

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Hubungan antara pemberi kerja dan pekerja haruslah memiliki kebebasan, karena hukum melarang segala bentuk perbudakan dan ketidaksewaan. Realitas di lapangan justru posisi pekerja sering kali terdesak akibat ketimpangan kuasa dengan pemberi kerja dan tingkat upah yang minim.¹ Hal ini merupakan bentuk ketidaksetaraan kedudukan antara posisi tenaga kerja dan si pemberi kerja sehingga berpotensi menimbulkan konflik-konflik dalam interaksi para pihak. Pemerintah membentuk beberapa regulasi demi melindungi pekerja dan pengusaha yang berpusat pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, peraturan ini bertujuan melindungi hak-hak dasar buruh sekaligus memberikan kepastian hukum bagi lingkup usaha.

Konflik yang terjadi antara pekerja dan pemberi kerja ini kemudian hari dapat diselesaikan sesuai Pasal 1 angka 22 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang membahas mengenai tata cara penyelesaian konflik hubungan industrial, salah satu bentuknya berupa perselisihan kepentingan. Pengertian mengenai perselisihan ini terdapat dalam ketentuan Pasal 1 angka 3 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, yang berbunyi:

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.

¹ Sobandi dan Muhamad Sadi Is, 2022, *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, ed. 1, cet. 10, Kencana, Jakarta, hlm. 171.

Perselisihan kepentingan adalah ketidaksesuaian pendapat saat menyusun atau mengubah persyaratan dalam Perjanjian Kerja, Perjanjian Kerja Bersama (PKB) dan Peraturan Perusahaan. Mekanisme penyelesaian sengketa kepentingan selalu mengutamakan perundingan untuk mencapai kesepakatan. Kerangka regulasi ketenagakerjaan dirancang untuk mengedepankan perundingan di tingkat internal perusahaan sebelum masalah tersebut dibawa ke ranah hukum formal.

Apabila perundingan tersebut terpaksa menemui jalan buntu (*deadlock*), negara tetap diwajibkan untuk hadir memberikan ruang intervensi melalui lembaga-lembaga penyelesaian yang berwenang, supaya potensi ketegangan antara serikat buruh dan pihak manajemen tidak sampai memicu terhentinya aktivitas produksi yang berdampak terhadap ekonomi perusahaan.

Peran Serikat Pekerja/Serikat Buruh penting sebagai bagian utama yang menyuarakan aspirasi para pekerja. Merujuk pada ketentuan Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh, organisasi ini secara hukum diakui memiliki kedudukan (*legal standing*) yang sah untuk bertindak mewakili atau menjadi kuasa hukum bagi anggotanya dalam memperjuangkan kesejahteraan. Interaksi antara serikat pekerja dan manajemen merupakan cerminan dari pelaksanaan demokrasi industri. Posisi serikat buruh hadir sebagai penyeimbang kekuatan finansial pengusaha, sehingga setiap syarat kerja yang disepakati tidak menyimpang dari nilai-nilai keadilan sosial. Kehadiran serikat pekerja berfungsi sebagai penyeimbang kesepakatan antara pekerja dan pengusaha yang memastikan hak-hak pekerja dilindungi dan diperlukan dengan hormat oleh perusahaan.²

² Lilih Ilah Solihah, 2025, “Peran Serikat Pekerja dalam Penegakan Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia”, Media Keadilan: Jurnal Ilmu Hukum, Vol. 16, No. 1, 2025, hlm. 46.

Tahap awal dalam penyelesaian perselisihan kepentingan adalah perundingan bipartit, sesuai amanat Pasal 3 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, mekanisme bipartit diposisikan sebagai forum komunikasi langsung antara pengusaha dan serikat buruh untuk berembuk mencari jalan tengah. Agar prosesnya tidak terlalu lama, aturan menetapkan batas waktu maksimal 30 hari kerja. Hal ini membantu kelancaran diskusi dan memastikan dokumen Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang mengikat dapat dibuat dengan cepat. Apabila dalam rentang waktu tersebut tidak kunjung ditemukan titik temu, penyelesaian secara mandiri dinyatakan gagal, sehingga sengketa wajib dicatatkan lalu dilimpahkan kepada instansi pemerintah seperti mediasi dan konsiliasi.³

