

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sektor Ketenagakerjaan di Indonesia merupakan salah satu pilar penting bagi perekonomian negara. Sebagai negara yang menuju era Industrialisasi, problematik ketenagakerjaan semakin dinamis apalagi melihat pola hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja /buruh. Pola hubungan tersebut yang melahirkan kerjasama antara Pengusaha dan buruh dan tentunya masing-masing memiliki hak dan kewajiban yang harus dipatuhi oleh kedua belah pihak. Namun, dalam praktiknya, seringkali terjadi pelanggaran hak-hak pekerja/buruh yang menimbulkan sengketa ketenagakerjaan dan berakhir pada penyelesaian melalui jalur hukum.

Sejak peralihan Orde Baru ke Orde Reformasi, Negara semakin memperkuat ¹Perlindungan Hak-hak dalam pola hubungan Buruh dan Pengusaha. Di era reformasi, Pemerintah dan Dewan Perwakilan Rakyat (DPR) telah membuat Undang-undang yang berhubungan dengan kepentingan Buruh/Pekerja, adapapun Regulasi yang dikeluarkan berupa :

1. Undang-undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh
2. Undang- undang nomor 13 Tahun 2003 tentang Tenaga Kerja
3. Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian perselisihan hubungan Industrial (Hak-Hak buruh KPS)

¹Gindo Nadapdap, SH, *Kumpulan Hak-hak buruh*, (Penerbit Kelompok Pelita Sejahtera, 2005) Hal. 6

dimana dalam isi dari undang-undang tersebut, yaitu Kebebasan buruh untuk berserikat, perlindungan dalam pola hubungan Buruh dan Perusahaan hingga penyelesaian sengketa ketenagakerjaan .diakomodir oleh ketiga undang-undang tersebut.

Dinamika persoalan antara Buruh dengan Pengusaha dalam hubungan industrial yaitu seringnya terjadi pelanggaran perjanjian kerja yang akhirnya berefek pada pemutusan hubungan kerja bagi buruh, hal ini merupakan potret klasik ketidakseimbangan pola hubungan industrial. Mekanisme penyelesaian sengketa hubungan industrial yang diakomodir dalam Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, menekankan untuk dilakukan musyawarah melalui mediasi dalam rangka untuk mencari solusi yang saling memberikan keuntungan dari kedua belah pihak (win win solution) tanpa melalui jalur pengadilan.² Menurut Undang-undang No. 2 Tahun 2004, ada dua tahapan jalur yang harus ditempuh sebelum berujung pada Peradilan, Mekanisme tersebut yaitu, Mediasi Bipartit antara Buruh atau diwakili serikat buruh dengan pengusaha dan apabila gagal membuat kesepakatan maka Mediasi dinaikan pada jenjang Tripartit dimana fasilitator mediasi adalah dari Dinas Tenaga Kerja yang mempertemukan Buruh/serikat buruh dengan Pengusaha atau wakilnya dan apabila gagal dalam membuat kesepakatan maka salah satu pihak dapat mengajukan gugatan pada Pengadilan Hubungan Industrial.

Menurut Undang-undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan hubungan Industrial, Dinas Tenaga Kerja lembaga yang memiliki kewenangan sebagai mediator dalam penyelesaian sengketa hak buruh dan

²Republik Indonesia, Undang-undang No. 2 Tahun 2004 tentang *Penyelesaian Perselisihan hubungan Industrial*

perusahaan, dimana hasil akhir dari penyelesaian tersebut, Dinas Tenaga Kerja mengeluarkan “anjuan tertulis” sebagai bagian dari upaya penyelesaian sengketa secara non-litigasi. Anjuan tertulis atau yang sering disebut Surat Anjuan merupakan bentuk rekomendasi atau saran yang diberikan oleh Dinas Tenaga Kerja kepada para pihak yang bersengketa untuk mencapai penyelesaian yang menguntungkan kedua belah pihak, tanpa harus melalui proses peradilan yang memakan waktu dan biaya. Apalagi kalau sengketa hak pekerja tersebut sudah diatur dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB). Namun, timbul pertanyaan mengenai kekuatan hukum dari surat anjuan tersebut apabila tidak dipatuhi oleh salah satu pihak yang berpekara.

