

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Setiap hubungan terdapat hukum yang mengikat, termasuk pula pada hubungan industrial terdapat hukum yang mengikat guna menjamin hak-hak dari yang bersangkutan. serta terjalinnya hubungan yang baik dari berbagai pihak dan dapat menjamin adanya perlindungan hukum sehingga hak dan kewajibannya dapat terlaksana dengan baik. Dalam hubungan tidak jarang adanya perselisihan yang terjadi. Perselisihan di bidang hubungan industrial yang selama ini dikenal dapat terjadi mengenai hak yang telah ditetapkan, atau mengenai keadaan ketenaga kerjaan yang belum ditetapkan, baik dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, maupun peraturan perundang-undangan.¹

Pasal 1 angka 1 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (selanjutnya disingkat UUPPHI) menyebutkan Perselisihan Hubungan Industrial (PHI) adalah:

¹ Abdullah Sulaiman dan Andi Walli, *Hukum Ketenagakerjaan/Perburuhan*, (Jakarta:YPPSDM, 2019), h. 380

“Perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan PHK dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam suatu Perusahaan”.²

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) merupakan perselisihan hubungan industrial yang sering terjadi, pemutusan hubungan kerja ini dapat dilakukan oleh pengusaha maupun oleh pekerja itu sendiri. sebagai mana tercantum dalam undang-undang pasal 1 angka 25 undang- undang nomor 13 tahun 2003 “pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran suatu hubungan kerja karena suatu hal yang tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha”.³ Pemutusan hubungan kerja merupakan suatu hal yang sangat di khawatirkan oleh para karyawan yang masih aktif bekerja. Pemutusan hubungan kerja bagi pekerja/buruh merupakan hilangnya mata pencaharian yang menopang kebutuhan hidupnya. Sehingga, menjadi kekhawatiran bagi para

² Republik Indonesia, *Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial*, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 6 Diundangkan Pada di Jakarta 14 Januari 2004

³ Republik Indonesia, *Undang-Undang Nomor 3 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Jakarta 25 Maret 2003

pekerja/buruh karena hal tersebut akan berdampak pada kehidupan keluarganya.⁴

pemutusan hubungan kerja dapat terjadi karena berakhirnya waktu tertentu yang sebelumnya telah disepakati, dan dapat pula atas adanya perselisihan antara pekerja/buruh dengan pengusaha, karena meninggalnya pekerja/buruh atau karena sebab lainnya. Pemutusan hubungan kerja bagi para pekerja/ buruh sangat berdampak pada jaminan pendapatan (*income security*) bagi diri dan keluarganya, sedangkan bagi pengusaha pemutusan hubungan kerja merupakan suatu kehilangan pekerja/buruh yang selama ini telah didik dan memahami prosedur kerja di perusahaannya. Artinya, dengan adanya pemutusan hubungan kerja tersebut semua pihak akan mengalami suatu kerugian, karena sekalipun perusahaan memiliki power yang kuat namun perusahaan tersebut akan kehilangan pekerja/buruh yang telah memiliki kemampuan dalam pekerjaannya dan harus mendidik kembali para pekerja/buruh yang baru. Oleh karena itu para pekerja/buruh, pengusaha, dan pemerintah harus mencegah terjadinya suatu pemutusan hubungan kerja.⁵

⁴ Parlin Dony Sipayung, dkk., (ed.) *Hukum Ketenagakerjaan*. (Medan:Yayasan Kita Menulis, 2022), h. 61

⁵ Ida Hanifa, *Hukum Ketenaga Kerjaan di Indonesia*, (Medan:Pustaka Prima, 2021), h. 155

Pada dasarnya, pemutusan hubungan kerja karena berakhirnya perjanjian masa kerja yang telah disepakati dalam perjanjian kerja tidak akan menimbulkan masalah karena kedua belah pihak telah menyadari akan hal tersebut. dengan demikian masing-masing pihak akan mempersiapkan diri atas terjadinya kenyataan yang akan dihadapi. Berbeda halnya dengan pemutusan hubungan kerja yang terjadi karena adanya perselisihan, keadaan ini akan membawa dampak terhadap kedua belah pihak terutama kepada pekerja/buruh yang berada pada posisi yang lemah dilihat dari sudut ekonomi dibandingkan dengan pengusaha.

Umumnya pemutusan hubungan kerja merupakan suatu peristiwa yang tidak diharapkan terutama bagi para buruh/pekerja. Maka sebab itu, pemutusan hubungan kerja harus menjadi pilihan terakhir yang dilakukan. Terkait dengan hal tersebut, semua pihak yang terlibat dalam hubungan industrial harus dapat mengupayakan agar tidak terjadi pemutusan hubungan kerja. Segala Upaya yang dimaksudkan adalah kegiatan-kegiatan yang positif yang pada akhirnya dapat menghindari terjadinya pemutusan hubungan kerja, antara lain

melalui pengaturan waktu kerja, penghematan, pembenahan metode, juga memberikan pembinaan kepada para buruh/pekerja.⁶

Apabila segala Upaya telah dilakukan untuk menghindari terjadinya pemutusan hubungan kerja, maka wajib dirundingkan dengan semua pihak. Sebagaimana termaktub dalam undang-undang nomor 13 tahun 2003 pasal 151 ayat 2 yang berbunyi:

“Dalam hal segala upaya telah dilakukan, tetapi pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maka maksud pemutusan hubungan kerja wajib dirundingkan oleh pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh atau dengan pekerja/buruh apabila pekerja/buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh.”⁷

Kemudian pada ayat ke 3 pasal 151 undang-undang nomor 13 tahun 2003 yang berbunyi:

“Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) benar-benar tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial”⁸.

