

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. LATAR BELAKANG**

Seiring kemajuan atau modernisasi zaman membuat persaingan pemenuhan kebutuhan yang ketat guna bertahan hidup dalam kehidupan bermasyarakat hal tersebut menuntut setiap individu untuk memenuhi kebutuhannya dengan berbagai cara diantaranya berwirausaha maupun menjadi seorang karyawan atau sebagai pekerja. Indonesia merupakan negara berkembang di mana kebanyakan masyarakat bekerja sebagai pekerja. Kehidupan yang layak dan berkecukupan menjadi motivasi mereka untuk terus bekerja.

Perusahaan yang akan mempekerjakan pekerja harus memberikan ketentuan yang mengatur tentang Ketenagakerjaan yang berlaku di Indonesia. Adapun Undang-Undang yang mengatur ketenagakerjaan terdapat didalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Hubungan antara perusahaan dengan pekerja merupakan subjek yang saling membutuhkan. Perusahaan membutuhkan tenaga kerja untuk menjalankan kegiatan operasional perusahaan, sedangkan pekerja membutuhkan perusahaan untuk mendapatkan upah atau gaji. Keduanya tidak dapat dipisahkan mana yang lebih penting dan mana yang lebih didahulukan. Setiap perusahaan yang membutuhkan pekerja memberi syarat-syarat yang harus dipenuhi oleh calon pekerja, mengajukan lamaran sesuai kriteria yang diminta oleh perusahaan. Dengan adanya seleksi penerimaan calon pekerja yang ketat dan sulit, diharapkan dapat meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) demi memajukan efektivitas perusahaan.

Hubungan hukum yang tercipta antara perusahaan dengan pekerja adalah hubungan kerja dimana pengusaha dengan karyawan dibentuk berdasarkan perjanjian kerja. Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.<sup>1</sup> Peraturan perundang-undangan mengatur tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu atau (PKWT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu atau (PKWTT). Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu,<sup>2</sup> sedangkan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja yang bersifat tetap.<sup>3</sup>

Dalam perbedaan waktu tersebut, maka tidak terlepas dengan adanya permasalahan-permasalahan dalam pelaksanaannya. Salah satunya pelanggaran atau perselisihan yang paling sering terjadi dan sensitif antara pengusaha dengan pekerja adalah tentang pengupahan. Pengupahan adalah hak pekerja atas karyawan yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusahaan atau pemberi kerja kepada pekerja yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja dan keluarganya atas pekerjaan dan atau jasa yang telah atau yang akan dilakukan<sup>4</sup>.

---

<sup>1</sup> Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang *Cipta Kerja*.

<sup>2</sup> Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 59 Ayat 3.

<sup>3</sup> Pasal 1 angka 2 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor KEP. 100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja.

Adapun Undang-Undang yang mengatur tentang pengupahan terdapat dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 91 ayat (1) tentang ketenagakerjaan berbunyi “ pengaturan pengupahan yang di tetapkan atas kesepakatan antara pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh tidak boleh lebih rendah dari ketentuan pengupahan yang ditetapkan peraturan perundang-undangan yang berlaku”’.

Kewajiban pekerja yaitu melaksanakan pekerjaan mereka masing-masing dengan baik sesuai dengan jenis pekerjaan yang dibebankan oleh perusahaan. Selain itu, pekerja juga berkewajiban mematuhi peraturan yang ada, baik peraturan perundang-undangan maupun peraturan yang berasal dari perusahaan tempat mereka bekerja. Setelah melaksanakan kewajiban-kewajibannya, para pekerja akan mendapatkan apa yang telah menjadi haknya. Hak yang didapat oleh para pekerja antara lain yakni upah, perlindungan kesehatan serta keselamatan kerja, dan kesejahteraan hidup bagi pekerja itu sendiri maupun keluarganya.<sup>4</sup>

Surat Edaran Menteri tenaga Kerja Nomor 07 /MEN/1990 menyatakan, terdapat dua jenis pengelompokan pendapatan pekerja. Kedua jenis pendapatan yang dimaksud, yakni:

1) Upah

Adalah hak pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja<sup>5</sup>.

2) Non Upah

---

<sup>4</sup> HusniLala, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Jakarta:PT. Raja Grafindo Persada, 2003).hlm.22.

<sup>5</sup> Iskandar Budiman, *Dasar-Dasar Penetapan Upah Dalam islam*, (Artikel Media Syariah, Vol. No. Banda Aceh : Fakultas Syariah, Januari-Juni 2002 ) hlm.73.

Selain upah, sering didengar adanya pendapatan non upah yang diterima oleh pekerja yakni Tunjangan Hari Raya (THR). Tunjangan ini diberikan oleh pengusaha untuk merayakan hari raya keagamaan sesuai yang dianut oleh pekerja. Ketentuan pembayaran Tunjangan Hari Raya (THR) keagamaan diatur dalam pasal 5 ayat 4 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan nomor 6 tahun 2016. Tunjangan Hari Raya wajib dibayarkan perusahaan kepada pekerja selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari sebelum Hari Raya. Pendapatan non upah yang diterima oleh pekerja salah satunya adalah Tunjangan Hari Raya (THR). Tunjangan tersebut dapat berupa uang ataupun bentuk lainnya yang diberikan oleh pengusaha pada Hari Raya Keagamaan sesuai dengan keyakinan yang dianut oleh pekerja.

Bagi pekerja yang beragama Islam, tunjangan diberikan pada hari raya idul Fitri. Tunjangan Hari Raya bertujuan untuk memenuhi kebutuhan pekerja saat merayakan hari raya keagamaan. Sebab, menjelang dan selama pelaksanaan Hari Raya Keagamaan pekerja dihadapkan dengan tuntutan pengeluaran kebutuhan tambahan. Tunjangan Hari Raya (THR) merupakan salah satu bentuk pendapatan yang diberikan oleh perusahaan guna memenuhi kebutuhan tambahan tersebut.

Dalam pelaksanaannya pemberian tunjangan hari raya menjadi kewajiban perusahaan atas hak pekerja setiap tahunnya. Seiring terjadi penyimpangan dari perusahaan terkait pembayaran tunjangan THR Keagamaan ini, seperti pengusaha yang bandel, tidak jarang terjadi keterlambatan waktu pembayaran Tunjangan Hari Raya (THR) dan perbedaan besarnya Tunjangan Hari Raya (THR) yang tidak sesuai dengan peraturan yang berlaku dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2016 Pasal 3 Ayat 1 tentang THR keagamaan

yang berbunyi “ Pekerja/buruh yang telah mempunyai masa kerja 12 (dua belas) bulan secara terus menerus atau lebih, diberikan sebesar 1 (satu) bulan upah”. Hal ini dapat menjadi bukti bahwa hukum dapat dikalahkan dengan kepentingan perekonomian. Mirisnya, tidak semua perusahaan beritikad baik dalam memberikan Tunjangan Hari Raya (THR) keagamaan kepada pekerja.

