

SKRIPSI
ANALISIS HUKUM TERHADAP PUTUSAN NOMOR
20/PDT.SUS-PHI/2022 TENTANG
PEMUTUSAN HUBUNGAN
KERJA

(Studi Kasus di Pengadilan Negeri Kelas IA Makassar)



Oleh:

ANDI ALWI ARHAM

04020190631

Skripsi ini diajukan sebagai tugas akhir dalam rangka penyelesaian studi

ILMU HUKUM
FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS MUSLIM INDONESIA
2023

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Diterangkan bahwa skripsi mahasiswa:

Nama Mahasiswa : Andi Alwi Arham

Stambuk : 04020190631

Program Studi : Ilmu Hukum

Bagian : Hukum Perdata

Judul : Analisis Hukum Terhadap Putusan Nomor
20/Pdt.Sus-PHI/2022.
(Studi Kasus di Pengadilan Negeri Kelas IA
Makassar)

Telah diperiksa dan disetujui untuk diajukan dalam ujian skripsi:

Makassar, 7 Maret 2023

Pembimbing I

Pembimbing II

Dr. Hasbuddin Khalid, SH., M.H
NIDN. 0906076102

Dr. Muhammad Rinaldy Bima, SH., M.H
NIDN. 0913066901

Mengetahui

Ketua Bagian Hukum Perdata

Dr. Hj. Andi Risma, SH., MH.
NIDN. 0901037302

PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI

Diterangkan bahwa skripsi mahasiswa:

Nama Mahasiswa : Andi Alwi Arham

NIM : 04020190631

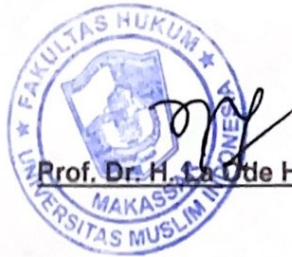
Bagian : Hukum Perdata

Judul Skripsi : Analisis Hukum Terhadap Putusan Nomor
20/Pdt.Sus-PHI/2022.
(Studi Kasus di Pengadilan Negeri Kelas IA
Makassar)

Memenuhi syarat untuk diajukan dalam ujian skripsi sebagai ujian akhir
program studi.

Makassar, 7 Maret 2023

Menyetujui,
Dekan Fakultas Hukum
Universitas Muslim Indonesia



Prof. Dr. H. La Ode Husen, S.H., M.H

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Diterangkan bahwa skripsi mahasiswa:

Nama : Andi Alwi Arham

NIM : 04020190631

Program Studi : Ilmu Hukum

Bagian : Hukum Perdata

Judul Skripsi : Analisis Hukum Terhadap Putusan Nomor
20/Pdt.Sus-PHI/2022.
(Studi Kasus di Pengadilan Negeri Kelas IA Makassar)

Dasar Penetapan : 0809/H.05/FH-UMI/XII/2022

Telah dipertahankan di hadapan Majelis Penguji pada tanggal Maret 2023
dan dinyatakan LULUS oleh tim penguji.

TIM PENGUJI

1. Dr. Hasbuddin Khalid, S.H., M.H

()

2. Dr. Muhammad Rinaldy Bima, S.H., M.H

()

3. Dr. Satrih Hasyim, S.H., M.H

()

4. Muh. Munir Husain, S.H., M.H



()

PENGESAHAN SKRIPSI

**Analisis Hukum Terhadap Putusan Nomor
20/Pdt.Sus-PHI/2022.
(Studi Kasus di Pengadilan Negeri Kelas IA Makassar)**

Disusun dan diajukan oleh:
Andi Alwi Arham
04020190631

Telah dipertahankan dihadapan Panitia Ujian Skripsi Pada Program
Studi Sarjana Ilmu Hukum Fakultas Hukum
Universitas Muslim Indonesia
Pada Maret 2023
Dan dinyatakan diterima

Makassar, Maret 2023

Panitia Ujian,

Ketua

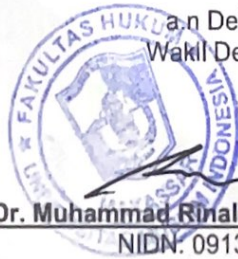
Anggota



Dr. Hasbuddin Khalid, SH., M.H
NIDN: 0901037302



Dr. Muhammad Rinaldy Bima, SH., M.H
NIDN: 0908089201



Dr. Muhammad Rinaldy Bima, S.H., M.H
NIDN: 0913066901

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama Mahasiswa : Andi Alwi Arham

NIM : 04020190631

Bagian : Hukum Perdata

Judul Skripsi : Analisi Hukum Terhadap Putusan Nomor
20/PDT.SUS-PHI/2022 Tentang
Pemutusan Hubungan Kerja
(Studi Kasus di Pengadilan Negeri Kelas IA Makassar)

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa skripsi saya ini benar merupakan hasil karya sendiri, bukan merupakan hasil plagiasi terhadap karya ilmiah orang lain. Apabila dikemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan bahwa sebagian atau keseluruhan dari skripsi merupakan hasil plagiasi maka saya bersedia menerima sanksi karena perbuatan tersebut.

Makassar, Maret 2023
Yang Menyatakan,

Andi Alwi Arham

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Puji dan syukur kehadiran Allah SWT, karena dengan rahmat, taufik dan inayah-Nya sehingga penyusunan skripsi dengan judul “Analisis Hukum Terhadap Putusan Nomor 20/Pdt.Sus-PHI/2022 Tentang Pemutusan Hubungan Kerja” dirampungkan sesuai dengan waktu yang direncanakan. Tak lupa penulis kirimkan salawat dan salam kepada Nabi Muhammad SAW sebagai teladan bagi seluruh umat manusia.

Disadar bahwa skripsi ini kurang sempurna, hal ini disebabkan karena keterbatasan kemampuan yang ada pada penulis. Oleh karena itu, kritik, saran dan koreksi untuk perbaikan dan penyempurnaannya sangat penulis harapkan.

Pada kesempatan ini, perkenankanlah penulis menyampaikan rasa terimakasih diiringi kepada Allah SWT., kepada kedua orang tua penulis ayahanda Andi Arham dan ibunda Hj. Andi Asdalia yang telah mendidik, membesarkan dan membimbing serta doa yang tulus. Selanjutnya diucapkan terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. Basri Modding, S.E., M. Si, selaku Rektor Universitas Muslim Indonesia;
2. Prof. Dr. H. La Ode Husain, S.H., M.H, selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Muslim Indonesia;
3. Dr. Hj. Andi Risma, S.H., M.H, selaku Ketua Bagian Hukum Perdata Fakultas Hukum Universitas Muslim Indonesia; yang telah memberikan

izin, kesempatan dan fasilitas kepada penulis selama mengikuti pendidikan program sarjana;

4. Dr. Hasbuddin Khalid S.H., M.H dan Dr. Muhammad Rinaldy Bima, S.H., M.H, selaku Ketua dan Anggota Pembimbing yang memberikan bimbingan, dengan penuh keseriusan, kecermatan dan kebijakan dalam memberikan petunjuk-petunjuk perihal prinsip penulisan karya tulis ilmiah kepada penulis;
5. Dr. Satrih Hasyim, S.H., M.H dan Muh. Munir Husain, S.H., M.H selaku Penilai yang memberikan masukan dan saran pada ujian seminar proposal sampai ujian skripsi;
6. Seluruh komponen Pengadilan Negeri Sungguminasa yang telah mengajarkan banyak ilmu pengetahuan dan keterampilan khususnya pada bidang ilmu kenotariatan pada kesempatan Kuliah Kerja Profesi Hukum;

Kepada seluruh sahabat-sahabat yang tidak sempat penulis sebut satu persatu dalam tulisan ini, penulis ucapkan terima kasih atas bantuan dan kebersamaannya.

Akhirnya penulis mengharap semoga dengan hadirnya skripsi ini dapat bermanfaat bagi pengembangan ilmu dan teknologi. Semoga Allah SWT, senantiasa memberakti dan merahmati segala aktivitas keseharian sebagai suatu ibadah disisi-Nya. Amin.

Makassar, 02 Februari 2023

ABSTRAK

Andi Alwi Arham. 04020190631: dengan judul “Analisis Hukum Terhadap Putusan Nomor 20/Pdt.Sus-PHI/2022 Tentang Pemutusan Hubungan Kerja”. Di bawah bimbingan Hasbuddin Khalid sebagai ketua pembimbing dan Muhammad Rinaldy Bima sebagai anggota pembimbing.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisa faktor yang menyebabkan pemutusan hubungan kerja berdasarkan putusan nomor 20/Pdt.Sus-PHI/2022 serta mengetahui dan menganalisa pertimbangan hukum oleh hakim pada putusan nomor 20/Pdt.Sus-PHI/2022.

Penelitian ini menggunakan metode penelitian hukum empiris menggunakan studi kasus hukum empiris berupa perilaku hukum masyarakat, yang fokus kepada isu hukum sebagai masalah tentang adanya kesenjangan antara keharusan yakni perintah dan larangan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa faktor penyebab pemutusan hubungan kerja pada putusan nomor 20/Pdt.Sus-PHI/2022 ialah karena ketidakcakapan pekerja/buruh sehingga menjadi sebuah penyebab terjadinya pemutusan hubungan kerja namun pemutusan hubungan kerja yang terjadi dinilai tidak sesuai prosedur karena belum sesuai dengan yang diatur dalam peraturan perundang-undangan.

