

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Era baru ini diklaim menjadi salah satu ‘masa depan’ yang sedang dipromosikan, walaupun memiliki dampak di masa depan sebagai ‘bencana’. Dalam konteks industri dan ketenagakerjaan, gelombang pesimisme tentang masa depan Pekerjaan telah disebar di antara pembuat kebijakan dan para pebisnis. Pesimisme ini muncul di era digital saat pekerjaan di masa depan mungkin lebih efisien, akan jauh lebih sedikit menggunakan tenaga kerja manusia, dan pengangguran massal akan terjadi.<sup>1</sup>

Sebagai negara yang berkembang, Indonesia melaksanakan pembangunan di bidang hukum ketenagakerjaan yang sangat diharapkan oleh seluruh masyarakat Indonesia khususnya Pekerja dan pengusaha. Pembangunan ketenagakerjaan merupakan bagian dari pembangunan nasional, yang pelaksanaannya adalah dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk meningkatkan harkat, martabat tenaga kerja. Oleh karenanya diperlukan pengaturan hukum yang lebih efektif agar dapat memenuhi hak-hak, kewajiban serta perlindungan mendasar bagi Pekerja maupun Pengusaha.<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup> Fuat Edi Kurniawan dan Norman Luther Aruan, “Digitalisasi Dan Pola Kerja Baru: Dampak Bagi Industrialisasi dan Respons Kebijakan Ketenagakerjaan Digitalization”, *Jurnal Sosiologi*, Vol. 20 No. 3, (2021): 396.

<sup>2</sup> Suhandi, “Karakteristik Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan Hubungan Industrial”, *Jurnal Perspektif*, Vol. 22 No. 2, (2017): 81.

Subjek utama dalam hubungan industrial adalah Pekerja/buruh dengan pengusaha/ majikan, kedua pihak terikat dalam hubungan industrial dikarenakan perjanjian kerja dan atau perjanjian kerja bersama. Berdasarkan pandangan struktural fungsional baik Pekerja/buruh maupun pengusaha/majikan adalah pihak-pihak yang sebenarnya sama-sama mempunyai kepentingan dengan kelangsungan usaha perusahaan.<sup>3</sup> Keuntungan yang diperoleh perusahaan adalah dambaan bersama antara Pekerja/buruh juga pengusaha/majikan. Untuk kepentingan bersama ini secara ideal menghendaki agar ke dua pihak saling memberikan kontribusi optimal untuk produktivitas kegiatan usaha. Karenanya keserasian hubungan antara mereka menjadi sangat diperlukan, dan hal ini dicerminkan oleh adanya kepuasan para pihak dalam pemenuhan hak dan kewajiban. Apabila terjadi ketidakpuasan, maka timbullah kegoncangan-kegoncangan yang bermuara pada perselisihan hubungan industrial yang berakhir pada Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sepihak.<sup>4</sup>

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) selalu mejadi hal yang sulit baik bagi pengusaha maupun Pekerja/buruh. Pengusaha menganggap terjadinya PHK merupakan hal yang wajar di dalam kegiatan perusahaan. Bagi Pekerja/buruh, terjadinya PHK berdampak sangat luas bagi kehidupannya tidak hanya bagi dirinya pribadi namun juga keluarganya.<sup>5</sup> PHK jelas akan menyebabkan seorang Pekerja/buruh kehilangan mata pencahariannya. Demikian juga pada waktu Pekerja tersebut berhenti atau adanya pemutusan hubungan kerja dengan

---

<sup>3</sup> Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2013), hlm. 185.

<sup>4</sup> I Nyoman Lemes, "Tinjauan Tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan", *Jurnal Hukum*, Vol.2 No. 1, (2014): 95.

