



## **ANALISIS PUTUSAN PENGADILAN HUBUNGAN INDUSTRIAL (Studi Perkara Nomor : 11/Pdt.Sus-PJI/2016/PN.Tjk)**

**Raja Agung Kusuma Arcaropeboka\***  
*Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai, Indonesia*  
*\*correspondence email: rjagungsaburai@gmail.com*

**Kamal Fahmi Kurnia**  
*Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai, Indonesia*

**Wiwin Hefrianto**  
*Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai, Indonesia*

**Article history:** Received: 07 Juli 2022, Accepted: 2 August 2022, Published: 3 August 2022

**Abstract:** Practices that occur in the field are often workers do not get a decent wage, even termination of employment (PHK) resulting in conflicts/disputes. This conflict/dispute is better known as the Industrial Relations Dispute. One of these cases occurred at the Industrial Relations Court at the Class 1A Tanjung Karang District Court between workers and PT. X. This study aims to 1) find out and analyze the basic considerations of the judges of the Industrial Law Court in examining and deciding the case Number: 11/Pdt.Sus-PHI/2016/PN.Tjk; and 2) knowing and analyzing the fulfillment of the rights of workers/laborers based on the decision of the judge of the Industrial Relations Court Number: 11/Pdt.Sus-PHI/2016/PN.Tjk. The problem approach used in this study is a normative approach and is supported by an empirical approach. The data was obtained using the interview method to 3 sources. The data obtained were then analyzed descriptively qualitatively. that the basis for the consideration of the judges of the industrial relations court in making decisions is based on article 100 of Law Number 2 of 2004 concerning the settlement of Industrial Relations Disputes (PPHI), however, in examining and deciding cases, workers/laborers cannot obtain their rights. In addition, the decision of the Industrial Relations Court in examining and deciding cases does not take into account past legal events in determining the status of workers.

**Keywords:** Court Decision Analysis, Industrial Relations Courts, Termination of Employment

**Abstrak:** Praktik yang terjadi di lapangan seringkali pekerja tidak mendapatkan upah yang layak, bahkan pemutusan hubungan kerja (PHK), sehingga menimbulkan konflik/perselisihan. Konflik/perselisihan ini lebih dikenal dengan Perselisihan Hubungan Industrial. Salah satu kasus di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri kelas 1A Tanjung Karang antara pekerja melawan PT. X. Penelitian ini bertujuan untuk 1) mengetahui dan menganalisis dasar pertimbangan hakim Pengadilan Hukum Industrial dalam memeriksa dan memutuskan perkara Nomor : 11/Pdt.Sus-PHI/2016/PN.Tjk; dan 2) mengetahui dan menganalisis pemenuhan hak-hak pekerja/buruh berdasarkan putusan hakim Pengadilan Hubungan Industrial Nomor : 11/Pdt.Sus-PHI/2016/PN.Tjk. Pendekatan masalah yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan normative dan didukung dengan pendekatan empiris. Data diperoleh menggunakan metode wawancara kepada 3 narasumber. Data yang diperoleh selanjutnya dianalisis secara kualitatif deskriptif. Hasil penelitian didapat bahwa dasar pertimbangan hakim pengadilan hubungan industrial dalam mengambil putusan berdasarkan Pasal 100 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industri (PPHI), namun dalam memeriksa dan memutuskan perkara, pekerja/buruh tidak bisa mendapatkan hak-haknya. Selain itu, putusan Pengadilan Hubungan Industrial dalam memeriksa dan memutuskan perkara tidak memperhatikan peristiwa hukum yang telah lampau dalam menetapkan status pekerja.

