

UNIVERSITAS KATOLIK PARAHYANGAN

FAKULTAS HUKUM

Terakreditasi Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan

Tinggi Nomor: 2803/SK/BAN-PT/Ak-PPJ/S/V/2020

**TINJAUAN YURIDIS TERHADAP PERTIMBANGAN HAKIM
PENGADILAN HUBUNGAN INDUSTRIAL BERKAITAN DENGAN
HUBUNGAN KERJA YANG DISHARMONIS SEBAGAI ALASAN
PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA**

OLEH

SITI MARYAM NURHAYBIBAH

NPM: 2016200227

Dosen Pembimbing:

Prof. Dr. Dr. Rr. Catharina Dewi Wulansari, PhD., S.H., M.H., S.E., M.M.



Penulisan Hukum

Disusun Sebagai Salah Satu Kelengkapan
Untuk Menyelesaikan Program Pendidikan Sarjana
Program Studi Ilmu Hukum

2021

Telah disidangkan pada Ujian
Penulisan Hukum Fakultas Hukum
Universitas Katolik Parahyangan

Pembimbing



(Prof. Dr. Dr. Rr. Catharina Dewi Wulansari, PhD., S.H., M.H., S.E., M.M.)

Dekan,



(Dr. iur. Liona Nanang Supriatna, S.H., M.Hum.)



PERNYATAAN INTEGRITAS AKADEMIK

Dalam rangka mewujudkan nilai-nilai ideal dan standar mutu akademik yang setinggi-tingginya, maka Saya, Mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Katolik Parahyangan yang beranda tangan di bawah ini

Nama : Siti Maryam Nurhaybibah

NPM 2016200227

Dengan ini menyatakan dengan penuh kejujuran dan dengan kesungguhan hati dan pikiran, bahwa karya ilmiah / karya penulisan hukum yang berjudul:

Tinjauan Yuridis Terhadap Pertimbangan Hakim Pengadilan Hubungan Industrial Berkaitan Dengan Hubungan Kerja Yang Disharmonis Sebagai Alasan Pemutusan Hubungan Kerja

Adalah sungguh-sungguh merupakan karya ilmiah / Karya Penulisan Hukum yang telah saya susun dan selesaikan atas dasar upaya, kemampuan dan pengetahuan akademik Saya pribadi, dan sekurang-kurangnya tidak dibuat melalui dan atau mengandung hasil dari tindakan-tindakan yang:

- Secara tidak jujur dan secara langsung atau tidak langsung melanggar hak-hak atas kekayaan intelektual orang lain, dan atau
- Dari segi akademik dapat dianggap tidak jujur dan melanggar nilai-nilai integritas akademik dan itikad baik;

Seandainya di kemudian hari ternyata bahwa Saya telah menyalahi dan atau melanggar pernyataan Saya di atas, maka Saya sanggup untuk menerima akibat- akibat dan atau sanksi-sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku di lingkungan Universitas Katolik Parahyangan dan atau peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pernyataan ini Saya buat dengan penuh kesadaran dan kesukarelaan, tanpa paksaan dalam bentuk apapun juga.

Bandung, 29 Agustus 2021

Mahasiswa penyusun Karya Ilmiah/ Karya Penulisan Hukum

Telah disidangkan pada Ujian

Siti MARYAM N
227
M
E
T
F

ABSTRAK

Dalam hubungan kerja, tidak jarang PHK berakhir dengan perselisihan antara pihak pekerja dengan pemberi kerja. Sebagai upaya menghindari perselisihan dalam pelaksanaan PHK, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan merumuskan alasan yang dilarang dan juga alasan yang diperbolehkan bagi pengusaha untuk melakukan pemutusan hubungan kerja. Pada beberapa kasus hakim memutus terjadinya PHK dengan pertimbangan bahwa hubungan kerja sudah tidak harmonis lagi karena salah satu pihak sudah tidak mau melanjutkan hubungan kerja yang terjalin. Hal tersebut menimbulkan ketidakpastian hukum karena Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan tidak mengatur hubungan kerja disharmonis sebagai alasan terjadinya PHK.

Dalam membuat penelitian ini penulis menggunakan metode penelitian yuridis normatif. Pada penelitian hukum yuridis normatif, pengolahan data dilakukan dengan cara melakukan sistematisasi terhadap bahan-bahan hukum tertulis agar menjadi mudah dianalisis. Kemudian dalam penelitian ini akan menggunakan berbagai penafsiran hukum dan konstruksi hukum.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kriteria hubungan kerja disharmonis yang dapat menjadi pertimbangan hakim dalam memutus hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja adalah apabila salah satu pihak dalam hubungan kerja sudah tidak ingin lagi melanjutkan hubungan kerja dengan pihak lainnya. Selain itu, penelitian ini juga melihat bahwa hakim secara konsisten mewajibkan pengusaha untuk memberikan hak pekerja berupa uang kompensasi sebagai akibat dari terjadinya PHK.

Kata kunci: Hubungan Kerja, Pemutusan Hubungan Kerja, Alasan Pemutusan Hubungan Kerja, Disharmonis.