Pertimbangan hukum yang diberikan oleh hakim pada putusan nomor 20/Pdt.Sus-PHI/2022 ini ialah dengan mengabulkan eksepsi tergugat dan membebankan biaya perkara kepada negara sebagaimana yang diatur dalam Pasal 58 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Rekomendasi dalam penelitian ialah bagi lembaga penyelesaian hubungan kerja perlu untuk melakukan pendisiplinan terhadap pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh pemberi kerja/pengusaha dengan tidak hanya memandang sisi kerugian pada perusahaan namun juga memandang sisi kerugian pada pekerja/buruh yang tertimpa pemutusan hubungan kerja sehingga dapat menjadi perlindungan hukum dan kepastian hukum bagi pekerja/buruh dalam pemutusan hubungan kerja.

Kata Kunci: analisis hukum; pemutusan hubungan kerja; peradilan hubungan industrial

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
PERSETUJUAN PEMBIMBING	ii
PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI	iii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	iv
PENGESAHAN SKRIPSI	v
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	vi
KATA PENGANTAR	vii
ABSTRAK	viii
DAFTAR ISI.....	ix
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	9
C. Tujuan Penelitian	9
D. Manfaat Penelitian	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	11
A. Tinjauan Umum Hukum Ketenagakerjaan	11
1. Pengertian Hukum Ketenagakerjaan	11
2. Pihak-pihak Dalam Ketenagakerjaan.....	14
B. Tinjauan Umum Tenaga Kerja	18
1. Pengertian Tenaga Kerja.....	18
2. Pengertian Tenaga Kerja	19
3. Hak dan Kewajiban Tenaga Kerja	20
C. Tinjauan Umum Perlindungan Hukum Tenaga Kerja	22

1. Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja.....	22
2. Jenis-jenis Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja..	24
D. Tinjauan Umum Pemutusan Hubungan Kerja	26
1. Pengertian Pemutusan Hubungan Kerja.....	26
2. Jenis-jenis Pemutusan Hubungan kerja.....	28
3. Dampak Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja	30
BAB III METODE PENELITIAN.....	33
A. Tipe Penelitian	33
B. Lokasi Penelitian	33
C. Populasi dan Sampel	33
D. Jenis dan Sumber Data.....	34
E. Teknik Pengumpulan Data.....	35
F. Analisis Data	35
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	34
A. Faktor Yang Menyebabkan Pemutusan Hubungan Kerja Pada Putusan Nomor 20/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Mks.....	34
B. Pertimbangan Hukum Hakim Dalam Mengadili Putusan Nomor 20/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Mks	40
BAB V PENUTUP.....	44
A. Kesimpulan.....	44
B. Saran.....	46
DAFTAR PUSTAKA.....	47

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat, sedangkan pengertian pekerja atau buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.¹ Tenaga kerja merupakan bagian integral dari pembangunan nasional berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (UUD NRI Tahun 1945) dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk meningkatkan harkat, martabat dan harga diri tenaga kerja serta mewujudkan masyarakat sejahtera, adil, Makmur dan merata baik materiil maupun spiritual.

Tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting dalam pembangunan nasional. Dalam hal pembangunan tenaga kerja maka perlu adanya peningkatan pembangunan ketenagakerjaan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja dan peran sertanya. Sehingga perlu diatur lebih lanjut agar terpenuhinya hak-hak dan perlindungan yang mendasar bagi tenaga kerja dan pekerja atau buruh dan pada saat yang

¹ Pratiwi Ulina Ginting. (2016). Tinjauan Yuridis Terhadap Tenaga Kerja Yang di PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) Secara Sepihak dan Tanpa Ganti Rugi dari Perusahaan. *Skripsi*. Universitas Medan Area, Medan, hlm.1.

sama juga dapat mewujudkan kondisi yang kondusif bagi pengembangan dunia usaha.

Selain memiliki peranan dan kedudukan yang sangat penting, tenaga kerja juga memiliki kewajiban yaitu terdapat pada Pasal 1603 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata yang menyatakan bahwa “si buruh diwajibkan melakukan pekerjaan yang dijanjikan menurut kemampuannya yang sebaik-baiknya”. Sekedar tentang sifat serta luasnya pekerjaan yang harus dilakukan tidak dijelaskan dalam perjanjian atau *reglemen*, maka hal itu ditentukan oleh kebiasaan.

Mengenai kebiasaan sebagaimana yang disinggung pada Kitab Undang-Undang Hukum Perdata Pasal 1603 ini, membuat pekerja membiasakan diri pada era modern seperti sekarang ini, tenaga kerja dalam suatu perusahaan menuntut untuk lebih diperhatikan, karena secanggih apapun teknologi yang dipergunakan dalam suatu perusahaan, tenaga kerja sebagai Sumber Daya Manusia (SDM) tetap merupakan aset yang paling utama dalam kehidupan perusahaan karena tanpa adanya tenaga kerja maka modal perusahaan juga tidak dapat dipergunakan secara maksimal. Untuk itu, permasalahan tenaga kerja perlu diatur lebih lanjut terutama mengenai hak-hak setiap pekerja.

Pasal 1 ayat 17 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan mengatur bahwa:

“serikat pekerja/serikat buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja/buruh baik di perusahaan maupun di luar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi

hak dan kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya”.

Kemudian pengaturan lebih lanjut mengenai hak pekerja telah diatur pada Pasal 86 yaitu:

- 1) Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas:
 - a. keselamatan dan kesehatan kerja;
 - b. moral dan kesusilaan; dan
 - c. perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.
- 2) Untuk melindungi keselamatan pekerja/buruh guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal diselenggarakan upaya keselamatan dan kesehatan kerja.
- 3) Perlindungan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dan ayat (2) dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pembangunan ketenagakerjaan telah diatur sedemikian rupa agar terpenuhi hak-hak dan perlindungan yang mendasar bagi tenaga kerja dan pekerja/buruh serta pada saat yang bersamaan dapat mewujudkan kondisi yang kondusif bagi pengembangan dunia usaha.

Atas dasar ini maka perlindungan mengenai hak dan kepentingan tenaga kerja memang sangat perlu diperhatikan karena tenaga kerja ialah orang yang hidupnya bergantung pada orang lain atau badan lembaga lain. Di dalam islam juga telah diatur mengenai prinsip untuk memuliakan hak-hak pekerja, diantaranya²:

1. Kemerdekaan manusia.

Islam tidak mentolerir sistem perbudakan dengan alasan apa pun.

² Muhammad. Tenaga Kerja dan Upah dalam Perspektif Islam. *Komunitas Pengusaha Muslim Indonesia*. Diakses pada tanggal 20 Desember 2022.

Terlebih lagi adanya praktik jual-beli pekerja dan pengabaian hak-haknya yang sangat tidak menghargai nilai kemanusiaan.

2. Kemuliaan derajat manusia.

Kemuliaan orang yang bekerja terletak pada kontribusinya bagi kemudahan orang lain yang mendapat jasa atau tenaganya.

3. Keadilan dan anti-diskriminasi.

Islam tidak mengenal sistem kelas atau kasta di masyarakat, begitu juga berlaku dalam memandang dunia ketenagakerjaan.

Islam mengajarkan umatnya agar selalu menghargai orang yang bekerja.

4. Kelayakan upah pekerja.

Upah atau gaji adalah hak pemenuhan ekonomi bagi pekerja yang menjadi kewajiban dan tidak boleh diabaikan oleh para majikan atau pihak yang mempekerjakan. Sebegitu pentingnya masalah upah pekerja ini, Islam memberi pedoman kepada para pihak yang mempekerjakan orang lain bahwa prinsip pemberian upah harus mencakup dua hal, yaitu adil dan mencukupi.

Dalam Q.S Surah An-Nahl ayat 97 Allah berfirman:

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةً
وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ

Terjemahannya: “Barangsiapa mengerjakan kebajikan, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka pasti akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan akan Kami

beri balasan dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan.”

Hal ini menjadi dasar bahwa upah atau hak yang diberikan kepada seseorang seharusnya sebanding dengan kegiatan-kegiatan yang telah dikeluarkan, seharusnya cukup bermanfaat bagi pemenuhan kebutuhan hidup yang wajar. Kejelasan mengenai hak pekerja terlihat jelas dengan adanya aturan hukum dan pembuktian pada ayat Al-Quran dan Hadist.

Dengan adanya berbagai aturan hukum yang mengatur hak pekerja ini tidak serta merta membuat perusahaan memenuhi hak para pekerja, sesuai dengan data dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Disnakertrans) Sulawesi Selatan menerima terkait permasalahan di ruang lingkup ketenagakerjaan sekitar 535 kasus selama 2020. Kepala Bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Disnakertrans Sulawesi Selatan yaitu, Akhryanto merinci bahwa ratusan laporan yang masuk terdiri dari kasus perselisihan hubungan industrial sebanyak 424 kasus dan pelanggaran norma kerja 115 kasus dari 115 perusahaan terlapor. Jumlah kasus pada pelanggaran norma kerja dipastikan lebih banyak, sebab setiap perusahaan terlapor memiliki sekitar tiga kasus yang dilaporkan. Pada kasus perselisihan hubungan industrial mencakup segala hal yang diperselisihkan antara pekerja dan pemberi kerja seperti perselisihan hak, Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dan kepentingan.³

³ Nur Suhra Wardyah. (2021, 1 Mei). Disnakertrans Sulsel Catat 535 Kasus Ketenagakerjaan Pada 2020. *AntaraneWS*. Diakses pada tanggal 21 Desember 2022.