**Kata kunci:** Analisis Putusan Pengadilan, Pengadilan Hubungan Industrial, Pemutusan Hubungan Kerja

### **PENDAHULUAN**

Manusia sebagai makhluk sosial tentu tidak mungkin bisa memisahkan hidupnya dengan

manusia lain<sup>1</sup> dalam rangka untuk memenuhi kebutuhan baik kebutuhan jiwa, rohani, atau psikologis, serta kebutuhan jasmani atau biologis<sup>2</sup>. Seperti pendapat ahli Aristoteles

<sup>1</sup> A Tabi'in, "Menumbuhkan Sikap Peduli Pada Anak Melalui Interaksi Kegiatan Sosial," *Journal of Social Science Teaching* 1, no. 1 (2017): 39–59.

<sup>2</sup> Wan Nova Listia, "Anak Sebagai Makhluk Sosial," *Bunga Rampai Usia Emas* 1, no. 1 (2015): 14–23.

mendefinisikan Makhluk sosial merupakan *zoon politicon*, yang berarti manusia dikodratkan untuk hidup bermasyarakat dan berinteraksi satu sama lain<sup>3</sup>; keberadaannya selalu membutuhkan dan dibutuhkan orang lain<sup>4</sup>. Secara implisit dapat dipahami bahwa setiap manusia memiliki jejaring kehidupan dengan manusia lain, baik itu secara langsung ataupun secara tidak langsung. Setiap manusia memiliki peran, dan setiap manusia memberi manfaat bagi manusia yang lain<sup>5</sup>.

Manusia bekerja sebagai salah satu usaha untuk memenuhi kebutuhan<sup>6</sup>. Pilihan pekerjaan yang dilakukan manusia sangat beraneka ragam, misalnya ada seseorang yang bekerja untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari, ada juga yang memilih suatu pekerjaan untuk memenuhi kebutuhan untuk diri sendiri dan orang lain. Setiap pekerja di Indonesia telah dilindungi dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, selanjutnya disebut sebagai Undang-Undang Ketenagakerjaan. Definisi tenaga kerja menurut Pasal 1 Ayat 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat<sup>7</sup>.

Hubungan ketenagakerjaan yang terjadi di sektor Industrial lebih dikenal dengan istilah Hubungan Industrial. Hubungan Industrial adalah sistem hubungan yang terbentuk antara pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa (pekerja/buruh, pengusaha dan pemerintah)

yang didasarkan atas nilai-nilai yang merupakan manifestasi dari keseluruhan sila-sila dari Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945 yang tumbuh dan berkembang diatas kepribadian bangsa dan kebudayaan nasional Indonesia<sup>8</sup>. Selain itu, Hubungan Industrial juga adalah hubungan antara buruh dan majikan atau pemberi kerja setelah adanya perjanjian kerja, yaitu suatu perjanjian dimana pihak kesatu (pekerja/buruh) mengikatkan diri pada pihak lain (pemberi kerja) untuk bekerja dengan mendapatkan upah dan majikan menyatakan kesanggupannya untuk memperkerjakan buruh dengan membayar upah<sup>9</sup>. Pekerja/buruh dalam proses produksi memegang peranan yang sangat penting. Bagaimanapun kecilnya, Peranan tersebut harus dilindungi.

Pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja/buruh sedikit banyak mengandung resiko diantaranya adanya ketidaksetaraan posisi tawar antara pengusaha dan pekerja. Terutama bagi pekerja yang posisi tawarnya lebih lemah dari pengusaha<sup>10</sup>. Kesetaraan hak pekerja/buruh pada dasarnya sudah diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, misalnya saja hak atas perlindungan hukum, hak atas jaminan Kesehatan, hak untuk ikut organisasi pekerja/buruh baik di dalam maupun di luar perusahaan dan yang tidak kalah penting ialah hak atas gaji atau upah sebagai balas jasa atas pekerjaannya.

Upah merupakan hak pekerja/buruh yang yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang<sup>11</sup> sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang

<sup>3</sup> Subli Subli and Kamaliah Kamaliah, "Peran Pendidikan Agama Islam Dalam Pembentukan Kehidupan Sosial Di Masyarakat," *Al-Aulia: Jurnal Pendidikan dan Ilmu-Ilmu Keislaman* 8, no. 1 (2022): 32–41.

