

**SKRIPSI**

**ANALISIS HUKUM PUTUSAN PERKARA  
NOMOR 14/PDT.SUS.PHI/2019/PN MATARAM  
TENTANG PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA SEPIHAK**

Untuk memenuhi salah satu persyaratan Memproleh gelar Sarjana Hukum  
Pada Program Studi Ilmu Hukum Fakultas Hukum  
Univaersitas Muhammadiyah Mataram



Oleh :

**SURIP PRIATMOJO**

**2021F1A229U**

**PROGRAM STUDI ILMU HUKUM  
FAKULTAS HUKUM  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MATARAM  
TAHUN 2023**

**LEMBAR PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING**  
**ANALISIS HUKUM PUTUSAN PERKARA**  
**NOMOR 14/PDT.SUS.PHI/2019/PN MATARAM**  
**TENTANG PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA SEPIHAK**  
**SKRIPSI**

Oleh :

**SURIP PRIATMOJO**  
**2021F1A229U**

Menyetujui

Pembimbing Utama

Pembimbing Kedua

  
**EDI YANTO, SH.M.H**  
**NIDN. 0809058503**

  
**ADY SUPRYADI, S.H., M.H.**  
**NIDN. 0803128501**

**LEMBAR PENGESAHAN DOSEN PENGUJI**

**KETUA**

**FAHRURROZI, S.H.,M.H.**  
**NIDN. 0817079001**

(  )

**ANGGOTA I**

**EDI YANTO, S.H.,M.H.**  
**NIDN. 0809058503**

(  )

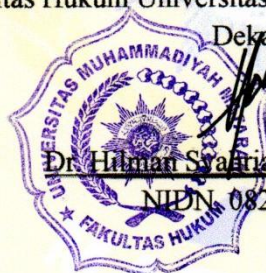
**ANGGOTA II**

**ADY SUPRYADI, S.H.,M.H**  
**NIDN. 0803128501**

(  )

Mengetahui,  
Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Mataram

Dekan :



Dr. Hilman Syaifrial Haq, S.H.LL.M  
NIDN. 0822098301

## SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini saya, Mahasiswa Program Studi Ilmu Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Muhammadiyah Mataram menyatakan bahwa:

Nama : Surip Priatmojo  
Nomor Induk Mahasiswa : 2021F1A229U  
Tempat/Tanggal Lahir : Purworejo/ 24 Januari 1984

Memang benar skripsi yang berjudul “**ANALISIS HUKUM PUTUSAN PERKARA NOMOR 14/PDT.SUS.PHI/2019/PN MATARAM TENTANG PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA SEPIHAK**” adalah asli karya sendiri dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik ditempat manapun.

Skripsi ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan Dosen Pembimbing, jika terdapat karya atau pendapat orang lain yang telah dipublikasikan, memang diacul sebagai sumber dan dicantumkan dalam daftar pustaka. Jika dikemudian hari pernyataan saya ini terbukti tidak benar, saya siap mempertanggungjawabkannya, termasuk bersedia meninggalkan gelar kesarjanaan yang saya peroleh.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sadar dan tanpa tekanan dari pihak manapun.

Mataram, 18 Desember 2022

Pembuat Pernyataan,



Surip Priatmojo  
NIM. 2021F1A229U



**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN DAN  
PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MATARAM  
UPT. PERPUSTAKAAN H. LALU MUDJITAHID UMMAT**

Jl. K.H.A. Dahlan No.1 Telp.(0370)633723 Fax. (0370) 641906 Kotak Pos No. 108 Mataram  
Website : <http://www.lib.ummat.ac.id> E-mail : [perpustakaan@ummat.ac.id](mailto:perpustakaan@ummat.ac.id)

**SURAT PERNYATAAN BEBAS  
PLAGIARISME**

Sebagai sivitas akademika Universitas Muhammadiyah Mataram, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : SURIP PRATMOJO  
 NIM : 2021F1A 2294  
 Tempat/Tgl Lahir : Purworejo / 24 Januari 1984  
 Program Studi : Ilmu Hukum  
 Fakultas : Hukum  
 No. Hp : 081915955855  
 Email : surip.pratmojo@gmail.com

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Skripsi/KTI/Tesis\* saya yang berjudul :

ANALISIS HUKUM PUTUSAN PERKARA NOMOR 141/PDT-SUS  
PHU/2019/PM MATARAM TENTANG PEMUTIHAN HUBUNGAN  
KERJA SEPIHAK

**Bebas dari Plagiarisme dan bukan hasil karya orang lain. 498**

Apabila dikemudian hari ditemukan seluruh atau sebagian dari Skripsi/KTI/Tesis\* tersebut terdapat indikasi plagiarisme atau bagian dari karya ilmiah milih orang lain, kecuali yang secara tertulis disitasi dan disebutkan sumber secara lengkap dalam daftar pustaka, saya **bersedia menerima sanksi akademik dan/atau sanksi hukum** sesuai dengan peraturan yang berlaku di Universitas Muhammadiyah Mataram.

Demikain surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya tanpa ada paksaan dari siapapun dan untuk dipergunakan sebagai mana mestinya.

Mataram, 19 Januari .....2023

Penulis



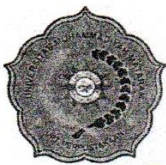
surip pratmojo  
NIM. 2021 F1A 2294

Mengetahui,  
Kepala UPT. Perpustakaan UMMAT



Iskandar, S.Sos., M.A.  
NIDN. 0802048904

\*pilih salah satu yang sesuai



**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN DAN  
PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MATARAM  
UPT. PERPUSTAKAAN H. LALU MUDJITAHID UMMAT**

Jl. K.H.A. Dahlan No.1 Telp.(0370)633723 Fax. (0370) 641906 Kotak Pos No. 108 Mataram  
Website : <http://www.lib.ummat.ac.id> E-mail : [perpustakaan@ummat.ac.id](mailto:perpustakaan@ummat.ac.id)

**SURAT PERNYATAAN PERSETUJUAN  
PUBLIKASI KARYA ILMIAH**

Sebagai sivitas akademika Universitas Muhammadiyah Mataram, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : SURIP PRIATMOJO  
 NIM : 2021F1A229U  
 Tempat/Tgl Lahir : Purworejo / 24 Januari 1984  
 Program Studi : Ilmu Hukum  
 Fakultas : Hukum  
 No. Hp/Email : 081915955855 / surip.priatmojo@gmail.com  
 Jenis Penelitian :  Skripsi  KTI  Tesis  .....

Menyatakan bahwa demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada UPT Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Mataram hak menyimpan, mengalih-media/format, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (*database*), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di Repository atau media lain untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama *tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta* atas karya ilmiah saya berjudul:

..AMALIHIS...Hukum...PUTUSAN...PERKARA...NOMOR...141.PDS.SUS...  
..PHI/2019/PM.MATARAM...TENTANG...PERMUTUHAN...HUBUNGAN...  
KERJA...SPELHAK

Pernyataan ini saya buat dengan sungguh-sungguh. Apabila dikemudian hari terbukti ada pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah ini menjadi tanggungjawab saya pribadi.

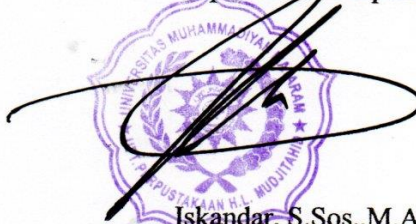
Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya tanpa ada unsur paksaan dari pihak manapun.

Mataram, 19 Januari 2023  
 Penulis



SURIP PRIATMOJO  
 NIM. 2021F1A229U

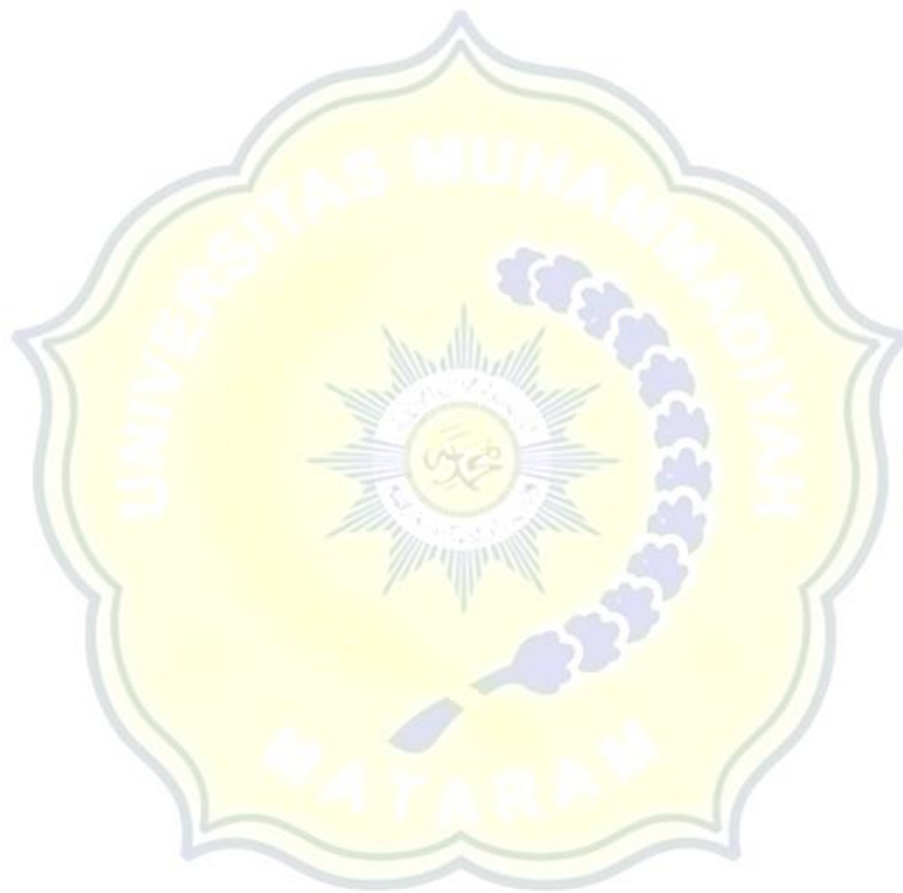
Mengetahui,  
 Kepala UPT Perpustakaan UMMAT



Iskandar, S.Sos.,M.A.  
 NIDN. 0802048904

## MOTTO

**Belajar dari kemarin, hidup untuk hari ini, berharap untuk hari  
besok. Dan yang terpenting adalah jangan sampai berhenti  
bertanya**



## KATA PENGANTAR

Puji syukur saya panjatkan kehadirat Allah SWT yang memberikan rahmat, taufik dan hidayah-Nya, sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “**ANALISIS HUKUM PUTUSAN PERKARA NOMOR 14/PDT.SUS.PHI/2019/PN MATARAM TENTANG PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA SEPIHAK**” . Shalawat beserta salam tercurahkan kepada junjungan alam, Nabi Muhammad SAW yang telah menuntun umat manusia dari alam kejahilan/kebodohan, menuju alam yang penuh dengan ilmu pengetahuan dengan tuntutan (risalah) tersebut, manusia dapat memilih antara jalan yang lurus dan jalan yang sesat.

Penyelesaian skripsi tidak terlepas dari bantuan semua pihak, melalui kesempatan ini peneliti menyampaikan terima kasih kepada :

1. Bapak Rektor Universitas Muhammadiyah Mataram yang telah memberikan kesempatan kepada saya untuk menimba ilmu di Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Mataram.
2. Bapak Dr. Hilman Syahrial Haq, SH.,LL.M selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Mataram yang telah mendidik dan membimbing saya untuk menempu studi di Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Mataram.
3. Bapak Edi Yanto, SH.,MH. selaku Dosen Pembimbing Pertama yang telah banyak memberikan masukan dalam penyusunan skripsi ini.
4. Bapak Ady Supryadi, S.H.,M.H, selaku Dosen Pembimbing Kedua yang telah memberikan masukan, motivasi serta bimbingan dalam penyusunan skripsi ini.
5. Bapak Fahrurrozi, S.H.,M.H., selaku Ketua Penguji yang telah memberikan masukan demi kesempurnaan skripsi ini.
6. Bapak/Ibu Dosen Pengajar Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Mataram yang telah memberikan ilmunya selama saya menimba ilmu di fakultas ini.
7. Bapak/Ibu Tata Usaha Fakultas Hukum Universitas Muhamamdiyah Mataram yang telah memberikan pelayanan administrasi selama saya menuntut ilmu di fakultas ini.