ABSTRACT

In an employment relationship, it is not uncommon for layoffs to end in a dispute between the worker and the employer. In an effort to avoid disputes in the implementation of layoffs, Law Number 13 of 2003 concerning Manpower formulates the reasons that are prohibited as well as the reasons that are allowed for employers to terminate employment. In several cases the judge decided on the occurrence of layoffs with the consideration that the working relationship was no longer harmonious because one of the parties did not want to continue the existing working relationship. This creates legal uncertainty because Law Number 13 of 2003 concerning Manpower does not regulate disharmony work relationships as the reason for layoffs.

In making this research the author uses a normative juridical research method. In normative juridical law research, data processing is carried out by systematizing written legal materials so that they can be easily analysed. Then in this study will use various legal interpretations and legal constructions.

The results of this research indicate that one of the criteria for a disharmonious working relationship that can be considered by judges in terminating the employment relationship between employers and employees is if one of the parties in the employment relationship no longer wants to continue working relationships with the other party. In addition, this study also sees that judges consistently require employers to provide workers' rights in the form of compensation money as a result of termination.

Keywords: *Work Relationship, Termination, Reasons of Termination, Disharmony.*

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT atas segala berkat dan karunia-Nya yang selalu menyertai penulis sehingga skripsi dengan judul **“TINJAUAN YURIDIS TERHADAP PERTIMBANGAN HAKIM PENGADILAN HUBUNGAN INDUSTRIAL BERKAITAN DENGAN HUBUNGAN KERJA YANG DISHARMONIS SEBAGAI ALASAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA”** dapat diselesaikan dengan baik sebagai salah satu syarat menyelesaikan Program Sarjana Ilmu Hukum Universitas Katolik Parahyangan. Skripsi ini telah melalui tahap seminar proposal yang disidangkan pada bulan Februari 2021. Penulis menyadari bahwa penulisan hukum ini jauh dari kata sempurna dan masih banyak kekurangan. Penulis berharap agar penulisan hukum ini dapat memberikan manfaat baik bagi lingkungan fakultas, universitas, maupun masyarakat luas.

Penulis menyadari bahwa penulisan hukum ini tidak akan terwujud tanpa adanya arahan dan dukungan dari para pihak yang terlibat. Oleh karena itu, penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan bimbingan, saran, kritik, arahan, serta dukungan yang terus menyertai penulis hingga penulisan hukum ini selesai. Pertama-tama, penulis ingin menyampaikan terima kasih sebesar-besarnya kepada Prof. Dr. Rr. Catharina Dewi Wulansari, Ph.D., S.H., M.H., S.E., M.M selaku dosen pembimbing penulis yang selalu memberikan motivasi dan bimbingan serta masukan sejak penulisan seminar proposal hingga penulisan hukum sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan hukum ini dengan baik dan maksimal dan terus termotivasi untuk melakukan yang lebih baik lagi.

Selanjutnya ucapan terima kasih disampaikan pula kepada:

1. Mangadar Situmorang, Drs., M.Si., Ph.D. selaku Rektor Universitas Katolik Parahyangan;
2. Dr. iur. Liona Nanang Supriatna, S.H., M.Hum. selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Katolik Parahyangan;

3. Dr. W.M. Herry Susilowati, S.H., M.Hum. selaku Wakil Dekan 1 Fakultas Hukum Universitas Katolik Parahyangan;
4. Adrianus Adityo Vito Ramon, S.H., LL.M. selaku Wakil Dekan 2 Fakultas Hukum Universitas Katolik Parahyangan;
5. John Lumbantobing, S.H., LL.M., MCIArb. selaku Wakil Dekan 3 Fakultas Hukum Universitas Katolik Parahyangan;
6. Galuh Candra Purnamasari, S.H., M.H., selaku dosen wali penulis di Fakultas Hukum Universitas Katolik Parahyangan yang selalu bersedia memberikan saran dan masukan kepada penulis selama proses perkuliahan;
7. Seluruh dosen Fakultas Hukum Universitas Katolik Parahyangan dan matakuliah umum yang telah memberikan ilmu yang bermanfaat selama penulis belajar di Universitas Katolik Parahyangan serta seluruh jajaran tenaga kependidikan di Universitas Katolik Parahyangan (Tata Usaha, Pekarya, Tenaga Pengaman, Tenaga Kebersihan, dan lainnya).

Ucapan terima kasih juga penulis sampaikan kepada Herlina dan Djoni Hadi selaku orang tua penulis yang selalu mendukung, menyemangati, dan mendoakan penulis. Selanjutnya kepada Harren Hermawan, Christian Jeremy Nicholas, Jeremi Denny, Regina Vania, Tasya Andiani, Fitra Januari, Delicia Fakhira, Gisela Manora, Gabriella Kumowal, Fathur Adam, Maura Andy, Gregorius Sachio, Adityo Utomo, Dimas Demarelle, Ari Winata, Michael Siregar, Pravita, Melita, Justin Felix selaku teman penulis sejak awal kuliah hingga kini, tidak lupa teman-teman bimbingan penulis Dityo Hartanto, Anissa Ferdiana, Raymond Eki, Regina Vania, Megaputri, Elvira, dan Firza serta seluruh teman-teman Fakultas Hukum lainnya yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah menemani penulis selama berkegiatan di kampus.