Dari pasal 151 ayat 3 undang-undang no 13 tahun 2003 dapat kita simpulkan bahwa pemutusan hubungan kerja hanya akan diperoleh setelah adanya penetapan dari Lembaga perselisihan hubungan

⁶ Endah pujiastuti, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, (Semarang: Universitas Pers, 20008), h. 53.

⁷ Republik Indonesia, *Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003....*,

⁸ Republik Indonesia, *Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003....*,

industrial. Artinya, pemutusan hubungan kerja ini akan diperoleh setelah melalui sidang dalam pengadilan hubungan industrial yang berada dalam pengadilan negeri. Pengadilan hubungan industrial ini merupakan pengadilan khusus untuk memeriksa perkara perselisihan hubungan industrial. Kompetensi pengadilan hubungan industrial adalah perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/ serikat buruh.⁹

Dalam persidangan perselisihan hubungan industrial, merupakan persidangan perkara perdata. Pada peroses persidangan perselisihan hubungan industrial yang dibatasi proses dan tahapannya. Dengan demikian dalam perselisihan hubungan industrial tidak dapat dilakukan banding pada pengadilan tinggi. Meski dengan demikian perselisihan hubungan industrial dapat diajukan pada mahkamah agung. Namun tidak semua perkara perselisihan hubungan industrial dapat diajukan pada tingkat kasasi. Sebagaiman pasal 10 UUPPHI yang berbunyi:

“Untuk menjamin penyelesaian yang cepat, tepat, adil dan murah, penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui Pengadilan Hubungan Industrial yang berada pada lingkungan umum dibatasi proses dan tahapannya dengan tidak membuka kesempatan untuk mengajukan upaya

⁹ Abdullah Sulaiman dan Andi Walli, Hukum Ketenaga Kerjaan, ..., h. 415

banding ke Pengadilan Tinggi. Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang menyangkut perselisihan hak dan perselisihan pemutusan hubungan kerja dapat dimintakan kasasi ke Mahkamah Agung. Sedangkan, putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang menyangkut perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja/buruh dalam satu perusahaan merupakan putusan tingkat pertama dan terakhir yang tidak dapat dimintakan kasasi ke Mahkamah Agung”¹⁰.

Kasasi merupakan upaya hukum terakhir yang dilakukan dalam sebuah pencari keadilan dalam sebuah proses perkara. Kasasi berasal dari Bahasa Perancis *casser* yang memiliki arti memecahkan atau membatalkan. Sehingga apabila permohonan kasasi atas putusan pengadilan diterima oleh Mahkamah Agung, maka putusan tersebut dipastikan dibatalkan oleh Mahkamah Agung karena dianggap mengandung kesalahan dalam menerapkan hukumnya.¹¹ Dalam pemeriksaan tingkat kasasi hanya meneliti soal penerapan hukumnya saja yaitu apakah putusan atau penetapan pengadilan yang dimohonkan kasasi itu melanggar hukum atau tidak.¹²

Suatu putusan dimaksudkan untuk menyelesaikan perkara atau sengketa dan menetapkan segala hak dan hukumannya. Suatu putusan

¹⁰ Republik Indonesia, *Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial*....

¹¹ Ny. Retnowulan Sutantio, Iskandar Oeripkartawinata, *Hukum Acara Perdata Dalam Teori dan Peraktek*, (Bandung: Mandar Maju. 2009), h. 163.

¹² Ny. Retnowulan Sutantio, Iskandar Oeripkartawinata, *Hukum Acara Perdata Dalam Teori dan Peraktek*..., h.168.

tidak hanya sebatas tentang penetapan atas hak dan hukumnya saja melainkan bagaimana merealisasikan dan pelaksanaan atas putusan tersebut. karena suatu putusan tidak cukup hanya memiliki suatu kekuatan hukum saja namun juga harus dapat direalisasikan. Oleh sebab itu, sebuah putusan menetapkan dengan tegas hak dan kewajibannya agar dapat direalisasikan sehingga dengan demikian suatu putusan tersebut memiliki kekuatan eksekutorial. Kekuatan eksekutorial merupakan kekuatan untuk dapat dilaksanakan suatu putusan yang telah ditetapkan.

Seperti halnya pada putusan No. 1456 K/Pdt-Sus-Phi/2021 atas kasus perselisihan hubungan industrial yang terjadi pada PT. Siko Nakamura Dwi Karya dengan 14 karyawan yang mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sepihak. para karyawan tersebut dirumahkan sejak bulan agustus 2019 kemudiana pada bulan September para karyawan tersebut tidak diperkenankan kembali masuk ke dalam lingkungan perusahaan padahal para karyawan tersebut tidak pernah melakukan kesalahan apapun. Sejak bulan agustus para pihak perusahaan tidak memberikan upah yang seharusnya mereka dapatkan padahal pada bulan agustus para karyawan tersebut masih melakukan kegiatan bekerja seperti biasanya. Oleh sebab itu, perusahaan telah

melakukan pemutusan hubungan kerja secara sepihak dengan tidak memberikan pekerjaan pada bulan agustus kemudian pada bulan September pihak perusahaan melarang para karyawan untuk bekerja kembali. Dan para perusahaan tidak memberikan upah serta hak yang mestinya didapatkan oleh para karyawan tersebut. Oleh sebab itu, para karyawan mengajukan gugatannya setelah melakukan berbagai Upaya sesuai dengan ketentuan dalam undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan jo Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang perselisihan hubungan industrial. pada pengadilan hubungan industrial yang berada di wilayah pengadilan negeri serang, sesuai dengan putusan No. 121/Pdt-Sus-PHI/2020/ PN-Srg. dalam putusannya menyatakan bahwa pengadilan hubungan industrial yang berada di wilayah pengadilan negeri serang mengabulkan Sebagian gugatan para penggugat. Akan tetapi, perusahaan sebagai pihak tergugat tidak dapat menerima putusan tersebut oleh karnanya para pihak tergugat mengajukan kasasi pada mahkamah agung.

