

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar belakang

Negara hukum adalah negara yang dalam menyelenggarakan segala urusan pemerintahan yang didasarkan pada suatu hukum. Tujuan dari negara yang tercantum dalam alinea 4 pembukaan UUD NRI 1945 yaitu “untuk melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia dan guna memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, dan ikut serta melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial”. Pada perkembangannya kemanfaatan dari hukum sendiri bertujuan untuk memberikan keamanan dan ketertiban serta menjamin adanya kesejahteraan yang diperoleh masyarakat dari negara. Hukum itu sendiri selain mengatur manusia terhadap bahaya yang akan mengancamnya juga mengatur hubungan antar masyarakat/manusia.

Tujuan dari kemanfaatan dapat dilihat dari fungsi perlindungan kepentingan terhadap manusia dan hukum mempunyai arah atau sasaran yang hendak dicapai. Dan perlindungan terhadap pekerja/buruh memang harus lebih diperhatikan guna mencapai tujuan dari hukum itu sendiri. Hubungan kerja merupakan suatu hubungan yang timbul akibat dari perjanjian kerja yang dibuat atau disepakati bersama oleh pengusaha dan pekerja/buruh.

Berdasarkan Undang- Undang Nomor 13 Tahun 2003, diatur sedemikian rupa bahwa PHK kepada pekerja yang mangkir atau melanggar peraturan perusahaan diatur syarat yang cukup ketat. Namun, berbeda dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang cipta kerja yang dimana pengusaha atau perusahaan dapat melakukan pemutusan hubungan kerja dengan berbagai alasan yang tidak objektif. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) memang akan

menjadikan hal yang sangat menyeramkan bagi para pekerja/buruh, dikarenakan menyangkut hilangnya mata pencaharian mereka. Pemutusan hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha tidak boleh dilakukan secara sewenang-wenang, melainkan ada hal tertentu yang harus dipenuhi oleh kedua belah pihak supaya PHK itu tidak dmencederai rasa keadilan diantara kedua belah pihak. Banyak dampak yang diakibatkan terutama mengenai kesehatan mental ketika PHK dilakukan tidak memandang dari sudut pandang pekerja/buruh. Jika kita melihat kejadian yang terjadi di masyarakat banyak pekerja yang mencari kerjanya pun memang tidak semudah yang dibayangkan. Persaingan yang semakin ketat, angkatan kerja yang akan selalu naik, dan keadaan di dunia usaha yang tidak stabil mengakibatkan kekhawatiran akan terjadinya PHK.

Faktor yang mengakibatkan pemutusan hubungan kerja memanglah beragam, seperti globalisasi, transformasi ke ekonomi pengetahuan, menyesuaikan dengan kondisi yang berubah, dan krisis nasional maupun internasional semuanya telah mendorong organisasi/perusahaan untuk mencari struktur yang lebih fleksibel, lebih sederhana, semakin dinamis, dan bergerak. Dalam lingkungan yang berubah ini, organisasi/perusahaan mulai mengembangkan alternatif strategis untuk beradaptasi dengan kondisi internal dan eksternal baru dan menggunakan semua sumber daya yang tersedia secara efektif. Strategi perampingan organisasi adalah salah satu alternatif ini. Sehingga, hal-hal tersebut mengakibatkan PHK tidak bisa diterima oleh berbagai pihak pekerja/buruh, nyatanya di dalam Undang-Undang Cipta Kerja telah diatur mengenai alasan-alasan untuk memahami PHK yang dilakukan oleh para pihak pengusaha atau perusahaan. Perubahan oleh Undang-Undang Cipta Kerja ini tidak merubah secara keseluruhan Undang-Undang Ketenagakerjaan dan dinyatakan tetap berlaku, hal ini sesuai dengan Pasal 185 Undang-Undang Ciptaker. Dalam Undang-Undang Ciptaker ini juga dapat

dinamakan sebagai undang-undang sapu jagat dikarenakan mampu mengganti beberapa norma undang-undang dalam satu peraturan. Dalam proses PHK yang dimana sedang diajukan ke LPPH, maka para pengusaha tetap wajib memenuhi segala kewajibannya kecuali jika ada salah satu hal dimana pengusaha melakukan sebuah skors kepada pekerja, dan pekerja yang sedang dalam proses PHK tersebut tetap harus menerima upah beserta hak lain yang biasa ia terima, Dalam Pasal 153 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja menjelaskan larangan-larangan pemutusan hubungan kerja dengan berbagai macam alasan. Beberapa alasan-alasan yang dilarang tersebut antara lain seperti:

- a. Berhalangan masuk kerja karena sakit menurut keterangan dokter selama waktu tidak melampaui 12 (dua belas) bulan secara terus menerus
- b. Berhalangan menjalankan pekerjaannya karena memenuhi kewajiban terhadap negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang – undangan
- c. Menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya
- d. Menikah
- e. Hamil, melahirkan, gugur kandungan, atau menyusui bayinya
- f. Mempunyai pertalian darah dan/atau ikatan perkawinan dengan pekerja/buruh lainnya di dalam satu perusahaan
- g. Mendirikan, menjadi anggota dan/atau pengurus serikat, pekerja/serikat buruh, pekerja/buruh melakukan kegiatan serikat pekerja/serikat buruh di luar jam kerja, atau di dalam jam kerja atas kesepakatan pengusaha, atau berdasarkan ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama
- h. Mengadukan pengusaha kepada pihak yang berwajib mengenai perbuatan pengusaha yang melakukan tindak pidana kejahatan

- i. Berbeda paham, agama, aliran politik, suku, warna kulit, golongan, jenis kelamin, kondisi fisik, atau status perkawinan; dan
- j. Dalam keadaan cacat tetap, sakit akibat kecelakaan kerja, atau sakit karena hubungan kerja yang menurut surat keterangan dokter yang jangka waktu penyembuhannya belum dapat dipastikan”.

Kejadian yang terjadi di banyak perusahaan ternyata banyak hal yang menyebabkan karyawan itu berhenti, baik atas permintaan sendiri maupun adanya suatu peraturan yang sudah tidak memungkinkan lagi bagi karyawan untuk melanjutkan pekerjaannya. Akibat dari berhentinya karyawan dalam pekerjaannya juga berdampak pada keluarga dari karyawan tersebut, karena tidak dapat lagi memenuhi kebutuhan untuk dirinya dan juga keluarganya. Oleh karenanya, manager SDM harus sudah menghitung dengan matang berapa jumlah uang yang seharusnya diterima oleh seorang pekerja yang berhenti agar pekerja tersebut dapat memenuhi kebutuhannya hingga tingkat cukup. Bersamaan dengan itu adapun muncul sebuah problem sosial ekonomi yang ditandai dengan unjuk rasa ketidakadilan di bidang ketenagakerjaan, belum terpenuhinya hak pekerja/upah yang layak, lemahnya organisasi pekerja sebagai penyalur aspirasinya, dan rendahnya kesadaran melaksanakan peraturan di kalangan pengusaha¹

¹ Rudi Febrianto Wibowo, Ratna Herawati, 2021, Perlindungan Bagi Pekerja Atas Tindakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara Sepihak, Jurnal Pembangunan Hukum Indonesia, Volume 3, Nomor 1, Hlm. 110-111

Tabel 1

Putusan Pengadilan Negeri/PHI Dalam Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja

No	Nomor Putusan	Penggugat	Tergugat	Objek Perkara	Petitum	Amar Putusan	Ket
1	Nomor : 142/Pdt.Sus- PHI/2018/PN Mdn	1. Adi Susanto 2. Suhardi,	1. PT. Asia Forestam a Raya Besitang	Sengketa Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak	1. Mengabulkan gugatan Para Penggugat untuk seluruhnya” 2. “Menyatakan sah dan berharga sita jaminan (conservatoir beslag) yang telah dijalankan dalam perkara ini”. 3. “Menyatakan tindakan Tergugat yang memutuskan hubungan kerja dengan Para Penggugat secara sepihak adalah tidak sah dan batal demi hukum” 4. “Menyatakan hubungan kerja antara Para Penggugat dengan Tergugat	MENGADILI DALAM EKSEPSI : - Menolak Eksepsi Tergugat tersebut; DALAM POKOK PERKARA : 1. Menolak gugatan Para Penggugat untuk seluruhnya 2. Membebaskan kepada Negara biaya yang timbul dalam perkara ini sebesar Rp.311.000,-. (Tiga ratus sebelas ribu rupiah);	Incrach