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja dan perusahaan. Hal ini dapat terjadi karena pengunduran diri, pemberhentian oleh perusahaan atau habis kontrak.

Dalam Pasal 151 ayat 1 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja menyatakan bahwa: “Pengusaha, pekerja, serikat pekerja, dan pemerintah harus mengupayakan agar tidak terjadi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)”.

Namun berdasarkan data menunjukkan Kota Makassar menjadi urutan ke 10 dengan kasus PHK terbanyak di Indonesia yaitu 191 kasus, data ini merupakan data yang terhitung sejak bulan Januari hingga September 2022.⁴ Padahal aturan mengenai Pemutusan Hubungan Kerja telah jelas diatur dalam beberapa pasal pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 153 ayat 1 mengatur bahwa:

“pengusaha dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan:

- a. pekerja/buruh berhalangan masuk kerja karena sakit menurut keterangan dokter selama waktu tidak melampaui 12 (dua belas) bulan secara terus-menerus;
- b. pekerja/buruh berhalangan menjalankan pekerjaannya karena memenuhi kewajiban terhadap negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
- c. pekerja/buruh menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya;
- d. pekerja/buruh menikah;
- e. pekerja/buruh perempuan hamil, melahirkan, gugur kandungan, atau menyusui bayinya;
- f. pekerja/buruh mempunyai pertalian darah dan/atau ikatan perkawinan dengan pekerja/buruh lainnya di dalam satu perusahaan, kecuali telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;
- g. pekerja/buruh mendirikan, menjadi anggota dan/atau pengurus serikat pekerja/serikat buruh, pekerja/buruh melakukan kegiatan serikat pekerja/serikat buruh di luar jam kerja, atau di dalam jam

⁴ Adi Hidayat. (2022, 24 November). Ini Provinsi dengan Kasus PHK terbanyak sampai September 2022. Data Books. Diakses pada tanggal 20 Desember 2022.

- kerja atas kesepakatan pengusaha, atau berdasarkan ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;
- h. pekerja/buruh yang mengadukan pengusaha kepada yang berwajib mengenai perbuatan pengusaha yang melakukan tindak pidana kejahatan;
 - i. karena perbedaan paham, agama, aliran politik, suku, warna kulit, golongan, jenis kelamin, kondisi fisik, atau status perkawinan;
 - j. pekerja/buruh dalam keadaan cacat tetap, sakit akibat kecelakaan kerja, atau sakit karena hubungan kerja yang menurut surat keterangan dokter yang jangka waktu penyembuhannya belum dapat dipastikan

Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan dengan alasan yang telah disebutkan pada ayat 1 tersebut diatas dapat batal demi hukum sebagaimana dijelaskan pada ayat 2 mengatur bahwa:

“Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan dengan alasan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) batal demi hukum dan pengusaha wajib mempekerjakan kembali pekerja/buruh yang bersangkutan”.

Akan tetapi dalam kenyataannya membuktikan bahwa pemutusan hubungan kerja tidak dapat dicegah seluruhnya. Adapun alasan-alasan yang dipandang sebagai alasan yang cukup kuat untuk menunjang pembenaran PHK yang dilakukan oleh pengusaha atas diri seorang atau pekerja pada dasarnya ialah sebagai berikut:⁵

1. Alasan Ekonomis

- a. Menurutnya hasil produksi yang dapat pula disebabkan oleh merosotnya kapasitas produksi perusahaan yang bersangkutan;
- b. Merosotnya penghasilan perusahaan;

⁵ Nugraha, G. S. (2021). Tinjauan Yuridis Tentang Pemutusan Hubungan Kerja Menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan (Studi Analisis Terhadap Putusan Nomor 84/Pdt. Sus-PHI/2019/PN. Bdg). *Doctoral dissertation*, Universitas Bhayangkara, Surabaya, hlm. 2-3.

- c. Merosotnya kemampuan perusahaan tersebut untuk membayar upah/gaji dalam keadaan yang sama dengan sebelumnya;
 - d. Pelaksanaannya rasionalisme atau penyederhanaan yang berarti pengurangan pekerja dalam jumlah besar dalam perusahaan yang bersangkutan.
2. Alasan tentang diri pribadi pekerja yang bersangkutan
- a. Tidak memiliki kemampuan kerja dan prestasi memadai selaras dengan target yang telah ditentukan, meskipun berbagai usaha dan waktu yang diberikan untuk memberikannya sudah cukup banyak waktu;
 - b. Tidak memiliki tingkah laku yang baik: tidak jujur, kurang mempunyai rasa tanggung jawab, sering mangkir tanpa alasan dll.
3. Tidak memiliki kekuatan jasmani yang sepadan dengan beratnya tugas yang diemban, dan sebagainya.
4. Karena meninggalnya pengusaha dan tidak ada ahli waris yang mampu melanjutkan hubungan kerja dengan pekerja yang bersangkutan.

Berdasarkan uraian ini dapat dilihat bahwa terjadi perselisihan hak antara pekerja dan pengusaha. Adapun pengertian mengenai perselisihan hak telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Pasal 1 ayat 2 yang berbunyi:

“Perselisihan hak adalah perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak, akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama”

Dari pemaparan pada latar belakang ini terdapat korelasi antara pekerja dan pengusaha yang masing-masing memiliki hak. Dengan begitu, penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Analisis Hukum Tentang Putusan Nomor 20/Pdt.Sus-PHI/2022 (Studi Kasus di Pengadilan Negeri Kelas IA Makassar)”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, maka rumusan masalah pada penelitian ini ialah:

1. Faktor apa yang menyebabkan pemutusan hubungan kerja berdasarkan putusan Nomor 20/Pdt.Sus-PHI/2022?
2. Bagaimana pertimbangan hukum hakim pada putusan Nomor 20/Pdt.Sus-PHI/2022?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan yang hendak dicapai pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis faktor yang menyebabkan pemutusan hubungan kerja berdasarkan putusan Nomor 20/Pdt.Sus-PHI/2022
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pertimbangan hakim pada putusan Nomor 20/Pdt.Sus-PHI/2022

D. Manfaat Penelitian

1. Secara Teoretik

- a. Penelitian ini diharapkan memberikan referensi dan literatur kepustakaan dalam perkembangan ilmu hukum, khususnya di bidang Hukum Perdata terkait proses penyelesaian perselisihan (PHK) secara sepihak.
- b. Penelitian ini diharapkan menjadi acuan terhadap penelitian sejenis pada tahap selanjutnya.

2. Secara Praktik

- a. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan penjelasan atas permasalahan yang diteliti serta sebagai bahan masukan bagi pihak-pihak yang terkait dalam penelitian ini.
- b. Penelitian ini sebagai wadah penulis untuk mengembangkan dan membentuk pola pikir ilmiah sekaligus untuk mengetahui kemampuan penulis dalam menerapkan ilmu yang diperoleh.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Umum Hukum Ketenagakerjaan

1. Pengertian Hukum Ketenagakerjaan

Hukum ketenagakerjaan adalah hukum yang mengatur tentang tenaga kerja. Hukum ketenagakerjaan semula dikenal dengan istilah perburuhan. Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan mengatur bahwa:

“tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/ atau jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat”.

Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan mengatur bahwa: “Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain”.

Hukum ketenagakerjaan dahulu disebut hukum perburuhan yang merupakan terjemahan dari *arbeidsrechts*. Terdapat beberapa pendapat atau batasan tentang pengertian hukum perburuhan. Pengertian hukum perburuhan mengandung tiga unsur, yaitu: ⁶

- a. adanya peraturan,
- b. bekerja pada orang lain, dan
- c. upah

⁶ Wijayanti, A. (2009). *Hukum ketenagakerjaan pasca reformasi* (Vol. 1). Jakarta. Sinar Grafika, hlm. 3.

Pemburuan sekarang ini disebut dengan istilah ketenagakerjaan, sehingga hukum perburuan sama dengan hukum ketenagakerjaan. Ada beberapa pengertian yang dikemukakan oleh para ahli hukum berkenaan dengan istilah hukum pemburuan atau hukum ketenagakerjaan, yaitu:⁷

1. Imam Soepomo memberi pengertian bahwa hukum perburuan adalah himpunan peraturan, baik tertulis maupun tidak tertulis, yang berkenaan dengan suatu kejadian pada saat seseorang bekerja pada orang lain secara formal dengan menerima upah tertentu. Dengan kata lain, hukum perburuan adalah seperangkat aturan dan norma yang tertulis ataupun tidak tertulis yang mengatur pola hubungan industrial antara pengusaha dan pekerja atau buruh.
2. Menurut Molenaar, hukum perburuan pada pokoknya mengatur hubungan antara majikan dan buruh, buruh dan buruh, dan antara penguasa dan penguasa.
3. Menurut Levenbach, hukum perburuan merupakan peraturan yang meliputi hubungan kerja antara pekerja dan majikan, yang pekerjaannya dilakukan di bawah pimpinan.

⁷ Parlin Dony Sipayung., et al. (2022). *Hukum Ketenagakerjaan*. Sumatera Utara: Yayasan Kita Menulis, hlm. 4.