Sebuah putusan yang memiliki kekuatan hukum tetap (*Inkrah*) akan memiliki akibat hukum yang diterima oleh berbagai pihak termasuk dalam perselisihan hubungan industrial. akibat hukum yang

ditimbulkan dalam suatu putusan pengadilan akan berpengaruh pada kedua belah pihak yang sedang berperkara. Termasuk dalam putusan mahkamah agung yang Dimana pada putusan tersebut memiliki akibat hukum yang diterima baik oleh perusahaan maupun oleh para pekerja itu sendiri. Oleh sebab itu, maka penulis tertarik untuk meneliti sebuah putusan Mahkamah Agung dalam perkara perselisihan hubungan industrial. kemudian penelitian ini penulis berikan judul **Implikasi Putusan Mahkamah Agung Nomor 1456 K/Pdt-Sus-Phi/2021 Dalam Perkara Pemutusan Hubungan Kerja (Studi Kasus PT. Siko Nakamura Dwi Karya Di Cikande).**

B. Fokus Penelitian

Untuk dapat memberikan hasil yang sesuai dengan apa yang menjadi tujuan dalam penelitian ini, maka penulis akan lebih terfokus pada permasalahan terkait terjadinya pemutusan hubungan kerja di PT. Siko Nakamura Dwi Karya, tinjauan yuridis putusan mahkamah agung nomor 1456k/Pdt-Sus-PHI/2021, dan implikasi putusan mahkamah agung Nomor 1456k/Pdt-Sus-PHI/2021

C. Rumusan Masalah

Rumusan masalah merupakan suatu formulasi pertanyaan yang akan di cari jawabannya dalam sebuah penelitian.¹³ Rumusan masalah menjadi suatu hal yang penting dalam sebuah penelitian, hal ini untuk memperjelas tujuan dari sebuah penelitian. Dengan merumuskan masalah maka peneliti dapat memisahkan bahan data yang diperlukan dan bahan data yang tidak diperlukan sehingga dengan demikian dapat lebih menghemat waktu penelitian. Berdasarkan latar belakang diatas maka penulis memiliki rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pemutusan hubungan kerja yang terjadi di PT. Siko Nakamura Dwi Karya?
2. Bagaimana tinjauan dasar hukum pertimbangan hakim mahkamah agung nomor 1456k/Pdt-Sus-PHI/2021
3. Bagaimana implikasi putusan mahkamah agung Nomor 1456k/Pdt-Sus-PHI/2021?

D. Tujuan Penelitian

Suatu penelitian sudah pasti memiliki tujuan tersendiri sebagai bentuk pencapaian dalam penelitaian tersbut. Adapun tujuan pada penelitian ini sebagai berikut:

¹³ Rifa'I Abubakar, *Penggantar Metodologi Penelitian*, (Yogyakarta: Suka-PersI UIN Sunan Kalijaga, 2021), h. 23.

1. Untuk Mengetahui putusan hubungan kerja yang terjadi di PT.Siko Nakmura Dwi Karya?
2. Untuk mengetahui dasar hukum pertimbangan hakim dalam memberikan Putusan mahkamah agung nomor 1456k/Pdt-Sus-PHI/2021
3. Mengetahui implikasi putusan nomor 1456K/Pdt-Sus-PHI/2021 terhadap para pihak!

E. Manfaat Penelitian

Sebuah penelitian akan dianggap memiliki nilai apabila dari sebuah penelitian tersebut memiliki manfaat, Karena nilai dari sebuah penelitian tergantung dari besarnya manfaat yang dapat diambil dari penelitian tersebut. Maka dengan pemilihan masalah pada penelitian diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat teoritis

Dalam penelitian ini yang dimana secara teori dapat menjadi satu acuan referensi dalam penelitian selanjutnya terhadap pemutusan hubungan kerja karena dalam skripsi ini membahas terkait konsep terjadinya pemutusan hubungan kerja yang kemudian dikemas dengan adanya landasan hukum

yang menjadi ketentuan dalam ketenagakerjaan serta dampak yang ditimbulkan dalam pemutusan hubungan kerja tersebut.

2. Manfaat praktis

Secara praktis penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut.

- 1) Bagi masyarakat, penelitian ini dapat menjadi salah satu edukasi kepada masyarakat bahwa terdapat payung hukum yang jelas terkait perselisihan hubungan industrial sehingga masyarakat dapat mendapatkan segala hak yang seharusnya didapatkan.
- 2) Bagi para penegak hukum diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dalam menangani perkara-perkara perselisihan hubungan industrial sehingga dapat memberikan suatu keadilan bagi para pihak yang tengah mengalami perselisihan dalam hubungan industrial.
- 3) Bagi para pembentuk undang-undang, dapat digunakan sebagai referensi dalam membuat suatu kebijakan dalam membuat undang-undang.