Dalam praktiknya, seringkali para pihak yang berpekara tidak mau patuh dan menerima anjuan tertulis sebagai rekomendasi yang diberikan oleh ³Dinas Tenaga Kerja. Terkadang, pihak yang merasa tidak setuju dengan isi anjuan tersebut memilih untuk mengabaikan atau tidak melaksanakan Surat anjuan dan berujung ke Peradilan. Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Peradilan Perselisihan Hubungan Industrial, Pengertian Pengadilan Hubungan Industrial diatur dalam Pasal 1 Angka 17 dalah pengadilan khusus yang dibentuk di lingkungan pengadilan negeri yang berwenang memeriksa, mengadili dan memberi putusan terhadap perselisihan hubungan industrial.

⁴Pasal 1 Angka 1 Undang-Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial memberikan pengertian Perselisihan Hubungan Industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau

³Syarifuddin Bachrum, *Desain Pengupahan untuk Perjanjian Kerja Bersama*, (PPM, Cet-1, 2012) Hal. 99

⁴ Lihat Pasal 1 angka 1 dan angka 17 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*)

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 dan berdasarkan Pasal tersebut, Pengadilan Hubungan Industrial berwenang mengadili empat Perselisihan Hubungan Industrial tersebut.

Nah, khususnya untuk perselisihan hubungan kerja yaitu Pemutusan hubungan kerja, syarat untuk dapat mengajukan gugatan ke pengadilan adanya Anjuran tertulis yang dikeluarkan oleh Dinas Tenaga Kerja setempat. Akan tetapi isi anjuran tertulis tersebut bukanlah syarat mutlak sebagai dasar dalil dalam mengajukan gugatan ke pengadilan Perselisihan Hubungan Industrial, terkadang para pihak yang berkeberatan terhadap proses mediasi selalu kandas dalam mengajukan gugatan ke Pengadilan.

⁵Frasa Anjuran tertulis yang terdapat dalam pasal 13 ayat (2) huruf a dan Pasal 23 ayat (2) huruf a Undang- undang No. 2 Tahun 2004 tentang Perselisihan Hubungan Industrial telah diajukan gugatan oleh beberapa orang aktivis buruh ke Mahkamah Konstitusi tentang tafsir anjuran tertulis dalam proses mediasi di Dinas tenaga kerja sebagai sebagai risalah dan merupakan syarat formil dalam pengajuan gugatan ke Pengadilan hubungan Industrial. Gugatan tersebut di kabulkan Mahkamah Konstitusi, dimana dalam ⁶putusan Mahkamah Konstitusi No. 68/PUU-XIII/2015, pemaknaan pada Frasa “anjuran tertulis” sebagaimana kedua pasal diatas, dimaknai dengan tegas menjadi Risalah mediasi yang dikeluarkan oleh mediator (Dinas Tenaga Kerja) apabila tidak tercapai kesepakatan pada sengketa hubungan Industrial dan merupakan syarat formil mengajukan gugatan ke Peradilan Hubungan Industrial.

⁵ Lihat Pasal 13 ayat (2) huruf a dan Pasal 23 ayat (2) huruf a Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*

⁶ Putusan Mahkamah Konstitusi No. 68/PUU-XIII/2015

Bahwa Mahkamah Konstitusi dengan tegas menyebutkan tentang Frasa anjuran tertulis dalam pasal 13 ayat (2) huruf a dan Pasal 23 ayat (2) huruf a Undang-undang No. 2 Tahun 2004 tentang Perselisihan Hubungan Industrial bertentangan dengan Undang-undang 1945 sepanjang tidak dimaknai dalam hal tidak tercapainya kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi, maka mediator mengeluarkan anjuran tertulis dalam bentuk risalah penyelesaian melalui mediasi. Sebagai pedoman, putusan mahkamah konstitusi harus diperhatikan lebih seksama. Mahkamah Konstitusi sudah menerangkan secara tegas dan jelas bahwa gugatan harus dilampirkan dengan risalah mediasi.⁷Horadin Saragih, selaku Hakim Adhoc di tingkat kasasi. Menurutnya Gugatan tanpa risalah mediasi adalah gugatan tidak dapat diterima.

