

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Ketenagakerjaan ialah seluruh aspek yang berkaitan pada tenaga kerja saat sebelumnya, sepanjang, juga setelah masa-masa bekerja. Ketenagakerjaan pada pembangunan nasional ialah aspek dinamis penting dalam penentuan kecepatan perkembangan ekonomi baik pada mendalam akan terlihat kebenaran yang ada. Pekerja disebut tulang punggung sebab memiliki peran yang cukup krusial. Tanpa kehadiran pekerja maka perusahaan tersebut tidak dapat berjalan juga ikut serta pada pengembangan.¹

Saat melaksanakan pembangunan nasional tenaga kerja memiliki peran serta posisi krusial selaku pelaku juga cita pembangunan. Merujuk pada peran serta posisi tenaga kerja, dibutuhkan perkembangan ketenagakerjaan guna peningkatan kualitas tenaga kerja juga tugasnya pada pembangunan. Pembangunan ketenagakerjaan hendaknya disiasati dengan maksimal agar dapat memenuhi hak juga perlindungan dasar untuk para pekerja/buruh yang secara bersama-sama mampu menciptakan situasi yang aman pada perkembangan bisnis konflik tenaga kerja maupun buruh ialah konflik yang umum ditemui pada negara berkembang layaknya Indonesia. Satu diantaranya ialah konflik pemutusan hubungan kerja (PHK) yang terjadi pada suatu perusahaan. Seperti saat sekarang di mana terdapat

¹ Ida Bagus Gede Wiswamitra, I Nyoman Putu Budiarta, dan I Wayan Kartika Jaya Utama, Kajian Yuridis Terkait Penentuan Besar Upah Pekerja Berdasarkan Pasal 88 C Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja, Jurnal Analogi Hukum, Volume 4, Nomor 3, 2022.hlm.1-3

banyak pekerja yang di PHK oleh perusahaan dimana ia menggantungkan hidupnya. konflik kurangnya lapangan bekerja tersebut menciptakan kondisi tingginya angka pengangguran di Indonesia. Namun, di sisi lain rendahnya kualitas pekerja Indonesia membuat belum adanya kelebihan secara kompetitif apabila diperbandingkan pada negara maju.

Kesediaan lapangan kerja baru guna memberantas peningkatan permintaan kerja ialah sebuah target yang hendaknya tercapai oleh pemerintah guna menurunkan tingkat pengangguran pada pembangunan perekonomian pada pusat ataupun daerah pada aspek pembangunan. Tenaga kerja ialah orang yang memiliki kesiapan untuk memasuki pasar kerja yang mempunyai kesesuaian upah yang diberi oleh pemilik lapangan pekerjaan. Total tenaga kerja diakumulasi melalui penduduk berusia produktif (usia 15–65 tahun) yang tergolong usia angkatan kerja.

Pemutusan hubungan kerja adalah tambahan penderitaan bagi masyarakat khususnya yang langsung dialami oleh para buruh yang berjuang menghidupi keluarganya. PHK juga merupakan pengakhiran hubungan kerja yang mengakibatkan hubungan hak dan kewajiban antara karyawan dan perusahaan juga berakhir (footnote dari pemutusan hubungan kerja secara sepihak berdasarkan UU Cipta Kerja). Jenis PHK bermacam-macam, ada PHK yang dilakukan oleh pengusaha, PHK yang dilakukan oleh pekerja, dan PHK batal demi hukum serta memiliki berbagai factor yang melatarbelakanginya. Dalam pelaksanaanya, PHK harus dipenuhi

oleh kedua belah pihak (pekerja dan pengusaha) agar dapat disetujui dengan tidak menciderai rasa keadilan.²

Pemerintah Indonesia di bawah kepemimpinan Presiden Joko Widodo membuat sebuah regulasi besar berajuk Omnibus Law yang mengatur mengenai aspek ketenagakerjaan beserta dengan perlindungan hukumnya. Omnibus Law adalah konsep pembentukan perundang-undangan yang mampu menggantikan beberapa norma yang ada di beberapa undang-undang menjadi satu kesatuan. Kemudian lahir lah Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja. UU Cipta Kerja dibuat bertujuan untuk mewujudkan sebuah skema baru sebagai upaya pembangunan ekonomi di Indonesia, walaupun mendapatkan banyak penolakan dan menuai kontra di masyarakat serta menimbulkan ketidak stabilan politik pada tahun tersebut. UU ini mengatur berbagai sektor usaha dengan ketentuan beberapa ketentuan bagi pekerjanya.

