

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perjalanan sebuah negara yang menjunjung tinggi kedaulatan hukum senantiasa berpegangan teguh pada tiga pilar utama: kepastian hukum, keadilan, dan kemanfaatan. Ketiga pilar ini harus dipenuhi untuk mencapai cita hukum yang ideal. Dalam konteks Indonesia, yang meletakkan dasar hukumnya pada Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, penegakan hukum tidak hanya sekadar formalitas normatif, melainkan juga instrumen fundamental untuk mewujudkan keadilan sosial bagi seluruh rakyat.

Kekuasaan kehakiman, sebagai pemegang otoritas terakhir dalam penegakan hukum, memiliki tugas suci untuk menerima, memeriksa, dan memutus setiap perkara yang diajukan. Dalam proses mengadili, hakim tidak hanya bertindak sebagai 'corong undang-undang, tetapi juga sebagai penemu hukum yang wajib menafsirkan, menggali, dan mengikuti nilai-nilai hukum yang hidup di masyarakat. Peran ganda hakim inilah yang secara inheren membuka peluang bagi lahirnya variasi dalam putusan, meskipun kasus yang dihadapi memiliki fakta-fakta hukum yang identik atau sangat serupa.

Di antara berbagai bidang hukum, Hukum Ketenagakerjaan menempati posisi yang unik dan krusial. Bidang ini berurusan langsung dengan hubungan industrial yang rentan terhadap konflik, di mana terdapat disparitas kekuasaan yang signifikan antara Pengusaha (pemilik modal) dan Pekerja/Buruh (pemilik tenaga). Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan *juncto* Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja beserta peraturan pelaksanaannya, didesain untuk menjadi payung perlindungan, menjamin hak-hak dasar pekerja, dan memastikan terwujudnya hubungan kerja yang harmonis dan berkeadilan.

Akan tetapi, titik paling krusial dan paling sensitif dalam hubungan industrial adalah ketika terjadi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), khususnya yang dilakukan secara sepihak.

Menurut Pasal 1 angka 25 UU No. 13 Tahun 2003, pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dengan pengusaha¹.

Bagi pekerja, PHK merupakan kehilangan mata pencaharian dan ancaman terhadap kelangsungan hidup keluarga. Sementara bagi pengusaha, keputusan PHK seringkali didasarkan pada alasan-alasan yang dianggap mendesak seperti efisiensi, kesalahan berat, atau kemangkiran yang berkepanjangan.

Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja/Buruh karena alasan Perusahaan melakukan efisiensi yang disebabkan Perusahaan mengalami kerugian maka Pekerja/buruh berhak atas : a. uang pesangon sebesar 0,5 (nol koma lima) kali ketentuan Pasal 40 ayat (2); b. uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (3); dan c. uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 40 ayat (4). PHK dengan alasan efisiensi ini merupakan PHK yang dinilai tidak berpihak kepada pekerja/buruh².

Melihat hal itu pasal 151 UU No.13 tahun 2003 menegaskan bahwa sebisa mungkin PHK untuk dapat dihindari, namun dalam prakteknya jika terjadi PHK maka seharusnya antara pemilik modal dan pekerja melakukan perundingan demi penyelesaian yang lebih baik. alasan perusahaan dalam PHK harus sesuai dengan ketentuan yang ada dengan mekanisme dan prosedur yang jelas serta tidak secara sepihak. "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 mencederai rasa keadilan diantara kedua

¹ pasal 1 angka 25 UU No. 13 Tahun 2003 Tentang ketenagakerjaan

² Bryan Alexander Basri dan Rasji, " *Pertimbangan Hakim Dalam Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja Dengan Alasan Efisiensi Pasca Perpu Cipta Kerja (Studi Putusan Mahkamah Agung Nomor 1345 K/Pdt.Sus-Phi/2022)* " Vol. 9, No. 1, (Januari 2024) hlm.6.