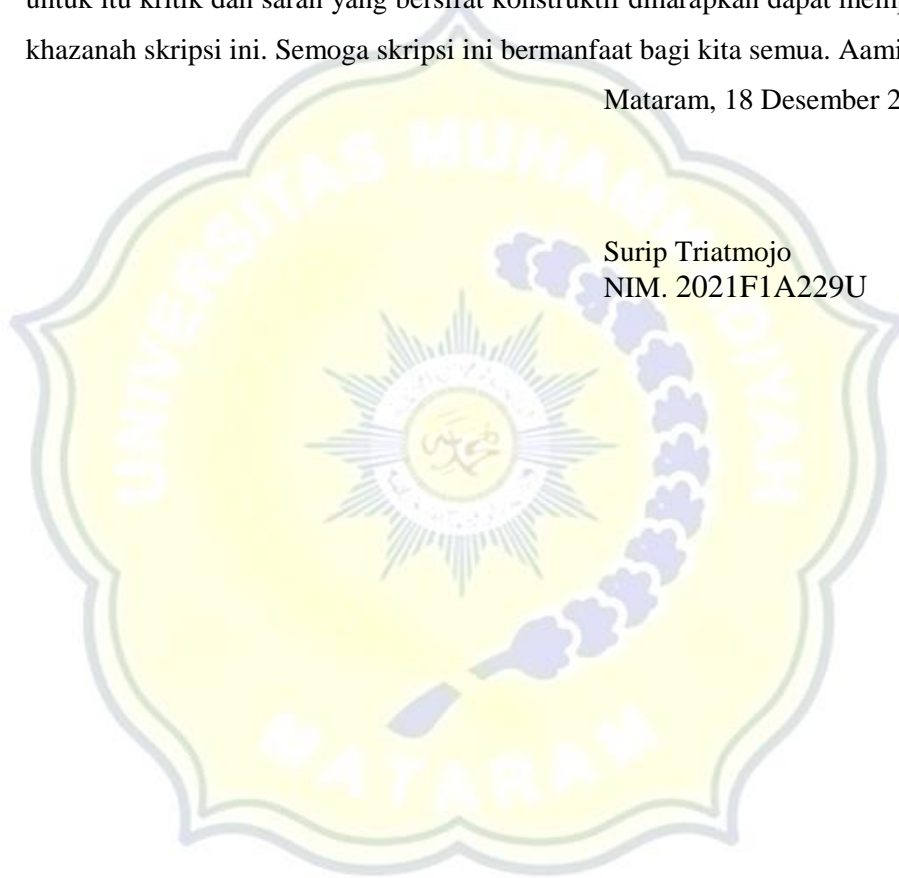


8. Teman-teman Mahasiswa Angkatan 2021 yang telah menjadi kawan seperjuangan selama menempuh pendidikan di Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Mataram.
9. Isteri dan Anakku tercinta yang telah memberikan dorongan semangat serta motivasinya untuk menyelesaikan skripsi ini.
10. Para pihak yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih penuh dengan kekuarangan, untuk itu kritik dan saran yang bersifat konstruktif diharapkan dapat memperkaya khazanah skripsi ini. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi kita semua. Aamin.

Mataram, 18 Desember 2022

Surip Triatmojo  
NIM. 2021F1A229U



## ABSTRAK

Dalam dunia kerja sering kali terjadi perselisihan hubungan industrial, salah satunya perselisihan yang timbul akibat pemutusan hubungan kerja sepihak yang dilakukan oleh pengusaha terhadap pekerja. Hal ini sebagaimana yang terdapat dalam putusan perkara Nomor Nomor 14/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Mtr tentang Pemutusan Kerja sepihak yang dilakukan oleh PT. ARCS House Jambuluwuk Hotels & Resort / Jambuluwuk Oceano Gili Trawangan terhadap Erwin Taufik yang bekerja dari tanggal 1 Mei 2019 sampai dengan 30 April 2020. Dimana saudara Erwin Taufik tidak mendapatkan hak-haknya sebagai perkerja. Rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu apa dasar gugatan penggugat terhadap tergugat dalam Putusan Nomor 14/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Mtr tentang Perselisihan pemutusan hubungan kerja sepihak dan apa dasar pertimbangan hakim dalam putusan Nomor 14/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Mtr tentang Perselisihan pemutusan hubungan kerja sepihak. Tujuan penelitian ini adalah untuk menjawab rumusan masalah. Jenis penelitian ini adalah penelitian hukum normaif dengan metode pendekatan perundang-undangan dan pendekatan kasus. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dasar gugatan penggugat terhadap tergugat diawali dari adanya pemutusan hubunagn kerja sepihak berdasarkan evaluasi kinerja yang dilakukan oleh Manajemen Pt. ARS House Jambuluwuk Hotels & Resort/ Jambuluwuk Oceano Gili Trawangan terhadap Erwin Taufik, sehingga akibat dari pemutusan kerja tersebut, Erwin taufik tidak memperoleh hak-haknya sebagai karyawan. Dasar pertimbangan hakim dalam putusan perkara Nomor Nomor 14/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Mtr yaitu hakim mengabulkan sebagian gugatan penggugat dengan pertimbangan bahwa oleh karena Penggugat diputus hubungan kerjanya oleh tergugat, sehingga berdasarkan ketentuan Pasal 62 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, ketentuan Pasal 100 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan sesuai dengan petitum angka (4) surat gugatan Penggugat, maka Tergugat berkewajiban membayar secara tunai dan sekaligus hak-hak Penggugat (sisa kontrak) sejak tidak dipekerjakan lagi oleh Tergugat yaitu mulai tanggal 21 Juni 2019 sampai dengan tanggal dibacakannya putusan yaitu tanggal 13 Pebruari 2020 atau selama tujuh bulan setengah.

***Kata kunci: Perselisihan, Hubungan, Industrial***

## ABSTRACT

*Industrial relations conflicts are common in the workplace, and one of these conflicts results from an employer's unilateral termination of an employee's job. Erwin Taufik, who worked from 1 May 2019 to 30 April 2020, was terminated unilaterally by PT. ARCS House Jambuluwuk Hotels & Resort / Jambuluwuk Oceano Gili Trawangan, as indicated in case decision number 14/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Mtr. where the brother of Erwin Taufik was denied his worker's rights. The formulation of the problem in this study is what is the foundation for the Plaintiff's lawsuit against the Defendant in Decision Number 14/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Mtr concerning Disputes on Unilateral Termination of Employment and the foundation for the balance of judges in Delegation Number 14/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Mtr regarding Dispute on Unilateral Termination of Employment. This study aims to provide an answer to the problem's formulation. This type of study entails normative legal research using statutory and case-based methodologies. The findings revealed that Erwin Taufik's unilateral termination of employment as the basis of the Plaintiff's lawsuit against the defendant was brought about as a result of the management of Pt. ARS House Jambuluwuk Hotels & Resort/Jambuluwuk Oceano Gili Trawangan evaluating Erwin Taufik's performance. As a result of the termination, Erwin Taufik was deprived of his rights as an employee. The judge awarded a portion of the Plaintiff's complaint on the grounds that the Defendant had terminated the Plaintiff's employment connection, which is the basis for the judge's consideration in the decision on case number 14/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Mtr. As a result, under Article 62 of Law Number 13 of 2003 regarding Employment, Article 100 of Law Number 2 of 2004 regarding the resolution of Industrial Relations Disputes, and Petition Number 4 of the Plaintiff's lawsuit, Defendant is obliged to pay in cash and at the same time the Plaintiff's rights (remaining contract) since he is no longer employed by the Defendant, starting from 21 June 2019 until the date the verdict was read, namely 13 February 2020 or for seven and a half months.*

**Keywords: Dispute, Relations, Industrial**

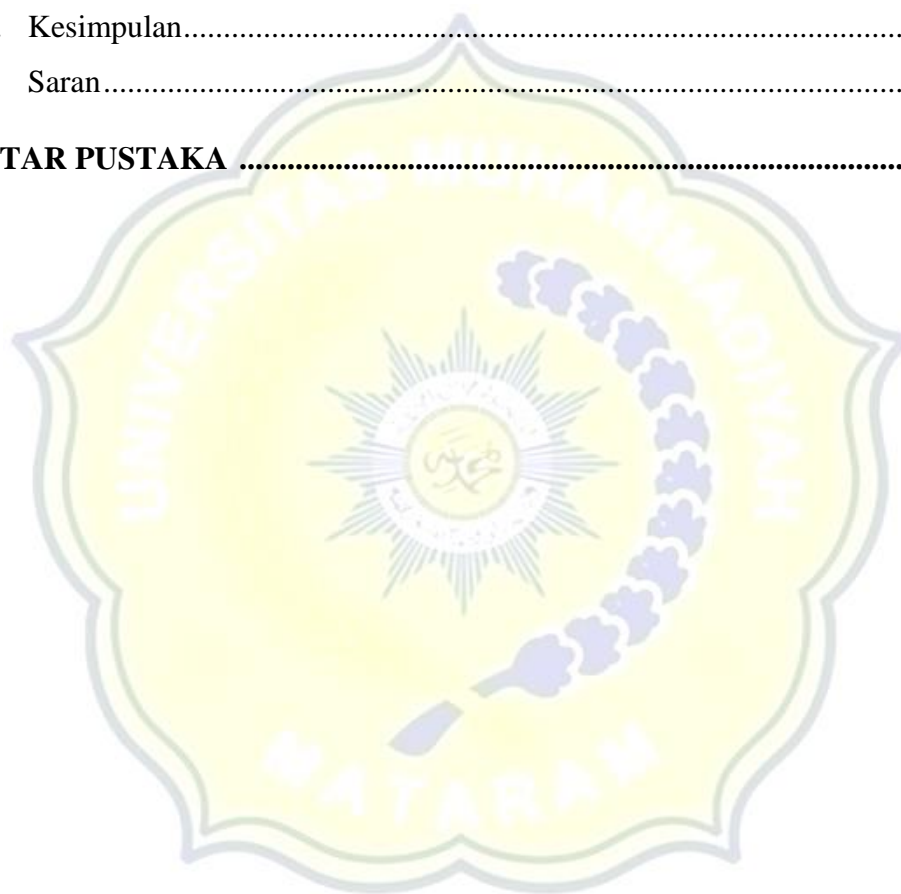


## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>LEMBAR PENGESAHAN DOSEN PEMBIMBING .....</b>	<b>ii</b>
<b>LEMBAR PENGESAHAN DEWAN PENGUJI.....</b>	<b>iii</b>
<b>LEMBAR PERNYATAAN .....</b>	<b>iv</b>
<b>PLAGIARISME .....</b>	<b>v</b>
<b>PUBLIKASI KARYA ILMIAH .....</b>	<b>vi</b>
<b>MOTTO .....</b>	<b>vii</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>viii</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>xi</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>xii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>viii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah .....	7
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	8
1. Tujuan Penelitian .....	8
2. Manfaat Penelitian .....	8
D. Keaslian Penelitian .....	9
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....</b>	<b>11</b>
A. Tinjauan Umum Tentang Ketenagakerjaan .....	11
1. Pengertian Ketenagakerjaan .....	11
2. Tenaga Kerja dan Pemberi Kerja .....	12
3. Hak-Hak Tenaga Kerja .....	13
4. Kewajiban Tenaga kerja .....	16
5. Jenis-Jenis Tenaga Kerja.....	17
B. Tinjauan Umum Tentang Hubungan Kerja .....	24
1. Pengertian Hubungan Kerja .....	24
2. Pengertian Perjanjian Kerja .....	24

3. Unsur-Unsur Perjanjian Kerja .....	26
C. Tinjauan Umum tentang Pemutusan Hubungan Kerja .....	28
1. Pengertian Pemutusan Hubungan Kerja.....	28
2. Jenis-Jenis Pemutusan Hubungan Kerja .....	33
D. Tinjauan Umum Tentang Perselisihan Hubungan Industrial .....	38
1. Pengertian Hubungan Industrial .....	38
2. Jenis-Jenis Perselisihan Hubungan Industrial .....	40
3. Mekanisme Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial .....	42
E. Tinjauan Umum Tentang Pengadilan Hubungan Industrial .....	45
1. Pengertian Pengadilan Hubungan Industrial .....	45
2. Kompetensi Pengadilan Hubungan Industrial .....	46
3. Proses Pemeriksaan di Pengadilan Hubungan Industrial .....	48
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>49</b>
A. Jenis Penelitian .....	49
B. Metode Pendekatan .....	50
C. Jenis dan Sumber Bahan Hukum .....	51
D. Teknik dan Alat Pengumpulan Bahan Hukum .....	52
E. Analisis Bahan Hukum.....	52
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>53</b>
A. Dasar Gugatan Penggugat Terhadap Tergugat Dalam Putusan Nomor 14/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Mtr Tentang Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak .....	53
1. Kasus Posisi .....	53
2. Dasar Gugatan Perselisihan antara Erwin Taufik dengan Manajemen PT. ARCS House Jambuluwuk Hotels & Resort / Jambuluwuk Oceano Gili Trawangan .....	59
3. Analisis Gugatan.....	60

B. Dasar Pertimbangan Hakim Dalam Putusan Nomor 14/Pdd.Sus-PHI/2019/PN Mtr Tentang Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak .....	61
1. Dasar Pertimbangan Hakim .....	61
2. Analisis Hukum Terhadap Putusan Nomor 14/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Mtr .....	69
<b>BAB V PENUTUP .....</b>	<b>72</b>
A. Kesimpulan.....	72
B. Saran.....	73
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>75</b>



## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang**

Kemajuan di berbagai bidang membawa dampak yang salah satunya yaitu semakin berkembangnya kebutuhan manusia. Manusia membutuhkan lapangan pekerjaan yang luas untuk memenuhi kebutuhan hidupnya sehingga manusia harus bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Seseorang dapat bekerja dengan orang lain atau bekerja sendiri, seseorang yang bekerja kepada orang akan menerima upah atau bentuk imbalan tetapi pada kenyataannya pekerja yang bekerja kepada orang lain atau pengusaha tidak semua berjalan dengan mulus terkadang adanya perselisihan yang mengakibatkan seseorang kehilangan pekerja dengan melakukan pemutusan hubungan kerja kepada pekerja.