Gagalnya upaya bipartit ini membawa sengketa tersebut ke tahap mediasi tripartit di instansi ketenagakerjaan. Sepanjang tahap ini, mediator bertugas menggali argumentasi dari masing-masing pihak untuk kemudian merumuskan Anjuran Tertulis. Tahapan mediasi ini merupakan syarat formil yang bersifat mutlak. Tanpa melalui mediasi, sengketa kepentingan tidak dapat diterima di ruang peradilan. Mediator dituntut bekerja objektif mencari rumusan jalan tengah, namun fakta di lapangan menunjukkan bahwa anjuran tertulis hanya dianggap syarat administratif sehingga kerap tidak mampu memuaskan keinginan salah satu pihak, sehingga sengketa terpaksa masuk ke tahap litigasi.⁴

³ Rahmat Rizziawan, 2026, "Implementasi Mekanisme Bipartit dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Indonesia", Jurnal Ilmiah Multidisiplin, Vol. 5, No. 6, 2026, hlm. 1062

⁴ Fadhoil Rafsanjani Atmanegara, 2024, Penerapan Anjuran Mediator Dalam Menyelesaikan Perselisihan Hubungan Industrial, Jurnal Ilmu Hukum, Vol.8, hlm. 454.

Pasal 14 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial memberikan ruang bagi para pihak untuk mengajukan perkara ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) pada Pengadilan Negeri setempat. Pengadilan Hubungan Industrial bertugas untuk memeriksa dan memutus perkara sengketa kepentingan lewat jalur litigasi, Majelis Hakim akan melakukan telaah secara mendalam terhadap seluruh bukti serta fakta hukum yang diberikan oleh serikat pekerja maupun perwakilan manajemen. Putusan yang dihasilkan oleh Pengadilan Hubungan Industrial diharapkan mampu memberikan kepastian hukum melalui proses pemeriksaan yang cepat, tepat, adil, sekaligus berbiaya ringan bagi masyarakat industri yang bertikai.⁵

Pada praktiknya, Perjanjian Kerja Bersama (PKB) diperlakukan seperti hukum oleh orang-orang yang membuatnya yang dikenal sebagai *lex contractus*. Hal ini sejalan dengan Pasal 116 sampai Pasal 135 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. PKB pada hakikatnya adalah kodifikasi kesepakatan utuh hasil dari tawar-menawar antara pihak serikat buruh dengan pengusaha terkait penentuan wewenang dan tanggung jawab para pihak. Perjanjian Kerja Bersama (PKB) harus menyertakan hak dan kewajiban pengusaha maupun serikat pekerja, masa berlaku, serta tanggal efektif pelaksanaannya agar diakui keabsahannya. Selain itu, pembubuhan tanda tangan dari para pihak yang merumuskan perjanjian juga merupakan syarat mutlak penentu keabsahan PKB, sehingga dokumen tersebut memiliki kekuatan hukum yang mengikat layaknya undang-undang untuk pihak yang telah

⁵ Aryanti Agripina Winata, 2026, "Efektivitas Pengadilan Hubungan Industrial dalam Penyelesaian Perselisihan Perburuhan dan Perlindungan bagi Pekerja", Jurnal Hukum, Politik dan Ilmu Sosial, Vol. 5, No. 1, 2026, hlm. 150.

menyepakatinya.⁶ Segala bentuk perubahan isi PKB, terutama yang menyentuh hak ekonomi pekerja, wajib lahir dari kesepakatan bersama dan dilarang memuat klausul yang bertentangan dengan standar minimal undang-undang.

Perselisihan mengenai Perjanjian Kerja Bersama (PKB) ini biasanya baru muncul saat masa berlakunya hampir habis dan para pihak mulai bersiap menyusun draf untuk periode berikutnya. Konflik kepentingan terjadi apabila terdapat klausul-klausul perubahan PKB yang tidak menemui kata sepakat, khususnya yang berkaitan langsung dengan standar kesejahteraan pekerja namun bertentangan dengan ekonomi perusahaan. Kondisi ini menjadi alasan terjadinya benturan kepentingan, karena PKB berkaitan dengan kesejahteraan para pekerja dan stabilitas finansial operasional perusahaan.⁷

Perselisihan seperti ini penulis temukan di dalam Putusan Nomor 38/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Pdg pada Pengadilan Hubungan Industrial Padang. Perselisihan ini terjadi selama proses perpanjangan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) antara serikat pekerja dan pihak PT. Kencana Sawit Indonesia. Perselisihan terjadi karena perusahaan bermaksud menghapus komponen Uang Penggantian Hak (UPH) sebesar 15% dari pesangon di dalam draf PKB yang baru. Upaya pengurangan kesejahteraan ini dilakukan oleh perusahaan karena tafsir sepihak atas berlakunya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja yang pada isinya sudah tidak lagi memuat klausula Uang Penggantian Hak (UPH) 15% bagi pekerja yang pensiun.

