

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Di sektor ketenagakerjaan, terdapat ketidakseimbangan kedudukan antara pekerja dengan pengusaha yang kerap melahirkan konflik. Sesungguhnya, Pasal 27 Undang-Undang Dasar 1945 Negara Republik Indonesia memandatkan bahwa hubungan antara pekerja dengan pengusaha dalam pelaksanaan hubungan kerja memiliki kedudukan yang setara, hal ini berarti secara bebas mereka dapat menjalankan kewajiban masing-masing sebagai pemberi kerja dan penerima kerja secara bebas.¹ Seiring dengan perkembangan yang terjadi di lapangan, sengketa hubungan kerja yang terjadi di antara pihak pemberi kerja dan penerima kerja secara luas bersangkutan pada berbagai aspek. Menurut Koeshartono & Junaedi, hubungan industrial mencakup aspek yang sangat luas yaitu aspek sosial, budaya, psikologi, ekonomi, politik, hukum, dan hankamnas dengan demikian hubungan industrial tak hanya mencakup pemberi kerja dan penerima kerja, namun melibatkan pula pemerintah dan masyarakat luas.² Yunus Shamad³, berpendapat bahwa hubungan industrial dapat diartikan sebagai suatu corak atau sistem pergaulan atau sikap dan perilaku yang terbentuk di antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa, yaitu pekerja, pengusaha, pemerintah dan masyarakat. Hubungan industrial yang baik memiliki peran penting dalam

¹ Imam Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, cet. Ke 7, (Jakarta: Djambatan, 1985), hal. 136

² Koeshartono D, dan M.F. Shellyana Junaedi, *Hubungan Industrial : Kajian Konsep Dan Permasalahan*, (Yogyakarta: Universitas Atma Jaya, 2005), hal. 45.

³ Yunus Shamad, *Hubungan industrial di Indonesia*, (Jakarta: Bina Sumberdaya Manusia, 1995), hal. 241.

mempertahankan kelangsungan dan perkembangan perusahaan. Hubungan yang harmonis ini membawa banyak manfaat bagi perusahaan, termasuk peningkatan efisiensi dan keuntungan, penurunan tingkat pergantian pekerja, serta berbagai keuntungan lainnya. Fungsi utama dari hubungan industrial merupakan terjaganya kelancaran dalam suatu produksi, pemeliharaan dan terciptanya ketenangan di ruang lingkup kerja, tercegah dan terhindar adanya pemogokan kerja, menciptakan serta memelihara stabilitas sosial. Pembinaan hubungan industrial secara harmonis, adil, dan dinamis tentu terdapat tujuan guna kestabilan dalam dunia kerja antara pemberi kerja dan penerima kerja terjaga.

Hubungan industrial menurut Ari Hernawan tidak selamanya harmonis yang lahir karena perbedaan tujuan antara pemberi kerja dan penerima kerja, pengusaha sebagai pemberi kerja mengejar profit setinggi-tingginya dengan meminimalkan biaya produksi, di sisi lain pekerja menerima kerja dengan tujuan mendapatkan penghasilan yang sebanyak-banyaknya dengan pengorbanan tenaga serendah-rendahnya atau tidak produktif.⁴ Pemicu ketidak harmonisan lainnya yaitu ketidaksetaraan hubungan antara pengusaha dan pekerja yang akibatnya cenderung eksploitasi dan dominan dari salah satu pihak. Ketidak harmonisan ini lah kerap melahirkan perselisihan.

Berlandaskan dengan pemaparan diatas, hubungan yang tercipta antara pemberi kerja dengan penerima kerja seyogianya senantiasa dipelihara juga dikembangkan untuk menjamin kesejahteraan semua pihak. Hal ini dilakukan untuk terwujudnya hubungan kerja yang sejahtera terhadap seluruh aspek

⁴ Ari Hernawan, "Bentuk-Bentuk Ekstrim Perselisihan Hubungan Industrial Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Penyelesaiannya", Jurnal Nasional UMP, Vol. 13, No. 1, 2013, hal. 5.

sehingga produktivitas seluruh pihak meningkat. Dalam mewujudkannya, pihak-pihak yang terlibat harus selaras menopang keberhasilan kelangsungan perusahaan melalui dijalankannya prinsip-prinsip hubungan industrial.