Banyak perusahaan yang kondisi sejatinya mampu membayar THR namun perusahaan tidak memberikan THR tersebut kepada pekerja, hal ini jelas melanggar ketentuan Pasal 10 Ayat 1 dan Pasal 11 Ayat 1 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 6 Tahun 2016. Di dalam Pasal 10 Ayat 1 berbunyi “ Pengusaha yang terlambat membayar THR keagamaan kepada pekerja /buruh sebagaimana dimaksud dalam pasal 5 Ayat (4) dikenai denda sebesar 5% (lima persen) dari total THR keagamaan yang harus dibayar sejak berakhirnya batas waktu kewajiban pengusaha untuk membayar”. Dan Pasal 11 Ayat 1 berbunyi “ Pengusaha tyang tidak dapat membayar THR keagamaan kepada pekerja/buruh sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 dikenai denda sanksi administrative”.

Ketika pengusaha sudah melanggar hak pekerja karena keterlambatan memberi Tunjangan Hari Raya, maka akan dapat menimbulkan perselisihan hubungan kerja di antara pengusaha dengan pekerja. Perselisihan tersebut dinamakan perselisihan hubungan industrial dan perselisihan tersebut merupakan jenis perselisihan hak. 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 sama.<sup>6</sup>

Dalam hal ini jika akan terjadi perselisihan antara pekerja dan pengusaha, maka proses penyelesaian perselisihan dapat dilakukan dengan 2 cara, yaitu : pertama, Non Litigasi Adalah penyelesaian sengketa yang dilakukan menggunakan cara-cara alternatif atau di luar pengadilan penyelesaian sengketa, contohnya, mediasi. Mediasi merupakan proses perundingan untuk memperoleh kesepakatan para pihak dengan dibantu oleh mediator. Kedua, Litigasi Adalah proses penyelesaian sengketa melalui pengadilan.<sup>7</sup>

Dampak dari sanksi keterlambatan atau bahkan tidak membayar hak pekerja berupa Tunjangan Hari Raya (THR) sanksi ini diatur pada Pasal 79, Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan, di mana perusahaan akan dikenakan sanksi apabila tidak memberikan THR kepada pekerjanya. Beberapa contohnya, Jika tidak membayar THR, pihak perusahaan terancam sanksi, mulai teguran hingga pembekuan operasional dan pembatasan kegiatan usaha serta penghentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi.<sup>8</sup>

Berdasarkan Putusan Nomor : 224/Pdt.Sus – PHI / 2022 / PN. Mdn Dalam hal ini, pekerja atau disebut sebagai penggugat merasa dirugikan oleh PT Gotong Royong Jaya sebagai tergugat dikarenakan Tunjang Hari Raya (THR) penggugat tersebut tidak dibayar secara penuh , karena tergugat menganggap bahwa penggugat hanya Buruh Harian Lepas ( BHL), bukan pekerja tetap di dalam PT

---

<sup>6</sup> UU No. 2 Tahun 2004 Pasal 1 Ayat 2 tentang *Penyelesaian perselisihan Hubungan Industrial* (JDIH BPK RI).

<sup>7</sup> I Wayan Wiryawan & I Ketut Artadi, *Penyelesaian Sengketa Di luar Pengadilan*, (Denpasar-Bali : Udayana University Press, 2010), hlm 3.

<sup>8</sup> PP Nomor 36 tahun 2021 Pasal 79 tentang Pegupahan.

Gotong Royong Jaya. THR keagamaan merupakan hak pekerja, dan sudah menjadi kewajiban perusahaan harus membayar secara penuh sesuai dengan upah sebulan. Akan tetapi dalam hal kasus ini tergugat hanya membayar sebagian THR keagamaan kepada si penggugat, hal ini tidak sesuai dengan surat perjanjian kerja yang telah disepakati bersama dan telah melanggar hak pekerja.

Penggugat merasa bahwa haknya sebagai pekerja tidak dipenuhi sedangkan penggugat sudah melakukan kewajibannya sebagai pekerja selama bekerja di perusahaan. Penggugat sudah pernah melaporkan hal tersebut ke Disnaker Provinsi Sumatera Utara, akan tetapi Disnaker Provinsi Sumatera Utara hanya melakukan mediasi antara penggugat dan tergugat, dan hasilnya tergugat harus membayar kekurangan pembayaran THR keagamaan tersebut, tetapi tergugat tetap saja tidak menanggapi hasil mediasi tersebut, bahkan tidak membayar kekurangan pembayaran THR keagamaan tersebut.

Pada akhirnya penggugat melayangkan gugatannya ke pengadilan hubungan industrial Medan, setelah pengadilan menerima, memeriksa dan memutuskan perkara yang diajukan maka, tergugat dinyatakan bersalah dan harus membayar kekurangan THR keagamaan yang telah disepakati bersama dan hakim menyatakan bahwa hubungan kerja antara penggugat dan tergugat berubah menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) atau pekerja tetap.

Berdasarkan putusan perkara (Nomor 224/Pdt. Sus-PHI/2022/PN. Mdn) dapat dipahami bahwa Tunjangan Hari Raya (THR) yang menjadi hak pekerja sesuai dengan perjanjian kerja yang sudah disepakati, maka wajar pekerja yang tidak menerima hak tahunan berupa Tunjangan Hari Raya (THR) menggugat

perusahaan tempat pekerja ke pengadilan, setelah pengadilan memeriksa dan memutuskan bahwa perusahaan sebagai tergugat harus membayar kekurangan THR Keagamaan.

Berdasarkan uraian di atas telah mendorong penulis untuk mengkajinya lebih dalam dengan melakukan penelitian dalam bentuk skripsi yang berjudul: “ANALISIS YURIDIS PENYELESAIAN PERSELISIHAN HAK PEKERJA ATAS THR KEAGAMAAN YANG TELAH DISEPAKATI BERSAMA” (STUDI PUTUSAN NOMOR: 224/Pdt. Sus-PHI/2022/PN. Mdn).

#### **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana penyelesaian perselisihan hak pekerja atas THR keagamaan yang tidak dibayarkan oleh perusahaan secara penuh menurut UU No 2 Tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial ?
2. Bagaimana dasar pertimbangan hakim dalam menjatuhkan putusan terhadap perselisihan hak pekerja atas THR keagamaan yang tidak dibayar secara penuh oleh perusahaan berdasarkan Studi Putusan Nomor: 224/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Mdn ?

#### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan poin-poin permasalahan yang telah dirumuskan, tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui penyelesaian perselisihan hak pekerja atas THR keagamaan yang tidak dibayar secara penuh oleh perusahaan menurut UU No 2 Tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial.
2. Untuk mengetahui dasar pertimbangan hakim dalam menjatuhkan putusan terhadap perselisihan hak pekerja atas THR keagamaan yang tidak dibayar secara penuh oleh perusahaan berdasarkan Studi Putusan Nomor 224/Pdt.Sus-PHI/2022/PN. Mdn.

#### **D. Manfaat Penelitian**

Dengan menyelesaikan penelitian ini, diharapkan dapat memberikan beberapa manfaat diantaranya adalah:

##### 1. Manfaat Secara Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi perkembangan ilmu hukum, khususnya dalam penyelesaian perselisihan atas THR keagamaan yang tidak dibayar secara penuh ditinjau dari: “Putusan Nomor: 224/Pdt.Sus-PHI/2022/PN. Mdn”.