<sup>4</sup> Baidi Bukhori, "Hubungan Kebermaknaan Hidup Dan Dukungan Sosial Keluarga Dengan Kesehatan Mental Narapidana (Studi Kasus Nara Pidana Kota Semarang)," *Ad-Din* 4, no. 1 (2012): 1–19.

<sup>5</sup> Muhammad Mushfi El Iq Bali, "Model Interaksi Sosial Dalam Mengelaborasi Keterampilan Sosial," *PEDAGOGIK: Jurnal Pendidikan* 4, no. 2 (2017): 211–227, <https://ejournal.unuja.ac.id/index.php/pedagogik/article/view/19>.

<sup>6</sup> Opan Arifudin, "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Global Media (PT.GM) Bandung," *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)* 3, no. 2 (2019): 184–190.

<sup>7</sup> Pemerintah Republik Indonesia, "Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan" (n.d.).

<sup>8</sup> Sendjun H. Manulang, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia* (Jakarta: Rineka Cipta, 1987).

<sup>9</sup> Fenny Natalia Khoe, "Hak Pekerja Yang Sudah Bekerja Namun Belum Menandatangani Perjanjian Kerja Atas Upah Ditinjau Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan," *Calyptra* 2, no. 1 (2013): 1–12.

<sup>10</sup> Siciliya Mardian Yo El and Huzaimah Al Anshori, "Fragility of Non-Formal Sector Workers Based on Minimum Wage Regulations in Indonesia," *Indonesian Journal of Law and Economics Review* 2, no. 1 (2018): 1–15.

<sup>11</sup> Veronika Nugraheni Sri Lestari, Dwi Cahyono, and Muh. Barid Nizaruddin Wajdi, "Sistem Pengupahan Di

ditetapkan dan dibayarkan sesuai perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas pekerjaan dan atau jasa yang telah atau akan dilakukan<sup>12</sup>.

Setiap orang yang berusia muda dan produktif secara ilmiah akan menjadi jompo dan tidak lagi produktif. Setiap orang sehat pasti akan pernah jatuh sakit. Bahkan setiap orang yang tengah bekerja suatu Ketika akan dapat kehilangan pekerjaannya karena suatu hal, seperti kecelakaan atau karena pemutusan hubungan kerja (PHK). Bagaimana memperlakukan orang-orang seperti ini, haruskah orang yang lanjut usia yang tidak sehat, ataupun yang tidak memiliki pekerjaan itu dibiarkan begitu saja untuk mempertahankan kelangsungan hidupnya.

Praktik yang terjadi di lapangan seringkali pekerja/buruh tidak mendapatkan upah yang layak, bahkan pemutusan hubungan kerja (PHK), sehingga menimbulkan konflik/perselisihan. Konflik/perselisihan ini lebih dikenal dengan Perselisihan Hubungan Industrial. Perselisihan Hubungan Industrial (PHI) adalah 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 pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan<sup>13</sup>. Pengertian lain dari perselisihan hak (*Rechtsgeschil*) adalah perselisihan yang timbul karena salah satu pihak pada perjanjian perburuhan tidak memenuhi isi perjanjian itu ataupun menyalahi ketentuan hukum<sup>14</sup>. Dalam melakukan hak pekejra/buruh Pasal 6 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa “setiap

pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha”<sup>15</sup>.

Susunan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri terdiri dari Hakim, Hakim ad-hoc, Panitera Muda, dan Panitera Muda Pengganti<sup>16</sup>. Sedangkan susunan pengadilan hubungan industrial pada Mahkamah Agung terdiri dari Hakim Mahkamah Agung, Hakim *Ad-hoc*, dan Panitera. Salah satu kasus di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri kelas 1A Tanjung Karang dengan Nomor perkara 11/Pdt.Sus-PHI/2016/Pn.Tjk antara Sdr. HS sebagai karyawan/pekerja melawan PT. X dengan kasus yang berkaitan dengan Pemutusan Hubungan kerja (PHK) menimbulkan perselisihan hak karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai Pemutusan Hubungan kerja yang dilakukan oleh PT. X. PT X telah melakukan Pemutusan Hubungan kerja kepada pekerja dimana pekerja diperintahkan untuk lembur pada hari minggu sebagai pengganti hari libur keagamaan tanpa adanya surat perintah tertulis serta upah kerja. Apabila masuk kerja tidak dibayar, apabila menolak kerja dianggap melakukan mogok kerja dan akhirnya di-PHK oleh pengusaha tanpa adanya surat peringatan dan tanpa melalui penetapan dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI) serta tanpa memberikan hak-hak yang seharusnya diberikan kepada Sdr. HS dan pekerja lainnya.