F. Penelitian Terdahulu Yang Relevan

Setelah melakukan telaah Pustaka dalam beberapa literatur yang dianggap berkesesuaian dengan khususnya dalam perselisihan

industrial namun pada penelitian kali ini yang akan dibahas lebih merujuk pada perselisihan hubungan industrial yang lebih umum. Dengan berbagai dasar hukum yang digunakan sebagai suatu rujukan dalam yang digunakan dalam perselisihan hubungan industrial. Adapun literatur yang dianggap dapat menjadi suatu rujukan antara lain:

1. Skripsi karya Fatihatul Makiyyah Yakub dengan judul Pemutusan Hubungan Kerja Oleh PT. Budi Bakti Prima Palembang (Study Putusan Mahkamah Agung No 773 K/Pdt.Sus-PHI/2018. Skripsi ini diterbitkan oleh Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Negeri Islam Syarif Hidayatullah. Skripsi ini memiliki persamaan dalam pembahasannya dimana pada skripsi ini membahas terkait putusan Mahkamah Agung dalam perkara pemutusan hubungan kerja. Namun perbedaan dalam skripsi ini lebih membahas terkait mekanisme pemutusan hubungan kerja serta pertimbangan hakim dalam memberikan perlindungan terhadap pekerja. Sedangkan dalam penelitian yang akan di laksanakan lebih terfokus pada implikasi putusan mahkamah agung dalam pemutusan hubungan kerja,

2. Skripsi Syahrul Ramadiyansah dengan judul Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Yang Di PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) Di Pt. X Kota Tangerang Dikaitkan Dengan Undang-Undang No 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Skripsi ini diterbitkan oleh Fakultas Hukum Universitas Pasundan Bandung. Pembahasan dalam skripsi ini lebih berfokus pada perlindungan hukum bagi para tenaga kerja yang ditinjau berdasarkan undang-undang No 13 tahun 2003 tentang kentenaga kerjaan serta hak yang dapat diterima dalam oleh para pekerja yang mendapatkan PHK. yang menjadi perbedaan antara skripsi ini dengan penelitian yang akan dibahas yaitu terletak pada kaidah hukum yang menjadi dasar tinjauan yuridis dimana pada penelitian yang akan di laksanakan lebih mengacu pada putusan hakim sebagai dasar hukum yang menjadi kajian, serta implikasi yang timbul dari putusan mahkamah agung tersebut baik
3. Skripsi Pratiwi Ulina Ginting Tinjauan Yuridis Terhadap Tenaga Kerja yang di PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) Secara Sepihak dan Tanpa Ganti Rugi Dari Perusahaan (Studi Kasus Putusan No. 33/G/2013/Phi.Mdn). Skripsi ini diterbitkan

Oleh Fakultas Hukum Universitas Medan Area Medan pembahasan pada skripsi ini lebih berfokus pada pemutusan hubungan kerja secara sepihak tanpa adanya ganti rugi yang dikeluarkan oleh perusahaan kemudian pada putusannya hanya pada persidangan perselisihan hubungan industrial. Sedangkan pada penelitian yang akan dibahas yaitu dampak dari sebuah putusan terhadap perkara pemutusan hubungan kerja serta kajian yang digunakan merupakan putusan mahkamah agung. Pembahasan dalam skripsi ini ialah terkait dasar hukum yang digunakan dalam sebuah putusan hakim serta dampak yang ditimbulkan atas putusan tersebut, dampak tersebut tidak hanya membahas terkait dampak yang ditimbulkan kepada salah satu pihak namun dampak putusan tersebut juga akan membahas seluruh pihak yang terkait. Sehingga skripsi ini lebih umum dan tidak adanya keterpihakan kepada salah satu pihak. Dengan demikian skripsi ini lebih objektif dalam menilai putusan tersebut.

4. Jurnal leali elviyani marsanti Dkk. Dengan judul pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/ buruh karena pelanggaran berat studi putusan no 3/pdt-sus-phi/2019/PN-Amb. Yang

diterbitkan oleh soedirman law riview dengan nomor 2 vol 2 tahun 2020 dalam jurnal ini membahas terkait landasan hakaim dalam memberikan putusan tersebut dalam kasus pelanggaran berat berdasarkan undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenaga kerjaan serta implikasi hukum yang ditetapkan atas pelanggaran berat yang dilakukan oleh para pekerja atau buruh. Sedangkan dalam skripsi ini akan membahas terkait dasar hukum hakim dalam memberikan putusan serta implikasi dari sebuah putusan yang memiliki kekuatan hukum yang dimana secara kasus yang terjadi berbeda pada skripsi ini kasus yang terjadi tanpa adanya kesalahan yang dilakukan oleh pihak pekerja/buruh.

G. Kerangka Pemikiran

Hubungan industrial merupakan suatu hubungan yang saling melengkapi antara pekerja/buruh dengan perusahaan untuk mencapai tujuan yang sama. Dalam tatanan system ketenagakerjaan Indonesia terdapat pemerintah yang memilikisifat mengayomi dan melindungi semua pihak. Demi terwujudnya hubungan yang harmonis antara para

pekerja/ buruh dengan perusahaan pemerintah mengeluarkan rambu,rambu berupa atauran aturan ketenaga kerjaan.¹⁴

Menurut Sedjun H Manulang, hubungan industrial merupakan suatu hubungan yang terbentuk antara pelaku dalam proses produksi barang atau jasa (pekerja/buruh, pengusaha, dan pemerintah). Yang didasarkan atas nilai-nilai manifestasi dari keseluruhan sila-sila dalam Pancasila dan undang-undang dasar 1954 yang berkembang atas dasar keberibadian bangsa dan kebudayaan nasional.¹⁵

Hubungan kerja adalah suatu hubungan hukum yang dilakukan oleh minimal dua subyek hukum dalam melakukan pekerjaan. Subyek hukum yang melakukan hubungan kerja adalah pengusaha/ pemberi kerja dan pekerja/ buruh. Hubungan kerja ini menjadi sebuah inti dari hubungan industrial.¹⁶ Dalam pasal 50 undang-undang nomor 13 tahun 2003 menyatakan bahwa hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan majikan. Perjanjian kerja. Perjanjian kerrja merupakan suatu hubungan hukum yang ditetapkan oleh pekerja/buruh dengan maijikan dalam suatu perjanjian kerja.