² Gabriella Evita Floryana Sihombinga, *Athalia Meilani Selvitrib, Yafri, Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak Berdasarkan Uu Nomor 6 Tahun 2023tentang Cipta Kerja*, Samudera Hukum, Volume 1 No 2, Maret 2023, hlm.4

Tabel 1
Putusan Tentang Penyelesaian Perselisihan Perjanjian Kerja

No	Nomor Putusan	Penggugat	Tergugat	Pokok Perkara	Permohonan	Penetapan	Ket
1	Nomor 9/Pdt.Sus-PHI/2024/P N Sby	Eny Susanti,	PT. Berdikari Berkah Mulia,	Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak	1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk seluruhnya ; 2. Menyatakan putus hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat terhitung sejak diputus oleh Pengadilan ; 3. Menghukum Tergugat untuk membayar secara tunai dan sekaligus kepada Penggugat uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang pengganti hak, berdasarkan pasal 156 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2022, tentang Cipta Kerja, apabila diuangkan total rincian sebesar Rp.36.665.995,00 (tiga puluh enam juta enam ratus enam puluh lima ribu sembilan puluh lima rupiah) ; 4. Menghukum Tergugat untuk membayar kekurangan pembayaran upah sejak tahun 2018 sampai dengan tahun 2023 kepada Penggugat didasarkan ketentuan pasal 3 Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 jouncto. pasal 24 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 51 Tahun 2023 jis.	Mengadili Dalam Eksepsi - Menolak Eksepsi Tergugat untuk seluruhnya; Dalam Pokok Perkara 1. Menyatakan Gugatan Penggugat tentang Perselisihan Hak Cacat formil. 2. Menyatakan Gugatan Penggugat tidak dapat diterima (niet onvankelijke verklaard) Membebaskan biaya perkara kepada Negara sejumlah Rp.45.000,- (empat puluh lima ribu rupiah);	Inckraht

					Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023, apabila diuangkan total rincian sebesar Rp.51.285.120,00 (lima puluh satu juta dua ratus delapan puluh lima seratus dua puluh rupiah) 5. Menghukum Tergugat untuk membayar Upah Proses Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial secara tunai dan sekaligus kepada Penggugat berdasarkan pasal 157 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja, apabila diuangkan total rincian sebesar Rp.13.664.782,00 (tiga belas juta enam ratus enam puluh empat ribu tujuh ratus delapan puluh dua rupiah) 6. Menghukum Tergugat untuk membayar biaya perkara menurut hukum.		
2	Nomor 10/Pdt.Sus-PHI/2024/P N Mdn	Siti mariam,	Direktur pt. Sumber lautan rejeki	Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak	Dalam Pokok Perkara 1. Menerima dan mengabulkan Gugatan Penggugat untuk seluruhny 2. Menyatakan perbuatan Tergugat yang melakukan Pemutusan Hubungan Kerja secara sepihak kepada Penggugat dengan alasan efisiensi untuk mencegah terjadinya kerugian adalah bertentangan dengan hukum sehingga PHK tersebut adalah tidak sah dan batal demi	Mengadili 1. Menyatakan Tergugat telah dipanggil secara patut, tetapi tidak hadir; 2. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian dengan verstek (bij verstek); 3. Menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat putus sejak putusan ini diucapkan;	Inckraht