<sup>5</sup> FX Djumialdji, *Perjanjian Kerja*, (Jakarta: PT Sinar Grafika, Edisi Revisi, 2005), hlm. 31.

perusahaan, perusahaan mengeluarkan dana untuk pensiun atau pesangon atau tunjangan lain yang berkaitan dengan pemberhentian, sekaligus memprogramkan kembali penarikan Pekerja baru yang sama halnya seperti dahulu harus mengeluarkan dana untuk kompensasi dan pengembangan Pekerja.<sup>6</sup>

Kehadiran Undang-Undang RI No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan) merupakan salah satu bentuk upaya pemerintah memberikan kepastian hukum kepada para pengusaha dan Pekerja/buruh. Pasal 1 angka 25 UU Ketenagakerjaan memberikan pengertian pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara Pekerja/buruh dan pengusaha.<sup>7</sup> PHK diatur dalam Pasal 150 sampai dengan Pasal 172 UU Ketenagakerjaan, termasuk alasan-alasan melakukan PHK.<sup>8</sup>

Setiap Pekerja atau buruh berhak untuk mendapatkan perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja, perlindungan moral serta perlakuan yang sesuai harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama. Untuk itu agar produktivitas kerja tetap terjaga serta kesehatan dan keselamatan buruh terjamin, maka dilakukan perlindungan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.<sup>9</sup>

---

<sup>6</sup> Fadel Muhammad Septari, "Peranan Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis Dalam Menyelesaikan Masalah Pemutusan Hubungan Kerja Yang Dilakukan Oleh Pt.Bormindo Nusantara Tahun 2018-2019", *Jurnal Online Mahasiswa (JOM) Bidang Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik*, Vol.8 No.1, (2021): 4.

<sup>7</sup> Pasal 1 angka 25 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

<sup>8</sup> Pasal 150-Pasal 172 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

<sup>9</sup> Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2009), hlm. 1.

Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial telah menyatakan PHK merupakan salah satu jenis perselisihan hubungan industrial yang menjadi kewenangan Pengadilan Hubungan Industriak.<sup>10</sup> Pengadilan Hubungan Industrial adalah pengadilan khusus yang berada di lingkungan peradilan umum dengan tugas dan wewenangnya adalah memeriksa dan memutus:

- 1) Perselisihan hak di tingkat pertama;
- 2) Perselisihan pemutusan hubungan kerja, di tingkat pertama;
- 3) Perselisihan kepentingan, di tingkat pertama dan terakhir;
- 4) Perselisihan antar serikat pekerja/buruh dalam satu perusahaan di tingkat pertama dan terakhir.<sup>11</sup>

Umumnya perselisihan ditimbulkan oleh adanya perbedaan pendapat atau sikap di antara Pengusaha dan Pekerja/buruh. Kekuasaan yang lebih besar ada pada Pengusaha, baik permodalan maupun pengadaan pekerjaan, oleh karenanya Pengusaha cenderung mendominasi pekerja sebagai pihak yang lebih lemah kedudukannya. Perlindungan yang diberikan oleh UU No. 13 Tahun 2003 kepada pekerja adalah dapat dilihat dari ketentuan Pasal 151 ayat (1) dimana PHK harus diupayakan tidak terjadi, upaya ini harus dilakukan oleh pemerintah, pengusaha, pekerja, serikat pekerja..

Putusan Nomor 190 K/Pdt.Sus-PHI/2021 merupakan perkara perselisihan industrial di tingkat kasasi, dimana PT Eka Takelindo Prima sebagai pemohon kasasi yang dahulunya sebagai Tergugat melawan Heri Setiadhi selaku termohon kasasi yang dahulu sebagai Penggugat. Seperti yang dimaksud oleh UU No. 2

---

<sup>10</sup> Undang-Undang RI No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

<sup>11</sup> Zaeni Asyhadie, *Peradilan Hubungan Industrial*, (Jakarta : Rajawali Pers, 2009), hlm. 59.

Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI), yang memaknai perselisihan hubungan industrial sebagai perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan Pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antara serikat Pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan. Awal mula kronologi perselisihan adalah ketika Heri Setiadhi yang selaku sebagai pekerja atau buruh menggugat PT Ega Takelindo Prima karena memberikan upah di bawah minimum.