Jakarta, 5 Agustus 2021
Siti Maryam Nurhaybibah
2016200227

DAFTAR ISI

	halaman
ABSTRAK.....	iv
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL.....	x
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Penelitian	1
B. Rumusan Masalah	8
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian	9
D. Metode Penelitian	10
E. Sistematika Penulisan.....	14
BAB II TINJAUAN UMUM MENGENAI HUBUNGAN KERJA .	16
A. Definisi Hubungan Kerja	16
B. Perjanjian Kerja Sebagai Dasar Terbentuknya Hubungan Kerja.....	17
C. Jenis Hubungan Kerja	21
D. Para Pihak Dalam Hubungan Kerja.....	23
E. Hubungan Sesama Pekerja	28
F. Hubungan Bawahan Dengan Atasan.....	29
G. Berakhirnya Hubungan Kerja	30
BAB III PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA	33
A. Definisi Pemutusan Hubungan Kerja.....	33
B. Pengaturan Pemutusan Hubungan Kerja	34
C. Jenis-Jenis Pemutusan Hubungan Kerja.....	42
D. Alasan Pemutusan Hubungan Kerja.....	49
E. Akibat Pemutusan Hubungan Kerja.....	53
F. Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja.....	57
G. Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja.....	59
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN ANALISIS TERHADAP HUBUNGAN KERJA DISHARMONIS DAN KONSISTENSI PEMBERIAN KOMPENSASI	65

TERHADAP PEKERJA YANG DIPUTUS HUBUNGAN KERJANYA BERDASARKAN ALASAN HUBUNGAN KERJA DISHARMONIS	
A. Kriteria Hubungan Kerja Yang Disharmonis Sebagai Alasan Pemutusan Hubungan Kerja	65
B. Konsistensi Putusan-Putusan Terkait Dalam Pemberian Kompensasi Bagi Pekerja Yang Diputus Hubungan Kerjanya.....	79
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	87

DAFTAR TABEL

	halaman
Tabel 4.1 Tabel Alasan PHK Dalam Kasus dan Unsur yang Terdapat di Dalamnya.....	75
Tabel 4.2 Unsur Hubungan Kerja Disharmonis.....	78
Tabel 4.3 Kompensasi Pekerja.....	80
Tabel 4.4 Kompensasi Pekerja.....	81
Tabel 4.5 Kompensasi Pekerja.....	81
Tabel 4.6 Kompensasi Pekerja.....	82
Tabel 4.7 Kompensasi Pekerja	82
Tabel 4.8 Perbandingan Kompensasi Pekerja Dalam Kasus.....	84
Tabel 4.9 Perbandingan Kompensasi Pekerja Dalam Kasus.....	85

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Seperti diketahui, Negara Indonesia memiliki jumlah penduduk yang besar. Hal tersebut disebabkan karena Negara Indonesia memiliki pertumbuhan penduduk yang tergolong tinggi, yang mengakibatkan jumlah Angkatan kerja setiap tahunnya terus meningkat sementara kesempatan kerja tidak sebanding dengan laju pertumbuhannya. Hal ini mengakibatkan adanya kesenjangan antara besarnya jumlah penduduk yang membutuhkan kerja dengan lowongan kerja yang tersedia.¹ Jika lowongan kerja yang tersedia banyak maka akan mewujudkan masyarakat adil dan makmur adalah salah satu tujuan Indonesia merdeka. Oleh karena itu negara mempunyai kewajiban untuk menciptakan kesejahteraan bagi rakyatnya secara adil. Salah satu instrument perwujudan keadilan dan kesejahteraan itu adalah hukum. Melalui hukum, negara berupaya mengatur hubungan-hubungan antara orang perorangan atau antara orang dengan badan hukum. Pengaturan ini dimaksudkan supaya jangan ada penzaliman dari pihak yang lebih kuat kepada pihak yang lemah, sehingga tercipta keadilan dan ketentraman di tengah-tengah masyarakat.²

Perlindungan ketenagakerjaan berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945 (selanjutnya disebut UUD 1945), dapat dikatakan sebagai pembangunan ketenagakerjaan yang menjadi bagian dari integrasi dan pembangunan nasional oleh karena itu sangat penting bagi pemerintah untuk

¹ Sudibyo Aji N. B. dan Mario Septian A. P., *Implementasi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Terhadap Pekerja Status Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Pada PT X Di Kota Malang*, Jurnal Studi Manajemen, 2015, Vol. 9, No. 2, hlm 202.