##### 2. Manfaat Secara Praktis

Penelitian ini diharapkan bermanfaat sebagai bahan maupun materi yang dapat dijadikan acuan dalam penyelesaian perselisihan atas THR keagamaan yang tidak dibayar secara penuh.

##### 3. Manfaat Bagi Peneliti

Penelitian ini merupakan sebagai syarat bagi mahasiswa Universitas HKBP Nomensen Medan dalam penuntasan tugas akhir

Program Pendidikan Strata Satu (S1) Fakultas Hukum dan untuk mendapatkan gelar Sarjana Hukum (S.H).

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Tinjauan Umum Mengenai Ketenagakerjaan**

##### **1. Pengertian Ketenagakerjaan**

Ketenagakerjaan menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja sebelum, selama, dan sesudah masa kerja<sup>9</sup>

Sedangkan ketenagakerjaan menurut pendapat para ahli sebagai berikut,

Menurut Imam Soepomo Ketenagakerjaan adalah himpunan peraturan, baik tertulis maupun tidak tertulis yang berkenaan dengan kejadian dimana seorang pekerja dengan menerima upah.

Menurut Sumitro Djojohadikusumo ketenagakerjaan adalah semua orang yang mau ataupun bersedia dan memiliki kesanggupan untuk bekerja, termasuk mereka yang menganggur meskipun mau dan maupun untuk bekerja, akan tetapi terpaksa menganggur karena tidak adanya kesempatan kerja.

Dari pengertian ketenagakerjaan di atas penulis dapat menyimpulkan bahwa pengertian ketenagakerjaan adalah segala sesuatu yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja guna menghasilkan barang atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.

---

<sup>9</sup> Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan.

## 2. Dasar Hukum Ketenagakerjaan

Menurut Iman Soepomo ketenagakerjaan adalah himpunan peraturan baik tertulis maupun himpunan tidak tertulis yang berkenaan dengan kejadian di mana seorang bekerja pada orang lain dengan orang lain dengan menerima upah. Dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, disebutkan bahwa: “Ketenagakerjaan adalah segala sesuatu yang berkaitan dengan tenaga kerja baik pada waktu sebelum, selama dan sesudah masa kerja.” Ketenagakerjaan tidak selalu berhubungan dengan subjek, melainkan dengan berbagai faktor seperti sebelum masa kerja ada masalah kesempatan kerja yang sempit, lalu selama masa kerja ada masalah penggajian atau kualitas tenaga kerja yang rendah, dan sesudah masa kerja ada masalah pemenuhan hak pensiunan atau yang lainnya. Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.

Adapun beberapa sumber hukum ketenakerjaan, yaitu:

Perundang-Undangan yakni: Peraturan-peraturan dibidang ketenagakerjaan yang dibuat oleh lembaga yang berwenang, misalnya: UU, Peraturan Pemerintah, Keputusan Presiden, dan Keputusan Menteri.

Peraturan Perundang-Undangan dibidang ketenagakerjaan yang saat ini berlaku, antara lain:<sup>10</sup>

- a. UU Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja;
- b. UU Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja;

---

<sup>10</sup> Khairani, “*Pengantar Hukum Perburuhan dan Ketenagakerjaan*”, (Depok: Rajawali Pers, 2021), hlm. 14

- c. UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
- d. UU Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;
- e. UU Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional;
- f. UU Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Pelaksana Jaminan Sosial;
- g. UU Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia;
- h. UU Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja;
- i. Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang perjanjian kerja Waktu Tertentu;
- j. Surat Edaran (SE) Nomor M/2/HK.04.00/III/2023 Tentang pelaksanaan pemberian THR
- k. UU No 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan

### **3. Pihak-Pihak Dalam 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 buruh/pekerja, majikan/pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh, organisasi pengusaha dan pemerintah/penguasa.

#### **1. Pekerja/Buruh**

Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain<sup>11</sup>.

## 2. Pengusaha

Pengusaha adalah :<sup>12</sup>

- 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 miiknya
- c. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar Indonesia.

## 3. 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. Serikat pekerja/serikat buruh di perusahaan adalah serikat pekerja/serikat buruh yang didirikan oleh para pekerja/buruh diperusahaan atau dibeberapa perusahaan, sedang yang diluar perusahaan adalah serikat pekerja/serikat buruh yang didirikan oleh pekerja/buruh yang tidak bekerja di perusahaan,Serikat pekerja/serikat buruh,

---

<sup>11</sup> Maimun,Hukum “*Ketenagakerjaan Suatu Pengantar*”, (Pradnya Paramita, Jakarta : 2007),hlm.27.

<sup>12</sup> Rahmawati Kusuma, “*Hukum Ketenagakerjaan* “ ,( Mataram : PrenadaMedia Grup 2018),hlm.68.

federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikatburuh bertujuan memberikan perlindungan, pembelaan hak dan kepentingan, serta meningkatkan kesejahteraan yang layak bagi pekerja/buruh dan keluarganya. Fungsi serikat pekerja/serikat butuh adalah:<sup>13</sup>

- a. Sebagai pihak dalam pembuatan perjanjian kerja bersama dan penyelesaian perselisihan industrial.
- b. Sebagai wakil pekerja/buruh dalam lembaga kerjasama dibidang ketenagakerjaan sesuai dengan tingkatannya.
- c. Sebagai sarana menciptakan hubungan industrial yang harmonis,dinamis,dan berkeadilan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku sebagai sarana penyalur aspirasi dalam memperjuangkan hak dan kepentingan anggotanya.
- d. Sebagai perencana, pelaksana, dan penanggung jawab pemogokan kerja/buruh sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- e. Sebagai wakil pekerja/buruh dalam memperjuangkan kepemilikan saham dalam perusahaan.

#### 4. Organisasi Pengusaha

Organisasi buruh dapat terdiri dari serikat pekerja/serikat buruh, federasi serikat pekerja/serikat buruh, dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh dengan ketentuan sebagai berikut :<sup>14</sup>

---

<sup>13</sup> Rahmawati Kusuma, “*Hukum Ketenagakerjaan* “ ,( Mataram : PrenadaMedia Grup 2018),hlm.68.

<sup>14</sup> Jumadi, *Hukum “Perburuhan Perjanjian Kerja”*,(Jakarta: PT Raja Grafindo Persada,2006),hlm.30.

- a. Serikatpekerja/serikat buruhdibentuk sekurang-kurangnya 10 (sepuluh) orang pekerja/buruh (tingkat lokal/kabupaten/kota).
- b. Federasi serikatpekerja/serikat buruh yang dibentuk oleh sekurangkurang 5 (lima) Serikatpekerja/serikat buruh (tingkat propinsi).
- c. Konfederasi Serikatpekerja/serikat buruh dibentuk oleh sekurang-kurangnya 3 (tiga) federasi serikat buruh (tingkat nasional).

#### 4. Pemerintah / Penguasa

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. Untuk menjamin pelaksanaan peraturan perundang-undangan dibidang ketengakerjaan dengan adil diperlukancampurtangan pemerintah melalui instansi/department yang khusus menangani masalah ketenagakerjaan yang disebut dengan Departemen Tenaga Kerja ditingkat pusat dan Dinas Tenaga Kerja ditingkat daerah.

