

LEMBAR PENGESAHAN PANITIA UJIAN SKRIPSI

Skripsi yang berjudul "Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja oleh PT. BNI Persero Terhadap Pekerja yang Dilakukan Secara Sepihak Berdasarkan Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-undang (Studi Putusan Nomor 133/Pdt.Sus-Phi/2023/PN Mdn)", oleh Hikmah Putu Marissa Simanjuntak dengan NPM 20600078 telah diujikan dalam sidang Meja Hijau Program Studi Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas HKBP Negeri Medan pada tanggal 29 Agustus 2024. Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu (S-1) pada Program Studi Ilmu Hukum.

PANITIA UJIAN MEJA HIJAU

1. Ketua : Besty Habeshan, S.H., M.H.
NIDN : 0107046201
2. Sekretaris : August P. Silan, S.H., M.H.
NIDN : 0101086201
3. Pembimbing I : Besty Habeshan, S.H., M.H.
NIDN : 0107046201
4. Pembimbing II : Julius Siambaton, S.H., M.H.
NIDN : 9901000225
5. Penguji I : Dr. Japriat Simamora, S.H., M.H.
NIDN : 0114018101
6. Penguji II : Jinne Sidomuk, S.H., M.H.
NIDN : 0101966002
7. Penguji III : Besty Habeshan, S.H., M.H.
NIDN : 0107046201

(Handwritten signatures of the panel members)

Medan, Oktober 2024

Mengesahkan
Dekan

(Handwritten signature of the Dean)
Dr. Japriat Simamora, S.H., M.H.
NIDN : 0114018101

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kebutuhan sehari-hari setiap individu mencakup banyak hal, termasuk kebutuhan dasar seperti pangan dan sandang. Pendidikan dan hiburan termasuk dalam kebutuhan sekunder, sedangkan kebutuhan tersier terdiri dari kendaraan dan perhiasan. Masyarakat didorong untuk berusaha melalui aktivitas buruh guna mencapai kebutuhan hidup mereka.

Menurut Pasal 27 Ayat 2 Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, negara Indonesia menjamin kesempatan kerja dan keamanan bagi semua warganya ini menunjukkan bahwa negara berhak untuk memastikan penyediaan pekerjaan serta kehidupan yang sesuai untuk semua warganya. Dalam hubungan kerja, perusahaan dan pekerja adalah dua pihak hukum yang tidak terpisahkan dan saling berkaitan. Kedua pihak ini terjalin melalui hubungan kerja, di mana menurut hukum perdata (hukum privat), perusahaan dan karyawan memiliki kontrak kerja. Sebelum perusahaan memulai proses perekrutan, harus ada relasi kerja yang dibentuk antara perusahaan dan calon pekerja.

Pasal 1 Angka 15 UU Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 mendefinisikan " Hubungan kerja sebagai relasi antara pemberi kerja dan pekerja yang diatur melalui kontrak kerja yang mencakup aspek pekerjaan, gaji, dan instruksi".¹ Perjanjian lisan dan tertulis diperlukan dalam hubungan kerja. Pasal 1 Nomor 14 UU No. 13 Tahun 2003 menjelaskan tentang kontrak kerja. "Kontrak kerja adalah kontrak antara pekerja dan

¹ Pasal 1 angka 15 UU No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

pemberi kerja yang meliputi ketentuan ketenagakerjaan, serta hak dan kewajiban dari kedua belah pihak.²

Menurut Pasal 56 ayat 1 angka 6, terdapat dua macam kontrak kerja, yaitu Kontrak Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT).³ Kontrak Kerja Waktu Tertentu (PKWT) adalah jenis kontrak yang diatur berdasarkan durasi hubungan kerja dan menetapkan periode berlaku dari ketentuan-ketentuan dalam kontrak tersebut.⁴ Kontrak kerja akan otomatis berakhir beserta hubungan kerja ketika masa berlakunya selesai. Sebaliknya, Kontrak Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) adalah jenis kontrak yang tidak mencantumkan jangka waktu tertentu.⁵

Kontrak kerja menciptakan hak dan kewajiban yang wajib dipatuhi oleh semua pihak terkait. Para pihak memiliki hak dan kewajiban yang meliputi kewajiban pekerja untuk melaksanakan pekerjaan sesuai kesepakatan dan memenuhi semua aturan yang tertera dalam perjanjian. Pengusaha harus menghormati berbagai hak pekerjanya, di antaranya hak untuk mengembangkan keterampilan, mendapatkan penghasilan yang layak dan bermartabat, perlindungan kesehatan, kesejahteraan sosial, keselamatan kerja, serta hak-hak lainnya.

