dinas antara Para Penggugat selaku Pilot dan tergugat selaku maskapai penerbangan setelah Para Penggugat lulus dari pendidikan pelatihan sebagai Pilot Airbus 320 atas biaya dari Tergugat ; dan
- d. Suatu sebab yang halal, substansi yang disepakati, diperjanjikan dan dimuat dalam Perjanjian Kerja Ikatan Dinas tidak melanggar atau bertentangan ketertiban umum, norma-norma kesusilaan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Karenanya ketentuan-ketentuan yang tertuang dalam Perjanjian Kerja Ikatan Dinas termasuk ketentuan Pasal 5 ayat (3) dan (4), secara yuridis telah mengikat sebagai undang-undang bagi Para Penggugat dan Tergugat sehingga tidak dapat dicabut atau dibatalkan secara sepihak. Hal ini sesuai dengan ketentuan Pasal 1338 ayat (1) Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, yang secara tegas menyatakan :”*Semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku*

sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya". Bahwa sebagaimana tertuang dalam Pasal 5 ayat (3) dan (4) Perjanjian Kerja Ikatan Dinas, secara eksplisit dengan tegas Tergugat dan Para Penggugat telah setuju dan sepakat untuk menyelesaikan setiap perselisihan/sengketa yang timbul sehubungan dengan pelaksanaan Perjanjian Kerja Ikatan Dinas pada Badan Arbitrase Nasional Indonesia (BANI) di Jakarta oleh Arbiter-arbiter yang ditunjuk sesuai dengan aturan yang ditetapkan oleh BANI, dimana putusan tersebut akan bersifat final dan mengikat pada pihak. Hukum acara perdata Republik Indonesia mengakui keabsahan klausula arbitrase, sebagaimana tertuang dalam Pasal 615 ayat (3) Rv, yang memuat ketentuan hukum sebagai berikut : *"Adalah diperkenankan mengikatkan diri satu sama lain untuk menyerahkan sengketa-sengketa yang mungkin timbul dikemudian hari kepada putusan seorang atau beberapa orang arbiter (wasit)* demikian pula dalam pasal 7 Undang-undang No. 30 tahun 1999 tentang Arbitrase dan alternatif Penyelesaian Sengketa yang memuat ketentuan hukum sebagai berikut : *"Para pihak dapat menyetujui suatu sengketa yang terjadi antara mereka untuk diselesaikan melalui arbitrase"*. Selain diatur dalam peraturan perundang-undangan pengakuan kewenangan arbitrase berdasarkan perjanjian yang mengandung klausula arbitrase juga tercermin dalam yurisprudensi-yurisprudensi Mahkamah Agung Republik Indonesia (MARI), diantaranya sebagai berikut :

- a. Putusan MARI tertanggal 30 September 1983, N0. 225 K/Sip/1976, yang menyatakan, *Setiap perjanjian yang mengandung klausula arbitrase dengan sendirinya terkait kompetensi absolute badan arbitrase untuk menyelesaikan perselisihan yang timbul dari perjanjian yang bersangkutan. Klausula arbitrase tunduk sepenuhnya pada Pasal 134 HIR dan merupakan undang-undang bagi para pihak yang membuatnya dan harus mereka taati sepenuhnya. Oleh karena itu, Pengadilan Negeri dan Pengadilan Tinggi harus menyatakan diri tidak berwenang mengadilinya "*.
- b. Putusan MARI tertanggal 27 Januari 1983 No. 455 K/Sip/1982, yang menyatakan, *Polis tanggal 10 Agustus 1978 disamping memuat ketentuan-ketentuan perjanjian, pada bagian bawah sub b 7 tercantum klausula bahwa pertikaian berkenaan dengan Pilot ini diselesaikan dalam tingkat tertinggi di Jakarta oleh 3 orang juru pisah (arbitrase). Dengan adanya klausula tersebut, Pengadilan Negeri tidak berwenang untuk memeriksa dan mengadili perkara ini sesuai dengan Pasal 3 UU No. 14/1970 khususnya memori penjelasan pasal tersebut "*.