					<p>dinyatakan putus”</p> <p>5. “Menghukum tergugat untuk membayar uang pesangon kepada Para Penggugat 2 (dua) kali ketentuan pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai dengan pasal 156 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dengan total sebesar Rp. 112.538.136,- (seratus dua belas juta lima ratus tiga puluh delapan ribu seratus tiga puluh enam rupiah)</p>		
2	Nomor : 316/Pdt.Sus- PHI/2017/PN.Mdn	H. MANGASI SIMBOLON	1. Yayasan Universita s Islam	Sengketa Perselisiha n	1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk seluruhnya	MENGADILI: DALAM EKSEPSI:	Incrach

			Sumatera Utara (Uisu)	Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak	<p>2. Menyatakan tindakan Tergugat yang tidak membayarkan kepada Penggugat uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak sesuai dengan ketentuan pasal 156 ayat (2), ayat (3) dan ayat (4) UU No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, adalah bertentangan dengan Undangundang Ketenagakerjaan</p> <p>3. Menghukum Tergugat untuk membayar kepada Penggugat secara sekaligus uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang</p>	<p>- Menolak Eksepsi Tergugat tersebut;</p> <p>DALAM POKOK PERKARA</p> <p>:</p> <p>- Mengabulkan gugatan Penggugat untuk seluruhnya</p> <p>- Menyatakan tindakan Tergugat yang tidak membayarkan kepada Penggugat uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak sesuai dengan ketentuan pasal 156 ayat (2), ayat (3) dan ayat (4) Undang-undang No.13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan adalah bertentangan dengan undang-undang ketenagakerjaan</p>	
--	--	--	-----------------------	----------------------------------	--	---	--

				<p>penggantian hak sesuai dengan ketentuan pasak 156 ayat (2), ayat (3) dan ayat (4) UU No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan sebagai berikut : 1. Uang Pesangon $2 \times 9 \times \text{Rp. } 3.452.050,- = \text{Rp. } 62.136.900,-$ 2. Uang penghargaan masa kerja $\text{Rp. } 10 \times \text{Rp. } 3.452.050,- = \text{Rp. } 34.520.500,-$ 3. Uang penggantian hak $15 \% \times 96.657.400,- = \text{Rp. } 14.498.610,-$ Jumlah seluruhnya $\text{Rp. } 111.156.010,-$ (seratus sebelas juta seratus lima puluh enam ribu sepuluh rupiah)</p>	<p>- Menghukum Tergugat untuk membayarkan hak hak Penggugat secara sekaligus uang pesangon 2 (dua) kali ketentuan pasal 156 ayat (2) , uang penghargaan masa kerja pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak pasal 156 ayat (4) Undang-Undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, sebesar $\text{Rp. } 111.156.020,00$ (seratus sebelas juta seratus lima puluh enam ribu duapuluh rupiah) dengan perincian sebagai berikut ; -Uang pesangon : $2 \times 9 \times \text{Rp. } 3.452.050,00 = \text{Rp. } 62.136.900,00$ -Uang penghargaan masa kerja : $10 \times$</p>	
--	--	--	--	---	---	--