Perjanjian kerja yang disepakati oleh semua pihak wajib dipatuhi, namun praktik menunjukkan bahwa pelanggaran terhadap kesepakatan internal yang telah dibuat masih kerap terjadi. Contoh dari pelanggaran hak dan kewajiban meliputi

² Abdullah Sulaiman dan Andi Wali, *"Hukum Ketenagakerjaan/Perburuhan"*, Jakarta: YPPSDM, 2019, hlm. 153

³ Pasal 1 angka 14 UU No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

⁴ Pasal 56 ayat (1) UU No 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti UU No 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang

⁵ H. Zaeni Asyhadie dan Rahmawati Kusuma, *"Hukum Ketenagakerjaan Dalam Teori Dan Praktik Di Indonesia"*, Jakarta, PRENADAMEDIA GROUP, 2019, hlm.70-71

ketidaksiplinan pekerja dan keterlambatan atau ketidakmampuan perusahaan dalam membayar gaji. Jika hak dan kewajiban tidak dipenuhi, maka bisa timbul kerugian seperti pemecatan.

Salah satu insiden yang bisa terjadi dalam perselisihan hubungan kerja adalah Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), seperti yang diatur dalam Pasal 1 Angka 22 UU Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003. UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial mengatur dalam Pasal 1 tentang hak, kompensasi, pemutusan kontrak kerja, serta konflik yang terjadi antara serikat pekerja dan buruh.⁶

Dalam Pasal 1 Angka 25 UU Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003, Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) didefinisikan sebagai penghentian hubungan kerja yang terjadi karena faktor-faktor tertentu, yang menyebabkan memutuskan relasi kerja antara pegawai dan pemberi kerja. PHK dapat menjadi peristiwa yang tidak terduga bagi pekerja, karena seringkali dijalankan oleh pemberi kerja tanpa keterlibatan tindakan atau komunikasi sebelumnya dengan pekerja.

Apabila pemberi kerja melakukan pemecatan terhadap seorang karyawan secara sepihak, tanpa melakukan konsultasi sebelumnya atau mendapatkan keputusan dari institusi terkait, maka pemecatan tersebut dianggap tidak sah secara hukum. Hal ini didasarkan pada Pasal 154, Pasal 160 Ayat 1, Pasal 162, Pasal 168, Pasal 166, Pasal 167, dan Pasal 170 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.⁷

Pemberhentian sepihak tidak menghilangkan hak dan kewajiban antara pegawai dan pemberi kerja. Pemberi kerja wajib untuk membayar tantiem, sertifikat, pesangon,

⁶ Khairani, "Pengantar Hukum Perburuhan dan Ketenagakerjaan Disesuaikan Dengan UU No.11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja", Depok, Rajagrafindo Persana, 2021, hlm. 212

⁷ Umar Kasim, "PHK yang batal demi hukum". Available online from <https://www.hukumonline.com/klinik/a/phk-yang-batal-demi-hukum-lt4c47ebdb9c660/> [Diakses pada 18 Maret 2024, 11.28 WIB]

dan kewajiban lain yang diatur menurut aturan hukum serta ketentuan-ketentuan lain yang berlaku. Dalam banyak kasus, pemberi kerja yang melakukan pemecatan biasanya hanya mengakhiri hubungan kerja, dan sering kali tidak memenuhi kewajiban yang seharusnya diberikan kepada mantan pekerja.

Ada dua cara untuk menyelesaikan perselisihan perburuhan, salah satunya adalah melalui proses non-litigasi. Hal ini mencakup metode seperti proses bipartit, mediasi, arbitrase, dan litigasi di pengadilan hubungan industrial. Apabila penyelesaian di luar pengadilan tidak berhasil disepakati oleh pihak-pihak yang bertikai, membawa kasus perselisihan pemecatan ke Pengadilan Hubungan Industrial menjadi salah satu alternatif yang tersedia. Hakim, dalam menjalankan proses peradilan, memutuskan sengketa antara pihak-pihak yang berseteru, dan setelah putusan dibuat, semua pihak harus taat dan melaksanakan putusan yang telah ditetapkan.

Pengadilan Hubungan Industrial Pengadilan Negeri Kota Medan telah memutus Perkara No. 133/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.MDN tentang perselisihan hubungan industrial terkait pemecatan, dengan HARRIS SIAIT, S.S., S.E., M.Si sebagai penggugat dan PT BANK NEGARA INDONESIA (PERSERO) KANTOR WILAYAH 01 sebagai tergugat. Penggugat menggugat tergugat karena perusahaan sebagai tergugat secara sepihak menghentikan penggugat tanpa memenuhi hak-haknya normatif yang seharusnya diterima oleh pegawai tersebut.

Tergugat mengeluarkan Surat Keputusan Nomor KP/1238/W01/7/R tanggal 5 Desember 2022 yang memberhentikan penggugat. Karena penggugat adalah pegawai tetap, pemberhentian sepihak ini harus mematuhi ketentuan hak-hak yang diatur menurut ketentuan hukum yang berlaku. Setelah menerima dokumen pemutusan

kontrak kerja dari tergugat secara sepihak, penggugat belum menerima hak yang diatur oleh aturan hukum yang berlaku.

Berdasarkan penjelasan di atas, penulis berminat untuk melakukan penelitian dengan judul, **“Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak Berdasarkan UU No. 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti UU No. 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang (Studi Putusan Nomor 133/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Mdn)”**.