Pekerjaan merupakan suatu hal yang penting bagi manusia untuk memenuhi kebutuhannya sehari-hari, maka perlu ada peraturan yang mengatur urutan pelaksanaan pekerjaan untuk memastikan bahwa itu tidak menimbulkan kerugian bagi salah satu pihak di dalamnya. Karena campur tangan pemerintah di bidang ketenagakerjaan, sifat hukum ketenagakerjaan menjadi terbuka, dan ruang lingkup yang diatur menjadi lebih luas. Pemerintah sekarang tidak hanya mengatur aspek hukum hubungan kerja, tetapi juga aspek hukum sebelum dan sesudah hubungan kerja<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup>Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Jakarta: Rajawali Pers, 2018, hlm. 5

Masalah bekerja dan tenaga kerja adalah berbicara masalah produksi, distribusi dan konsumsi yang kesemuanya menyangkut masalah ekonomi dalam kehidupan manusia, termasuk modal dan manajemen. Setiap manusia untuk memenuhi kebutuhan hidup jasmaninya akan selalu bekerja, dan ia akan selalu bebas memilih jenis pekerjaan yang sesuai dengan profesinya dengan tujuan yang sama, yaitu tujuan ekonomi. Namun di era industri yang semakin berkembang pesat seperti saat ini, diantara jenis pekerjaan yang sangat banyak pilihan dan terbukanya lapangan pekerjaan adalah menjadi tenaga kerja atau pekerja di suatu perusahaan. Bersamaan dengan itu, di balik sejumlah dampak positif yang muncul seiring dengan perkembangan kemajuan industry yang sangat pesat, muncul pula permasalahan sosial ekonomi. Permasalahan tersebut ditandai dengan demonstrasi akibat ketidakadilan di bidang ketenagakerjaan, tidak terpenuhinya hak-hak pekerja/upah yang layak, lemahnya organisasi pekerja sebagai penyalur aspirasi, dan rendahnya kesadaran pelaksanaan peraturan di kalangan pengusaha<sup>2</sup>.

Dalam kerangka membahas tentang Ketenagakerjaan kita harus mengetahui apa itu hukum terlebih dahulu. Hukum adalah kewenangan atau kekuasaan yang mengatur dan memaksa untuk mengatur hubungan-hubungan yang merupakan hasil hubungan sosial (hubungan yang timbul karena perkawinan, keturunan, saudara sedarah, tetangga, tempat tinggal, kebangsaan, dari perdagangan dan berbagai penyedia jasa serta dari hal-hal lain). Dan semua ini dilakukan dengan menetapkan batas-batas wewenang dan tanggung

---

<sup>2</sup>Rohendra Fathammubina, Rani Apriani, *Perlindungan Hukum Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Bagi Pekerja*, Jurnal Ilmiah Hukum De'Jure, Volume. 3 Nomor. 1 Mei 2018 diakses pada tanggal 25/09/2022 pukul 21:45 wib.



jawab setiap orang sehubungan dengan orang lain yang memiliki hubungan dengan mereka<sup>3</sup>. Dikarenakan kurangnya komunikasi dan pemahaman dalam proses pembuatan perjanjian kerja serta adanya ketidak seimbangan posisi para pihak dalam proses pembentukan hubungan kerja, maka hal yang paling sering terjadi dalam dunia ketenagakerjaan adalah perselisihan antara pihak-pihak yang terlibat. Dimana pihak pekerja selalu berada pada pihak yang lemah, hal ini menyebabkan negara ikut campur dalam hubungan kontraktual dengan membuat peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan yang mengatur tentang minimal dan maksimal dan syarat-syarat tertentu yang harus dipatuhi oleh pengusaha dan pekerja.

Perselisihan hubungan industri adalah perbedaan pendapat yang menimbulkan perselisihan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja atau serikat pekerja / buruh sebagai akibat perbedaan pendapat tentang hak, perbedaan pendapat tentang kepentingan, perbedaan pendapat tentang pemutusan hubungan kerja.

Perselisihan hak disini adalah perselisihan yang timbul sebagai akibat dari pemenuhan hak, sebagai akibat perbedaan pelaksanaan dan penafsiran ketentuan Undang-Undang. Perjanjian Kerja, Perjanjian Kerja Bersama, atau Peraturan Perusahaan. Kepentingan merupakan perselisihan yang timbul dalam hubungan pekerjaan antara pekerja dan perusahaan karena tidak ada kesesuaian pendapat di antara pihak-pihak yang terlibat dalam hubungan kerja terkait dengan tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai perbuatan dan atau

---

<sup>3</sup>Van Apeldoorn, *Pengantar Ilmu Hukum*, Jakarta : Prandnya Paramita, 2004, hlm. 41

syarat-syarat kerja yang ditetapkan dalam perjanjian kerja atau peraturan perusahaan<sup>4</sup>, sedangkan perselisihan pemutusan hubungan kerja adalah perselisihan yang seringkali menimbulkan keresahan bagi setiap pekerja, hal ini karena perselisihan tentang pemutusan hubungan kerja dapat berdampak buruk pada kesejahteraan dan masa depan pekerja yang terlibat dalam perselisihan tersebut<sup>5</sup>.

Dalam hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja tidak selalu berjalan harmonis. Kadang-kadang konflik dapat muncul antara perusahaan dan tenaga kerja. Selain masalah gaji, persoalan pemutusan hubungan kerja atau lebih sering disebut PHK. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) adalah kejadian yang tidak menguntungkan yang harus dihindari dengan cara apa pun, terutama di kalangan karyawan yang bergantung pada penghasilannya untuk menghidupi diri sendiri dan keluarganya<sup>6</sup>.

Bagi Pekerja masalah pemutusan hubungan kerja (PHK) merupakan persoalan rumit karena terkait dengan persoalan finansial dan psikologis. Hilangnya pekerjaan berakibat ke masalah ekonomi yang disebabkan oleh PHK akan menyebabkan hilangnya sumber pendapatan dari orang yang terkena PHK tersebut, selain itu akan muncul masalah psikologis yang berkaitan dengan hilangnya posisi status dari orang dan keluarga yang terkena PHK tersebut.

---

<sup>4</sup>Dalinama Telaumbanua, *Hukum Ketenagakerjaan*, Yogyakarta : Deepublish, 2019, hlm.90.

<sup>5</sup>Budi Santoso, *Hukum Ketenagakerjaan*, Malang : Universitas Briwijaya Press, 2012, hlm.4

<sup>6</sup>M. Thaib, Ramon Nofrial, *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*, Yogyakarta : Deepublish, 2019, hlm. 58.

Dalam skala yang lebih luas, dapat merambat kedalam masalah pengangguran dan kriminalitas. Hal ini tentu saja bertolak belakang dengan cita-cita berdirinya Republik Indonesia sebagaimana dituangkan dalam Undang Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Di dalam ketentuan Pasal 27 Ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 menyebutkan<sup>7</sup> “Setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan “. Imam Soepomo berpendapat bahwa pemutusan hubungan kerja bagi pekerja merupakan permulaan dari segala pengakhiran, awal dari berakhirnya suatu pekerjaan, awal dari berakhirnya kemampuan membiayai kebutuhan sehari-hari keluarganya, awal dan berakhirnya kemampuan menyekolahkan anak, dan sebagainya<sup>8</sup>.

Saat menjalankan fungsinya sebagai salah satu komponen terpenting dari suatu sistem kerja, pekerja tidak dapat lepas dari persoalan terkait erat dengan berbagai tantangan dan masalah. Akibat terjadinya Covid-19, sejumlah besar perusahaan di Indonesia terpaksa menjalani restrukturisasi, ini adalah salah satu permasalahan yang kini menerpa banyak perusahaan yang ada di Indonesia bahkan di seluruh dunia. Ada kesepakatan antara pekerja atau buruh dan pengusaha, dan kesepakatan ini menguraikan hak dan tanggung jawab penting dari masing-masing pihak. Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak

---

<sup>7</sup>Ayu Ratna Hari Putri, Sonhaji, Solechan, *Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Pekerja Yang Terkena Hubungan Kerja Akibat Efisiensi Perusahaan* Jurnal Program Studi S1 Ilmu Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Diponegoro, Volume 5, Nomor 2, Tahun 2016 diakses pada tanggal 21/09/2022 Pukul 19:31

<sup>8</sup>*Ibid.*

dan kewajiban para pihak yang terlibat dalam perjanjian yang telah disepakati tersebut.

Pemutusan hubungan kerja adalah suatu hal yang tidak dapat dihindari oleh para pekerja yang masih melangsungkan pekerjaannya, karena berkaitan dengan ketenagakerjaan. Mengingat fakta bahwa karyawan sangat penting bagi perusahaan, pemerintah, dan masyarakat, maka dari itu sangat penting untuk mempertimbangkan cara-cara yang dapat digunakan pekerja untuk memastikan keselamatan mereka sendiri saat melakukan pekerjaan mereka.

Kasus pemutusan hubungan kerja bukanlah kasus yang sulit untuk ditemukan. Salah satu kasus Pemutusan Hubungan Kerja yang terjadi adalah kasus Perselisihan Hubungan Industrial di Pengadilan Negeri Mataram antara Erwin Taufik sebagai penggugat melawan PT. ARCS House Jambuluwuk Hotel & Resort / Jambuluwuk Oceano Gili Terawangan sebagai tergugat berdasarkan Putusan Nomor 14/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Mtr. Adapun yang menjadi dasar gugatan dari saudara Erwin Taufik adalah karena adanya pemutusan hubungan kerja secara sepihak yang dilakukan oleh Manajemen Jambuluwuk Oceano Gili Trawangan Ni Made Sirasih dengan mengacu kepada hasil review pekerjaan yang dilakukan oleh General Manager Jambuluwuk Oceano Gili Trawangan Ni Made Sirasih.

Penggugat adalah pekerja kontrak waktu tertentu (PKWT) Saudara penggugat mulai bekerja pada tanggal 1 Mei 2019, pada tanggal 30 Mei 2019 general manager Jambuluwuk oceano gili trawangan Ni Made Sriasih, SH. Datang ke kantor penggugat untuk mereview kinerja penggugat selama 1

bulan. Berdasarkan hasil review pekerjaan tersebutlah menjadi dasar atau landasan untuk menyuruh penggugat mencari pekerjaan baru/keluar, dan diberikan tenggat waktu sampai dengan tanggal 20 Juni 2019. Adapaun hasil review tersebut adalah sebagai berikut : keadaan hotel harus dimonitor oleh penggugat tentang kebersihan dan kerapian taman, alat-alat dari luar dibawa masuk tanpa seizin tergugat, penggugat tidak tinggal di Jambuluwuk Oceano Gili Trawangan, dan penggugat keluar masuk tanpa seizin atasan. Pada tanggal 2 Juni 2019 Deny Mustaqim selaku Executive Asistant Manager menemui penggugat berdasarkan hasil pertemuannya dengan General Manager Jambuluwuk Oceano Gili Terawanangan Ni Made Sirasih meminta penggugat untuk mencari pekerjaan di luar Jambuluwuk Oceano Gili Trawangan, hal tersebut diperkuat dengan official email mengenai pemberitahuan PHK sepihak penggugat. Berbagai upaya mediasi telah dilakukan di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Nusa Tenggara Barat namun belum terjadi kesepakatan, atas dasar itulah penggugat kemudian melayangkan gugatannya.

Berdasarkan uraian penjelasan di atas, maka penyusun tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Analisis Hukum Putusan Perkara Nomor 14/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Mtr tentang Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak”.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut di atas, maka penyusun merumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Apa yang menjadi dasar gugatan penggugat terhadap tergugat dalam perkara Nomor 14/Pdt.sus.PHI/2019/PN Mataram tentang perselisihan pemutusan hubungan kerja sepihak ?
2. Apa dasar pertimbangan hakim terhadap Putusan perkara Nomor 14/Pdt.sus.PHI/2019/PN Mataram tentang perselisihan pemutusan hubungan kerja sepihak ?

### **C. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

#### **1. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis dasar gugatan penggugat terhadap tergugat dalam perkara Nomor 14/Pdt.sus.PHI/2019/PN Mataram tentang perselisihan pemutusan hubungan kerja sepihak
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis dasar pertimbangan hakim terhadap Putusan perkara Nomor 14/Pdt.sus.PHI/2019/PN Mataram tentang perselisihan pemutusan hubungan kerja sepihak

#### **2. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat dari penelitian ini yaitu :

- a. Manfaat Akademis

Hasil penelitian ini merupakan salah satu syarat untuk meraih gelar Sarjana Hukum (S.H) pada Program Studi Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Mataram.

- b. Manfaat Teoris

Di harapkan hasil penelitian ini dapat memberikan sumbangsih lebih lugs terhadap ilmu hukum khususnya hukum ketenagakerjaan, lebih khususnya mengenai perlindungan hukum terhadap pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja secara sepihak.

c. Manfaat Praktis

Dari hasil penelitian ini diharapkan agar dapat di jadikan rujukan pagi akademis/praktisi hukum ketenagakerjaan dalam menyelesaikan kasus Pemutusan Hubungan Kerja secara sepihak oleh perusahaan.