					<p>4. Menghukum Tergugat untuk membayar kepada Penggugat upah yang tidak dibayarkan untuk bulan Agustus 2017 sampai dengan bulan November 2017 sebesar Rp. 13.808.200,- (Tiga Belas Juta Delapan Ratus Delapan Ribu Dua Ratus Rupiah), demikian seterusnya untuk setiap bulannya dibayar kepada Penggugat Rp. 3.452.050,- sampai putusan ini mempunyai kekuatan hukum yang tetap</p> <p>1. Apabila majelis hakim yang mulia berpendapat lain, mohon putusan seadiladilnya (ex aequo et bono).</p>	<p>Rp.3.452.050,-=Rp. 34.520.500,00 - Uang Penggantian Hak 15 % X Rp. 96.657.400,00 = Rp. 14.498.610,00 TOTAL Rp.111.156.010,00</p> <p>- Menghukum Tergugat untuk membayarkan upah proses sebesar 6 bulan X Rp. 3.452,050,00 = Rp. 20.712.300,00 (Dua puluh juta tujuh ratus dua belas ribu tiga ratus rupiah)</p> <p>1. Membebaskan kepada Negara segala biaya yang timbul dalam perkara ini sebesar Rp. 211.000,-(Dua ratus sebelas ribu rupiah);</p>	
3	Nomor :220/Pdt.Sus-	Muklid Nasuiton,	1. Pt Aminah	Sengketa Perselisihan	1. Menerima dan mengabulkan	MENGADILI;	Incrach

	PHI/2018/PN Mdn		Purto Deras	n Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak	<p>gugatan Penggugat untuk seluruhnya</p> <p>2. Menyatakan Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan Tergugat kepada Penggugat adalah tidak sah dan bertentangan dengan aturan hukum yang berlaku</p> <p>3. Menghukum dan mewajibkan Tergugat untuk membayar uang pesangon dua kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), Uang Penghargaan masa Kerja sesuai dengan ketentuan Pasal 156 ayat (3), dan Uang Pengganti Hak sesuai dengan Pasal 156 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tnetang</p>	<p>1. Mengabulkan Gugatan Penggugat untuk sebagian</p> <p>2. Menyatakan putus hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat sejak Mei 2018</p> <p>3. Menghukum Tergugat untuk membayar hak-hak Penggugat akibat pemutusan hubungan kerja berdasarkan ketentuan Pasal 161 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan berupa uang penghargaan masa kerja, uang penggantian perumahan dan perobatan, dengan perincian sebagai berikut ; Uang pasangon : 9</p>	
--	-----------------	--	-------------	---------------------------------------	---	---	--

					<p>Ketenagakerjaan kepada Penggugat</p> <p>1. Menghukum Tergugat untuk menanggung biaya yang timbul dalam perkara ini</p>	<p>x Rp. 2.100.000,00 = Rp.18.900.000,00 Uang penghargaan masa kerja : 8 x Rp.2.100.000,00 = Rp.16.800.000,00 = Rp.35.700.000,00 Uang pergantian Hak : 15% x Rp.35.700.000,00 = Rp.5.355.000,00 Jumlah = Rp.41.055.000,00 (empat puluh satu juta lima puluh lima ribu rupiah)</p> <p>4. Menolak Gugatan Penggugat untuk selain dan selebihnya</p> <p>Membebaskan biaya yang timbul dalam perkara kepada Negara sebesar Rp. 511.000.- (lima ratus sebelas ribu rupiah)</p>	
4	Nomor 11/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Bgl	Dora Indriana	PT. Bank Mega, Tbk Cabang	Sengketa Perselisihan	1. Menerima dan mengabulkan gugatan PENGGUGAT	MENGADILI DALAM EKSEPSI	Incrach

			Bengkulu	Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak	<p>untuk seluruhnya</p> <p>2. Menyatakan Pemutusan Hubungan Kerja karena pengusaha tidak melakukan kewajiban yang telah dijanjikan kepada pekerja sesuai dengan Pasal 169 ayat 1 poin d Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan</p> <p>3. Menghukum dan mewajibkan TERGUGAT untuk membayar uang pesangon 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3), dan uang penggantian hak sesuai</p>	<p>Menolak Eksepsi Tergugat untuk seluruhnya</p> <p>DALAM POKOK PERKARA</p> <p>1. Mengabulkan gugatan penggugat untuk sebahagian</p> <p>2. Menyatakan Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh Tergugat kepada Penggugat karena disharmoni</p> <p>3. Menghukum Tergugat untuk membayar hak-hak Penggugat berupa : - Uang pesangon 2 x 9 x Rp. 9.058.000,- = Rp. 163.044.000,- - Uang Penghargaan Masa Kerja 4 x Rp. 9.058.000,- = Rp. 36.232.000,- - Uang</p>	
--	--	--	----------	----------------------------------	---	--	--