Jika dikaitkan dengan putusan mahkamah konstitusi, risalah mediasi dan anjuran tertulis merupakan dua dokumen yang berbeda dan pada putusan tersebut dikatakan minimal penggugat ada melampirkan risalah mediasi tetapi jika ada risalah mediasi dan anjuran tertulis maka akan lebih baik karena jika tidak ada risalah mediasi maka gugatan penggugat tidak memenuhi syarat formil, padahal kita ketahui, Risalah Mediasi merupakan masih dalam satu bingkai dengan Surat Anjuran.

Oleh karena itu, penting untuk meneliti apakah surat anjuran yang dikeluarkan oleh Dinas Tenaga Kerja mampu dan memiliki kekuatan hukum yang dapat mempengaruhi putusan hukum. Pada Peradilan Perselisihan Hubungan Industrial, Hakim memiliki peran sentral dalam menegakkan keadilan dan kepastian

⁷ Hansen Alandia, Dian Ety Mayasari, *Kewenangan Pengadilan Hubungan Industrial dalam menyelesaikan perselisihan pekerja*, (Jurnal Hukum DOI: 10.55551/jip.v4i2.70, ISSN: 2723 – 5998, 2023) hal 4

hukum. Fungsi hakim adalah memeriksa, mengadili dan memutus perkara dengan norma hukum yang berlaku. Hakim akan mempertimbangkan fakta-fakta hukum di persidangan dan juga nilai-nilai yang hidup dalam masyarakat dalam memutuskan perkara di Pengadilan Perselisihan Hubungan Industrial, Hakim dapat juga mengacu pada Yurisprudensi serta menggali nilai-nilai yang hidup di masyarakat untuk menemukan hukum yang tepat.

Pengadilan Hubungan Industrial adalah pengadilan khusus yang dibentuk dilingkungan peradilan umum yang berwenang memeriksa, mengadili, dan memberi putusan terhadap perselisihan hubungan industrial. Pasal 60 Undang-undang No 2 tahun 2004, mengatur susunan Pengadilan Hubungan Industrial pada Hakim Pengadilan Negeri terdiri dari tiga hakim, satu hakim karier dan 2 hakim ad hoc adalah hakim yang berada diluar pengadilan yang mempunyai pengalaman dan spesialis pengetahuan dibidang tertentu yang direkrut secara khusus dengan tujuan tertentu dalam menangani perkara tertentu. Sebagaimana Susunan pengadilan hubungan industrial terdiri dari:

- a. Hakim
- b. Hakim ad hoc (terdiri dari yang mewakili pengusaha dan yang mewakili organisasi pekerja/buruh)
- c. Panitera Muda
- d. Dan Panitera Pengganti

Sementara itu, dalam hal kewenangan pemeriksaan yang dilakukan oleh Hakim sebagaimana ⁸Pasal 56 Undang- Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial adalah

⁸Lihat Pasal 56 Undang- Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang *Penyelesaian Perselisihan hubungan Industrial*

- a) ditingkat pertama mengenai perselisihan hak,
- b) ditingkat pertama mengenai perselisihan kepentingan,
- c) ditingkat pertama mengenai perselisihan hubungan kerja, dan
- d) ditingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan antara serikat buruh

Dalam Peradilan Perselisihan Hubungan Industrial, koridor hukum yang menjadi acuan hakim dalam menjalankan tugas harus merujuk pada undang-undang nomor 48 Tahun 2009 tentang Kehakiman. Pasal 10 ayat (1) Undang-Undang Nomor 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman menyatakan hakim tidak boleh menolak dan mengadili perkara yang diajukan kepadanya dengan dalih bahwa hukum tidak atau kurang jelas, melainkan ia wajib memeriksa dan mengadilinya. Pada dasarnya tugas hakim adalah memberi keputusan dalam setiap perkara atau konflik yang dihadapkan kepadanya, menetapkan hal-hal seperti hubungan hukum, nilai hukum dari perilaku, serta kedudukan hukum dari pihak- pihak yang terlibat dalam suatu perkara. Sehingga untuk dapat menyelesaikan perselisihan atau konflik berdasarkan hukum yang berlaku maka hakim harus selalu mandiri dan bebas dari pengaruh pihak manapun, terutama dalam mengambil suatu keputusan. ⁹Menurut Gustav Radbruch mengemukakan bahwa tiga nilai tujuan hukum yaitu Keadilan dimana adanya perlakuan yang adil, tidak memihak, berpihak kepada yang benar, tidak berat sebelah, tidak merugikan seseorang dan memberikan perlakuan yang sama terhadap masing-masing pihak sesuai dengan hak yang dimilikinya selanjutnya adanya tujuan Kemanfaatan dimana hukum harus memberikan manfaat bagi setiap masyarakat yang memerlukannya, baik bagi pihak yang merasa dirugikan maupun