belah pihak”³. Pihak perusahaan harus memberitahukan rencana PHK kepada pekerja, kemudian apabila terjadi penolakan, kedua belah pihak wajib melakukan perundingan bipartit. Perundingan bipartit dimaksudkan bahwa perundingan yang dilakukan oleh pekerja dan pihak pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial. Pada prinsipnya, apabila terjadi PHK maka pengusaha diwajibkan membayar upah pesangon (UP) dan/atau uang penghargaan masa kerja (UPMK), dan uang penggantian hak (UPH) yang seharusnya diterima.⁴ Soetiksno juga berpendapat bahwa pemberian upah adalah mengenai ‘penunaian kerja’ dan bukan mengenai ‘penyerahan hasil kerja’. Sehingga yang ditekankan dalam pemberian upah ini adalah pelaksanaan pekerjaannya, bukan kepada hasil pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja/buruh⁵.

Oleh karena itu, sengketa yang timbul dari PHK sepihak memiliki implikasi sosial dan ekonomi yang sangat luas. Mekanisme penyelesaian sengketa ini telah diatur secara khusus melalui jalur Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) yang berada di lingkungan Peradilan Umum. Dalam proses pemeriksaan dan putusan sengketa PHK sepihak di PHI, Majelis Hakim dituntut untuk menerapkan norma-norma ketenagakerjaan yang berlaku, baik yang bersifat prosedural (tahapan bipartit dan mediasi) maupun substansial (alasan-alasan PHK yang diakui). Penerapan norma inilah yang dirangkum dalam bagian Pertimbangan Hukum (Considerans) yang memuat Dasar pertimbangan hakim. Dasar pertimbangan hakim yang berarti dasar putusan atau prinsip hukum yang menjadi landasan putusan adalah jantung dari kekuatan mengikat sebuah putusan dan menjadi penentu apakah PHK tersebut dibatalkan (Pekerja harus dipekerjakan kembali) atau disahkan (Pengusaha wajib membayar kompensasi).

³ Prinst, Darwan. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia: Buku Pegangan Bagi Pekerja untuk Mempertahankan Hak-haknya*. Bandung: PT Citra Aditya Bakti, 2000. Hlm. 23.

⁴ Siti Maghfiroh, Ahmad Sayfudin, Yandri Radhi Anadhi. “Dasar putusan Atas Sengketa Pemutusan Hubungan Kerja (Phk)” Volume 29 Nomor 1 (Januari 2023). Hlm 7.

⁵ Soetiksno, *Hukum Perburuhan*, (Jakarta: 1979), hal. 13.

Fenomena yang kini menjadi sorotan utama dalam praktik penegakan hukum ketenagakerjaan adalah adanya disparitas Dasar putusan antar putusan hakim dalam kasus-kasus PHK sepihak yang memiliki kesamaan fakta. Disparitas ini bukan hanya sebatas perbedaan nominal kompensasi yang dijatuhkan, tetapi mencakup perbedaan mendasar dalam interpretasi dan penerapan norma hukum itu sendiri. Oleh karena itu, penelitian ini memandang bahwa menganalisis dan mengkaji Dasar putusan hakim secara normatif dalam sengketa PHK sepihak adalah kebutuhan mendesak. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi akademik dan praktis berupa identifikasi akar penyebab disparitas tersebut dan merumuskan rekomendasi guna mendorong terciptanya keseragaman dan konsistensi yurisprudensi di Pengadilan Hubungan Industrial. Berdasarkan urgensi permasalahan tersebut, penulis melampirkan beberapa putusan yang relevan dengan **“DESKRIPSI TENTANG PENYELESAIAN SENGKETA PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA”**:

TABEL 1

Putusan pengadilan negeri Tentang Penyelesaian Sengketa Pemutusan Hubungan Kerja

No	Nomor Putusan	Penggugat	Tergugat	Objek Perkara	Petitum	Amar Putusan	Ket
1.	Nomor 28/Pdt.Sus- PHI/2015/PN.KPG	Terry A. Fina, S.Pd	PT. Surya Kerbau Mas Perkasa Kupang	Sengketa Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak	Menerima dan mengabulkan gugatan Penggugat untuk seluruhnya; Menyatakan menurut hukum bahwa Penggugat adalah Pegawai Tetap pada Tergugat yang telah di PHK oleh Tergugat karena tindakan efisiensi pada tanggal 15 Juli 2015 ; Bahwa karena Tergugat melakukan tindakan efisiensi dalam perusahaannya maka Penggugat berhak menerima hak-haknya sesuai pasa 164 ayat (3) UU No 13 Tahun 2003 Menghukum Tergugat untuk membayar hak- hak Penggugat sebesar : Rp. 27.607.500. (dua puluh tujuh juta enam ratus tujuh ribu lima ratus rupiah).	M E N G A D I L I : DALAM EKSEPSI: Menolak eksepsi Tergugat ; DALAM POKOK PERKARA : - Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian ; - Menyatakan Tergugat telah terbukti melakukan pelanggaran ketentuan mengenai PHK sebagaimana diatur dalam Undang-undang ketenagakerjaan ; - Menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat putus sejak tanggal 30 Juli 2015; - Menghukum Tergugat untuk membayar	Inkracth

					Bahwa untuk menjaga agar Tergugat tidak lalai dalam melaksanakan Putusan Pengadilan Hubungan Industrial yang telah berkekuatan hukum tetap, maka mohon agar diletakan Sita Jaminan (Conservatoir Beslag) atas barang-barang bergerak maupun tidak bergerak milik Tergugat terutama berupa 1 (satu) buah mobil Merk Toyota RUSH dengan Nomor Polisi DH. 1808 AB atau kekayaan milik Tergugat jenis lainnya ; Bahwa untuk menjaga keterlambatan pelaksanaan Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Kupang, maka dengan demikian diminta untuk diberi Dwangsom untuk setiap hari keterlambatan sebanyak Rp. 1.000.000,- (satu juta rupiah) Membebankan biaya perkara kepada Negara; Pemberian SK Karyawan, karena selama masa kerja karyawan tidak ada SK sebagai karyawan.	kekurangan pesangon Penggugat sebesar Rp. 4.600.000,- (empat juta enam ratus ribu rupiah); - Mewajibkan Tergugat untuk memberikan surat pengalaman kerja kepada Penggugat; - Biaya yang timbul dalam perkara ini dibebankan kepada negara;	
--	--	--	--	--	--	--	--

2.	Nomor 7/Pdt.Sus-PHI/2016/PN.Amb	Petrus Jonas Sahetapy	Tergugat 1: PT. TASPEN (Persero) PUSAT di Jakarta, Cq PT. TASPEN (Persero) CABANG AMBON, Tergugat II: PT. PURNA KREASI SEJAHTERA	Sengketa Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak	PRIMAER : 1. Mengabulkan Gugatan Penggugat untuk seluruhnya; 2. Menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat I berakhir karena Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dilakukan oleh Tergugat I kepada Penggugat; 3. Menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat II berakhir karena Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dilakukan oleh Tergugat II kepada Penggugat; 4. Menghukum Tergugat I untuk membayar hak - hak Penggugat, berupa uang pesangon, uang penghargaan dan uang pengganti hak, adalah sebesar Rp. 52.440.000,- (Lima Puluh Dua Juta Empat Ratus Empat Puluh Ribu Rupiah); 5. Mahkamah Agung Republik Indonesia	MENGADILI : DALAM EKSEPSI: - Menolak eksepsi Tergugat I untuk seluruhnya; - Menolak eksepsi Tergugat II untuk seluruhnya DALAM POKOK PERKARA : - Mengabulkan gugatan Penggugat seluruhnya ; - Menyatakan Tergugat I dan Tergugat II telah melakukan perbuatan yang bertentangan dengan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 dan peraturan pelaksana lainnya ; 3. 4. 5. - Menyatakan putus hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat I sejak tanggal 02 Januari 2012 karena perubahan status perusahaan; - Menyatakan putus hubungan kerja antara	Inkracth
----	---------------------------------	-----------------------	--	---	--	--	----------