Istilah buruh dapat disebut juga dengan pekerja atau penerima kerja. Adapun istilah majikan dapat disebut dengan pengusaha atau pemberi kerja. Buruh tidak sama dengan pegawai. Perbedaan itu terletak pada subjek hukum yang melakukan hubungan hukum. Hukum perburuhan mengatur hubungan hukum yang dilakukan oleh pengusaha atau pemberi kerja dengan buruh,

2. Pihak-Pihak Dalam Ketenagakerjaan

Para pihak yang terlibat dalam suatu perjanjian kerja adalah para pihak yang juga terlibat dalam hukum ketenagakerjaan. Para pihak dalam hukum ketenagakerjaan sangat luas, tidak hanya melibatkan buruh/pekerja dengan majikan/pengusaha, tetapi juga pihak-pihak yang terkait dalam hubungan industrial yang saling berinteraksi sesuai dengan posisinya dalam menghasilkan barang atau jasa. Para pihak dalam hukum ketenagakerjaan tersebut adalah yaitu:

1) Pekerja/Buruh

Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Istilah buruh/pekerja secara yuridis sebenarnya adalah sama dan tidak ada perbedaan. Kata pekerja dan buruh dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 digabungkan menjadi “pekerja/buruh” untuk menyesuaikan istilah “serikat pekerja/serikat buruh” yang terdapat dalam Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang serikat buruh/pekerja.

2) Pekerja/Buruh Perempuan

Hal ini diatur dalam pasal 76 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan ayat 1, 2, 3, 4, dan 5 menyebutkan bahwa:

- 1) Pekerja/buruh perempuan diberi keringanan bahwa pekerja/buruh perempuan yang berumur kurang dari 18 (delapan belas) tahun dilarang dipekerjakan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00.
- 2) Pengusaha dilarang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan hamil yang menurut keterangan dokter berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan kandungannya maupun dirinya apabila bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00.
- 3) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00 wajib:
 - a. Memberikan makanan dan minuman bergizi; dan
 - b. Menjaga kesusilaan dan keamanan selama di tempat kerja.
- 4) Pengusaha wajib menyediakan angkutan antar jemput bagi pekerja/buruh perempuan yang berangkat dan pulang bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 05.00.
- 5) Ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) dan ayat (4) diatur dengan Keputusan Menteri.

Kondisi dan daya tahan tubuh perempuan secara medis juga lebih lemah dari laki-laki, sehingga wajar jika pekerja/buruh perempuan mendapatkan fasilitas kemudahan.

3) Pekerja/Buruh Anak

Anak dalam hukum ketenagakerjaan ada setiap orang yang berumur di bawah 18 (deapan belas) tahun. Para pengusaha dilarang untuk mempekerjakan anak sesuai bunyi Pasal 68 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Larangan mempekerjakan anaka dimaksudkan untuk melindungi anak agar tidak terganggu pertumbuhan dan kesehatannya.

4) Pekerja/Buruh Tenaga Kerja Asing

Tenaga kerja asing dapat dipekerjakan di Indonesia hanya dalam hubungan kerja untuk jabatan-jabatan tertentu dan waktu tertentu.

5) Pengusaha

Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 Pasal 1 ayat (5) memberikan pengertian mengenai pengusaha, yaitu:

- a. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;
- b. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya;
- c. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.

6) Organisasi Pengusaha

Organisasi pengusaha yang bergerak di bidang sosial ekonomi termasuk ketenagakerjaan adalah Asosiasi Pengusaha Indonesia (APINDO), APINDO merupakan wakil pengusaha dalam lembaga kerja yang sama Tripartit, sebuah wadah kerjasama antara pemerintah, pengusaha, dan serikat pekerja/serikat buruh yang bertujuan untuk memecahkan masalah-masalah sosial ekonomi terutama di bidang ketenagakerjaan

7) Serikat Pekerja/Serikat Buruh

Serikat pekerja/serikat buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh dan untuk pekerja/buruh, baik di perusahaan maupun diluar perusahaan yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis dan bertanggung jawab guna membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh dan keluarganya.

8) Pemerintah

Berkewajiban untuk memastikan roda perekonomian nasional berjalan dengan tertib dan lancar. Untuk itu pemerintah harus memastikan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan dapat berjalan dengan adil bagi semua yang terlibat di dalamnya.

B. Tinjauan Umum Tenaga Kerja

1. Definisi Pekerja

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
Pasal 1 ayat 3 memberikan pengertian: “pekerja/buruh adalah setiap

orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain”.

Dahulu yang dimaksudkan buruh adalah orang-orang pekerja kasar seperti kuli, tukang, dan lain-lain. Orang-orang ini oleh pemerintah Belanda dahulu disebut dengan blue collar (berkerah biru), sedangkan orang-orang yang mengerjakan pekerjaan halus seperti pegawai administrasi yang bisa duduk dimeja di sebut dengan white collar (berkerah putih). Biasanya orang-orang yang termasuk dalam golongan ini adalah para bangsawan yang bekerja di kantor dan juga orang-orang Belanda dan Timur Asing lainnya.⁸

Dalam perkembangan hukum perburuhan di Indonesia, istilah buruh diupayakan untuk diganti dengan istilah pekerja, sebagaimana yang diusulkan oleh pemerintah (Depnaker) pada waktu kongres FBSI II Tahun 1985. Alasan pemerintah karena istilah buruh kurang sesuai dengan kepribadian bangsa. Dalam Rancangan Undang-Undang (RUU) Ketenagakerjaan (Sekarang menjadi Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan) hanya menggunakan istilah pekerja saja, namun agar selaras dengan Undang-Undang yang lahir sebelumnya yakni Undang-Undang No. 21 Tahun 2000 yang menggunakan istilah Serikat Buruh/Pekerja, maka kedua istilah tersebut diakomodir. Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang

⁸ Zaeni Asyhadie (2007). *Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, hlm. 19-20

Ketenagakerjaan pasal 1 ayat 3 memberikan pengertian Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.⁹

2. Pengertian Tenaga Kerja

Menurut Pasal 1 Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan-Ketentuan Pokok mengenai Tenaga Kerja, yang dimaksud dengan tenaga kerja yaitu orang yang mampu melakukan pekerjaan (di dalam atau di luar hubungan kerja) guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan hidup masyarakat.¹⁰

Menurut UU No. 13 tahun 2003 Bab I pasal 1 ayat 2 disebutkan bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Dan bisa juga secara definisi tenaga kerja merupakan penduduk yang berada dalam usia kerja. Secara garis besar penduduk suatu negara dibedakan menjadi dua kelompok, yaitu tenaga kerja dan bukan tenaga kerja. Penduduk tergolong tenaga kerja jika penduduk tersebut telah memasuki usia kerja.¹¹

Mereka yang telah bekerja akan dilindungi oleh Undang-Undang Perburuhan atau hukum perburuhan. Undang-undang atau hukum

⁹ Lulu Husni. (2014). Pengantar Hukum Ketenagakerjaan. Jakarta PT Raja Grafindo Persada., hlm, 45- 47

¹⁰ Pratiwi Ginting. (2016)., Op.Cit. hlm. 15.

¹¹ Adianto, J., & Fedryansyah, M. (2018). Peningkatan kualitas tenaga kerja dalam menghadapi Asean Economy Community. *Focus: Jurnal Pekerjaan Sosial*, 1(2), hlm. 78.

perburuhan berlaku di setiap perusahaan yang menampung atau mempekerjakan para tenaga kerja.

3. Hak dan Kewajiban Tenaga Kerja

Penting bagi karyawan mengetahui hak-haknya sebagai pekerja. Hak-hak tenaga kerja telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Hak Tenaga Kerja yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan:¹²

- 1) Hak dasar untuk memperoleh upah yang layak;
- 2) Hak untuk mendapatkan kesempatan dan perlakuan yang sama dari perusahaan tanpa diskriminasi;
- 3) Hak untuk mendapatkan pelatihan kerja untuk meningkatkan dan mengembangkan kompetensi kerja
- 4) Hak untuk melaksanakan kerja sesuai waktu yang ditentukan, Tujuh jam dalam satu hari untuk enam hari kerja dalam satu minggu atau delapan jam dalam satu hari untuk lima hari kerja dalam satu minggu. Hak atas penempatan tenaga kerja;
- 5) Hak mendapatkan perlindungan atas kesehatan dan keselamatan kerja;
- 6) Hak mendapatkan kesejahteraan melalui jaminan sosial tenaga kerja. Hak ikut serta dalam serikat pekerja atau buruh;

¹² Monica Ayu Caesar Isabela. (2022, 20 Maret). Hak-Hak Karyawan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan. *Kompas*. Diakses pada tanggal 20 September 2022.

- 7) Hak mendapatkan cuti, sekurang-kurangnya 12 hari kerja setelah karyawan bekerja selama satu tahun secara terus menerus
- 8) Hak istirahat, pekerja setelah bekerja empat jam terus menerus, mendapat kesempatan istirahat selama minimal setengah jam
- 9) Hak cuti melahirkan dan cuti haid khusus karyawan perempuan: Satu setengah bulan sebelum melahirkan serta hari pertama dan kedua saat masa haid;
- 10) Hak melaksanakan ibadah;
- 11) Hak melakukan mogok kerja;
- 12) Hak mendapatkan pesangon apabila terjadi pemutusan hubungan kerja atau PHK.

C. Tinjauan Umum Perlindungan Hukum Tenaga Kerja

1. Perlindungan Hukum Tenaga Kerja

Perlindungan hukum adalah perlindungan akan harkat dan martabat, serta pengakuan terhadap hak-hak asasi manusia yang dimiliki oleh subyek hukum berdasarkan ketentuan hukum dari kesewenangan atau sebagai kumpulan peraturan atau kaidah yang akan dapat melindungi suatu hal dari hal lainnya.¹³

¹³ Ashabul Kahfi. (2016). Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja. *Jurnalprudentie*, Universitas Islam Negeri Makassar, 3(2), hlm. 65.