Pada putusan Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) tidak sesuai dengan harapan pekerja yang di\_PHK, gugatan tuntutan yang dilakukan oleh pekerja PT. X hanya dikabulkan Sebagian oleh Pengadilan Hubungan Industrial dari yang seharusnya diterima oleh pekerja. Putusan ini menjadi hal yang menarik untuk dikaji, mulai dari putusan Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) sampai putusan Mahkamah Agung/kasasi dan Peninjauan Kembali (PK).

Indonesia,” *Economic: Jurnal Ekonomi dan Hukum Islam* 8, no. 2 (2017): 144–154.

<sup>12</sup> Oki Wahyu Budijanto, “Upah Layak Bagi Pekerja/Buruh Dalam Perspektif Hukum Dan HAM,” *Jurnal Penelitian Hukum DE JURE* 17, no. 3 (2017): 395 – 412.

<sup>13</sup> Agus Mulya Karsona and Efa Laela Fakhriah, “Eksistensi Pengadilan Hubungan Industrial Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Kerja Di Indonesia,” *ADHAPER: Jurnal Hukum Acara Perdata* 2.2 2, no. 2 (2016): 303–314.

<sup>14</sup> Ugo and Pujiyo, *Hukum Acara Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial* (Jakarta: Sinar Grafika, 2011).

<sup>15</sup> Pemerintah Republik Indonesia, “Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.”

<sup>16</sup> Ujang Charda, “Model Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Dalam Hukum Ketenagakerjaan Setelah Lahirnya Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004,” *Jurnal Wawasan Yuridika* 1, no. 1 (2017): 1–23, <http://ejournal.sthb.ac.id/index.php/wawasanyuridika>.

Persoalan perselisihan hubungan industrial ini terjadi atas hak-hak normatif yang dilanggar oleh pelaku usaha PT. X yaitu perintah kerja lembur yang tidak sesuai dengan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, libur hari besar keagamaan tidak dibayar, intimidasi terhadap pengurus serikat pekerja, uang Tunjangan Hari Raya (THR), uang cuti tahunan, uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang Penggantian hak 15%. Pada pengadilan Hubungan Industrial di pengadilan Negeri Kelas 1A Tanjung Karang, penggugat Sdr. HS dan kawan-kawan pada gugatannya dikabulkan Sebagian oleh Hakim juga pada putusan Mahkamah Agung di tingkat kasasi, serta Peninjauan Kembali (PK). Memori tuntutan PT. X selaku tergugat tidak dapat dikabulkan, dengan kata lain ditolak oleh Mahkamah Agung pada tingkat Kasasi dan Peninjauan Kembali Mahkamah Agung dalam putusannya pun menguatkan putusan Pengadilan Hubungan industrial pada Pengadilan Negeri kelas 1A Tanjungkarang.

Berdasarkan persoalan perselisihan hubungan industrial di atas, penelitian ini bertujuan untuk 1) mengetahui dan menganalisis dasar pertimbangan hakim Pengadilan Hukum Industrial dalam memeriksa dan memutuskan perkara Nomor: 11/Pdt.Sus-PHI/2016/PN.Tjk; dan 2) mengetahui dan menganalisis pemenuhan hak-hak pekerja/buruh berdasarkan putusan hakim Pengadilan Hubungan Industrial Nomor : 11/Pdt.Sus-PHI/2016/PN.Tjk.