Menurut Simanjuntak⁵, prinsip hubungan industrial harus didasarkan pada pemahaman bahwa semua pemangku kepentingan memiliki kepentingan bersama atas keberhasilan dan kelangsungan perusahaan. Tujuan dari terciptanya hubungan industrial adalah untuk meningkatkan pemahaman dan kerjasama antara pengusaha dan pekerja, membangun saluran komunikasi antara pengusaha dan pekerja, menjamin kontribusi konstruktif serikat pekerja, menjaga kepentingan pekerja dan manajemen, meningkatkan moral dan disiplin tenaga kerja, tak lupa menjamin kondisi lingkungan kerja serta penetapan gaji yang layak. Lebih lanjut, hubungan industrial yang baik dapat berkontribusi pula terhadap pertumbuhan ekonomi negara.

Hubungan industrial dipengaruhi oleh struktur organisasi, gaya kepemimpinan, perilaku individu dalam perusahaan, lingkungan politik, lingkungan teknis dan ekonomi, serta sikap dan pola pikir. Kemudian Simanjuntak mengemukakan bahwa penerapan prinsip hubungan industrial di perusahaan, memerlukan adanya fasilitas dan lembaga sebagai berikut:⁶

- a. Peraturan Perusahaan
- b. Lembaga Bipartit
- c. Serikat pekerja

⁵ Payaman J. Simanjuntak, *Manajemen Hubungan Industrial*, (Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi UI, 2011), hal. 75

⁶ Payaman J. Simanjuntak, *Manajemen dan Evaluasi Kinerja* (Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi UI, 2005), hal. 54.

- d. Perjanjian Kerja-Bersama
- e. Asosiasi pengusaha
- f. Lembaga tripartit
- g. Majelis penyelesaian perselisihan hubungan industrial
- h. Hukum ketenagakerjaan
- i. Pendidikan hubungan industrial

Sarana hubungan industrial supaya dapat terciptanya hubungan industrial yang sejahtera termaktub dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (“UU 13/2003”) Pasal 103, yaitu:

- a. Serikat pekerja/serikat buruh
- b. Organisasi pengusaha
- c. Lembaga kerja sama bipartit
- d. Lembaga kerja sama tripartit
- e. Peraturan perusahaan
- f. Perjanjian Kerja-Bersama
- g. Peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan
- h. Lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Keseluruhan fasilitas dan lembaga yang berkaitan dengan hubungan industrial sebagaimana yang telah dijabarkan diatas, termaktub dalam peraturan UU 13/2003 yang diperbaharui pada Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (“UU 11/2020”). Pada prinsipnya, pemerintah memang telah membuat peraturan ketenagakerjaan yang diharapkan menjadi acuan bagi perusahaan dalam merumuskan kebijakan ketenagakerjaan di tempat produksinya.

Namun, dalam prakteknya, banyak kendala yang dihadapi dalam menerapkan peraturan tersebut. Hal ini menjadi salah satu dinamika dalam sistem hubungan industrial di Indonesia.

Perselisihan hubungan industrial jelas merugikan seluruh pihak, baik bagi pengusaha dan/atau pekerja, juga bagi perekonomian negara. Maka pemerintah bergerak untuk mengesahkan berbagai peraturan guna teratasinya segala problematika dalam dunia ketenagakerjaan, salah satunya yaitu Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan (“UU 2/2004”) dan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.

Menurut UU 2/2004, penyelesaian perselisihan hubungan industrial harus dimulai dengan adanya negosiasi bipartit yang bersifat wajib. Jikalau negosiasi perselisihan tidak berhasil mencapai kesepakatan, maka dilanjutkan dengan proses mediasi yang dilakukan oleh seorang mediator dari kantor Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan. Jika mediasi tetap tidak berhasil, salah satu pihak dapat mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial. Di sisi lain, penyelesaian perselisihan melalui mediasi sesuai Undang-Undang tersebut melibatkan konsiliator dan arbiter yang dipilih berdasarkan kesepakatan para pihak.⁷

Menurut Syahrizal Abbas⁸, mediasi sebagai metode penyelesaian sengketa memiliki beberapa unsur, yakni:

- a. Mediasi adalah proses penyelesaian sengketa secara perundingan antara seluruh pihak yang berselisih.

⁷ Zaeni Asyhadie, *Peradilan Hubungan Industrial*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2009), hal 106.

