

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Indonesia menjamin hak rakyatnya untuk mendapatkan pekerjaan yang layak sebagaimana dalam ketentuan Pasal 27 ayat 2 Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang berbunyi:

“setiap warga Negara Indonesia berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”.

Sehingga dibutuhkan lapangan pekerjaan yang hanya bisa di dapat dari seseorang yang mempunyai usaha yang selanjutnya disebut pengusaha. Seorang pengusaha untuk bisa menjalankan sebuah perusahaan membutuhkan tenaga dari pekerja. Terciptanya suatu hubungan antara pekerja dengan pengusaha dinamakan dengan hubungan kerja.<sup>1</sup>

Hubungan kerja merupakan bentuk hubungan hukum lahir atau tercipta setelah adanya perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha.<sup>2</sup> Lahirnya hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja didasarkan pada perjanjian kerja yang memuat syarat-syarat kerja besertahak dan kewajiban para pihak. Pada kenyataannya suatau hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja/buruh seringkali tidak sejalan seperti apa yang diharapkan, sehingga sering menimbulkan perselisihan.

Penyelesaian perselisihan pada dasarnya dapat diselesaikan oleh para pihak sendiri, dan kalau para pihak tidak dapat menyelesaikan baru

---

<sup>1</sup> Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja (hukum bidang ketenagakerjaan bidang hubungan kerja)*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2013, diakses melalui internet <https://ojs.unud.ac.id>

<sup>2</sup> Lalu Husni, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2010, diakses melalui internet <https://ojs.unud.ac.id>

diselesaikan dengan hadirnya pihak ketiga, baik yang disediakan oleh negara atau para pihak sendiri. Dalam masyarakat modern yang diwadahi organisasi berkekuatan publik berbentuk negara, forum resmi yang disediakan oleh negara untuk penyelesaian sengketa atau perselisihan biasanya adalah lembaga peradilan.<sup>3</sup>

Apabila lembaga peradilan tepat untuk penyelesaian perselisihan hubungan industrial tentunya menarik untuk dicermati. Peradilan merupakan lembaga penyelesaian perselisihan pada masyarakat modern, yang sebelumnya adapun masyarakat tradisional yang sebelum mengenal negara dengan lembaga peradilannya telah mempunyai cara penyelesaian sengketa antar warga, yang biasanya dilaksanakan oleh para petua adat yang bertindak sebagai fasilitator atau juru damai.<sup>4</sup>

Sejalan dengan kebutuhan masyarakat Indonesia pada saat ini, penyelesaian perselisihan hubungan industrial secara normatif telah mengalami banyak perubahan antara lain dengan diundangkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, diundangkan undang-undang ini dengan dilatarbelakangi Undang-Undang Nomor 22 tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan dan Undang-Undang Nomor 12 tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja. Diperusahaan swasta

---

<sup>3</sup> Suherman Toha, Penelitian hukum tentang perselisihan hubungan industrial, Badan Pembinaan Hukum Nasional Kementerian Hukum dan HAM RI, tahun 2010. Diakses melalui internet <https://www.bphn.go.id>

<sup>4</sup> ibid

sudah tidak sesuai dengan kebutuhan masyarakat, sedangkan di era industrial masalah perselisihan hubungan industrial semakin meningkat sehingga diperlukan institusi dan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang cepat, tepat, adil dan murah.

Dengan adanya Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial diharapkan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan sesuai dengan nilai-nilai pancasila dapat diwujudkan. Berdasarkan Undang-Undang tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial ini telah ada pengadilan khusus yang menangani . Penyelesaian perselisihan hubungan industrial yaitu PHI (Pengadilan Hubungan Industrial) pengadilan ini khusus dibentuk di lingkungan pengadilan negeri yang berwenang memeriksa, mengadili dan memberi putusan terhadap perselisihan hubungan industrial.

Subjek utama dalam hubungan industrial adalah pekerja/buruh dengan pengusaha/majikan, kedua pihak terikat dalam hubungan industrial dikarenakan perjanjian kerja dan atau perjanjian kerja sama. Berdasarkan pandangan structural fungsional baik pekerja/buruh maupun pengusaha/majikan adalah pihak-pihak yang sebenarnya sama-sama mempunyai kepentingan dengan kelangsungan usaha perusahaan.