					hukum; 3. Menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat putus karena Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan Kelas I-A Khusus; 4. Membebaskan biaya perkara ini kepada Negara	4. Menghukum Tergugat untuk membayarkan hak hak Penggugat sesuai pasal 43 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja dan upah proses dengan total sebesar Rp.89.500.000 (delapan puluh sembilan juta lima ratus ribu rupiah), 5. Membebaskan kepada Negara biaya perkara; 6. Menolak gugatan Penggugat untuk selain dan selebihnya;	
3	Nomor 23/Pdt.Sus-PHI/2023/P N Tte	Mohammad Saleh Latupono,	PT. Weda Semesta Security	Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak	1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk seluruhnya 2. Menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat I dihitung sejak bulan Oktober 2019 sampai dengan tanggal 18 November 2022 dan telah terhitung masa kerja selama 3 (tiga) tahun 2 (dua) bulan adalah sah menurut hukum; 3. Menyatakan Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan Tergugat I bertentangan dengan Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang telah dirubah Undang-undang Nomor 6 tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-	Mengadili 1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian; 2. Menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat I dihitung sejak bulan Oktober 2019 sampai dengan tanggal 19 Desember 2022 dan telah terhitung masa kerja selama 3 (tiga) tahun 2 (dua) bulan adalah sah menurut hukum; 3. Menyatakan Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan Tergugat I terhadap Penggugat adalah sah menurut hukum sejak tanggal 19 Desember 2022; 4. Menyatakan hubungan kerja	Inckraht

					undang No 2 tahun 2022 tentang Cipta Kerja; 4. Menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat I berakhir atau putus sejak putusan ini memiliki kekuatan hukum tetap; 5. Menghukum Tergugat I untuk membayar kepada Penggugat uang pesangon, uang penghargaan masa kerja 6. Membebaskan biaya perkara menurut hukum.	antara Penggugat dan Tergugat I berakhir sejak dilakukan pemutusan hubungan kerja oleh Tergugat I; 5. Menghukum Tergugat I untuk membayar kepada Penggugat uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang penggantian hak dan uang proses sejumlah Rp106.375.752,00 (seratus enam juta tiga ratus tujuh puluh enam ribu tujuh ratus lima puluh dua Rupiah) secara tunai dan sekaligus 6. Membebaskan biaya perkara kepada Tergugat I sejumlah Rp408.000,00 (empat ratus delapan ribu Rupiah); 7. Menolak gugatan Penggugat selain dan selebihnya;	
4	Nomor 78/Pdt.Sus- PHI/2023/P N.Smg	Denis	PT. Kharisma parwitex,	Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak	1. Menerima dan mengabulkan gugatan Penggugat secara keseluruhan; 2. Menyatakan putus hubungan kerja antara penggugat dengan tergugat sejak dibacakan putusan ini 3. Menghukum tergugat untuk membayar tunai dan seketika kompensasi PHK sesuai PP No. 35 Tahun 2021 Pasal 43 ayat (2) kepada Penggugat sebesar Rp. 39.742.893 ,- (Tiga puluh sembilan juta tujuh ratus empat puluh dua ribu delapan ratus sembilan puluh tiga rupiah). 4. Menghukum Tergugat untuk	Mengadili Dalam Eksepsi: - Menolak eksepsi Tergugat; Dalam Pokok Perkara: 1. Mengabulkan gugatan Penggugat sebagian 2. Menyatakan putus hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat dengan alasan efisiensi untuk mencegah kerugian sejak dibacakan putusan; 3. Menghukum Tergugat untuk membayar secara tunai dan	Inckraht

					membayar hak istirahat selama 1,5 (satu setengah) bulan sebelum saatnya melahirkan anak dan 1,5 (satu setengah) bulan sesudah melahirkan sebesar: Rp.6.622.449,- 5. Menghukum tergugat untuk membayar upah penggugat mulai tanggal 27 Maret 2023 sampai selesai perselisihan sebesar: Rp.2.207.483 ,- 4 bulan; 6. Membebaskan biaya perkara kepada Tergugat	seketika kompesasi pemutusan hubungan kerja dan cuti hamil melahirkan kepada Penggugat 4. Menolak gugatan Penggugat untuk selain dan selebihnya; Dalam rekonvensi: - Menyatakan gugatan rekonvensi Penggugat rekonvensi tidak dapat diterima; Dalam Konvensi - Membebaskan biaya perkara sebesar Rp54.500,00 (lima puluh empat ribu lima ratus ribu rupiah) kepada Negara;	