B. Rumusan Masalah

Rumusan masalah yang akan menjadi dasar penelitian dalam skripsi ini, yaitu:

1. Bagaimana penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja secara sepihak oleh pengusaha terhadap pekerja berdasarkan UU No. 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti UU No. 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang?
2. Bagaimana tinjauan hukum atas Pertimbangan Hukum Hakim dalam Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak Oleh Pengusaha terhadap Pekerja berdasarkan Putusan Nomor 133/Pdt.Sus-PHI/2023/PN MDN?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui penyelesaian pemutusan hubungan kerja secara sepihak oleh pengusaha terhadap pekerja berdasarkan UU No. 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti UU No. 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang.
2. Untuk mengetahui bagaimana tinjauan Hukum atas Pertimbangan Hukum Hakim dalam Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak

Oleh Pengusaha terhadap Pekerja pada Putusan Nomor 133/Pdt.Sus-
PHI/2023/PN MDN.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat daripada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Kajian ini bertujuan untuk menjadi referensi penting dalam konteks hukum ketenagakerjaan dengan menjelaskan metode penyelesaian perselisihan terkait pemecatan sepihak.

2. Manfaat Praktis

Kajian ini bertujuan untuk memperluas wawasan ilmu pengetahuan dan berfungsi sebagai referensi bagi mahasiswa, akademisi, pekerja, serta pelaku usaha, termasuk pihak yang berpartisipasi dalam penyelesaian sengketa pemutusan hubungan kerja.

3. Manfaat bagi peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat memperdalam pemahaman penulis mengenai ilmu hukum perdata, khususnya dalam hal penyelesaian perselisihan terkait pemecatan sepihak yang dilakukan oleh pengusaha terhadap pekerjanya.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Umum Tentang Pekerja dan Pengusaha

1. Pekerja

Berbagai istilah digunakan untuk merujuk pada individu yang bekerja, seperti pekerja, tenaga kerja, karyawan, dan buruh. Namun, pengertian istilah 'pekerja' dalam konteks umum berbeda dengan definisi "pekerja" menurut UU Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003. "Menurut Pasal 1 angka 3 dari UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, istilah 'pekerja' mencakup setiap individu yang berkolaborasi dengan maksud memperoleh imbalan atau bentuk kompensasi lainnya".⁸ Menurut Pasal 1 angka 2 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, 'tenaga kerja' mencakup kemampuan seseorang untuk bekerja dan memproduksi barang serta layanan, baik untuk kebutuhan individu maupun untuk manfaat warga".⁹

Pegawai atau pekerja adalah individu yang bekerja di bawah pengawasan pengusaha atau pemberi kerja dan menerima upah atau bentuk imbalan lainnya sebagai kompensasi atas pekerjaan yang dilakukan. Kesimpulannya, pegawai merupakan seseorang yang bekerja dengan niat untuk memperoleh gaji atau imbalan lain sebagai kompensasi. Secara umum, pekerjaan adalah kegiatan yang dikerjakan oleh seseorang, yang mengacu pada tugas atau kegiatan yang menghasilkan nilai, baik dalam bentuk tunai maupun bentuk imbalan lain.

2. Pengusaha

Berikut adalah pengertian dari pengusaha:

⁸ Pasal 1 angka 3 UU No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

⁹ Pasal 1 angka 2 UU No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

- a) Individu, kelompok, atau entitas hukum yang mengelola sebuah perusahaan swasta.
- b) Individu, kelompok, atau korporasi yang secara independen mengelola sebuah usaha yang bukan merupakan afiliasinya.
- c) Setiap Individu, kelompok, atau entitas hukum yang berdomisili di Indonesia dan mewakili perusahaan yang disebutkan pada huruf a dan b yang didirikan di luar negeri.¹⁰

Pada dasarnya wirausaha adalah seseorang yang menjalankan usahanya sendiri atau usaha orang lain. Sebagai pemberi kerja yang mempekerjakan, maka pengusaha adalah entitas dalam hubungan kerja. Pekerja adalah orang yang bekerja dalam kerangka hubungan kerja dengan pengusaha sebagai pemberi jasa untuk mendapatkan imbalan atau imbalan lainnya. Sedangkan wirausaha adalah orang yang mempekerjakan orang untuk dirinya sendiri dan memberi mereka upah berdasarkan kesepakatan yang dibuat di antara mereka.

Berdasarkan pengertian di atas, maka orang yang menjalankan suatu usaha yang bukan miliknya (manajer) juga termasuk dalam pengertian wirausaha. Dengan kata lain, pengelola disamakan dengan pemilik usaha (perseorangan/pemilik usaha). Penanggung jawab utama pengusaha pada perusahaan adalah pimpinan perusahaan (direktur utama) yang bertindak sebagai pembantu perusahaan.¹¹

3. Perusahaan

Menurut ketentuan UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyebutkan pengertian perusahaan sebagai berikut:

- a) Segala jenis perusahaan, baik terdaftar maupun tidak, milik individu, kelompok, atau entitas hukum, baik yang dimiliki oleh sektor swasta dan pemerintah yang mempekerjakan karyawan serta memberikan gaji atau kompensasi lainnya.