Keuntungan yang diperoleh perusahaan adalah dambaan bersamaan antara pekerja/buruh dan pengusaha/majikan, secara ideal menghendaki agar kedua belah pihak saling memberikan kontribusi optimal untuk produktivitas kegiatan usaha.karena keserasian hubungan antara

mereka sangat diperlukan dan hal ini dicerminkan oleh adanya kepuasan para pihak dalam penentuan hak dan kewajiban. Dari berbagai kasus-kasus perselisian hubungan industrial yang paling banyak ditemukan adalah kasus PHK (pemutusan hubungan kerja). Hal ini ditandai dengan kompetitifnya lapangan kerja serta melemahnya perlindungan hukum terhadap pekerja atau buruh sebagai kelompok ekonomi lemah.

Dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan posisi pekerja/buruh terutama pekerja/buruh kualifikasi non skill seperti para tenaga operator/pekerja masih sangat lemah perlindungannya hukumnya. Hal ini menyebabkan upah yang diberikan perusahaan kepada pekerja tidak sesuai dengan kontrak yang telah disepakati, seperti kasus yang terdapat dalam putusan Perselisihan Hubungan Industrial Nomor 13/Pdt.Sus-Phi/2021/Pn Kpg, dalam kasus tersebut di mana pihak yang menggugat menuntut hak-hak yang seharusnya ia dapatkan dari perusahaan tempat ia bekerja sebagaimana yang tercantum dalam sesuai Pasal 59 ayat 4 undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang berbunyi:

“Perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) hanya boleh dilakukan paling lama dua tahun dan hanya boleh diperpanjang satu kali untuk jangka waktu paling lama satu tahun”

Artinya kontrak tersebut hanya berlaku selama dua tahun dan boleh diperpanjang maksimal satu tahun. Jika lebih, maka disebut karyawan, Pasal 63 undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan telah mengamanatkan bahwa

“Pengusaha untuk membuat surat pengangkatan resmi sebagai karyawan tetap. Surat pengangkatan tersebut setidaknya memuat data pekerja seperti nama, alamat, tanggal mulai bekerja, jenis pekerjaan yang telah dilakukan, serta besar upah yang menjadi hak pekerja.”

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Pasal 10 Ayat (1) berbunyi:

“Pelatihan kerja dilaksanakan dengan memperhatikan kebutuhan pasar kerja dan dunia usaha, (2) Pelatihan kerja diselenggarakan berdasarkan program pelatihan yang mengacu pada standar kompetensi kerja, (3) Pelatihan kerja dapat dilakukan secara berjenjang

Serta Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 100/Men/VI/2004 Tanggal 21 Juni 2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, menyatakan status Hubungan Kerja antara Pengusaha dan Pekerja ada 2 (dua) yaitu pekerja tetap dan pekerja tidak tetap. Pekerja tetap adalah pekerja yang bekerja tetap pada suatu perusahaan yang diikat dengan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu atau dengan Surat Pengangkatan, sedangkan pekerja tidak tetap adalah pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dan pekerja harian lepas, dengan demikian maka status hubungan kerja pekerja dalam 1 (satu) perusahaan tidak dapat dibenarkan ada 2 (dua) melainkan hanya 1 (satu).

Berdasarkan penjelasan tersebut di atas dan setelah mempelajari berkas perselisihan yang ada, terbukti pada awal masuk kerja Saudara Guido Arkanju sudah pekerja tetap terhitung sejak September 2016 s.d. 20 April 2018 dan seharusnya Pimpinan PT. Naviri Multi Konstruksi

membuat surat pengangkatan sebagaimana diatur dalam Pasal 63 Ayat (1) yang berbunyi :