² Nikodemus Maringan, *Tujuan Yuridis Pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara Sepihak Oleh Perusahaan Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*, Jurnal Ilmu Hukum Legal Opinion, 2015, Vol. 3, No. 3, hlm 1.

meningkatkan perlindungan terhadap tenaga kerja.³ Kewajiban negara memberikan perlindungan ketenagakerjaan adalah untuk memberikan jaminan bagi tenaga kerja. Untuk meningkatkan kinerja dan juga memperbaiki kualitas pekerja, maka sangat diperlukan jaminan hidup yang pasti dan layak didapatkan oleh seseorang yang akan mengakibatkan kualitas tenaga kerja yang ada dengan meningkatkan perlindungan terhadap tenaga kerja yang harus sesuai dengan harkat martabat dan juga hak asasi manusia itu sendiri.⁴

Tenaga kerja sejatinya adalah salah satu faktor utama berputarnya perekonomian suatu negara. Maka dari itu Negara perlu menyediakan perlindungan ketenagakerjaan pada setiap hubungan kerja yang terjalin. Perlindungan ketenagakerjaan timbul ketika terjadi suatu hubungan kerja antara pekerja dan pemberi kerja. Bentuk perlindungan ketenagakerjaan yang paling fundamental dapat dilihat pada pengaturan Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945 yang menyatakan bahwa:

“Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.”

Pada ketentuan Pasal 28D ayat (2) yang menyatakan bahwa:

“Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.”

Suatu hubungan kerja terjadi karena adanya suatu perjanjian kerja antara pengusaha/majikan dengan buruh/karyawan. Perjanjian kerja bentuknya tertulis, sedangkan hubungan kerja merupakan sesuatu yang abstrak. Hubungan kerja adalah hubungan antara majikan/pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Dalam Pasal 50 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

³ I Made Udiana, *Industrialisasi dan Tanggung Jawab Pengusaha Terhadap Tenaga Kerja Terlibat Hukum*, Udayana University Press, 2018, Denpasar, hlm 26.

⁴ Abdul Hakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT Citra Aditya Bakti, Bandung, 2003, hlm 9.

Lembaran Negara Tahun 2003 Nomor 39 (selanjutnya disebut UU Ketenagakerjaan), disebutkan bahwa hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh.⁵ Hubungan kerja dijelaskan pada Pasal 1 Angka 15 UU Ketenagakerjaan sebagai hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Dalam setiap hubungan hukum, terdapat kemungkinan terjadinya suatu perselisihan antara para pihak yang terlibat di dalamnya. Dalam hubungan hukum yang berlaku di bidang ketenagakerjaan, terdapat kemungkinan terjadi perselisihan berupa pemutusan hubungan kerja yang dilakukan secara sepihak oleh pengusaha. Hubungan hukum merupakan hubungan antara dua subjek hukum atau lebih berkaitan dengan hak dan kewajiban pada satu pihak berhadapan dengan kewajiban dan juga hak pada pihak lain. Hubungan kerja antara pekerja atau buruh dengan perusahaan ditandai dengan ditandatanganinya Surat Perjanjian Kerja oleh kedua belah pihak.⁶ Perjanjian kerja menurut Pasal 1 Angka 14 UU Ketenagakerjaan adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Terjadinya suatu perjanjian kerja merupakan permulaan dari berakhirnya suatu perjanjian kerja, atau pemutusan hubungan kerja.

Pada dasarnya Pemutusan Hubungan Kerja (selanjutnya disebut PHK) merupakan tindakan yang sejauh mungkin harus diusahakan jangan sampai terjadi. Akan tetapi, pengalaman menunjukkan bahwa pemutusan hubungan kerja sering tidak terelakkan. Pemutusan hubungan kerja adalah berhentinya individu sebagai anggota sebuah organisasi yang disertai pemberian imbalan keuangan oleh organisasi yang bersangkutan.⁷

⁵ Mohammad Ilyas, *Pengambilalihan dan Penutupan Perusahaan Yang Berdampak Pada Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*, Jurnal Ius Constituendum, 2018, Vol. 3, No. 1, hlm 112.

⁶ Suhartoyo, *Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja/Buruh Penyandang Disabilitas di Indonesia*, Jurnal Masalah-Masalah Hukum, Semarang, 2014, hlm. 477.

⁷ Hasibuan, *Pemutusan Hubungan Kerja, Edisi Kedua*, BPFE, Yogyakarta, 2001.

Pemutusan hubungan kerja (PHK) menurut Pasal 1 Angka 25 UU Ketenagakerjaan adalah:

“Pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha.”

Berkaitan dengan PHK, UU Ketenagakerjaan membagi menjadi dua jenis PHK, yaitu pengunduran diri yang dilakukan oleh pekerja/buruh atas kemauan sendiri tanpa tekanan atau intimidasi dari pengusaha, dan PHK yang dilakukan oleh pengusaha terhadap pekerja/buruh.

Dalam hubungan kerja, tidak jarang PHK berakhir dengan perselisihan antara pihak pekerja dengan pemberi kerja. Pasal 1 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Industrial Lembaran Negara Tahun 2004 Nomor 6 (selanjutnya disebut UU PPHI) menyebutkan bahwa:

“Perselisihan hubungan industrial adalah perbedaan pendapat yang dapat mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja atau serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai kepentingan, perselisihan hak, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja atau serikat buruh dalam suatu perusahaan.”