¹⁰ Pasal 1 angka 5 UU No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

¹¹ Arifuddin Muda Harahap, "*Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*", Malang: Literasi Nusantara, 2020, hlm.40

- b) kegiatan sosial serta usaha lainnya yang dikendalikan oleh pengelola serta merekrut orang lain dengan memberikan gaji atau bentuk imbalan lain.¹²

B. Tinjauan Umum Tentang Hubungan Kerja dan Perjanjian Kerja

1. Pengertian dan Unsur Hubungan Kerja

Sebelum suatu perusahaan/pemberi kerja dapat mempekerjakan seorang karyawan, terlebih dahulu harus terjalin relasi kerja antara perusahaan dan staf tersebut. Hubungan industrial mengacu pada interaksi antara pengusaha dan karyawan menurut kontrak kerja, termasuk aspek ketenagakerjaan, remunerasi, instruksi, dan lain-lain.¹³ Hubungan kerja tentunya harus didasarkan pada kontrak kerja lisan atau tertulis. Ini mencakup kondisi tugas, hak, dan tanggung jawab semua pihak.¹⁴

Menurut Imam Soepomo, hubungan kerja pada intinya adalah keterkaitan antara karyawan dan pemberi kerja dan terjalin setelah tercapai kesepakatan bahwa pekerja menyatakan kesediaannya bekerja pada pemberi kerja dengan mendapatkan gaji. Majikan sepakat untuk merekrut seorang karyawan dengan memberikan upah sebagai imbalannya.¹⁵

Landasan hubungan kerja menunjukkan bahwa hubungan kerja merupakan pijakan antara karyawan dengan pemberi kerja untuk permulaan dan pengaturan hubungan kerja, yang dilakukan setelah kontrak hubungan kerja itu dibuat. Kontrak kerja dalam hubungan tugas ini ditentukan menurut kesepakatan bersama antara para pihak.

Unsur-unsur hubungan kerja, adalah sebagai berikut:

- a) Unsur adanya pekerjaan

¹² Pasal 1 angka 6 UU No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

¹³ Pasal 1 angka 15 UU No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

¹⁴ Abdullah Sulaiman dan Andi Wali, "*Hukum Ketenagakerjaan/Perburuhan*", Jakarta: YPPSDM, 2019, hlm. 153

¹⁵ Imam Soepomo, "*Pengantar Hukum Perburuhan*", Jakarta: Djambatan, 2003, hlm.70

Secara hukum, unsur-unsur tersebut adalah salah satu persyaratan validitas kontrak kerja, sebagaimana tercantum dalam Pasal 52 Ayat UU No. 13 Tahun 2003 yang mengadopsi isi Pasal 1320 KUH Perdata. Karena unsur kinerja merupakan persyaratan obyektif dalam kontrak kerja, maka pokok bahasan kontrak kerja harus didefinisikan dengan jelas. Jika persyaratan obyektif tidak terpenuhi, kontrak kerja akan dianggap tidak sah.

b) Unsur adanya perintah

Di sini terletak pentingnya posisi pengusaha yang mempunyai daya tawar sangat besar dibandingkan pekerja/buruh. Dengan cara ini diperjelas hak-hak pengusaha yang biasa disebut dengan hak wirausaha dalam ketentuan perusahaan atau kesepakatan bersama. Menurut para ahli hukum, hubungan ini bersifat hierarkis (*dienstverboeding*), artinya pegawai harus mau mengikuti petunjuk pihak lain.

c) Unsur adanya upah

Berdasarkan Pasal 1 Angka 30 UU Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 mengatur bahwa gaji adalah hak pegawai dan upah dibayarkan sebagai kompensasi berupa uang dari pihak pemberi kerja dengan ketentuan sebagai berikut: Mengacu dengan aturan yang tertulis dalam kontrak kerja, kesepakatan, peraturan hukum dan manfaat yang diperoleh pekerja serta keluarganya sehubungan dengan pekerjaan atau layanan yang telah atau sedang dilakukan.

d) Unsur waktu tertentu

Waktu yang dimaksud adalah jangka waktu yang harus disepakati agar pekerjaan dapat dilaksanakan. Istilah ini harus ditentukan secara tegas dalam

kontrak kerja, demikian juga bagi pekerja tidak tetap, namun ketentuan ini tidak wajib bagi pekerja tetap.¹⁶

2. Pengertian Perjanjian kerja

Menurut Pasal 1313 KUH Perdata, kontrak merupakan tindakan di mana satu orang atau lebih mewajibkan satu atau lebih orang lain. Sedangkan menurut UU Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003, Pasal 1 Nomor 14 menyatakan: Wiwoho Soedjono juga menyebutkan hal berikut sehubungan dengan kontrak kerja: “Kontrak kerja adalah kesepakatan antara satu pihak, seorang perseorangan, dan pihak lain untuk melaksanakan pekerjaan dengan upah wirausaha.”¹⁷

Dengan mengacu pada uraian di atas, maka pengertian kontrak kerja dapat diartikan bahwa kontrak kerja adalah suatu kontrak dimana pekerja berjanji untuk menjalankan tugas bagi pengusaha atau pihak yang melakukan pekerjaan tersebut untuk durasi tertentu dengan gaji yang dibayarkan.