Di Indonesia, perlindungan hukum yang dimaksud senantiasa di dasari oleh Pancasila. Perlindungan pekerja secara tegas diatur pula dalam Pasal 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pasal tersebut menyatakan bahwa setiap tenaga kerja berhak dan mempunyai kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, dan aliran politik sesuai dengan minat dan kemampuan tenaga kerja yang bersangkutan, termasuk perlakuan yang sama terhadap para penyandang cacat.

Dengan adanya penjelasan dalam setiap pasal yang dimuat pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan maka lingkup perlindungan terhadap pekerja adalah:

- 1) Hak-hak dasar pekerja/buruh untuk berunding dengan pengusaha;
- 2) Keselamatan dan kesehatan kerja;
- 3) Perlindungan khusus bagi pekerja/buruh perempuan, anak, dan penyandang cacat; dan
- 4) Perlindungan tentang upah, kesejahteraan, dan jaminan sosial tenaga kerja

Adapun pengertian mengenai perlindungan hukum menurut para ahli yaitu:¹⁴

¹⁴ Kadek Kresna Dwipayana. (2022). Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Melalui Hukum Internasional. *Jurnal Pacta Sunt Servanda*, Universitas Pendidikan Ganesha. 3(1), hlm. 56.

- a. Satjipto Rahardjo menyatakan bahwa perlindungan hukum adalah adanya upaya melindungi kepentingan seseorang dengan cara mengalokasikan suatu kekuasaan kepadanya untuk bertindak dalam rangka kepentingan tersebut.
- b. CST Kansil mengartikan perlindungan hukum sebagai suatu upaya hukum yang harus diberikan oleh aparat penegak hukum untuk memberi rasa aman, baik secara pikiran maupun fisik dari gangguan dan berbagai ancaman dari pihak manapun.

2. Jenis-jenis Perlindungan Hukum Tenaga Kerja

Lingkup perlindungan terhadap Tenaga Kerja / buruh menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, antara lain secara garis besar meliputi:¹⁵

1) Perlindungan Upah Dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja

Upah memegang peranan yang sangat penting dan merupakan ciri khas dari suatu hubungan kerja bahkan dikatakan upah merupakan tujuan utama dari seorang pekerja yang melakukan pekerjaan pada orang atau badan hukum lain. Karena itulah pemerintah turut serta dalam menangani masalah pengupahan ini melalui berbagai kebijakan yang dituangkan dalam Peraturan Perundang-undangan.

¹⁵ Suhartoyo. (2019). Perlindungan Hukum Bagi Buruh Dalam Sistem Hukum Ketenagakerjaan Nasional. *Administrative Law & Governance Journal*. Universitas Diponegoro, 2(2), hlm. 329-335.

Hal ini secara tegas, dijelaskan dalam Pasal 88 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 bahwa setiap pekerja atau buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Menurut Pasal 1 angka 30 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang dimaksud dengan upah adalah hak pekerja atau buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja atau buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja atau buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

2) Kesehatan dan Keselamatan Kerja

Upaya kesehatan kerja bertujuan untuk melindungi pekerja atau buruh guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal, dengan cara pencegahan kecelakaan dan penyakit akibat kerja, pengendalian bahaya ditempat kerja, promosi kesehatan, pengobatan, dan rehabilitasi.

3) Perlindungan Hukum Bagi Pekerja /Buruh Untuk Membentuk dan Menjadi Anggota Serikat pekerja/serikat buruh.

Perlindungan hukum berkaitan dengan hak pekerja/buruh untuk membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh terdapat Pada pasal 104 UU no.13 tahun 2003. Pasal 104 ayat 1

menyebutkan : “ Setiap pekerja/ buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/ serikat buruh”. Pekerja/buruh yang tergabung dalam serikat pekerja/serikat buruh berhak untuk mengelola keuangan serta mempertanggungjawabkan keuangan organisasi termasuk dana mogok.

4) Perlindungan Atas Hak-Hak Dasar Pekerja / Buruh Untuk Berunding Dengan Pengusaha

Untuk mewujudkan hal tersebut maka dalam UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dalam pasal 106 telah diatur mengenai suatu lembaga yang merupakan forum komunikasi dan berunding bagi pekerja/buruh dengan pengusaha yaitu dengan adanya suatu lembaga Bipartit. Lembaga Bipartit ini berfungsi sebagai forum komunikasi dan konsultasi mengenai hal ketenagakerjaan di suatu Perusahaan. Lembaga Bipartit juga sebagai lembaga pertama untuk menyelesaikan sengketa antara pekerja / buruh dengan pengusaha.

Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dalam pasal 107 juga mengatur mengenai hak berunding yang lain dalam sebuah lembaga Kerjasama Tripartit yang berfungsi hampir sama dengan lembaga Bipartit. Lembaga Tripartit ini berfungsi memberikan pertimbangan , saran dan pendapat kepada pemerintah dan pihak terkait termasuk pekerja/buruh dan

pengusaha ,dalam penyusunan kebijakan dan pemecahan masalah ketenagakerjaan

D. Tinjauan Umum Pemutusan Hubungan Kerja

1. Hubungan Kerja

Hubungan kerja adalah hubungan (hukum) antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja. Dengan demikian hubungan kerja adalah merupakan sesuatu yang abstrak, sedangkan perjanjian kerja adalah sesuatu yang konkrit, nyata. Dengan adanya perjanjian kerja, maka akan lahir perikatan.¹⁶ Dengan perkataan lain perikatan yang lahir karena adanya perjanjian kerja inilah yang merupakan hubungan kerja. Menurut UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 ayat 15 menyatakan bahwa unsur-unsur hubungan kerja terdiri dari adanya pekerjaan, adanya perintah dan adanya upah.

Hubungan kerja pada dasarnya adalah hubungan antara pekerja dan pengusaha, setelah adanya perjanjian kerja, yaitu suatu perjanjian dimana pihak kesatu, si pekerja mengikatkan dirinya pada pihak lain, dan si pengusaha menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan si pekerja dengan membayar upah. Perjanjian kerja yang ditetapkan ini tidak boleh bertentangan dengan perjanjian tenaga kerja dan juga tidak boleh bertentangan dengan peraturan perusahaan.¹⁷

¹⁶ JDIH Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia (2014, 4 November). *JDIH Nasional*. Hubungan Kerja dan Pemutusan Hubungan Kerja. Diakses pada tanggal 21 Desember 2022.

¹⁷ Pratiwi Ulina Giting. (2016). *Op. Cit.*, hlm. 19.

Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan yaitu pada Pasal 50 disebutkan bahwa hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja. Perjanjian kerja dibuat secara tertulis atau lisan.

2. Jenis-Jenis Pemutusan Kerja

Pemutusan hubungan kerja merupakan awal dari penderitaan yang akan dihadapi oleh seorang pekerja berikut pula dengan orang-orang yang menjadi tanggungannya (keluarganya).

Oleh karena itu pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh dan pemerintah dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja. Menurut kenyataan yang sebenarnya pemutusan hubungan kerja bukan hanya berasal dari pihak pengusaha atau majikan, tetapi mungkin saja pemutusan hubungan kerja tersebut berasal dari pihak pekerja/buruh. Bahkan dapat pula pemutusan hubungan kerja demi hukum dan pemutusan hubungan kerja oleh pengadilan. Adapun jenis-jenis pemutusan hubungan kerja antara lain:¹⁸

1. Pemutusan Hubungan Kerja Oleh Pengusaha

Pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha merupakan masalah yang sangat penting dalam hubungan kerja. Oleh karena itu baik dalam ketentuan maupun dalam praktek yang dilakukan

¹⁸ Sri Hidayani & Riswan Munthe. (2018). Aspek Hukum Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja yang Dilakukan oleh Pengusaha. *Jurnal Mercatoria*, 11(2), hlm. 127-140.

pemutusan hubungan kerja oleh majikan ini dianggap dapat menimbulkan persoalan fatal dari pihak pengusaha kepada pihak pekerja.

Sebenarnya dalam masalah pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha atau pemberi kerja bisa saja tidak menimbulkan masalah jika pihak pengusaha bersedia memberikan segala tanggung jawabnya. Namun dalam hal ini kadang-kadang pihak pemberi kerja berupaya untuk menghindari segala kewajibannya berkaitan dengan pemutusan hubungan kerja secara sepihak tersebut.

2. Pemutusan Hubungan Kerja Oleh Pekerja

Dalam pemutusan hubungan kerja oleh pekerja/buruh, maka seorang pekerja harus menyatakan kehendaknya dalam waktu 1 (satu) bulan sebelum mengundurkan diri dari pekerjaan. Seandainya pekerja/buruh mengundurkan diri secara diam-diam perbuatan pekerja tersebut dianggap perbuatan melawan hukum.

3. Pemutusan Hubungan Kerja Batal Demi Hukum

Hubungan kerja batal demi hukum dapat pula terjadi jika pekerja meninggal dunia. Namun hubungan kerja tidak batal demi hukum jika pemberi kerja yang meninggal dunia

4. Pemutusan Hubungan Kerja Oleh Pengadilan

Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh pengadilan atas permintaan pemberi kerja tidak perlu mendapat izin dari lembaga

terkait. Pemutusan hubungan kerja ini juga tidak menimbulkan masalah yang berarti bagi kedua belah pihak. Dari pihak pekerja yang terikat perjanjian seperti ini sudah memahami posisi dan kedudukannya dalam pelaksanaan pekerjaan tersebut.