¹⁴ Sri Subandini Gultom, *Aspehk Hukum Hubungan Industrial*, (Jakarta: Inti Prima Promosindo, 2008), h.14.

¹⁵ Sedjun H Manulang, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*, (Jakarta: Rineka Cipta, 1987), h.145.

¹⁶ Abdullah Sulaiman, Andi Walli. *Hukum Ketenagakerjaan/Perburuhan*, ..., h.123.

Menurut Soepomo hubungan kerja adalah suatu hubungan antara pekerja/buruh dengan majikan, dimana hubungan kerja itu terjadi setelah adanya perjanjian antara kedua belah pihak, di satu pihak pekerja/ buruh bersedia bekerja dengan menerima upah dan pengusaha mempekerjakan pekerja dengan memberikan upah.¹⁷ Sebagaimana dalam pasal 1 angka 14 undang-undang nomor 13 tahun 2003 yang menyatakan bahwa perjanjian kerja adalah suatu perjanjian yang dibuat oleh pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban dari semua pihak. Kemudian dalam pasal 51 undang-undang nomor 13 tahun 2003 huruf (A) perjanjian kerja dapat berupa lisan maupun tulisan.

Menurut Darwan Prints yang dimaksud dengan hak ialah sesuatu yang harus diberikan oleh seseorang sebagai akibat dari kedudukan atau status seseorang tersebut sedangkan kewajiban adalah suatu prestasi hak yang diberikan berupa barang atau jasa yang harus dilakukan oleh seseorang berdasarkan kedudukan dan statusnya.¹⁸ Dapat diartikan bahwa hak merupakan suatu hal yang harus didapatkan baik berupa barang maupun jasa sedangkan kewajiban

¹⁷ Ida Hanifa, *Hukum Ketenaga Kerjaan di Indonesia*, ..., h. 64.

¹⁸ Darwan Prints, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Bandung: Citra Aditiya Bakti, 2000), h. 22.

merupakan ssesuatu yang harus diberikan baik berupa barang maupun jasa.

Suatu hubungan diharapkan dapat berjalan dengan harmonis. Namun, pada kenyataanya tidak selamanya suatu hubungan dapat berjalan dengan harmonis, terkadang dalam suatu hubungan terdapat perselisihan. Begitupun dalam hubungan industrial sering kali terjadi perselisihan, perselisihan tersebut sering kita kenal dengan perselisihan hubungan industrial. Dalam pasal 1 ayat 1 undang -undang nomor 2 ahun 2004 menyebutkan bahwa perselisihan hubungan industrial merupakan perbedaan pendapat yang menimbulkan pertentangan antra pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/ serikat buruh dalam satu perusahaan.

Menurut Charles D. Drake dalam Aloysius Uwiyono, yang kemudian dikutip oleh Ida Hanifa, mengatakan perselisihan antara pekerja/buruh dengan pengusaha dapat terjadi didahului oleh pelanggaran hukum juga dan dapat terjadi karena bukan pelanggaran hukum. Perselisihan Ketenagakerjaan yang terjadi karena bukan pelanggaran hukum pada umumnya disebabkan karena: Terjadi

perbedaan paham dalam pelaksanaan hukum Ketenagakerjaan. dan Tindakan pengusaha yang diskriminatif, Sedangkan perselisihan Ketenagakerjaan yang terjadi tanpa didahului oleh suatu pelanggaran, umumnya disebabkan oleh Perbedaan dalam menafsirkan hukum Ketenagakerjaan dan Terjadi karena ketidak sepahaman dalam perubahan syarat-syarat kerja,¹⁹

Dalam kehidupan sehari-hari pemutusan hubungan kerja sering sekali terjadi baik karena berakhirnya perjanjian kerja yang telah ditentukan maupun karena adanya perselisihan yang terjadi pemutusan hubungan kerja merupakan berakhirnya suatu pekerjaan seseorang. Perselisihan pemutusan hubungan kerja sebagaimana dalam pasal 1 ayat 4 undang-undang nomor 2 tahun 2004 merupakan suatu perselisihan yang terjadi karena adanya ketidak sesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja oleh salah satu pihak.

Menurut Imam Soepomo yang menyatakan bahwa pemutusan suatu hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha merupakan awal dari segala pengakhiran, awal dari adanya pengakhiran suatu pekerjaan, kemudian ketidak adaan untuk membiayai kehidupan

¹⁹ Ida Hanifa, *Hukum Ketenaga Kerjaan di Indonesia*, ..., h.186.

keluarganya baik sandang, pangan, dan papannya.²⁰ Pemutusan hubungan kerja, karena hukum bisa berakhir karena selesainya perjanjian kerja waktu tertentu, pekerja sampai usia pensiun, atau pekerja meninggal dunia, dan pemutusan hubungan kerja karena sudah adanya putusan pengadilan yang memiliki kekuatan hukum tetap, sedangkan pemutusan hubungan kerja karena pekerja merupakan pemutusan hubungan kerja murni atas kemauan pekerja itu sendiri, sedangkan pemutusan hubungan kerja karena pengusaha yang disebabkan karena adanya pelanggaran atau kesalahan yang dilakukan oleh pekerja, atau karena adanya faktor-faktor lain karena rasionalisasi tenaga kerja, penutupan perusahaan karena rugi dan lain sebagainya²¹. Pemutusan hubungan kerja pada terakhir ini yang sering terjadi perselisihan hubungan kerja.