				<p>ketentuan Pasal 156 ayat (4). dengan perincian sebagai berikut: Uang Pesangon 2 x (9 x Rp 9.338.000,-) = Rp 168.084.000,- Uang PMK 4 x Rp 9.338.000,- = Rp. 37.352.000,- Uang Pengganti perumahan & pengobatan 15% x (P+PMK) = Rp. 30.815.400,- Jumlah = Rp. 236.251.400,- Total yang harus dibayar adalah Rp. 236.251.400,- (Dua ratus tiga puluh enam juta dua ratus lima puluh satu ribu empat ratus rupiah).</p> <p>4. Mewajibkan dan menghukum TERGUGAT untuk membayar upah selama</p>	<p>Penggantian Hak 15% x Rp. 199.276.000,- = Rp. 29.891.400,- Jumlah Rp. 229.167.400,- (Dua ratus dua puluh Sembilan juta eratus enam puluh tujuh ribu empat ratus rupiah)</p> <p>4. Menghukum Tergugat untuk membayar upah proses kepada Penggugat sebesar Rp. 54.348.000,- (lima puluh empat juta tiga ratus empat puluh delapan ribu rupiah) sehingga Jumlah seluruhnya Hak dari Penggugat adalah Rp. 229.167.400,- + Rp. 54.348.000,- = Rp. 283.515.400,- (Dua ratus delapan puluh tiga juta lima</p>	
--	--	--	--	--	---	--

				<p>proses penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial ini diperkirakan sampai dengan Putusan Mahkamah Agung terhitung sejak bulan September 2018 sampai dengan bulan September 2020 sebesar Rp 9.338.000,- per bulan dengan rincian sebagai berikut: 24 bulan x Rp 9.338.000,- = Rp 224.112.000,- (Dua ratus dua puluh empat juta seratus dua belas ribu rupiah)</p> <p>5. Menghukum TERGUGAT untuk membayar uang paksa (dwangsong) kepada PENGGUGAT sebesar Rp 300.000,- (tiga ratus ribu</p>	<p>ratus lima belas ribu empat ratus rupiah)</p> <p>5. Menolak gugatan Penggugat untuk selain dan selebihnya Menghukum Tergugat untuk membayar biaya perkaraini sebesar Rp.251.000,- (dua ratus lima puluh satu ribu rupiah).</p>	
--	--	--	--	--	---	--

					<p>rupiah) untuk setiap hari secara tunai dan sekaligus terhitung sejak putusan perkara ini berkekuatan hukum tetap sampai TERGUGAT melaksanakan Putusan Perkara ini dengan baik, seketika dan sempurna</p> <p>1. Menghukum TERGUGAT untuk menanggung biaya yang timbul dalam perkara ini.</p>		
5	Nomor 273/Pdt.Sus-PHI/2017/PN Mdn.	Edi Syahputra Siregar	<p>1. PT. Pelabuhan Indonesia 1 (Persero)</p> <p>2. Koperasi Karyawan Pelabuhan</p>	<p>Sengketa Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak</p>	<p>1. Mengabulkan Gugatan Penggugat untuk seluruhnya</p> <p>2. Menyatakan sita jaminan (Consevoir Beslaq) yang dilakukan dalam perkara ini sah</p> <p>3. Menyatakan tindakan</p>	<p>MENGADILI DALAM EKSEPSI</p> <p>- Menolak Eksepsi Tergugat I, Tergugat II dan Tergugat III Tersebut; DALAM POKOK PERKARA :</p> <p>1. Menolak gugatan Penggugat terhadap Tergugat I, II, dan</p>	Incrach