3. Jenis-Jenis Perjanjian Kerja

Berdasarkan Pasal 56 Ayat 1 UU No. 6 Tahun 2023 tentang Pembentukan Peraturan Nasional Pengganti Undang-Undang. Undang-Undang Cipta Kerja 2/2022 mengklasifikasikan kontrak kerja terdapat dua macam, yaitu kontrak kerja sementara tertentu (PKWT) dan kontrak kerja tetap (PKWTT):

a) Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

Kontrak Kerja Sementara Tertentu (PKWT) adalah kontrak kerja yang menitikberatkan untuk periode tertentu atau penyelesaian tugas tertentu.

¹⁶ Arifuddin Muda Harahap, Op.Cit, hlm. 64-65

¹⁷ Wiwoho Soedjono, “*Pengantar Hukum Tenaga Kerja Indonesia*”, Jakarta: Bina Aksara, 2003, hlm.9

Kontrak tugas ini mengikuti ketentuan kontrak kerja yang sudah disepakati. Apabila masa berlakunya telah habis, hubungan kerja akan berakhir dengan berakhirnya kontrak kerja. Mengenai pekerjaan yang dimaksud, kontrak kerja sementara tertentu hanya dapat dibuat untuk tugas yang bisa diatasi dalam waktu yang telah ditetapkan karena sifat dan kegiatannya, seperti:

- 1) Tugas yang diadakan sekali atau sementara;
 - 2) Tugas diharapkan ampung dalam waktu singkat, sampai dengan 3 tahun;
 - 3) Tugas musiman; dan
 - 4) Tugas yang berfokus pada produk baru, aktivitas baru, atau tambahan produk yang masih dalam proses pengujian atau monitoring.¹⁸
- b) Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT)

Kontrak kerja tetap adalah kontrak kerja yang terjalin koneksi kerja yang permanen antara karyawan dan pengusaha. Kontrak tugas ini tidak ditentukan dengan jangka waktu tetap dan berlaku tanpa batas waktu. Kontrak kerja tetap biasanya mencakup masa percobaan dirancang untuk mengevaluasi kinerja, komitmen, dan kemampuan profesional karyawan.

Sesuai ketentuan Pasal 60 Ayat 1 UU Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003, periode percobaan ditentukan hingga maksimal tiga bulan. Persyaratan yang harus dipatuhi periode percobaan harus ditentukan dalam kontrak kerja. Apabila kontrak kerja bersifat lisan, kriteria periode percobaan harus disampaikan kepada pekerja dalam kontrak kerja lisan dan dinyatakan dalam surat kerja.¹⁹

4. Syarat Sahnya Perjanjian

Menurut UU No. 13 Tahun 2003, Pasal 1 Nomor 15 Undang-Undang tentang Ketenagakerjaan Kontrak, hubungan kerja adalah relasi antara majikan dan pegawai mengacu pada kontrak kerja yang memuat rincian pekerjaan dan kompensasi, dan

¹⁸ Endah Pujiastuti, “*Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*”, Semarang: Semarang University Press, 2008, hlm.19

¹⁹ *Ibid.* hlm. 21

pengarahan. UU No. 13 Tahun 2003 mengatur syarat-syarat sahnya kontrak kerja sesuai dengan ketentuan Pasal 52 ayat (1), (2) dan (3) sebagai berikut:

- a) Persetujuan para pihak.
- b) Kapasitas atau keahlian untuk mengambil tindakan hukum;
- c) Tersedianya tugas yang telah disetujui.
- d) Tugas yang disetujui harus sesuai dengan kebijakan publik, standar moral dan hukum yang berlaku.²⁰

C. Tinjauan Umum Tentang Perselisihan Hubungan Industrial (PHI)

1. Pengertian Perselisihan Hubungan Industrial (PHI)

UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PHI) menyatakan: “Perselisihan dalam konteks industrial adalah perbedaan opini yang menimbulkan perselisihan antara pemberi kerja atau organisasin pemberi kerja dengan buruh. Terkait hak, konflik kepentingan, masalah pemecatan, konflik antar karyawan dan serikat pekerja dalam satu perusahaan.”²¹

Menurut Aloysius Uwiyono oleh Charles D. Drake, konflik antara pekerja dan pengusaha dapat disebabkan oleh pelanggaran hukum atau faktor lain yang bukan merupakan pelanggaran hukum. Konflik ketenagakerjaan yang timbul karena tidak adanya pelanggaran hukum sering kali disebabkan oleh hal-hal berikut:

- a) Perbedaan pendapat mengenai penerapan aturan hukum ketenagakerjaan. Hal ini terlihat pada tindakan melawan hukum yang diterapkan oleh pekerja, staf, pemberi kerja.
- b) Tindakan diskriminatif yang dilakukan oleh pemberi kerja, seperti perlakuan yang berbeda dan berbeda berdasarkan gender, sehubungan dengan jabatan, jenis pekerjaan, pelatihan atau masa kerja yang sama.²²

2. Jenis-Jenis Perselisihan Hubungan Industrial (PHI)

²⁰ Arifuddin Muda Harahap, Op.Cit, hlm. 67

²¹ Pasal 1 angka 1 UU No.2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian perselisihan Hubungan Industrial