**D. Keaslian Penelitian**

Keaslian penelitian ini berdasarkan pada beberapa penelitian terdahulu yang mempunyai karekteristik yang relatif sama dalam hal tema kajian, meskipun berbeda dalam hal kriteria subjek, jumlah dan posisi variabel penelitian atau metode analisis yang digunakan.

Berdasarkan hasil penelusuran yang telah dilakukan oleh penulis, penulis menemukan judul diantaranya tentang :

1. “Analisis Yuridis Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan” ditulis oleh Dodi Ocard Sirkas pada tahun 2011 dan Universitas Indonesia yang membahas tentang analisis putusan MA nomor 861 K/Pdt.Sus/2010 mengenai pemutusan hubungan kerja
2. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagerjaan. “Implikasi Hukum Putusan Pengadilan Hubungan Industrial tentang Pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja” ditulis oleh

Faradillah Diputri Ashan pada tahun 2014 dari Universitas Hasanuddin Makasar, mengulas tentang pelaksanaan pemutusan hubungan kerja pada putusan perkara No 021/PHI.G/2012/PN.Mks.

3. “Peranan Serikat Pekerja Nasional (SPN) DPC Kota Semarang dalam Memperjuangkan Hak-hak Tenaga Kerja Outsourcing di Kota Semarang Pasca Keluaran Putusan MK Nomor 27/PUU-1X/2011 ditulis oleh David Bayu Narendra pada tahun 2013 dari Universitas Negeri Semarang.

Dalam penelitian skripsi ini penulis mengangkat judul tentang “Analisis Hukum Putusan Perkara Nomor 14/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Mtr Tentang Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak” merupakan karya tulis asli penulis dan belum diteliti oleh peneliti yang lain. Kajian penelitian skripsi ini berbeda dari penelitian sebelumnya. Penulis mengkaji dan mengambil rumusan masalah tentang Apa dasar pertimbangan hakim terhadap Putusan perkara Nomor 14/Pdt.sus.PHI/2019/PN Mtr tentang perselisihan pemutusan hubungan kerja sepihak dan Apa dasar pertimbangan hakim terhadap Putusan perkara Nomor 14/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Mtr tentang perselisihan pemutusan hubungan kerja sepihak. Perumusan masalah di atas berbeda dengan penelitian sebelumnya, maka penulis tertarik untuk mengambil judul ini sebagai judul skripsi.



## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Tinjauan Umum tentang Ketenagakerjaan**

##### **1. Pengertian Ketenagakerjaan**

Ketenagakerjaan menurut Pasal 1 angka (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja. Tenaga kerja menurut Pasal 1 angka (2) adalah “setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.” Sedangkan menurut Pasal 1 angka (3) yang dimaksud dengan “pekerja/buruh adalah seriap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Dalam kamus Besar Bahasa Indonesia, ketenagakerjaan berasal dari kata tenaga kerja yaitu orang yang bekerja atau mengerjakan sesuatu. Untuk bisa memahami apa itu ketenagakerjaan kita coba menelaah pengertian dari beberapa ahli<sup>9</sup>:

- a. Soetikno mengatakan hukum perburuhan adalah keseluruhan peraturan hukum yang berkaitan dengan hubungan kerja yang menyebabkan seseorang secara pribadi di bawah perintah atau arahan orang lain, serta terkait keadaan-keadaan penghidupan yang berkaitan dengan hubungan kerja yang berhubungan langsung dengan hubungan kerja tersebut.
- b. Menurut Imam Soepomo, hukum perubahan adalah himpunan peraturan, baik tertulis maupun tidak tertulis, yang berkenaan

---

<sup>9</sup>Reza, <https://www.siker.id/detail/tips/6/artikel/pengertian-ketenagakerjaan-menurut-beberapa-ahli>, diakses tanggal 06 November 2022 pukul 17.56

dengan peristiwa-peristiwa yang terjadi ketika seseorang bekerja untuk orang lain dan diberi imbalan uang atas pekerjaannya.

- c. M.G. Levenbach menyatakan bahwa hukum perubahan adalah hukum yang berkaitan dengan hubungan kerja, yaitu pekerja yang berada di bawah pimpinan seorang pemberi kerja dan dengan keadaan penghidupan yang terkait langsung dengan hubungan kerja yang dilakukan.

## 2. Tenaga Kerja dan Pemberi Kerja

### a. Tenaga Kerja

#### 1) Pengertian

Dalam Pasal 1 angka 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat “Pengertian tenaga kerja dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tersebut menyempurnakan pengertian tenaga kerja dalam Undang Undang No. 14 Tahun 1969 tentang ketentuan Pokok Ketenagakerjaan yang memberikan pengertian tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik didalam maupun diluar hubungan kerja guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat<sup>10</sup>.

Pengertian setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan untuk menghasilkan barang atau jasa, baik untuk memenuhi kebutuhannya sendiri maupun masyarakat, dapat meliputi setiap

---

<sup>10</sup>Lalu husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Jakarta : Grafmdo Persada, 2018, hlm 27.

orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain atau setiap orang yang bekerja sendiri tanpa menerima upah atau imbalan.

Tenaga Kerja meliputi pegawai negeri, pegawai formal, dan pekerja informal serta orang yang belum memiliki pekerjaan atau dalam katalain disebut pengangguran. Dengan kata lain, pengertian tenaga kerja memiliki makna yang lebih luas dibandingkan dengan karyawan atau buruh<sup>11</sup>. Menurut Payaman Simanjuntak tenaga kerja adalah penduduk yang sedang bekerja, sedang mencari pekerjaan, atau sedang bekerja, dan yang melakukan aktivitas lain seperti bersekolah atau mengurus rumah. Menurutnya, perbedaan antara bekerja dan tidak bekerja terletak pada usia seseorang<sup>12</sup>.

## 2) Hak-Hak Tenaga kerja

Hak-hak dasar tenaga kerja harus dilindungi karena telah diatur di dalam Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Bagi yang melanggar tentu akan diberi sanksi. Macam-macam hak-hak dasar tenaga kerja yang harus dilindungi adalah<sup>13</sup>:

### a. Hak Untuk Mendapatkan Upah.

Hak ini telah diatur di dalam Pasal 88 sampai Pasal 98 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang

<sup>11</sup>Devi Rahayu, *Buku Ajar Hukum Ketenagakerjaan*, Surabaya : Scopindo Media Pustaka, 2019 hlm. 5

<sup>12</sup>Payaman Simanjuntak. 1998. *Ekonomi Sumber Daya Manusia*, Jakarta, hlm. 20

<sup>13</sup> Abdul Khakim, 2003. "Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia". Bandung: Citra Aditya Bakti. Hlm. 4

Ketenagakerjaan. Juga diatur di dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja yakni KEPMEN No.49/MEN/IV/2004 tentang Ketentuan Struktur dan Skala Upah.

b. Perlindungan Jam Kerja

Jam kerja bagi tenaga kerja juga sudah diatur di dalam Pasal 77 sampai dengan Pasal 85 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Untuk jam kerja normal adalah 40 jam seminggu. Apabila setelah jam normal masih bekerja, dapat dihitung sebagai jam lembur. Jam lembur diatur di dalam Pasal 1 ayat (1) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. KEP.102/MEN/VI/2004 tentang kerja lembur dan upah kerja lembur.

c. Perlindungan Tunjangan Hari Raya

Tunjangan hari raya merupakan sesuatu yang secara hukum wajib diperoleh oleh setiap pekerja dan buruh dari majikannya. Sederhananya, karena sebagian besar penduduk Indonesia menganut agama tertentu.

Berdasarkan Pasal 2 ayat (1) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2016 tentang Selain Tunjangan Hari Raya dan Tunjangan Hari Raya, pelaku usaha wajib memberikan THR keagamaan kepada karyawan yang telah bekerja terus menerus selama satu (satu) bulan atau lebih.

d. Perlindungan Jaminan Sosial Tenaga Kerja

Jaminan sosial tenaga kerja ini diatur dalam Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Administrasi Jaminan Sosial Amerika Serikat. Dalam rangka membangun masyarakat yang produktif, berkeadilan, dan sejahtera, karyawan dan buruh wajib mengikuti program jaminan sosial ini.

Berdasarkan Pasal 18 Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional, program jaminan sosial nasional meliputi 5 program yaitu

- a. Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK)
  - b. Jaminan Kematian (JK)
  - c. Jaminan Hari Tua (JHT)
  - d. Jaminan Pemeliharaan Kesehatan (JPK)
  - e. Jaminan Pensiun.
- e. Kompensasi PHK

Kompensasi PHK telah diatur di dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Ada 4 macam kompensasi PHK:

- 1) Uang pesangon yang diatur dalam Pasal 156 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

- 2) Uang penghargaan masa kerja yang diatur dalam Pasal 156 ayat (3) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- 3) Uang ganti kerugian yang diatur dalam Pasal 156 ayat (4) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- 4) Uang pisah yang diatur dalam Pasal 162 ayat (2) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

f. Hak cuti

Cuti adalah istirahat tahunan yang harus diambil oleh pekerja setelah bekerja selama 12 bulan berturut-turut. Kebijakan pemberian cuti kepada pekerja dituangkan dalam Pasal 79 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu pengusaha wajib memberi waktu istirahat dan cuti kepada pekerja/ buruh.

**3) Kewajiban Tenaga Kerja**

Kewajiban merupakan suatu prestasi baik berupa barang atau jasa yang wajib dilakukan seseorang karena jabatan atau pangkat yang dimilikinya. Kewajiban dari tenaga kerja sendiri sudah ditentukan seperti berikut:

- a. Tenaga kerja wajib untuk melakukan suatu pekerjaan. Tanggung jawab utama seorang karyawan adalah

menyelesaikan pekerjaan mereka secara mandiri, namun pemberi kerja dapat memberikan otorisasi kepada perwakilan untuk membantu mereka dalam beberapa aspek pekerjaan.

- b. Apabila seseorang dengan sengaja atau tidak sengaja melakukan perbuatan yang merugikan perusahaan, maka menurut asas hukum pekerja diwajibkan membayar ganti rugi dan denda. Hal ini terjadi meskipun karyawan tersebut tidak ingin merugikan perusahaan.

#### 4) Jenis-Jenis Tenaga Kerja

Tenaga kerja terdiri dari Angkatan kerja dan bukan angkatan kerja. Angkatan kerja atau *labour force* terdiri dari<sup>14</sup>:

- a. Golongan yang bekerja, dan
- b. Golongan yang menganggur atau yang sedang mencari pekerjaan.

Kelompok bukan Angkatan kerja terdiri dari<sup>15</sup>:

- a. Golongan yang bersekolah,
- b. Golongan yang mengurus rumah tangga; dan
- c. Golongan lain lain atau penerima pendapatan. Golongan yang kegiatannya semata-mata atau sebagian besar pergi ke sekolah disebut sebagai siswa yang bersekolah. Mereka yang mengurus rumah secara sukarela adalah mereka yang bertanggung jawab

---

<sup>14</sup> Agus Midah, 2010, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Dinamika dan Kajian Teori*, Bogor :Ghalia Indonesia, hlm 7

mengurus rumah tangga. Sedangkan yang tergolong dalam lain-lain ada 2 macam, yaitu:

- a. Golongan penerima pendapatan, yaitu mereka yang tidak melakukan suatu kegiatan ekonomi tetapi memperoleh pendapatan seperti tunjangan pensiun, bunga atas simpanan uang atau sewa atas milik dan
- b. Mereka yang hidupnya tergantung dan orang lain misalnya karena lanjut usia (jompo), cacat atau sakit kronis.

ketiga Golongan ini tidak ikut dalam angkatan kerja, kecuali orang-orang yang hidupnya tergantung pada bantuan orang lain baik sementara maupun tetap yang mampu memberikan keterampilannya untuk bekerja. Oleh sebab itu kelompok ini sering juga dinamakan sebagai Potential Labour Force (PLF) yang artinya penduduk yang tidak bersedia bekerja meskipun mereka mampu dan ada permintaan kerja (bukan angkatan kerja)<sup>16</sup>. Oleh karena itu, setiap orang yang termasuk dalam angkatan kerja maupun yang tidak termasuk dalam angkatan kerja dianggap sebagai bagian dari angkatan kerja, sedangkan mereka yang bekerja dan yang tidak bekerja dianggap sebagai bagian dari angkatan kerja. (Pengangguran)<sup>17</sup>.

## **b. Pemberi Kerja**

### **1) Pengertian**

Pengusaha menurut Pasal 1 angka 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan adalah :

---

<sup>16</sup>Brainly.co.id diakses pada tanggal 21 September 2022, pukul 11 : 30 WIB

<sup>17</sup>Agusmidah, *Dinamika Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Medan : USU Press, 2010, hlm 5 -6



- a. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;
- b. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya
- c. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili Perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b berkedudukan diluar wilayah Indonesia.

Lalu Husni memberikan defenisi pengusaha mengacu pada individu, sedangkan perusahaan menggambarkan struktur organisasi suatu perusahaan. Istilah "majikan" diartikan sebagai pengusaha yang menjalankan usaha atau orang yang menawarkan tenaga kerja dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia. Kedua interpretasi ini termasuk dalam definisi. Dalam pengertian istilah entrepreneur ini dapat ditarik kesimpulan bahwa manajemen suatu perusahaan (seseorang yang menjalankan perusahaan yang bukan miliknya) termasuk dalam pengertian entrepreneur. Artinya, manajemen suatu perusahaan identik dengan entrepreneur (orang/pemilik perusahaan)..