Demikian juga, pilihan forum yang disepakati oleh Para Penggugat dan Tergugat tersebut juga telah memenuhi unsur-unsur kesepakatan arbitrase sebagaimana dimaksud dalam Pasal 1 Peraturan Prosedur Arbitrase BANI, yang berbunyi : *Apabila para pihak dalam suatu perjanjian atau transaksi bisnis secara tertulis sepakat membawa sengketa yang timbul diantara mereka sehubungan dengan perjanjian atau transaksi bisnis yang bersangkutan ke arbitrase di hadapan Badan Arbitrase Nasional Indonesia (BANI), atau menggunakan peraturan prosedur BANI, maka sengketa tersebut diselesaikan dibawah penyelenggaraan BANI berdasarkan peraturan tersebut, dengan memperhatikan ketentuan-ketentuan khusus yang disepakati secara tertulis oleh para pihak sepanjang tidak bertentangan dengan ketentuan undang-undang yang bersifat memaksa dan kebijaksanaan BANI. Penyelesaian sengketa secara damai melalui arbitrase di BANI dilandasi itikat baik para pihak dengan berlandaskan tatacara kooperatif dan non konfrontatif "*.

Gugatan perbuatan melawan hukum yang diajukan Para Penggugat dalam perkara *a-quo* secara tegas dan jelas membuktikan Para Penggugat berniat untuk membatalkan persetujuan arbitrase yang tercantum dalam Perjanjian Kerja Ikatan Dinas, padahal pencabutan atau pembatalan klausula arbitrase hanya dapat dilakukan berdasarkan kesepakatan tertulis antara para

pihak, sebagaimana tertuang dalam ketentuan Pasal 620 ayat (2) Rv berikut: *Kekuasaan arbiter tidak dapat ditarik kembali kecuali atas kesepakatan bulat para pihak.* Larangan pencabutan atau pembatalan klausul arbitrase acara sepihak juga tercermin dalam Yurisprudensi Mahkamah Agung tertanggal 4 Mei 1988No. 3179 K/Pdt/1984, yang menyatakan : *Dalam hal ada klausula arbitrase, Pengadilan Negeri tidak berwenang untuk memeriksa dan mengadili gugatan, baik dalam konvensi maupun rekonsvensi. Melepaskan klausula arbitrase harus dilakukan secara tegas dengan suatu persetujuan yang ditandatangani kedua belah pihak “.*

Pembahasan

Dalam sistem penyelesaian sengketa perdata terdapat tahapan penyelesaian sengketa melalui ruang non litigasi sebelum sengketa tersebut di proses di peradilan yakni melalui mediasi dan negosiasi.Salah satunya adalah alternative dispute resolution (ADR), dimana peneliti akan membahas proses ini.Apakah sengketa dalam penelitian ini dan mengapa terjadi sengketa. Sengketa pada umumnya dapat terjadi karena,kesalahan pemahaman,perbedaan penafsiran,ketidak jelasan penafsiran,ketidak puasan,ketersinggungan,kecurigaan,tindakan tidak patut, curang dan tidak jujur,kesewenang-wenangan, ketidakadilan,terjadi keadaan yang tidak terduga.Karakteristik alternative dispute resolution (ADR) yaitu,privat sukarela, dan konsensual (disepakati para pihak),kooperatif, tidak agresif/bermusuhan dan tegas,fleksibel, tidak formal dan kaku,kreatif,melibatkan partisipasi aktif para pihak,bertujuan untuk mempertahankan hubungan baik.Beberapa bentuk alternative dispute resolution (ADR) :

Dalam banyak perjanjian perdata, klausula arbitrase banyak digunakan sebagai pilihan penyelesaian sengketa. Pendapat hukum yang diberikan lembaga arbitrase bersifat mengikat oleh karena pendapat yang diberikan tersebut akan menjadi bagian yang tidak terpisahkan dari perjanjian pokok (yang dimintakan pendapatnya pada lembaga arbitrase tersebut). Setiap pendapat yang berlawanan terhadap pendapat hukum yang diberikan tersebut berarti pelanggaran terhadap perjanjian (*breach of contract – wanprestasi*). Oleh karena itu tidak dapat dilakukan perlawanan dalam bentuk upayahukum apapun. Putusan Arbitrase bersifat mandiri, final dan mengikat (seperti putusan yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap) sehingga ketua pengadilan tidak diperkenankan memeriksa alasan atau pertimbangan dari putusan arbitrase nasional tersebut.