⁶ Moh Sohib, 2024, "Sosialisasi Pembuatan Pejanjian Kerjaa Besama (PKB) Bagi Serikat Pekeja Di Kota Tangerang Pasca Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor: 91/Puu-Xviii/2020", Jurnal Abdimas, Vol. 10 No. 5, 2024, hlm. 354.

⁷ Anif Alviatus Sholikhah, 2018, "Dinamika Konflik Dalam Perumusan Perjanjian Kerja Bersama (Pkb) Periode 2017-2019 Di Pt Pertamina (Persero)", Jurnal Paradigma, Vol. 6 No. 1, 2018, hlm. 2.

Dalam kasus ini terdapat prosedur yang panjang dalam upaya menyelesaikan perselisihan kepentingan antara kedua belah pihak pada perselisihan kepentingan, mulai dari proses bipartit di tingkat internal perusahaan ini menemui jalan buntu (*deadlock*) karena pihak perusahaan membangun argumentasi bahwa dengan disahkannya Undang-Undang Cipta Kerja, mereka memiliki kelonggaran dan wewenang hukum untuk mengatur kembali syarat-syarat kerja demi menekan efisiensi perusahaan. Sebaliknya, dari sudut pandang Serikat Pekerja, besaran nilai UPH 15% tersebut diposisikan sebagai hak normatif yang sudah bertahun-tahun menjadi bagian utuh dari kesejahteraan mereka, sehingga dilarang dihilangkan secara sepihak. Perbedaan tafsir hukum ini menimbulkan ketidakpastian hukum, terutama jaminan perlindungan hak normatif pekerja di masa depan.

Karena perundingan internal gagal secara mandiri, perselisihan kepentingan ini dicatatkan dan dilimpahkan ke instansi pemerintah yang membidangi ketenagakerjaan setempat, Mediator kemudian mengeluarkan Anjuran Tertulis. Namun, anjuran tersebut ditolak salah satu pihak sehingga penyelesaian ini dinyatakan gagal. Akibatnya, perselisihan kepentingan ini resmi diajukan ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) pada Pengadilan Negeri Padang. Serikat pekerja menuntut agar Perjanjian Kerja Bersama (PKB) lama dijadikan acuan mutlak demi mempertahankan standar kesejahteraan. Sebaliknya, perusahaan bertahan bahwa mereka berhak mengubah isi PKB sesuai regulasi nasional yang baru.

Putusan Nomor 38/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Pdg ini justru menarik untuk ditelaah lebih jauh. Permasalahannya berada pada sejauh mana batas kewenangan hakim PHI secara konstitutif diperbolehkan untuk mengintervensi atau

merumuskan klausul PKB yang mengalami kebuntuan (*deadlock*). Putusan ini menjadi tolok ukur untuk menilai apakah peradilan saat ini sudah cukup berpihak pada perlindungan hak pekerja.

Berangkat dari latar belakang di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian pada proses penyelesaian perselisihan kepentingan dalam pembaharuan PKB mulai dari terjadinya *deadlock* hingga proses litigasi. Melalui Putusan Nomor 38/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Pdg, penelitian ini akan menganalisis aspek prosedural, pertimbangan hakim dalam putusan tersebut, khususnya Uang Penggantian Hak (UPH) pekerja pensiun 15%. Berdasarkan pertimbangan tersebut, penulis menetapkan judul: **“PROSES PENYELESAIAN PERSELISIHAN KEPENTINGAN TERHADAP PERJANJIAN KERJA BERSAMA DALAM PUTUSAN NO. 38/PDT.SUS-PHI/2023/PN PDG”**.