⁸ Syahrizal Abbas, *Mediasi Dalam Perspektif Hukum Syariah, Hukum Adat, Hukum Nasional*, (Jakarta: Kencana, 2009), hal. 34

- b. Mediator, sebagai pihak ketiga yang tidak memihak, terlibat dalam perundingan dan diterima oleh semua pihak yang terlibat.
- c. Peran mediator adalah menjembatani pihak-pihak yang bersengketa untuk menemukan solusi atas konflik yang memicu sengketa.
- d. Selama proses mediasi berlangsung, mediator tidak memiliki kewenangan untuk mengambil keputusan. Tujuan utama dari mediasi adalah mencapai kesepakatan yang dapat diterima oleh semua pihak yang bersengketa, sehingga dapat menyelesaikan perselisihan tersebut. Kehadiran mediator yang netral mengandung arti bahwa ia tidak memihak (*impartial*), tidak memiliki kepentingan pribadi dalam sengketa yang sedang berlangsung, serta tidak akan mendapatkan keuntungan atau kerugian apapun dari hasil mediasi atau pun jika mediasi mengalami kebuntuan (*deadlock*). Ketidakberpihakan mediator ini sangat penting untuk menjamin hasil mediasi memberikan keadilan bagi semua pihak yang terlibat.

M. Thaib⁹ pada bukunya yang berjudul “Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial” memaparkan apabila mediasi sebagai upaya penyelesaian sengketa tidak melibatkan unsur paksaan antara para pihak dan mediator. Para pihak secara sukarela memilih upaya mediasi untuk menyelesaikan konflik yang terjadi. Berangkat dari hal tersebut, peran mediator hanya sebagai fasilitator untuk

⁹ M. Thaib, dan Ramon Nofrial, *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*, (Sleman: Deepublish, 2019), hal. 101.

membantu para pihak mencapai kesepakatan yang hanya dapat ditentukan oleh para pihak yang berselisih. Sebagai pihak yang netral dan tidak terlibat dalam sengketa, mediator tak memiliki wewenang untuk memaksa atau mengambil keputusan. Mediator bertugas mengadakan pertemuan antara para pihak yang bersengketa setelah memahami duduk perkara, sekaligus mempersiapkan proposal penyelesaian yang diajukan kepada para pihak tersebut jika mereka sepakat untuk berdamai. Mediator bertanggung jawab pula dalam menjaga kondisi yang kondusif untuk memastikan tercapainya mufakat yang menguntungkan bagi seluruh pihak yang terlibat (*win-win solution*).

Selama berlangsungnya mediasi, mediator memberikan anjuran kepada kedua belah pihak yang sedang bersengketa, yaitu antara pekerja dan pengusaha. Kedua pihak diberi waktu 10 (sepuluh) hari setelah menerima surat anjuran untuk menanggapi apakah menerima perdamaian atau menolak perdamaian. Bila salah satu pihak tidak memberikan tanggapan, maka dianggap sebagai penolakan terhadap perdamaian tersebut. Jika anjuran mediator diterima oleh kedua belah pihak, mediator akan menyusun kesepakatan secara tertulis yang ditandatangani oleh kedua pihak sebagai Persetujuan Bersama (PB). Kesepakatan ini kemudian diberikan ke Pengadilan Hubungan Industrial. Namun, jika salah satu pihak menolak penyelesaian yang diusulkan, sengketa dapat dilanjutkan ke Pengadilan Hubungan Industrial dengan risalah penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang dikeluarkan oleh Dinas Ketenagakerjaan.¹⁰

¹⁰ Pristika Handayani, "Penyelesaian Sengketa Melalui Mediasi Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Di Kota Batam", Jurnal Ilmu Hukum, Vol. 4, No. 1 Desember 2017, hal : 589 - 596.

Pengadilan Hubungan Industrial merupakan salah satu bentuk pengadilan khusus dalam lingkungan peradilan di Indonesia. Kekhususannya terletak antara lain dalam hal objek perkara yang ditangani yang merupakan perselisihan hubungan industrial, susunan majelis hakim, jadwal pemeriksaan dan pembatasan upaya hukum untuk jenis perselisihan tertentu. Pengadilan Hubungan Industrial adalah pengadilan khusus yang dibentuk di lingkungan Pengadilan Negeri yang terletak di ibu kota provinsi untuk memeriksa, mengadili dan memberi putusan terhadap perselisihan hubungan industrial. Peran Pengadilan Hubungan Industrial yang mengadili perselisihan, diatur dalam peraturan perundang-undangan, khususnya Pasal 56 UU 2/2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, yang berbunyi sebagai berikut:

“Pengadilan Hubungan Industrial bertugas dan berwenang memeriksa dan memutus :

- a. di tingkat pertama mengenai perselisihan hak;
- b. di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan kepentingan;
- c. di tingkat pertama mengenai perselisihan pemutusan hubungan kerja;
- d. di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.”

Peraturan ini menggarisbawahi peran utama Pengadilan Hubungan Industrial dalam menyelesaikan berbagai jenis perselisihan yang terkait dengan hubungan industrial sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku.