					Menghukum Tergugat II untuk membayar terlebih dahulu hak - hak penggugat berupa uang tunjangan hari raya keagamaan tahun 2015 sebesar Rp. 2.666.301,- (Dua Juta Enam Ratus Enam Puluh Enam Ribu Tiga Ratus Satu Rupiah) dan upah proses sebesar Rp. 26.663.010 (Dua Puluh Enam Juta Enam ratus Enam Puluh Tiga Ribu sepuluh Rupiah); 6. Menghukum Tergugat II untuk membayar selisih yang merupakan hak Penggugat, berupa uang pesangon dan uang penggantian hak, adalah sebesar Rp. 16.757.486,- (Enam Belas Juta Tujuh Ratus lima Puluh Tujuh Ribu Empat Ratus Delapan Puluh Enam Rupiah) SUBSIDAER:	Penggugat dengan Tergugat II karena PHK sepihak sejak dibacakan putusan ini - Menghukum Tergugat I untuk membayar kompensasi pesangon sebagai akibat dari pemutusan hubungan kerja kepada Penggugat secara tunai dengan perincian sebagai berikut : Uang Pesangon : 2 X 6 X Rp. 2.144.000,- = Rp. 25.728.000,- Penghargaan Masa Kerja : 2 X Rp. 2.144.000,- Ganti Rugi Dll = Rp. 4.288.000,- : 15 % X Rp. 30.016.000,- = Rp. 4.502.400,- Jumlah = Rp. 34.518.400,- (tiga puluh empat juta lima ratus delapan belas ribu empat ratus rupiah); - Menghukum Tergugat II untuk membayar kompensasi pesangon sebagai akibat dari pemutusan hubungan kerja kepada Penggugat secara tunai dengan perincian sebagai berikut : Uang Pesangon : 2 X 5 X	
--	--	--	--	--	---	--	--

					- Apabila Pengadilan berpendapat lain, mohon putusan yang seadil - adilnya (ex aquo etboono).	Rp. 2.960.732,- = Rp. 29.607.320,- Penghargaan Masa Kerja : 2 X Rp. 2.960.732,- Ganti Rugi Dll = Rp. 5.921.464,- : 15 % X Rp. 35.528.784,- = Rp. 5.329.318,- Jumlah = Rp. 40.858.102,- (empat puluh juta delapan ratus lima puluh delapan ribu seratus dua rupiah); Hak-hak lainnya yang menjadi hak Penggugat : Upah Proses (bulan September 2015 s/d Oktober 2016) 14 bulan x Rp. 2.960.732,- Total Keseluruhan = Rp. 41.450.248,- = Rp. 116.826.750,- (seratus enam belas juta delapan ratus dua puluh enam ribu tujuh ratus lima puluh rupiah) ; - Membebankan biaya perkara yang timbul dari perkara ini dalam putusan sela dan putusan akhir ini kepada Negara sebesar Rp. 125.000,00 (seratus dua puluh lima ribu rupiah)	
--	--	--	--	--	--	--	--

3.	Nomor : 04/Pdt.Sus- PHI/2014/PN.Bgl	BUDI DARMAWAN	PT. SINAR MAS MULTIFINANCE	Sengketa Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak	DALAM PROVISI: Menghukum Tergugat dalam Putusan Sela untuk segera membayar Kekurangan Pembayaran Upah, Tunjangan Tetap yang dihilangkan secara sepihak oleh Tergugat, Upah Yang Belum dibayar, dan Tunjangan Hari Raya Keagamaan sebesar Rp. 43.906.899,- (Empat Puluh Tiga Juta Sembilan Ratus Enam Ribu Delapan Ratus Sembilan Puluh Sembilan Rupiah) secara tunai dan sekaligus. DALAM POKOK PERKARA: Mengabulkan gugatan Penggugat untuk seluruhnya; Menyatakan bahwa Perjanjian Kerja Kontrak antara Tergugat dan Penggugat Batal Demi Hukum; Menyatakan bahwa antara Tergugat dan Penggugat terikat dalam Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu; Menyatakan bersalah dan melawan hukum, tindakan Tergugat yang telah dengan sengaja membayar upah dibawah Upah Minimum;	M E N G A D I L I ; DALAM PROVISI Menolak gugatan provisi Penggugat DALAM POKOK PERKARA: - Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian ; - Menyatakan bahwa Perjanjian Kerja Kontrak Waktu Tertentu antara Penggugat dengan Tergugat Demi Hukum Menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu - Menyatakan Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh Tergugat kepada Penggugat adalah perbuatan yang melawan hukum ; - Menyatakan kerja hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat putus/ berakhir	Inkracht
----	---	------------------	-------------------------------	---	---	--	----------