Dalam dua tahun terakhir, ada penurunan kasus perselisihan hubungan industrial, kata Direktur Jenderal Bina Hubungan Industrial Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi Muzni Tambusai, Selasa (12/7) di Jakarta. Tahun 2006, kasus perselisihan hubungan industrial mencapai 114.000. Menurut Muzni, pihaknya tidak dapat memprediksi seberapa banyak kasus hubungan industrial yang akan terjadi.Banyak faktor eksternal perusahaan dapat memengaruhi hubungan industrial seperti kondisi sosial, politik, dan ekonomi dan kinerja perusahaan yang kemudian menimbulkan kasus-kasus perselisihan hubungan industrial. Direktur Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Gandi Sugandi menambahkan, pemerintah selalu mendorong agar kasus-kasus perselisihan hubungan industrial dapat diselesaikan secara bipartit antara pengusaha dan pekerja. Kalau bisa diselesaikan secara transparan dan terbuka, kasus perselisihan hubungan industrial bisa berkurang, Ditambahkan, banyaknya serikat pekerja dalam perusahaan sering kali membuat penyelesaian hubungan industrial secara bipartit menjadi berlarut-larut sehingga cenderung mengambil keputusan melalui Pengadilan Negeri.Dalam hal gugatan perbuatan melawan hukum yang diajukan Para Penggugat dalam perkara *a-quo* berkaitan dengan permasalahan pelaksanaan Perjanjian Kerja Ikatan Dinas, maka kesepakatan antara Para Penggugat dan Tergugat mengenai pilihan forum serta merujuk kepada ketentuan-ketentuan hukum yang berlaku sebagaimana yang sudah dijelaskan diatas, maka upaya hukum yang seharusnya dilakukan oleh

Para Penggugat untuk menyelesaikan perkara *a-quo* adalah dengan mengajukan dan mendaftarkan permohonan arbitrase kepada sekretariat BANI. Dengan demikian BANI adalah satu-satunya lembaga yang memiliki kewenangan absolute untuk memeriksa dan memutus perselisihan/sengketa antara Para Penggugat dan Tergugat yang berkaitan dengan pelaksanaan isi dari Pasal 4 ayat (1) perjanjian kerja ikatan dinas, sehingga Pengajuan Gugatan Melawan Hukum yang dilakukan oleh para penggugat terhadap tergugat di Pengadilan Negeri Jakarta Barat adalah keliru karena secara yuridis tidak berwenang untuk memeriksa, mengadili dan memutus perkara *a-quo*. Jika perselisihan itu suatu perkara yang tidak masuk dalam kekuasaan Pengadilan Negeri, maka pada setiap waktu dalam pemeriksaan perkara itu, dapat diminta supaya Hakim menyatakan dirinya tidak berkuasa dan Hakim pun wajib pula mengakuinya karena jabatannya. Maka Majelis Hakim Pengadilan Jakarta Barat sudah sepatutnya untuk menyatakan Gugatan Para Penggugat dalam perkara *a-quo* tidak dapat diterima (*niet onvankelijke-verklaard*).

Analisis Putusan Hakim

Kalau dilihat dari sisi Replik Penggugat atas Eksepsi Tergugat, maka beberapa hal perlu penjelasan atas suatu fakta hukum dalam gugatan yang diajukan oleh Para Penggugat perkara *a-quo* ini sebagai berikut

Kesahan perjanjiannya;

Bahwa Ketiga Perjanjian Kerja Ikatan Dinas tersebut (ketiga PKID *a-quo*) (bukti P-1 s/d P-3) dipertanyakan ke-sah-annya oleh Penggugat karena mengandung cacat yuridis sehingga dapat dikatakan batal demi hukum (null and void, konsekuensi terhadap pelanggaran obyektif) atau sekurang-kurangnya dapat dimintakan pembatalan (voidable, konsekuensi terhadap pelanggaran syarat subyektif) karena tidak memenuhi sebahagian besar syarat sahnya suatu perjanjian sebagaimana dimaksud dalam Pasal 1320 Kitab Undang-undang Hukum Perdata (KHUPer) yaitu :” *kesepakatan Para pihak, Para penggugat dalam hal menyatakan dan menuangkan kesepakatan bersama dalam bentuk ketiga KIPD a-quo dalam keadaan terpaksa dan tertipu* ”. Atau berdasarkan yurisprudensi sengketa mengenai Perjanjian yang batal demi hukum tidak dapat diselesaikan menurut cara arbitrase berdasarkan kutipan dari Putusan MARI No. 1205 K/Sip/1990 tanggal 14 Desember 1991 yang menguatkan Putusan PT Jakarta No. 486/Pdt/1989/PT.DKI tanggal 14 Oktober 1989 dan Putusan PN Jakarta Pusat No. 499/PDT.G/VI/1988/PN.Jkt.Pst. tanggal 29 Juni 1989 mengenai keberatan ad.4.” *Bahwa perjanjian mengenai penyelesaian sengketa yang timbul dari perjanjian P-1 dan P-2, adalah hanya merupakan salah satu bagian atau salah satu pasal dari perjanjian tersebut, sehingga karena itu berlakunya perjanjian mengenai penyelesaian melalui arbitrase a-quo sangat bergantung pada sah atau tidaknya perjanjian P-1 dan P-2 dalam keseluruhannya*” atau dalam eksepsi ”*masih harus ditinjau apakah isi kontrak yang bersangkutan itu bertentangan atau tidak dengan ketentuan-ketentuan hukum indonesia. Sedangkan pertimbangan sah tidaknya kontrak tersebut menurut hukum di Indonesia adalah menyangkut mengenai penilaian materi pokok perkara, sehingga tidak dapat diajukan dalam tingkat eksepsi* ”.