⁹ Hari Agus Santoso, *Perspektif keadilan hukum teori gustav radbruch dalam putusan pkpu* ("ptb", vol. 36, November 2021), hal. 328

pihak yang merasa tidak dirugikan. Kedua belah pihak harus bisa merasakan dari setiap putusan hukum dan yang terakhir adalah adanya kepastian hukum dimana ketentuan maupun putusan hakim harus berdasarkan aturan yang jelas, konsisten, teratur dan konsekuen serta terbebas dari pengaruh oleh subyektifitas.

Maka sebagai contoh kasus pada penelitian ini mengkaji perkara Mustar Saragih, seorang buruh yang berstatus Pekerja Harian Lepas bekerja di PT. PP London Sumatra Indonesia Tbk, Sei Merah Estate perusahaan yang bergerak di bidang perkebunan Kelapa Sawit. Mustar Saragih berkerja di bidang perawatan tanaman sawit sejak Oktober 2010 dan tidak terputus hingga Januari 2019, dengan masa kerja 8 tahun 5 bulan, dan upah terakhir sebesar Rp.115.332/ hari, dirinya di PHK oleh Perusahaan pada Februari 2019,

Mustar Saragih diberhentikan PT. PP London Sumatra Indonesia Tbk dengan alasan dirinya adalah Pekerja Harian Lepas yang sudah habis masa kontraknya, karena PHL maka Mustar saragih tidak mendapatkan kompensasi apapun dari Perusahaan. Mustar Saragih keberatan dan terjado perundingan bipartit dengan Perusahaan akan gagal membuat kesepakatan, lalu Mustar Saragi mengadu ke Dinas tenaga kerja Pemerintahan Kabupaten Deli Serdang, perundingan Tripartit terjadi, akan tetapi gagal mencapai kesepakatan, dan tanggal 25 November 2019, Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Deli Serdang mengeluarkan Surat Anjuran Nomor: No. 560/3922/DK-2/DS/2019, menyatakan agar PT. PP London Sumatra, Tbk membayar hak – hak Sdr. Mustar Saragih dengan rincian sebagai berikut menetapkan, Masa Kerja : 8 Tahun 5 bulan, Uang Pesangon : $2 \times 9 \text{ bulan} \times \text{Rp.}3.085.450 = \text{Rp. } 55.538.100,-$, Uang Penghargaan Masa Kerja : $3 \text{ bulan} \times \text{Rp.}3.085.450 = \text{Rp.}9.256.350,-$, Uang Pengganti Hak : $15 \% \times \text{Rp. } 64.794.450,- = \text{Rp. } 9.719.167,-$,

yang total keseluruhannya Rp. 74.513.617,- (*Tujuh Puluh Empat Juta Lima Ratus Tiga Belas Ribu Enam Ratus Tujuh Belas Rupiah*).

¹⁰Melihat isi dari Surat anjuran tersebut, Perusahaan meradang, dan tidak mau membayarkan Konpensasi sebagaimana rekomendasi surat anjuran. Akibat dari penolakan Perusahaan, Mustar Saragih mengajukan gugatan ke Pengadilan Perselisihan Hubungan Industrial di Medan, dan terdaftar pada register perkara nomor 44/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Mdn, selanjutnya pada tanggal 4 November 2020, Hakim memutuskan PT. PP London Sumatra Indonesia Tbk untuk membayar dengan nilai besaran yang perhitungannya serupa sebagaimana surat anjuran Nomor: No. 560/3922/DK-2/DS/2019. Perusahaan melakukan upaya hukum Kasasi, akan tetapi upaya untuk merubah hasil putusan tidak berhasil, Putusan Kasasi Nomor 602 K/PID.SUS-PHI, menolak Kasasi Perusahaan