B. Rumusan Masalah

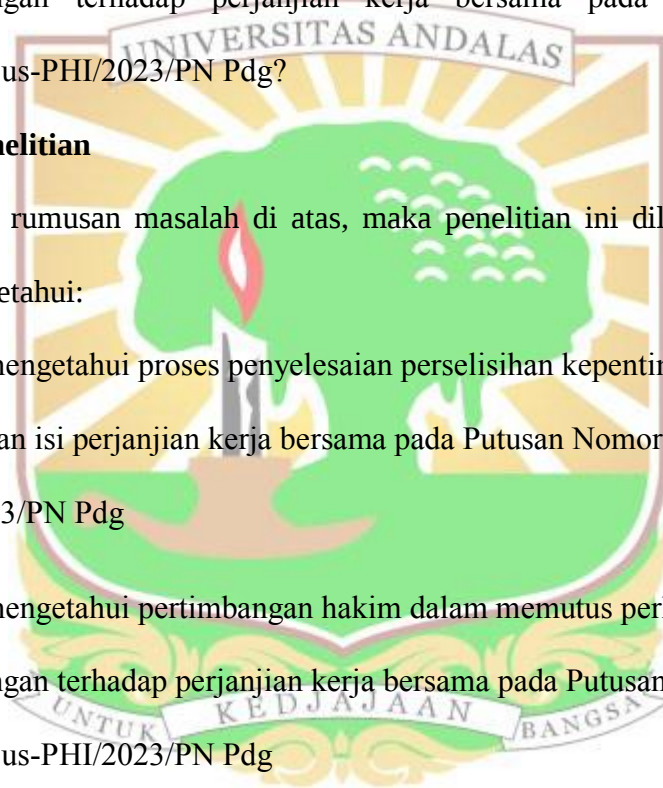
Berdasarkan uraian dalam latar belakang di atas, maka yang menjadi permasalahan pokok dalam penulisan skripsi ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana proses penyelesaian perselisihan kepentingan terhadap perubahan isi perjanjian kerja bersama pada Putusan Nomor 38/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Pdg?
2. Bagaimana pertimbangan hakim dalam memutus perkara perselisihan kepentingan terhadap perjanjian kerja bersama pada Putusan Nomor 38/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Pdg?

C. Tujuan Penelitian

Dari rumusan masalah di atas, maka penelitian ini dilakukan bertujuan untuk mengetahui:

1. Untuk mengetahui proses penyelesaian perselisihan kepentingan terhadap perubahan isi perjanjian kerja bersama pada Putusan Nomor 38/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Pdg
2. Untuk mengetahui pertimbangan hakim dalam memutus perkara perselisihan kepentingan terhadap perjanjian kerja bersama pada Putusan Nomor 38/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Pdg



D. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat dari segi teoritis dan segi praktis bagi pengembangan ilmu pengetahuan, adapun manfaat yang ingin dicapai penulis dari penelitian ini adalah:

1. Manfaat teoritis

Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai berikut:

- a. Menyumbang pemikiran untuk bidang ilmu hukum, terkhusus dalam bidang perburuhan terkait kedudukan putusan hakim sebagai pengganti kesepakatan para pihak.
- b. Menjadi referensi akademis bagi penelitian selanjutnya yang mengkaji mengenai batas-batas intervensi negara melalui lembaga peradilan terhadap hak privat dan kebebasan berkontrak.
- c. Memberikan perspektif baru mengenai efektifitas fungsional lembaga bipartit dan mediasi dalam menangani perselisihan kepentingan, agar mekanisme tersebut mampu menghasilkan resolusi konflik yang komprehensif dan tidak sekedar dipandang sebagai formalitas prosedural dalam sistem hukum ketenagakerjaan Indonesia.

2. Manfaat praktis

- a. Bagi Praktisi Hukum dan Hakim Pengadilan Hubungan Industrial: Sebagai bahan pertimbangan bagi para hakim saat memutus perkara perselisihan kepentingan, agar tetap menjaga keseimbangan antara kepastian hukum dan perlindungan hak normatif pekerja.
- b. Bagi Pengusaha dan Serikat Pekerja: Memberikan pemahaman mengenai konsekuensi hukum apabila terjadi kebuntuan (*deadlock*)

dalam perundingan PKB, sehingga dapat mendorong tercapainya kesepakatan secara mandiri.