Sebagai upaya menghindari perselisihan dalam pelaksanaan PHK, UU Ketenagakerjaan merumuskan alasan yang dilarang dan juga alasan yang diperbolehkan bagi pengusaha untuk melakukan pemutusan hubungan kerja. Pemutusan hubungan kerja merupakan hal yang wajar dalam dunia ketenagakerjaan, tetapi pelaksanaannya membutuhkan waktu, biaya, dan tenaga atau pikiran sehingga pemutusan hubungan kerja harus merupakan upaya terakhir yang dilakukan.⁸ Maka dari itu peraturan perundang-undangan mengatur tentang tahap-tahap yang harus ditempuh sebelum para pihak membuat pemutusan hubungan kerja.

⁸ Iron Sarira, *PHK Dengan Alasan Kesalahan Berat*, <https://businesslaw.binus.ac.id/2016/04/30/phk-dengan-alasan-kesalahan-berat/> (diunduh tanggal 10 Oktober 2020 pukul 04.49 WIB).

Salah satu alasan terjadinya pelaksanaan PHK, dapat dilihat dalam Putusan Mahkamah Agung Nomor 942 K/Pdt.Sus-PHI/2018 atas gugatan seorang pekerja bernama Taarifudin terhadap PT Sari Gemilang Lestari (selanjutnya disebut PT SGL). Pada mulanya, Taarifudin dan PT SGL membuat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (selanjutnya disebut PKWT) secara tertulis yang menyatakan bahwa perjanjian kerja berlangsung selama tiga bulan dimulai tanggal 20 Februari 2012 dan berakhir pada tanggal 20 Mei 2012. Setelah PKWT tersebut berakhir pada tanggal yang ditentukan, perjanjian kerja diperpanjang secara lisan sehingga hubungan kerja antara kedua belah pihak tidak terputus dan para pihak tetap memenuhi hak dan kewajiban masing-masing sampai tanggal 17 Maret 2017. Maka dari itu sejak tanggal 20 Mei 2012 sampai tanggal 17 Maret 2017 perjanjian kerja yang terjalin antara para pihak merupakan perjanjian yang dibuat secara lisan. Pada tanggal 17 Maret 2017 PT SGL melakukan PHK terhadap Taarifudin dan tiga pekerja lain dengan alasan bahwa PKWT yang dibuat secara tertulis di antara kedua pihak sudah berakhir. Dalam hal ini Taarifudin dan tiga pekerja lainnya tidak menerima keputusan PT SGL karena merasa telah membuat perjanjian secara lisan yang mana diatur oleh Pasal 51 ayat (1) UU Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa perjanjian kerja dibuat secara tertulis atau lisan, terlebih lagi Pasal 57 ayat (1) dan (2) UU Ketenagakerjaan menyatakan bahwa Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) harus dibuat dalam bentuk tertulis, yang mana apabila tidak dibuat dalam bentuk tertulis maka perjanjian kerja berubah menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (selanjutnya disebut PKWTT). (Dalam putusan tersebut dijelaskan bahwa)

PT SGL melakukan PHK terhadap Taarifudin dan tiga pekerja lainnya dengan alasan bahwa PKWT telah mencapai akhir masanya, namun pada kenyataannya PT SGL memperpanjang perjanjian secara lisan tanpa melakukan pembaharuan kontrak secara tertulis yang berlangsung selama lima tahun, yang mana melanggar Pasal 59 ayat (4) UU Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa PKWT yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama dua tahun dan hanya boleh diperpanjang satu kali untuk jangka waktu paling

lama satu tahun. Taarifudin dan tiga pekerja lainnya dalam gugatannya menyatakan bahwa seharusnya perjanjian kerja mereka dengan PT SGL berubah menjadi PKWTT, karena PT SGL telah melanggar Pasal 57 ayat (1) dan Pasal 59 ayat (7) yang menyatakan bahwa dalam hal dibuatnya perjanjian kerja yang melanggar ketentuan Pasal 59 ayat (1), (2), (4), (5), dan (6) maka perjanjian kerja berubah demi hukum menjadi PKWTT. Pada pengadilan tingkat kasasi, hakim dengan Putusan Nomor 942 K/Pdt.Sus-PHI/2018 memutus terjadinya PHK dengan pertimbangan bahwa hubungan kerja sudah tidak harmonis lagi karena salah satu pihak sudah tidak mau melanjutkan hubungan kerja yang terjalin.⁹

Dapat dilihat bahwa pertimbangan hakim dalam memutus perkara tersebut adalah bahwa dalam hubungan kerja antara Taarifudin dan tiga rekannya dengan PT SGL terdapat disharmoni. Disharmoni sendiri menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah kejanggalan atau ketidakselarasan.¹⁰ Sementara itu, disharmonis sebagai alasan dilakukannya pemutusan hubungan kerja bukanlah alasan yang diatur dalam ketentuan UU Ketenagakerjaan.