Hal yang menarik dari putusan ini adalah Pertimbangan hukum Majelis Hakim yang menganulir status Mustar Saragih sebagai Pekerja Harian Lepas pada Kontra perjanjian Kerja dianggap melanggar Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Tenaga Kerja. Di dalam pertimbangannya Majelis Hakim mempersoalkan fakta tentang hubungan kerja antara Mistar Saragih dengan Perusahaan sebagaimana ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan Apa saja Hak-hak yang harus di dapat Mistar Saragih sebagaimana di atur dalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Selanjutnya dalam putusan nomor 44/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Mdn, adanya kesamaan dalam membuat perhitungan Hak-hak yang harus di dapat oleh Mustar

¹⁰Lihat Pengadilan Negeri Medan, Putusan nomor 44/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Mdn, hal.8

Saragih dengan surat anjuran Nomor: No. 560/3922/DK-2/DS/2019, yang harus dibayar oleh Perusahaan

Dalam penulisan ini, yang dibahas adalah Putusan Nomor 44/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Mdn, dimana sebagai pisau analisis adalah teori keadilan Jhon Rawls, teori kemanfaatan dari sudut pandang Jeremy Betham serta Kepastian Hukum dari Teori Hans Kelsen dan kedudukan menurut Undang-undang tenaga kerja beserta peraturan dibawahnya.

Selain itu, penelitian ini juga menganalisis secara yuridis kekuatan hukum surat anjuran yang dikeluarkan oleh Dinas Tenaga Kerja dalam Peradilan Perselisihan Hubungan Industrial (PHI). Meskipun surat anjuran merupakan salah satu tahapan yang harus dijalani sebagaimana pasal 13 ayat (2) Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Peradilan Perselisihan Hubungan Industrial akan tetapi muncul pertanyaan sejauh mana mengenai bobot dan pengaruhnya surat anjuran dalam putusan perkara aquo serta implikasinya terhadap putusan tersebut. Fokus utama penelitian ini adalah mengkaji bagaimana surat anjuran diperlakukan dalam proses persidangan, dengan studi kasus spesifik pada Putusan Nomor 44/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Mdn.

Dari hasil penelitian ini untuk melihat surat anjuran yang secara substantif belum begitu memiliki kekuatan hukum mengikat terhadap suatu putusan pengadilan akan tetapi memiliki fungsi sebagai rekomendasi non-mengikat yang dapat mempengaruhi pertimbangan hukum Hakim dalam membuat keputusan. Dalam konteks Putusan Nomor 44/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Mdn, Majelis Hakim mempertimbangkan isi dari surat anjuran sebagai salah satu bukti yang menjadi pedoman dasar dan informasi pendukung yang diajukan oleh pihak. Selain itu untuk

melihat sejauhmana Hakim menilai relevansi surat anjuran yang dihubungkan berdasarkan aturan peraturan peundang-undangan serta fakta-fakta persidangan dan alat bukti lain biarpun secara mekanisme, surat anjuran yang dalam bingkai Risalah tertulis (berdasarkan putusan Mahkamah konstitusi) sudah menjadi penting karena dilahirkan dari proses mediasi sebagaimana mekanisme yang dimatkan oleh Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003, dan dapat menjadi acuan utama bagi hakim dalam memutuskan perkara. Hal ini menegaskan prinsip bahwa putusan pengadilan Perselisihan Hubungan Industrial harus didasarkan pada pembuktian yang sah dan meyakinkan di muka persidangan, untuk itu peneliti tertarik untuk membahas tentang Putusan Nomor 44/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Mdn

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian tersebut diatas, maka rumusan masalah yang akan dibahas dalam penulisan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana Kekuatan hukum surat anjuran yang dikeluarkan Dinas Tenaga Kerja dalam proses penyelesaian sengketa perselisihan hubungan industrial di pengadilan Hubungan Industrial?
2. Bagaimana surat anjuran Dinas Tenaga Kerja dalam mempengaruhi pertimbangan hakim terhadap Putusan Nomor 44/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Mdn dalam memutus perkara perselisihan hubungan industrial?
3. Bagaimana implikasi atas adanya Putusan Nomor 44/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Mdn terhadap Penyelesaian Hubungan Industrial di Pengadilan Negeri Medan