Fakta oleh Penggugat :

Bahwa ketiga PKID *a-quo* merupakan kontrak baku yang berat sebelah dimana posisi tawar kedua belah pihak tidak berimbang. Tergugat menanda-tangani pada saat-saat terakhir menjelang keberangkatannya menuju tempat pendidikan dan latihan, sehingga waktu luang untuk bernegosiasi menjadi tiada. Pasal 1321 ayat 1 KUHPerdata ; ”*tiada sepakat yang sah apabila sepakat itu diberikan karena kekhilafan, atau diperolehnya dengan paksaan atau penipuan* ”

Dua Syarat Obyektif;

a. Fakta oleh Penggugat

Bahwa para penggugat kemudian mendapatkan informasi tertulis dari beberapa sumber yang dapat dipercaya dan bukti-bukti diperoleh para penggugat secara sah (vide bukti T-01, T-02, T-03 dan T-04), bahwa pendidikan dan pelatihan tersebut ternyata tidak sebesar itu, yaitu berkisar antara US\$ 12.500-US\$ 20.000. Dengan perkataan lain kurang dari angka yang disebutkan tergugat yaitu US\$ 73.093 apalagi dengan pinaltinya yang tiga kali lipat dan mohon tergugat membuktikan bahwa jumlah tersebut wajar. Pasal 1337 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata : ” *Suatu persetujuan harus mempunyai pokok suatu barang yang paling sedikit ditentukan jenisnya*”.

b. Suatu sebab yang halal :

Substansi yang disepakati, diperjanjikan dan dimuat dalam ketiga KPID a- quo justru melanggar atau bertentangan dengan ketertiban umum, norma- norma kesusilaan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku yaitu : ” *suatu sebab adalah terlarang apabila dilarang oleh undang-undang, atau apabila bertentangan dengan kesusilaan atau ketertiban umum* ”.

Apabila kedua syarat tersebut tidak terpenuhi maka pihak yang merasa dirugikan in casu para tergugat berhak mengajukan gugatan berdasarkan Pasal 1365 KHUPerdata yaitu :” *tiap perbuatan melanggar hukum yang membawa kerugian kepada orang lain, mewajibkan orang karena salahnya menerbitkan kerugian itu, mengganti kerugian tersebut* ”.

Disamping point diatas, penggugat menilai bahwa masih ada beberapa alasan penggugat agar Pengadilan Negeri Jakarta Barat dapat memeriksa perkara, mengadili dan memutus perkara *a-quo* karena sengketa ini adalah sengketa yang menyangkut pendidikan dan pelatihan yang nota bene sama sekali berlainan dengan perdagangan yaitu :

a. Sengketa yang dapat diselesaikan melalui arbitrase hanya sengketa di bidang perdagangan dan mengenai hak yang menurut hukum dan peraturan perundang-undangan dikuasai sepenuhnya oleh pihak yang bersengketa.

b. Sengketa yang tidak dapat diselesaikan melalui arbitrase adalah sengketa yang menurut peraturan perundang-undangan tidak dapat diadakan perdamaian.