Menurut Abdullah Sulaiman, Perselisihan yang terjadi pada prinsipnya diselesaikan oleh pihak-pihaknya sendiri secara musyawarah. Apabila tidak terselesaikan, maka perlu bantuan pihaklain. Namun demikian, juga tetap berdasarkan musyawarah. Pihak ketiga dalam penyelesaian perselisihan, dapat melalui pengadilan atau

²⁰ Imam Soepomo, *Pengantar Hukum Perbankan* (Jakarta:Djambatan, 1974) h. 6.

²¹ Adrian Sutendi, *Hukum Perburuhan*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2009), h.108.

di luar pengadilan. Pilihan penyelesaian perselisihan diluar pengadilan merupakan cara penyelesaian yang banyak dipilih oleh pihak-pihak, karena alasan tertentu, seperti waktu yang cepat dan biaya yang relatif rendah.²² Pada dasarnya musyawarah harus menjadi pegangan dalam menyelesaikan permasalahan yang terjadi. Sebagaimana dalam ayat Al-Qur'an surah Asy-syura ayat 36.

وَالَّذِينَ اسْتَجَابُوا لِرَبِّهِمْ وَأَقَامُوا الصَّلَاةَ وَأَمْرُهُمْ شُورَى بَيْنَهُمْ وَمِمَّا رَزَقْنَاهُمْ يُنْفِقُونَ {٣٦}

“Dan (bagi) orang-orang yang meneriama (mematuhi) seruan tuhan dan melaksanakn salat, sedang urusan mereka (diputuskan) dengan musyawarah antara mereka dan mereka menginfakkan sebagian dari rezeki yang kami berikan kepada mereka.”²³

Musyawah menjadi hal yang paling utama dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial. hal ini agar para pihak dapat menyelesaikan perselisihannya dengan mencari mufakat yang sama-sama di peruntungkan untuk kedua belah pihak. Akan tetapi, apabila setelah bermusyawarah tidak mendapat hasil yang dapat disepakati maka perlu adanya orang ketiga sebagai salah satu mediator dalam penyelesaian perselisihan yang tengah dihadapi oleh semua

²² Abdullah Sulaiman, Andi Walli. *Hukum Ketenagakerjaan/Perburuhan*, ... , h.391

²³ Kementrian Agama RI, *Al-Qur'an al-Karim dan Terjemah Bahasa Indonesia*, (Kudus: Menara Kudus, 2006), h. 268

pihak. Dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui media diperlukan orang yang dapat menjadi mediator sebagai penengah dalam menyelesaikan perselisihan yang terjadi. Hal ini selaras dengan prinsip dalam Al-Qur'an surah Al-Hujurat ayat 9:

وَأِنْ طَائِفَتَيْنِ مِنَ الْمُؤْمِنِينَ اقْتَتَلُوا فَأَصْلَحُوا بَيْنَهُمَا فَإِنْ بَغَتْ إِحْدَاهُمَا عَلَى الْأُخْرَىٰ فَقَاتِلُوا الَّتِي تَبْغِي حَتَّىٰ تَفِيءَ إِلَىٰ أَمْرِ اللَّهِ فَإِنَّ فَاءَ تِ فَاصْلَحُوا بَيْنَهُمَا بِالْعَدْلِ وَأَقْسِطُوا إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُقْسِطِينَ { ٩ }

“Dan apabila ada dua golongan orang-orang mukmin berperang, maka damaikanlah antara keduanya. Jika salah satu dari keduanya berbuat zalim terhadap (golongan) yang lain, maka perangilah (golongan) yang berbuat zalim itu, sehingga golongan itu kembali kepada perintah Allah, jika golongan itu telah kembali (kepada perintah Allah), maka damaikanlah antara keduanya dengan adil dan berlaku adil. Sungguh, Allah mencintai orang-orang yang berlaku adil.”²⁴

Dalam penyelesaian perkara dalam pengadilan perlu adanya penelahan yang signifikan dengan bukti bukti yang ada dalam persidangan hal ini merupakan sebuah prinsip dalam memberikan rasa keadilan sehingga dengan demikian putusan yang dikeluarkan oleh pengadilan dapat diterima oleh semua pihak. Undang-Undang No. 48 Tahun 2009 Pasal 5 (1) juga menjelaskan bahwa *“Hakim dan Hakim*

²⁴ Kementrian Agama RI, *Al-Qur'an al-Karim dan Terjemah Bahasa Indonesia*, ..., h. 156

Konstitusi wajib menggali, mengikuti dan memahami nilai-nilai hukum dan rasa keadilan yang hidup dalam Masyarakat”.²⁵ Kata “menggali” biasanya diartikan bahwa hukumnya sudah ada, dalam aturan perundangan tapi masih samar-samar, sulit untuk diterapkan dalam perkara konkrit, sehingga untuk menemukan hukumnya harus berusaha mencarinya dengan menggali nilai-nilai hukum yang hidup dalam masyarakat. Apabila sudah ketemu hukum dalam penggalian tersebut, maka Hakim harus mengikutinya dan memahaminya serta menjadikan dasar dalam putusannya agar sesuai dengan rasa keadilan yang hidup dalam masyarakat.