3. Dampak Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja

Menurut Pasal 61 ayat (1) UU Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, perjanjian kerja berakhir apabila:

- a. Pekerja meninggal dunia;
- b. Berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja (untuk PKWT);
- c. Adanya putusan pengadilan dan/atau putusan atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap; atau
- d. Adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.

Jika perusahaan melakukan PHK secara sepihak/ sewenang-wenang, maka langkah yang dapat ditempuh adalah melaporkan tindakan perusahaan kepada instansi ketenagakerjaan pada pemerintah pusat, pemerintah provinsi, dan pemerintah kabupaten/kota karena merupakan pengawas ketenagakerjaan berdasarkan Pasal 178 ayat (1) UU Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Apabila tidak menemukan penyelesaian yang baik, barulah kemudian Anda dapat menempuh langkah dengan memperkarakan PHK yang sewenang-wenang ke pengadilan hubungan industrial sebagaimana diatur dalam ketentuan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Kemudian Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dapat mengakibatkan dampak positif maupun negatif.

Dampak negatif dari Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yaitu:¹⁹

Dampak bagi instansi, antara lain:

1. Terjadi kekosongan, jika ada karyawan yang keluar, maka ada jabatan yang ditinggalkan sehingga harus mencari penggantinya;
2. Menghabiskan banyak biaya dan waktu untuk mencari pengganti karyawan;
3. Kesulitan mencari pengganti karyawan sehingga mengganggu proses kerja;
4. Adanya kebocoran rahasia instansi yang disebabkan oleh karyawan yang menyebarkan berita buruk dari instansi; dan
5. Instansi kehilangan tenaga potensial.

Dampak pemutusan hubungan kerja bagi diri sendiri berdampak pada perekonomian karyawan, sehingga tidak dapat memenuhi

¹⁹ Phuty Umul Amaliah. (2019). Pemutusan Hubungan Kerja Dan Dampak Yang Menyertainya. In *Seminar Nasional-Jurusan Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Malang*, hlm. 171-173.

kebutuhan keluarganya, harus bersusah payah mencari pekerjaan baru.

Adapun dampak positif dari Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), yaitu:²⁰

- 1) Pengalaman hidup bertambah yang bisa membuat kita hidup jauh lebih baik dari sekarang yaitu memanfaatkan segala peluang yang ada jangan pernah memikirkan gengsi sekecil apapun kerja itu, lakukan segala sesuatu disaat ada peluang jangan lepas dan peganglah erat lebih baik melakukan daripada diam saja selama itu adalah masih positif.
- 2) Berpikir optimis bahwa tak ada masalah yang tidak ada jalan penyelesaiannya asal kita mampu melawan diri kita sendiri, penghambat paling besar bagi kita untuk berkembang adalah diri kita sendiri.

²⁰ Pratiwi Ulina Ginting. (2016). Op.Cit., hlm.30.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Tipe Penelitian

Tipe penelitian ini adalah penelitian hukum empiris yaitu penelitian dari data-data lapangan sebagai sumber data utama, seperti hasil wawancara dan dokumentasi. Penelitian hukum empiris digunakan untuk menganalisis hukum yang dilihat sebagai perilaku masyarakat yang berpola dalam kehidupan masyarakat. Oleh karena itu, penelitian hukum empiris juga disebut juga penelitian hukum sosiologis

B. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian adalah tempat dimana melakukan pengamatan untuk suatu pengetahuan, memperoleh data-data dan informasi yang dibutuhkan, maka penulis memilih lokasi penelitian disalah satu instansi yang ada di Kota Makassar yaitu Pengadilan Negeri Kelas IA Makassar.

C. Populasi dan Sampel

Dalam penelitian ilmu hukum empiris penetapan sampel merupakan salah satu langkah yang penting, karena kesimpulan penelitian sebagai sesuatu yang berlaku bagi populasi. Populasi adalah keseluruhan satuan analisis dalam sasaran penelitian. Metode sampling berfungsi sebagai sumber data, berupa individual atau kelompok yang bertindak sebagai sumber informasi. Sampel adalah beberapa bagian kecil yang ditarik dari populasi atau porsi dari suatu populasi. Sedangkan proses yang meliputi pengambilan dari sebagian populasi disebut sampling atau pengambilan

sampel. Adapun populasi dalam penelitian ini tertuju pada Pengadilan Negeri Kelas IA Makassar di Kota Makassar dan yang menjadi objek penelitian responden dalam penelitian ini adalah:

- a. 1 (satu) orang Hakim Ketua;
- b. 1 (satu) orang Hakim Anggota;
- c. 1 (satu) orang Panitera Pengganti.

D. Jenis dan Sumber Data

Sumber data adalah tempat dimana peneliti memperoleh data yang diperlukan selama melaksanakan peneliti. Adapun sumber data pada penelitian ini yaitu:

1. Data Primer

Data primer merupakan sumber data utama yang digunakan untuk menjaring berbagai data dan informasi yang terkait dengan focus yang dikaji. Hal ini dilakukan melalui metode wawancara terhadap Hakim Ketua, Hakim Anggot dan Panitera Pengganti.

2. Data Sekunder

Data Sekunder merupakan sumber data pendukung yang diperlukan untuk melengkapi data primer yang dikumpulkan. Hal ini dilakukan sebagai upaya penyesuaian dengan kebutuhan data lapangan. Data sekunder terutama diperoleh melalui buku-buku, literatur, artikel hukum, dokumentasi dan bacaan lainnya yang berkaitan dengan masalah pada penelitian ini.

E. Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang relevan, penelitian ini menggunakan dua teknik pengumpulan data, yakni:

1. Wawancara (*Directive Interview*)

Teknik ini dilakukan peneliti dengan cara mengadakan tanya jawab secara lisan dan mendalam terhadap beberapa informan yang diambil sebagai sampel dari Hakim Ketua, Hakim Anggota, dan Panitera Pengganti.

2. Penelitian Pustaka (*Library Research*)

Teknik ini merupakan pengumpulan data melalui dokumen-dokumen atau buku-buku atau hasil-hasil penelitian yang relevan. Dilakukan dengan mengumpulkan data dengan cara membaca dan mempelajari artikel, majalah, jurnal, surat kabar dan bacaan buku yang erat kaitannya dengan permasalahan yang dibahas dan digunakan untuk mengungkap serta melengkapi informasi yang berhubungan dengan pokok permasalahan ini.

F. Analisis Data

Analisis data dilakukan dengan cara kualitatif yang dilakukan dengan proses mencari dan Menyusun secara sistematis data hasil wawancara dan dokumentasi dengan cara mengorganisasikan data dan memilih mana yang paling penting serta mana yang perlu dipelajari dalam membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Faktor Yang Menyebabkan Pemutusan Hubungan Kerja Pada Putusan Nomor 20/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Mks

PHK adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara karyawan dan perusahaan²¹. Dalam Pasal 1 Angka 25 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 juga dijelaskan bahwa “Pemutusan Hubungan Kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena sesuatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha”

Sejak tahun 2003 pemerintah sudah menaruh perhatian lebih terhadap polemik dalam dunia pekerjaan dan perburuhan ini dengan diundangkannya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang menjadi pedoman bagi para pekerja/buruh dan juga pemberi kerja dan para pengusaha dalam menjalankan kegiatan ketenagakerjaan.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 4 huruf c mengatur bahwa: “pembangunan ketenagakerjaan bertujuan memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan”. Perlindungan tenaga kerja dalam

²¹ Hidayani, S., & Munthe, R. (2018). Aspek Hukum Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja yang Dilakukan oleh Pengusaha. *Jurnal Mercatoria*, 11(2),127-140.

mewujudkan kesejahteraan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 huruf c Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang ketenagakerjaan ini masih kurang diketahui dan sadari oleh masyarakat khususnya para pengusaha dan pemberi kerja sehingga masih banyak terdapat pemutusan hubungan kerja yang tidak sesuai dengan apa yang diatur pada peraturan perundang-undangan yang ada.

Pemutusan hubungan kerja yang terjadi secara sewenang-wenang atau sepihak dari perusahaan tempat pekerja/buruh bekerja tentu saja mempengaruhi keseimbangan roda perekonomian seorang pekerja/buruh sehingga hal tersebut sangat merugikan bagi pekerja/buruh.

Keadaan ini juga sebagaimana yang dimuat dalam sebuah jurnal ilmiah yang mengatakan pihak pekerja berpandangan bahwa pemutusan hubungan kerja adalah putusnya mata pencaharian. Dimana putusnya pencaharian adalah titik awal kesengsaraan pekerja dan orang-orang yang ditanggungnya²².

Seperti halnya pemutusan hubungan kerja yang diadili oleh Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Makassar dengan putusan Nomor 20/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Mks yang mana putusan ini mengadili antara Fitra Ariany sebagai pekerja/buruh dan PT. Kemasindo Cepat Makassar sebagai perusahaan atau pemberi kerja. Pada putusan ini

²² Hidayani, S., & Munthe, R. (2018). Aspek Hukum Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja yang Dilakukan oleh Pengusaha. *Jurnal Mercatoria*, 11(2), hlm. 132

terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi terjadinya pemutusan hubungan kerja. Diantaranya:

1. Faktor Internal

a. Tindakan kesewenang-wenangan

Faktor internal yang dimaksudkan dalam hal ini ialah kesewenang-wenangan yang dilakukan pemberi kerja/perusahaan dalam hal ini ialah PT. Kemasindo Cepat Makassar kepada pekerja/buruh. Sebagaimana yang tertera dalam duduk perkara nomor 5 putusan Nomor 20/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Mks yang menerangkan bahwa pada tanggal 12 Februari 2022 PENGGUGAT dipanggil untuk menghadap kepada pimpinan PT. Kemasindo CEPAT MAKASSAR (TERGUGAT) melalui Erik bersama dengan Arum (HRD), dan setelah PENGGUGAT menghadap Pimpinan PT. KEMASINDO CEPAT MAKASSAR (TERGUGAT) disitu PENGGUGAT disampaikan bahwa PENGGUGAT terakhir bekerja pada PT. KEMASINDO CEPAT MAKASSAR (TERGUGAT) terhitung sejak tanggal 26 Februari 2022.