²² Ida Hanifa, “*Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*”, Medan: Pustaka Prima, 2020, hlm. 185-186

Menurut Pasal 1 angka 1 UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UUPPHI), PHI merupakan masalah antara sekelompok pemberi kerja dengan pegawai atau pihak yang bersangkutan. Pekerja mengacu pada perbedaan pendapat yang menyebabkan konflik antar pengusaha dengan karyawan. Serikat pekerja akibat konflik hak dan tunjangan, memutuskan hubungan kerja, serta konflik dengan serikat pekerja.²³

Berdasarkan uraian di atas, UUPPHI mengelompokkan perselisihan hubungan industrial menjadi empat jenis:

a) Perselisihan hak

Pasal 1 Ayat 2 UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang menyatakan: Akibat tidak adanya pemenuhan hak yang diharapkan akibat Ketidaksesuaian dalam penerapan atau interpretasi peraturan hukum, kesepakatan perusahaan, atau kontrak kerja kolektif. Penyebab perselisihan ini adalah adanya pelanggaran terhadap kesepakatan yang dicapai antara pihak-pihak yang terlibat, termasuk peraturan internal dan ketentuan hukum yang berlaku. Menurut Imam Soepomo, perselisihan hukum muncul karena ketidaksesuaian pemahaman penerapan hubungan kerja.²⁴

b) Perselisihan kepentingan

Berdasarkan Pasal 1 Ayat 3 UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial diatur bahwa: konflik kepentingan dapat muncul dalam hubungan kerja ketika terdapat ketidaksepakatan mengenai pembuatan atau pembaharuan ketentuan kerja yang tercantum dalam.”

²³ *Ibid.*

²⁴ *Ibid.*

c) Perselisihan PHK

Dalam praktiknya, perselisihan mengenai pemecatan sering kali muncul karena salah satu pihak mengajukan gugatan pemecatan dan pihak lainnya menolak keputusan tersebut. PHK dapat dilakukan oleh pengusaha atau pekerja.²⁵ Berdasarkan Pasal 1 Ayat 4 UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial: “konflik terkait pengakhiran hubungan kerja disebabkan oleh adanya perbedaan pendapat di antara satu pihak mengenai keputusan pemutusan hubungan kerja.”

d) Perselisihan antar serikat pekerja

Berdasarkan Pasal 1 ayat (5) UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, konflik antara berbagai serikat pekerja diartikan sebagai: Perselisihan yang timbul antar serikat pekerja yang menjalankan perkara berbeda dalam satu perusahaan menimbulkan perselisihan antar serikat buruh yang timbul karena perbedaan pendapat mengenai susunan keanggotaan dan pemenuhan hak dan kewajiban buruh.

3. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PHI)

UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UUPPHI) mengatur bahwa konflik dapat diatasi dengan cara yudisial atau non-yudisial. Dalam penyelesaian perselisihan ketenagakerjaan, fokusnya adalah pada pembahasan untuk mencapai kesepakatan (*win-win solution*) untuk memastikan kelancaran proses produksi barang dan jasa.

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial di luar pengadilan dapat diklasifikasikan sebagai berikut:

²⁵ *Ibid.* hlm. 189

a) Penyelesaian PHI melalui Bipartit (Pasal 3 – Pasal 7 UUPPHI)

Pasal 151 ayat (3) UU Nomor 6 Tahun 2023 ditetapkan sebagai berikut: “Jika karyawan telah diinformasikan tentang penghentian hubungan kerja dan menolaknya, maka pengakhiran hubungan kerja harus diselesaikan melalui negosiasi bipartit antara pemberi kerja dengan pekerja.” Untuk perselisihan hubungan industrial, perundingan bipartit diskusi antara pengusaha dan pekerja harus dilakukan dalam jangka waktu 30 hari kerja sejak perundingan dimulai. Otoritas yang berwenang akan memberi tahu manajer perekrutan dengan bukti pelaksanaan negosiasi bipartit.

b) Penyelesaian Perselisihan melalui Mediasi (Pasal 8 – 16 UUPPHI)

Menurut Pasal 1 Angka 11 UU No. 2 Tahun 2004 berbunyi sebagai berikut: “Konsiliasi dalam hubungan industrial adalah penyelesaian hubungan industrial. Konflik, benturan kepentingan, penghentian relasi kerja dan konflik antara pekerja di perusahaan diselesaikan melalui perundingan dengan mediator yang netral. UU No. 2 Tahun 2004 juga menyatakan: Mediator yang dimaksud dalam hubungan kerja merupakan unit pemerintah yang bertugas mengelola ketenagakerjaan. Mediator yang ditunjuk harus mencapai kriteria yang ditentukan oleh Menteri. Untuk melaksanakan fungsi mediasi, mediator harus memenuhi persyaratan yang ditentukan oleh Menteri. Harus diberikan petunjuk tertulis untuk pihak yang berselisih mengenai penyelesaian sengketa. Dari uraian sebelumnya, dapat diketahui bahwa diartikan bahwa pihak ketiga yang netral akan menjalankan proses mediasi, namun mediatornya adalah staf di institusi yang mengelola ketenagakerjaan.²⁶