Sumber Data : Direktori Putusan

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan pada judul diatas maka penulis dapat merumuskan permasalahannya adalah:

1. Faktor apa yang menyebabkan terjadinya perselisihan perjanjian kerja antara perusahaan dan tenaga kerja?
2. Mengapa putusan hakim dalam sengketa perselisihan perjanjian kerja ada yang mengabulkan gugatan dan ada yang menyatakan gugatan tidak dapat diterima?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada judul dan rumusan masalah diatas maka penulis dapat merumuskan tujuannya adalah:

- a. Untuk mengetahui faktor penyebab terjadinya perselisihan perjanjian kerja antara perusahaan dan tenaga kerja.
- b. Untuk mengetahui alasan atau pertimbangan hakim dalam memumuts sengketa perselisihan perjanjian kerja ada yang mengabulkan gugatan dan ada yang menyatakan gugatan tidak dapat diterima.

2. Kegunaan Penelitian

a. Manfaat Teoritis

Penelitian diharapkan dapat memberikan sumbangsi pemikiran bagi para kaum intelektual yakni mahasiswa fakultas hukum

Universitas Kristen Artha Wacana Kupang dalam hal ini Deskripsi Tentang Penyelesaian Perselisihan Perjanjian Kerja.

b. Manfaat Praktis

Dapat memberikan ilmu yang bermanfaat bagi masyarakat dikalangan yang luas sebagai literatur ilmiah terkait dengan Penerapan Hukum Terhadap Deskripsi Tentang Penyelesaian Perselisihan Perjanjian Kerja.

D. Keaslian Penelitian

- | | | |
|---------|---|---|
| a. Nama | : | Billy Abraham Joviano Kapitan Smaut Ntun
17311561 |
| Nim | : | Deskripsi tentang dasar pertimbangan |
| Judul | : | Mahkamah Agung menolak permohonan kasasi dalam sengketa pemutusan hubungan |
| Rumusan | : | kerja |
| Masalah | | Apa dasar pertimbangan Mahkamah Agung menolak permohonan kasasi dalam sengketa |
| b. Nama | : | pemutusan hubungan kerja? |
| Nim | : | Sandrayani Mo`e |
| Judul | : | 16312619

Pembatalan putusan PHI di pengadilan negeri tanjung pinang oleh Mahkamah Agung dalam sengketa pemutusan hubungan kerja (studi |

- putusan nomor 51/Pdt.Sus-PHI/2018/PN.TPG
- Rumusan : dan nomor 117 k/Pdt.Sus-PHI/2020)
- Masalah Bagaimana dasar pertimbangan hakim mahkamah Agung RI dalam pembatalan putusan pengadilan hubungan industrial pada
- c. Nama : pengadilan negeri tanjuang pinang dalam
- Nim : sengketa pemutusan hubungan kerja?
- Judul : Muhamad Sat
98310080
- Deskripsi terhadap pemunuhan hak-hak sopir angkutan kota yang diputuskan hubungan kerja dari (PHK) oleh majikan dikota kupang
- Rumusan : ditinjau dari UU no 13 tahun 2005 tentang
- Masalah ketenagakerjaan
- Faktor-faktor apakah yang menghamabt
- d. Nama : penyelesaian terhadap pemenuhan hak-hak
- Nim : angkuta kota yang diputus hubungan kerja
- Judul : (PHK) oleh perusahaan/majikan dikota kupang?
- Welhemina Tae Uskono
15310165
- Kajian yuridis tentang pemutusan pengadilan