					Menyatakan bahwa Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak yang dilakukan Tergugat terhadap Penggugat Batal Demi Hukum Menerima dan mengabulkan permohonan Pemutusan Hubungan Kerja Penggugat; Menyatakan bahwa hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat putus sejak dibacakannya putusan ini ; Menghukum dan memerintahkan Tergugat untuk membayar hak-hak Penggugat sebesar Rp. 55.117.480,- (Lima puluh lima juta seratus tujuh belas ribu empat ratus delapan puluh rupiah); Menyatakan bahwa Putusan pada angka 8 (delapan) dapat dilaksanakan terlebih dahulu walaupun ada upaya hukum lainnya (Uit Voor Baar Bij Voor Raad); Menghukum Tergugat untuk membayar uang paksa sebesar Rp. 1.000.000,- (satu juta rupiah) untuk setiap hari keterlambatan menjalankan Putusan terhitung sejak 7 hari	sejak dibacakan putusan ini ; - Menghukum Tergugat membayar hak-hak Penggugat berupa, kekurangan upah tahun 2011/4 , kekurangan tunjangan Desember 2013 s/d Maret 2014, uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang penggantian hak, THR tahun 2014, gaji bulan April s/d Juni tahun 2014 serta upah selama proses selama 4 bulan sebesar Rp.44.765.800,- (empat puluh empat juta tujuh ratus enam puluh lima ribu delapan ratus rupiah) ; - Menghukum Tergugat untuk membayar biaya perkara sebesar Nihil ;	
--	--	--	--	--	--	---	--

					setelah adanya Putusan yang berkekuatan hukum tetap; SUBSIDAIR: Apabila Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara ini berpendapat lain, mohon putusan lain yang seadil-adilnya menurut hukum, keadilan dan kebenaran dalam peradilan yang baik dan benar;	- Menolak gugatan Penggugat untuk selebihnya ;	
4.	Nomor 13/Pdt.Sus-PHI/2020/PN Dps	Ari Budi Prasetya, S.T.	PT PLN (Persero)	Sengketa Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak	Mengabulkan gugatan Penggugat untuk seluruhnya; Menyatakan PHK terhadap Penggugat berdasarkan surat Tergugat No. 0414.K/SDM.00.03/DIR/2019 bertentangan dengan hukum sehingga menjadi batal demi hukum; Memerintahkan Tergugat untuk mempekerjakan kembali Penggugat, dalam waktu 14 hari pasca dibacakan/diucapkannya putusan dalam perkara ini; Menghukum dan memerintahkan Tergugat untuk membayar upah Penggugat (upah proses) yang telah dihentikan pembayarannya sejak bulan September 2019, dengan	MENGADILI DALAM EKSEPSI - Menolak Eksepsi Tergugat; DALAM POKOK PERKARA - Menolak gugatan Penggugat untuk seluruhnya; - Membebaskan seluruh biaya yang timbul dalam perkara ini kepada Negara;	Inkracth

					jumlah total sebesar Rp. 84.359.000,- (Delapan puluh empat juta tiga ratus lima puluh sembilan ribu rupiah); Menghukum dan memerintahkan Tergugat untuk membayar THR (Tunjangan Hari Raya) 2020 sebesar 1 bulan upah, yaitu Rp.7.669.000,- (tujuh juta enam ratus enam puluh sembilan ribu rupiah); Menghukum dan memerintahkan Tergugat untuk membayar benefit yang seharusnya diterima Penggugat berupa IKS (Insentif Kerja Semester) kepada Penggugat sebesar Rp. 15.338.000,- (lima belas juta tiga ratus tiga puluh delapan ribu rupiah); Memerintahkan Tergugat untuk membayar uang paksa (dwangsom) atas keterlambatan pelaksanaan/eksekusi atas putusan yang mempekerjakan kembali Penggugat dengan nilai sebesar Rp. 500.000,- (lima ratus ribu rupiah) per hari;	
--	--	--	--	--	--	--