Perusahaan menurut Pasal 1 angka 6 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 adalah :

1. 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 imbalan dalam bentuk lain.

2. Usaha-usaha sosial dan usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

## 2) Hak Pemberi Kerja

Seorang pemberi kerja adalah inisiator yang bersedia mengambil resiko untuk menjalankan sebuah perusahaan. Seorang pemberi kerja juga sangat dibutuhkan oleh masyarakat karena ia mampu memberikan lowongan pekerjaan. Sehingga secara tidak langsung ia telah meningkatkan taraf hidup masyarakat sekitar<sup>18</sup>.

Mengingat semua jasa yang telah ia berikan masyarakat, negara merasa perlu untuk memberikan aturan yang dapat melindunginya sebagai seorang pemberi kerja. Haknya perlu dilindungi agar ia dapat menjalankan perusahaannya pada lingkungan yang kondusif. Selain haknya yang dilindungi, pemerintah juga telah menetapkan kewajiban yang harus ia laksanakan agar pegawai yang bekerja padanya juga mendapatkan kepastian hukum yang jelas. berikut ini penjelasannya berdasarkan UU ketenagakerjaan<sup>19</sup>:

### 1. Hak untuk ditaati

Seorang pekerja wajib mentaati instruksi yang diberikan oleh atasan atau pemberi kerja yang telah mengangkatnya sebagai

---

<sup>18</sup> Subijanto, *Peran Negara Dalam Hubungan Tenaga Kerja Indonesia*, Jurnal Pendidikan Dan Kebudayaan. ( vol 17 no 6).2011, hlm. 08.

<sup>19</sup> Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang *Ketenakerjaan*

pegawai. Seorang pegawai yang telah diangkat sebagai pekerja wajib konsekuen pada aturan dan tata tertib yang dibuat oleh perusahaan. Selama instruksi yang diberikan oleh atasannya tidak melanggar hukum. Seorang pekerja juga tidak diwajibkan untuk melakukan pekerjaan yang tidak sesuai dengan job description yang diberikan. Apabila hal ini menyebabkannya dipecat dari tempatnya bekerja, ia dapat menuntut atasannya karena telah memecatnya tanpa alasan yang benar. Hal ini juga telah dijelaskan dalam UU ketenagakerjaan.

Maka dari itu, untuk menghindari hal seperti ini terjadi, pemberi kerja selain berhak dipatuhi juga wajib membuat job description yang jelas dan dilarang mempekerjakan karyawannya diluar itu. Hal lain yang perlu diperhatikan adalah komunikasi yang intens agar tidak terjadi kesalahan semacam ini.

## 2. Hak atas kerahasiaan

Seorang pengusaha berhak menjaga kerahasiaan perusahaan agar tetap memiliki keunggulan persaingan dibandingkan kompetitornya. Seorang pegawai yang membocorkan rahasia perusahaan dapat dijatuhi hukuman karena telah merugikan perusahaan. Hal ini biasanya dilakukan dengan menjual rahasia perusahaan kepada perusahaan pesaing.

Seorang pegawai yang sudah tidak lagi bekerja ditempat kerjanya yang lama juga tidak boleh membocorkan data atau

rahasia apapun kepada siapapun. Hal ini untuk menjaga nama baik dan juga daya kompetisi dari perusahaan lamanya.

### 3. Hak atas Loyalitas Pegawai

Seorang pemberi kerja berhak mendapatkan loyalitas dari pekerjanya. Hal ini dikarenakan seorang pekerja yang khianat atau tidak amanah pada tempatnya bekerja dapat merugikan siapa saja yang ada dalam lingkungan kerjanya. Mulai dari konsumen, pekerja lain, hingga pengusaha itu sendiri. Jangan sampai seorang pekerja hanya loyal karena mengutamakan gaji tinggi saja tanpa mengedepankan etika dan moralitas.

### 4. Hak untuk membuat Tata Tertib

Sebuah perusahaan memiliki hak untuk membuat tata tertib yang wajib ditaati oleh karyawan yang bekerja didalamnya. Dalam tata tertib ini nantinya akan berisi seperangkat aturan yang berisi ketentuan, hak, kewajiban, dan syarat yang wajib diikuti oleh setiap orang yang ada didalamnya.

Dalam aturan ini perusahaan akan menyesuaikan semua poin yang terkandung didalamnya dengan sumber daya manusia dan tujuan perusahaan. Aturan atau tata tertib yang dibuat tidak boleh menyalahi atau bertentangan dengan aturan perundang-undangan yang berlaku.

### 3) Kewajiban Pemberi Kerja

- a. Pemberi kerja wajib membayar upah. Merupakan tanggung jawab utama pemberi kerja untuk memberikan pembayaran gaji tepat waktu. Campur tangan pemerintah diperlukan untuk memastikan bahwa jumlah upah yang akan diberikan tidak terlalu tinggi atau terlalu rendah.
- b. Pemberi kerja wajib memberikan cuti/ istirahat. Pasal 79 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menyatakan bahwa wajib bagi perusahaan untuk memberikan waktu liburan berbayar kepada karyawannya setiap tahun. Selain itu, karyawan dan buruh berhak atas cuti berbayar untuk cuti panjang, cuti haid, dan cuti melahirkan.
- c. Kewajiban untuk memberikan perawatan dan pengobatan medis terletak pada pemberi kerja. Pekerja dan buruh yang bertempat tinggal di perumahan usaha berhak mendapatkan perawatan dan perlakuan yang layak dari majikannya. Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 telah mengaturnya tentang Jaminanan Sosial Tenaga Kerja.
- d. Pemberi kerja wajib memberikan surat keterangan.
- e. Kewajiban Pengusaha untuk memberikan surat keterangan diatur dalam Pasal 1620 KUHPerduta. Tanda tangan dan tanggal harus dicantumkan pada sertifikat. Jenis pekerjaan dan lamanya hubungan kerja telah didokumentasikan pada sertifikat.

Kredensial ini bermanfaat bagi karyawan yang sedang mencari pekerjaan baru karena memungkinkan pemberi kerja untuk menempatkan orang pada posisi sesuai dengan tingkat keahlian mereka.

## **B. Tinjauan Umum tentang Hubungan Kerja**

### **1. Pengertian Hubungan Kerja**

Hubungan kerja adalah hubungan antara pekerja dengan pengusaha yang terjadi setelah adanya perjanjian kerja. Dalam Pasal 1 angka 15 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan Pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Oleh karena itu, jelaslah bahwa pengusaha dan pekerja atau buruh mengadakan perjanjian kerja untuk menjalin hubungan kerja yang terjalin di antara mereka<sup>20</sup>.

### **2. Pengertian Perjanjian Kerja**

Perjanjian kerja adalah perjanjian yang dibuat antara pekerja atau buruh dengan pemberi kerja atau pemberi kerja yang memenuhi syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Perjanjian ini juga dapat disebut sebagai perjanjian kerja. (Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Ketenagakerjaan)<sup>21</sup>. Perjanjian kerja dapat dibuat secara tertulis maupun lisan (Pasal 51 ayat 1 Undang-Undang Ketenagakerjaan). Hukum perundang-undangan memastikan bahwa semua perjanjian kerja, termasuk

---

<sup>20</sup>Lalu Husni, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan, Jakarta : Rajawali Pers, 2018, hlm 61

<sup>21</sup>Adrian Sutedi, Hukum Perburuhan, Jakarta : Sinar Grafika, 2009, hlm. 45

yang harus didokumentasikan secara tertulis, dilakukan dengan cara yang tepat<sup>22</sup>. Perusahaan/pemberi kerja bertanggung jawab untuk melaksanakan semua tanggung jawab yang tercantum dalam pemenuhan perjanjian kerja serta menanggung semua biaya yang terkait :

1. Nama, alamat perusahaan, dan jenis usaha;
2. Nama, jenis kelamin, umur, dan alamat pekerjaan;
3. Jabatan, atau jenis pekerjaan;
4. Tempat pekerja;
5. Besarnya upah dan cara pembayaran;
6. Syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pemberi kerja dan pekerjaan;
7. Mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja;
8. Tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat; dan
9. Tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja<sup>23</sup>.

Berikut ini adalah unsur-unsur penting yang harus ada dalam kontrak kerja agar dapat dianggap sah di mata hukum:

1. Ada kesepakatan antara para pihak (tidak ada penipuan, kesalahan informasi, atau bentuk penipuan lainnya).
2. Pihak yang membuat perjanjian mempunyai kesanggupan atau kesanggupan untuk bertindak dalam melakukan perbuatan hukum, yang berarti ia cakap baik dari segi umur maupun kesanggupan dan tidak berada di bawah asuhan atau perlindungan pihak lain.
3. Adanya objek pekerjaan yang telah disepakati.
4. Jika ada maksud yang sah, maka tugas yang diperjanjikan itu tidak melanggar tata tertib umum atau kesusilaan, serta peraturan perundang-undangan yang terkait. (Pasal 52 ayat 1 Undang-Undang Ketenagakerjaan).

Apabila perjanjian kerja para pihak tidak memenuhi dua syarat awal sahnyanya suatu perjanjian, yaitu tidak ada perjanjian dan ada pihak yang tidak cakap bertindak, maka perjanjian kerja tersebut dapat dibatalkan.

---

<sup>22</sup>Tim Visi Yustisia, Buku Pintar Pekerja Terkena PHK, Jakarta : Visimedia, 2015, hlm.25.

<sup>23</sup>Ibid, hlm. 25-26.

Syarat pertama adalah tidak adanya kesepakatan. Kondisi kedua, ada pihak yang tidak cakap bertindak. Sebaliknya, jika perjanjian yang dibuat tidak sesuai dengan dua syarat akhir (perjanjian kerja), yaitu jelas tujuannya (kerja) dan alasannya tidak sesuai dengan aturan, maka perjanjian itu tidak sah dan tidak dapat dilaksanakan. dengan cara apapun (*mull and void*)<sup>24</sup>.

Berakhirnya suatu perjanjian kerja karena hal hal sebagai berikut :

- a. Pekerja atau buruh kehilangan nyawanya.
- b. Penutupan jangka waktu dituangkan dalam perjanjian kerja, dengan ketentuan perjanjian yang dimaksud adalah Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT).
- c. Ada putusan atau keputusan/penetapan inkrah court yang dibuat oleh Lembaga PHI (Pengadilan Hubungan Industrial).
- d. Perjanjian kerja tersebut menetapkan keadaan atau kejadian tertentu, yang jika terjadi, akan mengakibatkan pemutusan hubungan profesional para pihak.

Sekalipun hubungan kerja tidak berhenti, perjanjian kerja tidak berlanjut jika salah satu dari syarat-syarat berikut dipenuhi:

- a. Pengusaha meninggal

Dalam hal pemilik usaha yang meninggal adalah orang, ahli waris dari pemilik usaha yang meninggal dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja atau buruh setelah mengadakan perundingan.

- b. Penyerahan kuasa atas firma Menurut pasal 163 ayat satu disebutkan bahwa peralihan hak milik dari seorang pengusaha kepada pengusaha lain dapat terjadi karena penjualan (pengambilalihan/ pengambilalihan/ divestasi), warisan, atau pemberian<sup>25</sup>.

---

<sup>24</sup> Sari simanjuntak, Skripsi *Tinjauan Yuridis Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Oleh Perusahaan Kepada Pekerja*, Universitas Medan Area : Repository UMA, 2015, hlm. 14

<sup>25</sup> Ibid, hlm. 46.



### 3. Unsur-Unsur Perjanjian Kerja

Dari pengertian hubungan kerja diatas maka ada tiga unsurunsur hubungan kerja yaitu :

#### a. Unsur Pekerjaan

Dalam hal sebagai objek dari suatu perjanjian kerja, harus mengandung unsur pekerjaan. Dalam artinya, harus disebutkan dengan jelas dan detail, apa yang harus dikerjakan oleh pekerja/buruh. Dan pekerjaan itu harus dilakukan sendiri oleh pekerja/buruh. Hanya dengan seizin majikanlah dapat menyuruh orang lain. Hal ini dijelaskan dalam KUH-Perdata Pasal 1603a yang berbunyi :” Buruh wajib melakukan sendiri pekerjaanya; hanya dengan seizin majikan is dapat menyuruh orang ketiga menggantikannya.”

#### b. Unsur Upah

Upah harus ada didalam setiap perjanjian kerja, upah merupakan hak dari pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang atau lainnya sebagai imbalan atas apa yang sudah dilakukan pekerja/buruh terhadap pengusaha atau pemberi kerja yang sesuai dengan isi dari perjanjian kedua belah pihak<sup>26</sup>. Upah ditetapkan menurut suatu persetujuan atau peraturan perundang-undangan dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pemberi kerja dan pekerja/buruh, termasuk tunjangan, baik untuk pekerja sendiri maupun keluarganya.