- Rumusan : terhadap pembayaran hak yang diterima
Masalah pekerja/buruh setelah terjadinya pemutusan hubungan kerja (PHK) di pengadilan negeri Klas 1 A Kupang
Bagaimana pertimbangan hukum hakim dalam
- e. Nama : menjtauhkan putusan pembayaran hak yang di
Nim : terima pekerja/buruh setelah terjadinya
Judul : pemutusan hubungan kerja (KHK) di pengadilan negeri klas 1 A kupang?
Richard Ferdinand
05310056
Deskripsi tentang faktor-faktor penyebab
Rumusan pimpinan perusahaan melakuakn pemutusan
Masalah hubungan terhadap kerja serta akibat hukumnya berdasarkan undang-undang nomor 13 tahun 2003 di kabupaten kupang
Faktor-faktor apakah yabg menyebabkan pimpinan perusahaan melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap tenaga kerja serta akibat hukumnya?

E. Metode Penelitian

1. Sifat Dan Jenis Penelitian

a. Sifat Penelitian

Dilihat sifatnya maka penelitian ini bersifat deskriptif yaitu metode penelitian yang fokus pada menggambarkan karakteristik, kondisi, atau keadaan dari suatu objek atau fenomena yang sedang diteliti. Tujuan utamanya adalah untuk memberikan gambaran yang jelas dan akurat tentang apa yang terjadi, tanpa melakukan manipulasi atau intervensi terhadap variabel yang sedang diteliti.

Dalam penelitian ini penulis ingin menggambarkan tentang : Faktor penyebab terjadinya perselisihan perjanjian kerja antara perusahaan dan tenaga kerja, alasan putusan hakim dalam sengketa perselisihan perjanjian kerja ada yang mengabulkan gugatan dan ada yang menyatakan gugatan tidak dapat diterima dan manfaat atau kelemahan dari putusan hakim bagi tenaga kerja atau pengusaha.

b. 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.³

2. Variabel Penelitian

Variabel penelitian merupakan suatu atribut, sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang

³ Soerjono soekanto & sri mamudji, 2014, *penelitian hukum normatif*, rajagrafindo persada. hlm.23

ditetapkan oleh Peneliti 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 : Faktor penyebab terjadinya perselisihan perjanjian kerja antara perusahaan dan tenaga kerja, alasan putusan hakim dalam sengketa perselisihan perjanjian kerja ada yang mengabulkan gugatan dan ada yang menyatakan gugatan tidak dapat diterima serta manfaat atau kelemahan dari putusan hakim bagi tenaga kerja atau pengusaha.

b. Variabel Terikat (*dependent variable*)

Variabel terikat adalah variabel yang tergantung dari putusan pengadilan. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah: putusan hakim penyelesaian perselisihan perjanjian kerja sepihak

3. Jenis Dan Sumber Data

Jenis data, ditentukan oleh sekunder karna penelitian ini adalah penelitian hal normatif maka jenis data yang digunakan adalah data sekunder.

Data sekunder adalah data yang sudah dikumpulkan dan di rekam oleh orang lain, yang kemudian digunakan oleh peneliti atau pihak lain untuk penelitian atau analisis. Data sekunder terdiri tiga bahan yaitu:

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:

a. Undang – Undang

a) KUHPerdara

b) Kitab Undang-Undang Hukum Acara Perdata

b. Putusan Pengadilan

a) Nomor 9/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Sby

b) Nomor 10/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Mdn

c) Nomor 23/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Tte

d) Nomor 78/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Smg

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 studi pustaka. Studi dokumen merupakan suatu cara atau alat pengumpulan data yang dilakukan mengidentifikasi bahan hukum tertulis sebagai bahan analisis. Data tertulis tersebut diperoleh dari putusan pengadilan.

5. Analisis Data

Analisis data deskriptif kualitatif dalam metode penelitian kualitatif adalah menganalisis, menggambar, dan meringkas berbagai kondisi, situasi dari berbagai data yang di kumpulkan berupa hasil wawancara atau pengamatan mengenai masalah yang di teliti yang terjadi lapangan.⁴

⁴ Soerjono soekanto & sri Mamudji, 2014, *penelitian hukum normatif*, rajagrafindo persada, hlm.23