Banyaknya kasus penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Pengadilan Hubungan Industrial, salah satunya adalah perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK) antara Penggugat I, Penggugat II, dan Penggugat III

dengan PT. AG sebagai Tergugat. Perkara yang didaftarkan oleh para penggugat pada 10 Desember 2021 dengan perkara No. 103/Pdt.Sus/Phi/2022/Pn Srg, berawal dari terjadinya perselisihan PHK sepihak tanpa adanya pemberitahuan terlebih dahulu. Para penggugat dalam mengajukan gugatan tidak terima dengan keputusan dari PT. AG, sehingga menggugat upah pesangon dan upah Tunjangan Hari Raya (THR) sesuai dengan UU 13/2003 Pasal 156 ayat 1 sampai 4.

Selama persidangan, para penggugat mendalilkan perikatan berdasarkan PKWT seharusnya berubah demi hukum menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT), meskipun pekerjaan atau objek perjanjian tersebut dilakukan sementara namun diperpanjang terus-menerus, yang menurut ketentuan hukum seharusnya perikatannya bersifat PKWTT. Dasar hubungan kerja antara Para Penggugat dengan PT. AG adalah berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). PT. AG berargumen bahwa penetapan status kerja PKWT kepada Para Penggugat telah sesuai antara jenis pekerjaan yang diberikan dengan peraturan perundang-undangan yang ada yaitu UU 11/2020 dan Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021 (PP 35/2021),

Di akhir persidangan, hakim justru memutuskan perkara tersebut dengan pertimbangan UU 13/2003 dimana hakim merubah demi hukum status pekerja para Penggugat yang semula PKWT menjadi PKWTT. Hal ini menimbulkan pertanyaan mengenai penafsiran dan pertimbangan hakim menentukan status pekerja, serta konsistensi pertimbangan hakim dengan prinsip-prinsip dalam UU

11/2020 yang sudah berlaku sejak 2020 dan peraturan perundang-undangan terkait lainnya, seperti PP 35/2021.

Putusan hakim dalam perkara ini dapat menimbulkan ketidakpastian hukum bagi perusahaan dan pekerja dalam sektor jenis pekerjaan musiman, seperti sektor industri yang bergantung pada produksi pesanan yang masuk. Namun dengan putusan hakim yang mengalihkan status PKWT menjadi PKWTT dapat menempatkan pekerja pada posisi yang lebih menguntungkan karena terdapat jaminan keberlangsungan hubungan kerja. Hal ini tidak selalu selaras dengan realitas operasional perusahaan yang membutuhkan fleksibilitas dalam pengelolaan tenaga kerja.

UU 11/2020, khususnya Pasal 59 yang mengatur tentang PKWT, masih relevan untuk penelitian ini. Perkara yang menjadi objek penelitian diputus pada tahun 2021, ketika UU tersebut masih berlaku efektif. Meskipun UU 11/2020 kemudian dilakukan uji materiil dan dinyatakan inkonstitusional bersyarat oleh Mahkamah Konstitusi¹¹, sehingga digantikan oleh Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang (Perppu) Nomor 2 Tahun 2022 yang kemudian disahkan menjadi Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 (UU 6/2023), ketentuan mengenai PKWT sementara dalam Pasal 59 UU 11/2020 tetap relevan untuk menganalisis putusan pengadilan dalam perkara ini. Hal ini dikarenakan putusan pengadilan tersebut diambil berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku pada saat itu. Dengan adanya peraturan yang saling berkaitan, termasuk revisi yang dilakukan terhadap UU 11/2020, diperlukan analisis yang lebih mendalam terkait

¹¹ Putusan Mahkamah Konstitusi No. 91/PUU-XVIII/2020

pertimbangan hakim merubah status pekerja PKWT menjadi PKWTT berdasarkan peraturan terkait ketenagakerjaan dalam putusan ini. Menilik pada perkembangan Undang-Undang Ketenagakerjaan yang ada, perubahan yang dihasilkan dari UU 6/2023 bertujuan untuk memberikan harmonisasi terhadap aturan-aturan yang ada sebelumnya. Salah satu aspek penting yang perlu ditelaah adalah apakah perubahan ini memberikan perlindungan yang lebih baik, baik bagi pekerja maupun pengusaha. UU 11/2020 yang direvisi melalui UU 6/2023 memperkenalkan beberapa pembaruan yang signifikan, khususnya dalam pengaturan PKWT dan pekerja yang terlibat dalam pekerjaan sementara atau sekali selesai. Dalam hal ini, diperlukan evaluasi mengenai ketentuan-ketentuan yang diperbarui tersebut cukup memberikan perlindungan yang memadai bagi kedua pihak dan mampu mengurangi ketidakpastian dalam perikatan hubungan kerja, terutama dalam hal pengaturan jenis pekerjaan sementara.