---

<sup>26</sup>Ibid, hlm. 47

c. Unsur Perintah

Aspek perintah adalah hal yang paling umum ditemukan dalam hubungan kerja, karena akan selalu ada pemimpin dan seseorang yang dipimpin. Individu-individu yang menjadi tanggung jawab seorang pemimpin untuk mengatur dan memerintah tunduk pada otoritas pemimpin (dipekerjakan). Orang yang memimpin orang lain adalah manajer atau pemilik bisnis, sedangkan yang dipimpin adalah karyawan<sup>27</sup>.

## C. Tinjauan Umum tentang Pemutusan Hubungan Kerja

### 1. Pengertian Pemutusan Hubungan Kerja

Ketika karyawan diberhentikan dari pekerjaannya menandai awal dari masa-masa sulit yang harus mereka dan tanggungan mereka (keluarganya). Oleh karena itu, perusahaan, karyawan, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah harus berupaya semaksimal mungkin untuk menghindari pemutusan hubungan kerja<sup>28</sup>.

Hubungan antara pemberi kerja dan pekerja berakhir ketika kontrak kerja tidak berlaku lagi. Ini berarti bahwa karyawan dan perusahaan dibebaskan dari tanggung jawab hukum dan keuangan yang sebelumnya dibagi bersama. Ketika kita mendengar ungkapan "PHK", hal pertama yang sering terlintas dalam pikiran adalah pemberi kerja memecat seorang karyawan tanpa alasan selain

---

<sup>27</sup>Tim Visi Yustisia, *Buku Pintar Pekerja Terkena PHK*, Jakarta : Visimedia, 2015, hlm.

26.

<sup>28</sup> Amran Basri, "*Hukum Perburuhan dan Ketenagakerjaan Indonesia*", Fakultas Hukum Tjut Nyak Dhien, Medan.2006. Hlm. 24-25

kinerjanya yang buruk. Akibatnya, akronim PHK sampai saat ini diberi makna yang merendahkan. Padahal, kalau kita lihat definisi di atas yang diambil dari Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dijelaskan Pemutusan Hubungan kerja dapat terjadi karena bermacam sebab. Intinya tidak persis sama dengan pengertian dipecat.

Tergantung pada keadaan sekitar pemutusan hubungan kerja, Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (LPPHI) dapat atau mungkin tidak perlu dibentuk. Meski begitu, dalam praktiknya, tidak semua pemutusan hubungan kerja yang membutuhkan penetapan dilaporkan ke dinas tenaga kerja. Hal ini bisa terjadi karena tidak perlu ada penetapan, pemutusan hubungan kerja tidak menimbulkan sengketa hukum, atau karyawan tidak mengetahui hak-haknya. Bagaimanapun, lembaga tenaga kerja wajib membuat keputusan untuk menegakkan hukum.

Menurut Pasal 1 angka 25 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang dimaksud dengan pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha. Ketentuan mengenai pemutusan hubungan kerja dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 ini meliputi pemutusan hubungan kerja yang terjadi di badan usaha yang berbadan hukum atau tidak. Milik perseorangan, organisasi, atau

badan hukum, baik yang dimiliki swasta maupun yang dimiliki negara, serta badan usaha sosial dan perusahaan lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan memberikan gaji dan imbalan dalam bentuk lain .

Pemutusan hubungan kerja hanya dapat dilakukan karena alasan tertentu dan hanya setelah upaya telah dilakukan untuk menjamin bahwa pemutusan hubungan kerja tidak diperlukan. Hubungan kerja tidak dapat diakhiri secara sepihak dan sewenang-wenang, dan hanya dapat diakhiri setelah dilakukan upaya untuk memastikan bahwa pemutusan hubungan kerja tidak diperlukan. Dalam Pasal 151 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 dinyatakan sebagai berikut :

- 1) Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja.
- 2) Dalam hal segala upaya telah dilakukan, tetapi pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maka maksud pemutusan hubungan kerja wajib dirundingkan oleh pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh atau dengan pekerja/buruh apabila pekerja/buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh.
- 3) Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) benar-benar tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Berdasarkan dari ketentuan UU Ketenagakerjaan bahwa opsi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) adalah opsi terakhir yang harus dipertimbangkan dalam upaya menyelamatkan perusahaan. Undang-undang Ketenagakerjaan sendiri mengatur bahwa pengusaha tidak

boleh memecat pekerjanya sesuka hati, kecuali dapat dibuktikan bahwa pekerja atau pekerja yang bersangkutan telah melakukan pelanggaran berat dan telah dinyatakan oleh pengadilan bahwa pekerja yang bersangkutan melakukan pelanggaran berat. kekeliruan yang mana putusan pengadilan tersebut telah mempunyai kekuatan hukum tetap. Dengan kata lain, perusahaan tidak boleh memecat karyawan sesuka hati kecuali jika karyawan atau pekerja tersebut terbukti melakukan pelanggaran berat.. Hal ini sebagaimana di atur dalam Pasal 158 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, yang menyebutkan sebagai berikut :

- 1) Pengusaha dapat memutuskan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh dengan alasan pekerja/buruh telah melakukan kesalahan berat sebagai berikut :
  - a. Melakukan penipuan, pencurian, atau penggelapan barang dan/atau uang milik perusahaan;
  - b. Memberikan keterangan palsu atau yang dipalsukan sehingga merugikan perusahaan;
  - c. Mabuk, meminum minuman keras, menggunakan dan/atau mengedarkan narkoba, psikotropika, dan zat adiktif lainnya di tempat kerja;
  - d. Terlibat dalam tindakan asusila atau perjudian di tempat kerja;
  - e. Menyerang, melecehkan, mengancam, atau mengintimidasi kolega atau majikan di tempat kerja;
  - f. Membujuk rekan kerja atau pemberi kerja untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan;
  - g. Dengan sengaja atau dengan sengaja menghancurkan atau meninggalkan dalam keadaan bahaya setiap properti yang dimiliki oleh perusahaan yang diancam pidana penjara 5 (lima) tahun atau lebih.

Dalam Pasal 158 ayat (2) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 juga disebutkan bahwa apabila pengusaha ingin melakukan PHK

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap pekerjanya yang melakukan pelanggaran berat, maka pelanggaran berat tersebut harus bisa dibuktikan dengan 3 pembuktian berikut ini:

- a. Pekerja/buruh tertangkap tangan,
- b. Ada pengakuan dari pekerja/buruh yang bersangkutan; atau
- c. Bukti lain berupa laporan kejadian yang dibuat oleh pihak yang berwenang di perusahaan yang bersangkutan dan didukung oleh sekurang-kurangnya 2 (dua) orang saksi.

Apabila dengan segala upaya telah ditetapkan bahwa pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maka alasan pemutusan hubungan kerja harus dibicarakan antara pengusaha dan serikat pekerja atau serikat buruh, atau antara pengusaha dan pekerja atau buruh (bila pekerja atau buruh yang bersangkutan bukan anggota serikat pekerja atau serikat buruh)).

Apabila pembicaraan atau perundingan tidak menghasilkan kesepakatan, maka satu-satunya cara pengusaha dapat secara sah mengakhiri hubungan kerja dengan pekerja atau buruh adalah dengan terlebih dahulu memperoleh penetapan dari badan penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Hal ini terjadi bahkan jika diskusi atau negosiasi memang menghasilkan kesepakatan. Permohonan penetapan pemutusan hubungan kerja hanya dapat dikabulkan oleh lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial apabila ternyata niat pemutusan hubungan kerja telah dirundingkan, tetapi

perundingan tersebut tidak menghasilkan kesepakatan. Ini adalah satu-satunya keadaan di mana aplikasi semacam itu dapat diberikan.

Pasal 153 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 juga menetapkan bahwa seorang pengusaha/perusahaan tidak boleh melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap karyawannya/pekerjanya hanya dengan alasan sebagai berikut :

- a. Pekerja/buruh berhalangan masuk kerja karena sakit menurut keterangan dokter selama waktu tidak melampaui 12 (dua belas) bulan secara terus-menerus;
- b. Pekerja/buruh berhalangan menjalankan pekerjaannya karena memenuhi kewajiban terhadap negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundangundangan yang berlaku;
- c. Pekerja/buruh menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya;
- d. Pekerja/buruh menikah;
- e. Pekerja atau buruh perempuan hamil, melahirkan, menggugurkan kandungan, atau menyusui bayinya;
- f. pekerja atau buruh mempunyai hubungan darah dan/atau ikatan perkawinan dengan pekerja atau buruh lain dalam satu perusahaan, kecuali diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;
- g. pekerja atau buruh mendirikan, menjadi anggota dan/atau pengurus serikat pekerja atau serikat buruh, dan pekerja atau buruh menyelenggarakan serikat pekerja
- h. Pekerja atau buruh yang mengadukan kepada pihak berwenang tentang perbuatan pengusaha yang melakukan tindak pidana; saya. Karena perbedaan pandangan, agama, keyakinan politik, suku, warna kulit, golongan, jenis kelamin, kondisi fisik, atau status perkawinan; pekerja atau buruh dalam keadaan cacat tetap, sakit akibat kecelakaan kerja, atau sakit karena hubungan kerja;
- i. Karena perbedaan pekerja atau buruh yang mengadukan kepada pihak berwenang atas perbuatan pengusaha yang menurut surat keterangan dokter yang jangka waktu penyembuhannya belum dapat dipastikan.

## **2. Jenis-Jenis Pemutusan Hubungan Kerja**

Berdasarkan keadaan saat ini, keputusan untuk mengakhiri hubungan kerja tidak selalu berasal dari pemilik usaha atau pemberi kerja; sebaliknya, ada kemungkinan yang berbeda bahwa pekerja atau buruhlah yang membuat keputusan. Ada juga kemungkinan pemutusan hubungan kerja yang sah atau pemutusan hubungan kerja yang diperintahkan oleh pengadilan. Banyak cara pemutusan hubungan kerja akan dibahas dalam paragraf berikut.

#### 1. Pemutusan Hubungan Kerja Oleh Pengusaha

Cara majikan mengakhiri pekerjaan karyawan adalah topik yang penting untuk hubungan kerja. Akibatnya, pemutusan hubungan kerja oleh pemberi kerja dipandang sebagai penyebab bencana baik bagi pekerja maupun pemberi kerja, baik dalam undang-undang maupun dalam kenyataan.

Dalam hal mengakhiri hubungan kerja ini, kedua belah pihak yang terlibat, yaitu karyawan dan pemberi kerja, masing-masing memiliki perspektif unik untuk diberikan. Di satu pihak, pengusaha berpendapat bahwa dengan pemutusan hubungan kerja maka operasional perusahaan dapat dipertahankan, dan pemborosan tenaga kerja dapat dihindari atau biaya usaha dapat dihemat atau efisien untuk menjaga keseimbangan perusahaan dan berbagai hal lainnya. alasan yang muncul. Sebaliknya, majikan selalu ingin bebas murni dari segala tuntutan dan kewajiban yang membebaninya dalam situasi ini. Di sisi lain, karyawan berpendapat bahwa dilepaskan dari



pekerjaannya sama dengan kehilangan mata pencaharian. Dimana ketidakmampuan karyawan untuk menafkahi dirinya dan keluarganya menjadi akar penyebab penderitaan yang dialaminya. Masalah utamanya adalah bahwa tidak ada jaminan bahwa seseorang akan terus memiliki sumber pendapatan atau pekerjaan yang terjamin. Sekalipun pekerja telah menemukan pekerjaan baru, masih ada beberapa faktor yang harus diperhatikan, baik faktor ekonomi maupun non ekonomi.

Dari segi pertimbangan ekonomis yaitu pekerja mungkin tidak dapat memperoleh penghasilan yang setara dengan pekerjaan yang lama, dan jika memungkinkan mendapatkan gaji yang sama dengan pekerjaan yang lama, namun ada juga pertimbangan non ekonomis seperti kedekatan lokasi tempat kerja, pekerjaan, kepuasan di tempat kerja, dan terlepas dari apakah Anda suka atau tidak, pekerja harus mencintai pekerjaan baru agar berhasil di dalamnya<sup>29</sup>.

Mengingat keadaan ini, masuk akal jika pemberi kerja (pemberi kerja) dimintai pertanggungjawaban sepenuhnya atas hak-hak pekerja, termasuk pemberian kompensasi pesangon, penghargaan, dan tunjangan lain semacam itu. Padahal, jika pemberi kerja bersedia melepaskan semua kewajibannya dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja baik oleh pengusaha maupun pemberi kerja, hal itu sama sekali tidak menimbulkan keruwetan. Di sisi lain, dalam keadaan ini, pemberi kerja kadang-kadang dapat mencoba untuk

---

<sup>29</sup> *Ibid*, hlm, 20

mencegah semua tanggung jawab yang berkaitan dengan kontrak kerja diakhiri tanpa sebab.

## 2. Pemutusan Hubungan Kerja Oleh Pekerja

Sesuai dengan prinsip bahwa pekerja atau buruh tidak dapat dipaksa untuk terus bekerja jika pekerja tidak mau, jika pengusaha berhak memutuskan hubungan kerja melalui pemutusan hubungan kerja dan sebaliknya dengan pekerja, maka pemberi kerja berhak memutuskan hubungan kerja. Dalam hal karyawan atau buruh yang memutuskan hubungan kerja sendiri, seorang pekerja wajib menyampaikan pemberitahuan tentang niatnya untuk berhenti bekerja sekurang-kurangnya satu bulan sebelum benar-benar melakukannya. Berhenti secara diam-diam dianggap sebagai tindakan kriminal di pihak pekerja, terutama jika orang tersebut adalah seorang pekerja.