## **METODE PENELITIAN**

Pendekatan masalah yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan normative dan didukung dengan pendekatan empiris. Jenis data pada penelitian ini ada 2 (dua) yaitu data sekunder dan data primer. Data sekunder diperoleh dari studi kepustakaan, sedangkan data primer diperoleh dari observasi lapangan berupa keterangan-keterangan mengenai putusan perkara Nomor: 11/Pdt.Sus-PHI/2016/PN.Tjk dan dengan metode wawancara dengan narasumber berjumlah 3 orang. Data yang diperoleh selanjutnya dianalisis secara kualitatif deskriptif.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **A. Analisis Dasar Pertimbangan Hakim dalam memeriksa dan memutuskan perkara**

Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kelas 1A Tanjungkarang dalam perkara Nomor : 11/Pdt.Sus-PHI/2016/PN.Tjk, menimbang, bahwa tentang duduknya perkara penggugat dengan surat gugatannya tertanggal 16 Juni 2016, yang dibuat dan ditandatangani oleh kuasa hukum penggugat dan surat gugatan telah didaftarkan dikepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri kelas 1A Tanjungkarang, tanggal 14 Juli 2016 dibawah registrasi: 11/Pdt.Sus-PHI/2016/PN.Tjk, telah mengajukan gugatan kepada tergugat (PT. X).

Perkara ini diputuskan dalam sidang permusyawaratan Majelis hakim Pengadilan hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri kelas 1A Tanjungkarang pada hari senin 10 oktober 2016. Putusan tersebut diucapkan pada hari kamis, tanggal 13 Oktober 2016 dalam persidangan terbuka untuk umum oleh hakim ketua dengan dihadiri oleh para hakim anggota tersebut, Panitera pengganti, serta dihadiri oleh kuasa hukum para penggugat serta kuasa tergugat.

Posisi kasus pekerja/buruh PT. X dengan Sdr. HS dan kawan-kawan adalah telah terjadi pemutusan hubungan kerja sepihak yang dilakukan PT. X sehingga menimbulkan perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Keterangan dari Sdr. HS sebagai salah satu pekerja yang tidak mendapatkan hak dari PT. X imbas Pemutusan Hubungan kerja terhadap hak-haknya seperti Upah proses, BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan, Cuti Tahunan, Uang Pesangon dan Uang Penghargaan, serta uang 15% Kesehatan dan uang Perumahan sehingga Sdr. HS dan kawan-kawan pekerja menggugat ke Pengadilan Hubungan Industrial pada pengadilan Negeri kelas 1A Tanjungkarang.

Hasil analisis wawancara pada tanggal 12 Agustus 2019 di Pengadilan Negeri Kelas 1A Tanjungkarang, Majelis hukum mempertimbangkan hukum, perjanjian yang ada, dan keadilan saja namun sudah seharusnya mempertimbangkan aspek sosiologis dan aspek

yuridis serta filosofis. Dalam perkara ini hakim memang telah mempertimbangkan aspek yuridis, akan tetapi hakim lalai mempertimbangkan aspek sosiologis dimana pekerja/buruh yang sudah bekerja seharusnya diberikan hak-haknya sebagai pekerja/buruh sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berlaku.

Apabila para pihak yang berselisih melakukan upaya penyelesaian melalui pengadilan, maka di dalam pasal 55 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang berhak memeriksa, mengadili, dan memutuskan Perselisihan hubungan Industrial adalah PHI yang merupakan pengadilan khusus yang berada pada lingkungan peradilan umum. Pengadilan Hubungan Industrial bertugas dan berwenang memeriksa dan memutus perkara bidang ketenagakerjaan<sup>17</sup>, hal ini ditegaskan pada Pasal 56 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Hakim memegang peranan penting dalam memberikan putusan dan kepastian hukum, untuk dapat menyelesaikan dengan sengketa atau perkara, hakim harus mengetahui terlebih dahulu secara lengkap dan objektif tentang duduk perkara yang sebenarnya dapat diketahui melalui proses pembuktian. Setelah suatu peristiwa dinyatakan terbukti, hakim harus menemukan hukum dan peristiwa yang disengketakan.