Bahwa penjelasan Pasal 66 huruf b Undang-Undang No. 30 tahun 1999 mengatakan, yang dimaksud ruang lingkup hukum perdagangan adalah kegiatan-kegiatan seperti,perniagaan,perbankan,keuangan,penanaman modal,industry dan hak kekayaan intelektual. Bahwa berdasarkan hal-hal tersebut diatas para Penggugat memohon agar pengadilan Negeri Jakarta Barat berkenan untuk memeriksa dan mengadili eksepsi Tergugat ini serta memberikan putusan sela sebagai berikut:

a. Menolak eksepsi mengenai kompetensi absolut Tergugat;

b. Menyatakan bahwa Pengadilan Negeri Jakarta Barat berwenang memeriksa perkara ini;

c. Memerintahkan kedua belah pihak yang berperkara untuk melanjutkan pemeriksaan perkara ini;

Untuk menguatkan replik para penggugat, maka telah mengajukan bukti surat berupa foto copy, yang masing-masing telah dicocokkan dengan aslinya/foto copynya dan telah diberi meterai cukup, sehingga dapat dipakai sebagai alat bukti yang sah, yang terdiri dari :

a. Foto copy penawaran untuk mengikuti pendidikan pilot dari Airbus Type Rating A 319/320/321, bukti P-1

- b. Foto copy penawaran untuk mengikuti pelatihan pilot dari AAT pilot training, diklat Airbus A 320 Type Rating, bukti P-2
- c. Fot copy penawaran biaya Diklat Penerbang, bukti P-3
- d. Foto copy dari IASCO yakni berbagai penawaran pembelian A 320 Type Rating, bukti P-4
- e. Foto copy perjanjian Ikatan Dinas HRD.005.8.2. No. 149/PID/HR-MB/X/05, antara PT. Metro Batavia dengan Tony Santoso, tertanggal 28 Oktober 2005, bukti P-5;

Demikian juga tergugat, untuk menguatkan eksepsinya, tergugat telah mengajukan bukti surat berupa foto copy, yang masing-masing telah dicocokkan dan sesuai dengan aslinya serta telah diberi meterai cukup, sehingga dapat dipakai sebagai alat bukti yang sah, terdiri dari :

- a. Foto copy Perjanjian Kerja Ikatan Dinas No. PRJ/206/MDL/VIII/2006 tertanggal 7 Agustus 2006 antara PT. MANDALA AIRLINES dan RUDY JAYA SAKTI, bukti T-1;
- b. Foto copy Perjanjian Kerja Ikatan Dinas No. PRJ/194/MDL/VIII/2006 tertanggal 7 Agustus 2006 antara PT. MANDALA AIRLINES dan SUGENG RAHARJO, bukti T-2;
- c. Foto copy Perjanjian Kerja Ikatan Dinas No. PRJ/199/MDL/VIII/2006 tertanggal 7 Agustus 2006 antara PT. MANDALA AIRLINES dan DEDY AROFAH, bukti T-3.

Berdasarkan uraian dalam pokok perkara dan dalam provisi para penggugat serta eksepsi tergugat, selanjutnya majelis akan mempertimbangkan dan memutus terlebih dahulu, apakah Pengadilan Negeri Jakarta Barat berwenang atau tidak dalam mengadili perkara. Bahwa pada intinya para penggugat menginginkan agar perjanjian ikatan dinas yang dibuat oleh para penggugat I, II dan III dengan PT. Mandala Airlines dinyatakan tidak sah secara hukum, karena terjadi perbuatan melawan hukum baik pada saat proses terjadinya perjanjian maupun materi perjanjian itu sendiri. Penggugat menilai bahwa Perjanjian Ikatan Dinas itu dibuat dalam keadaan terpaksa, kemudian disampaikan bahwa Perjanjian Ikatan Dinas menyangkut Pendidikan dan Pelatihan yang tidak ada kaitannya dengan Perdagangan yang diatur dalam Pasal 5 Undang-undang No. 30 Tahun 1999 Tentang Arbitrase. Tetapi Tergugat yaitu PT. Mandala Airlines mengajukan eksepsi tentang kewenangan mengadili yang mengatakan bahwa Pengadilan Negeri Jakarta Barat tidak berwenang memeriksa dan mengadili perkara ini, melainkan yang berwenang adalah Badan Arbitrase Nasional Indonesia, sebab didalam Perjanjian Ikatan Dinas ditegaskan bahwa segala penafsiran, penyelesaian perselisihan, pertentangan dan perbedaan yang timbul antara kedua belah pihak, diselesaikan melalui musyawarah, dan apabila tidak tercapai musyawarah maka para pihak sepakat untuk penyelesaiannya pada BANI dan untuk menguatkan dalilnya pihak Tergugat memberikan bukti surat berupa Perjanjian Ikatan Dinas antara Para Penggugat dengan Tergugat yakni bukti T-1, T-2 dan T-3 yang menekankan pada isi Perjanjian sebagaimana Pasal 5 yang berbunyi :