					Menghukum Tergugat untuk membayar biaya perkara		
	Nomor 14/Pdt.Sus- PHI/2020/PN Dps	Erry Kristiawan	PT. Bali Bijaksana (Oakley)	Sengketa Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak	Menerima dan mengabulkan gugatan Penggugat untuk seluruhnya; Menyatakan Penggugat adalah karyawan tetap dari Tergugat berdasarkan surat pengangkatan atau Appointment Letter Nomor :101.10.436/PEC/I 1/2013 tertanggal 25 Februari 2013; Menyatakan hubungan kerja antara Tergugat dengan Penggugat putus semenjak putusan ini dibacakan; Menghukum Tergugat untuk membayar uang pesangon atas PHK sebesar 2 (dua) X ketentuan Pasal 156 (2) UU Ketenagakerjaan dan hak lainnya dengan dasar penghitungan dari gaji pokok Penggugat terakhir sebesar Rp. 22.000.000,- kepada Penggugat sebesar Rp.565.600.000,- (lima ratus enam puluh lima juta enam ratus ribu rupiah) Menghukum Tergugat untuk membayar upah proses sebesar 6 X upah yaitu 6 X Rp. 22.000.000,-= Rp.	M E N G A D I L I DALAM KONVENSI DALAM POKOK PERKARA : 1. Menolak Gugatan Penggugat untuk seluruhnya; DALAM REKONVENSI - Mengabulkan gugatan rekonvensi Penggugat d.r/Tergugat d.k untuk sebagian; - - Menyatakan Tergugat d.r/Penggugat d.k telah melakukan kesalahan berat berdasarkan ketentuan Pasal 62 Peraturan Perusahaan PT.Bali Bijaksana; - Menyatakan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan Penggugat d.r/Tergugat d.k sebagaimana surat No.	Inkracht

					132.000.000,- (seratus tiga puluh dua juta rupiah); Menchukum Tergugat untuk menerbitkan surat keterangan pengalaman kerja atas nama Penggugat; Menchukum Tergugat untuk membayar uang paksa (dwangsom) sebesar Rp.1.000.000,-(Satu juta rupiah) sehari, apabila Tergugat lalai menjalankan isi putusan ini hingga putusan ini mempunyai kekuatan hukum tetap dan dilaksanakan oleh Tergugat; Menyatakan bahwa putusan ini dapat dilaksanakan terlebih dahulu, meskipun ada kasasi,serta upaya hukum lainnya;	01/FEB/PTBB/2020 tertanggal 25 Februari 2020 adalah sah menurut hukum; - Menchukum Penggugat d.r/Tergugat d.k untuk membayar kompensasi pemutusan hubungan kerja terhadap Tergugat d.r/Penggugat d.k sebesar Rp.22.000.000,00 (dua puluh dua juta rupiah); - Menolak gugatan rekonsensi Penggugat d.r/Tergugat d.k untuk selain dan selebihnya.	
--	--	--	--	--	---	--	--

Sumber : Direktori Putusan Mahkamah Agung 2025

Berdasarkan latar belakang diatas maka penulis mendapatkan judul: **“Deskripsi Tentang Penyelesaian sengketa pemutusan hubungan kerja”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan atau situasi proses peradilan di atas maka penulisan merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Mengapa hakim pengadilan hubungan industrial mengabulkan gugatan Penggugat dalam sengketa pemutusan hubungan kerja?
2. Mengapa hakim pengadilan hubungan industrial menolak gugatan Penggugat dalam sengketa pemutusan hubungan kerja?