Hukum itu tidak ada untuk dirinya sendiri, melainkan untuk manusia dan masyarakat. Berdasarkan hal tersebut, menjalankan hukum tidak dapat dilakukan secara sistematis atau dengan cara yang disebutkan dengan "Mengeja Pasal-pasal Undang-Undang". Dengan demikian maka dalam hanya ada 1 (satu) logika, yaitu logika hukum, melainkan juga logika filosofis dan sosial. Dengan demikian, hakim dalam pemeriksaan perkara perdata bersifat pasif, tergantung dari para pihak yang bersengketa. Akan tetapi, dalam mencari kebenaran materiil atas perkara yang diajukan oleh para pihak, hakim perdata pun bersifat aktif.

## B. Pemenuhan hak-hak pekerja/buruh berdasarkan putusan hakim Pengadilan Hubungan Industrial

Kepastian hukum merupakan pelaksanaan hukum sesuai dengan bunyinya sehingga masyarakat dapat memastikan dengan bahwa hukum dapat dilaksanakan dengan baik. Yang harus diperhatikan dalam memahami nilai kepastian hukum adalah bahwa nilai itu mempunyai relasi yang erat dengan instrumen hukum yang positif dan peranan negara dalam mengaktulisikannya pada hukum positif tersebut. Kepastian hukum bukan hanya berupa pasal-pasal dalam Undang-Undang meainkan juga adanya konsistensi dalam putusan hakim antara putusan hakim yang satu dengan putusan hakim yang lainnya untuk kasus yang serupa yang telah diputuskan.

Namun dalam putusan Pengadilan Hubungan Industrial Nomor: 11/Pdt.Sus-PHI/2016/PN.Tjk tentang perselisihan PHK belum memenuhi asas kepastian hukum, yang mana hal ini dibuktikan dengan putusan hakim yang menolak atas tuntutan hak-hak yang diajukan oleh pekerja/buruh dengan mengabulkan gugara para penggugat untuk sbgai menolak provisi para penggugat. Dalam pengambilan putusan hakim Pengadilan Hukum Industrial, tidak memperhatikan fakta-fakta hukum dalam persidangan dan tidak tepat dalam menerapkan dasar hukum pertimbangan atas hak-hak tuntutan yang diajukan oleh penggugat untuk memiliki kepastian hukum yang sedang dihadapi.

Putusan Hakim Pengadilan hubungan Industrial Nomor: 11/Pdt.Sus-PHI/2016/PN.Tjk terhadap Sdr. HS dan kawan-kawan dalam perkara perselisihan PHK pekerja PT. X dalam Putusan Pengadilan Hubungan Industrial adalah sebagai berikut:

**Tabel 1.** *Putusan Hakim Pengadilan hubungan Industrial*

No.	Putusan Hakim
	Dalam Eksepsi
1.	Menolak Eksepsi Tergugat untuk seluruhnya
	Dalam Provisi
1.	Menolak Provisi Para Penggugat
	Dalam Pokok Perkara

<sup>17</sup> Pemerintah Republik Indonesia, "Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Dengan".

No.	Putusan Hakim
1.	Mengabulkan Gugatan para penggugat untuk sebagian
2.	Menyatakan tergugat telah melakukan perbuatan yang bertentangan dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
3.	Menyatakan putus hubungan kerja antara oenggugat dengan tergugat sejak dibacakan putusan ini
4.	Menghukum tergugat untuk membayar secara tunai kepada para penggugat sebaufau akibat dari pemutusan hubungan kerja
5.	Menolak gugatan para penggugat untuk selain dan selebihnya
6.	Membebankan biaya perkara yang timbul dari perkara ini kepada negara