## **B. Tinjauan Umum Mengenai Hubungan Kerja**

### **1. Pengertian Hubungan Kerja Dan Perjanjian Kerja**

Hubungan kerja menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 pasal 1 angka 15 adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur perkerjaan, upah, dan perintah<sup>15</sup>.

---

<sup>15</sup> Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 tentang Ketenakerjaan.

Sedangkan menurut para ahli sarjana pengertian hubungan kerja adalah sebagai berikut,

Menurut Molenaar, hubungan kerja adalah hubungan antara tenaga kerja dan pengusaha, antara tenaga kerja dan tenaga kerja.

Menurut Soetikno hubungan kerja adalah keseluruhan peraturan hukum mengenai hubungan kerja yang mengakibatkan seseorang secara pribadi ditempatkan dibawah perintah/pimpinan orang lain dan mengenai keadaan-keadaan penghidupan yang langsung bersangkutan dengan hubungan kerja tersebut.

Perjanjian kerja menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 pasal 1 angka 14 adalah perjanjian kerja antara pekerja/ buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, kewajiban para pihak. Sedangkan menurut para ahli sarjana pengertian perjanjian kerja adalah sebagai berikut,

Menurut Wiwoho Soedjono menyebutkan bahwa, perjanjian kerja adalah suatu perjanjian antara prang perorangan pada satu pihak dengan pihak lain sebagai pengusaha untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan mendapatkan upah.

Menurut R. Subekti suatu peristiwa dimana seseorang berjanji kepada seorang lain atau dimana dua orang itu saling berjanji untuk melaksanakan sesuatu hal.

## **2. Dasar Hukum Hubungan Kerja**

Hubungan kerja adalah hubungan (hukum) antara pengusaha daengan pekerja/buruh (karyawan) berdasarkan perjanjian kerja. Dengan demikian hubungan kerja tersebut adalah merupakan sesuatu yang abstrak, sedangkan

perjanjian kerja adalah sesuatu yang konkrit, nyata. Dengan adanya perjanjian kerja, maka akan lahir perikatan. Dengan perkataan lain perikatan yang lahir karena adanya perjanjian kerja inilah yang merupakan hubungan kerja. Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan.

### **3. Syarat Sahnya Perjanjian Kerja**

Sebagai bagian dari perjanjian pada umumnya, maka perjanjian kerja harus memenuhi syarat sahnya perjanjian sebagaimana diatur dalam Pasal 1320 KUHPerdara, tentang Ketenagakerjaan yang menyebutkan bahwa perjanjian kerja dibuat atas dasar, yaitu:<sup>16</sup>

- a) Kemampuan bebas kedua belah pihak;
- b) Kemampuan atau kecakapan kedua belah pihak;
- c) Adanya pekerjaan yang diperjanjikan;
- d) Pekerjaan yang diperjanjikan tidak boleh bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Syarat tersebut bersifat kumulatif artinya harus dipenuhi semuanya baru dapat dikatakan bahwa perjanjian tersebut sah. Syarat kemauan bebas kedua belah pihak dan kemampuan atau kecakapan kedua belah pihak dalam membuat perjanjian dalam hukum perdata disebut sebagai syarat subyektif karena menyangkut mengenai orang yang membuat perjanjian, sedangkan syarat adanya pekerjaan yang diperjanjikan dan pekerjaan yang diperjanjikan harus halal sebagai syarat obyektif karena menyangkut objek perjanjian. Dalam syarat obyektif apabila tidak

---

<sup>16</sup> Zaeni Asyhadie, "Hukum Kerja", (Mataram: RajaGrafindo Persada, 2012), hlm. 60.

dipenuhi maka perjanjian itu batal demi hukum artinya dari semula perjanjian tersebut dianggap tidak pernah ada.

#### **4. Unsur-Unsur Perjanjian Kerja**

Berdasarkan pengertian perjanjian kerja di atas, dapat ditarik beberapa unsur dari perjanjian kerja yakni:<sup>17</sup>

##### **a. Adanya Unsur Work atau Pekerjaan**

Dalam suatu perjanjian kerja harus ada pekerjaan yang diperjanjian (obyek perjanjian), pekerjaan tersebut haruslah dilakukan sendiri oleh pekerja, hanya dengan seizin majikan dapat menyuruh orang lain. Hal ini dijelaskan dalam KUHPerdara pasal 1603a yang berbunyi;

“Buruh wajib melakukan sendiri pekerjaannya; hanyalah dengan izin majikan ia dapat menyuruh seorang ketiga menggantikannya”.

##### **b. Adanya Unsur Perintah**

Manifestasi dari pekerjaan yang diberikan kepada pekerja oleh pengusaha adalah pekerja yang bersangkutan harus tunduk pada perintah pengusaha untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan yang diperjanjikan.<sup>18</sup>

##### **c. Adanya Waktu**

Adalah dalam melakukan pekerjaan harus disepakati jangka waktunya.

Unsur jangka waktu dalam perjanjian kerja dapat dibuat secara tegas

---

<sup>17</sup> Lalu Husni, *“Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia”*, ( Jakarta: RajaGrafindo Persada,2000), hlm.39

<sup>18</sup> Ibid,hlm.40.

dalam perjanjian kerja yang dibuat misalnya untuk pekerja kontrak, sedangkan untuk pekerja tetap hal ini tidak diperlukan.<sup>19</sup>

d. Adanya Upah

Upah memegang peranan penting dalam hubungan kerja (perjanjian kerja), bahkan dapat dikatakan bahwa tujuan utama seorang pekerja bekerja pada pengusaha adalah untuk memperoleh upah. Sehingga jika tidak ada unsur upah, maka suatu hubungan tersebut bukan merupakan hubungan kerja.<sup>20</sup>

## 5. Bentuk-Bentuk Perjanjian Kerja

1) Tertulis

Perjanjian kerja yang dipersyaratkan secara tertulis dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-perundangan yang berlaku Pasal 54 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Perjanjian kerja yang dibuat paling sedikit memuat, yaitu:<sup>21</sup>

- 1) Nama, alamat perusahaan dan jenis usaha;
- 2) Nama, jenis kelamin, umur dan alamat pekerja;
- 3) Jabatan atau jenis pekerja;
- 4) Tempat pekerjaan;
- 5) Besarnya upah dan cara pembayarannya;
- 6) Syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja;
- 7) Jangka waktu berlakunya perjanjian kerja dibuat;

---

<sup>19</sup> Ibid, hlm.41.

<sup>20</sup> Ibid, hlm.42.

<sup>21</sup> Rahmawati Kusuma, *Hukum Ketenagakerjaan*, (Mataram: PrenandaMedia Grup, 2018), hlm.68.

8) Tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja.

2) Tidak Tertulis

Perjanjian kerja dapat dimuat didalam bentuk tidak tertulis atau lisan. Perjanjian kerja ini dianggap sah ketika sudah disepakati oleh para pihak dan memenuhi syarat sahnya suatu perjanjian.

## 6. Jenis-Jenis Perjanjian Kerja

### a) Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT)

Adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja yang bersifat tetap. Dalam perjanjian ini terdapat beberapa unsur, yaitu:<sup>22</sup>

i. Pihak yang membuat

Perjanjian kerja ini terjadi antara pekerja dengan pengusaha. Pembuatan dan penandatanganan perjanjian kerja ini tidak mungkin diwakili oleh pihak lain.

ii. Hubungan kerja

Perjanjian kerja ini melahirkan hubungan kerja antara pembuat perjanjian yaitu pekerja dan pemberi kerja. Hubungan kerja yang ada melahirkan perbedaan posisi sebagai bawahan dan atasan.

iii. Bersifat tetap

Unsur ini tidak menjadi hal yang mendesak dalam PKWTT karena bersifat tetap yang artinya jenis pekerjaan yang diperjanjikan waktunya tidak menentu. Aktu tidak mnentu ini artinya jenis pekerjaan yang diperjanjikan

---

<sup>22</sup> Zaeni Asyhadie, "Hukum Kerja" (Mataram: PT RadjaGrafindo Persada 2012), hlm.51.

tidak diketahui atau bahkan tidak akan pernah selesai sehingga jenis pekerjaan tersebut dilakukan secara terus menerus atau bersifat tetap karena itu adalah rutinitas pekerja setiap hari sampai pada batas usia pensiun.

b). Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

Adalah perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu.

Syarat-syarat dalam PKWT ini, yaitu:<sup>23</sup>

- 1) Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sifatnya sementara;
- 2) Pekerjaan yang diperkirakan selesai paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang satu kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun. Jadi pekerjaan tersebut diperkirakan selesai paling lama 3 (tiga) tahun;
- 3) Pekerjaan yang bersifat musiman.;
- 4) Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru atau produk tambahan yang masih dalam percobaan;
- 5) Tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang masih bersifat tetap; dan
- 6) Dapat diperpanjang atau diperbaharui.

Berdasarkan kedua jenis perjanjian kerja tersebut, dapat dikatakan bahwa PKWTT hanya dapat dilakukan oleh pekerja untuk satu pekerjaan saja. Sedangkan PKWT dapat dilakukan oleh pekerja untuk dua jenis pekerjaan atau lebih.

---

<sup>23</sup> H. Agusfian Wahab, "Hukum Perburuhan" (Jakarta :PT RajaGrafindo Persada, 2012), hlm.65.

## **C. Tinjauan Umum Mengenai Perselisihan Hubungan Industrial**

### **1. Pengertian Perselisihan Hubungan Industrial**

Perselisihan hubungan industrial menurut UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UU PPHI) ialah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh.

Hal ini antara lain disebabkan karena adanya perbedaan pemahaman atau persepsi mengenai berbagai hal yang berkenaan dengan hubungan kerja dan atau syarat-syarat kerja lain, sehingga timbulnya perselisihan hubungan industrial tidak dapat dihindari. Menurut Charles D. Drake dalam Aloysius Uwiyono, mengatakan perselisihan antara pekerja/buruh dengan pengusaha dapat terjadi didahului oleh pelanggaran hukum juga dan dapat terjadi karena bukan pelanggaran hukum. Perselisihan Ketenagakerjaan yang terjadi karena bukan pelanggaran hukum pada umumnya disebabkan karena:<sup>24</sup>

- a. Terjadi perbedaan paham dalam pelaksanaan hukum Ketenagakerjaan. Hal ini tercermin dari tindakan pekerja/buruh atau pengusaha yang melanggar suatu ketentuan hukum. Misalnya Pengusaha tidak mempertanggungjawabkan buruh/pekerjanya pada program Jamsostek, membayar upah di bawah ketentuan standar minimum yang berlaku, tidak memberikan cuti dan sebagainya.

---

<sup>24</sup> Zaeni Asyhadie, "Hukum Kerja" (Mataram: PT RadjaGrafindo Persada 2012), hlm.162.

- b. Tindakan pengusaha yang diskriminatif, misalnya jabatan, jenis pekerjaan, pendidikan, masa kerja yang sama tapi karena perbedaan jenis kelamin lalu diperlakukan berbeda-beda.

Sedangkan perselisihan Ketenagakerjaan yang terjadi tanpa didahului oleh suatu pelanggaran, umumnya disebabkan oleh:<sup>25</sup>

- a. Perbedaan dalam menafsirkan hukum Ketenagakerjaan.  
Misalnya menyangkut cuti melahirkan dan gugur kandungan, menurut pengusaha buruh/pekerja wanita tidak berhak atas cuti penuh karena mengalami gugur kandungan, tetapi menurut buruh/serikat buruh hak cuti tetap harus diberikan dengan upah penuh meskipun buruh hanya mengalami gugur kandungan atau tidak melahirkan.
- b. Terjadi karena ketidak sepahaman dalam perubahan syarat-syarat kerja, misalnya buruh/serikat buruh menuntut kenaikan upah, uang makan, transport, tetap pihak pengusaha tidak menyetujuinya.

## **2. Jenis-Jenis Perselisihan Hubungan Industrial**

Adapun jenis-jenis perselisihan hubungan industrial, yaitu:<sup>26</sup>

- a. Perselisihan hak

Berdasarkan Pasal 1 angka 2 UUPPHI, perselisihan hak adalah perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak, aibat adanya pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja,

---

<sup>25</sup> Zaeni Asyhadie, "Hukum Kerja" (Mataram: PT RadjaGrafindo Persada 2012), hlm.162.

<sup>26</sup> H. P. Rajagukguk, "Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan dan Diluar Pengadilan", (Jakarta : RajaGrafindo Persada,2005), hlm. 44.

peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama. Menurut H. P. Rajagukguk, perselisihan hak ini sebagai perselisihan hukum, yakni perselisihan kolektif atau perselisihan perseorangan antara majikan atau serikat majikan dengan serikat buruh atau buruh perorangan mengenai pelaksanaan atau penafsiran perjanjian ketenagakerjaan atau perjanjian kerja.<sup>27</sup>

b. Perselisihan kepentingan

Menurut Pasal 1 angka 3 UUPPHI perselisihan kepentingan adalah perselisihan yang timbul dalam hubungan kerja karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pembuatan, dan/atau perubahan syarat-syarat kerja yang ditetapkan dalam perjanjian kerja atau peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.<sup>28</sup>

c. Perselisihan PHK

Berdasarkan Pasal 1 angka 4 UUPPHI, perselisihan pemutusan pekerja (PHK) adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian yang dapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak. Perselisihan mengenai PHK selama ini paling banyak terjadi karena tindakan PHK yang dilakukan oleh satu pihak dan pihak lain tidak dapat menerimanya. PHK dapat terjadi atas inisiatif dari pihak pengusaha maupun pekerja/buruh. Dari pengusaha dilakukan karena pekerja/buruh melakukan berbagai tindakan atau pelanggaran. Demikian sebaliknya, PHK juga dapat dilakukan atas permohonan buruh/pekerja karena pihak pengusaha tidak melaksanakan kewajiban yang telah disepakati atau berbuat sewenang-wenang kepada buruh/pekerja. Meskipun dalam

---

<sup>27</sup> H. P. Rajagukguk, "*Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan dan Diluar Pengadilan*", (Jakarta : RajaGrafindo Persada,2005), hlm.45.

<sup>28</sup> *Ibid*, hlm. 46.

undang-undang sudah menetapkan bahwa pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah, secara bersama-sama dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi PHK. Namun demikian, PHK seringkali tidak dapat dihindari.

Hal ini dapat dipahami karena hubungan antara buruh/pekerja dengan pengusaha didasarkan atas kesepakatan untuk mengikatkan diri dalam suatu hubungan kerja. Jika salah satu pihak sudah tidak menghendaki lagi untuk terikat atau diteruskan dalam hubungan kerja, sulit untuk mempertahankan hubungan kerja yang harmonis di antara kedua belah pihak. Selain kewenangan PHK yang datang dari pengusaha pekerja/buruh dapat mengajukan permohonan PHK kepada lembaga PPHI dalam hal pengusaha melakukan perbuatan sebagai berikut:<sup>29</sup>

- 1) Menganiaya, menghina secara kasar atau mengancam pekerja/buruh;
- 2) Membujuk dan/atau menyuruh pekerja/buruh untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan;
- 3) Tidak membayar upah tepat pada waktu yang telah ditentukan selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih;
- 4) Tidak melakukan kewajiban yang telah dijanjikan kepada pekerja/buruh;
- 5) Memerintahkan pekerja/buruh untuk melaksanakan pekerjaan di luar yang diperjanjikan;
- 6) Memberikan pekerjaan yang membahayakan jiwa, keselamatan, kesehatan, dan kesusilaan pekerja/buruh sedangkan pekerjaan tersebut tidak dicantumkan pada perjanjian kerja.

---

<sup>29</sup> *Ibid*, hlm.50.

Dalam hal PHK terjadi berdasarkan alasan sebagaimana disebutkan di atas, pekerja berhak atas uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan ganti kerugian.

- d. Perselisihan antar Serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan

Berdasarkan Pasal 1 angka 5 UUPPHI, perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh adalah perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh dengan serikat pekerja/serikat buruh lain hanya dalam satu perusahaan, karena tidak adanya persesuaian paham mengenai keanggotaan, pelaksanaan hak, dan kewajiban keserikat-pekerjaan. Sejalan dengan era keterbukaan dan demokratisasi, dalam dunia industri yang diwujudkan dengan adanya kebebasan untuk berserikat bagi pekerja/buruh, sehingga jumlah serikat pekerja/buruh di suatu perusahaan tidak dapat dibatasi. Undang-undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh memberikan kemudahan bagi buruh untuk membentuk Serikat Pekerja/Serikat Buruh (SP/SB) Tingkat Perusahaan (TP), yakni minimum sepuluh orang anggota. Undang-undang ini juga menekankan bahwa siapapun dilarang menghalangi atau memaksa pembentukan atau tidak membentuk SP atau SB-TP. Ketentuan ini mengandung makna bahwa tidak seorang pun yang dapat menghalangi pekerja/buruh untuk menjadi pengurus atau anggota SP/SB-TP, atau melarang serikat tersebut melakukan atau tidak melakukan aktivitasnya.<sup>30</sup>

---

<sup>30</sup> Lalu Husni, "*Hukum Acara Perburuhan Menyelesaikan Perselisihan Hubungan Industrial*", (Jakarta, 2006), hlm 20-24.

### **3. Tata Cara Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Diluar Pengadilan**

Adapun proses melalui jalur diluar pengadilan ini terdiri dari empat (4) macam, yaitu:

#### **a. Proses penyelesaian melalui bipartit**

Pada prinsipnya jika terjadi perselisihan hubungan industrial menurut Undang-Undang No 2 Tahun 2004 mewajibkan penyelesaian setiap perselisihan melalui perundingan bipartite terlebih dahulu secara musyawarah untuk mencapai mufakat. Perundingan bipartite adalah perundingan antara pekerja/buruh atau serikat buruh dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial (Pasal 3 Undang-Undang No 2 Tahun 2004). Penyelesaian melalui bipartit ini sifatnya wajib untuk semua jenis perselisihan pada tahap berikutnya yang dibuktikan dengan berita acara penyelesaian perselisihan atau bukti perundingan secara bipartit pada waktu mengajukan permohonan penyelesaian pada tingkat mediasi, konsiliasi, arbitrase, maupun ke Pengadilan Hubungan Industrial.

#### **b. Penyelesaian melalui mediasi**

Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial, adalah penyelesaian hak, perselisihan kepentingan, perselisihan PHK, perselisihan antar serikat pekerja hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih mediator yang netral. Penyelesaian melalui mediator diatur dalam Pasal 8 sampai 16 Undang-Undang No 2 Tahun 2004.

c. Penyelesaian melalui konsiliasi

Konsiliasi adalah penyelesaian perselisihan kepentingan, perselisihan PHK dan perselisihan antar serikat pekerja/buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang/lebih konsiliator yang netral (Pasal 1 angka 13 Undang-Undang No 2 Tahun 2004). Berdasarkan pengertian dapat diketahui bahwa perselisihan yang dapat diselesaikan melalui konsiliasi adalah perselisihan kepentingan, PHK dan antar serikat pekerja dalam suatu perusahaan.

d. Penyelesaian melalui arbitrase

Arbitrase adalah penyelesaian perselisihan kepentingan, perselisihan antar serikat pekerja/buruh dalam suatu perusahaan diluar pengadilan hubungan industrial melalui kesepakatan tertulis dari para pihak yang berselisih final dan mengikat para pihak (Pasal 1 angka 15 Undang-Undang No Tahun 2004).

**4. Tata Cara Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan**

Sesuai dengan ketentuan yang terdapat pada Pasal 136 Ayat (1 dan 2) Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Ayat 1(satu) berbunyi “Penyelesaian perselisihan hubungan industrial wajib dilaksanakan oleh pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh secara musyawarah untuk mufakat” .

Ayat 2(dua) berbunyi “Dalam hal penyelesaian secara musyawarah untuk mufakat sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) tidak tercapai, maka pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh menyelesaikan perselisihan

hubungan industrial melalui prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang diatur dengan undang-undang”.

bahwa penyelesaian perselisihan hubungan industrial harus dilaksanakan oleh pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh secara musyawarah untuk mufakat. Jika penyelesaian secara musyawarah untuk mufakat tidak tercapai, maka pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja serikat buruh menyelesaikan perselisihan hubungan industrial melalui prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang diatur dengan Undang-Undang.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial dapat diajukan apabila upaya tripartit yang meliputi mediasi dan konsiliasi gagal. Beberapa tata cara yang dilakukan sebagai berikut:

- a. di tingkat pertama untuk perselisihan hak dan perselisihan PHK;
- b. di tingkat pertama dan terakhir untuk perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja dalam satu perusahaan.

Artinya, dalam perselisihan hak dan perselisihan PHK masih dapat diajukan upaya hukum lebih lanjut yaitu melalui kasasi ke MA. Sedangkan untuk kasus perselisihan kepentingan dan perselisihan serikat pekerja dalam satu perusahaan tidak dapat diajukan kasasi ke MA. Adapun hukum acara yang berlaku dalam Pengadilan Hubungan Industrial adalah hukum acara perdata pada lingkungan peradilan umum, kecuali yang diatur secara khusus dalam UU PPHI. Untuk mengajukan gugatan perselisihan, diajukan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang daerah hukumnya meliputi tempat pekerja bekerja.

Hal-hal yang perlu diperhatikan ketika mengajukan gugatan adalah sebagai berikut :

- a. Harus dilampiri risalah penyelesaian melalui mediasi atau konsiliasi;
- b. Nama lengkap dan alamat atau tempat kedudukan para pihak;
- c. Pokok-pokok persoalan yang menjadi perselisihan atau objek gugatan;
- d. Dokumen-dokumen, surat-surat dan hal-hal lain yang dianggap perlu oleh penggugat.

Setelah gugatan diajukan, selanjutnya akan dilaksanakan pemeriksaan oleh hakim dan akan diputus perkara perselisihannya

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### A. Ruang Lingkup Penelitian

Menurut Soerjono Soekanto, penelitian hukum merupakan kegiatan ilmiah, yang didasarkan pada metode, sistematika dan pemikiran tertentu, yang bertujuan untuk mempelajari satu atau beberapa gejala hukum tertentu, dengan jalan menganalisisnya.<sup>31</sup> Peter Mahmud Marzuki merumuskan penelitian hukum sebagai suatu proses untuk menemukan aturan hukum, prinsip-prinsip hukum, maupun doktrin-doktrin hukum guna menjawab isu hukum yang dihadapi.<sup>32</sup>

Suatu penelitian hukum kiranya terfokus dalam membahas suatu permasalahan beserta poin-poin batasannya dengan adanya ruang lingkup penelitian. Ruang lingkup penelitian adalah suatu metode pembatasan permasalahan maupun ilmu yang akan dikaji agar kiranya permasalahan yang dibedah dalam proses penelitian tersebut dapat membuahkan hasil yang maksimal<sup>33</sup>. Adapun ruang lingkup dari penulisan skripsi ini adalah Bagaimana penyelesaian perselisihan hak pekerja atas THR keagamaan yang tidak dibayar secara penuh oleh perusahaan menurut UU No 2 tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial . Serta Bagaimana dasar pertimbangan hakim dalam menjatuhkan putusan terhadap perselisihan hak pekerja atas THR keagamaan yang tidak dibayar oleh perusahaan berdasarkan Studi Putusan Nomor: 224/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Mdn.

#### B. Jenis Penelitian

---

<sup>31</sup> Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, (Jakarta: Penerbit Universitas Indonesia, 2006), hlm. 43.

<sup>32</sup> Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2011), hlm. 29.

<sup>33</sup> Suyanto, Bagong & Sutinah (editor), *Metode Penelitian Sosial Berbagai Alternatif Pendekatan*. (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2005). hlm 25.

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian skripsi ini adalah jenis penelitian yuridis normatif. Penelitian yuridis normatif adalah penelitian hukum kepustakaan.<sup>34</sup> Bahan pustakanya merupakan data dasar yang dalam (ilmu) penelitian digolongkan sebagai data sekunder. Data sekunder adalah berbagai informasi yang telah ada sebelumnya dan sengaja dikumpulkan oleh peneliti yang digunakan untuk melengkapi kebutuhan data<sup>35</sup>.

### **C. Sumber Bahan Hukum**

Sumber bahan hukum terbagi menjadi tiga, yaitu bahan hukum primer, bahan hukum sekunder dan bahan hukum tersier. Bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder dan tersier merupakan data sekunder. Data sekunder tersebut bersumber dari

#### **1. Bahan Hukum Primer**

Bahan hukum primer adalah bahan hukum yang utama, sebagai bahan hukum yang bersifat autoritatif, yakni bahan hukum yang mempunyai otoritas, bahan hukum primer meliputi peraturan perundang-undangan dan segala dokumen yang resmi yang memuat ketentuan hukum<sup>36</sup>. Yang termasuk bahan hukum primer yakni :

- a. UU Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja ;
- b. UU Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan ;
- c. Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja Nomor M/6/HK/IV/2021 Tentang Tunjangan Hari Raya ;
- d. Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja Nomor 07/MEN/1990 ;
- e. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2016 Tentang THR keagamaan Bagi pekerja/Buruh Diperusahaan ;

---

<sup>34</sup> Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat*, (Jakarta: Rajawaliipers,2013), hlm 23.

<sup>35</sup> Dalam Buku *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis* , Defenisi Data Sekunder (2013).

<sup>36</sup> L.J Van Apeldoorn, *Pengantar Ilmu Hukum*,(Jakarta:PT,Pradnya paramita,2003),hlm.31.

- f. PP No. 36 Tahun 2021 Tentang pengupahan ;
- g. UU No 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Hubungan Industrial.

## 2. Bahan Hukum Sekunder

Bahan hukum sekunder adalah bahan hukum yang memberikan penjelasan teks yang berisi mengenai prinsip-prinsip dasar ilmu hukum dan pandangan-pandangan klasik para sarjana yang mempunyai kualifikasi tinggi, catatan atau dokumentasi mengenai analisis hukum, penyelesaian perselisihan, hak pekerja, dan THR keagamaan dalam putusan gugatan Perdata<sup>37</sup>.

Dalam penulisan ini sumber bahan hukum sekunder yang digunakan meliputi :

- a. Buku-buku ilmiah dibidang hukum;
- b. Jurnal ilmiah hukum ;
- c. Pendapat para sarjana ;
- d. Kasus – kasus hukum ;
- e. Yurisprudensi ;
- f. Situs internet yang berkaitan mengenai analisis hukum, penyelesaian perselisihan, hak pekerja, dan THR keagamaan dalam putusan gugatan Perdata.

## 3. Sumber Data Tersier

Sumber data tersier adalah bahan yang memberikan petunjuk maupun Pokok-Pokok Hukum Administrasi Negara penjelasan terhadap bahan hukum primer dan sekunder<sup>38</sup>. Dalam penulisan ini bahan hukum tersier yang digunakan meliputi:

- a) Kamus Hukum ;
- b) Ensiklopedia .

---

<sup>37</sup> Marbun,SF dan Mahfud, Moh.MD, , Liberty, Yogyakarta1987.

<sup>38</sup> Philipus.M. Hadjon,at.al, *Pengantar Hukum Administrasi Indonesia (Introduction to the Indonesian Administrative Law)* Yogyakarta:Gajah Mada University Press,1997.hlm.41.

#### D. Metode Pendekatan Dalam Penelitian

Dalam melakukan suatu penelitian hukum, ada beberapa metode pendekatan yang digunakan agar hasil penelitian tersebut dapat memberikan hasil yang memuaskan. Menurut Peter Mahmud Marzuki, terdapat 5 (lima) pendekatan yang dapat digunakan dalam penelitian hukum, yaitu:

1. Pendekatan kasus (*case approach*);
2. Pendekatan perundang-undangan (*statute approach*);
3. Pendekatan historis (*historical approach*);
4. Pendekatan perbandingan (*comparative approach*);
5. Pendekatan konseptual (*conceptual approach*).<sup>39</sup>

Metode pendekatan yang digunakan di dalam penelitian yakni :

1. Metode pendekatan perundang-undangan (*statute approach*)

Merupakan pendekatan dengan penelitian yang mengutamakan bahan hukum yang berupa peraturan perundang-undangan sebagai acuan dasar dalam melakukan penelitian. Pendekatan perundang-undangan (*statute approach*) ini biasanya digunakan untuk meneliti peraturan perundang-undangan yang dalam penormannya masih terdapat kekurangan atau malah membuyarkan praktek penyimpangan baik dalam tataran teknis atau dalam pelaksanaannya di lapangan.