Terdapat beberapa putusan di mana hakim memutus dengan pertimbangan hukum disharmonis dalam kasus PHK, berikut putusan-putusan tersebut:¹¹

1. Putusan Mahkamah Agung Nomor 131 K/Pdt.Sus-PHI/2016 jo. Putusan PHI Pada Pengadilan Negeri Medan No. 155/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.Mdn yang pada pokoknya dalam pertimbangan hukum Hakim kasasi pada perkara ini menyatakan:

*“Bahwa hubungan kerja antara penggugat dengan tergugat **tidak harmonis** lagi untuk dilanjutkan, yang mana disebabkan karena PHK terhadap pemohon kasasi/penggugat tanpa adanya kesalahan, sehingga*

⁹ Direktori putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia, <https://putusan3.mahkamahagung.go.id/direktori/putusan/b495e94418f9ffe250a9eb536edde878.html>, (diunduh tanggal 8 Oktober 2020 pukul 19.34 WIB)

¹⁰ <https://kbbi.kemdikbud.go.id/entri/disharmoni> (diunduh tanggal 8 Oktober 2020 Pukul 19.21 WIB).

¹¹ Mohammad Fandrian Adhistianto, Erma Hari Alijana, *Konstruksi Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Dalam Memberikan Pertimbangan Hukum Dengan Alasan Disharmonis*, Jurnal Surya Kencana Satu: Dinamika Masalah Hukum dan Keadilan, Vol. 11, No. 1, 2020

patut bagi termohon kasasi/tergugat dihukum untuk memberikan pesangon 2 (dua) kali Pasal 156 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.”

2. Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung Perkara Nomor 252/Pdt.Sus-PHI/2018/PN.Bdg yang pada pokoknya dalam pertimbangan hukum Hakim PHI pada Pengadilan Negeri Bandung dalam perkara ini menyatakan:

*“Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan hukum tersebut di atas, dimana dalam perkara a quo Penggugat sudah tidak menghendaki lagi hubungan kerjanya tetap berlangsung dengan Tergugat, oleh karenanya Majelis Hakim berpendapat apabila **hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat dilanjutkan maka tidak akan memberikan kemanfaatan bagi keduanya**, dan dengan mempertimbangkan asas kemanfaatan bagi kedua belah pihak serta pula mengakomodir petitum Penggugat tentang mohon putusan yang seadil-adilnya (es aequo et bono), sehingga berdasarkan pertimbangan-pertimbangan tersebut di atas, maka sudah sepatutnya terhadap hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat untuk diakhiri dan dinyatakan putus sejak putusan ini diucapkan.”*

Putusan-putusan di atas menunjukkan bahwa pada faktanya alasan disharmonis dalam perkara PHK digunakan oleh Pengadilan Hubungan Industrial dan Mahkamah Agung meskipun alasan disharmonis untuk melakukan PHK tidak diatur oleh peraturan perundang-undangan yang berlaku. Selain itu dengan banyaknya putusan-putusan seperti tersebut di atas terlihat bahwa hak atas kepastian kerja yang seharusnya dimiliki oleh setiap pekerja/buruh, dan merupakan amanat dari UU Ketenagakerjaan tidak dapat terwujud dikarenakan pertimbangan dari majelis hakim semata. Terlebih dari itu, menjadi penyebab terganggunya rasa keadilan bagi pekerja/buruh yang menjadi pihak dalam perkara tersebut.¹² Undang-

¹² Mohammad Fandrian Adhianto, Erma Hari Alijana, *Loc. Cit.*

Undang Ketenagakerjaan tidak mengatur tentang disharmonis, sehingga perlu dipastikan bahwa penafsiran hakim atas disharmonis dalam memutus perkara PHK tidak mengurangi hak dan kewajiban antara pengusaha dan pekerja/buruh. Terkait pertimbangan hakim yang menyatakan bahwa alasan PHK adalah karena hubungan kerja antara para pihak sudah mencapai tahap disharmonis, hingga saat penelitian ini dibuat belum terdapat peraturan pelaksana yang memberikan pedoman bagi hakim dalam memutus perkara PHK dengan alasan yang tidak diatur oleh UU Ketenagakerjaan, sehingga alasan disharmonis pada putusan-putusan tersebut adalah berdasarkan penilaian dan pertimbangan hakim semata.

Berdasarkan latar belakang di atas maka timbul beberapa permasalahan terkait PHK yang dilakukan oleh majikan/pengusaha yang penulis akan bahas dalam penulisan hukum ini. Dengan demikian akan dikaji penulisan hukum dalam bentuk skripsi dengan judul:

**TINJAUAN YURIDIS TERHADAP PERTIMBANGAN HAKIM
PENGADILAN HUBUNGAN INDUSTRIAL BERKAITAN DENGAN
HUBUNGAN KERJA YANG DISHARMONIS SEBAGAI ALASAN
PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA.**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka permasalahan hukum yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana kriteria hubungan kerja yang disharmonis sebagai alasan Pemutusan Hubungan Kerja agar terdapat kepastian hukum bagi para pihak?
2. Bagaimana konsistensi putusan-putusan Pengadilan terhadap perkara PHK dengan alasan disharmonis terkait pemberian kompensasi bagi pekerja yang diputus hubungannya dengan alasan hubungan kerja disharmonis?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan

Tujuan yang hendak dicapai dengan dilakukannya penelitian ini berkaitan dengan pemutusan hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja atau buruh adalah:

- a. Untuk mengetahui bagaimana kriteria hubungan kerja yang disharmonis sebagai alasan Pemutusan Hubungan Kerja sehingga bisa didapatkan kepastian hukum bagi para pihak yang terlibat.
- b. Untuk mengetahui apakah dalam menentukan pemberian kompensasi kepada pekerja dalam perkara PHK dengan alasan disharmonis terdapat ukuran tersendiri pada kasus-kasus serupa.