Menurut Sudikno Mertokusumo kemudian dikutip oleh Abdul Manan profesi yang paling banyak melakukan penemuan hukum adalah para hakim, karena setiap harinya hakim dihadapkan pada peristiwa konkrit atau konflik yang harus diselesaikan. Penemuan hukum oleh hakim dianggap suatu hal yang mempunyai wibawa sebab penemuan hukum oleh hakim merupakan hukum yang mempunyai kekuatan mengikat sebagai hukum karena hasil penemuan hukum itu di tuangkan

²⁵ Menti Hukum Dan Hak Asasi Manusia, *Undang-Undang Nomor 48 Tahun 2009 Tentang Kekuasaan Kehakiman*, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 157 Diundangkan Di Jakarta 29 Oktober 2009

dalam bentuk putusan.²⁶ Maka dengan demikian, suatu putusan yang dilakukan hakim akan menjadi hukum yang mengikat terhadap orang-orang yang tengah berperkara.

H. Metode Penelitian

Sebuah metode menjadi hal yang begitu sentral dalam setiap kegiatan, begitu pula dalam kegiatan penelitian. Setiap peneliti harus memiliki metode dalam penelitiannya. Metode ini akan menjadikan sebuah konsep agar penelitian tersebut dapat berjalan dengan baik. Dalam penelitian ini terdapat beberapa metode yang penulis gunakan dalam melakukan penelitian Adapun metode-metode tersebut sebagai berikut:

1. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian adalah metode atau cara mengadakan penelitian.²⁷ Dalam pendekatan penelitian ini, penulis memilih pendekatan hukum empiris. Penelitian hukum empiris merupakan sebuah penelitian hukum yang mengkaji terkait ketentuan hukum yang berlaku serta mengkaji apa yang terjadi dalam kehidupan masyarakat atau penelitian yang mengkaji keadaan yang sebenarnya dalam

²⁶ Abdul Manan, *Penemuan Hukum Oleh Hakim Dalam Peraktek Hukum Acara Peradilan Agama*, Jurnal Hukum dan Peradilan, Vol 2, No 2, Juli 2001, h.190.

²⁷ Suharsini Arikunto, *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Peraktek*. (Jakarta: Rineka Cipta, 2002), h. 23.

kehidupan masyarakat, dengan maksud menemukan fakta-fakta yang sesungguhnya.²⁸ Adapun penulis memilih pendekatan penelitian hukum empiris ini karena pada penelitian ini penulis ingin mengkaji terkait akibat yang ditimbulkan dari sebuah putusan yang telah ditetapkan.

2. Jenis Penelitian

Pada penelitian ini penulis menggunakan metode penelitian kualitatif sebagai bagian dari proses penelitian dalam menghasilkan data deskriptif. metode kualitatif merupakan sebuah metode penelitian study untuk mengkonfirmasi operasi dalam situasi nyata tanpa rekayasa atau manufaktur.²⁹ Data deskriptif merupakan sebuah penelitian yang dapat menjelaskan dan menggambarkan suatu peraktek tertentu, memberikan rincian, permasalahan, gejala, layanan, atau program.

3. Bahan Data

Data merupakan sebuah informasi yang dibutuhkan dalam menjawab segala permasalahan dan dalam sebuah penelitian. Dalam penelitian ini ada beberapa sumber data yang digunakan Adapun sumber data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

²⁸ Kornelius Benuf, dan Muhamad Azhar, *Metodologi Penelitian Hukum Sebagai Instrument Mengurai Permasalahan Hukum Kontemporer*. Jurnal Gema Keadilan. ISSN: 0852-011. Jurnal. Edisi 1, Juni, 2020, h. 28.

²⁹ Morissan, *Metode Penelitian Survei* (Jakarta: Prenadamedia Group, 2012), H.22.

a. Bahan Data Primer

Bahan data hukum primer merukan bahan data yang digunakan secara otoritas³⁰ Bahan data primer yang digunakan pada penelitian ini merupakan berbagai macam peraturan perundang-undangan dan peraturan lainnya yang memiliki keterikatan dengan permasalahan yang akan dibahas. Adapun bahan data primer yang akan digunakan lebih khusus pada Putusan Mahkamah Agung Nomor 1456 K/ Pdt-Sus-PHI/2021 tentang Perselisihan Hubungan Industrial PT. Siko Nakamura Dwi Karya putusan ini menjadi sumber data utama yang digunakan.

b. Bahan Data Sekunder

Bahan data hukum sekunder merupakan bahan data hukum yang digunakan sebagai penunjang dari bahan data hukum primer dalam sebuah penelitian guna memperkuat penjelasan didalamnya.³¹ Bahan data hukum sekunder pada penelitaian ini merupakan bahan data yang diperoleh dari undang- undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenaga kerjaan, undang -uang no 2 tahun 2004 tentang perselisihan hubungan industrial dan undang-undang nomor 48 tahun 2009 tentang

³⁰ Peter Mahmud Marzuki, *Penelitan Hukum*, (Jakarta: Prenadamedia Grup, 2005), h. 141.

³¹ Peter Mahmud Marzuki, *Penelitan Hukum*, ..., h. 142.

kekuasaan Mahkamah Agung, observasi, buku-buku, dan karya tulis ilmiah seperti jurnal, skripsi terdahulu, dan dan tulisan tulisan ilmiah lainnya.

c. Bahan Data Tersier

Bahan data hukum tersier merupakan bahan data hukum tambahan yang digunakan untuk dapat menunjang dari bahan data hukum primer dan bahan data hukum sekunder.³² Bahan data hukum tersier ini, dapat diperoleh dari berbagai macam sumber seperti kamus hukum dan berbagai penelusuran sumber hukum melalui media internet.