Seorang karyawan memiliki pilihan untuk segera membayar kompensasi atau segera memutuskan hubungan kerja untuk mencegah hukuman yang mungkin timbul dari kegiatan yang melanggar hukum. Berikut ini adalah beberapa keprihatinan mendesak yang dikemukakan oleh para pekerja dan buruh<sup>30</sup>:

- a. Pemberi kerja sering menganiaya, penghinaan, atau mengancam pekerja/buruh yang bersangkutan atau anggota keluarga pekerja/buruh yang bersangkutan;

---

<sup>30</sup> Sehat Damanik, 2007. *“Outsourcing dan Perjanjian Kerja Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan”*, DSS Publishing, Jakarta, Hal. 32

- b. Pemberi kerja sering membujuk pekerja atau anggota keluarga pekerja/buruh yang bersangkutan untuk melakukan perbuatan yang melanggar hukum atau asusila;
- c. Pemberi kerja sering terlambat membayar upah atau gaji atau tidak tepat waktu;
- d. Pemberi kerja tidak memenuhi pembayaran yang telah disepakati sebelumnya untuk biaya makan dan penginapan;
- e. Pemberi kerja melakukan salah satu alasan tersebut di atas, bukan merupakan tanggung jawab pekerja atau buruh untuk memberikan ganti rugi atas pemutusan hubungan kerja;
- f. Pemberi kerja wajib membayar biaya ganti rugi sesuai dengan masa kerja pekerja atau memberikan ganti rugi secara penuh.
- g. Pemberi kerja memberikan pekerjaan yang dapat menimbulkan bahaya besar bagi jiwa, kesehatan, kesusilaan atau reputasi yang tidak terlihat ketika perjanjian dibuat ;
- h. Pemberi kerja telah menyebabkan pekerja/buruh tidak cakap lagi untuk bekerja. ganti rugi melainkan sang pemberi kerja pula yang harus membayar biaya ganti rugi menurut masa kerja pekerja atau ganti rugi sepenuhnya

### 3. Pemutusan Hubungan Kerja Batal Demi Hukum

Jika suatu perjanjian kerja (*arbeidscontract*) seperti dalam pekerjaan borongan, dirancang untuk diselesaikan dalam waktu tertentu, tentu akan selesai dalam waktu tersebut. Ketika proyek selesai, kemitraan kerja seperti ini pasti akan berakhir dengan sendirinya. Akibatnya, pemutusan hubungan kerja semacam ini sering disebut sebagai pemutusan hubungan kerja oleh undang-undang. Jika waktu yang ditentukan dalam perjanjian telah lewat, tidak perlu lagi menuntut pernyataan pengakhiran atau tenggang waktu pembatalan perjanjian.

Kematian pekerja adalah peristiwa lain yang secara hukum dapat mengakibatkan pemutusan hubungan kerja mereka. Namun,

status hukum hubungan kerja tidak berubah dalam hal pemberi kerja meninggal dunia.

#### 4. Pemutusan Hubungan Kerja Oleh Pengadilan

Pada umumnya para pihak yang terlibat dalam perjanjian kerja yaitu pengusaha dan pekerja dapat mengajukan permohonan tertulis kepada Pengadilan Negeri sesuai dengan tempat kedudukannya untuk menyatakan pemutusan hubungan kerja setiap waktu, bahkan sebelum pekerjaan dimulai, atas dasar alasan penting. Permintaan ini dapat dilakukan bahkan sebelum pekerjaan dimulai. Setelah kedua belah pihak dipanggil atau mendengar alasan mereka, Pengadilan Negeri seringkali akan mengabulkan permohonan tersebut.

Jika pemutusan hubungan kerja dilakukan oleh pengadilan atas permintaan pemberi kerja, lembaga yang bersangkutan tidak wajib memberikan persetujuan untuk dilakukannya pemutusan hubungan kerja tersebut. Selain itu, pemutusan hubungan kerja tidak mengakibatkan kesulitan besar bagi salah satu pihak. Dari sudut pandang pekerja yang terikat dengan kesepakatan seperti ini, pekerja sudah mengetahui kedudukan dan kedudukannya dalam proses pelaksanaan tugas. Dalam kebanyakan kasus, karyawan memiliki cukup waktu untuk membuat rencana pekerjaan mereka di masa depan setelah diberi tahu bahwa posisi mereka saat ini akan ditiadakan.

## D. Tinjauan Umum tentang Perselisihan Hubungan Industrial

### 1. Pengertian Hubungan Industrial

Sebelum membahas mengenai perselisihan hubungan industrial, maka harus diketahui pengertian hubungan industrial. Berdasarkan Pasal 1 angka 16 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, menyebutkan bahwa :

“Hubungan industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945”.

Menurut Abdul Khakim, hubungan industrial di Indonesia tidak sama dengan negara lain. Berikut ciri-ciri hal tersebut<sup>31</sup>:

- a. Menyadari dan berpikir bahwa pekerjaan seseorang tidak hanya untuk mencari nafkah, tetapi juga sebagai bentuk pengabdian manusia kepada Tuhan, orang lain, masyarakat, negara, dan negara.
- b. Menganggap karyawan bukan sebagai komponen proses produksi melainkan sebagai manusia yang bermartabat.
- c. Melihat antara pengusaha dan karyawan tidak dalam hal perbedaan kepentingan, melainkan memiliki kepentingan yang sama untuk pengembangan perusahaan dalam pikiran.

Konsep hubungan industrial Pancasila digunakan di Indonesia sebagai kerangka pedoman negara untuk menangani masalah perburuhan. Konsep hubungan industrial Pancasila harus digunakan untuk menyelesaikan berbagai ketidaksepakatan atau konflik yang

<sup>31</sup> Abdul Khakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Bandung: PT Citra Aditya Bakti, 2009, hlm. 50.

mungkin timbul di dunia kerja, sebagaimana diatur dalam prinsip pedoman ini<sup>32</sup>.

Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 1 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, merumuskan perselisihan hubungan industrial yaitu :

“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.”

## 2. Jenis-Jenis Perselisihan Hubungan Industrial

Berdasarkan pengertian Perselisihan Hubungan Industrial tersebut, maka dalam pasal 1 angka 2 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial membagi Jenis Perselisihan Hubungan Industrial menjadi :

- a. Perselisihan hak, yaitu perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak, akibatnya adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama (Pasal 1 angka 2 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial).

---

<sup>32</sup> R. Joni Bambang, Hukum Ketenagakerjaan, Bandung: Pustaka Setia, 2013, hlm. 289.

- b. Menurut Lalu Husni, disebutkan bahwa berdasarkan pengertian di atas, jelaslah bahwa sengketa hak adalah sengketa hukum karena sengketa tersebut terjadi sebagai akibat dari pelanggaran perjanjian yang dibuat oleh para pihak, termasuk hal-hal yang telah ditentukan dalam peraturan perusahaan. dan hukum yang berlaku. Pengertian ini memperjelas bahwa sengketa hak adalah sengketa hukum karena jelas bahwa sengketa hak adalah sengketa hukum berdasarkan pengertian di atas<sup>33</sup>.
- c. Perselisihan Kepentingan, yaitu perselisihan yang timbul dalam hubungan kerja karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pembuatan, dan/atau perubahan syarat-syarat kerja yang diatur dalam perjanjian kerja, atau peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Perselisihan Kepentingan, yaitu perselisihan yang timbul dalam hubungan kerja karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pembuatan, dan/atau perubahan syarat-syarat kerja yang diatur dalam perjanjian kerja bersama. (Pasal 1 angka 3 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial)
- d. Menurut Iman Soepomo, berdasarkan konsep benturan kepentingan di atas, terdapat ketidaksesuaian pemahaman dalam

---

<sup>33</sup> Lalu Husni, *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan dan di Luar Pengadilan*, Jakarta : Penerbit RajaGrafindo Persada, 2005, hlm. 43

penyesuaian dengan keadaan dan/atau kondisi kerja. Hal ini karena pengertian di atas tentang benturan kepentingan<sup>34</sup>.

- e. Konflik Pemutusan Hubungan Kerja, khususnya perselisihan yang muncul karena tidak adanya keseragaman pandangan tentang pemutusan hubungan kerja, pemutusan hubungan kerja oleh salah satu pihak Perselisihan yang timbul karena tidak adanya keseragaman pendapat mengenai pemutusan hubungan kerja (Pasal 1 angka 4 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial). Perselisihan tentang PHK adalah jenis perselisihan yang paling umum. Pemberi kerja mengeluarkan surat pemecatan kepada pekerja tertentu dengan berbagai alasan jika pemberi kerja menganggap pekerja tersebut tidak dapat lagi bekerja sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Namun PHK juga dapat dilakukan atas permintaan pekerja karena pemberi kerja tidak melaksanakan kewajiban yang telah ditetapkan oleh pekerja. baik berperilaku sewenang-wenang terhadap karyawan atau melanggar apa yang telah disepakati<sup>35</sup>.
- f. Perselisihan antara serikat pekerja atau serikat pekerja dalam satu perusahaan, khususnya perselisihan antara serikat pekerja atau serikat pekerja dengan serikat pekerja atau serikat pekerja lainnya hanya dalam satu perusahaan, karena tidak adanya kesepakatan

---

<sup>34</sup> *Ibid*, hlm. 44

<sup>35</sup> R. Joni Bambang, *Hukum Ketenagakerjaan*, Bandung: Pustaka Setia, 2013, hlm. 292.



mengenai keanggotaan, pelaksanaan, atau hak dan kewajiban serikat pekerja (Pasal 1 angka 5 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial).

### 3. Mekanisme Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Perselisihan yang berkaitan dengan hubungan industrial dapat diselesaikan melalui Pengadilan Hubungan Industrial atau melalui metode penyelesaian perselisihan alternatif, seperti :

#### 1. Penyelesaian Melalui Bipartit

Berdasarkan ketentuan pasal 1 angka 10 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, pengertian perundingan bipartit adalah perundingan antara pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial. Upaya perundingan bipartit diatur dalam Pasal 3 sampai Pasal 7 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial<sup>36</sup>.

Perselisihan yang timbul dalam rangka hubungan industrial perlu diselesaikan melalui pembicaraan bipartit terlebih dahulu, kemudian dilanjutkan dengan pertimbangan yang matang untuk mencapai mufakat. Penyelesaian Perselisihan Perburuhan dan Ketenagakerjaan Perselisihan

<sup>36</sup> Bagus Sarnawa dan Johan Erwin Isharyanto, *Hukum Ketenagakerjaan*, Yogyakarta: Laboratorium Ilmu Hukum UMY, 2010, hlm. 177-178.

yang diselesaikan melalui bipartit harus diselesaikan dalam waktu tiga puluh (30) hari sejak tanggal dimulainya perundingan pertama kali. Apabila dalam jangka waktu 30 (tiga puluh) hari tersebut salah satu pihak menolak untuk berunding atau dilakukan perundingan tetapi tidak tercapai kesepakatan, maka perundingan bipartit dianggap tidak berhasil.

## 2. Penyelesaian Melalui Tripartit

Forum diskusi, konsultasi, dan debat masalah ketenagakerjaan, penyelesaian melalui tripartit terdiri dari perwakilan kelompok pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah. Pemberian pemikiran, gagasan, dan pandangan kepada pemerintah dan pihak terkait dalam proses pembuatan kebijakan di bidang ketenagakerjaan merupakan misi utama penyelesaian tripartit ini<sup>37</sup>.

## 3. Penyelesaian Melalui Mediasi

Dalam pasal 1 angka 11 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mediasi Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut mediasi adalah penyelesaian perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan

---

<sup>37</sup> Maimun, Hukum Ketenagakerjaan: *Suatu Pengantar*, Jakarta: Pradnya Paramita, 2007, hlm. 123.

kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih mediator yang netral.

Mediator adalah pegawai instansi pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan yang memenuhi persyaratan sebagai mediator yang ditetapkan oleh Menteri yang bertugas melakukan mediasi dan berkewajiban memberikan anjuran tertulis kepada para pihak yang bersengketa untuk menyelesaikan perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan. Mediator berkewajiban memberikan rekomendasi tertulis kepada para pihak yang bersengketa untuk menyelesaikan perselisihan hak, perselisihan kepentingan, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh.

#### 4. Penyelesaian Melalui Konsiliasi

Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 13 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, Konsiliasi Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut konsiliasi adalah hanya melalui diskusi yang dimediasi oleh satu atau lebih konsiliator yang tidak memihak, ketidaksepakatan tentang kepentingan, ketidaksepakatan tentang pemutusan

hubungan kerja, dan ketidaksepakatan antara serikat pekerja dan serikat pekerja yang bersifat internal dalam satu perusahaan dapat diselesaikan.

Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, Konsiliator Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut konsiliator adalah Menteri bertugas melakukan konsiliasi dan wajib memberikan anjuran tertulis kepada para pihak yang bersengketa untuk menyelesaikan perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, atau perselisihan antar serikat pekerja atau serikat buruh hanya dalam satu perusahaan. seorang atau lebih yang memenuhi persyaratan sebagai konsiliator ditetapkan oleh Menteri yang juga bertugas melakukan konsiliasi.