Dalam hal perjanjian kerja waktu tidak tertentu dibuat secara lisan, maka pengusaha wajib membuat surat perjanjian bagi pekerja/buruh yang bersangkutan, Ayat (2) surat pengangkatan sebagaimana dimaksud ayat 1, sekurang-kurangnya memuat keterangan; nama dan alamat pekerja/buruh, tanggal mulai bekerja, jenis pekerjaan, dan besarnya upah.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dengan demikian maka PKWT nomor 045/NMK/HRD/PKWT/IV/2018 tanggal 21 April 2018 jabatan Sopir Dump Truck kecil, nomor 049/NMK/HRD/PKWT/X/2018 tanggal 1 Oktober 2018, TMT 01 November 2018 s.d. 31 Maret 2019 tidak berlaku. Maka dari itu penulis ingin menganalisis perkara tersebut dengan melihat kembali aturan yang berlaku dengan pokok perkara yang dalam penyelesaiannya walaupun dalam putusan sudah jelas bahwa pekerja/ buruh tersebut telah mencapai masa kontrak kerja yang telah di sepakati, tetapi dalam undang-undang mengatur bahwa pekerja waktu tertentu apabila setelah masa kontraknya berakhir dan masih di pekerjakan maka harus di angkat menjadi karyawan tetap di perusahaan tempat pekerja/buruh tersebut dipekerjakan.

Tetapi tidak ada kepastian yang membuat pengadilan hubungan industrial menolak gugatan dari kedua belah pihak. Sehingga penulis ingin mengetahui alasan yang pasti dengan meninjau kembali dari hak-hak pekerja/ buruh yang bersengketa sesuai dengan aturan dan adanya kepastian hukum dalam melindungi hak-hak pekerja/buruh.

**Dalam pokok perkara bahwa :**

1. Menolak gugatan penggugat untuk seluruhnya.
2. Menyatakan dan menetapkan bahwa hubungan kerja antara penggugat dan tergugat merupakan perjanjian kerja waktu tertentu (pkwt) yang sah demi hukum dan sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku di republik Indonesia.
3. Menyatakan dan menetapkan bahwa perjanjian kerja waktu tertentu (pkwt) yang disepakati antara penggugat dan tergugat berakhir karena berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja, dan telah sesuai dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam undang – undang no. 13 tahun 2003 tentang ketenakerjaan

**MENGADILI:**

**DALAM EKSEPSI**

- Menolak Eksepsi Tergugat untuk seluruhnya;

**DALAM PROVISI**

- Menolak Tuntutan Provisi Penggugat untuk seluruhnya;

**DALAM POKOK PERKARA**

1. Mengabulkan Petitum Subsidair dalam Gugatan Pengggugat;
2. Menyatakan hukum bahwa Penggugat adalah Pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu baik secara tertulis maupun secara lisan pada Tergugat dengan masa kerja 24 (dua puluh empat) bulan;

3. Menyatakan hukum bahwa hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat putus karena berakhirnya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu pada tanggal 30 April 2020;
4. Menghukum Tergugat untuk membayar Uang Kompensasi sesuai Pasal 15 ayat (1 dan 3) dan Pasal 16 ayat (1 huruf c) Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja sejumlah Rp. 2.200.000,- (dua juta dua ratus ribu rupiah);
5. Menetapkan biaya perkara yang timbul dari perkara sebesar Rp. 410.000.00 (empat ratus sepuluh ribu rupiah) dibebankan kepada Negara;

Bedasarkan latar belakang tersebut penulis tertarik dan mengambil judul **“ANALISIS YURIDIS TERHADAP PUTUSAN PERKARA PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL KUPANG NOMOR 13/Pdt.Sus- PHI/2021/PN KPG.”**

#### **1.2. Rumusan Masalah**

1. Apakah pertimbangan hukum majelis hakim mengandung asas keadilan ?
2. Apakah di dalam putusan tersebut mengandung nilai keadilan bagi pekerja?

#### **1.3. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui pertimbangan hukum majelis hakim apakah mengandung asas keadilan.



2. Untuk mengetahui apakah di dalam putusan tersebut mengandung nilai keadilan bagi pekerja.

#### **1.4. Manfaat Penelitian**

##### **1. Manfaat Praktis**

Penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai masukan bagi mahasiswa dan mahasiswi ilmu hukum khususnya hukum perdata dalam memahami putusan tentang perselisihan hubungan industrial (PHI) Kupang Nomor 13/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Kpg.

##### **2. Manfaat Teoritis**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangsih bagi mahasiswa dan mahasiswi ilmu hukum khususnya dalam hukum perdata untuk mengetahui teori-teori penyelesaian terhadap perselisihan hubungan industrial Kupang Nomor 13/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Kpg, sekaligus menjadi sumbangan yang berguna sebagai upaya perluasan wawasan keilmuwan yang berkaitan dengan hukum perdata, khususnya menyelesaikan perselisihan hubungan industrial.