Lebih lanjut pada duduk perkara nomor 6 putusan Nomor 20/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Mks dilanjutkan bahwa PENGGUGAT tetap masuk kerja sebagaimana biasanya dan pada hari Sabtu tanggal 19 Februari 2022, PENGGUGAT dipanggil kembali menghadap TERGUGAT dan PENGGUGAT menyampaikan

kepada PENGGUGAT bahwa PENGGUGAT dimajukan masa akhir bekerjanya yaitu pada tanggal 19 Februari 2022.

Dari duduk perkara tersebut diatas bahwa jelas pemutusan hubungan kerja pada putusan Nomor 20/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Mks disebabkan karena kesewenang-wenangan yang dilakukan oleh pemberi kerja/perusahaan. Hal ini sesuai dengan keterangan yang diberikan oleh hakim ketua yang menangani perkara ini bahwa: “betul seperti yang ada pada duduk perkara bahwa kasus ini disebabkan oleh kesewenangan PT. Kemasindo Cepat Makassar tapi ada juga faktor lain yang menyebabkan PHK ini”²³.

Adapun hal-hal yang menjadi pertimbangan pengusaha/pemberi kerja dalam memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh dikemukakan oleh Drs. Manullang yang dikutip dari jurnal psikologi dan humaniora, ada beberapa penyebab yang mengakibatkan timbulnya pemberhentian personal dari hubungan kerja yakni karena tidak cakap dalam bekerja²⁴.

Dengan begitu maka pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh pemberi kerja/pengusaha secara sepihak patut

²³ Aji, Hakim Anggota, PHI-PN, Makassar, senin 30/01/2023

²⁴ Zulhartati, S. (2010). Pengaruh Pemutusan Hubungan Kerja Terhadap Karyawan Perusahaan. *Jurnal Pendidikan Sosiologi dan Humaniora*, 1(1). Hlm. 83

untuk dipertimbangkan mengingat kecakapan yang dimiliki oleh pekerja/buruh tidak memadai.

2. Faktor eksternal

a. Perbuatan tidak profesional

Faktor kedua setelah faktor internal ialah faktor eksternal. Faktor eksternal ini dapat dikatakan sebagai bahan pertimbangan pemberi kerja/perusahaan dalam hal ini ialah PT. Kemasindo Cepat Makassar dalam mempercepat pemutusan hubungan kerja pada pekerja/buruh. Hal ini terlihat dari eksepsi yang termuat dalam putusan Nomor 20/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Mks Dalam Pokok Perkara Nomor 4 bahwa PENGGUGAT selama bekerja di PT. KEMASINDO CEPAT MAKASSAR, telah beberapa kali melakukan kesalahan dan telah ditegur berulang kali secara lisan. Sesuai janji PENGGUGAT bahwa untuk kasus ini tidak akan terulang lagi disampaikan lewat Grup Whatsapp.

Adapun kesalahan-kesalahan yang diperbuat oleh pekerja/buruh sebagaimana dijelaskan dalam poin 4.1, 4.2, 4.3, 4.4 pada eksepsi tergugat dalam pokok perkara ialah indisipliner dan tidak cakap sehingga hal ini menyebabkan kekacauan dalam kegiatan perkantoran pada PT. Kemasindo Cepat makassar.

Sesuai dengan keterangan yang diberikan oleh panitera pengganti yang bertugas dalam mencatat kegiatan peradilan pada putusan Nomor 20/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Mks ini bahwa:²⁵

“memang pekerja ini yang bermasalah karena menurut berkas yang saya peroleh kalo dia sering terlambat, biasa juga salah input faktur pajak, bahkan sampai pernah melakukan transaksi tanpa sepengetahuan manajemen kantor”

Tindakan yang dilakukan oleh pekerja/buruh merupakan tindakan yang merugikan pemberi kerja/perusahaan karena kecerobohan, kelalaian dan tidak professional sehingga menjadi sebuah pertimbangan oleh pemberi kerja/perusahaan yang dalam hal ini ialah PT. Kesindo Cepat makassar untuk melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh.

Pada Pasal 151 ayat 3 Undang-Undang Nomor 3 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan diatur bahwa:

“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”

Pasal ini dapat menjadi pengingat bagi para pengusaha/pemberi kerja bahwa dalam memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh harus tetap dengan memperhatikan penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial mengingat lebih lanjut pada Pasal 155 ayat 1 Undang-Undang Nomor 3 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

²⁵ Akop, Panitera Pengganti, PHI-PN, Makassar, Selasa 31/01/2023

diatur bahwa “pemutusan hubungan kerja tanpa penetapan sebagaimana dimaksud pada Pasal 151 ayat 3 batal demi hukum”.

B. Pertimbangan Hukum Hakim Dalam Mengadili Putusan Nomor 20/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Mks

1. Mengabulkan Eksepsi Tentang Kewenangan Mengadili

Dalam melakukan peradilan, pengadilan memiliki kompetensi atau disebut juga kewenangan dalam mengadili perkara. Kompetensi terbagi menjadi 2, yaitu:

a. Kompetensi Absolut

Kompetensi absolut atau wewenang mutlak adalah menyangkut pembagian kekuasaan antar badan-badan peradilan, dilihat dari macam-macam pengadilan menyangkut pemberian kekuasaan untuk mengadili, dan dalam Bahasa Belanda disebut *attribute van rechtsmacht*²⁶. Dapat dikatakan bahwa kompetensi absolut adalah kewenangan mengadili berdasarkan perkara tertentu yang tidak dapat diperiksa oleh pengadilan lain.

b. Kompetensi relatif

Kompetensi relatif mengatur pembagian kekuasaan mengadili antara pengadilan yang serupa, tergantung dari tempat tinggal tergugat²⁷. Dengan kata lain kewenangan relatif ialah kewenangan

²⁶ Retnowulan Sutianto, *Hukum Acara Perdata Dalam Teori Dan Praktek*. (Bandung: Mandar Maju). Hlm. 10

²⁷ Retnowulan Sutianto, *Hukum Acara Perdata Dalam Teori Dan Praktek*. (Bandung: Mandar Maju). Hlm. 11

pengadilan mengadili berdasarkan tempat tinggal. Hal ini sejalan dengan asas dalam hukum acara perdata yaitu *Actor Sequitor Forum Rei* ialah asas yang mengatakan bahwa gugatan diajukan pada pengadilan negeri tergugat.

Perselisihan hak merupakan perselisihan normatif yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, perjanjian kerja bersama, peraturan perundang-undangan, maka penyelesaiannya tidak diberikan kepada konsiliasi maupun arbitrase, tetapi sebelum diajukan ke pengadilan hubungan industrial terlebih dahulu melalui mediasi.²⁸

Pada putusan hakim dalam mengadili Putusan Nomor 20/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Mks ialah mengabulkan eksepsi tentang kewenangan mengadili. Pada posita gugatan nomor 32 Putusan Nomor 20/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Mks penggugat meminta agar menghukum tergugat untuk menghentikan segala aktivitas dan operasional tergugat karena melanggar Pasal 108 jo. Pasal 188 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang ketenagakerjaan.

Pada posita gugatan nomor 32 Putusan Nomor 20/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Mks tersebut jelas bahwa penggugat memaksakan gugatannya pada pengadilan yang bukan kewenangannya. Terkait untuk dokumen dan surat-surat perizinan dan operasional jelas adalah kompetensi Pengadilan Tata Usaha Negara (PTUN) sehingga dengan

²⁸ Charda, U. (2017). Model Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Dalam Hukum Ketenagakerjaan Setelah Lahirnya Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004. *Jurnal Wawasan Yuridika*, 1(1), 1-23. Hlm. 13

begitu putusan mengabulkan eksepsi tentang kewenangan mengadili pada Putusan Nomor 20/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Mks patut diputuskan majelis hakim mengingat pengadilan hubungan industrial pada intinya adalah memeriksa, mengadili dan memutus perkara yang berasal dari perselisihan dalam hubungan antara pengusaha dengan pekerja saja. Hal ini juga sebagaimana keterangan yang diberikan oleh hakim ketua bahwa²⁹:

“posita gugatannya yang terkait dengan dokumen dan persuratan itu betul keliru karena pengadilan hubungan industrial itu hanya menangani perkara antara pengusaha dan pekerja saja, diluar itu bukan menjadi kewenangan kami”

Sebagaimana pada Pasal 56 Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004

Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial diatur bahwa:

“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 mengenai pemutusan hubungan kerja;
- d. di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.

Setiap gugatan yang digugat sudah menjadi hal yang semestinya untuk memperhatikan kewenangan pengadilan yang dituju sehingga isi petitum dapat mengenai sasaran dengan tepat.