- a. ayat 2, bahwa semua perselisihan, pertentangan dan perbedaan yang timbul antara para pihak sehubungan dengan pelaksanaan perjanjian, termasuk hal-hal mengenai penafsiran atas syarat-syarat dan ketentuan perjanjian, keberlakuannya dan pengakhiran atau pelanggarannya, jika dimungkinkan diselesaikan melalui musyawarah.
- b. ayat 3, apabila musyawarah tidak tercapai, maka para pihak setuju dan sepakat untuk menyelesaikannya pada Badan Arbitrase Nasional Indonesia di Jakarta.

Dari uraian fakta diatas, perlu dilakukan kajian terhadap apa yang dimaksud dengan eksepsi, khususnya yang berkaitan dengan kewenangan mengadili, serta bagaimana nasib suatu perjanjian apabila ada klausula yang menyatakan bahwa sengketa yang timbul akan diselesaikan melalui BANI dan apakah ini merupakan kompetensi absolute.

- a. Eksepsi adalah suatu keberatan dari tergugat yang tidak ada hubungannya dengan pokok perkara atau materi perkara, melainkan berkaitan dengan formalitas gugatan, diantaranya yakni gugatan kurang pihak, gugatan permatur dan lain-lain.

- b. Eksepsi yang lain yaitu keberatan tentang kewenangan mengadili baik absolute maupun relatif, dimana didalam eksepsi ini berkaitan dengan siapa yang sebenarnya berwenang untuk memeriksa dan mengadili suatu perkara, jadi tidak terkait dengan pokok perkara atau materi perkara.

Bahwa ada dua aliran yang berkembang berkaitan dengan adanya klausula Arbitrase dalam suatu perjanjian, yakni yang pertama seperti tercantum dalam putusan HR tanggal 8 Januari 1925 yaitu :

- a. Bahwa suatu klausula arbitrase berkaitan dengan *niet van openbaar orde* (bukan ketertiban umum).
- b. Bahwa sengketa yang timbul dari perjanjian yang memuat klausula arbitrase dapat diajukan ke pengadilan perdata.
- c. Bahwa Pengadilan tetap berwenang mengadili sepanjang pihak lawan tidak mengajukan eksepsi akan adanya klausula arbitrase.
- d. Bahwa dengan tidak adanya eksepsi yang diajukan, pihak lawan dianggap tetap melepaskan haknya atas klausula arbitrase dimaksud.
- e. Bahwa eksepsi klausula arbitrase baru diajukan dalam rekovensi, Tergugat dianggap telah melepaskan haknya atas klausula arbitrase dan kewenangan mengadili sengketa sudah jatuh dan tunduk pada yurisdiksi pengadilan.

Sedangkan aliran yang kedua yakni mengatakan bahwa klausula arbitrase adalah *Pacta Sunt Servanda*, dimana aliran ini bertitik tolak dari doktrin yang mengajarkan bahwa semua persetujuan yang sah akan mengikat dan menjadi undang-undang bagi para pihak, oleh karena itu persetujuan hanya dapat gugur (ditarik) atas kesepakatan bersama para pihak, klausula arbitrase mengikat secara mutlak para pihak serta kewenangan memeriksa dan memutuskan sengketa yang timbul menjadi kewenangan absolute.

Dari semua uraian diatas sudah jelas dan dapat disimpulkan bahwa klausula arbitrase mutlak, akan tetapi apabila kedua belah pihak tidak mempersalahkan berarti kedua belah pihak mengesampingkan klausula arbitrase dan tunduk kepada kompetensi peradilan. Pertimbangan yang mendasar dari Majelis yakni agar terjadi adanya kepastian hukum, serta beberapa Pasal dalam Undang-undang No 30 tahun 1999 tentang Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian Sengketa diantaranya Pasal 3, Pengadilan Negeri tidak berwenang untuk mengadili sengketa para pihak yang telah terikat dalam perjanjian Arbitrase sebagai mana diatur dalam Pasal 377 HIR jo. Pasal 615 RV, Putusan Mahkamah Agung No. 3179K/Pdt/1984, tanggal 4 Mei 1988. Majelis tidak sependapat dengan Penggugat bahwa materi perjanjian antara Para Penggugat dengan Tergugat adalah diluar kewenangan Badan Arbitrase Nasional Indonesia, selain adanya kecacatan dalam pembuatan perjanjian, menanggapi hal ini Majelis berpendapat bahwa gugatan belum memasuki pokok perkara, melainkan baru dalam tahap siapa yang berwenang memeriksa dan mengadili, dan mengenai apakah materi perjanjian diluar kewenangan BANI, maka biar BANI sendiri yang menentukan tentang hal itu. Tentang bukti P-1 sampai dengan P-5, Majelis berpendapat bahwa bukti tersebut sudah masuk dalam pokok perkarasehingga tidak perlu dipertimbangkan dalam eksepsi ini.