E. Metode Penelitian

Menurut Soerjono Soekanto penelitian ialah suatu kegiatan ilmiah yang didasarkan pada metode, sistematika dan pemikiran yang bertujuan untuk mempelajari beberapa gejala hukum dengan cara analisis.⁸ Metode penelitian berarti bahwa kegiatan penelitian berdasarkan pada sifat-sifat ilmiah, yaitu rasional, empiris dan sistematis. Adapun metode penelitian yang dilakukan adalah:

1. Jenis Penelitian

Metode dalam penelitian ini adalah Yuridis Empiris. Berbeda dengan pendekatan normatif yang murni teks undang-undang, metode empiris atau sosiologis justru melihat hukum dari penerapannya di pengadilan.⁹ Fokus utama penelitian menganalisis dinamika hubungan industrial yang terjadi antara serikat pekerja dan pihak manajemen perusahaan mulai dari proses bipartit sampai putusan dibacakan.

2. Sifat Penelitian

Penelitian ini bersifat deskriptif-analitis. Deskriptif berarti penelitian ini bertujuan memberikan gambaran secara rinci dan sistematis mengenai fakta-fakta hukum dalam putusan terkait sengketa kepentingan pembaruan Perjanjian Kerja Bersama (PKB). Analitis berarti setelah data digambarkan, dilakukan analisis menggunakan teori-teori hukum perjanjian untuk menjawab permasalahan penelitian.

⁸ Muhaimin, 2020, *Metode Penelitian Hukum*, Mataram University Press, Nusa Tenggara Barat, hlm.18.

⁹ Mukti Fajar ND, 2010, *Dualisme Penelitian Hukum Normatif & Empiris*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta, hlm. 47.

3. Sumber dan Jenis Data

a. Sumber Data

1) Penelitian Pustaka (*Library Research*)

Data dalam penelitian ini didapatkan melalui Library Research atau penelitian kepustakaan yang merupakan penelitian dengan mencari literatur yang ada, seperti karangan ilmiah, peraturan perundang-undangan, buku-buku dan pertauran lain yang terkait.

Data yang didapat melalui:

- a) Perpustakaan Fakultas Hukum Universitas Andalas.
- b) Perpustakaan pusat Universitas Andalas.
- c) Beberapa literatur dan bahan kuliah yang penulis miliki.

2) Penelitian Lapangan (*Field Research*)

Dalam praktiknya, proses pengumpulan data primer dilakukan dengan cara turun langsung ke lokasi penelitian. Penulis akan mencari informasi melalui metode wawancara bersama pihak-pihak yang terlibat langsung atau memegang peranan penting terkait perselisihan Uang Penggantian Hak (UPH) 15% bagi pekerja pensiun di PT. Kencana Sawit Indonesia, yang proses penyelesaian perkaranya berakhir pada Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Padang Nomor 38/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Pdg.

b. Jenis Data

1) Data Primer

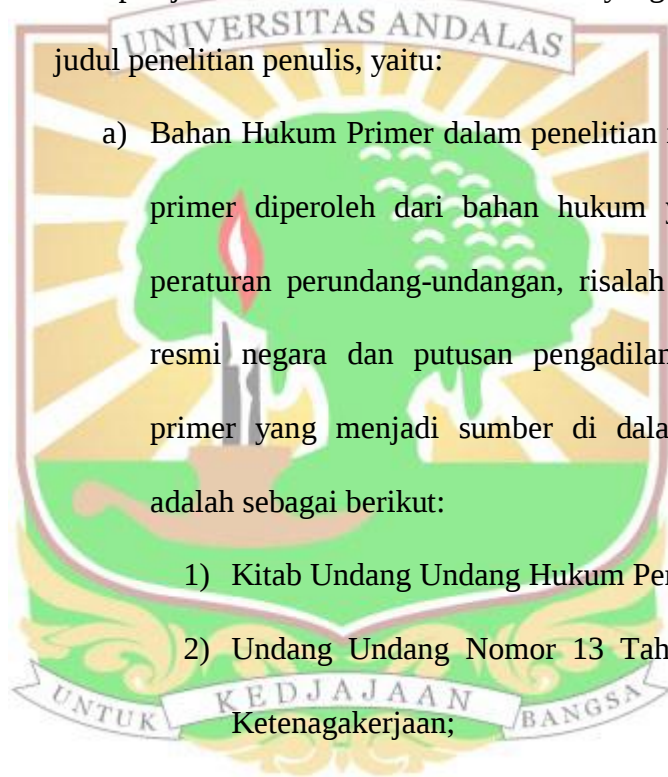
Berasal dari narasumber atau pihak-pihak melalui wawancara maupun laporan dalam bentuk dokumen tidak resmi yang kemudian diolah oleh peneliti.