Berdasarkan hasil Putusan hakim Pengadilan Hubungan industrial, peneliti menyimpulkan bahwa putusan tersebut belum memenuhi asas kepastian hukum karena hak-hak penggugat tidak diputuskan untuk diberikan kepada pekerja/buruh sesuai dengan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang mana seharusnya hakim memberikan keputusan yang mengabulkan hak-hak para penggugat seluruhnya sesuai dengan tuntutan, karena penggugat dalam PHK tidak melalui mekanisme hukum yang ada menurut pasal 151 ayat 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. PHK tanpa penetapan sebagaimana dimaksud dalam pasal 151 ayat 3 batal demi hukum, pada ayat (d) selama putusan Lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum ditetapkan, baik pengusaha maupun pekerja/buruh harus tetap melaksanakan segala kewajibannya.

Bahwa penekan hukum sudah ditetapkan dalam Pasal 170 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, PHK yang dilakukan tidak memenuhi ketentuan pasal 151 ayat 3 dan pasal 168, kecuali pasal 158 ayat 1, pasal 160 ayat 3, pasal 162, dan pasal 169 batal demi hukum dan pengusaha wajib mempekerjakan pekerja/buruh yang bersangkutan serta membayar seluruh upah dan hak yang seharusnya diterima<sup>18</sup>. Peneliti

menganggap putusan yang diberikan hakim kepada penggugat ini belum memperoleh kepastian hukum yang sesuai.

Terhadap pertimbangan hukum yang di dalam putusan perkara ini yang tidak melihat secara fakta di lapangan akan status hubungan kerja yang telah di lakukan oleh kedua belah pihak berdasarkan Keputusan Menteri Nomor: 100/Men/VI/2004 yang berakibatkan hak tidak bisa didapat oleh penggugat Sdr. HS dan pekerja lainnya yang ada dalam perkara ini. Pada ayat (2) dalam hal PKWT dibuat tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam pasal 4 ayat (2), atau pasal 5 ayat (2) maka PKWT berubah menjadi PKWTT sejak adanya hubungan kerja. Pada Pasal 15 Ayat 5 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: 100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yaitu dalam hal pengusaha mengakhiri hubungan kerja terhadap pekerja/buruh dengan hubungan kerja PKWT sebagaimana dimaksud dalam ayat 1, ayat 2, ayat 3, dan ayat 4, maka hak-hak pekerja/buruh dan prosedur penyelesaian dilakukan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan bagi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT)<sup>19</sup>.

Maka atas dasar ini seharusnya hak dapat dimiliki oleh penggugat Sdr. HS dan pekerja lainnya, atas pertimbangan yang tidak berkepihakan kepada pekerja membuat hilangnya keadilan dan hak yang diharapkan oleh pekerja keadilan hukum berdasarkan aturan hukum perundang-undangan, penulis menilai ini jauh dan belum mencerminkan rasa keadilan untuk pekerja.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan dapat disimpulkan bahwa dasar pertimbangan hakim pengadilan hubungan industrial dalam mengambil putusan berdasarkan pasal 100 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2003 tentang penyelesaian Perselisihan Hubungan Industri (PPhi), namun dalam memeriksa dan

Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: 100/MEN/VI/2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu”.

<sup>18</sup> Pemerintah Republik Indonesia, “Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.”

<sup>19</sup> Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia, “Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan

memutuskan perkara, pekerja/buruh tidak bisa mendapatkan hak-haknya sesuai dengan pasal 155, 156, dan pasal 170 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Selain itu, putusan Pengadilan Hubungan Industrial dalam memeriksa dan memutuskan perkara tidak memperhatikan peristiwa hukum yang telah lampau dalam menetapkan status pekerja tidak berdasarkan Nomor KEP. 100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia yang mengakibatkan rugi bagi pekerja karena tidak mendapatkan haknya.