			<p>UTPK Belawan</p> <p>1. PT. Mardiah Abadi Sentosa</p>	<p>tergugat 1 yang mengalihkan hubungan kerja Penggugat kepada tergugat 2 ataupun Tergugat 3 adalah tidak sah</p> <p>4. Menyatakan Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan tergugat 2 kepada Penggugat adalah tidak sah</p> <p>5. Menyatakan tindakan tergugat 2 yang mengalihkan hubungan kerja Penggugat kepada tergugat 3 adalah tidak sah</p> <p>6. Menyatakan Hubungan Kerja Penggugat dengan tergugat 2 maupun tergugat 3 beralih menjadi hubungan Kerja Penggugat dengan</p>	<p>Tergugat III untuk seluruhnya</p> <p>Membebankan biaya yang timbul dalam perkara ini kepada Negara sebesar Rp. 411 (empat ratus sebelas ribu rupiah) ;</p>	
--	--	--	---	---	---	--

					<p>Tergugat 1 Ic. PT. Pelabuhan Indonesia 1 (persero)</p> <p>7. Menyatakan penggugat adalah buruh dan ataupun pegawai yang bekerja kepada tergugat I Ic. PT.Pelabuhan Indonesia 1 (persero) dengan perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT)</p> <p>8. Menghukum Tergugat I Untuk Menerbitkan Surat Pengangkatan Penggugat Sebagai Buruh dan ataupun pegawai tergugat I Ic. PT.Pelabuhan Indonesia 1 (persero) sejak putusan ini dibacakan</p>	
--	--	--	--	--	--	--

					<p>9. Memerintahkan Tergugat I Untuk Mempekerjakan Kembali Penggugat Di Posisi Semula Sebagai Jabatan Operator REACH Steaker</p> <p>10. Memerintahkan Tergugat I melakukan pembayaran gaji penggugat pada bulan Febuari dan bulan Maret 2017 dengan total sebesar Rp.6.542.510,- (enam juta lima ratus empat puluh dua ribu lima ratus sepuluh rupiah)</p> <p>11. Menyatakan status hubungan kerja penggugat menjadi tanggung jawab pemberi kerja Tergugat 1;</p>	
--	--	--	--	--	---	--

					<p>Menyatakan masa kerja penggugat sejak mengawali hubungan kerja dengan tergugat 2 maupun dengan tergugat 3 menjadi tanggung jawab tergugat 1</p> <p>12. Menghukum Tergugat 1, tergugat 2, dan tergugat 3 secara tanggung renteng Membayar Uang Paksa (Dwangsom) Sebesar Rp.100.000,- (seratus ribu)/Hari Atas Kelalaiannya Melaksanakan Isi Putusan Ini</p> <p>Membebankan Biaya Perkara Kepada Negara; Atau jika Majelis hakim yang memeriksa, mengadili dan memutuskan perkara aquo berpendapat lain mohon</p>	
--	--	--	--	--	--	--

					Keputusan yang seadil-adilnya sesuai hukum yang berlaku (Ex Aquo Et Bono).		
--	--	--	--	--	--	--	--

Berdasarkan uraian latar belakang diatas terkait dengan, maka calon peneliti tertarik untuk melakukan suatu kajian ilmiah dengan judul **“PENYELESAIAN PERSELISIHAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA”**

1. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka yang menjadi masalah pokok dalam penelitian ini adalah :

- 1) Faktor-faktor apakah yang menyebabkan terjadinya pemutusan hubungan kerja?
- 2) Mengapa tuntutan tenaga kerja terhadap uang pesangon, uang penggantian hak dan uang penghargaan hak ada yang ditolak dan ada yang dikabulkan oleh hakim?

2. Tujuan Dan Kegunaan Penelitian

a. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah :

- a) Untuk mengetahui Faktor yang menyebabkan terjadinya pemutusan hubungan kerja
- b) Untuk mengetahui Mengapa tuntutan tenaga kerja terhadap uang pesangon, uang penggantian hak dan uang penghargaan hak ada yang ditolak dan ada yang dikabulkan oleh hakim.