2. Manfaat

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi ilmu pengetahuan pembaca dan khususnya memberi pengetahuan mengenai aturan-aturan di dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Penelitian ini juga bertujuan untuk mengetahui lebih dalam mengenai Pemutusan Hubungan Kerja.

Adapun kegunaan dari penelitian yang dilakukan oleh penulis adalah sebagai berikut:

a. Kegunaan Teoritis

Hasil kegunaan ini diharapkan dapat memberikan masukan positif bagi perkembangan ilmu hukum, khususnya dalam bidang ilmu hukum ketenagakerjaan mengenai pemutusan hubungan kerja di Indonesia;

b. Kegunaan Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan untuk memecahkan masalah dalam penerapan hukum dan asas-asas hukum ketenagakerjaan yang berlaku di Indonesia. Penelitian ini

diharapkan dapat berguna bagi masyarakat luas, terlebih bagi para pembaca yang ingin memperluas pengetahuan dalam bidang hukum ketenagakerjaan.

D. Metode Penelitian

1. Sifat Penelitian

Metode yang digunakan oleh penulis dalam hal ini bersifat deskriptif – analitis. Dalam melakukan penelitian ini, penulis akan mengumpulkan data sekunder yaitu perundang-undangan, teori-teori hukum, dan pendapat-pendapat para sarjana hukum terkemuka, yang kemudian dianalisis serta menarik kesimpulan dari permasalahan yang akan digunakan untuk menguji dan mengkaji data sekunder tersebut.¹³

2. Metode Penelitian

Metode pendekatan yang digunakan oleh penulis adalah metode pendekatan yuridis – normatif. Pendekatan yuridis normatif menurut Soerjono Soekanto adalah penelitian dengan melakukan studi bahan kepustakaan guna mengumpulkan data dasar yang digolongkan sebagai data sekunder.¹⁴ Penelitian ini merupakan suatu kegiatan ilmiah yang didasarkan pada metode, sistematika, dan pemikiran tertentu dengan jalan menganalisis cara berpikir menurut langkah sistematis.¹⁵ Dalam rangka mencari atau menyusun pengetahuan dan membangun ilmu tersebut harus didasarkan pada komponen pengetahuan dan ilmu menurut metode ilmu.

¹³ Ronny Hanitjo Sumitro, *Metodologi Penelitian Hukum dan Jurimetri*, CV Ghalia Indonesia, Semarang, 1998, hlm 11.

¹⁴ Soekanto, S., & Mamudji, S. 2001, *Penelitian Hukum Normatif Cetakan IV*, Jakarta, Rajawali, hlm 13-14.

¹⁵ Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, Jakarta, Penerbit Universitas Indonesia, 2010, hlm 42.

3. Jenis Data, Sumber Data, dan Teknik Analisa

a. Jenis Data

Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji telah memberikan pendapatnya tentang penelitian hukum normatif yaitu penelitian hukum yang dilakukan dengan cara meneliti bahan kepustakaan (data sekunder) yang mencakup:¹⁶

- 1) Penelitian terhadap asas-asas hukum, yaitu penelitian terhadap unsur-unsur hukum baik unsur ideal (*normwissenschaft/sollenwissenschaft*) yang menghasilkan kaidah-kaidah hukum melalui filsafat hukum dan unsur nyata (*tatsachenwissenschaft/seinwissenschaft*) yang menghasilkan tata hukum tertentu (tertulis).
- 2) Penelitian terhadap sistematika hukum, yaitu mengadakan identifikasi terhadap pengertian pokok dalam hukum seperti subjek hukum, hak dan kewajiban, peristiwa hukum dalam peraturan perundang-undangan.
- 3) Penelitian terhadap taraf sinkronisasi vertikal dan horizontal, yaitu meneliti keserasian hukum positif (peraturan perundang-undangan) agar tidak bertentangan berdasarkan hierarki peraturan perundang-undangan (*stufenbau theory*).
- 4) Perbandingan hukum, yaitu membangun pengetahuan umum mengenai hukum positif dengan membandingkan sistem hukum di satu negara dengan sistem hukum di negara lainnya.
- 5) Sejarah hukum, yaitu meneliti perkembangan hukum positif (peraturan perundangan) dalam kurun waktu tertentu (misalnya hukum tanah, perkawinan, perpajakan perusahaan dan sebagainya).

¹⁶ Soekanto, S., & Mamudji, S., 1995, *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat*, Jakarta, PT Raja Grafindo Persada, hlm 13.

