



**ANALISA *RATIO DECIDENDI* PUTUSAN HAKIM ATAS SENGKETA
PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK)**

SKRIPSI



**UNIVERSITAS ISLAM MALANG
FAKULTAS HUKUM
MALANG
2022**

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Manusia sebagai makhluk hidup dan bersifat sosial tentunya memiliki rasa tanggung jawab terhadap keberlangsungan kehidupannya, baik secara individu hingga kelompok, guna mendapatkan penghidupan yang layak di muka bumi ini dan telah di beri anugerah oleh Allah SWT yang merupakan Tuhan semesta alam. Sejatinya manusia telah dituntut untuk hidup saling berdampingan secara sosial, dan memenuhi setiap kebutuhan hidup yang akan dipenuhi, baik secara ekonomi, sosial, budaya, politik, dan sebagainya. Pada bagian ketujuh tentang Hak Atas Kesejahteraan Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia (UU 39/1999), pada pasal 38 yang berisi :

1. Bahwa setiap warga negara sesuai dengan bakatnya, kecakapannya, dan kemampuannya, berhak mendapat pekerjaan yang layak.
2. Bahwa setiap orang berhak dengan bebas memilih pekerjaan yang disukai, dan berhak pula atas syarat-syarat ketenagakerjaan yang bersifat adil
3. Bahwa setiap orang, baik pria ataupun wanita, dalam melakukan pekerjaan yang sama, sebanding, setara atau serupa maka berhak atas upah serta syarat-syarat perjanjian kerja yang sama pula.
4. Serta, bahwa setiap orang baik pria maupun wanita, dalam melakukan pekerjaan yang sepadan dengan martabat kemanusiannya maka berhak atas upah yang bersifat adil, sesuai dengan prestasinya, dan dapat menjamin keberlangsungan kehidupan keluarganya. ¹

¹ Kesejahteraan Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 Tentang Hak Asasi Manusia.

Pekerjaan ialah merupakan salah satu bentuk keinginan dari setiap orang untuk mendapatkan penghasilan dalam memenuhi kebutuhannya dan keberlangsungan hidupnya, akan tetapi peningkatan jumlah penduduk yang tinggi akan menyebabkan pula tingginya kebutuhan lapangan pekerjaan. Dalam pembangunan nasional, peran pekerja/buruh semakin meningkat dengan disertai tantangan dan resiko yang dihadapinya, kepada tenaga kerja perlu diberikan perlindungan, pemeliharaan, dan peningkatan kesejahteraan sebagai bentuk perlindungan dasar untuk memenuhi kebutuhan hidup bagi para pekerja. Hal ini merupakan sebuah penghargaan bagi para pekerja atas sumbangan mereka dalam berbagai bentuk seperti tenaga dan pikiran pada perusahaan yang mereka naungi, sehingga pada gilirannya akan dapat meningkatkan taraf produktivitas nasional.²

Perburuhan atau ketenagakerjaan merupakan bagian yang tidak bisa dipisahkan dari pembangunan Nasional yang berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Tahun 1945. Buruh atau Pekerja mempunyai peranan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan sasaran pembangunan nasional. Hak-Hak buruh atau pekerja yang telah diatur didalam Undnag-Undang Ketenagakerjaan yang salah satunya mengatur tentang perlindungan terhadap tenaga kerja yang harus di perjuangkan agar harkat dan kemanusiaan tenaga kerja ikut terangkat. Adapun maksud dari perlindungan itu sendiri ialah untuk menjami hak-hak dasar setiap tenaga kerja dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha Nasional. Sebagaimana yang disebutkan dalam Pasal 27 ayat 2 Undang-Undang Dasar Tahun 1945, yaitu : “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Dan juga pada pasal 28 D ayat 2 Undang-Undang Dasar Tahun 1945 yaitu ”setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapatkan imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dlam hubungan

² Abdul Khaki, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Citra Aditya, Bandung 2003,h.9.

kerja”.³ Perlindungan hukum adalah perlindungan akan harkat dan martabat, serta pengakuan terhadap hak-hak asasi manusia yang dimiliki oleh subyek hukum berdasarkan ketentuan hukum dari kesewenangan atau sebagai kumpulan peraturan atau kaidah yang akan dapat melindungi suatu hal dari hal lainnya.⁴

Ketenagakerjaan sendiri diartikan sebagai seorang yang mampu bekerja agar dapat membuahkan hasil yang berupa barang atau jasa, guna memenuhi permintaan pasar. Sedangkan pekerja adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah dan imbalan yang sesuai kesepakatan antara buruh dan perusahaan. Maka, dapat dikatakan bahwa buruh adalah seorang yang tenaganya siap dipakai untuk bekerja guna untuk menghasilkan barang atau jasa dan sedang mengalami ikatan hubungan kerja dengan perusahaan dengan berlandaskan pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang ketenagakerjaan⁵.

Hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha sesungguhnya adalah hubungan perdata yang didasarkan pada kesepakatan antara kedua belah pihak untuk mendapatkan hak dan kewajiban yang nantinya akan tertuang dalam perjanjian kerja yang akan dibuat secara tertulis ataupun secara lisan.⁶ Kunci keberhasilan utama dalam hubungan Industrial yang aman dan dinamis ialah komunikasi. Dengan demikian, untuk mencapai tujuan tersebut, maka faktor utama adalah interaksi positif antara pekerja/buruh dan pengusaha. Interaksi yang semacam ini apabila di pelihara secara teratur dan berkesinambungan akan menciptakan saling pengertian dan kepercayaan.⁷

³ Undang-Undang 1945, Pasal 27-28 ayat 2, Republik Indonesia

⁴Yandri Radhi Anadi, (Maret 2021), Perlindungan Hukum Bagi Pengemuditransportasi Akibat Pembatalan Sepihak Oleh Konsumen, *Jatiswara*, Vol. 36, No. 1, h. 123.

⁵ Subijanto, *Peran Negara Dalam Hubungan Tenaga Kerja Indonesia*, Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan (vol 17 no 6, 2011), h.708

⁶ Libertus Jehani, *Hak-Hak Pekerja Bila di PHK*. Jakarta:Visi Media, November 2007, h.2

⁷ Suwanto. 2005. *Hubungan Industrial Dalam Peraktek*, cet I, Jakarta

Berdasarkan pasal 28d ayat (2) Undang-Undang 1945 tentang ketenaga kerjaan menyebutkan bahwa setiap orang berhak untuk dapat bekerja dan mendapatkan imbalan serta perlakuan yang adil, sama, dan layak dalam ruang lingkup hubungan kerja sesuai dengan jabatan dan tanggung jawab atas suatu pekerjaan yang dilaksanakannya. Termasuk perlakuan yang sama dalam menyelesaikan perselisihan yang terjadi dalam hubungan kerja yang merupakan implikasi antara pekerja dan pengusaha yang dimungkinkan adanya perbedaan pendapat, bahkan perselisihan diantara kedua belah pihak. Namun dapat diketahui bahwa jumlah tenaga kerja yang tersedia di Indonesia tak sepadan dengan jumlah lapangan kerja yang di sediakan.⁸ Jumlah tenaga kerja jauh lebih banyak dari pada lapangan kerjanya. Kebanyakan jumlah tenaga kerja yang tersedia merupakan tenaga kerja yang berpendidikan rendah ataupun tidak berpendidikan. Kadang pula kebanyakan tenaga kerja yang tidak terampil yang menyebabkan posisi tawar mereka rendah.⁹

Menurut Umar Kasim menyebutkan bahwa Pemutusan Hubungan Kerja adalah sebuah isu yang sangat sensitif dan melibatkan banyak pihak. Pengusaha seharusnya bersikap bijak dalam menangani isu terkait PHK ini, karena banyak sekali dampak yang ditimbulkan oleh PHK itu sendiri, mulai dari aspek terkecil yaitu berkurangnya kemampuan untuk mencari penghidupan hingga yang sangat besar yaitu terciptanya sebuah gelombang pengangguran yang sangat tinggi dan nantinya akan berdampak pada kondisi ekonomi negara.¹⁰ PHK telah diatur dalam pasal 150 hingga dengan Pasal 127 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, termasuk juga alasan-alasan terkait PHK tersebut.¹¹

⁸ Imam Soepomo, 2008, *Pengantar Ilmu Perburuhan*, Jakarta : Djambatan, h.10

⁹ *Ibid*

¹⁰ Umar.2016. "Efektivitas Mediasi Sebagai Upaya Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Studi Di Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Barat)".Jurnal Nestor Magister Hukum

¹¹ Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Akan tetapi, walaupun aturan mengenai PHK sudah diatur didalam Undang-Undang Ketenagakerjaan namun masih saja sering timbul persoalan antara pekerja dan pengusaha. Ada pekerja yang memandang bahwa ia tidak layak untuk di PHK, ada juga yang memandang bahwa PHK yang diberikan kepadanya tidak sesuai dengan metode yang sudah tertuang dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan. Dengan demikian pemutusan hubungan kerja ini menimbulkan kesulitan dan keresahan bagi pekerja ataupun pengusaha.¹² Masalah PHK ini tidak hanya menjadi perselisihan biasa dan awam diantara kedua belah pihak saja namun, ada pula perselisihan yang timbul dan masuk kedalam pengadilan dan mendapatkan putusan pengadilan. Salah satu contoh sengketa PHK yang berujung di pengadilan ialah sengketa PT WIMCYCLE.

Pada tahun 2018, nasib PT WIMCYCLE mengalami masa sulit dimana saat itu penjualan produk mengalami kemerosotan, kesulitan mencari investor, dan kesulitan dalam membayar hutang para kreditur. Akan Tetapi kondisi keuangan yang kian memburuk membuat perusahaan terpaksa menjual beberapa aset untuk mempertahankan usahanya. Hal itu ternyata tidak cukup, sehingga perusahaan terpaksa menghentikan kegiatan operasional pabrik. Direktur perusahaan menerbitkan Surat Keputusan Direksi PT WIMCYCLE No. 001/WIM/Dir/IV/2019 tanggal 30 April 2019 tentang Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Staf dan Karyawan PT WIMCYCLE. Dalam surat keputusan tersebut sebanyak 301 staf dan karyawan yang diberhentikan dengan dasar kondisi keuangan perusahaan yang kian memburuk/kerugian secara terus menerus, dengan menanggung hutang sebesar Rp 735.000.000.000,- (tujuh ratus tiga puluh lima milyar rupiah). Atas terbitnya Surat Keputusan Direksi PT WIMCYCLE tersebut, Agus Fauzi sebagai pekerja yang terdampak PHK melalui Pengurus Unit Kerja Serikat Pekerja KAHUTINDO (PUK SPKAHUTINDO) PT Wijaya Indonesia Makmur Bicycle

¹² F.X. Djumaldi, *Perjanjian Kerja* (a), Jakarta.PT.Sinar Grafika, Edisi Revisi 2005, h.44

Industries mengajukan Permohonan Perundingan Bipartit. Namun ternyata tidak mendapatkan tanggapan dari perusahaan. Akibat gagalnya perundingan bipartit dengan pihak Perusahaan, selanjutnya Agus Fauzi memberikan kuasa kepada DPC FSP Kahutindo untuk mengurus Perselisihan PHK dan mengirimkan surat permohonan Mediasi ke Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik dan pada tanggal 30 September 2019 dilaksanakanlah sidang mediasi antara Pihak Pekerja, Pihak Pengusaha dan Mediator dari Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik.¹³

Dalam sidang Mediasi ini ternyata tidak menghasilkan kesepakatan para pihak, sehingga diterbitkan anjuran oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik yang mana isi dari anjuran tersebut mengajurkan perusahaan untuk membayar pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 Ayat (2), Penghargaan Masa Kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 Ayat (3) dan Penggantian Hak sesuai dengan ketentuan Pasal 156 Ayat (4) Undang-Undang Ketenagakerjaan dengan nilai total pesangon yang sebesar Rp. 93.409.157,- (sembilan puluh tiga juta empat ratus sembilan ribu seratus lima puluh tujuh rupiah). Anjuran ini ternyata ditolak oleh perusahaan. Setelah ditolaknya anjuran Disnaker Gresik oleh Pihak Perusahaan, Agus Fauzi selanjutnya membuat surat gugatan tertanggal 27 Januari 2020. Dan didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Gresik pada tanggal 28 Januari 2020 dengan nomor register 2/pdt.Sus-PHI/2020/PN/Gsk. Dalam proses perkara, Agus Fauzi selaku penggugat menyampaikan argumen bahwa PT WIMCYCLE selaku tergugat melakukan tindakan yang sewenang-wenang yakni memutus hubungan kerja secara sepihak serta tidak mensosialisasikan terkait pemutusan hubungan kerja tersebut. Penggugat menuntut hak-haknya sebagai pekerja/buruh dikarenakan penggugat mendalilkan bahwa tergugat memutuskan

¹³ Muhammad Tio Salsa Wijaya, Arinto Nugroho 2022. “*Analisis Yuridis Putusan Hakim Mengenai Pemutusan Hubungan Kerja Karena Perusahaan Mengalami Kerugian Secara Terus Menerus* (Studi Kasus Putusan Mahkamah Agung Nomor 1103 K/Pdt.Sus-PHI/2020)”. Novum:Jurnal Hukum, Universitas Negri Surabaya

hubungan kerja dikarenakan perusahaan melakukan efisiensi sehingga hak pesangon yang harus dibayar perusahaan yakni sesuai anjuran dari Disnaker Kabupaten Gresik.¹⁴

Dalam melakukan PHK, PT WIMCYCLE akan membayar pesangon kepada Agus Fauzi sesuai dengan dalil yang diatur pada ketentuan Pasal 164 ayat (1) dan (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan yang diatur sebagai berikut ; (1)“Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena perusahaan tutup yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian secara terus menerus selama 2 (dua) tahun, atau keadaan memaksa (*force majeure*), dengan ketentuan pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2) uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4). Kerugian perusahaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus dibuktikan dengan laporan keuangan 2 (dua) tahun terakhir yang telah diaudit oleh akuntan publik.¹⁵

Namun, dikarenakan perusahaan tidak memiliki persyaratan yang ditentukan oleh Pasal 164 ayat (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan hingga sidang akan diputus, perusahaan menggunakan bukti berupa Putusan PKPU Nomor 47/Pdt.Sus/PKPU/2018/ PN.Niaga.Sby tentang Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang pada tanggal 9 September 2019 sebagai bukti bahwa perusahaan mengalami kerugian secara terus menerus sebagai pertimbangan hakim pada putusan.¹⁶

Dalam pertimbangan Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Gresik(selanjutnya disebut Majelis Hakim PHI), Majelis Hakim PHI menolak putusan PKPU sebagai pengganti laporan keuangan. Pada hasil putusan, Majelis Hakim PHI mengabulkan permohonan penggugat untuk menghukum tergugat membayar hak-hak pesangon kepada pekerja sesuai Ketentuan pasal 164 ayat (3) Undang-Undang Ketenagakerjaan, sebagaimana tertuang dalam putusan PN Gresik Nomor 2 K/Pdt.Sus-PHI/2020/PN Gsk.

¹⁴ *Ibid*

¹⁵ Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

¹⁶ Putusan PKPU Nomor 47/Pdt.Sus/PKPU/2018/ PN.Niaga.Sby tentang Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang

Dalam pertimbangan Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Gresik (selanjutnya disebut Majelis Hakim PHI), Majelis Hakim PHI menolak putusan PKPU sebagai pengganti laporan keuangan. Pada hasil putusan, Majelis Hakim PHI mengabulkan permohonan penggugat untuk menghukum tergugat membayar hak-hak pesangon kepada pekerja sesuai Ketentuan pasal 164 ayat (3) Undang-Undang Ketenagakerjaan, sebagaimana tertuang dalam putusan PN Gresik Nomor 2 K/Pdt.Sus-PHI/2020/PN Gsk.

PT WIMCYCLE selaku tergugat merasa putusan tersebut tidak adil, kemudian mengajukan permohonan kasasi meminta agar membatalkan Putusan PN Gresik Nomor 2 K/Pdt.Sus-PHI/2020/PN Gsk serta menghukum perusahaan selaku tergugat untuk membayar Pesangon sesuai pasal 164 ayat (1) UUK. Setelah menimbang memori kasasi yang diterima tanggal 26 Mei 2020 dan temohon kasasi tidak mengajukan kontra memori kasasi, majelis hakim menyatakan bahwa *judex factie* telah salah menerapkan hukum. Majelis hakim berpendapat bahwa alasan kasasi dapat dibenarkan. Dalam pertimbangan Majelis Hakim Mahkamah Agung mengemukakan bahwa dalam pasal 164 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan tidak hanya dimaknai sebagai dengan metode penafsiran gramatikal, namun harus dimaknai dengan interpretasi ekstensif dengan memperluas makna ketentuan.¹⁷

Meskipun tergugat tidak membuktikan kerugian yang dialami dalam bentuk laporan keuangan 2 (dua) tahun terakhir yang telah diaudit oleh akuntan publik, tetapi tergugat telah menyatakan bahwa perusahaan mengalami kerugian besar serta tidak mampu membayar utang para kreditur dengan dibuktikan dengan adanya Putusan Nomor 47/Pdt.Sus/PKPU/2018/PN.Niaga. Sehingga pertimbangan Majelis hakim hal ini merupakan patut dan adil bahwa alasan tersebut digunakan sebagai dasar tergugat membayar pesangon sesuai ketentuan pasal 164 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan.

Majelis Hakim memutuskan untuk mengabulkan permohonan dari pemohon kasasi, yaitu membatalkan Putusan Nomor 2/Pdt.Sus-PHI/2020/PN Gsk serta menghukum tergugat untuk membayar hak-hak penggugat sesuai pasal 164 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan.

¹⁷ *Ibid*

Berdasarkan hasil putusan Mahkamah Agung dengan nomor Nomor 1103 K/Pdt.Sus-PHI/2020, perkara ini dimenangkan oleh Pemohon Kasasi/ tergugat.¹⁸

Dalam peristiwa diatas, ada dua produk putusan yang berbeda antara Putusan Hakim PN dengan Putusan Hakim MA. Pertimbangan Hakim PN menolak alasan tergugat terhadap bukti berupa putusan PKPU untuk membuktikan bahwa perusahaan sedang mengalami kerugian secara terus menerus, tetapi pada Pertimbangan Hakim MA, putusan PKPU tersebut dapat diterima sebagai alasan perusahaan sedang mengalami kerugian secara terus menerus.

Namun, perbedaan pertimbangan hakim dalam memberikan putusan terhadap suatu sengketa tidak hanya terjadi pada sengketa ini saja, juga pada sengketa antara PT Young Tree Industries dan Kunaeni/Kunaini yang telah diputus dalam Putusan Mahkamah Agung No. 454K/Pdt.Sus-PHI/2012. Kronologi yang tercantum dalam Putusan Mahkamah Agung No. 454K/Pdt.SusPHI/2012 sebagai berikut : permasalahan di mulai ketika PT Young Tree Industries sebagai tergugat melakukan PHK sepihak kepada Kunaeni/Kunaini sebagai penggugat yang merupakan pekerja tenaga cleaning service dan juru masak di PT Young Tree Industries pada tanggal 13 Mei 2011. PT Young Tree Industries melakukan PHK sepihak dengan alasan yaitu: bahwa selama suami Penggugat yaitu Surachman Prasetyo tidak mau mencabut tuntutan nya mengenai PHK atas nama suami Penggugat yaitu Surachman Prasetyo di Dinsosnaker Kabupaten Sidoarjo maka Penggugat tidak bisa / tidak diperbolehkan bekerja lagi di Tergugat dan, bahwa Penggugat sebagai istri dari pekerja Surachman Prasetyo tidak memberikan keterangan yang jujur atas penyelesaian secara kekeluargaan antara pekerja Surachman Prasetyo dengan PT Young Tree Industries.¹⁹

Alasan PHK yang di lakukan oleh PT Young Tree Industries tidak dapat diterima oleh Kunaeni/Kunaini karena menurut Kunaeni/Kunaini melakukan PHK dengan alasan yang di campuradukkan dengan permasalahan pribadi dalam keluarga Kunaeni/Kunaini tidak dapat dibenarkan menurut hukum. Kunaeni/Kunaini menolak untuk di PHK maka, perkara ini dibawa

¹⁸ *Ibid*

¹⁹Dhany Rachmadi, Arinto Nugroho 2022. “*Kajian Yuridis pada Putusan Mahkamah Agung No. 454 K/Pdt.SusPHI/2012 tentang Kewajiban Pemberian Upah dalam Proses Pemutusan Hubungan Kerja*”. Novum:Jurnal Hukum, Universitas Negri Surabaya

ke sidang mediasi di Dinsosnaker Kabupaten Sidoarjo dan dikeluarkan anjuran Nomor 560/1926/404.3.3/2011 tanggal 28 juni 2011, akan tetapi PT Young Tree Industries tidak memberikan jawaban atas anjuran tersebut. Agar mendapatkan kepastian hukum, Kunaeni/Kunaini mengajukan gugatan perselisihan PHK di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya dengan pendirian akhir Kunaeni/Kunaini meminta kompensasi uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang penggantian hak dan upah selama proses sesuai undang-undang. Selain itu, Kunaeni/Kunaini juga memohon kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya agar meletakkan sita jaminan terhadap tanah dan bangunan milik PT Young Tree Industries. Terhadap gugatan yang diajukan oleh Kunaeni/Kunaini, Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya telah memberikan putusan Nomer 207/G/2011/PHI.Sby Pada tanggal 07 Maret 2012 yang amarnya putusanya menghukum PT Young Tree Industries untuk membayarkan upah proses selama 7 bulan kepada Kunaeni/Kunaini.²⁰

Dari Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya, PT Young Tree Industries melalui kuasanya berdasarkan surat kuasa 17 Maret 2012 mengajukan permohonan kasasi pada tanggal 26 Maret 2012. Memori kasasi disampaikan kepada Kunaeni/Kunaini pada tanggal 25 April 2012 kemudian Kunaeni/Kunaini mengajukan kontra memori kasasi pada tanggal 07 Mei 2012.²¹ Pada 25 Oktober 2012, Mahkamah Agung memperbaiki amar putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya Nomor 207/G/2011/PN.Sby yang diajukan oleh PT Young Tree Industries sebagai penggugat dan Kunaeni/Kunaini sebagai tergugat, Dalam putusan Mahkamah Agung menghukum tergugat dengan memberikan upah proses sebesar 6 (enam) bulan upah kepada pekerja/buruh. Sebelumnya dalam putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya No. 207/G/2011/ PN.Sby tersebut, majelis hakim pada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya memutus dan menghukum PT Young Tree Industries untuk

²⁰ *Ibid*

²¹ *Ibid*

membayarkan upah proses selama tujuh bulan kepada Kunaeni/Kunaini sebagai pekerja sebagaimana yang dimintakan oleh Kunaeni/Kunaini dalam gugatannya.²²

Mahkamah Agung memberikan putusan berdasarkan keadilan sesuai dengan pasal 100 Undang Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (yang selanjutnya disebut UU PPHI) dan Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. KEP150/Men/2000 tentang Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja dan Penetapan Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja dan Ganti Kerugian di Perusahaan (Kepmenakertrans No. KEP-150/ Men/2000).²³ Dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. KEP150/Men/2000 tentang Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja dan Penetapan Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja dan Ganti Kerugian di Perusahaan selanjutnya disebut Kepmenakertrans No. KEP-150/ Men/2000, yaitu dalam dan pasal 16 ayat (3) yang berbunyi “Pemberian upah selama skorsing sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) paling lama 6 (enam) bulan”.²⁴

Dalam ketentuan Pasal 16 Kepmenakertrans No. KEP-150/Men/2000 ditentukan bahwa selama proses PHK pengusaha dapat melakukan skorsing kepada pekerja dengan kewajiban untuk membayarkan upah dan hak-hak yang biasa diterima oleh pekerja. Besarnya upah dalam masa skorsing yang wajib dibayarkan oleh pengusaha tersebut hanya selama enam bulan.²⁵ Di sisi lain ada Putusan Mahkamah Konstitusi (MK) No.37/PUU-IX/2011 tanggal 16 September 2011, dalam putusan tersebut Majelis Hakim Konstitusi menyatakan bahwa frase “belum ditetapkan” dalam Pasal 155 ayat (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan bertentangan dengan ketentuan Pasal 28D ayat (1) dan (2) Undang-Undang Negara Republik Indonesia Tahun 1945 sepanjang tidak dimaknai belum berkekuatan hukum tetap. Frase “tidak dimaknai belum berkekuatan hukum tetap” dalam amar Putusan Mahkamah Konstitusi tersebut merupakan

PN.Sby²² Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya No. 207/G/2011/

²³ Pasal 100 Undang Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

²⁴ *Ibid*

²⁵ Pasal 16 Kepmenakertrans No. KEP-150/Men/2000

bentuk putusan yang bersifat mengatur dengan memberikan norma baru terhadap frase "belum ditetapkan" dalam Pasal 155 ayat (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan ²⁶.

Berdasarkan putusan MK pengusaha tetap harus membayarkan upah dan hak-hak lainnya yang biasa diterima oleh pekerja/buruh selama proses penyelesaian perselisihan PHK sampai dengan putusan Pengadilan Hubungan Industrial mengenai perselisihan PHK tersebut berkekuatan hukum tetap. Putusan Mahkamah Agung No. 454K/Pdt.Sus-PHI/2012 tentang kewajiban pemberian upah dalam proses pemutusan hubungan kerja tidak sesuai dengan Putusan Mahkamah Konstitusi: 37/ PUU-IX/2011. Maka dari itu dari latar belakang diatas penulis tertarik menulis tugas akhir dengan judul "**ANALISA RATIO DESIDENDI PUTUSAN HAKIM ATAS SENGKETA PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK)**".

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka dapat ditarik permasalahan yang dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaturan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap pekerja sesuai Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan ?
2. Apa *Ratio Decidendi* putusan hakim dalam sengketa Pemutusan Hubungan kerja (PHK) dan apa yang menjadi dasar perbedaan *Ratio Decidendi* dalam sengketa Pemutusan Hubungan kerja (PHK).

1.3 Tujuan Penelitian

Dalam melakukan penelitian tersebut memiliki beberapa tujuan, meliputi:

1. Untuk mengetahui pengaturan dalam melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap pekerja sesuai Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
2. Untuk mengetahui *Ratio decidendi* putusan hakim serta dasar perbedaan *Ratio decidendi* dalam menjatuhkan putusan terhadap sengketa Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

²⁶ Prahassacitta, Vidya. 2013. "Makna Upah Proses Menurut Mahkamah Konstitusi The Nation Of ' Upah Proses ' According To The Decision Of The Constitutional Court & The Supreme Courth." (37):207–26

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan diatas diharapkan dapat mencapai manfaat penelitian tersebut sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

- a Untuk memberikan penambahan wawasan dan pengetahuan penulis dalam mempelajari atau menganalisis tentang dasar *Ratio Decidendi* (Pertimbangan hakim) terhadap sengketa Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).

Hasil penelitian ini diharapkan dapat di pertimbangkan oleh para dosen untuk dijadikan sebagai referensi hukum pada fakultas hukum Universitas Islam Malang.

- b Hasil penelitian ini diharapkan dapat berkontribusi sebagai rujukan bagi peneliti lain pada masa yang akan datang.

2. Manfaat Praktis

- a Agar bisa mencari keselarasan antara teori-teori dan sumber-sumber dasar hukum yang didapatkan atau yang dipelajari dengan fenomena kenyataan yang terjadi dalam masyarakat.
- b Agar bisa dijadikan sebuah rujukan bagi yang ingin melakukan penelitian berikutnya mengenai Analisa terhadap *Ratio Decidendi* putusan hakim terhadap sengketa Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).

1.5 Orisinalitas Penelitian

Berkaitan dengan penelitian ini, peneliti sudah melakukan penelusuran terhadap penelitian-penelitian terdahulu namun belum ada yang melakukan penelitian yang sama persis mengenai pembahasannya yang berkaitan dengan anilisa *ratio decidendi* putusan hakim terhadap sengketa PHK. Tetapi terdapat beberapa penelitian yang memiliki relevansi dengan penelitian peneliti yaitu terkait dengan Analisa *ratio decidendi* putusan hakim terhadap sengketa PHK. dan atas penelitian tersebut peneliti menemukan persamaan dan perbedaan jika dibandingkan dengan eksistensi penelitian ini, yakni:

Penelitian yang *pertama*, yakni yang berjudul “*RATIO DECIDENDI* PUTUSAN NOMOR 192/Pdt.G/2019/PN Sda TERHADAP WANPRESTASI DALAM PERJANJIAN SEWA-MENYEWA OBJEK BANGUNAN DITINJAU DARI ASAS KESEIMBANGAN”, yang disusun oleh NUGROHO WAHYU NOVY SRI SUWAN DEWI, Mahasiswa Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim memiliki relevansi dengan penelitian ini, yakni sama-sama membahas mengenai *Ratio Decidendi* terhadap putusan hakim. Sedangkan perbedaan penelitian ini yakni pada sengketa permasalahannya.

Penelitian yang *kedua*, dengan judul “IMPLIKASI HUKUM PUTUSAN PENGADILAN HUBUNGAN INDUSTRIAL TENTANG PELAKSANAAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA”, yang disusun oleh WAIS JALU SATRA, mahasiswa Universitas Hasanuddin Makassar, memiliki relevansi dengan penelitian ini, yakni sama-sama membahas mengenai putusan hakim terhadap sengketa Pemutusan Hubungan Kerja, sedangkan perbedaannya ialah pada penelitian ini lebih fokus kepada implikasi pada putusan hakimnya, bukan pada *ratio decidendi* hakim dalam menjatuhkan putusan terhadap sengketa tersebut.

Penelitian yang *ketiga*, dengan judul “TINJAUAN YURIDIS PENYELESAIAN PEMUTUSAN HUBUNGAN INDUSTRIAL (Studi Putusan No.322/Pdt.Sus-PHI?2021/PN.Jkt.Pst)”, yang disusun oleh WANDOYO HADI KUSUMO mahasiswa Universitas Nahdlatul Ulama Indonesia Jakarta, memiliki relevansi dengan penelitian ini, yakni sama-sama membahas mengenai putusan hakim terhadap sengketa Pemutusan Hubungan Kerja, sedangkan perbedaannya ialah pada penelitian ini lebih fokus kepada penyelesaian perselisihan hubungan industrial pada putusan No.322/Pdt.Sus-PHI?2021/PN.Jkt.Pst bukan pada *ratio decidendi* hakim dalam menjatuhkan putusan terhadap sengketa tersebut.

Berdasarkan persamaan dan perbedaan yang dimiliki oleh tiap-tiap penelitian tersebut, maka terdapat tabel yang diuraikan sebagai berikut:

No.	PROFIL	JUDUL
1	NUGROHO WAHYUN NOVY SRI SUWAN DEWI	“ <i>RATIO DECIDENDI</i> PUTUSAN NOMOR 192/Pdt.G/2019/PN Sda TERHADAP WANPRESTASI DALAM PERJANJIAN SEWA-

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG 2021	MENYEWAKAN OBJEK BANGUNAN DITINJAU DARI ASAS KESEIMBANGAN''
ISU HUKUM	
1) Bagaimana penggunaan objek sewa yang telah melewati batas waktu ditinjau dari perspektif hukum islam? 2) Bagaimana <i>Ratio Decidendi</i> putusan nomor 192/Pdt.G/2019/PN Sda dalam perjanjian sewa-menyewa objek bangunan ditinjau dari asas keseimbangan ?	
RUMUSAN MASALAH	
1) Putusan Pengadilan Negeri Sidoarjo No. 192/Pdt.G/2019/PN Sda dengan pendekatan konseptual (<i>conceptual approach</i>) pertimbangan hakim sebagai pijakan dalam argumentasi hukum terhadap isu hukum penelitian. 2) Pasal 1548 Kitab Undang-Undang Perdata tentang sewa menyewa , bahwa sewa menyewa ialah suatu perjanjian dengan mana pihak yang satu mengikat dirinya untuk memberikan kepada pihak yang lain kenikmatan dari sesuatu barang, selama suatu waktu tertentu dengan pembayaran sesuatu harga yang oleh pihak terakhir disanggupi pembayarannya	
HUBUNGAN DENGAN PENELITIAN INI	
PERSAMAAN inti pembahasan mengenai <i>Ratio Decidendi</i> putusan hakim PERBEDAAN sengketa yang dibahas tidak sama	
No.	PROFIL
2	JUDUL WASI JALU STRATA UNIVERSITAS HASANUDDIN MAKASSAR 2014 IMPLIKASI HUKUM PUTUSAN PENGADILAN HUBUNGAN INDUSTRIAL TENTANG PELAKSANAAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA
ISU HUKUM	
1) Bagaimana Bagaimana pertimbangan hukum hakim pada putusan hubungan industrial Nomor : 021/PHI.G/2012/PN.Mks ? 2) Bagaimana akibat hukum dari putusan pengadilan ?	
RUMUSAN MASALAH	
1) sesuai dengan permasalahan tersebut maka hakim bertindak sebagai pemberi keputusan akhir harus berlaku adil bagi masyarakat yakni tidak hanya berdasarkan pertimbangan yuridis tetapi melihat juga pertimbangan sosiologisnya yang mengarah pada latar belakang terjadinya perselisihan . sehingga dalam pengambilan keputusan ini hendaknya majelis hakim dapat melihat dengan cermat kesesuaian fakta-fakta yang ada, dengan alat bukti yang dihadirkan (fakta persidangan).	

	<p>2) tiap perbuatan hukum yang dilakukan mempunyai konsekunsi hukum, sama halnya dengan kasus ini karena adanya perselisihan antara kedua belah pihak yang penyelesaian yang ditempuh melalui jalur hukum maka lahirlah implikasi yang berkekuatan hukum sesuai dengan ketentuan yang berlaku didalamnya, serta didukung oleh pertimbangan hakim yang didasari fakta-fakta hukum untuk mendapatkan titik temu dalam penyelesaiannya.</p>	
	<p>HUBUNGAN DENGAN PENELITIAN INI</p>	
	<p>PERSAMAAN topik pembahasan sama-sama putusan hakim atau pengadilan terhadap sengketa yang dibahas juga sama</p>	
	<p>PERBEDAAN lebih kepada implikasi putusan pengadilan bukan pada dasar pertimbangan hakim (<i>Ratio Decidendi</i>)</p>	
No.	PROFIL	JUDUL
3	<p>WANDOYO HADI KUSUMO</p> <p>UNIVERSITAS NAHDLATUL ULAMA INDONESIA JAKARTA</p>	<p>TINJAUAN YURIDIS PENYELASAIAN PEMUTUSAN HUBUNGAN INDUSTRIAL (Studi Putusan No. 322/Pdt.Sus- PHI/2021/PN.Jkt.Pst)</p>
	<p>ISU HUKUM</p>	
	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bagaimana pertimbangan hakim dalam penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja antara PT Vayatour dengan pekerjanya pada Putusan No. 322/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Jkt.Pst? 2. Mengapa dalam Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Nomor 322/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Jkt.Pst Hakim menolak gugatan terkait upah proses dan uang paksa? 3. Bagaimana implikasi penggunaan Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja dalam Putusan Pengadilan Hubungan Industrial No. 322/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Jkt.Pst terhadap para pihak? 	
	<p>RUMUSAN MASALAH</p>	
	<ol style="list-style-type: none"> 1) Pertimbangan hakim menggunakan Dasar Hukum Ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja serta Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, dengan mengacu pada <i>asas Lex Posterior de rogat legi priori</i> yang artinya bahwa Peraturan Perundang- 	

	<p>undangan yang baru/ yang berlaku kemudian mengalahkan 64 peraturan perundang-undangan yang lama atau terdahulu yang mengatur hal yang sama.</p> <p>2) Mengacu pada pasal 157A UU Cipta Kerja yang berbunyi: (1) Selama penyelesaian perselisihan hubungan industrial, pengusaha dan pekerja/buruh harus tetap melaksanakan kewajibannya. (2) Pengusaha dapat melakukan tindakan skorsing kepada pekerja/buruh yang sedang dalam proses pemutusan hubungan kerja dengan tetap membayar upah beserta hak lainnya yang biasa diterima pekerja/buruh. (3) Pelaksanaan kewajiban sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan sampai dengan selesainya proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial sesuai tingkatannya.</p> <p>3) Pertimbangan hukum berdasarkan ketentuan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Jo Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 yang mana dengan menggunakan dasar hukum tersebut berimplikasi terhadap hak-hak pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja .</p>
HUBUNGAN DENGAN PENELITIAN INI	
PERSAMAAN	Sama membahas mengenai sengketa Pemutusan Hubungan kerja
PERBEDAAN	lebih membahas pada penyelesaiannya

Sedangkan penelitian ini adalah;

PROFIL	JUDUL
<p>SITI MAGHFIROH</p> <p>SKRIPSI</p> <p>UNIVERSITAS ISLAM MALANG</p> <p>2022</p>	<p>ANALISA RATIO DECIDENDI PUTUSAN HAKIM ATAS SENGKETA PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK)</p>
ISU HUKUM	
<ol style="list-style-type: none"> 1. Apa saja ketentuan dalam melakukan PHK terhadap pekerja ? 2. Bagaimana dasar yuridis hakim dalam melakukan <i>Ratio Decidendi</i> putusan terhadap sengketa PHK ? 	
NILAI NOVELTY	
<p>Pada Skripsi ini, peneliti lebih fokus membahas dasar yuridis hakim dalam menjatuhkan putusan terhadap sengketa Pemutusan Hubungan Kerja yang terjadi diantara pekerja dan Pengusaha</p>	

1.6 Metode Penelitian

Menurut Soerjono Soekanto, penelitian adalah bentuk kegiatan ilmiah yang berdasarkan pada titik metode tertentu, dengan tujuan untuk dapat mempelajari hal yang bertentangan atau beberapa gejala masalah tertentu, dengan cara menganalisisnya, kecuali dilakukan pemeriksaan kasus secara khusus terhadap fakta hukum tersebut. Sehingga kemudian membutuhkan pemecahan penyelesaian atas permasalahan yang timbul di dalam problem yang bersangkutan.²⁷

1. Jenis penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian yuridis normatif. Penelitian yuridis normatif merupakan penelitian yang berfokus untuk mengkaji penerapan dari kaidah-kaidah atau norma-norma yang terdapat dalam hukum positif.²⁸

Istilah penelitian hukum normatif dalam bahasa Inggris disebut dengan *normative legal research*, sedangkan dalam bahasa Belanda disebut dengan *normative juridisch onderzoek*. Penelitian hukum normatif, penelitian hukum doctrinal, penelitian hukum dogmatik, atau penelitian legistis disebut *sebagai legal research* (dalam kepustakaan Anglo America).

Penelitian hukum normatif (*legal research*) merupakan suatu penelitian yang hanya menggunakan studi dokumen, yaitu menggunakan sumber dari bahan hukum yang berupa peraturan perundang-undangan, yurisprudensi (putusan hakim), traktat (perjanjian Internasional), teori hukum, dan pendapat para ahli. Nama lain dari penelitian hukum normatif ialah penelitian hukum doktrinal, penelitian kepustakaan atau studi dokumen. Penelitian hukum doktrinal merupakan penelitian yang dilakukan dengan menggunakan bahan-bahan hukum atau peraturan-peraturan yang tertulis.

²⁷ Soerjono Soekanto: Cetakan Ketiga. 1986. *Pengantar Metode Penelitian Hukum*. Universitas Indonesia. Jakarta. h.151

²⁸ Johnny Ibrahim, (2006), *Teori dan Metodologi Penelitian Hukum Normatif*, Cetakan ke-3, Malang, Bayumedia, h.295.

Sedangkan penelitian kepustakaan atau studi dokumen merupakan suatu penelitian yang dilakukan dengan menggunakan bahan bacaan yang ada dipustakaaan.²⁹

Menurut Peter Mahmud Marzuki, penelitian hukum normatif merupakan suatu proses menemukan aturan hukum, prinsip hukum, ataupun doktrin hukum yang bertujuan untuk menemukan jawaban dari hukum yang ada atau yang sedang dihadapi.³⁰

2. Jenis pendekatan

Dalam penelitian ini penulis menggunakan 2 (dua) macam pendekatan, antara lain:

a. Pendekatan perundang-undangan (*statute approach*)

Pendekatan ini dilakukan dengan memahami dan menelaah seluruh undang-undang dan regulasi atau peraturan yang dibuat oleh penguasa yang berwenang (pemerintah) yang memiliki hubungan dengan isu hukum yang sedang diteliti. Dalam pendekatan perundangundangan dapat membuka peluang bagi peneliti untuk mempelajari apakah ada kekonsistenan dan kesesuaian antara undang-undang atau regulasi yang satu dengan undang-undang atau regulasi yang lain. Sehingga dengan demikian peneliti dapat memecahkan isu permasalahan yang sedang diteliti.³¹

b. Pendekatan Kasus

Pendekatan ini dilakukan dengan melakukan telaah terhadap kasus-kasus yang memiliki keterkaitan dengan isu permasalahan yang sedang diteliti, di mana kasus-kasus tersebut telah diputus oleh hakim dan sudah *inkracht* (berkekuatan hukum tetap).³²

Pendekatan kasus mempunyai tujuan untuk mempelajari terkait implementasi dari norma-norma atau kaidah hukum dalam praktik hukum. Terutama terkait kasus yang sudah

²⁹ Muhaimin, (2020), *Metode Penelitian Hukum*, Mataram, Mataram University Press, h. 45-46.

³⁰ Peter Mahmud Marzuki, (2005), *Penelitian Hukum (Edisi Revisi)*, Jakarta, Kencana Prenada Media Group, h. 47.

³¹ Peter Mahmud Marzuki, (2016), *Penelitian Hukum (Edisi Revisi)*, Jakarta, Prenamedia Group, h.133.

³² Peter Mahmud Marzuki, (2015), *Penelitian Hukum Edisi Revisi*, Bandung, Kharisma Putra Utama, h. 133.

diputus oleh hakim sebagaimana yang terdapat dalam yurisprudensi (putusan hakim) terkait perkara-perkara yang menjadi fokus dari penelitian.³³

3. Sumber Bahan Hukum

Sumber data yang berkaitan dengan masalah yang diangkat penulis terbagi menjadi dua yaitu data primer dan sekunder.

Data primer adalah data yang diperoleh peneliti secara langsung (dari tangan pertama) yang terkait dengan permasalahan yang akan dibahas.³⁴ Bahan hukum primer merupakan bahan hukum yang terdiri dari peraturan perundang-undangan, risalah resmi, putusan pengadilan, dan dokumen resmi negara.³⁵ Bahan hukum primer merupakan bahan hukum utama yang digunakan sebagai acuan dari bahan hukum sekunder. Bahan hukum primer meliputi peraturan perundang-undangan, *yurisprudensi* (putusan hakim), traktat (perjanjian Internasional), hukum adat atau kebiasaan.

Bahan hukum sekunder merupakan bahan hukum yang mempunyai hubungan erat dengan bahan hukum primer, yang mana bahan hukum sekunder dapat membantu menganalisis dan memahami apa yang ada dalam bahan hukum primer.³⁶ Bahan hukum sekunder meliputi literatur hukum, pendapat para ahli (doktrin), karya ilmiah para sarjana, dan laporan penelitian hukum (skripsi, tesis, disertasi, dan jurnal hukum), dan putusan hakim yang memiliki kaitan dengan isu hukum dari permasalahan yang penulis teliti.

4. Teknik Analisis Bahan Hukum

Teknik analisis bahan hukum merupakan suatu teknik yang membahas mengenai bagaimana cara penulis dalam menggunakan sumber hukum yang sudah dikumpulkan, seperti bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder untuk memecahkan suatu permasalahan dalam penelitian ini. Penelitian penulis bersifat deskriptif analitis. Analisis data yang digunakan

³³ Johnny Ibrahim, (2005), *Teori dan Metode Penelitian Hukum Normatif*, Malang, Bayumedia Publishing. h. 268.

³⁴ Amiruddin, (2006), *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persadah. 30.

³⁵ Muhaimin, *Op. Cit.*, h.59.

³⁶ Suratman dan Philips Dillah, (2015), *Metode Penelitian Hukum (Dilengkapi dengan Tata Cara & Contoh Penulisan Karya Ilmiah Bidang Hukum)*, Bandung, CV. Alfabeta, Halaman 67.

dalam penelitian yuridis normatif merupakan analisis kualitatif, yaitu menganalisis data dengan cara menguraikan data-data yang telah diperoleh dalam bentuk kalimat yang teratur, runtun, mudah dipahami, logis, tidak tumpang tindih, dan efektif, sehingga memudahkan penulis dalam mengaitkan dan menggabungkan data untuk memudahkan penulis dalam menulis hasil dari penelitian yang telah dilakukan.

1.7 Sistematika Penulisan

Dengan memberikan gambaran singkat mengenai sistematika penulisan yang terhadap skripsi yang telah ditulis, maka penulis membagi sistematika penulisan ini menjadi 4 (empat) bagian atau bab, untuk bab yang diawali dari Bab I sebagai bab pendahuluan, Bab II mengenai tinjauan pustaka, Bab III tentang hasil penelitian dan pembahasan, dan terakhir yakni ada Bab IV mengenai kesimpulan dan saran beserta dengan daftar pustaka dan lampiran-lampiran yang jika disusun sistematis oleh penulis, maka sebagai mana berikut ini:

1. BAB I: PENDAHULUAN

Bab ini berisikan penguraian tentang Latar Belakang Masalah, Perumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian, Orisinalitas Penelitian, Metode Penelitian, Sistematika Penulisan.

2. BAB II: TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisikan penguraian secara jelas dan lengkap mengenai Narkoba, Perilaku Tindak Kriminal, Pelajar dan Kriminologi.

3. BAB III: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisikan hasil penelitian dan pembahasan yang mengenai gambaran umum pengaruh narkoba terhadap perilaku tindak kriminal seorang pelajar dan upaya penanganan dalam menangani tindak kriminal seorang pelajar dalam perspektif kriminologi.

4. BAB IV: KESIMPULAN DAN SARAN

Bab terakhir ini terdapat dua sub bab yang pertama yakni mengenai kesimpulan, yang mana nantinya penulis akan memberikan kesimpulan secara keseluruhan atas perumusan masalah yang dibahas dalam skripsi ini, dan sub bab yang kedua yakni mengenai saran, yang mana nanti nya penulis akan memberikan sumbangsi pemikiran dari penulis.





**ANALISA *RATIO DECIDENDI* PUTUSAN HAKIM ATAS SENGKETA
PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK)**

HALAMAN SAMPUL DALAM

SEKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat-Syarat
Memperoleh Gelar Kesarjanaan Dalam Ilmu Hukum



Oleh
Siti Maghfiroh
21901021014

**UNIVERSITAS ISLAM MALANG
FAKULTAS HUKUM**

2022



HALAMAN PERSETUJUAN

ANALISA *RATIO DECIDENDI* PUTUSAN HAKIM ATAS SENGKETA PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK)

Oleh

Siti Maghfiroh

21901021014

Malang, ___/___/___

Disetujui untuk tugas dan ujian komprehensif oleh

Pembimbing 1

Pembimbing 2

hmad Syaifudin, S.H., M.H., CIIB.OCRO
NPP. 191202197632186

Yandri Radhi Anadi, S.H., M.Kn
NPP. 1904071998132199

Mengetahui,

Ketua Program Studi Ilmu Hukum

Dr. Diyan Isnaeni, S.H., M.Hum
NPP. 1890200009



HALAMAN PENGESAHAN

ANALISA *RATIO DECIDENDI* PUTUSAN HAKIM ATAS SENGKETA PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK)

Oleh

Siti Maghfiroh

21901021014

Tugas akhir ini telah diuji di depan majelis
dan dinyatakan telah memenuhi syarat.

Malang, 14 Januari 2023

Ketua Majelis

Benny K. Heriawanto, S.H., M.Hum., M.Kn
NPP. 153103198532133

Penguji 1

Penguji 2

Ahmad Syaifudin, S.H., M.H., CIIB.QCRO
NPP. 191202197632186

H. Umar Said Sugiharto, S.H., Ms
NPP. 195405111984031001

Mengetahui,

Dekan

Dr. H. Suratman, SH., M.Hum
NPP. 84746-848465
MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

“Tetaplah menjadi baik meskipun kamu tidak pernah diperlakukan baik”

Teruslah berusaha meskipun kegagalan akan selalu ada

Karena hidup itu adalah sebuah pelajaran dan perjalanan yang paling berharga

PERSEMBAHAN

Kupersembahkan karya yang telah kuperjuangkan dengan penuh kesabaran, keikhlasan, perasaan, keringat hingga jatuh-bangun bahkan tetesan air mata ini

Untuk ;

Diri sendiri sembagai bentuk terimakasih karena sudah mau dan mampu

Diajak bekerjasama sampai ini terselesaikan

Kedua orangtuaku sebagai wujud baktiku karena telah menyelesaikan amanah yang diberikan padaku, dan juga sebagai bentuk penghargaan terhadap kerja keras serta semangat yang tak pernah padam dalam mengiri setiap langkahku meraih cita-cita dengan harapan sebagai seorang anak aku bisa menjadi orang yang bermanfaat untuk orang lain. Meskipun Ayah tidak bisa mendampingiku hingga sampai pada titikni, namun aku harap Ayah bangga disana melihatku sampai pada titik ini.

Dan kepada semua orang yang selalu mendukungku, mendoakanku, menyemangatiku dan juga membenciku

Terimakasih atas dukungan, Do,a, serta semangat yang selalu diberikan kepadaku

Terimakasih pula kepada orang yang telah membenciku karena setiap ejekanmu dan cibiranmu adalah sebuah motivas



PERNYATAAN ORSINALITAS

TUGAS AKHIR

Saya menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa sepanjang pengetahuan saya, di dalam naskah tugas akhir ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu Perguruan Tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang telah dinyatakan sebagai kutipan dan disebutkan dalam catatan kaki (*footnote*) dan daftar pustaka.

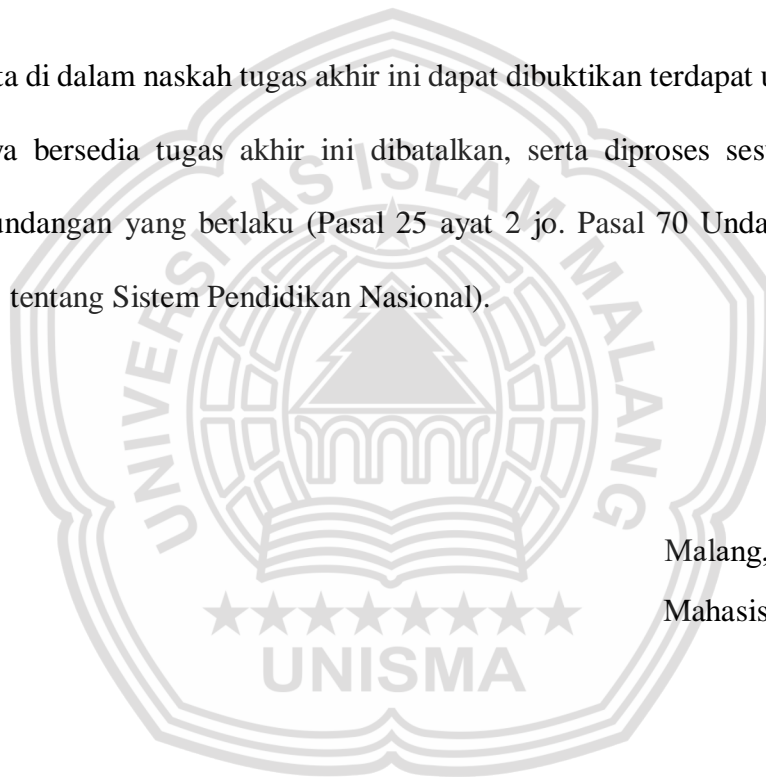
Apabila ternyata di dalam naskah tugas akhir ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan (plagiat), saya bersedia tugas akhir ini dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (Pasal 25 ayat 2 jo. Pasal 70 Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional).

Malang,,.....

Mahasiswa

Siti Maghfiroh

21901021014



KATA PENGANTAR

Dengan memanjatkan puji syukur kehadirat Allah SWT atas limpahan rahmat dan hidayat-Nya penulis telah dapat menyelesaikan tugas akhir ini dengan judul: “*Anlisa Ratio Decidendi* Putusan Hakim Terhadap Sengketa Pemutusan kerja (PHK)”.

Dalam Penyusunan penulisan tugas akhir ini penulis menerima banyak bimbingan, masukan, dukungan dari berbagai pihak yang sangatlah membantu penulis sehingga penulis memiliki semangat dalam menyelesaikan tugas akhir ini dengan baik tepat waktu. Oleh karena itu, penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih kepada:

1. Dr. H. Suratman, S.H., M.Hum, selaku Dekan Fakultas Hukum yang dapat dijadikan teladan selama perkuliahan.
2. Dr. Sunardi, S.H., M.H, selaku dosen wali yang banyak membantu selama perkuliahan.
3. Ahmad Sayfuddin, S.H., M.H., CIIB.QCRO selaku dosen pembimbing I penulis yang selalu memberikan arahan dan ilmu yang bermanfaat hingga memotivasi agar penulis semangat dalam mengerjakan tugas akhir ini hingga selesai.
4. Yandri Radhi Anadi, S.H., M.Kn, selaku dosen pembimbing II penulis yang telah memberikan arahan dan juga ilmu yang bermanfaat dari awal hingga akhir bimbingan.
5. Orang tua tercinta bpk. Erpan (Alm) dan Ibu Sofiatun yang selalu menyertakan doanya dan selalu memberikan dukungan serta motivasi dalam menyelesaikan tugask akhir ini.
6. Saiful rijal sebagai kekasih hati yang selalu mendengarkan tiap keluh resah penulis dan selalu ada untuk memberikan dukungannya dari awal hingga tugas akhir ini terselesaikan .
7. Teman-teman penulis (Hilmi, Nofita, Uli, Hafifah) yang telah bersedia menemani dan banyak membantu penulis dalam menyelesaikan tugas ini dan juga kepada (Siska, Miftah, Risa, Nada, Arini, Indah, Devi, Maliha, Kaconk Aris,) dan teman-teman yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu penulis ucapkan terimakasih atas segala keterlibatannya untuk selalu memberikan dukungan kepada penulis menyelesaikan tahap demi tahap pada tugas akhir ini.



8. Semua pihak yang turut terlibat dalam penulisan tugas akhir ini yang tidak dapat disebut satu persatu.

Malang 28 November 2022

Siti Maghfiroh



BAB 1V

KESIMPULAN DAN SARAN

4.1 Kesimpulan

Dalam Pasal 164 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang menyatakan: “Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena perusahaan tutup yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian secara terus menerus selama 2 (dua) tahun, atau keadaan memaksa (*force majeure*), dengan ketentuan pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2) uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).

2. *Ratio Decidendi* (pertimbangan hakim) melalui Putusan Hakim Mahkamah Agung Nomor 1103 K/Pdt.Sus-PHI/2020 pada PT WIMCYCLE, Majelis Hakim Mahkamah Agung Menafsirkan pada isi ketentuan Pasal 164 ayat (2) UUK dengan Metode Interpretasi Ekstensif. Kemudian dalam Putusan Mahkamah Agung No. 454K/Pdt.Sus-PHI/2012 pada PT YOUNG TREE Hakim Mahkamah Agung menggunakan Kepmenakertrans No. KEP-150/ Men/2000 sebagai dasar putusan untuk menghukum tergugat dengan memberikan upah proses sebesar 6 (enam) bulan upah kepada Kunaeni/Kunaini. Kemudian juga Putusan Mahkamah Agung Nomor 778 K/Pdt.SusPHI/2018 pada PT. CC Bahwa Hakim Mahkamah Agung pada dasar pertimbangan hakim tanpa menyebutkan dengan jelas ketentuan pasal perundang-undangan yang digunakan dalam hal memutus ganti rugi sebesar setengah sisa upah sampai berakhirnya PKWT.

4.2 Saran

Berdasarkan pembahasan yang telah ditelaah diatas, terdapat saran yang dapat dipertimbangkan untuk penelitian diatas, antara lain sebagai berikut:

1. Pengusaha dan Pekerja

Saran yang dapat penulis berikan yaitu sebaiknya pengusaha dan pekerja dalam melakukan pemutusan Hubungan Kerja haruslah sesuai dengan apa yang telah diatur didalam Undang-Undang Ketenagakerjaan juga dalam komunikasi terkait masalah kebijakan perusahaan, sebaiknya lebih mengutamakan kepentingan Bersama dimana pekerja membutuhkan upah untuk memenuhi kehidupannya sehari-hari, sedangkan perusahaan membutuhkan tenaga kerja untuk menjalankan perusahaan secara optimal, efektif, dan efisien.

2. Aparat Penegak Hukum/Hakim

Putusan yang ditetapkan oleh Hakim Mahkamah Agung dapat memberikan keadilan bagi perusahaan karena menyesuaikan fakta yang dialami perusahaan. Namun kurang adil bagi pekerja yang di PHK, dikarenakan hasil putusan hakim tersebut terkadang tidak memenuhi kepastian hukum yang ditetapkan dalam Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Bagi Hakim, disarankan dalam menjatuhkan putusan tentang kewajiban pemberian upah dalam proses pemutusan hubungan kerja, Hakim harus memperhatikan keberlangsungan hidup pekerja untuk mencukupi kebutuhan sehari-hari hidup pekerja dan keluarganya.