2. Kegunaan penelitian

Disamping mempunyai tujuan penelitian ini juga mempunyai kegunaan sehingga hasil yang dicapai dari penelitian tersebut dapat tercapai. Adapun kegunaan dari penelitian ini yaitu:

a. Kegunaan Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran yang cukup berarti sebagai literature ilmiah yang dapat dijadikan bahan kajian untuk meperkaya pengetahuan dan pemikiran para insan akademik yang

sedang mempelajari ilmu hukum, khususnya didalam hukum Perdata Untuk mengetahui alasan hakim pengadilan negeri menjatuhkan putusan ada yang diterima, ada yang ditolak dan ada yang tidak dapat diterima dalam Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak

b. Kegunaan Praktis

- 1) Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu bahan referensi bagi fakultas hukum Universitas Kristen Artha Wacana dalam rangka pengembangan serta pendalaman ilmu Hukum, Khususnya dibidang Hukum Perdata.
- 2) Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai salah satu sumber informasi bagi masyarakat dan pihak lain yang membutuhkan sebagai bahan refrensi tentang permasalahan Perdata mengenai alasan hakim pengadilan negeri menjatuhkan putusan ada yang diterima, ada yang ditolak dan ada yang tidak dapat diterima
- 3) Untuk menambah wawasan penulis maupun pembaca pada bidang ilmu hukum Perdata Serta merupakan salah satu syarat dalam penyelesaian studi pada Fakultas Hukum Unversitas Kristen Artha Wacana Kupang.

3. Keaslian Penelitian

Penelitian ini dengan judul **“PENYELESAIAN PERSELISIHAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA”**

01	Cristian Mamulak (03310025)	H.	Deskripsi tentang pemenuhak hak-hak buruh atau tenaga kerja setelah pemutusan hubungan kerja pada perusahaan perseroan terbatas menurut Undang-	Faktor-faktor yang menyebabkan pengusaha belum melakukan pemenuhan hak-hak tenaga kerja
----	-----------------------------	----	---	---

		Undang Nomor 13 Tahun 2003	setelah pemutusan hubungan kerja
02	Venancio Bendito (98310114)	Studi kasus pemutusan hubungan kerja (PHK) Karyawan pada koperasi pimkopabri di Kefamenanu-TTU Ditinjau dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan	Faktor penyebab Pimkopabri di Kefamenanu melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap karyawan tidak sesuai dengan prosedur dan akibat hukumnya
03	Jaquali Marlin Djo Wenyi (05310226)	Tinjauan yuridis tentang tanggung jawab PT Binakarsa Swadaya dalam jaminan sosial tenaga kerja kepada tenaga honor outsorcing pada Bank Indonesia Kupang	Bagaimana PT Binakarsa Swadaya sudah melaksanakan tanggungjawabnya untuk mengikutsertakan seluruh tenaga kerja (tenaga honor outsorcing) yang bekerja pada Bank Indonesia Kupang sesuai dengan ketentuan yang berlaku
04	Richard Ferdinand (05310056)	Deskripsi tentang faktor-faktor penyebab pimpinan perusahaan melakukan pemutusan hubungan kerja serta akibat hukumnya berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003	Faktor-faktor apakah yang menyebabkan pimpinan perusahaan melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap tenaga kerja serta akibat hukumnya

05	Sandrayani Mo'e (16312619)	Pembatalan putusan PHI di Pengadilan Negeri Tanjung Pinang oleh Mahkamah Agung dalam sengketa pemutusan hubungan kerja	Bagaimana dasar pertimbangan Hakim Mahkamah Agung RI Dalam membatalkan putusan pengadilan hubungan industrial pada Pengadilan Negeri Tanjung Pinang dalam sengketa pemutusan hubungan kerja
----	-------------------------------	--	---

4. Metode penelitian

1. Sifat Dan Jenis Penelitian

1. Sifat Penelitian

Dilihat sifatnya maka penelitian ini bersifat deskriptif yaitu penulis mendeskripsikan atau menggambarkan, menguraikan dan menjelaskan suatu keadaan/peristiwa yang sejelas mungkin tanpa perlakuan terhadap objek yang diteliti.