Heri Setiadhi juga berstatus sebagai pekerja kontrak dalam perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT), akan tetapi PT Ega Takelindo Prima telah melakukan PHK secara sepihak terhadap Penggugat, alasannya kontrak atau perjanjian kerja telah berakhir. Heri Setiadhi menolak dengan alasan sudah cukup lama bekerja di PT Eka Talekindo Prima selama 8 tahun 1 bulan tanpa jeda, sehingga bukan pekerja kontrak tetapi pekerja tetap yang berhak atas pesangon. Putusan pertama antara Heri Setiadhi dengan PT Ega Talekindo Prima dimenangkan oleh Heri Setiadhi. PT Ega Talekindo Prima tidak menerima, dan mengajukan kasasi pada pengadilan hubungan Industrial pada Mahkamah Agung sebagai pihak pemohon kasasi.

Berdasarkan uraian di atas menarik perhatian penulis untuk melakukan penelitian dengan judul **“Analisis Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja Karena Berakhirnya Kontrak Kerja (Studi Putusan Nomor 190 K/Pdt.Sus-PHI/2021)”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pertimbangan Majelis Hakim tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (Kontrak kerja) antara Pekerja dengan Pengusaha dalam kasus pada Putusan Nomor 190 K/Pdt.Sus-PHI/2021?
2. Bagaimana implementasi hak-hak Pekerja dalam penyelesaian perselisihan PHK pada Putusan Nomor 190 K/Pdt.Sus-PHI/2021?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menggambarkan pertimbangan Majelis Hakim tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (Kontrak kerja) antara Pekerja dengan pengusaha dalam Putusan Nomor 190 K/Pdt.Sus-PHI/2021.
2. Untuk mengetahui dan menggambarkan implementasi hak-hak Pekerja dalam penyelesaian perselisihan PHK pada Putusan Nomor 190 K/Pdt.Sus-PHI/2021.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

### **1.4.1 Manfaat Teoritis**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan, memperluas wacana dan sebagai kontribusi teoritis terhadap ilmu hukum khususnya yang berkaitan dengan aspek hukum ketenagakerjaan di Indonesia dalam ruang

lingkup perselisihan PHK yang merupakan bagian dari perselisihan hubungan industrial.

#### **1.4.2 Manfaat Praktis**

Hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi pihak-pihak berikut:

1. Pemerintah

Dari penelitian ini, maka diharapkan hasilnya dapat memberikan informasi serta pengetahuan dan masukan bagi pemerintah/intansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan, dalam pengawasan terhadap pelaksanaan ketentuan UU Ketenagakerjaan terkait dengan pelaksanaan PKWT dan penyelesaian sengketa PHK secara sepihak.

2. Pengusaha

Bagi pengusaha, diharapkan dapat memberikan sumber informasi, pengetahuan dan bahan pertimbangan bagi pengusaha untuk lebih detail dalam memberikan penjelasan terkait kontrak kerja, status tenaga kerja, dan berakhirnya hubungan kerja kepada para Pekerjajnya.

3. Pekerja/Buruh

Bagi pekerja, diharapkan penelitian ini dapat memberi informasi dan pengetahuan serta masukan bagi Pekerja/buruh terkait dengan perlindungan hukum, hak dan kewajiban Pekerja, kontrak kerja, dan proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial sebagaimana diatur oleh peraturan perundang-undangan yang berlaku.

## **1.5 Sistematika Penulisan**

Sistematika penelitian disusun untuk memudahkan melakukan analisis terhadap permasalahan yang ada sebagai berikut:

### **BAB I PENDAHULUAN**

Bab ini menguraikan latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

### **BAB II TELAAH KEPUSTAKAAN**

Bab ini menguraikan teori yang terkait dengan penelitian ini, konsep Hukum Ketenagakerjaan, hubungan kerja, hubungan industrial, Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), dan perselisihan hubungan industrial.

### **BAB III METODE PENELITIAN**

Bab ini berisi tentang jenis penelitian, jenis data, cara pengumpulan data, jenis pendekatan, dan teknik analisis data.

### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN ANALISIS**

Bab ini berisi hasil penelitian dan pembahasan terhadap hasil penelitian yang dilakukan penulis mengenai “Penyelesaian Perselisihan Perkara Perdata Khusus dalam Hubungan Industrial Berdasarkan Putusan Nomor 190 K/Pdt.Sus-PHI/2021”.



## **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

Bab ini merangkum temuan analisis data peneliti dari bab sebelumnya dan membuat rekomendasi untuk pertimbangan di masa mendatang berdasarkan temuan dari penelitian ini.