4. Teknik Pengumpulan Data

Terdapat beberapa teknik yang akan digunakan dalam pengumpulan data, Adapun teknik yang digunakan sebagai berikut:

a. *Field riset*/penelitian lapangan

Field riset/ penelitian lapangan merupakan Teknik yang digunakan dalam pengumpulan data dengan mengamati dan menelaah secara langsung sesuai dengan kondisi yang terjadi dilapangan. Teknik penelitian lapangan merupakan teknik mempelajari secara intensif terkait latar belakang suatu keadaan yang tengah terjadi, dengan

³² Jhonny Ibrahim, *Teori dan Metodologi Penelitian Hukum Normatif*. (Malang: Bayu Media Publishing 2006), h. 296.

berinteraksi sosial, individu, kelompok, lembaga, dan masyarakat.³³ penelitian lapangan merupakan penelitian yang secara pendekatannya luas dalam jenis penelitian kualitatif. Sehingga dengan demikian perlu adanya batasan yang harus menjadi tolak ukur dalam penelitian tersebut adapun dalam penelitian ini penulis akan berfokus pada sebuah perusahaan fabrikasi yaitu PT. Siko Nakamura Dwi Karya yang berlokasi di Jl. Pancatama No E-57 Cikande Serang Banten sebagai tujuan fokus penelitiannya.

b. Interview/ Wawancara

Interview/ Wawancara merupan suatu teknik pengumpulan data dengan melakukan tanya jawab dengan tatap muka secara lisan antara pewawancara dengan terwawancara untuk mendapat informasi yang diperlukan dalam penelitian.³⁴ Dalam melakukan teknik wawancara ini penulis akan mengajukan sesi tanya jawab dengan pihak-pihak terkait, yaitu pihak pengelola perusahaan dengan kuasa hukum dari para karyawan yang menangani perselisihan hubungan industrial tersebut.

³³ Husaini Usman, dkk. *Metodologi penelitian sosial*. (Jakarta: Pt. Bumi Aksara, 2006) h. 5

³⁴ Rifa'i Abubakar, *Pengantar Metodologi Penelitian*,..., h. 67.

5. Teknik Analisis Data

Analisis data merupakan sebuah proses sistematis dalam mempelajari dan Menyusun data yang diperoleh dari berbagai macam sumber baik dari sumber wawancara, catatan lapangan, dan dokumen bacaan. Dalam analisis data pada penelitian ini, penulis menggunakan teknik analisis data deskriptif kualitatif. Dimana penulis akan menjelaskan suatu masalah dengan menggambarkan/ mendeskripsikan data yang diperoleh dari hasil penelitian.

6. Teknik Penulisan

Secara metode dalam penyusunan penulisan penelitian ini, berpedoman pada erinsip-perinsip yang telah diatur dan dibukukan dalam buku panduan penyusunan penulisan skripsi Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Sultan Maulana Hasanuddin Banten. Sebagai petunjuk dan arah dalam penysunan penelitan tersebut.

I. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan merupakan suatu sistem penulisan yang dilakukan guna mempermudah dalam memahami penelitian ini, Adapun sistematika yang digunakan terdapat lima Bab yang akan menjadi suatu susunan satu kesatuan dalam penyusunan sistem penulisan. Adapun rinci dari lima bab tersebut yaitu:

BAB I: PENDAHULUAN

pada bab ini akan terkait pendahuluan yang di dalamnya terdapat berumpa latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, metode penelitian kerangka pemikiran, penelitian terdahulu yang relevan, dan sistematika penulisan.

BAB II: PERLINDUNGAN HUKUM DALAM PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA

Pada bab ini akan menjelaskan berbagai macam teori sebagai salah satu perlindungan hukum dalam pemutusan hubungan kerja. mulai dari teori terkait hubungan industrial, teori perlindungan hukum, teori terkait pemutusan hubungan kerja.

BAB III: KONDISI OBJEKTIF PT. SIKO NAKAMURA DWI KARYA

Pada bab ini akan menjelaskan terkait kondisi objektif dari tempat yang menjadi objek penelitian ini yaitu PT. Siko Nakamura Dwi Karya. Mulai dari profil, Sejarah, struktur organisasi perusahaan, kebijakan perusahaan,

pemberdayaan sumber daya manusia, peralatan yang dimiliki, hasil produksi, kegiatan produksi.

BAB IV: PERTIMBANGAN DAN IMPLIKASI PUSTUSAN MAHKAMAH AGUNG NOMOR 1456K/PDT-SUS-PHI/2021 TERKAIT PEMUTUSAN HUUNGAN KERJA.

Pada bab ini akan menjelaskan terkait apa yang menjadi pokok utama penelitian yang dilakukan, Adapun pembahasan yang akan dibahas pada bab ini yaitu tentang pemutusan hubungan kerja yang terjadi di PT. Siko Nakamura Dwi Karya dasar hukum pertimbangan hakim dalam putusan nomor 1456k/Pdt-Sus-PHI/2021 dan implikasi putusan mahkamah agung Nomor 1456k/Pdt-Sus-PHI/2021

BAB V: PENUTUP

Pada bab ini berisikan sebuah kesimpulan dari pembahasan dalam penelitian ini serta saran-saran yang dapat diberikan.