Dalam penelitian ini penulis ingin menggambarkan tentang putusan pengadilan niaga dalam penyelesaian sengketa pemutusan hubungan kerja.

2. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian normatif. Penelitian normatif adalah penelitian hukum yang dilakukan dengan cara meneliti bahan pustaka atau data sekunder. Menurut Soerjono Soekanto penelitian hukum normatif ini terdiri dari penelitian terhadap asas-asas hukum, penelitian

terhadap sistematika hukum, dan penelitian terhadap taraf sinkronisasi hukum.²

2. Variabel Penelitian

Variabel penelitian merupakan suatu atribut, sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh eneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Penelitian ini mempunyai dua variabel yaitu :

a. Variabel Bebas (*independent variable*)

Variabel bebas adalah faktor yang menjadi pokok permasalahan yang ingin diteliti. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah : Factor yang menyebabkan terjadinya pemutusan hubungan kerja dan mengapa tuntutan tenaga kerja terhadap uang pesangon, uang penggantian hak dan uang penghargaan hak ada yang ditolak dan ada yang dikabulkan oleh hakim

b. Variabel Terikat (*dependent variable*)

Variabel terikat adalah variabel yang tergantung dari putusan pengadilan. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah: putusan hakim terhadap perselisihan pemutusan hubungan kerja antara tenaga kerja dan penerima kerja

3. Jenis Sumber Data:

a. Bahan Hukum Primer

Bahan hukum primer adalah bahan hukum yang bersifat mengikat. Bahan-bahan hukum primer terdiri dari norma atau kaidah dasar, peraturan dasar, peraturan perundang-undangan, catatan-catatan resmi dalam pembuatan perundang-undangan, traktat dan putusan- putusan hakim dan lainnya:

1) Undang – Undang

a) Kitab Undang-Undang Hukum Perdata

² Soerjono Soekanto & Sri Mamudji, 2014, Penelitian Hukum Normatif, Rajagrafindo Persada. Hlm.23

- b) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang ketenagakerjaan
- c) KUH Perdata Pasal 135- 152, dan Pasal 168- 172 HIR/Pasal 165- 179, dan Pasal 309 RBg/ Pasal 1895, dan Pasal 1902-1908.

2) Putusan Pengadilan

- (1) Putusan Nomor 142/Pdt.Sus-PHI/2018/PN Mdn
- (2) Putusan Nomor 316/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Mdn
- (3) Putusan Nomor 220/Pdt.Sus-PHI/2018/PN Mdn
- (4) Putusan Nomor 11/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Bgl
- (5) Putusan Nomor 273/Pdt.Sus-PHI/2017/PN Mdn

b. Bahan Hukum Sekunder

Bahan hukum sekunder yaitu memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer, seperti rancangan undang undang, hasil-hasil penelitian, hasil karya dari kalangan hukum, dan seterusnya.

c. Bahan Hukum Tersier

Bahan hukum tersier yaitu bahan hukum yang memberikan petunjuk atau penjelasan bermakna terhadap bahan hukum primer dan sekunder, seperti kamus hukum, ensiklopedia, indeks kumulatif, dan seterusnya.

4. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penulisan ini menggunakan studi dokumen atau bahan pustaka. Studi dokumen merupakan suatu alat pengumpulan data yang dilakukan melalui data tertulis dengan menggunakan bahan analisis. Data tertulis tersebut diperoleh dari putusan pengadilan yang sah atau berkekuatan hukum tetap.

5. Analisis Data

Semua data yang diperoleh baik dari bahan hukum primer maupun bahan hukum sekunder diolah secara kualitatif. Dengan kata lain analisis kualitatif adalah cara menganalisis data yang bersumber dari bahan hukum berdasarkan konsep, teori, peraturan perundang-undangan, doktrin, prinsip hukum atau pandangan penulis sendiri. Maka data tersebut dapat diambil suatu kesimpulan secara logis kemudian menganalisisnya. Analisis data ini menggunakan metode analisis “Deskriptif”.