Berdasarkan uraian diatas maka Majelis berpendapat bahwa Pengadilan Negeri Jakarta Barat tidak berwenang memeriksa dan mengadili perkara ini dan oleh karena itu eksepsi Tergugat dikabulkan dan karena gugatan Penggugat tidak diterima, maka Penggugat dipihak yang kalah dan oleh karena itu dihukum untuk membayar biaya perkara.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan uraian-uraian yang telah dikemukakan pada bab-bab terdahulu, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa :

- a. Pelaksanaan Perjanjian ikatan dinas didasarkan atas kesepakatan kedua belah pihak antara perusahaan penerbangan PT. Mandala Airlines dengan pilot (buruh). Dimana kedua belah pihak telah bersepakat untuk memenuhi syarat-syarat kerja dan memenuhi hak dan kewajibannya, serta apabila terjadi masalah yang merupakan kelalaian atau kesalahan satu pihak maka penyelesaian perselisihannya diselesaikan berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yaitu penyelesaian perselisihan kepentingan, dan perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan diselesaikan diluar Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) melalui kesepakatan tertulis dari para pihak yang berselisih dan menyerahkan perselisihan tersebut kepada arbiter yang putusannya mengikat para pihak dan bersifat final.
- b. Berdasarkan Putusan Pengadilan Negeri Jakarta Barat Dalam Perkara Nomor : 246/Pdt.G/2007/PN. Jakarta Barat, menyatakan bahwa putusan tersebut adalah keliru dan tidak tepat, karena secara yuridis pengadilan tersebut tidak berwenang untuk memeriksa, mengadili dan memutus perkara tersebut. Dengan demikian yang berhak untuk memeriksa dan memutuskan perselisihan atau sengketa antara para Penggugat dan Tergugat yang berkaitan dengan pelaksanaan isi perjanjian kerja ikatan dinas adalah BANI (Badan Arbitrase Nasional Indonesia), dimana lembaga ini menjadi satu-satunya lembaga yang memiliki kewenangan absolut.

Saran

- a. Untuk mempertahankan hubungan kemitraan antara buruh dan pengusaha dalam penyelesaian perselisihan perburuhan, sebaiknya dilakukan terlebih dahulu proses mediasi, jika gagal dapat dilakukan dengan konsiliasi atau arbitrase yang berfungsi sebagai alat bantu dalam proses perundingan secara bipartit. Selanjutnya, apabila masih tetap mengalami jalan buntu, perkara ini dapat juga diselesaikan secara tripartit melalui mediasi instusi Disnakertrans Provinsi DKI Jakarta. Hasil mediator Disnakertrans ini nanti menjadi rekomendasi bagi Pengadilan Hubungan Industrial (PHI).
- b. Agar dapat memberikan suatu bukti hukum yang lebih kuat dalam perjanjian kerja yang dibuat oleh PT. Mandala Airlines dengan beberapa pilotnya dalam mengikuti *Training Aviation*, maka sebaiknya perjanjian kerja tersebut harus dibuat dalam Akta Notaris supaya menjadi akta otentik dan berkekuatan hukum tetap.
- c. Apabila Manajemen Mandala Airlines merasa dirugikan oleh ke tiga orang pilotnya yakni Sugeng Rahardjo, Rudy Jaya Sakti dan Deddy Moch Noor Arofah, sebaiknya pihak PT. Mandala Airlines melakukan gugatan kepada Sugeng dan kawan-kawan, karena ke tiga pilot tersebut telah melakukan wanprestasi dengan mengakhiri perjanjian ikatan dinas sebelum jangka waktu perjanjian berakhir dimana baru menjalani masa kerja kurang dari 2 tahun, dari jangka waktu yang diperjanjikan selama 5 tahun, sehingga perusahaan dapat menuntut Sugeng dan kawan-kawan membayar ganti rugi.
- d. PT.Mandala Airlines juga dapat menuduhkan Sugeng dan kawan-kawan telah melanggar Pasal 62 UU Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003.