Pendekatan perundang-undangan (*statute approach*) dilakukan dengan menelaah semua peraturan perundang-undangan yang bersangkutan paut dengan permasalahan yang sedang dihadapi<sup>40</sup>. Pendekatan perundang-undang dilakukan dengan

---

<sup>39</sup> Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2011), hlm.93.

<sup>40</sup> Marzuki, *Penelitian Hukum*,(Jakarta : Kencana Prenada Media Group.2011),hlm.94.

mempelajari konsistensi atau kesesuaian antara suatu konstitusi dengan undang-undang, peraturan perundangan-undangan dan peraturan lainnya.

Hal yang perlu diperhatikan ketika menggunakan pendekatan ini adalah struktur norma dalam wujud tata urutan atau hierarki peraturan perundang-undangan, dan juga keberadaan norma apakah norma itu berada pada sebuah peraturan perundang-undangan yang bersifat khusus atau umum, atau apakah norma itu berada dalam peraturan perundang-undangan yang lama atau yang baru.<sup>41</sup> Jadi fokus perhatiannya ada pada pemahaman peneliti terhadap asas-asas peraturan perundang-undangan dan teori norma hukum yang diajarkan Han Kelsen maupun Hans Nawiasky.<sup>42</sup>

## 2. Metode pendekatan konseptual (*conceptual approach*)

Menurut Peter Mahmud Marzuki, beranjak dari pandangan-pandangan dan doktrin-doktrin yang berkembang di dalam ilmu hukum. Marzuki juga menyatakan dalam membangun konsep, peneliti bukan hanya melamun dan mencari-cari khayalan, melainkan pertama kali ia harus beranjak dari pandangan-pandangan dan doktrin-doktrin yang berkembang di dalam ilmu hukum dan peneliti akan menemukan ide-ide yang melahirkan pengertian-pengertian hukum, konsep-konsep hukum, dan asas-asas hukum yang relevan dengan isu yang dihadapi<sup>43</sup>.

## 3. Metode Pendekatan kasus (*case approach*)

Merupakan pendekatan kasus yang dilakukan dengan cara melakukan telaah terhadap kasus-kasus yang berkaitan dengan isu yang dihadapi telaah menjadi putusan

---

<sup>41</sup> I Made Pasek Diantha, *Metodologi Penelitian Hukum Normatif dalam Justifikasi Teori Hukum*, (Jakarta: Kencana, 2016), hlm.159.

<sup>42</sup> Bachtiar, *Metode Penelitian Hukum*, (Tangerang: Unpam Press, 2019), hlm.83.

<sup>43</sup> Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, Penerbit Kencana, Jakarta, 2007, hlm.35.

pengadilan yang telah mempunyai kekuatan tetap<sup>44</sup> seperti Putusan Nomor : 224/Pdt.SusPHI/PN.Mdn.

### **E. Sumber Data**

Dalam melakukan penelitian ini, penulis memerlukan data-data yang akan dijadikan acuan untuk memecahkan permasalahan yang dihadapi, data sendiri bermaksudkan agar memperoleh bahan-bahan yang relevan, akurat dan terpercaya. Data yang digunakan bersumber dari data sekunder.<sup>45</sup> Data sekunder adalah data yang tidak mengikat tetapi menjelaskan mengenai bahan dari data primer yang merupakan hasil olahan pendapat atau pikiran para pakar atau ahli yang mempelajari suatu bidang tertentu secara khusus yang akan memberikan petunjuk ke mana peneliti akan mengarah<sup>46</sup>.

### **F. Metode Pengumpulan Data**

Adapun metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu metode kepustakaan (*Library Research*). Metode kepustakaan (*Liberary Reasearch*) yaitu, penelitian yang dilaksanakan dengan menggunakan literature (kepustakaan) baik berupa buku, catatan maupun laporan hasil penelitian dari penelitian terdahulu<sup>47</sup>. Cara pengumpulan data dengan melakukan penelusuran dan menelaah bahan pustaka seperti, buku-buku literatur tentang hukum, hasil penelitian, karya ilmiah, jurnal ilmiah, perundang-undangan, putusan, pendapat para sarjana, Surat Edaran Menteri tenaga kerja, Peraturan Pemerintah (PP), situs internet, ensiklopedia dan dokumen-dokumen lainnya yang ada kaitannya dengan skripsi dsb. Bahan hukum dikumpulkan melalui prosedur inventarisasi dan identifikasi peraturan perundang-undangan, serta klasifikasi dan sistematisasi bahan hukum sesuai permasalahan penelitian. Oleh

---

<sup>44</sup> Marzuki, *Penelitian Hukum* (Jakarta : Kencana Prenada Media Group, 2011), hlm.95.

<sup>45</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)* (Bandung: Alfabeta, 2015), hlm.93.

<sup>46</sup> Dalam Buku *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis*, Defenisi Data Sekunder (2013). hlm.43.

<sup>47</sup> Mestika Zed, *Metode Penelitian Kepustakaan*, (Jakarta : Yayasan Obor Indonesia, 2008), hlm.3.

karena itu, teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan studi kepustakaan. Studi Kepustakaan dilakukan dengan cara membaca, menelaah, mencatat membuat ulasan bahan-bahan pustaka yang ada kaitannya.<sup>48</sup>

### **G. Metode Analisa Data**

Menurut Prasetya Irawan, analisis data merupakan suatu kegiatan yang bersifat mentransformasikan data menjadi informasi. Data adalah hasil dari suatu pencatatan, sedangkan informasi adalah makna dari hasil pencatatan.<sup>49</sup> Analisis data sebagai tindak lanjut proses pengolahan data merupakan kerja seorang peneliti yang memerlukan ketelitian dan pencurahan saya pikir secara optimal.<sup>50</sup> Adapun metode analisis data yang digunakan yaitu metode analisis data kualitatif. Yang dimaksud analisis data kualitatif adalah sebagaimana pendapat dari Soerjono Soekanto, yaitu: suatu tata cara penelitian yang menghasilkan data deskriptif analisis yaitu apa yang dinyatakan oleh sasaran penelitian yang bersangkutan secara tertulis atau lisan dan perilaku nyata.<sup>51</sup> Dengan metode analisis data ini penulis akan mengaitkan permasalahan dalam penelitian guna menghasilkan kesimpulan yang objektif dari permasalahan yang diangkat.

---

<sup>48</sup> Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2011), hlm.95.

<sup>49</sup> Prasetya Irawan, *Logika dan Prosedur Penelitian, Pengantar Teori dan Panduan Praktis Penelitian Sosial bagi Mahasiswa dan Peneliti Pemula*, (Jakarta: STIA LAN, 2000), hlm.28-29.

<sup>50</sup> Suratman dan Philips Dillah, *Metode Penelitian Hukum*, (Bandung: Alfabeta, 2015), hlm. 144.

<sup>51</sup> Bachtiar, Op. Cit., hlm 160.