²⁶ Ibid, hlm. 200

c) Penyelesaian Perselisihan melalui Konsiliasi (Pasal 17 – Pasal 28 UUPPHI)

Setelah para pihak mengajukan permohonan tertulis kepada arbiter dan arbiter telah ditunjuk dan disetujui, maka arbiter akan melakukan mediasi untuk menyelesaikan perselisihan tersebut. Paling lambat 7 hari kerja sejak diterimanya permohonan penyelesaian sengketa secara tertulis, arbiter harus menyelidiki kasus tersebut serta melaksanakan sidang arbitrase awal paling lambat pada hari kedelapan. Jika arbitrase menghasilkan kesepakatan, perjanjian perundingan akan disusun dan ditandatangani oleh semua pihak. Kontrak tersebut disahkan oleh seorang arbiter dan didaftarkan pada Pengadilan Hubungan Industrial guna menerima sertifikat registrasi. Apabila jika tidak tercapai kesepakatan, arbiter akan memberikan saran tertulis yang harus segera disampaikan. Rekomendasi tertulis arbiter harus diberikan kepada pihak-pihak dalam periode paling lama 10 hari kerja setelah sidang arbitrase awal. Para pihak harus menyampaikan tanggapan tertulis kepada arbiter yang menyatakan setuju atau tidak setuju terhadap anjuran tertulis tersebut. Apabila salah satu pihak tidak memberikan tanggapan, maka dianggap menolak saran tertulis. Namun, jika rekomendasi tertulis disetujui oleh para pihak, arbiter harus membantu dalam menyusun perjanjian tertulis sesegera mungkin. Perjanjian bersama harus diselesaikan dalam waktu 3 hari kerja setelah persetujuan tertulis dan didaftarkan pada Departemen Hubungan Industrial untuk mendapatkan sertifikat pendaftaran di pengadilan.

d) Penyelesaian Perselisihan melalui Arbitrase (Pasal 29-Pasal 54 UUPPHI)

Arbitrase menyangkut arbiter menyelesaikan perselisihan ketenagakerjaan berdasarkan kesepakatan tertulis antara pihak-pihak yang berselisih. Arbiter harus melaksanakan tugasnya selambat-lambatnya dalam waktu 30 hari kerja setelah perjanjian resmi untuk penunjukan arbiter. Pertimbangan sengketa harus harus

diselesaikan dalam tenggat waktu maksimum 3 hari kerja setelah penetapan arbiter ditandatangani. Arbiter, jika disetujui oleh semua pihak, batas periode penyelesaian konflik ketenagakerjaan dapat diperpanjang sekali hingga 14 hari kerja. Arbiter atau panel arbitrase akan melakukan peninjauannya secara pribadi kecuali salah satu pihak yang bersengketa meminta agar persidangan tersebut diumumkan kepada publik. Selama proses arbitrase, setiap pihak dapat menggunakan jasa kuasa hukum yang memegang surat kuasa khusus. Arbiter memulai penyelesaian perselisihan hubungan industrial dengan berupaya menyelesaikan sengketa antara para pihak.

Sengketa perselisihan hubungan industrial dapat diselesaikan melalui metode selain jalur pengadilan, tetapi juga melalui proses hukum melalui pengadilan hubungan industrial. Penyelesaian perselisihan perburuhan melalui acara Peradilan tercantum dalam Pasal 55 hingga 73 Bab 3 UUUPHI, sementara Pengadilan Hubungan Industrial dapat menangani resolusi konflik hubungan kerja. Menurut UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, "pengadilan hubungan industrial termasuk jenis pengadilan khusus dalam sistem peradilan umum".²⁷

D. Tinjauan Umum Tentang Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

1. Pengertian Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

Dalam prakteknya, Dalam konteks keseharian, pemutusan hubungan kerja antara pekerja dan pemberi kerja biasanya disebut dengan pemberhentian atau pemutusan hubungan kerja. Situasi ini mungkin timbul karena berakhirnya batas waktu yang telah disepakati. Bagi para pekerja, pengakhiran hubungan kerja merupakan titik awal hilangnya penghasilan, yang berdampak pada hilangnya pekerjaan dan sumber

²⁷ Pasal 55 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

pendapatan karena pemecatan membuat para pekerja dan keluarga mereka menghadapi risiko-risiko dan kesulitan-kesulitan yang ada.²⁸ Menurut UU No. 13 Tahun 2003, badan hukum mempunyai hak untuk menyelenggarakan serta merekrut individu dengan memberikan gaji atau bentuk imbalan lainnya, baik yang pemiliknya adalah badan swasta maupun negara.