REFERENSI

- Aruan,R,(2007).*Komentar dan penjelasan Undang-Undang Ketenagakerjaan*, CV. Mitrasinergi Bangun Insan Negeri.
- Atiyah,P,S.(1981). *An Introduction To The Law of Contract*, Oxford : Oxford University Press
- Budiman, N.,P,D,Sinaga.(2005).*Hukum Kontrak dan Penyelesaian Sengketa*, Dari Perspektif Sekretaris, Jakarta: Rajawali.
- Djumadi.(2006).*Hukum Perburuhan, Perjanjian Kerja*, Jakarta, PT Raja Grafindo Hariigo.(2008).
Posted July 13th, 2008 by Undergraduate Theses from GDLHUB
- Gymnastiar,A.(2005). *Etika Bisnis MQ*.Bandung : MQS Publishing Hardijan,R.(2004).*Hukum ketenagakerjaan*.Jakarta : Ghalia Indonesia
- Husni,L. (2003).*Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*.Jakarta : Raja Grafindo.
- Kasmir.(2005). *Etika customer servic*, Jakarta :PT. Raja Grafindo Persada
- Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Nomor Kep 100/Men/VI/2004, *Tentang Perjanjian Kerja*, Sriwijaya Post, hal 2, 2005).
- Kusumohamidjojo,B.(2001). *Panduan Untuk Merancang Kontrak*, Jakarta: Gramedia Widiasarana.
- Lumban Gaol,S.(1999). *fungsi personalia dalam meningkatkan produktivitas sumberdaya manusia pada PT. New Ruhaal Industri LTD*. Jakarta : Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi YAPPAN
- Notoatmodjo, S. (2002). *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Edisi Revisi.Cetakan Kedua. Jakarta: PT Asdi Mahasatya).
- Narbuko,C.,Achmadi, A.(2013). *Metodologi Penelitian*. Edisi I. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Panggabean,H,P.(2007). *Hukum Acara Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*.Jakarta : Jala Permata
- R Setiawan,(1999). *Pokok-pokok Hukum Perikatan*, Bandung: Putra A Bardin
- Santoso,T.(2005).*Bahan Pelatihan Penelitian Hukum* Jakarta : Fakultas Hukum Universitas Indonesia
- Simanjuntak,P,J.(2003). *The New Law on Manpower Act*, Jakarta, Kantor Perburuhan Internasional.
_____ (2003). *Kantor Perburuhan Internasional*, Jakarta
- Simanjuntak,R,G.(2008). *Hukum online com*, Jakarta.
- Soepomo,R,I.(1968). *Hukum Perburuhan bagian pertama hubungan kerja*.Jakarta : PPAKRI, Bhayangkara
- Sofwan,S,S,M.(1982). *Hukum Bangunan, Perjanjian Pemborongan Bangunan*.Jogjakarta : Leberty
- Soekamto,S.(1986).*Pengantar Penelitian Hukum*.Jakarta : Universitas Indonesia, 1986,
- Sugiyono.(2005). *Metode Penelitian Bisnis*, Jakarta : Alfabeta.
- Supriyanto,H.(2004). *Perubahan Hukum Privat Ke Hukum Publik, Studi Hukum Perburuhan di Indonesia*, Yogyakarta: Universitas Atmajaya Yogyakarta.
- Subekti, R. T.(2006). *Kitab Undang-undang Hukum Perdata*, Cet. 37. Jakarta : Pradnya Paramitra.
_____.(2004). *Kamus hukum, Cet. XII*, Jakarta : PT. Pradnya, Paramitra
- Suhadi, *Pres Release*, Sinar Harapan, 2003sebagai perusahaan yang cukup dikenal luas.
- Syahrani,R. (1985).*Seluk Beluk dan Asas-asas Hukum Perdata*, Bandung : Alumni
- Trisia,M,K,D.(2007). *trisia.megawati@mandalaair.com*, Jakarta, 6 Nopember 2007).
- Tavip,S.(2006). *Quo Vadis UU Pengadilan Perselisihan Hubungan Industrial*, Indonesia : Komite Eksekutif ALNI
- Umar,H.(2002) *Metode Riset Komunikasi Organisasi*, Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Zuhri.S.(2007). *Post Graduate* Surabaya : Airlangga University, Created.
- Zainuddin,K.(2005). *Penyebab kasus perjanjian kerja*, Sriwijaya Post