2) Data Sekunder

Berasal dari studi kepustakaan yang dilakukan dengan mempelajari bahan-bahan atau buku-buku yang berkaitan dengan judul penelitian penulis, yaitu:

- a) Bahan Hukum Primer dalam penelitian ini, bahan hukum primer diperoleh dari bahan hukum yang terdiri atas peraturan perundang-undangan, risalah resmi, dokumen resmi negara dan putusan pengadilan. Bahan hukum primer yang menjadi sumber di dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Kitab Undang Undang Hukum Perdata;
- 2) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
- 3) Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UU PPHI);
- 4) Undang Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Pemerintah Pengganti Undang Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang Undang (UU Cipta Kerja);



5) Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja; Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 28 Tahun 2014 tentang Tata Cara Pembuatan dan Pengesahan Peraturan Perusahaan serta Pembuatan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama;

b) Bahan Hukum Sekunder

Yaitu bahan hukum yang terdiri atas pandangan ahli, buku hukum dan pandangan para ahli hukum atau doktrin. Sumber data dari penelitian ini diperoleh melalui penelitian kepustakaan yang berhubungan dengan permasalahan yang dikaji. Bahan ini dapat diperoleh dari:

- 1) Literatur-literatur atau buku-buku ilmiah yang terkait dengan penelitian ini.
- 2) Karya ilmiah tentang hukum.
- 3) Jurnal hukum terkait dengan penelitian ini.

c) Bahan Hukum Tersier

Adalah bahan hukum yang memberikan petunjuk atau penjelasan tambahan terhadap badan hukum primer dan sekunder.

4. Teknik Pengumpulan Data

a. Studi Pustaka

Ialah tinjauan Pustaka yang dapat ditemukan dalam referensi umum. Studi dokumen ini berasal dari penelitian bahan hukum primer, sekunder dan tersier yang diperoleh melalui penelitian kepustakaan dengan mencari data yang dibutuhkan di Perpustakaan Pusat Universitas Andalas, Perpustakaan Fakultas Hukum Universitas Andalas, pencarian secara daring dengan menelusuri laman perpustakaan atau situs hukum yang berhubungan dengan penelitian serta buku-buku dan bahan kuliah yang dimiliki penulis.

b. Wawancara

Teknik pengumpulan data yang dilakukan secara lisan pada salah satu atau beberapa orang yang bersangkutan untuk memperoleh informasi dari responden yang erat kaitannya dengan permasalahan yang diteliti. Melaksanakan teknik wawancara berarti melakukan interaksi komunikasi atau percakapan antara pewawancara dengan para pihak sebagai narasumber dengan maksud mengumpulkan informasi.

Teknik wawancara yang digunakan adalah wawancara secara langsung ataupun via telepon. Wawancara dilakukan dengan membuat daftar pertanyaan yang terstruktur dan bersifat fokus pada pertanyaan-pertanyaan yang telah disiapkan yang berhubungan dengan pokok permasalahan. Selama wawancara tidak akan menutup kemungkinan dari peneliti untuk melontarkan pertanyaan di luar pokok permasalahan yang memungkinkan untuk menemukan permasalahan secara lebih terbuka dimana pihak yang diwawancarai diminta pendapat serta ide-ide

dimana pelaksanaannya akan lebih luas dan bebas dibandingkan wawancara yang terstruktur.

5. Pengolahan dan Analisis Data

Pengolahan analisis data yang digunakan dalam penelitian ini ialah sebagai berikut:

a. Pengolahan Data

Pengolahan data merupakan kegiatan merupakan hasil pengumpulan data sehingga siap untuk dianalisis. Data yang telah diperoleh akan di *editing*, yaitu proses penelitian kembali terhadap catatan, berkas-berkas, dan informasi yang dikumpulkan pencari data. Selanjutnya, memeriksa dan memperbaiki apabila terdapat kesalahan atau kekurangan dalam melakukan pengumpulan data.

b. Analisis Data

Analisis data yang akan dilakukan adalah kualitatif yang tidak menggunakan angka-angka, tetapi menggunakan berbagai kalimat yang merupakan pendapat para pakar, peraturan perundang-undangan, termasuk data yang diperoleh dari studi dokumen yang dilakukan.