#### 5. Penyelesaian Melalui Arbitrase

Putusan arbitrase, berbeda dengan hasil mediasi dan konsiliasi, yang berbentuk rekomendasi dan tidak mengikat secara hukum, mengikat secara hukum para pihak yang terlibat. Arbitrase adalah proses penyelesaian perselisihan melalui mediasi satu atau lebih hakim, dengan para pihak setuju untuk menerima dan mematuhi kesimpulan yang diberikan oleh hakim atau hakim yang

mereka pilih atau tunjuk. Masalah tersebut kemudian dapat dianggap selesai.

Menurut Asikin Kusuma Atmaja, “arbitrase” diartikan sebagai prosedur yang berlangsung di luar pengadilan dan ditetapkan berdasarkan kesepakatan. Dalam prosedur ini, para pihak, dalam hal timbul perselisihan mengenai pelaksanaan perjanjian, sepakat untuk menyerahkan penyelesaian perselisihan tersebut kepada wasit yang telah dipilih sendiri oleh para pihak. Wasit ini kemudian memutuskan bagaimana perselisihan harus diselesaikan”.

## **E. Tinjauan Umum tentang Pengadilan Hubungan Industrial**

### **1. Pengertian Pengadilan Hubungan Industrial**

Pengadilan Hubungan Industrial merupakan pengadilan khusus yang dibentuk dalam kerangka sistem peradilan biasa. Ini memiliki kemampuan untuk menyelidiki, mendengar, dan mengeluarkan penilaian tentang kasus-kasus yang melibatkan konflik tenaga kerja dan manajemen.

### **2. Kompetensi Peradilan Hubungan Industrial**

Kompetensi absolut Pengadilan Hubungan Industrial diatur dalam Pasal 56 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial adalah bertugas dan berwenang memeriksa dan memutus :

1. Ditingkat pertama mengenai perselisihan hak.
2. Ditingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan kepentingan.
3. Ditingkat pertama mengenai perselisihan pemutusan hubungan kerja.
4. Ditingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.

Kompetensi relatif pengadilan hubungan industrial diatur dalam Pasal 59 Undang-Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yaitu : Ayat (1) Untuk pertama kali dengan undang-undang ini dibentuk Pengadilan Hubungan Industrial pada setiap Pengadilan Negara Kabupaten/Kota yang berada di setiap ibukota provinsi yang daerah hukumnya meliputi provinsi yang bersangkutan. Ayat 2 Di Kabupaten/Kota terutama yang padat industri, dengan keputusan presiden harus segera dibentuk Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat.

Pengadilan Hubungan Industrial terdiri dari Hakim Negeri dari Pengadilan Negeri yang bersangkutan, serta Hakim Ad Hoc yang diangkat dengan Keputusan Presiden atas usul Mahkamah Agung. Para hakim ad hoc ini berasal dari latar belakang bisnis atau serikat pekerja, dan mereka mengadili kasus yang diajukan ke pengadilan.

### 3. Proses Pemeriksaan di Pengadilan Hubungan Industrial

Proses pemeriksaan di pengadilan industrial meliputi :

#### 4. Pengajuan gugatan

Gugatan diajukan pada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang daerah hukumnya meliputi tempat pekerja/buruh bekerja (Pasal 81).

Gugatan oleh pekerja / buruh atas pemutusan hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam pasal 159 dan pasal 171 Undang-undang No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, dapat diajukan hanya dalam waktu 1 tahun sejak diterimanya atau diberitahukannya keputusan dari pihak pengusaha (Pasal 82).

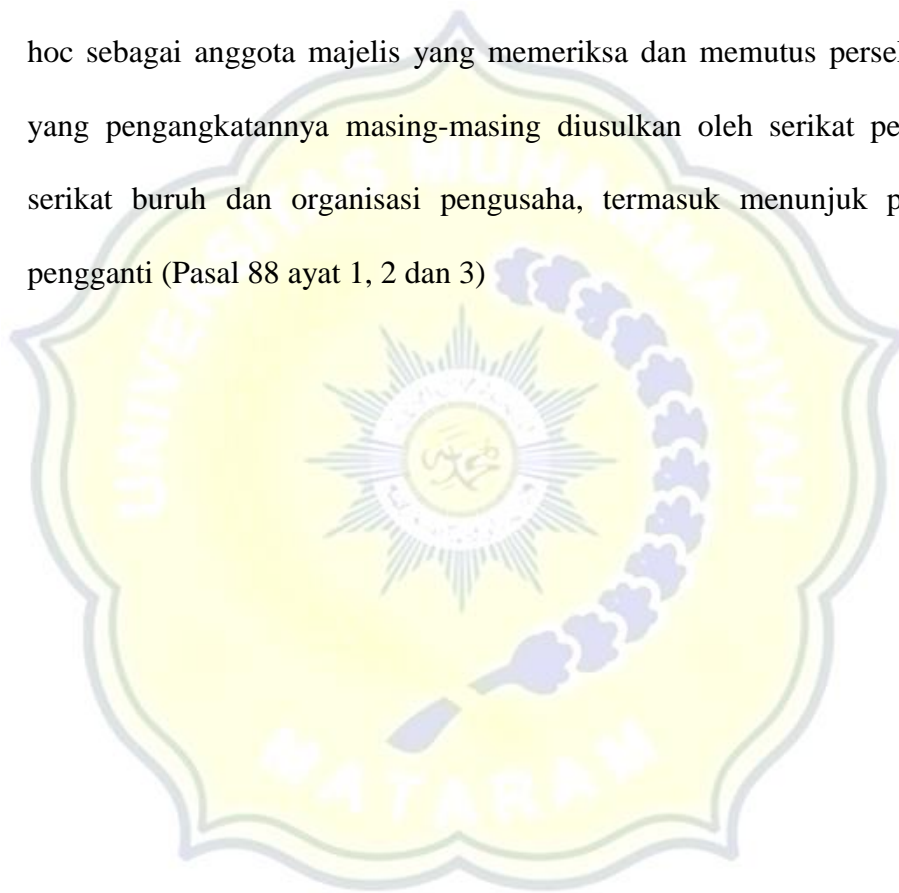
Hakim wajib mengembalikan gugatan yang tidak dilampiri penyelesaian melalui mediasi atau konsiliasi, dan jika gugatan dipandang masih ada kekurangan dikembalikan kepada Penggugat untuk disempurnakan (Pasal 83 ayat 1 dan 2).

Gugatan yang melibatkan lebih dari satu penggugat dapat diajukan secara kolektif dengan memberikan kuasa khusus (Pasal 84).

Penggugat dapat sewaktu-waktu mencabut gugatannya sebelum tergugat sudah memberikan jawabannya, dan apabila tergugat sudah memberikan jawabannya, maka pencabutan dikabulkan jika disetujui oleh Tergugat (Pasal 85 ayat 1 dan 2).

Dalam hal perselisihan hak dan atau perselisihan kepentingan diikuti dengan perselisihan pemutusan hubungan kerja, maka pengadilan hubungan industrial wajib memutus terlebih dahulu perkara perselisihan dan atau perselisihan kepentingan (Pasal 86).

1. Serikat pekerja / serikat buruh dan organisasi pengusaha dapat bertindak sebagai kuasa hukum untuk berbicara dipengadilan hubungan industrial untuk mewakili anggotanya (Pasal 87).
2. Ketua Pengadilan Negeri dalam waktu selambat-lambatnya 7 hari kerja setelah menerima gugatan harus sudah menetapkan majelis hakim, yang terdiri atas 1 orang hakim sebagai ketua majelis dan 2 orang hakim ad – hoc sebagai anggota majelis yang memeriksa dan memutus perselisihan, yang pengangkatannya masing-masing diusulkan oleh serikat pekerja / serikat buruh dan organisasi pengusaha, termasuk menunjuk panitera pengganti (Pasal 88 ayat 1, 2 dan 3)





## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### A. Jenis Penelitian

Metode penelitian yang penulis gunakan adalah Penelitian Hukum Normatif. Memeriksa bahan tertulis yang ada atau mengumpulkan informasi sekunder adalah dua komponen utama dari apa yang dikenal sebagai penelitian hukum normatif. Penelitian tentang masalah hukum normatif disebut juga penelitian tentang masalah hukum doktrinal. Menurut Peter Mahmud Marzuki, penelitian hukum normatif adalah tindakan mencari aturan hukum, asas hukum, dan doktrin hukum yang mungkin dapat menjawab tantangan hukum saat ini<sup>38</sup>. “Dalam kajian hukum semacam ini, pengertian hukum sering berupa apa yang terkandung dalam peraturan perundang-undangan atau konsep hukum sebagai aturan atau norma, yang merupakan standar perilaku manusia yang dianggap cocok. Menurut Peter Mahmud Marzuki, penelitian hukum normatif adalah tindakan mencari aturan hukum, asas hukum, dan doktrin hukum yang mungkin dapat menjawab tantangan hukum saat ini. hukum dipandang sebagai standar atau norma yang menjadi tolak ukur tingkah laku manusia yang dianggap patut<sup>39</sup>”.

---

<sup>38</sup>Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, Jakarta,: Kencana Prenada, 2010, hlm 35

<sup>39</sup>Amiruddin dan H. Zainal Asikin, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, Jakarta:PT. Raja Grafindo Persada, 2006, hal. 118.

## B. Metode Pendekatan

Metode pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

### 1. Pendekatan Perundang-Undangan (*Statute Approach*)

Pendekatan Undang-Undang (*Statute Approach*) dilakukan dengan meneliti secara menyeluruh semua undang-undang dan peraturan yang berkaitan dengan masalah hukum yang sedang ditangani. Metode hukum ini akan membuka peluang bagi para akademisi untuk mengeksplorasi konsistensi dan kesesuaian suatu undang-undang dengan undang-undang lain atau konstitusi dengan peraturan dan undang-undang. Penelitian ini dimaksudkan untuk mendukung tindakan praktis. Temuan penelitian memberikan bukti untuk mendukung solusi untuk masalah yang dihadapi. Dalam melakukan penelitian untuk kepentingan akademik, peneliti perlu mencari landasan hukum sekaligus landasan metodologis bagi pengembangan hukum. Peneliti dapat memperoleh pemahaman tentang landasan filosofis suatu undang-undang jika memusatkan perhatiannya pada rasio legislatif serta landasan ontologis undang-undang tersebut. Setelah memperoleh pemahaman tentang substansi yang melandasi peraturan perundang-undangan, peneliti akan sampai pada suatu kesimpulan tentang apakah hukum dan permasalahan yang dihadapi secara filosofis bertentangan atau tidak. Dalam hal ini, undang-undang yang dimaksud adalah Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Kitab Undang-Undang Hukum Perdata.

## 2. Pendekatan Kasus (*Case Approach*)

Mempelajari kasus-kasus pengadilan masa lalu yang telah menghasilkan putusan hukum yang mengikat adalah bagaimana metode kasus diterapkan. Kasus-kasus ini harus relevan dengan masalah yang dihadapi dan harus telah diputuskan oleh pengadilan.

### C. Jenis dan Sumber Bahan Hukum

#### 1. Jenis dan Sumber Bahan Hukum

Untuk mengumpulkan informasi yang diperlukan untuk penelitian ini, para peneliti mengandalkan tiga klasifikasi sumber hukum yang berbeda yakni sumber hukum Primer, sumber hukum sekunder, dan sumber hukum tersier:

##### a. Bahan Hukum Primer

Yaitu bahan-bahan hukum yang mengikat berupa undang-undang, yakni: Norma atau kaidah dasar yaitu Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

##### b. Bahan hukum sekunder

Yaitu sumber-sumber hukum yang menjelaskan bahan-bahan hukum primer yang dikumpulkan dari studi kepustakaan berupa

literatur-literatur yang dikaitkan dengan kajian masalah dan memberikan penjelasan-penjelasan tersebut..

c. Bahan hukum tersier

Yaitu surat kabar, internet, kamus hukum, dan Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah beberapa contoh sumber hukum yang memberikan petunjuk dan penjelasan tentang dokumen hukum primer dan sekunder yang terkait dengan penelitian ini..

#### **D. Teknik dan Alat Pengumpulan Bahan Hukum**

Ada beberapa metode, termasuk wawancara dan kajian literatur yang ada, untuk mengumpulkan dokumen dan data hukum. Studi Pustaka disebut juga teknik pengumpulan bahan hukum dengan melakukan studi literatur terhadap bahan hukum, yang meliputi bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, dan bahan hukum tersier. Studi literatur dilakukan pada semua jenis bahan hukum yang berbeda ini..

#### **E. Analisis Bahan Hukum**

Bahan hukum yang diperoleh akan dianalisis secara Kualitatif, yaitu memperoleh, memilih, dan mengatur bahan-bahan yang relevan secara hukum dengan cara yang metodis Dalam hal sifat peraturan perundang-undangan yang mengatur hubungan industrial dan melakukan penyelidikan terhadap faktor-faktor yang menyebabkan pemutusan hubungan kerja, baik secara hukum maupun sepihak, terdapat sejumlah cara yang berbeda bahwa ini dapat ditafsirkan. Pengadilan kemudian mempertimbangkan keputusan perusahaan untuk memutuskan hubungan kerja karyawan secara sepihak.