Berdasarkan hal tersebut maka yang akan menjadi objek analisa penulis adalah Putusan Mahkamah Agung Nomor 942 K/Pdt.Sus-PHI/2018 dan putusan-putusan serupa terhadap Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

b. Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder, yakni data yang diperoleh melalui kepustakaan yang terdiri dari:

- 1) Bahan Hukum Primer, yakni bahan hukum yang bersifat mengikat dan berhubungan dengan objek penelitian, peraturan perundang-undangan lain yang berkaitan dengan objek penelitian. Bahan hukum primer yang akan digunakan oleh peneliti adalah:
 - a) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
 - b) Kitab Undang-Undang Hukum Perdata;
 - c) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan;
 - d) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;
 - e) Putusan-putusan Pengadilan.
- 2) Bahan Hukum Sekunder, yakni bahan hukum yang bersifat menjelaskan terhadap bahan hukum primer berupa buku, makalah, jurnal, laporan hasil penelitian, dan bahan ilmiah lain yang berkaitan dengan objek penelitian. Bahan hukum sekunder yang digunakan oleh penulis baik buku maupun jurnal:
- 3) Bahan Hukum Tersier, yakni merupakan bahan hukum yang mampu menjelaskan bahan hukum primer dan sekunder, seperti kamus Bahasa Indonesia maupun bahasa asing lainnya, kamus hukum, dan ensiklopedia.

c. Teknik Analisa Data

Dalam penelitian ini penulis menggunakan penelitian taraf sinkronisasi peraturan perundang-undangan yang dilakukan dengan dua cara, yaitu:¹⁷

- 1) Secara vertikal, di sini yang dianalisa adalah peraturan perundang-undangan yang derajatnya berbeda yang mengatur bidang yang sama;
- 2) Secara horizontal, yang dianalisa adalah peraturan perundang-undangan yang sama derajat dan mengatur bidang yang sama.

Penelitian hukum yang dilakukan dengan cara meneliti bahan Pustaka atau data sekunder belaka, dapat dinamakan penelitian hukum normatif atau penelitian hukum kepustakaan. Penelitian hukum normatif atau kepustakaan tersebut mencakup:¹⁸

- 1) Penelitian terhadap asas-asas hukum;
- 2) Penelitian terhadap sistematik hukum;
- 3) Penelitian terhadap taraf sinkronisasi vertikal dan horizontal;
- 4) Perbandingan hukum;
- 5) Sejarah hukum.

Dengan demikian objek yang dianalisis dengan pendekatan yang bersifat kualitatif adalah metode penelitian yang mengacu pada norma-norma hukum yang terdapat dalam peraturan perundang-undangan.¹⁹

E. Sistematika Penelitian

1. BAB I – PENDAHULUAN

Bab ini membahas mengenai gambaran umum yang ditulis dalam latar belakang masalah. Dalam bab ini berisikan latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, metode penelitian dan sistematika penelitian. Berdasarkan latar belakang tersebut merumuskan

¹⁷ Sri Mamudji, *Metode Penelitian dan Penulisan Hukum*, Depok: FHUI, 2005, hlm 11.

¹⁸ Soerjono Soekanto, *loc. cit*, hlm 34.

¹⁹ Soerjono Soekanto, Sri Mamudji, *loc. cit*, p 14.

pertanyaan yang menjadi rumusan masalah yang akan penulis teliti di dalam penulisan ini.

2. BAB II – TINJAUAN UMUM MENGENAI HUBUNGAN KERJA

Dalam bab ini menjelaskan mengenai tinjauan umum hubungan kerja menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, perjanjian kerja waktu tertentu dan perjanjian kerja waktu tidak tertentu. Yang dibagi menjadi beberapa sub-bab mengenai pengertian hubungan kerja, syarat-syarat terjadinya perjanjian kerja, asas-asas perjanjian kerja, ini perjanjian kerja, jenis perjanjian kerja.

3. BAB III – PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA

Dalam bab ini akan membahas mengenai pemutusan hubungan kerja dengan sub-bab mengenai pengertian dan prinsip pemutusan hubungan kerja, alasan dan penggolongan pemutusan hubungan kerja.

4. BAB IV – ANALISIS TERHADAP HUBUNGAN KERJA DISHARMONIS DAN KONSISTENSI PEMBERIAN KOMPENSASI TERHADAP PEKERJA YANG DIPUTUS HUBUNGAN KERJANYA BERDASARKAN ALASAN HUBUNGAN KERJA DISHARMONIS

Dalam bab ini akan membahas mengenai pertimbangan hakim Pengadilan Hubungan Industrial berkaitan dengan hubungan kerja yang disharmonis sebagai alasan pemutusan hubungan kerja, serta bagaimana perlindungan hukum bagi pekerja atau buruh yang terlibat dalam pemutusan hubungan kerja secara sepihak oleh pengusaha.

5. BAB V – KESIMPULAN DAN SARAN

Dalam bab ini terdiri atas kesimpulan yang merupakan pokok permasalahan dan saran-saran baik refleksi atau hasil penemuan penelitian maupun apa yang seharusnya dilakukan pada masa yang akan datang.