C. Tujuan Penelitian

1) Tujuan Penelitian

Berdasarkan Rumusan masalah yang dikemukakan di atas, maka tujuan penulisan dari penelitian adalah:

1. Untuk mengetahui alasan hakim pengadilan hubungan industrial mengabulkan gugatan Penggugat dalam sengketa pemutusan hubungan kerja
2. Untuk mengetahui alasan hakim pengadilan hubungan industrial menolak gugatan Penggugat dalam sengketa pemutusan hubungan kerja

D. Manfaat Penelitian

1) Kegunaan Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran yang cukup sebagai literature ilmiah yang dapat dijadikan bahan kajian untuk meperkaya pengetahuan dan pemikiran para insan akademik yang sedang mempelajari ilmu hukum, khususnya di dalam hukum perdata dalam hal mengetahui alasan hakim mengabulkan gugatan Penggugat dalam sengketa pemutusan hubungan kerja secara sepihak dan juga alasan hakim menolak gugatan Penggugat dalam sengketa pemutusan hubungan kerja.

2) Kegunaan Praktis

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.dan juga dapat digunakan sebagai salah satu sumber informasi bagi masyarakat dan pihak lain yang membutuhkan sebagai bahan refrensi tentang permasalahan Perdata mengenai pemutusan hubungan kerja,serta 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.

E. Keaslian Penelitian

Penelitian ini dengan judul:“**DESKRIPSI PENYELESAIAN SENGKETA PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA**”

Berdasarkan penelusuran skripsi melalui *repo-ukaw.superspace.id* dan website terkait lainnya,calon peneliti menemukan bebrapa tulisan dari pada peneliti terdahulu yang memiliki kesamaan masalah yang di teliti oleh calon peneliti antara lain sebagai berikut:

1. Nama : Hemax Miguel Rihi Here
Asal PT/ Prodi : Universitas Kristen Artha Wacana kupang/ilmuHukum
Judul Skripsi : PENYELESAIAN PERSELISIHAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA
Rumusan Masalah : 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. Nama : Fridon Fnaton
Asal PT/ Prodi : Universitas kristen artha wacana kupang/Ilmue Hukum

- Judul Skripsi : DESKRIPSI TENTANG PEMBATALAN PUTUSAN
OLEH MAHKAMAH AGUNG DALAM SENGKETA
PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK)
- Rumusan Masalah : 1. Mengapa Mahkamah Agung membatalkan dan
memperbaiki putusan Pengadilan Hubungan
Industrial (PHI) ?
2. Mengapa Mahkamah Agung membatalkan putusan
Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) dan
menyatakan gugatan tidak dapat diterima ?
3. Nama : Natasya Embula Veron Reba
Asal PT/ Prodi : Universitas Kristen Artha Wacana Kupang/Illmu Hukum
Judul Skripsi : DESKRIPSI PENYELESAIAN SENGKETA
PEMUTUSAN HUBUGAN KERJA
Rumusan Masalah : 1. Faktor-faktor apa saja yang menyebabkan terjadinya
pemutusan hubungan kerja,
2. Bagaimana akibat hukum dari pemutusan hubungan
kerja terhadap pengusaha.
4. Nama : Ratna Sugihartatik
Asal PT/ Prodi : Universitas Abdurachman Saleh Situbondo/Illmu Hukum
Judul Skripsi : ANALISIS YURIDIS PEMUTUSAN HUBUNGAN
KERJA SECARA MASSAL MENURUT KEPUTUSAN
MENTERI TENAGA KERJA REPUBLIK INDONESIA
SIA NOMOR : KEP-150/MEN/2000
Rumusan Masalah : 1. Bagaimana Sebab-Sebab PHK Secara Massal Yang
Disebabkan Oleh Perusahaan?
2. Bagaimana Penyelesaian Hak-Hak Pekerja Yang Di
PHK Secara Massal Oleh Perusaha
5. Nama : Muhammad Emil Kesuma
Asal PT/ Prodi : Universitas Sriwijaya Palembang/Hukum
Judul Skripsi : ANALISIS PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA

SECARA SEPIHAK

Rumusan
Masalah

:

1. Apa akibat hukum dari pemutusan hubungan kerja secara sepihak dan yang bertentangan atau tidak berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 ?
2. Bagaimana upaya penanggulangan atau mencegah agar dapat meminimalisir pemutusan hubungan kerja secara sepihak ?