²⁹ Johnicol, Hakim Ketua, PHI-PN, Makassar, Selasa 31/01/2023

2. Membebaskan Biaya Perkara Kepada Negara.

Dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Pasal 58 mengatur bahwa:

“Dalam proses beracara di Pengadilan Hubungan Industrial, pihak-pihak yang berperkara tidak dikenakan biaya termasuk biaya eksekusi yang nilai gugatannya dibawah Rp. 150.000.000,- (seratus lima puluh juta)

Pada Pasal 58 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial ini menjadi sebuah keringanan bagi masyarakat untuk biaya perkara. Pada dasarnya setiap perkara memiliki biaya yang ditanggung oleh pihak-pihak yang berperkara namun pada Putusan Nomor 20/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Mks ini menjadi sebuah keringanan karena biaya perkara bernilai dibawah Rp. 150.000.000,- (seratus lima puluh juta) sebagaimana yang telah diatur dalam Pasal 58 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Setelah mengkaji mengenai analisis hukum terhadap putusan nomor 20/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Mks maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. Terdapat 2 (dua) hal utama yang menjadi faktor pemutusan hubungan kerja pada putusan nomor 20/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Mks, diantaranya:

- a. Faktor Internal

Faktor internal disini ialah tindakan kesewenang-wenangan diluar prosedur sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan untuk melakukan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh pemberi kerja/perusahaan terhadap pekerja/buruh sehingga hal ini menyebabkan pekerja/buruh kehilangan pekerjaan.

- b. Faktor Eksternal

Faktor eksternal disini ialah perbuatan pekerja/buruh yang tidak profesional sehingga menjadi sebuah bahan pertimbangan bagi pemberi kerja/perusahaan untuk melakukan pemutusan hubungan kerja karena hal tersebut sangat merugikan pemberi kerja/perusahaan.

2. Pertimbangan Hukum Hakim Dalam Mengadili Pada Putusan Nomor 20/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Mks.

a. Mengabulkan Eksepsi Tentang Kewenangan Mengadili

Dalam mengadili pada Putusan Nomor 20/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Mks khususnya posita gugatan nomor 32 Putusan Nomor 20/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Mks majelis hakim menimbang bahwa eksepsi tergugat pada pokoknya menyangkut tentang kewenangan mengadili, dimana tergugat berpendapat bahwa Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Makassar tidak berwenang mengadili perkara.

b. Membebaskan Biaya Perkara Pada Negara

Dalam mengadili pada Putusan Nomor 20/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Mks majelis hakim menimbang untuk putusan pembebanan biaya perkara pada negara bahwa oleh karena eksepsi dari tergugat dikabulkan, maka pemeriksaan ini tidak dapat dilanjutkan dan oleh karena biaya nilai gugata dibawah Rp. 150.000.000,- (seratus lima puluh juta) maka berdasarkan Pasal 58 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, maka biaya perkara dibebankan pada negara.

B. Saran

Adapun saran dalam penelitian ini adalah:

1. Perlu adanya pendisiplinan bagi para pemberi kerja yang dilakukan oleh lembaga penyelesaian hubungan industrial dalam hal melakukan pemutusan hubungan kerja sehingga dapat menjadi sebuah perlindungan hukum dan kepastian hukum bagi pekerja/buruh dalam pemutusan hubungan kerja serta pelatihan dan pengawasan terhadap pekerja/buruh sehingga tenaga kerja yang ada berkompeten dan tidak merugikan pemberi kerja/pengusaha
2. a. Sebaiknya dalam mengajukan gugatan agar lebih teliti supaya apa yang menjadi pokok pokok perkara dapat mengenai sasaran dengan tepat.
b. Sebaiknya dalam mengajukan gugatan agar lebih teliti agar apa yang menjadi pokok-pokok perkara dapat mengenai sasaran yang tepat, sehingga perihal-perihal yang menjadi kajian dalam putusan dapat terselesaikan lebih cepat sesuai dengan asas peradilan sederhana, cepat dan biaya ringan merupakan salah satu hal dituntut publik ketika memasuki proses pengadilan, yang menuntut agar para pihak mendapatkan kemudahan yang didukung dengan proses yang sesuai. Dimaksudkan dengan sederhana, cepat dan biaya ringan adalah pemeriksaan dan penyelesaian perkara

DAFTAR PUSTAKA

- Al-Quran dan Terjemahannya oleh Departemen Agama Republik Indonesia
- Adianto, J., & Fedryansyah, M. (2018). Peningkatan kualitas tenaga kerja dalam menghadapi Asean Economy Community. *Focus: Jurnal Pekerjaan Sosial*, 1(2).
- Ashabul Kahfi. (2016). Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja. *Jurnalprudentie*, Universitas Islam Negeri Makassar, 3(2).
- Kadek Kresna Dwipayana. (2022). Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Melalui Hukum Internasional. *Jurnal Pacta Sunt Servanda*, Universitas Pendidikan Ganesha. 3(1).
- La Ode Husen., et al. (2021). *Panduan Penulisan Skripsi*. Makassar: CV. Social Politic Genius (SIGn).
- Lulu Husni. (2014). Pengantar Hukum Ketenagakerjaan. Jakarta PT Raja Grafindo Persada.
- Nugraha, G. S. (2021). Tinjauan Yuridis Tentang Pemutusan Hubungan Kerja Menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan (Studi Analisis Terhadap Putusan Nomor 84/Pdt. Sus-PHI/2019/PN.Bdg). *Doctoral dissertation*, Universitas Bhayangkara, Surabaya.
- Parlin Dony Sipayung., et al. (2022). *Hukum Ketenagakerjaan*. Sumatera Utara: Yayasan Kita Menulis.
- Pratiwi Ulina Ginting. (2016). Tinjauan Yuridis Terhadap Tenaga Kerja Yang di PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) Secara Sepihak dan Tanpa Ganti Rugi dari Perusahaan. *Skripsi*. Universitas Medan Area, Medan.
- Retnowulan Sutantio & Iskandar Oeripkartawinata. (2019). Hukum Acara Perdata dalam Teori dan Praktek. Bandung: Mandar Maju.
- Sri Hidayani & Riswan Munthe. (2018). Aspek Hukum Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja yang Dilakukan oleh Pengusaha. *Jurnal Mercatoria*, 11(2).

Syahrudin Nawi., & Rahman Syahrudin. (2021). *Penelitian Hukum Normatif versus Penelitian Hukum Empiris*. Makassar: Percetakan Kretakupa Print.

Wijayanti, A. (2009). *Hukum ketenagakerjaan pasca reformasi* (Vol. 1). Jakarta: Sinar Grafika.

Zaeni Asyhadie (2007). *Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Internet

Adi Hidayat. (2022, 24 November). Ini Provinsi dengan Kasus PHK terbanyak sampai September 2022. Data Books. Diakses <https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2022/11/24/ini-provinsi-dengan-kasus-phk-terbanyak-sampai-september-2022#:~:text=Menurut%20data%20Kementerian%20Ketenagakerjaan%20selama,PHK%203%207%20ribu%20orang> pada tanggal 20 Desember 2022.

Charda, U. (2017). Model Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Dalam Hukum Ketenagakerjaan Setelah Lahirnya Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004. *Jurnal Wawasan Yuridika*, 1(1), 1-23. <http://ejournal.sthb.ac.id/index.php/jwy/article/view/124>, diakses pada 08 februari 2023 pukul 17.04

Hidayani, S., & Munthe, R. (2018). Aspek Hukum Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja yang Dilakukan oleh Pengusaha. *Jurnal Mercatoria*, 11(2), 127-140. https://scholar.google.com/scholar?hl=id&as_sdt=0%2C5&q=pemutusan+hubungan+kerja&og=Pemutusan+&d=gs_cit&t=1675682480009&u=%2Fscholar%3Fq%3Dinfo%3AuLEmEJZw3OkJ%3Ascholar.google.com%2F%26output%3Dcite%26scirp%3D0%26hl%3Did, diakses pada tanggal 06 februari 2023 pukul 19.23.

JDIH Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia (2014, 4 November). *JDIH Nasional*. Hubungan Kerja dan Pemutusan Hubungan Kerja. Diakses <https://jdih.kemnaker.go.id/berita-hubungan-kerja-dan-pemutusan-hubungan-kerja.html> pada tanggal 21 Desember 2022.

Monica Ayu Caesar Isabela. (2022, 20 Maret). Hak-Hak Karyawan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan. *Kompas*. Diakses <https://nasional.kompas.com/read/2022/03/20/01000051/hak-karyawan-dalam-undang-undang-ketenagakerjaan> pada tanggal 20 September 2022

- Muhammad. Tenaga Kerja dan Upah dalam Perspektif Islam. *Komunitas Pengusaha Muslim Indonesia*. Diakses <https://pengusahamuslim.com/3577-tenaga-kerja-dan-upah-dalam-1823.html> pada tanggal 20 Desember 2022.
- Nur Suhra Wardyah. (2021, 1 Mei). Disnakertrans Sulsel Catat 535 Kasus Ketenagakerjaan Pada 2020. *Antaranews*. Diakses <https://makassar.antaranews.com/berita/258662/disnakertrans-sulsel-catat-535-kasus-ketenagakerjaan-pada-2020> pada tanggal 21 Desember 2022.
- Zulhartati, S. (2010). Pengaruh Pemutusan Hubungan Kerja Terhadap Karyawan Perusahaan. *Jurnal Pendidikan Sosiologi dan Humaniora*, 1(1). <https://jurnal.untan.ac.id/index.php/JPSH/article/view/382>, diakses pada 06 februari 2023 pukul 20.03

Peraturan Perundang-Undangan

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja