

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Undang-Undang Dasar (UUD) 1945 menegaskan bahwa hak atas pekerjaan dan penghidupan layak merupakan bagian penting dari pembangunan nasional dan termasuk hak asasi manusia yang tidak boleh diabaikan,¹ sebagaimana tercantum dalam 28 D ayat (2) yang menyatakan “setiap orang berhak bekerja dan mendapatkan imbalan dan perlakuan adil dan layak dalam hubungan kerja”.²

Hak untuk bekerja adalah hak asasi manusia yang fundamental dan termasuk dalam hak ekonomi, sosial dan budaya.³ Hak ini menuntut peran aktif negara dalam mengakui, menghormati dan memenuhi hak atas pekerjaan.⁴ Negara juga berkewajiban menjamin perlindungan hak-hak pekerja, seperti upah yang layak, jam kerja yang wajar, serta perlakuan yang adil dalam hubungan kerja.

Hubungan kerja merupakan suatu hubungan yang timbul antara pekerja dan pengusaha setelah diadakan perjanjian sebelumnya oleh pihak yang bersangkutan. Pekerja menyatakan kesanggupannya untuk bekerja pada

¹ Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945.

² Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Lubuk Agung, Jakarta, 2011, hal. 6.

³ Virgayani Fattah, “Hak Atas Pekerjaan Bagi Perempuan Pada Perusahaan Ojek Online Berdasarkan Prinsip Kesetaraan Substantif Dan Prinsip Non Diskriminasi,” *Jurnal Jurist Diction Vol 5 No. 3*, hal. 1154, 2022.

⁴ Syahwal, “Dilema Hak Atas Pekerjaan Dalam Kebijakan Pasar Tenaga Kerja Fleksibel,” *Jurnal HAM Vol 12 No. 2*, hal. 272, 2022.

pengusaha dengan menerima upah dan sebaliknya pengusaha menyatakan pula kesanggupannya untuk mempekerjakan pekerja dengan membayar upah.⁵

Hubungan kerja adalah ikatan hukum antara pekerja dan pengusaha, di mana pekerja menerima upah. PHK diatur dalam UU No. 13 Tahun 2003 dan pada dasarnya dilarang tanpa alasan sah. Namun, dalam praktiknya, pekerja sering berada dalam posisi lemah. PHK menimbulkan dampak serius, mulai dari hilangnya mata pencaharian hingga tekanan mental, seperti kecemasan, rasa gagal, dan depersonalisasi.

PHK bisa saja menimbulkan perselisihan akibat adanya perbedaan pendapat antar para pihak yang terkait. Menurut Pasal 1 Angka 4 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, perselisihan pemutusan hubungan kerja yang berbunyi: “Perselisihan pemutusan hubungan kerja adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak”.⁶

Berdasarkan Undang-Undang No 2 Tahun 2004, perselisihan hubungan industrial dapat dilakukan melalui jalur litigasi maupun non litigasi (di luar Pengadilan). Penyelesaian diluar pengadilan (non litigasi) disebut juga dengan istilah Alternative Dispute Resolution (ADR), yaitu melalui mediasi,

⁵ Henny Pratiwi H (et. al.), “Pengaruh Hubungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Toba Pulp Lestari,” *Riset dan E-Jurnal Manajemen Informatika Komputer Vol 6 No. 2*, hal. 169, 2022.

⁶ Hansen Alandi dan Dian Ety Mayati, “Kewenangan Pengadilan Hubungan Industrial Dalam Menyelesaikan Perselisihan Pekerja”, *Jurnal Hukum Ius Publicum Vol 4 No. 2*, hal. 31, 2023.

konsolidasi serta arbitrase.⁷ Mediasi merupakan alternatif penyelesaian sengketa yang lebih efisien dan efektif dibandingkan dengan cara penyelesaian litigasi.⁸

Mediasi adalah sebuah proses penyelesaian sengketa di mana pihak yang terlibat dalam konflik atau perselisihan berusaha untuk mencapai kesepakatan dengan bantuan pihak ketiga yang netral dan tidak memihak, yang disebut mediator.⁹ Mediasi merupakan suatu proses penyelesaian sengketa antara dua pihak atau lebih melalui perundingan atau cara mufakat dengan bantuan pihak netral yang tidak memiliki kewenangan memutus.¹⁰

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi pada dasarnya adalah suatu hal yang wajib, jika dalam penyelesaian melalui bipartit tidak menemukan kesepakatan yang diinginkan maka proses penyelesaian selanjutnya adalah melalui tripartit yaitu mediasi,¹¹ yang merupakan suatu kewajiban yang harus dilakukan sebelum proses persidangan di pengadilan.¹²

⁷ Agnes Widiani Putri, dkk, "Penerapan Mediasi Pada Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial," *Comprehensive Journal Law Vol 1 No 2*, hal 15-16, 2023.

⁸ Enny Kristiani, "Dynamics of Law and the Transformation of the Mediator's Role in Resolving Industrial Disputes," *Jurnal Syntax Transformation Vol 5 No. 12*, hal 1322, 2024.

⁹ Maria Veronica Ngadien Prawesti dan Muhammad Rizal, "Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Mediasi Antara Karyawan Dengan Perusahaan Kopi Cap Kijang Bogor", *Jurnal Ilmu Manajemen, Ekonomi dan Kewirausahaan (JIMEK) Vol 4 No. 1*, hal. 190, 2024.

¹⁰ Ahmad Ashari, dkk, "Penyelesaian Perselisihan Karyawan Melalui Mediasi (Studi Kasus Di Toko House Of Celena), *Jurnal Kompetensi Vol 12 No. 2*, hal. 126, 2018.

¹¹ Putu Jery Fridaniswara, "Pelaksanaan Mediasi Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Pada Dinas Perindustrian Dan Tenaga Kerja Kabupaten badung," *Jurnal Kertha Desa Vol 8, No. 9*, hal. 55, 2020.

¹² Nicholas Sutrisman, "Peranan Mediator Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Antara Pemberi Kerja Dengan Pekerja/Buruh", *Sanksi (Seminar Nasional Hukum dan Ekonomi) Vol 3 No. 1*, hal. 179, 2024.

Jika mediasi menghasilkan kesepakatan, maka para pihak wajib membuat dan menandatangani Perjanjian Bersama yang disaksikan oleh mediator. Perjanjian tersebut harus didaftarkan ke Pengadilan Hubungan Industrial di wilayah hukum tempat perjanjian dibuat, untuk mendapatkan akta pendaftaran.¹³ Ketentuan ini diatur dalam **Pasal 7 UU No. 2 Tahun 2004**, yang menyatakan bahwa apabila musyawarah berhasil, maka dibuat Perjanjian Bersama yang ditandatangani oleh para pihak.

Pelaksanaan perjanjian bersama membutuhkan itikad baik mengingat perjanjian bersama pada dasarnya isinya tentang kesepakatan perdamaian, sehingga dengan itikad baik dalam melaksanakan perjanjian tidak menimbulkan permasalahan hukum lagi.¹⁴

Pada bulan Desember 2024, PT. Gemilang Sawita Indah Permai telah melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sepihak terhadap tujuh orang pekerja. Tindakan tersebut menimbulkan perselisihan antara perusahaan dengan para pekerja yang terkena PHK, dan rencananya akan dilaporkan kepada Dinas Ketenagakerjaan setempat. Sebagai alternatif penyelesaian, Perjanjian Bersama dipertimbangkan guna menyelesaikan perselisihan tersebut. Perlu dicatat bahwa penyelesaian perselisihan hubungan industrial merupakan ranah hukum privat yang sangat bergantung pada itikad baik serta kesepakatan dari para pihak yang berselisih.

¹³ Dedi Rianto Rahadi, dkk, *Hubungan Industrial: Konsep Dan Teori*, Tasikmalaya: CV. Lentera Ilmu Mandiri, 2021, hal. 88.

¹⁴ I Nyoman Jaya Kesuma dan I Wayan Agus Vijayantera, "Perundingan Bipartit Sebagai Langkah Awal Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industri", *Jurnal Hukum Saraswati Vol 2 No. 1*, hal. 75, 2020.

Berdasarkan uraian yang dijabarkan tersebut, maka penelitian ini memiliki relevansi dan urgensi untuk memberikan kontribusi dalam memahami dan mengatasi permasalahan yang berkaitan dengan pemutusan hubungan kerja pada karyawan di PT. Gemilang Sawita Indah Permai. Sehingga peneliti mengambil penelitian yang berjudul **“Perjanjian Bersama Sebagai Alternatif Dalam Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Di PT. Gemilang Sawita Indah Permai”**.