Dari putusan tersebut, Penulis menemui adanya penafsiran hukum serta pendekatan yuridis yang perlu dikaji lebih lanjut guna mewujudkan harmonisnya hubungan ketenagakerjaan terhadap perselisihan hubungan industrial.

Berangkat dari kejanggalan pertimbangan hakim tersebut, Penulis melalui skripsi yang berjudul “**Analisis Yuridis Inkonsistensi Hakim dalam Perubahan Status Pekerja PKWT ke PKWTT pada PT. AG : Studi Kasus Putusan No. 103/ Pdt.Sus-Phi/2021/Pn Srg**” mengkaji lebih lanjut terkait hakim dalam mempertimbangkan perubahan status pekerja dari PKWT menjadi PKWTT dan

implementasi perikatan kerja dalam mengatur hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat, yang mempekerjakan Penggugat secara sementara/sekali selesai.

1.2 Rumusan Masalah

1. Bagaimana konsistensi hakim dalam memutuskan perkara terkait perubahan status pekerja dari PKWT menjadi PKWTT pada putusan Nomor 103/Pdt.Sus-Phi/2021/Pn Srg?
2. Bagaimana PKWT dalam PT. AG pada pekerjaan sementara/sekali selesai mengatur perikatan kerja antara pekerja sektor bidang *assembling* dengan pengusaha?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis konsistensi pertimbangan hakim dalam merubah status pekerja dari PKWT menjadi PKWTT serta implikasinya terhadap perlindungan dan kepastian hukum bagi pekerja pada putusan perkara Nomor 103/Pdt.Sus-Phi/2021/Pn Srg.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Secara teoritis, Penulis berharap hasil tulisan ini dapat dijadikan sumbangsih pemikiran mengenai evaluasi bagaimana perubahan status pekerja dari PWKT menjadi PKWTT mempengaruhi konsep keadilan dan kepastian hukum dalam dunia hubungan industrial.

1.4.2 Manfaat Praktis

Penulis berharap dengan diselesaikannya tulisan ini mampu mengoptimalisasi keseimbangan antara kepentingan pekerja dan pengusaha dalam kepastian hukum terhadap pekerja yang dipekerjakan secara PKWT sementara/sekali selesai, sehingga mampu mewujudkan lingkungan kerja yang harmonis.

1.5 Sistematika Penelitian

Dalam penelitian yang berjudul “*Analisis Yuridis Inkonsistensi Hakim dalam Perubahan Status Pekerja PKWT ke PKWTT pada PT. AG: Studi Kasus Putusan No 103/ Pdt.Sus-Phi/2021/Pn Srg*”, Penulis menggunakan sistematika penelitian yang terbagi ke dalam beberapa bab, yaitu:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini memuat paparan terkait latar belakang dari permasalahan yang diangkat dari judul. Pada latar belakang masalah, Penulis membahas mengenai beberapa hal, yaitu Pengadilan Hubungan Industrial sebagai wadah untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial antara para pihak yang terlibat cenderung pada pertimbangan hakim memutuskan demi hukum perubahan status pekerja dari PKWT menjadi PKWTT, serta mengkaji realisasi PKWT sementara/sekali selesai pada PT. AG sebagai Tergugat dalam perkara ini. Selain itu, Penulis memaparkan pula dua

rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, hingga sistematika penelitian.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisikan dua kerangka yang terbagi menjadi tinjauan teori dan tinjauan konseptual. Tinjauan teori dalam hal ini berisikan penjabaran dari teori Kepastian Hukum, teori Perlindungan Hukum dan teori Hubungan Kerja. Tinjauan konseptual berisikan penjabaran dari teori Pertimbangan Hakim, teori Kepastian Hukum, dan teori PKWT sementara.

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini berisikan mengenai metode penelitian yang digunakan Penulis selama menyusun penelitian ini. Didalamnya mencakup Jenis Penelitian, Jenis Data, Cara Perolehan Data, Jenis Pendekatan, dan Analisis Data.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN ANALISIS

Bab ini menguraikan hasil penelitian dan analisis terhadap rumusan masalah, menggunakan tinjauan pustaka dan metodologi yang dicantumkan pada Bab II dan Bab III, sehingga didapatkan suatu pemahaman yang menyeluruh dari hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti.

BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisikan akhir pembahasan dari Penulis yang mencakup kesimpulan dari Bab IV disertai dengan saran agar manfaat penelitian ini tercapai.