F. Metode Penelitian

1) Sifat dan Jenis Penelitian

a. Sifat Penelitian

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

Dalam penelitian ini calon peneliti ingin mendeskripsikan alasan hakim mengabulkan gugatan penggugat dan alasan hakim menolak gugatan penggugat dalam sengketa pemutusan hubungan kerja.

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, penelitian terhadap taraf sinkronisasi hukum, sejarah hukum, dan perbandingan hukum.⁶ Berdasarkan dari penelitian di atas maka penelitian ini Menganalisis pertimbangan hukum dalam putusan pengadilan.

2) Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah konsep, atribut, atau faktor yang dapat memiliki nilai atau kategori yang bervariasi dan menjadi fokus dalam suatu penelitian. Dilihat dari topik yang diangkat dalam penelitian ini, maka dalam penelitian ini menempatkan dua variabel penelitian antara lain sebagai berikut:

a. Variabel Bebas (*independent variable*)

Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi variabel terikat atau dengan kata lain variabel bebas adalah faktor yang menjadi pokok permasalahan

⁶ Soerjono soekanto & sri mamudji, 2014, penelitian hukum normatif, rajagrafindo persada. hlm.23

yang ingin diteliti.berdasarkan pengertian tersebut yang menjadi variabel bebas dalam penelitian ini adalah Alasan hakim mengabulkan gugatan penggugat dalam sengketa pemutusan hubungan kerja dan Alasan hakim menolak gugatan penggugat dalam sengketa pemutusan hubungan kerja.

b. Variabel Terikat (*Dependent variabel*)

Variabel terikat adalah hasil atau variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas.akan hal itu penyusun merumuskan variabel terikat dalam penelitian ini adalah putusan hakim dalam sengketa pemutusan hubungan kerja.

3) Jenis Sumber Data

Jenis data dalam penelitian ini adalah berupa data sekunder. Data sekunder adalah data yang diperoleh dari bahan pustaka.Adapun Data sekunder dalam penelitian ini terdiri dari:

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

- 1) KUHPerdata
- 2) Kitab Undang-Undang Hukum Acara Perdata
- 3) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
- 4) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

b. Putusan Pengadilan

- 1) Putusan Nomor 28/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.KPG
- 2) Putusan Nomor 7/Pdt.Sus-PHI/2016/PN.Amb
- 3) Putusan Nomor 04/Pdt.Sus-PHI/2014/PN.Bgl
- 4) Putusan Nomor 13/Pdt.Sus-PHI/2020/PN Dps
- 5) Putusan Nomor 14/Pdt.Sus-PHI/2020/PN Dps
- 6) Putusan Nomor 168/PUU-XXI/2023

b) Bahan Hukum Sekunder

Bahan Hukum Sekunder adalah bahan hukum yang dapat memberikan penjelasan terhadap bahan hukum primer. Bahan hukum yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah peraturan perundang-undangan, jurnal-jurnal ilmiah, karya tulis dari kalangan hukum atau pandangan ahli hukum, kasus-kasus hukum yang relevan dengan masalah penelitian.

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 salah satu teknik pengumpulan data dalam penelitian, terutama dalam penelitian kualitatif, yang melibatkan pengumpulan dan analisis data kualitatif yang sudah ada dalam bentuk tertulis yang berkaitan dengan judul penelitian.

5) Analisis Data

Dari data yang sudah terkumpul perlu untuk diproses dengan cara data yang tersebut dianalisis secara deskriptif dengan menguraikan secara lengkap dan jelas.hal ini menjadi rujukan dalam menyelesaikan permasalahan hukum yang menjadi objek kajian dari penelitian ini yaitu alasan hakim mengabulkan gugatan penggugat dan alasan hakim menolak gugatan penggugat dalam sengketa pemutusan hubungan kerja.