## SARAN

Beberapa saran yang dapat peneliti rekomendasikan adalah bagi hakim seharusnya aktif dalam persidangan, dalam mempertimbangkan suatu perkara Perselisihan Hubungan Industrial sebaiknya memertimbangkan berbagai aspek agar kedua belah pihak agar tidak ada yang merasa dirugikan saat mencari kepastian hukum dan penyelesaian yang baik dengan bermusyawarah bagi pekerja dan pengusaha saat terjadi perselisihan Hubungan industrial. Selain itu, dalam putusan Hakim Pengadilan Hubungan Industrial seharusnya memenuhi asas kepastian hukum dimana setiap pemutusan hubungan kerja batal demi hukum dan pengusaha wajib mempekerjakan kembali pekerja, serta membayar seluruh upah dan hak yang seharusnya diterima sesuai aturan yang berlaku.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arifudin, Opan. "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Global Media (PT.GM) Bandung." *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)* 3, no. 2 (2019): 184-190.
- Bali, Muhammad Mushfi El Iq. "Model Interaksi Sosial Dalam Mengelaborasi Keterampilan Sosial." *PEDAGOGIK: Jurnal Pendidikan* 4, no. 2 (2017): 211-227. <https://ejournal.unuja.ac.id/index.php/pedagogik/article/view/19>.
- Budijanto, Oki Wahyu. "Upah Layak Bagi Pekerja/Buruh Dalam Perspektif Hukum Dan HAM." *Jurnal Penelitian Hukum DE JURE* 17, no. 3 (2017): 395 - 412.
- Bukhori, Baidi. "Hubungan Kebermaknaan Hidup Dan Dukungan Sosial Keluarga Dengan Kesehatan Mental Narapidana (Studi Kasus Nara Pidana Kota Semarang)." *Ad-Din* 4, no. 1 (2012): 1-19.
- Charda, Ujang. "Model Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Dalam Hukum Ketenagakerjaan Setelah Lahirnya Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004." *Jurnal Wawasan Yuridika* 1, no. 1 (2017): 1-23. <http://ejournal.sthb.ac.id/index.php/wawasanyauridika>.
- El, Siciliya Mardian Yo, and Huzaimah Al Anshori. "Fragility of Non-Formal Sector Workers Based on Minimum Wage Regulations in Indonesia." *Indonesian Journal of Law and Economics Review* 2, no. 1 (2018): 1-15.
- Karsona, Agus Mulya, and Efa Laela Fakhriah. "Eksistensi Pengadilan Hubungan Industrial Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Kerja Di Indonesia." *ADHAPER: Jurnal Hukum Acara Perdata* 2.2 2, no. 2 (2016): 303-314.
- Khoe, Fenny Natalia. "Hak Pekerja Yang Sudah Bekerja Namun Belum Menandatangani Perjanjian Kerja Atas Upah Ditinjau Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan." *Calyptra* 2, no. 1 (2013): 1-12.
- Lestari, Veronika Nugraheni Sri, Dwi Cahyono, and Muh. Barid Nizaruddin Wajdi. "Sistem Pengupahan Di Indonesia." *Economic: Jurnal Ekonomi dan Hukum Islam* 8, no. 2 (2017): 144-154.
- Listia, Wan Nova. "Anak Sebagai Makhluk Sosial." *Bunga Rampai Usia Emas* 1, no. 1 (2015): 14-23.
- Manulang, Sendjun H. *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*. Jakarta: Rineka Cipta, 1987.

Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia. "Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: 100/MEN/VI/2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu".

Pemerintah Republik Indonesia. "Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan".

— — —. "Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial".

Subli, Subli, and Kamaliah Kamaliah. "Peran Pendidikan Agama Islam Dalam Pembentukan Kehidupan Sosial Di Masyarakat." *Al-Aulia: Jurnal Pendidikan dan Ilmu-Ilmu Keislaman* 8, no. 1 (2022): 32-41.

Tabi'in, A. "Menumbuhkan Sikap Peduli Pada Anak Melalui Interaksi Kegiatan Sosial." *Journal of Social Science Teaching* 1, no. 1 (2017): 39-59.

Ugo, and Pujiyo. *Hukum Acara Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*. Jakarta: Sinar Grafika, 2011.