

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Perusahaan adalah entitas bisnis yang beroperasi untuk mencapai tujuan tertentu, seperti menghasilkan produk atau jasa untuk pasar. Perusahaan biasanya memiliki struktur organisasi yang terdiri dari berbagai departemen dan tingkat manajemen yang berbeda. Kepemimpinan di perusahaan adalah kunci kesuksesan, karena pemimpin perusahaan bertanggung jawab atas mengambil keputusan strategis, mengarahkan tim, dan mencapai tujuan perusahaan. Kepemimpinan yang efektif melibatkan kemampuan untuk menginspirasi dan menggerakkan tenaga kerja menuju visi dan misi perusahaan. Pemimpin yang baik harus memiliki keterampilan komunikasi yang kuat, kemampuan dalam mengambil keputusan yang bijaksana, dan mampu mengatasi tantangan dan perubahan yang mungkin terjadi dalam dunia bisnis.¹

Di dalam perusahaan terdapat komponen primer yang disebut tenaga kerja. Tenaga kerja yaitu sejumlah individu yang bekerja dalam sebuah perusahaan atau organisasi untuk mencapai tujuan dan tujuan yang telah ditetapkan. Tenaga kerja ini terdiri dari karyawan, pekerja kontrak, atau pekerja lepas yang membentuk tim dan berkontribusi dalam berbagai bidang pekerjaan. Tenaga kerja adalah salah satu aset yang paling berharga bagi perusahaan, dan peran pentingnya dalam perusahaan sangat signifikan. Manajemen sumber daya manusia (SDM) memiliki peran penting dalam mengelola tenaga kerja, termasuk proses rekrutmen, pelatihan, evaluasi

¹ Tebay, V. (2021). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Deepublish. Hlm. 10

kinerja, dan pemutusan hubungan kerja. Tenaga kerja yang produktif dan terampil sangat penting untuk mencapai keberhasilan perusahaan.²

Dalam hubungan antara buruh dan majikan, secara yuridis buruh adalah bebas karena prinsip hukum di Indonesia tidak seorangpun boleh diperbudak, maupun diperhamba. Namun secara sosiologis, buruh itu tidak bebas sebagai orang yang tidak mempunyai bekal hidup yang lain selain tenaganya dan kadang-kadang terpaksa untuk menerima hubungan kerja dengan majikan meskipun memberatkan bagi buruh itu sendiri.³ Untuk tercipta suatu hubungan kerja yang harmonis serta ketenangan kerja di lingkungan perusahaan, pemerintah telah mengeluarkan peraturan yang mengatur tentang hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja/buruh agar diketahui dan dilaksanakan oleh mereka yang terlibat dalam proses produksi. Dalam Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 dinyatakan bahwa tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Dalam amandemen UUD 1945 tentang Ketenagakerjaan juga disebutkan dalam Pasal 28d ayat (2).

Hubungan kerja merupakan aspek penting dalam dunia pekerjaan yang melibatkan interaksi antara pekerja dan majikan. Hubungan kerja pada dasarnya adalah hubungan antara kedua belah pihak, yaitu pengusaha dengan pekerja/buruh, dengan suatu perjanjian dimana pihak pertama (pekerja/buruh), mengikatkan dirinya pada pihak lain (pengusaha) untuk bekerja dengan mendapatkan upah, dan pengusaha menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah. Hubungan kerja yang baik adalah kunci keberhasilan

² Sunardi, M. S. (2015). *Pengantar Bisnis*. Jakarta: Media Pressindo. Hlm. 42

³ Dewi, S. K. S. (2017). *Konsep Dan Pengembangan Kewirausahaan Di Indonesia*. Yogyakarta: Deepublish. Hlm. 12

dalam lingkungan kerja. Faktor seperti komunikasi yang efektif, saling pengertian, dan kerjasama tim yang solid memiliki peran utama dalam membangun hubungan kerja yang positif. Selain itu, adanya keadilan membantu menjaga keseimbangan dalam hubungan kerja. Lingkungan kerja yang sehat dan mendukung, memberikan insentif bagi pekerja untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaan, sementara pemimpin perusahaan mendapatkan manfaat dari produktivitas yang meningkat dan tingkat retensi yang lebih baik. Oleh karena itu, hubungan kerja yang baik adalah landasan bagi pertumbuhan dan kesuksesan perusahaan serta kepuasan pekerja dalam menjalani karir.⁴

Sisi lain dari hubungan kerja yang baik, terkadang pemutusan hubungan kerja dapat terjadi dalam situasi tertentu. Pemutusan hubungan kerja adalah proses di mana seorang pemimpin perusahaan mengakhiri hubungan kerja dengan seorang karyawan. Hal ini dapat terjadi karena berbagai alasan, seperti performa kerja yang tidak memadai, perubahan strategi perusahaan, pemangkasan anggaran, masalah perilaku yang serius, bahkan dengan motif sepihak, atau tindakan pemutusan hubungan kerja secara sepihak oleh perusahaan. Tetapi pada zaman sekarang ini di mana semakin kompleksnya permasalahan perburuhan Undang-undang lama tidak dapat lagi memberikan jalan keluar dalam menyelesaikan sengketa perburuhan, sehingga dibuat Undang-undang lain seperti Undang-undang Nomor 39 Tahun 1999 Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 165 Tahun 1999 Tentang Hak Asasi Manusia, Undang-undang Nomor 21 Tahun 2000 Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 131 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh, dan

⁴ Marhaeni, N. P. (2023). Kualitas Kehidupan Kerja (Signifikansi, Konstruksi, dan Implementasinya).

Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun Nomor 6 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Didalam Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 39 Tahun 2003 Nomor 39 Tentang Ketenagakerjaan, menyatakan bahwa hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.

Sengketa pemutusan hubungan kerja sepihak oleh perusahaan adalah masalah serius yang bisa timbul jika seorang karyawan merasa bahwa pemutusan kerjanya tidak sah atau tidak adil. Situasi seperti ini dapat muncul karena berbagai alasan, seperti ketidaksetujuan atas alasan pemutusan kerja, ketidakpuasan atas prosedur yang diikuti perusahaan, atau merasa telah menjadi korban pemutusan kerja diskriminatif atau tidak sah. Beberapa kasus PHK secara sepihak, di Indonesia menjadi fenomena yang krusial. Misalnya, PT. Orson Indonesia memutus hubungan kerja 16 buruh dengan alasan efisiensi dan melanggar peraturan perusahaan. Tindakan ini dianggap sewenang-wenang dan terindikasi sebagai upaya pemberangusan serikat.⁵ Sekretaris Jenderal Gabungan Serikat Buruh Indonesia (GSBI), Emelia Yanti Siahaan, mengatakan bahwa ada diskriminasi dan PHK sepihak di pabrik Adidas di Indonesia.⁶ Buruh Randugarut Plastik Indonesia di Semarang mengadukan nasibnya kepada Dinas Tenaga Kerja (Disnaker) Kota Semarang karena merasa telah di PHK sepihak, dan masih banyak lagi kasus

⁵ Bantuanhukum.or.id. 2016. 16 Buruh PT. Orson Indonesia Di-PHK Sepihak. (Diakses Pada 01 November 2023)

⁶ Tan, A. M., & Sitabuana, T. H. (2022). Penetapan Jaminan Perlindungan Kerja Buruh Yang Bekerja Ketika Pemberlakuan Pembatasan Kegiatan Masyarakat Level 4. *Prosiding Serina*, 2(1), 29-38.

lainnya mengenai PHK secara sepihak.⁷ Mahkamah Agung menemukan 2711 data terkait kasus PHK sepihak dalam direktori putusan.⁸

Kasus kontroversial terjadi di PT. Perdana Inti Sawit Perkasa I (PT PIS 1), perusahaan perkebunan kelapa sawit yang terletak di desa Kepenuhan Barat, Kecamatan Kepenuhan, Kabupaten Rokan Hulu, Provinsi Riau. PT Perdana Inti Sawit Perkasa I (PT PIS 1) adalah anak perusahaan dari *First Resources Ltd* yang didirikan pada tahun 1988 sesuai dengan Akta Notaris Syawal Sutan di atas No. 41, tanggal 21 November 1988 dan telah mendapatkan persetujuan dari Direktorat Jenderal Hukum dan Perundang-undangan atas nama Menteri Kehakiman Republik Indonesia No. C2-227 tanggal 17 April 1993.⁹ Perusahaan ini menjadi sorotan publik setelah pihak perusahaan melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) secara sepihak terhadap delapan karyawan mereka. Peristiwa bermula ketika manajemen PT. Perdana Inti Sawit Perkasa (PT PIS 1), secara tiba-tiba mengumumkan bahwa mereka akan mengurangi jumlah karyawan sebagai bagian dari restrukturisasi perusahaan. Namun, pengumuman ini dilakukan tanpa berkonsultasi dengan serikat pekerja atau memberikan pemberitahuan sebelumnya kepada karyawan yang terkena dampak.

Sebanyak 8 (delapan) karyawan yang terkena PHK merasa sangat terkejut dan marah dengan keputusan ini.¹⁰ Para pekerja (korban PHK sepihak) mengklaim bahwa perusahaan tidak memberikan alasan yang jelas untuk PHK mereka, dan

⁷ Ramadhan, Zainur Mahsir. 2023. Potong Upah Hingga PHK Sepihak, Buruh: Adidas Ambil Untung Banyak. (Diakses Pada 01 November 2023)

⁸ Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia. (Diakses Pada 01 November 2023)

⁹ PT Mutuagung Lestari. (2021). Pemberitahuan sertifikasi awal RSPO Perdana Intisawit Perkasa Palm Oil Mill - PT Perdana Intisawit Perkasa. First Resources Ltd.

¹⁰ Hasil Wawancara dengan Zulhendri (Kabid Pembinaan Hubungan Industrial Diskoptransnaker Kabupaten Rokan Hulu) pada 20 Oktober 2023

mereka merasa telah diberhentikan secara sepihak tanpa alasan yang sah. Serikat pekerja di PT. Perdana Inti Sawit Perkasa melaporkan kasus ini kepada Departemen Ketenagakerjaan dan pada pihak yang berwenang. Para pekerja menuntut agar perusahaan memberikan klarifikasi dan alasan yang sah untuk PHK ini, serta memastikan bahwa hak-hak pekerja terlindungi sesuai dengan undang-undang ketenagakerjaan yang berlaku.¹¹ Kasus ini mendapat perhatian dari masyarakat dan media. Organisasi buruh dan kelompok advokasi hak-hak pekerja mendukung pekerja yang terkena PHK dan menekankan pentingnya menegakkan aturan yang adil dalam dunia ketenagakerjaan.

Di sisi lain, pihak perusahaan mengklaim bahwa PHK ini merupakan bagian dari upaya restrukturisasi yang diperlukan untuk meningkatkan efisiensi dan daya saing perusahaan. Namun, mereka dihadapkan pada tekanan untuk mematuhi undang-undang ketenagakerjaan dan memberikan klarifikasi yang memadai kepada karyawan yang terkena dampak PHK. Kasus PHK secara sepihak di PT. Perdana Inti Sawit Perkasa di Riau menjadi tentang perlindungan hak-hak pekerja, serta tata kelola perusahaan yang bertanggung jawab. Kasus ini masih dalam proses penyelidikan, dan masyarakat menantikan hasilnya sambil terus mendukung karyawan yang terkena dampak.¹²

Dampak dari PHK secara sepihak yang dialami oleh pekerja di PT. Perdana Inti Sawit Perkasa sangat signifikan, salah satunya adalah kehilangan pendapatan, yang bisa berdampak besar pada kehidupan mereka. Ketidakpastian keuangan juga menjadi masalah serius, dan pekerja yang di-PHK mungkin harus menghadapi

¹¹ Hasil Wawancara dengan Afrizal Anwar (Pemanen di PT PIS 1) pada 25 Oktober 2023

¹² Hasil Wawancara dengan Akka Ade Pranata (Kepala HRD PT PIS 1) pada 27 Oktober 2023

kesulitan dalam membayar tagihan dan kebutuhan sehari-hari mereka. Manfaat tambahan seperti asuransi kesehatan, pensiun, dan tunjangan lainnya juga hilang. Selain itu, PHK secara sepihak bisa merusak karier pekerja, menyebabkan stres, depresi. Pekerja juga harus menghadapi mobilitas yang tidak diinginkan, dan bahkan terlibat dalam perjuangan hukum dengan perusahaan. Oleh karena itu, dukungan dari organisasi buruh dan advokat ketenagakerjaan sangat penting, sambil mencari pekerjaan baru dan mengembangkan keterampilan tambahan untuk memulihkan diri dari dampak PHK dan membangun masa depan yang lebih stabil.

PHK secara sepihak termasuk pelanggaran Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pasal 151 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU No. 13/2003) menjelaskan bahwa sebelum melaksanakan PHK, perusahaan wajib merundingkan maksud PHK kepada karyawan atau serikat pekerja. Jika dalam melakukan perundingan tersebut tidak mendapat persetujuan antara kedua pihak, maka PHK baru dapat dilakukan jika telah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Berdasarkan seluruh uraian tersebut maka peneliti dengan konsisten memilih dan menetapkan judul penelitian ini yaitu “Analisis Yuridis Penyelesaian Sengketa Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Oleh PT Perdana Inti Sawit Perkasa (PT PIS I) di Desa Kepenuhan Barat Mulya”

1.2. Rumusan Masalah

1. Bagaimana Penyelesaian sengketa pemutusan hubungan kerja sepihak oleh PT Perdana Inti Sawit Perkasa (PT PIS I) di desa Kepenuhan Barat Mulya?

2. Apa pertimbangan dalam mengambil keputusan untuk Penyelesaian sengketa pemutusan hubungan kerja sepihak oleh PT Perdana Inti Sawit Perkasa (PT PIS I) di desa Kepenuhan Barat Mulya?

1.3. Tujuan Penelitian

1. Mendeskripsikan Penyelesaian sengketa pemutusan hubungan kerja sepihak oleh PT Perdana Inti Sawit Perkasa (PT PIS I) di desa Kepenuhan Barat Mulya.
2. Mendeskripsikan pertimbangan dalam mengambil keputusan dalam Penyelesaian sengketa pemutusan hubungan kerja sepihak oleh PT Perdana Inti Sawit Perkasa (PT PIS I) di desa Kepenuhan Barat Mulya

1.4. Manfaat Penelitian

1 Manfaat Teoretis:

Penelitian ini bermanfaat bagi literatur mengenai PHK. Temuan dan analisis penelitian ini dapat menjadi referensi untuk peneliti masa depan.

2 Manfaat Praktis:

a. Bagi Mahasiswa

Melalui penelitian ini, mahasiswa akan mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam tentang penyelesaian sengketa PHK

b. Bagi Universitas Pasir Pengaraian

Penelitian ini dapat memberikan kontribusi positif terhadap reputasi kampus dalam bidang penelitian dan advokasi. Hal ini dapat meningkatkan citra kampus sebagai lembaga yang peduli terhadap isu-isu kontroversial tentang Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Perusahaan

Perusahaan adalah entitas bisnis atau organisasi yang dibentuk dengan tujuan untuk melakukan aktivitas komersial atau ekonomi dengan tujuan menghasilkan keuntungan. Perusahaan dapat beroperasi dalam berbagai bentuk dan ukuran, mulai dari bisnis kecil milik satu orang hingga perusahaan multinasional yang besar dan kompleks. Tujuan utama perusahaan adalah untuk memproduksi barang atau jasa yang akan dijual kepada konsumen atau pelanggan dengan harapan mendapatkan pendapatan yang lebih besar daripada biaya yang dikeluarkan untuk produksi, distribusi, dan operasional.¹³

Perusahaan adalah suatu unit badan usaha yang melakukan kegiatan produksi guna menghasilkan barang atau jasa dengan tujuan untuk mendapatkan keuntungan. Unsur-unsur yang terdapat dalam suatu perusahaan antara lain meliputi adanya badan usaha, bersifat tetap, dan berorientasi mengejar keuntungan. Perusahaan dapat dibedakan jenisnya berdasarkan status kepemilikan, lapangan kerja, dan bentuk hukumnya.¹⁴

Secara umum, perusahaan berarti suatu kegiatan, pekerjaan, dan sebagainya yang dilaksanakan dengan sistematis dan teratur yang menghasilkan berbagai produk baik barang maupun jasa untuk mencari keuntungan. Istilah Bahasa Inggrisnya adalah *enterprise* dan orang-orang yang mendirikan disebut dengan

¹³Sunardi, M. S. (2015). *Pengantar Bisnis*. Jakarta: Media Pressindo. Hlm. 44

¹⁴Wibowo, D. H., Arifin, Z., & Sunarti, S. (2015). *Analisis strategi pemasaran untuk meningkatkan daya saing UMKM (Studi pada Batik Diajeng Solo)* (Doctoral dissertation, Brawijaya University).

pengusaha atau entrepreneur. Akan tetapi, ada juga perusahaan yang menghasilkan produk-produk dengan tujuan bukan mencari laba yang disebut dengan perusahaan non profit. Contohnya seperti yayasan sosial, perusahaan keagamaan, dan lain-lain.¹⁵

Menurut Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1982, perusahaan adalah setiap badan usaha yang akan menyelenggarakan setiap jenis usaha dan bersifat permanen serta terus menerus yang didirikan, beroperasi, dan berkedudukan di wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia dengan tujuan untuk mendapatkan keuntungan atau laba.

2.2. Ketenagakerjaan

Ketenagakerjaan adalah istilah yang digunakan untuk mengacu pada berbagai aspek yang terkait dengan tenaga kerja atau pekerjaan dalam suatu negara atau wilayah. Ini mencakup berbagai elemen, termasuk jumlah orang yang memiliki pekerjaan, tingkat pengangguran, peraturan ketenagakerjaan. Ketenagakerjaan adalah segala sesuatu yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja. Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, ketenagakerjaan mencakup semua aspek yang terkait dengan hubungan antara tenaga kerja (pekerja) dan pemberi kerja (perusahaan atau majikan). Hal ini mencakup berbagai peraturan, kebijakan, dan praktik yang mengatur kondisi kerja, hak-hak pekerja, dan tanggung jawab pemberi kerja.

Unsur penting dari ketenagakerjaan adalah tenaga kerja. Menurut ketentuan Pasal 1 ayat (2) Undang-Undang Nomor : 13 Tahun 2003, yang disebut dengan tenaga kerja adalah : setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna

¹⁵ Dewi, S. K. S. (2017). *Konsep Dan Pengembangan Kewirausahaan Di Indonesia*. Yogyakarta: Deepublish. Hlm. 55

menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Ketenagakerjaan juga merujuk pada semua orang yang berpotensi bekerja, baik yang telah memiliki pekerjaan maupun yang sedang mencari pekerjaan. Konsep ini melibatkan faktor-faktor seperti tingkat pengangguran, partisipasi angkatan kerja, tingkat upah, dan mobilitas pekerjaan

2.3 Perjanjian Kerja

2.3.1 Definisi Perjanjian Kerja

Menurut Pasal 1313 KUHPer suatu perjanjian adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang atau lebih. Perjanjian adalah suatu peristiwa ketika seorang berjanji pada orang lain dimana dua orang itu saling berjanji untuk melaksanakan suatu hal. Tirtodiningrat memberikan definisi perjanjian adalah suatu perbuatan berdasarkan kata sepakat diantara dua orang atau lebih untuk menimbulkan akibat-akibat hukum yang dapat dipaksakan oleh undang-undang. Subjek perjanjian adalah pihak-pihak yang terikat dengan suatu perjanjian. Pada dasarnya yang terikat suatu perjanjian adalah para pihak yang mengadakan perjanjian.

Perjanjian kerja yang dalam bahasa Belanda biasa disebut *Arbeidsovereenkomst*, dapat diartikan dalam beberapa pengertian. Pengertian yang pertama disebutkan dalam ketentuan pasal 1601a KUHPerdata mengenai perjanjian kerja disebutkan bahwa Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak yang satu, si buruh mengikatkan dirinya untuk dibawah perintah pihak yang lain si majikan untuk sesuatu waktu tertentu melakukan pekerjaan dengan menerima upah. Perjanjian kerja haruslah berdasarkan atas pernyataan kemauan yang sepakat, dari pihak buruh kemauan yang dinyatakan dan menyatakan untuk bekerja pada pihak

majikan dengan menerima upah dan dari pihak majikan kemauan yang dinyatakan dan menyatakan akan mempekerjakan buruh itu dengan membayar upah. Di samping kemauan yang sepakat antara kedua belah pihak, harus pula ada persesuaian antara pernyataan kehendak dan kehendak yang dinyatakan itu sendiri serta kehendak itu harus dinyatakan secara bebas dan bersungguh-sungguh.

Dalam Pasal 50 Undang-Undang No.13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh. Perjanjian kerja dibuat secara tertulis atau lisan. Perjanjian kerja adalah perjanjian yang dibuat antara pekerja/buruh (karyawan) dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memenuhi syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak (Pasal 1 angka (14) Undang-Undang Ketenagakerjaan). Perjanjian kerja dapat dibuat secara lisan (Pasal 51 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan)

2.3.2 Asas-Asas Perjanjian Kerja

Asas hukum perjanjian kerja merujuk pada prinsip-prinsip dasar yang mengatur hubungan hukum antara dua pihak atau lebih berdasarkan perjanjian kerja yang sah. Asas hukum merupakan landasan berfikir sebagai dasar ideologis aturan-aturan hukum. Asas hukum merupakan sumber bagi sistem hukum yang memberi inspirasi mengenai nilai etis, moral dan sosial masyarakat. Dalam mengatur perjanjian atau kontrak sebagaimana yang terdapat pada KUHPer yaitu dasarnya sangat dipengaruhi oleh paham individualisme yang diwujudkan dalam rumusan-rumusan pasalnya.

Menurut M. Isnaeni ada beberapa asas sebagai tiang penyangga Hukum Kontrak, yaitu asas kebebasan berkontrak yang berdiri sejajar dengan asas-asas lain berdasarkan proporsi yang berimbang, yaitu:¹⁶

1. Asas *pacta sunt servanda*
2. Asas kesederjatan
3. Asas *privity of contract*;
4. Asas konsensualisme, dan
5. Asas iktikad baik.

Sementara menurut Hasil Seminar yang diadakan oleh BPHN pada Tahun 1981 tentang Reformasi Kitab Undang-undang Hukum Perdata disebutkan bahwa undang-undang kontrak yang baru akan dibuat berlandaskan pada asas-asas berikut:

1. Asas kebebasan untuk mengadakan kontrak
2. Asas menjamin perlindungan bagi kelompok-kelompok ekonomi lemah
3. Asas iktikad baik
4. Asas keselarasan
5. Asas kesusilaan
6. Asas kepentingan umum
7. Asas kepastian hukum
8. Asas *pacta sunt servanda*

2.3.3 Syarat Sah Perjanjian Kerja

Menurut ketentuan dalam Undang-undang No. 13/2003 tentang Ketenagakerjaan perjanjian dapat dinyatakan sah apabila memenuhi ketentuan syarat sahnya perjanjian dalam pasal 1320 KUHPerdata. Syarat-syarat sahnya perjanjian tersebut adalah :

1. Kesepakatan yang mengikatkan diri

¹⁶ Hans, M. (2015). *Aspek Kontraktual Pada Perjanjian Oleh Perseroan Terbatas Yang Diwakili Oleh Dewan Komisaris* (Doctoral dissertation, Universitas Airlangga).

Sepakat adalah saat kedua belah pihak mencapai kesepakatan dalam perjanjian, di mana masing-masing dengan sukarela setuju tanpa adanya tekanan, kesalahan, atau tipu daya. Kesepakatan ini mencerminkan persetujuan bebas dari semua pihak yang terlibat, dihasilkan dari kehendak mereka sendiri. Pentingnya kesepakatan adalah bahwa keinginan satu pihak harus sejalan dengan keinginan pihak lainnya. Kesepakatan harus dibuat dengan kesadaran penuh, tanpa adanya paksaan, kekeliruan, atau penipuan. Tiga hal yang dapat menghambat tercapainya kesepakatan yang bebas adalah adanya paksaan, kekeliruan, atau penipuan.

Persetujuan dapat diungkapkan secara eksplisit atau implisit. Dalam sebuah perjanjian, kedua belah pihak perlu memiliki kehendak bebas untuk terikat, dan kehendak tersebut harus dinyatakan. Suatu perjanjian dianggap terbentuk ketika terjadi kesepakatan antara kedua belah pihak. Pihak yang akan membuat perjanjian harus menyatakan niat dan kesiapannya untuk terikat, kemudian menyampaikan persetujuan atas perjanjian tersebut. Dalam konteks Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pasal 52 huruf a menegaskan bahwa kesepakatan antara kedua belah pihak haruslah mencakup persetujuan dan kesepahaman bersama mengenai hal-hal yang telah dijanjikan dalam perjanjian. Artinya, para pihak yang terlibat dalam perjanjian harus bersedia, setuju, dan sejalan mengenai isi perjanjian tersebut.

2. Kecakapan untuk membuat suatu perjanjian

Kecakapan merupakan syarat umum yang harus dipenuhi untuk melakukan perbuatan hukum secara sah. Individu yang ingin terlibat dalam perjanjian harus memenuhi beberapa kriteria, yaitu harus dewasa, sehat akal pikiran, dan tidak dilarang oleh undang-undang untuk melakukan suatu perbuatan tertentu. Dari sudut pandang keadilan, orang-orang yang akan terikat oleh perjanjian harus memiliki kemampuan untuk menyadari segala tanggung jawab yang akan mereka pikul sebagai konsekuensi dari perbuatan mereka.

Pasal 1329 KUHPdata menegaskan bahwa setiap orang memiliki wewenang untuk membuat perikatan, kecuali jika secara hukum dinyatakan tidak cakap untuk melakukannya. Kedua belah pihak yang terlibat dalam perjanjian harus memiliki kecakapan hukum untuk bertindak secara mandiri. Beberapa golongan yang diatur oleh undang-undang sebagai "tidak cakap" untuk melakukan perbuatan hukum sendiri termasuk orang di bawah umur, orang di bawah pengawasan (*curatele*), dan perempuan yang telah menikah (sesuai dengan Pasal 1330 KUHPdata).

Selain kecakapan, ada juga faktor kewenangan, di mana seseorang dapat melakukan perbuatan hukum tertentu jika mendapatkan kuasa dari pihak ketiga. Kewenangan ini penting, dan tanpa kuasa, seseorang tidak memiliki wewenang untuk melakukan perbuatan hukum tersebut. Oleh karena itu, untuk membuat suatu perjanjian, seseorang harus tidak hanya dewasa dan sehat akal pikirannya, tetapi juga memiliki wewenang yang mencukupi sesuai dengan kuasa yang diberikan.

3. Suatu hal tertentu

Dalam suatu perjanjian, yang dijanjikan haruslah hal atau barang yang spesifik dan jelas. Menurut Pasal 1338 KUHPdata, setiap perjanjian yang dibuat secara sah mengikat pihak-pihak yang membuatnya sebagaimana undang-undang. Ini berarti bahwa perjanjian yang sah seharusnya sesuai dengan ketentuan hukum yang mengikat kedua belah pihak, dan pada umumnya, perjanjian tersebut tidak dapat dicabut kecuali dengan persetujuan kedua belah pihak atau berdasarkan alasan-alasan yang diatur oleh undang-undang. Sebagai contoh, menurut Pasal 52 huruf c Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, perjanjian kerja dibuat berdasarkan pekerjaan yang telah dijanjikan.

4. Suatu sebab yang halal

Suatu perjanjian harus memiliki alasan yang sah, yang merupakan syarat keempat agar perjanjian tersebut sah. Pasal 1335 KUHPdata menyatakan bahwa perjanjian tanpa alasan, atau dibuat karena alasan yang palsu atau terlarang, tidak memiliki kekuatan hukum. Pasal 52 huruf d Undang-undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menegaskan bahwa pekerjaan yang dijanjikan harus sesuai dengan ketertiban umum, kesopanan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Untuk memenuhi syarat sahnya, suatu perjanjian harus didasarkan pada alasan yang diperbolehkan dan diinginkan oleh kedua belah pihak yang terlibat. Alasan yang tidak diperbolehkan adalah yang bertentangan dengan undang-undang, moralitas, atau ketertiban umum.

Syarat sahnya perjanjian kerja mengacu pada syarat sahnya perjanjian perdata pada umumnya, adalah sebagai berikut:¹⁷

1. Adanya kesepakatan antara para pihak (tidak ada dwang-paksaan, dwaling-penyesanan kekhilafan atau *bedrog*-penipuan)
2. Pihak-pihak yang bersangkutan mempunyai kemampuan atau kecakapan untuk (bertindak) melakukan perbuatan hukum (cakap usia dan tidak di bawah perwalian/pengampuan)
3. Ada (objek) pekerjaan yang diperjanjikan tersebut tidak bertentangan
4. *Causa* pekerjaan yang diperjanjikan tersebut tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku (Pasal 52 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan).¹⁸

Apabila perjanjian kerja yang dibuat pihak-pihak tidak memenuhi dua syarat awal sahnya (perjanjian kerja) sebagaimana disebut, yakni tidak ada kesepakatan dan ada pihak yang tidak cakap untuk bertindak maka perjanjian kerja dapat dibatalkan. Sebaliknya apabila perjanjian dibuat tidak memenuhi dua syarat terakhir sahnya (perjanjian kerja), yakni objek (pekerjaannya) jelas dan *causa*-nya tidak memenuhi ketentuan maka perjanjiannya batal demi hukum (*null and void*).¹⁹

Dalam sistem *Common Law* untuk sahnya suatu perjanjian harus terpenuhi beberapa unsur yang sangat penting yaitu:²⁰

¹⁷ Indiraharti, N. S. (2014). Aspek Keabsahan Perjanjian Dalam Hukum Kontrak (Suatu Perbandingan Antara Indonesia dan Korea Selatan). *Jurnal Hukum PRIORIS*, 4(1), 15-38.

¹⁸ Hidayah, A. (2018). *Ketentuan Penahanan Ijazah Pekerja sebagai Syarat Tertentu dalam Perjanjian Kerja*. *Jurnal Universitas Palembang*, 16(2), 129-137.

¹⁹ Habibah, S. M., Jatningsih, O., & Purba, I. P. M. H. (2021). *Jaminan Hak Asasi Manusia bagi Pekerja Rumah Tangga melalui Perjanjian Kerja di Surabaya*. *Jurnal HAM*, 12(2), 245-260.

²⁰ Japar, S. R. (2018). Prinsip-Prinsip Kontrak Konstruksi Indonesia. *Mimbar Yustitia*, 2(2), 191-213.

1. *Intention to create a legal relationship*, para pihak yang berkontrak memang bermaksud bahwa kontrak yang mereka buat dapat dilaksanakan berdasarkan hukum.
2. *Agreement (offer and acceptance)*, artinya harus ada kesepakatan (meeting of mind) diantara para pihak.
3. *Consideration*, merupakan janji diantara para pihak untuk saling berprestasi

M.L Barron menyebutkan agar suatu perjanjian dapat dikatakan sah maka harus ada unsur berikut:

1. *Capacity of Parties*, atau kecakapan para pihak
2. *Reality of consent*, artinya harus benar-benar kesepakatan yang sesuai dengan kehendaknya, bukan karena adanya cacat kehendak.
3. *Legality of object* (terkait dengan tujuan atau objek yang harus diperbolehkan menurut hukum)²¹

2.3.4 Jenis-Jenis Perjanjian Kerja

Menurut Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata), ada beberapa jenis perjanjian yang berkaitan dengan pekerjaan:

1. Perjanjian Perburuhan atau Perjanjian Kerja: Perjanjian ini melibatkan majikan dan buruh, di mana buruh setuju untuk bekerja dan tunduk pada perintah majikan dalam jangka waktu tertentu atau tidak tertentu¹. Ada beberapa jenis perjanjian kerja, seperti pekerjaan yang menurut sifatnya

²¹ Hutagalung, Sophar Maru. (2022). *Kontrak Bisnis Di ASEAN: Pengaruh Sistem Hukum Common Law Dan Civil Law*. Sinar Grafika.

sekali selesai atau sementara, pekerjaan yang diperkirakan akan selesai dalam waktu paling lama 3 tahun, dan pekerjaan yang sifatnya musiman.

2. Perjanjian Mengenai Jasa-Jasa Tertentu: Perjanjian ini biasanya melibatkan pemberi jasa dan penerima jasa. Pemberi jasa setuju untuk melakukan suatu pekerjaan atau memberikan suatu layanan kepada penerima jasa. Jenis perjanjian ini sangat beragam, tergantung pada jenis jasa yang disediakan.
3. Perjanjian Pemborongan Pekerjaan: Dalam perjanjian ini, pemborong setuju untuk menyelesaikan suatu pekerjaan bagi pemberi kerja dalam jangka waktu tertentu. Pemborong bertanggung jawab untuk mengatur dan mengawasi pekerjaan, serta menyediakan semua bahan dan peralatan yang diperlukan.

2.4 Hubungan Kerja

2.4.1 Pengertian Hubungan Kerja

Hubungan kerja mengacu pada interaksi antara pekerja dan majikan atau atasan di dalam lingkungan kerja. Hubungan kerja ini mencakup berbagai aspek, termasuk dinamika interpersonal, aturan dan kebijakan perusahaan, hak dan tanggung jawab pekerja, serta tujuan bersama dalam mencapai produktivitas dan tujuan organisasi. Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja.²²

Hubungan kerja secara umum dapat diartikan sebagai hubungan antara orang yang melakukan pekerjaan dengan orang yang memberi pekerjaan. Pekerjaan dapat

²² Tebay, V. (2021). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Deepublish. Hlm. 41

dilakukan oleh setiap orang apakah dia sebagai buruh, karyawan, pegawai negeri dan orang yang melakukan pekerjaan untuk diri sendiri. Dalam kajian ini yang dimaksud dengan hubungan kerja adalah hubungan antara pekerja dan pemberi kerja dalam hubungan perdata, yang mempunyai ciri khas hubungan yang subordinat, tidak termasuk dalam hal ini hubungan kerja yang dilakukan oleh Pegawai Negeri dalam Dinas Publik. Secara umum hubungan kerja hanya dapat terjadi apabila telah terjadi kesepakatan antara pekerja dengan pengusaha dengan menerima upah, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah. Hubungan antara pengusaha dengan para pekerja/buruh ini terjadi karena perjanjian. Dalam ruang lingkup hukum perburuhan dikenal ada perjanjian kerja, peraturan perusahaan, serta perjanjian perburuhan (perjanjian kerja bersama) yang tidak terlepas dari persyaratan sahnya perjanjian pada umumnya. Pengusaha dalam menjalankan usaha sangat tergantung dan membutuhkan pekerja agar usahanya dapat berjalan dengan baik dan mendatangkan keuntungan. Pada sisi lain, pekerja dalam kehidupannya tentu menginginkan kesejahteraan dan memiliki kebutuhan yang beraneka ragam, untuk dapat memenuhi semua kebutuhan tersebut pekerja dituntut untuk bekerja.

Hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja ditandai dengan adanya perjanjian kerja antara kedua belah pihak. Dalam perjanjian kerja termuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban antara pengusaha dan pekerja. Dari hubungan antara pengusaha dan pekerja ini tentunya akan menimbulkan hak dan kewajiban dari kedua belah pihak. Ada prestasi yang harus dilaksanakan oleh kedua belah pihak. Pemenuhan segala prestasi ini yang akan menimbulkan keharmonisan ataupun disharmonisasi dalam hubungan kerja. Terjadinya perselisihan di antara

pengusaha dan pekerja adalah salah satu bentuk disharmonisasi. Hal yang terpenting sekarang adalah bagaimana mencegah atau memperkecil perselisihan tersebut atau mendamaikan kembali mereka yang berselisih.

2.4.2 Jenis-Jenis Hubungan Kerja

Jenis Hubungan Kerja Dalam hukum perburuhan ada beberapa bentuk hubungan kerja, yaitu:

1. Hubungan kerja sektor formal, yaitu hubungan kerja yang terjalin antara pengusaha dan pekerja berdasarkan perjanjian kerja baik untuk waktu tertentu maupun waktu tidak tertentu yang mengandung unsur kepercayaan, upah dan perintah.
2. Hubungan kerja informal, yaitu hubungan kerja yang terjadi antara pekerja dan orang perseorangan atau beberapa orang yang melakukan usaha bersama yang tidak berbadan hukum atas dasar saling percaya dan sepakat dengan menerima upah dan atau imbalan atau bagi hasil.

Secara yuridis hanya ada Hubungan kerja secara formal, sebagaimana diatur dalam Pasal 51 UU Ketenagakerjaan, adalah didasari atas suatu perjanjian kerja antara majikan dan buruh, baik perjanjian kerja secara lisan maupun perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis. Perjanjian kerja dibuat berlandaskan kepada prinsip-prinsip sebagaimana diatur dalam Pasal 52 UU Ketenagakerjaan dan Pasal 1320 KUHPera, jika diimplementasikan berisi empat hal, sebagai berikut:

2. Kemauan bebas dari kedua belah pihak;
3. Kemampuan atau kecakapan kedua belah pihak;
4. adanya pekerjaan yang diperjanjikan;

5. pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan ketentuan perundang-undangan yang berlaku.

Maka dapat disimpulkan bahwa hubungan kerja adalah hubungan perdata yang didasarkan pada kesepakatan antara pekerja dengan pemberi pekerjaan atau pengusaha. Karena itu bukti bahwa seseorang bekerja pada orang lain atau pada sebuah perusahaan/lembaga adalah adanya perjanjian kerja yang berisi tentang hak-hak dan kewajiban masing-masing baik sebagai pengusaha maupun sebagai pekerja. Oleh karena itu hubungan kerja antara pekerja dengan majikan sesungguhnya adalah hubungan perdata yang didasarkan pada kesepakatan antara kedua belah pihak untuk mendapatkan hak dan menjalankan kewajiban masing-masing. Maka sesungguhnya Hak dan kewajiban tersebut tertuang dalam perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis atau lisan. Dalam perjanjian kerja tersebut harus secara jelas mengatur jam dan waktu kerja, besarnya upah, upah lembur, perlindungan kesehatan, syarat-syarat kerja dan sebagainya. Juga diatur tentang hak dan kewajiban pekerja serta hak dan kewajiban pengusaha bila hubungan kerja berakhir atau diakhiri oleh salah satu pihak.

Pada prinsipnya hubungan kerja terjadi jika sudah ada kesepakatan di antara para pihak yakni pekerja dan pemberi pekerjaan. Walau pada kenyataannya “kesepakatan” yang dimaksud tidak pernah ada, karena sesungguhnya pekerja sepakat untuk melakukan pekerjaan karena keterpaksaan ekonomi. Namun kesepakatan sebagaimana dimaksud sudah dipertegas dalam UU Ketenagakerjaan Pasal 1 angka 15 : Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.

Selanjutnya menurut Pasal 50 Hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh. Berdasarkan kedua ketentuan ini diketahui bahwa hubungan antara para pihak dalam hal ini pengusaha/pemberi kerja dan pekerja ditandai dengan adanya perjanjian kerja dimana perjanjian kerja itu ditandai dengan ciri-ciri adanya pekerjaan, adanya upah dan perintah. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa konsep hubungan kerja antara pekerja dengan pemberi kerja di dalam UU Ketenagakerjaan ditandai oleh adanya kesepakatan yang memenuhi unsur “pekerjaan, upah dan perintah”.

2.5 Pemutusan Hubungan Kerja

2.5.1 Pengertian Pemutusan Hubungan Kerja

Pemutusan hubungan kerja, yang sering disebut juga sebagai PHK atau terminasi, adalah tindakan yang dilakukan oleh perusahaan atau majikan untuk mengakhiri hubungan kerja dengan seorang karyawan. Pemutusan hubungan kerja bisa terjadi karena berbagai alasan, seperti kinerja yang buruk, pelanggaran kode etik atau peraturan perusahaan, restrukturisasi organisasi, atau alasan ekonomi seperti pemangkasan biaya.²³ Pemutusan hubungan kerja harus dilakukan sesuai dengan hukum dan peraturan yang berlaku, dan seringkali melibatkan prosedur tertentu seperti memberikan pemberitahuan sebelumnya atau memberikan kompensasi kepada karyawan yang di-PHK.²⁴ Tujuan dari pemutusan hubungan kerja bisa beragam, mulai dari menjaga efisiensi perusahaan hingga memastikan

²³ Mohammad, S. A. N., & Sabir, S. (2022). *Pemutusan Hubungan Kerja Pada Masa Pandemi Covid-19 Dalam Perspektif Hukum Ekonomi Syariah (Fikih Muamalah)*. Al-Mizan: Jurnal Hukum dan Ekonomi Islam, 6(1), 20-39.

²⁴ Muslim, M. (2015). *Dilema Pemutusan Hubungan Kerja Bagi Karyawan*. ESENSI: Jurnal Manajemen Bisnis, 18(3), 100-110.

kepatuhan terhadap regulasi ketenagakerjaan, namun harus dilakukan dengan perhatian terhadap hak dan kesejahteraan karyawan yang terlibat.²⁵

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja dan pengusaha. PHK harus dilakukan dengan hati-hati karena keputusan PHK terhadap pekerja berpengaruh pada anggota keluarga yang menjadi tanggungan pekerja. Seorang pekerja tidak dapat diputus hubungan kerjanya kecuali ada alasan yang sah untuk pemutusan tersebut dan diatur dalam perundang-undangan masing-masing negara.

Menurut pasal 1 ayat 25 Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) merupakan pemutusan hubungan kerja, dikarenakan oleh hal-hal tertentu akan menyebabkan terputusnya hak dan kewajiban antara pekerja/pekerja dengan pengusaha. Pemutusan hubungan kerja merupakan suatu kecelakaan terutama di kalangan pekerja, karena akan menghilangkan mata pencaharian mereka untuk menghidupi diri sendiriserta keluarganya. Oleh karena itu, pihak-pihak yang berkepentingan melakukan segala upaya untuk menghindari pemutusan hubungan kerja.

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) menurut Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja dan pengusaha. Seorang pekerja tidak dapat diputus hubungan kerjanya kecuali ada alasan yang sah untuk

²⁵ Marnisah, L. (2019). *Hubungan Industrial dan Kompensasi (Teori dan Praktik)*. Yogyakarta: Deepublish.

pemutusan tersebut dan diatur dalam perundang-undangan masing-masing negara. Pemutusan hubungan kerja dilarang selama buruh berhalangan menjalankan pekerjaannya karena keadaan sakit menurut keterangan dokter selama waktu tidak. Menurut Pasal 36 UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, PHK dapat terjadi karena beberapa alasan, antara lain karena efisiensi, penutupan bisnis, kepailitan, pekerja mangkir atau melakukan pelanggaran, perbedaan paham, agama, aliran politik, suku, warna kulit, golongan, jenis kelamin, kondisi fisik, atau status perkawinan, pekerja dalam keadaan cacat tetap, sakit akibat kecelakaan kerja, atau sakit karena hubungan kerja yang menurut surat keterangan dokter yang jangka waktu penyembuhannya belum dapat dipastikan.

2.5.2 Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak

Pemutusan hubungan kerja sepihak adalah pengakhiran hubungan kerja oleh perusahaan terhadap pekerja tanpa persetujuan dari pekerja. PHK sepihak dapat dilakukan oleh perusahaan jika pekerja melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, setelah kepada pekerja yang bersangkutan diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga secara berturut-turut.²⁶ Namun, PHK sepihak tidak boleh dilakukan secara sepihak melainkan harus melalui perundingan terlebih dahulu. Jika perusahaan melakukan PHK secara sepihak, maka langkah yang dapat ditempuh adalah melaporkan tindakan perusahaan kepada instansi ketenagakerjaan pada pemerintah pusat, pemerintah provinsi, dan pemerintah kabupaten/kota karena

²⁶ Maringan, N. (2015). *Tinjauan Yuridis Pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara Sepihak Oleh Perusahaan Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan* (Doctoral dissertation, Tadulako University).

merupakan pengawas ketenagakerjaan berdasarkan Pasal 178 ayat (1) UU Ketenagakerjaan.²⁷

Pemutusan hubungan kerja sepihak yang dilakukan oleh perusahaan dapat menimbulkan sanksi. Berikut adalah beberapa sanksi yang dapat diterapkan:²⁸

1. Perusahaan dapat dikenakan sanksi administratif berupa denda oleh instansi ketenagakerjaan pada pemerintah pusat, pemerintah provinsi, dan pemerintah kabupaten/kota karena merupakan pengawas ketenagakerjaan berdasarkan Pasal 178 ayat (1) UU Ketenagakerjaan
2. Perusahaan dapat diwajibkan membayar uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang penggantian hak, dan/atau uang pisah bagi pekerja/buruh yang di-PHK
3. Perusahaan dapat diwajibkan mempekerjakan kembali pekerja yang di-PHK secara sepihak
4. Perusahaan dapat dijatuhi sanksi pidana jika melakukan PHK secara sepihak dan melanggar ketentuan hukum

2.5.3 Jenis-Jenis Pemutusan Hubungan Kerja

Dalam teori Hukum Perburuhan dikenal adanya 4 (empat) jenis pemutusan hubungan kerja :²⁹

1. Pemutusan Hubungan Kerja Demi Hukum

²⁷ Suwono, H. (2018). *Perlindungan Hukum Terhadap Pemberhentian Sepihak Bagi Tenaga Kerja Pkwt Dan Pkwt Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*. *Actual*, 8(2), 88-95.

²⁸ Hakim, U. K., Santoso, I. B., & Putra, P. S. (2020). *Partisipasi Perusahaan Dalam Program Bpjsostek Dan Penegakan Hukumnya*. *Singaperbangsa Law Review (SILREV)*, 1(1), 184-202.

²⁹ Silalahi, S. D. (2018). *Perlindungan Hukum bagi Pekerja Kontrak yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja dalam Masa Kontrak (Studi Kasus Putusan Pengadilan Negeri Medan No: 82/Pdt. sus-PHI/2016/PN. Mdn)*.

Pemutusan hubungan kerja demi hukum adalah merupakan pemutusan hubungan kerja yang terjadi dengan sendirinya sehubungan dengan berakhirnya jangka waktu perjanjian yang dibuat oleh majikan dan buruh. Karena itulah pemutusan hubungan kerja terjadinya bukan karena sebab-sebab tertentu baik yang datangnya dari pihak buruh maupun majikan Pasal 1903e KUH Perdata menyebutkan: “Perhubungan kerja berakhir demi hukum, dengan lewatnya waktu yang ditetapkan dalam persetujuan maupun reglement atau dalam ketentuan undang-undang atau lagi majikan itu tidak ada oleh kebiasaan”. Meskipun pemutusan hubungan kerja itu terjadi dengan sendirinya namun para pihak dapat memperjanjikan untuk mengadakan pemberitahuan apabila perjanjian

2. Pemutusan Hubungan Kerja Oleh Buruh/Pekerja

Buruh/pekerja berhak untuk memutuskan hubungan kerja dengan pihak pengusaha, karena pada prinsipnya buruh tidak boleh dipaksakan untuk terus-menerus bekerja bila mana ia sendiri tidak menghendakinya. Dengan demikian Pemutusan hubungan kerja oleh buruh ini yang aktif untuk meminta diputuskan hubungan kerjanya adalah dari buruh/pekerja itu sendiri. Pekerja atau buruh dapat mengajukan permohonan pemutusan hubungan kerja kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam hal pengusaha melakukan perbuatan sebagai berikut:

- a. Menganiaya, menghina secara kasar atau mengancam buruh/pekerja

- b. Membujuk dan/atau menyuruh pekerja/buruh untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan.
 - c. Tidak membayar upah tepat waktu yang telah ditentukan 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih.
 - d. Tidak melakukan kewajiban yang telah dijanjikan kepada buruh/pekerja.
 - e. Memerintahkan buruh/pekerja untuk melaksanakan pekerjaan diluar yang diperjanjikan
 - f. Memberikan pekerjaan yang membahayakan jiwa, keselamatan kesehatan dan kesusilaan buruh/pekerja sedangkan pekerjaan tersebut tidak ada tidak dicantumkan pada perjanjian kerja (Pasal 169 ayat (1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan)
 - g. Pekerja atau buruh dapat mengakhiri hubungan kerja dengan melakukan pengunduran diri atas kemauan sendiri tanpa perlu meminta penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial, dan kepada buruh/pekerja yang bersangkutan memperoleh uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
3. Pemutusan hubungan kerja oleh Majikan/Pengusaha
- Pengusaha dapat memutuskan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh dengan alasan pekerja/buruh telah melakukan kesalahan berat sebagai berikut:

- a. Melakukan penipuan, pencurian, atau penggelapan barang dan/atau uang milik perusahaan
- b. Memberikan keterangan palsu atau yang dipalsukan sehingga merugikan perusahaan.
- c. Mabuk, meminum minuman keras yang memabukkan, memakai dan mengedarkan narkoba, psikotropika, dan zat adiktif lainnya dilingkungan kerja.
- d. Melakukan perbuatan asusila atau perjudian di lingkungan kerja.
- e. Dengan ceroboh atau sengaja merusak atau membiarkan dalam keadaan bahaya barang milik perusahaan yang menimbulkan kerugian bagi perusahaan.
- f. Membongkar atau membocorkan rahasia perusahaan yang seharusnya dirahasiakan kecuali untuk kepentingan Negara; atau
- g. Melakukan perbuatan lainnya di lingkungan perusahaan yang diancam pidana penjara 5 (lima) tahun atau lebih (Pasal 158 ayat (1) Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan)

Selain itu pengusaha juga dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena perusahaan tutup yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian secara terus-menerus selama 2 tahun, atau keadaan memaksa (force majeure). Pengusaha juga dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena perusahaan tutup, bukan karena mengalami kerugian 2 tahun berturut-turut atau bukan karena keadaan memaksa tetapi perusahaan melakukan efisiensi,

juga disebutkan pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena pailit.

4. Pemutusan Hubungan Kerja Oleh Pengadilan

Pemutusan hubungan kerja oleh pengadilan maksudnya bukanlah oleh pengadilan hubungan industrial, tetapi oleh pengadilan negeri. Pengusaha dapat memutuskan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh melalui pengadilan negeri dengan alasan pekerja/buruh telah melakukan kesalahan berat diantaranya:

- a. Melakukan penipuan, pencurian atau penggelapan barang dan/atau uang milik perusahaan.
- b. Memberikan keterangan palsu atau dipalsukan sehingga merugikan perusahaan.
- c. Mabuk, meminum minuman keras yang memabukkan, memakai dan/atau mengedarkan narkoba, psikitropika, dan zat adiktif lainnya dilingkungan kerja.
- d. Melakukan perbuatan asusila atau perjudian dilingkungan kerja.
- e. Menyerang, menganiaya, mengancam, atau mengidentifikasi teman sekerja atau pengusaha dilingkungan kerja.
- f. Membujuk teman sekerja atau pengusaha untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan.
- g. Pekerja/buruh yang diputus hubungan kerjanya karena alasan telah melakukan kesalahan berat hanya dapat memperoleh uang penggantian hak.

2.6 Perselisihan Hubungan Industrial

2.6.1 Pengertian Perselisihan Hubungan Industrial

Hubungan Industrial adalah suatu hubungan hukum antara pengusaha dan pekerja yang ada kalanya mengalami perselisihan. Menurut Pasal 1 angka 16 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, hubungan industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Salah satu fungsi hukum ketenagakerjaan untuk menciptakan kerangka kerja sama yang harmonis di antara para pelaku hubungan industrial yang terdiri dari pekerja atau serikat pekerja, pengusaha atau organisasi pengusaha, dan pemerintah guna mewujudkan kesejahteraan bersama.

Pasal 1 angka 1 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, merumuskan perselisihan hubungan industrial yaitu: “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.”

2.6.2 Dasar Hukum Perselisihan Hubungan Industrial

Dalam upaya menyelaraskan regulasi dengan mempertimbangkan tantangan, tuntutan, dan kebutuhan setelah diamandemen Konstitusi Negara Republik Indonesia, pemerintah pada era reformasi melakukan penyusunan undang-undang

yang sesuai dengan prinsip demokrasi dan keterbukaan. Salah satu fokus perbaikan adalah bidang ketenagakerjaan. Pemerintah bertujuan memperbaiki aspek hukum formal terkait ketenagakerjaan dan penyelesaian sengketa hubungan industrial agar sesuai dengan kebutuhan masyarakat. Oleh karena itu, pemerintah meresmikan tiga undang-undang, yakni UU Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh, UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dan UU Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Ketiga undang-undang ini saling terkait dan saling melengkapi.

Berdasarkan pengertian Perselisihan Hubungan Industrial tersebut, maka dalam Pasal 1 angka 2 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial membagi jenis perselisihan hubungan industrial menjadi:

1. Perselisihan hak

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

2. Perselisihan kepentingan

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.

3. Perselisihan pemutusan hubungan kerja

Perselisihan pemutusan hubungan kerja adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak.

4. Perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh

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 keserikatpekerjaan. Perselisihan perburuhan dan penyelesaian pemutusan hubungan kerja, kedua masalah tersebut memang mempunyai kaitan satu sama lain, perselisihan perburuhan dapat mengakibatkan terjadinya pemutusan hubungan kerja, sebaliknya, pemutusan hubungan kerja bahkan sering menimbulkan perselisihan perburuhan kalau pemutusan hubungan kerja itu dilakukan dengan tata cara atau dengan mempergunakan alasan yang tidak dapat diterima oleh masing-masing pihak, kendati kedua masalah dimaksud saling berkaitan pembahasan sebaiknya dilakukan dengan secara terpisah

2.7 Tinjauan Umum Tentang Penyelesaian Sengketa

Sengketa adalah konflik atau perselisihan antara dua pihak atau lebih yang memiliki perbedaan pendapat, kepentingan, atau hak yang bertentangan. Sengketa dapat muncul dalam berbagai konteks, termasuk hukum, politik, bisnis, atau hubungan pribadi. Sengketa seringkali memerlukan penyelesaian agar masalahnya

dapat diatasi dengan adil dan damai.³⁰ Dalam konteks hukum, sengketa seringkali melibatkan pelanggaran hukum atau kontrak, dan pihak yang merasa dirugikan dapat mengajukan gugatan ke pengadilan untuk mencari penyelesaian. Di luar konteks hukum, sengketa dapat muncul dalam berbagai situasi, seperti perselisihan antara dua perusahaan atas wilayah pemasaran, konflik antara tetangga mengenai batas properti, atau perbedaan pendapat di antara rekan kerja di tempat kerja.³¹

Sengketa adalah perselisihan atau konflik yang terjadi antara individu atau kelompok yang memiliki hubungan atau kepentingan yang sama atas objek kepemilikan, yang menimbulkan akibat hukum antara satu dengan yang lain. Dalam konteks hukum, khususnya hukum kontrak, sengketa adalah perselisihan antarpihak, karena pelanggaran kesepakatan dalam suatu kontrak.³² Sengketa dapat terjadi pada siapa pun dan di mana saja. Sengketa dapat terjadi antarindividu, individu dengan kelompok, antarkelompok, antarperusahaan, perusahaan dengan negara, atau antarnegara. Dengan kata lain, sengketa dapat bersifat publik maupun keperdataan, dan dapat terjadi dalam lingkup lokal, nasional, maupun internasional.

Penyelesaian sengketa merupakan upaya untuk mengembalikan hubungan para pihak yang bersengketa dalam keadaan seperti semula.³³ Dengan pengembangan hubungan tersebut, para pihak yang bersengketa dapat mengadakan hubungan, baik hubungan sosial maupun hubungan hukum antara satu dengan yang lainnya. Proses

³⁰ Nugroho, S. A., & SH, M. (2019). *Manfaat Mediasi Sebagai Alternatif Penyelesaian Sengketa*. Jakarta: Prenada Media.

³¹ Barkatullah, A. H. (2019). *Hak-Hak Konsumen*. Yogyakarta: Nusamedia.

³² Niagara, S. G., & Hidayat, C. N. (2020). *Penyelesaian Sengketa Non-Litigasi Ditinjau Dari Undang Undang Nomor 10 Tahun 1998 Tentang Perbankan Dan Undang Undang Nomor 30 Tahun 1999 Tentang Arbitrase Dan Alternatif Penyelesaian Sengketa*. *Jurnal Surya Kencana Dua: Dinamika Masalah Hukum dan Keadilan*, 7(1), 86.

³³ Triandani, Putri. (2023). *Sengketa Wanprestasi Honorarium Advokat Dalam Perjanjian Jasa Hukum Di Kota Jambi* (Doctoral dissertation, Hukum Perdata).

penyelesaian sengketa yang sudah dikenal sejak lama adalah melalui proses litigasi di Pengadilan. Namun, proses litigasi cenderung menghasilkan masalah baru karena sifatnya yang *win-lose*, tidak *responsive*, *time consuming* proses berperkaranya, dan terbuka untuk umum.³⁴

Teori Penyelesaian Sengketa Dean G. Pruitt dan Jeffrey Z. Rubin menjelaskan bahwa penyelesaian sengketa dapat dilakukan melalui dua cara, yaitu melalui mekanisme peradilan formal dalam pengadilan (litigasi) dan di luar proses peradilan (non-litigasi).³⁵ Teori ini telah digunakan dalam berbagai konteks, termasuk penyelesaian sengketa pertanahan di Indonesia. Salah satu bentuk penyelesaian diluar pengadilan adalah Mediasi. Mediasi pada dasarnya adalah musyawarah dan mufakat, yakni sebagai suatu cara atau proses selain cara atau proses lainnya baik melalui arbitrase, negosiasi, konsiliasi, dan lain-lainnya.³⁶

Perselisihan pemutusan hubungan kerja termasuk kategori perselisihan hubungan industrial bersama perselisihan hak, perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat karyawan. Perselisihan pemutusan hubungan kerja timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat antara para karyawan dan penguasa mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan salah satu pihak. Perselisihan pemutusan hubungan kerja antara lain mengenai sah atau tidaknya alasan pemutusan hubungan kerja, dan besaran kompensasi atas pemutusan hubungan kerja.³⁷ Ada beberapa cara dalam penyelesaian perselisihan pemutusan

³⁴ Winarta, F. H. (2022). *Hukum Penyelesaian Sengketa Arbitrase Nasional Indonesia dan Internasional: Edisi Kedua*. Sinar Grafika.

³⁵ Kolopaking. (2021). *Asas Itikad Baik dalam Penyelesaian Sengketa Kontrak Melalui Arbitrase*. Jakarta: Penerbit Alumni.

³⁶ Astarini. (2021). *Mediasi Pengadilan*. Bandung: Penerbit Alumni.

³⁷ Kusmayanti, H., Karsona, A. M., & Fakhriah, E. L. (2020). *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial melalui Putusan Perdamaian di Pengadilan Hubungan Industrial Pengadilan Negeri Padang Kelas I (A)*. ADHAPER: Jurnal Hukum Acara Perdata, 6(1), 35-54.

hubungan kerja sebelum sampai ke Pengadilan Hubungan Industrial, di antaranya melalui lembaga Bipartit dan Tripartit.³⁸

Perundingan bipartit adalah perundingan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dan pekerja atau serikat pekerja/serikat buruh atau antara serikat pekerja/serikat buruh dan serikat pekerja/serikat buruh yang lain dalam satu perusahaan yang berselisih. Penyelesaian melalui bipartit harus diselesaikan dalam waktu maksimal 30 hari. Namun, jika dalam jangka waktu tersebut salah satu pihak menolak berunding atau tidak mencapai kesepakatan, maka perundingan bipartit dianggap gagal. Jika perundingan bipartit gagal, maka perselisihan hubungan industrial dapat dilakukan dengan perundingan tripartit.³⁹

Perundingan tripartit adalah perundingan antara pekerja dan pengusaha dengan melibatkan pihak ketiga sebagai fasilitator dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial. Penyelesaian sengketa melalui lembaga tripartit dapat dilakukan dengan tiga metode, yaitu mediasi, konsiliasi, dan arbitrase. Berikut adalah penjelasan singkat mengenai ketiga metode tersebut:⁴⁰

1. Mediasi: Mediasi adalah penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih mediator yang berada di setiap kantor instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota. Mediator yang netral akan membantu para

³⁸ Nurmadiah, N. (2022). *Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja menurut Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja*. JIIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan, 5(8), 3167-3172.

³⁹ Santoso, B. (2012). *Hukum Ketenagakerjaan Perjanjian Kerja Bersama: Teori, Cara Pembuatan, dan Kasus*. Universitas Brawijaya Press.

⁴⁰ Mantili, R. (2021). *Konsep penyelesaian perselisihan hubungan industrial antara serikat pekerja dengan perusahaan melalui Combined Process (Med-Arbitrase)*. Jurnal Bina Mulia Hukum, 6(1), 47-65.

pihak untuk mencapai kesepakatan yang saling menguntungkan. Jika melalui mediasi tidak tercapai kesepakatan, maka mediator akan mengeluarkan sebuah anjuran tertulis yang isinya meminta agar salah satu pihak melaksanakan atau tidak melaksanakan sesuatu. Apabila tidak ada keberatan dari para pihak atas anjuran tertulis, maka para pihak harus menuangkan kesepakatannya kedalam perjanjian bersama

2. **Konsiliasi:** Konsiliasi adalah upaya penyelesaian sengketa melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih konsiliator yang netral. Konsiliator akan membantu para pihak untuk mencapai kesepakatan yang saling menguntungkan. Perbedaan antara konsiliasi dengan mediasi adalah dalam konsiliasi pihak ketiga dalam posisi tidak aktif dengan hanya mendengarkan pendapat dan/atau klarifikasi
3. **Arbitrase:** Arbitrase adalah penyelesaian sengketa melalui sidang arbitrase yang dipimpin oleh satu atau beberapa orang arbiter yang netral. Arbiter akan memutuskan sengketa tersebut berdasarkan hukum dan fakta yang ada. Keputusan arbiter bersifat final dan mengikat para pihak

Jika tahapan tripartit ini juga tidak menghasilkan suatu perdamaian, maka tahapan selanjutnya adalah membawa perkara kepada Pengadilan Hubungan Industrial (PHI).

Undang-undang Nomor 30 Tahun 1999 tentang Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian Sengketa mengatur beberapa hal terkait penyelesaian sengketa atau beda pendapat antar para pihak dalam suatu hubungan hukum tertentu yang telah mengadakan perjanjian. Berikut adalah beberapa hal yang diatur dalam undang-undang tersebut:

1. Arbitrase

Undang-undang ini mengatur tentang arbitrase, yaitu cara penyelesaian sengketa di luar pengadilan dengan cara menyerahkan sengketa kepada satu atau beberapa orang yang dianggap memiliki keahlian di bidang tertentu untuk memutuskan sengketa tersebut. Penyelesaian sengketa dengan menggunakan lembaga arbitrase akan menghasilkan Putusan Arbitrase. Menurut undang-undang nomor 30 tahun 1999, arbiter atau majelis arbitrase untuk segera menjatuhkan putusan arbitrase selambat-lambatnya 30 hari terhitung sejak selesainya pemeriksaan sengketa oleh arbiter. Setelah didaftarkan, ketua pengadilan negeri diberikan waktu 30 hari untuk memberikan perintah pelaksanaan putusan arbitrase.

2. Alternatif Penyelesaian Sengketa

Selain arbitrase, undang-undang ini juga mengatur tentang alternatif penyelesaian sengketa, yaitu lembaga penyelesaian sengketa atau beda pendapat melalui prosedur yang disepakati para pihak, seperti konsultasi, negosiasi, mediasi, konsiliasi, atau penilaian ahli.

3. Kewenangan

Undang-undang ini juga mengatur tentang kewenangan pengadilan dalam menangani sengketa yang telah disepakati oleh para pihak untuk diselesaikan melalui pengadilan.

4. Pelaksanaan

Undang-undang ini juga mengatur tentang pelaksanaan arbitrase dan alternatif penyelesaian sengketa, termasuk mengenai prosedur, biaya, dan pelaksanaan putusan.

2.8 Gambaran Umum PT PIS 1 Kepenuhan Barat

PT. Perdana Inti Sawit Perkasa (PIS P) adalah sebuah perusahaan yang bergerak di sektor perkebunan kelapa sawit dan merupakan anak perusahaan dari PT. Surya Dumai Group yang berbasis di Pekanbaru. Pada tahun 1992, perusahaan ini melakukan survei di wilayah desa Kepenuhan Barat, Kecamatan Kepenuhan, Kabupaten Rokan Hulu. Hasil survei menunjukkan bahwa wilayah tersebut layak untuk dibuka sebagai kebun kelapa sawit. Oleh karena itu, PT. Perdana Inti Sawit Perkasa mengajukan izin kepada Gubernur, dan diberikan izin seluas 2000 Ha untuk kebun inti serta 8000 Ha untuk Pola Inti Rakyat (PIR) Transmigrasi.

Perusahaan ini didirikan pada tahun 1993 dan melakukan pembukaan awal di tiga Afdeling, yaitu Afdeling 1, II, III, dengan pembukaan lahan bibit seluas 20 Ha. Tahap pertama penanaman mencakup 500 Ha dan berlanjut hingga tahun 2000. Pada tahun 2001, fokus pekerjaan beralih kepada pemanenan dan perawatan. Proses pemanenan dilakukan secara bertahap, dan hasilnya cukup baik, mampu memenuhi kebutuhan masyarakat secara menyeluruh pada Pola PIR Trans. Pembangunan perkebunan melalui pola PIR pada dasarnya melibatkan beberapa komponen, termasuk:

1. Membangun infrastruktur kebun, termasuk kebun plasma, kebun inti, lahan pertanian, pekarangan, perumahan, fasilitas pengolahan, dan sarana lainnya demi meningkatkan kesejahteraan sosial.
2. Membangun aspek petani peserta, baik secara individu dengan fokus pada perbaikan sikap, keterampilan, dan pengetahuan mengenai hak dan

kewajiban petani, maupun secara kelompok dengan mendukung perubahan kelembagaan ekonomi (LUD BUN) yang sehat di lingkungannya.

Membangun hubungan yang harmonis dan kooperatif antara berbagai sistem yang membentuk pola PIR, menciptakan kondisi yang serasi, damai, dan tenteram di lokasi proyek, baik dalam aspek kehidupan maupun penghidupan

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian yuridis empiris. Abdulkadir Muhammad menjelaskan bahwa penelitian hukum empiris tidak bertolak dari hukum positif tertulis (peraturan perundang-undangan) sebagai data sekunder, tetapi dari perilaku nyata sebagai data primer yang diperoleh dari lokasi penelitian lapangan (*field research*).⁴¹ Perilaku nyata tersebut hidup dan berkembang bebas seiring dengan kebutuhan masyarakat, ada yang dalam bentuk putusan pengadilan atau yang dalam bentuk adat istiadat kebiasaan. Salim HS dan Erlies Septiana Nurbaini, menguraikan penelitian hukum empiris adalah penelitian hukum yang mengkaji dan menganalisis tentang perilaku hukum individu atau masyarakat dalam kaitannya dengan hukum dan sumber data yang digunakan berasal dari data primer.⁴²

Ada pun pendekatan yang digunakan yaitu pendekatan perundang-undangan (*statute approach*). Pendekatan ini didasarkan pada analisis terhadap beberapa asas hukum dan teori hukum serta peraturan perundang-undangan yang sesuai dan berkaitan dengan permasalahan dalam penulisan penelitian hukum.⁴³

3.2 Lokasi Penelitian

Studi kasus dalam penelitian ini yaitu bertempat PT. Perdana Inti Sawit Perkasa di desa Kepenuhan Barat, Kecamatan Kepenuhan, Kabupaten Rokan Hulu,

⁴¹Muhammad, Abdulkadir. 2014. *Hukum Dan Penelitian Hukum*. Bandung: Citraaditya Bakti

⁴²Salim Dan Nurbani, Erlies Septiana. 2013. *Penerapan Teori Hukum Pada Penelitian Tesis Dan Disertasi*. Jakarta: Pt. Raja Grafindo Persada

⁴³Muhaimin. 2020. *Metode Penelitian Hukum*. Mataram: Mataram University Press, Hlm. 88

Provinsi Riau. Ada pun lokasi wawancara terhadap pihak perusahaan serta pekerja-pekerja yang di PHK yaitu di desa Kepenuhan Barat. Alasan peneliti memilih lokasi penelitian ini karena peneliti sendiri memiliki pengetahuan tentang terkait kasus PHK secara sepihak, khususnya menelusuri pertimbangan-pertimbang yang ada pada perusahaan ketika memutus hubungan kerja secara sepihak pada pekerjanya. Kemudian lokasi penelitian lebih mudah dijangkau sehingga penelitian dapat dilakukan dengan efektif dan efisien.

3.3 Populasi dan Sampel

Menurut Salim, populasi adalah sekelompok atau sekumpulan orang-orang yang memenuhi syarat-syarat tertentu yang berkaitan dengan masalah penelitian. Populasi dapat berwujud sejumlah manusia atau sesuatu, seperti; kurikulum, kemampuan manajemen, alat-alat mengajar, cara pengadministrasian, kepemimpinan dan lain-lain. Penentuan populasi harus disesuaikan dengan topik atau judul dan permasalahan penelitian. Sampel adalah jumlah responden penelitian yang telah ditetapkan oleh peneliti dalam melakukan penelitian.⁴⁴

3.3.1 Populasi

Populasi dalam penelitian ini yaitu para karyawan PT. Perdana Inti Sawit Perkasa (PIS 1) yang mengalami pemutusan hubungan kerja secara sepihak sebanyak 8 pekerja, yang berlokasi di desa Kepenuhan Barat, Kecamatan Kepenuhan, Kabupaten Rokan Hulu, Provinsi Riau.

3.3.2 Sampel

Sampel adalah jumlah responden penelitian yang telah ditetapkan oleh peneliti dalam melakukan penelitian. Sampel harus dapat mewakili populasi.

⁴⁴ Salim Dan Nurbani, Erlies Septiana. 2013. Penerapan Teori Hukum Pada Penelitian Tesis Dan Disertasi. Jakarta: Pt. Raja Grafindo Persada. Hlm. 32

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini yaitu menggunakan teknik *Non Random Sampling*. Menurut Muhaimin, teknik ini diterapkan jika jumlah sampel dalam populasi kecil atau sedikit, oleh karena itu peneliti dapat menentukan sendiri sampel dalam penelitiannya. Penunjukkan ini harus disertai dengan argumentasi ilmiah mengapa peneliti menentukan sampel demikian. Hal ini berarti bahwa sampel yang telah ditunjuk memiliki ciri-ciri dan karakteristik khusus sesuai dengan atau mengarah pada data yang dibutuhkan.⁴⁵ Ada pun jumlah sampel dalam penelitian ini yaitu sebanyak dua responden.

Tabel 1. Sampel Penelitian

No.	Nama	Jabatan/Bidang
1	Afrizal Anwar	Pemanen PT Perdana Inti Sawit Perkasa (PIS 1)
2	Ramses Nababan	Pengolah Kelapa Sawit (PKS) PT Perdana Inti Sawit Perkasa (PIS 1)

Sumber: Administrasi PT Perdana Inti Sawit Perkasa (PIS 1), 2023

Alasan peneliti menunjuk Afrizal Anwar (Pemanen) dan Ramses Nababan (Pengolah Kelapa Sawit) sebagai responden untuk diwawancarai karena mereka merupakan perwakilan dari 8 (delapan) pekerja yang di PHK secara sepihak (korban) oleh PT. PIS 1 dan mereka yang akan memberikan keterangan serta tanggapan mengenai dampak dari tindakan PHK secara sepihak tersebut.

Selain sampel, peneliti juga melibatkan beberapa informan agar peneliti memperoleh informasi yang signifikan dan untuk memaksimalkan data penelitian ini. Ada pun informan dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

⁴⁵ *Ibid.*, Hlm. 88

Tabel 2. Daftar Infoman

No	Nama	Jabatan/Bidang
1	Akka Ade Pranata	Kepala HRD PT Perdana Inti Sawit Perkasa (PIS 1) Desa Kepenuhan Barat Mulya
2	Zulhendri	Kepala Bidang Ketenagakerjaan dan Hubungan Industrial Diskoptransnaker Kabupaten Rokan Hulu
3	Irfan	Ketua PUK SPPP-SPSI PT Perdana Inti Sawit Perkasa (PIS 1) Desa Kepenuhan Barat Mulya

Sumber: Hasil Observasi Penelitian (25 Oktober 2023)

Peneliti akan mewawancarai Akka Ade Pranata selaku Kepala HRD PT Perdana Inti Sawit Perkasa (PIS 1) yang dapat memberikan keterangan mengenai alasan pihak perusahaan PT. PIS 1 melakukan Pemutusan Hubungan Kerja secara sepihak terhadap delapan pekerjanya.⁴⁶ Selanjutnya, Irfan selaku ketua Ketua PUK SPPP-SPSI PT Perdana Inti Sawit Perkasa (PIS 1) Desa Kepenuhan Barat Mulya juga menjadi responden guna memberikan pandangan dan kritik/saran terhadap PT. PIS 1 karena PUK SPPP-SPSI merupakan lembaga yang menaungi para pekerja di perusahaan tersebut sehingga perannya adalah sebagai sarana untuk menciptakan hubungan industrial yang harmonis dan memperjuangkan hak-hak pekerja dalam kasus PHK sepihak.⁴⁷

Kemudian yang terakhir, peneliti akan mewawancarai Kepala Bidang Ketenagakerjaan dan Hubungan Industrial Diskoptransnaker Kabupaten Rokan

⁴⁶ Mardhiyah, S. A. (2021). *Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara Sepihak terhadap Pekerja oleh PT Sinar Kencana Inti Perkasa, (Studi Putusan Nomor 609 K/Pdt. Sus-PHI/2020)* (Doctoral dissertation, Universitas Jenderal Soedirman).

⁴⁷ Anggraini, E. S. (2023). Peran Serikat Pekerja dalam Hal Perselisihan Hubungan Kerja yang Berdampak pada Pemutusan Hubungan Kerja. *Jurnal Syntax Admiration*, 4(3)

Hulu yang akan memberikan keterangan, solusi, dan bagaimana proses penyelesaian antara kedua pihak yang bersengketa (korban PHK sepihak dengan PT. PIS 1), karena kewenangan Diskoptransnaker dalam perlindungan hukum terhadap pekerja atas PHK sepihak adalah menjadi mediator dalam tahap mediasi yang merupakan salah satu cara penyelesaian perselisihan hubungan industrial.⁴⁸

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Ada Jenis data yang digunakan untuk mengkaji penelitian hukum empiris, yaitu:

1. Data primer.

Sumber data primer merupakan data yang diperoleh dari sumber utama. Data primer diperoleh dari responden dan informan serta narasumber. Sumber data dalam penelitian hukum empiris berasal dari data lapangan. Data lapangan merupakan data yang berasal dari responden dan informan termasuk ahli sebagai narasumber. Responden yaitu orang atau kelompok masyarakat yang memberikan jawaban terhadap pertanyaan yang diajukan oleh peneliti. Responden merupakan orang atau kelompok masyarakat yang terkait secara langsung dengan masalah penelitian yang diteliti.⁴⁹

2. Data sekunder.

Dalam mengumpulkan data sekunder, maka dilakukan pengumpulan serta mendokumentasikan buku, jurnal, makalah ilmiah, kamus, ensiklopedia, dan dokumen-dokumen yang berkaitan dengan permasalahan penelitian

⁴⁸ Alfian, A., & Kartika, F. B. (2023). Peranan Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan Dalam Proses Mediasi Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Saat Masa Kontrak Berlangsung. *Jurnal Mimbar Ilmu Hukum (MIH)*, 1(1)

⁴⁹*Ibid.*, Hlm. 89

yang bersumber dari bahan kepustakaan atau bahan hukum baik bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, dan bahan hukum tersier. Data yang diharapkan adalah data yang valid dan realible, artinya data tersebut dapat menggambarkan kondisi objek penelitian dengan sebenarnya dan dapat dipertanggungjawabkan.⁵⁰

Ada pun teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu dengan metode wawancara. Wawancara dimaksudkan untuk melakukan tanya jawab secara langsung antara peneliti dengan responden atau narasumber atau informan untuk mendapatkan informasi. Instrumen yang digunakan untuk melakukan wawancara yakni pedoman wawancara (*guide interview*) yang telah disiapkan oleh peneliti. Sedangkan alat bantu yang digunakan untuk wawancara diantaranya; alat pencatatan, alat *recorder*, alat perekam, dan alat bantu lainnya.⁵¹ Dalam wawancara diperlukan kuisisioner sebagai pedoman wawancara. Kuisisioner merupakan daftar pertanyaan yang disusun secara tertulis berdasarkan proposal penelitian yang digunakan untuk mengumpulkan data primer secara langsung dari responden yang ditentukan sebelumnya di lokasi penelitian. Kegiatan pengumpulan data primer melalui kuisisioner dilakukan dengan cara menyampaikan daftar kuisisioner kepada responden yang dituju.

3.5 Teknik Analisis Data

Setelah data dan bahan hukum dikumpulkan, kemudian dipilih yang memiliki validitas yang baik, maka tahap selanjutnya adalah melakukan pengolahan data, yaitu mengelola data sedemikian rupa, sehingga data dan bahan hukum tersebut secara runtut, sistematis, sehingga akan memudahkan peneliti melakukan analisis.

⁵⁰*Ibid.*, Hlm. 90

⁵¹*Ibid.*, Hlm. 95

Data yang telah terkumpul melalui kegiatan pengumpulan data belum memberikan makna apapun bagi tujuan penelitian.⁵²

Pengolahan data umumnya dilakukan melalui tahap-tahap diantaranya; pemeriksaan data, penandaan data, klasifikasi dan penyusunan/sistematikasi data. Pengolahan data sebagai klasifikasi, yaitu melakukan klasifikasi terhadap data dan bahan hukum yang telah terkumpul ke dalam kelas-kelas dari gejala atau peristiwa hukum yang sama atau yang dianggap sama. Analisis data yakni melakukan kajian atau telaahan terhadap hasil pengolahan data yang dibantu atau dengan menggunakan teori-teori yang telah didapatkan sebelumnya (dalam kerangka teori/kepastakaan).

Pendekatan yang digunakan dalam analisis data yaitu preskriptif-kualitatif yaitu peneliti memberikan argumentasi atas hasil penelitian yang telah dilakukannya. Argumentasi dilakukan oleh peneliti untuk memberikan preskripsi atau penilaian mengenai benar atau salah atau apa yang seyogianya menurut hukum terhadap fakta atau peristiwa hukum dari hasil penelitian.⁵³ Pendekatan kualitatif adalah suatu cara analisis penelitian yang menghasilkan data deskriptif analitis, yaitu data yang dinyatakan oleh responden secara tertulis atau lisan serta juga tingkah laku yang nyata, yang diteliti dan dipelajari sebagai sesuatu yang utuh. Oleh karena itu, peneliti harus dapat menentukan data mana atau bahan hukum mana yang memiliki kualitas sebagai data atau bahan hukum yang diharapkan atau diperlukan dan data atau bahan hukum mana yang tidak relevan dan tidak ada hubungannya dengan materi penelitian.⁵⁴

⁵²*Ibid.*, Hlm. 101

⁵³*Ibid.*, Hlm. 105

⁵⁴*Ibid.*, Hlm. 106