2. Jenis Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

Pemutusan hubungan kerja terdapat menjadi empat tipe yang berbeda:

a) Pemutusan Hubungan Kerja demi Hukum

Apabila terjadi pemutusan hubungan kerja karena hukum, maka hubungan kerja itu dengan sendirinya berakhir mengacu pada peraturan hukum yang ada. Hal ini diatur dalam Pasal 1603 KUH Perdata yang menyatakan sebagai berikut:

“Pemutusan hubungan kerja secara sah terjadi apabila masa berlaku kontrak telah usai.”

b) Pemutusan Hubungan Kerja Oleh Pengadilan

Pemutusan hubungan kerja secara hukum (PHK) merupakan hasil putusan Pengadilan Ketenagakerjaan. Dalam hal ini, pemberi kerja atau pekerja/keluarga berhak mengirimkan permintaan kepada Pengadilan Ketenagakerjaan untuk memutuskan kontrak kerja.

c) Pemutusan Hubungan Kerja oleh Pekerja

Pemutusan hubungan kerja atas permintaan pekerja atau pekerja harus berdasarkan keputusan pekerja atau pekerja itu sendiri tanpa campur tangan teknis atau pihak ketiga.

²⁸ Mohd Syaufi, “*Norma Perlindungan Dalam Hubungan Industrial*”, Jakarta: Sarana Bhakti Persada, 2009, hlm. 76

d) Pemutusan Hubungan Kerja oleh Pengusaha

Pemutusan hubungan kerja yang terjadi akibat tindakan pemberi kerja merupakan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh pemberi kerja sebagai akibat dari kelalaian yang dilakukan oleh pekerja, atau penyebab lain seperti pengurangan karyawan atau penutupan pemberi kerja.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup pemeriksaannya meliputi penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja secara sepihak (PHK) yang dilakukan pengusaha terhadap pekerja berdasarkan Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 tentang Pemberlakuan Peraturan Negara Pengganti Undang-Undang No. 2 Tahun 2022 tentang Realisasi Ketenagakerjaan. Bagaimana pertimbangan hakim terhadap MDN ketika mengadili perselisihan pemberhentian pekerja secara sepihak oleh pemberi kerja dalam Putusan Nomor 133/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.

B. Jenis Penelitian

Penelitian yang dilakukan mencakup jenis normatif dan hukum. Studi hukum dengan metode kepastakaan yang dikenal dengan Studi hukum normatif dilakukan melalui kajian referensi literatur. Studi hukum normatif sumbernya berasal dari buku-buku hukum, jurnal/karya akademis, dan keputusan pengadilan.

C. Sumber Bahan Hukum

Adapun yang menjadi sumber bahan hukum dari penelitian ini adalah:

1. Bahan Hukum Primer

Bahan hukum primer meliputi perundang-undangan, risalah resmi selama pembuatan undang-undang, serta keputusan hakim.²⁹ Bahan hukum primer yang diterapkan dalam penelitian ini adalah:

a. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945

²⁹ Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, Cetakan 6, Jakarta, Kencana Prenadamedia Group, 2005, hlm. 181

- b. UU No. 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti UU No. 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang jo. UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
- c. UU No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial
- d. KUHPerdata
- e. Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan Nomor: 133/Pdt.Sus-PHI/2023/PN MDN

2. **Bahan Hukum Sekunder**

Bahan hukum sekunder adalah bahan hukum yang menambah komentar terhadap bahan hukum primer, dan merupakan “panduan” yang menjadi pedoman bagi peneliti dalam mengarahkan penelitiannya, seperti buku hukum dan jurnal hukum seperti tesis, disertasi, dan disertasi hukum.³⁰

3. **Bahan Hukum Tersier**

Bahan hukum tersier mencakup sumber-sumber yang memberikan penjelasan atau panduan tambahan mengenai hukum primer dan sekunder, seperti kamus hukum, serta memberikan informasi terkait dengan topik yang sedang diteliti.³¹

D. Metode Pendekatan

Adapun metode pendekatan yang dipilih untuk penelitian ini adalah:

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

Metode pendekatan legislatif menggunakan peraturan perundang-undangan sebagai dasar analisisnya. Hal ini dilakukan dengan meneliti ketentuan hukum yang berlaku pada setiap kasus.

Pendekatan hukum yang digunakan peneliti adalah Peraturan tentang Penyelesaian Perselisihan

³⁰ *Ibid*, hlm. 182

³¹ *Ibid*, hlm. 195

Terkait PHK Sepihak yaitu UU No. 6 Tahun 2023 tentang Pemberlakuan Peraturan Negara Pengganti UU No. 2 Tahun 2022 tentang UU Cipta Kerja. UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

E. Metode Pengumpulan Data

Penelitian ini memanfaatkan metode pengumpulan data yang disebut metode perpustakaan (*library research*) untuk mengumpulkan, memeriksa, dan mencari dokumen di perpustakaan guna memperoleh informasi yang peneliti perlukan. Sumber data meliputi berbagai bacaan, terutama buku, peraturan perundang-undangan, jurnal dan artikel akademis, kamus hukum, dan dokumen lain yang relevan dengan studi ini.

F. Metode Analisi Data

Studi ini mengadopsi metode analisis data kualitatif. Analisis data kualitatif diartikan sebagai pendekatan penelitian yang menghasilkan data dengan merujuk pada standar hukum yang diatur dalam peraturan perundang-undangan serta mempertimbangkan putusan pengadilan dan kebiasaan hukum yang berkembang di masyarakat.