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini untuk menganalisis untuk mendapatkan gambaran yang jelas dan memberikan data yang lengkap mengenai bahan objek yang terdapat yaitu putusan Nomor 44/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Mdn" adalah sebagai berikut:

1. **Untuk menganalisis kekuatan hukum surat anjuran Dinas Tenaga Kerja dalam sistem penyelesaian perselisihan hubungan industrial (PHI) di Indonesia.**

Tujuan ini berfokus pada pemahaman posisi surat anjuran dalam kerangka hukum ketenagakerjaan Indonesia. Ini akan melibatkan peninjauan undang-undang, peraturan, dan doktrin hukum yang mengatur mediasi Perselisihan Hubungan Industrial dan penerbitan surat anjuran. Peneliti ingin mengetahui apakah surat anjuran memiliki sifat mengikat, rekomendasi, atau hanya sebagai catatan administratif.

2. **Untuk mengkaji pertimbangan hukum hakim dalam Putusan Nomor 44/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Mdn terkait dengan kekuatan hukum surat anjuran Dinas Tenaga Kerja.**

Tujuan ini adalah inti dari studi kasus. Peneliti akan mendalami putusan pengadilan tersebut untuk memahami bagaimana majelis hakim menyikapi surat anjuran yang ada dalam perkara tersebut. Apakah hakim merujuk surat anjuran sebagai dasar putusan?

Apakah surat anjuran dianggap sebagai bukti kuat, bukti pelengkap, atau bahkan tidak relevan? Tujuan ini mencari tahu logika dan penalaran hukum hakim dalam menilai surat anjuran.

3. **Untuk mengidentifikasi implikasi dari putusan tersebut terhadap praktik penyelesaian perselisihan hubungan industrial.**

Tujuan ini melihat dampak jangka panjang dari putusan studi kasus. Jika putusan tersebut memberikan interpretasi tertentu terhadap kekuatan hukum surat anjuran, apa artinya bagi praktik mediasi dan litigasi di masa mendatang? Apakah putusan tersebut akan mengubah cara para pihak (Pekerja, Pengusaha, Dinas Tenaga Kerja) memandang atau menggunakan surat anjuran? Apakah ada implikasi terhadap kebutuhan revisi regulasi?

Secara keseluruhan, tujuan penelitian ini adalah untuk memberikan pemahaman yang komprehensif dan mendalam mengenai status hukum surat anjuran dalam konteks peradilan Perselisihan Hubungan Industrial, khususnya melalui analisis putusan pengadilan yang konkret.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

- **Pengembangan Ilmu Hukum Ketenagakerjaan:** Penelitian ini akan memperkaya khazanah ilmu hukum, khususnya di bidang hukum ketenagakerjaan dan hukum acara peradilan hubungan industrial. Ini akan memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai kedudukan dan implikasi hukum dari surat anjuran dalam sistem penyelesaian perselisihan.
- **Kontribusi pada Kajian Kekuatan Hukum Dokumen Non-Yudisial:** Studi ini akan memberikan kontribusi pada diskusi akademis mengenai kekuatan hukum dokumen atau rekomendasi yang dikeluarkan oleh lembaga non-yudisial (seperti Dinas Tenaga Kerja) dalam konteks proses peradilan.

- **Dasar Penelitian Lanjutan:** Hasil penelitian ini dapat menjadi dasar atau referensi bagi peneliti lain yang ingin melakukan studi lebih lanjut mengenai efektivitas mediasi, peran pemerintah dalam penyelesaian sengketa, atau analisis putusan pengadilan dalam kasus-kasus serupa.

2. Manfaat Praktis

• Bagi Praktisi Hukum (Hakim, Advokat, Mediator):

- **Hakim:** Memberikan perspektif yang lebih jelas mengenai bagaimana surat anjuran seharusnya dinilai sebagai alat bukti atau pertimbangan dalam memutus perkara PHI.
- **Advokat:** Membantu advokat dalam menyusun strategi pembuktian dan argumentasi hukum, baik bagi pihak pekerja maupun pengusaha, terkait dengan keberadaan atau ketiadaan surat anjuran.
- **Mediator:** Memberikan pemahaman yang lebih baik kepada mediator di Dinas Tenaga Kerja mengenai batasan kekuatan hukum anjuran yang mereka keluarkan, sehingga dapat lebih realistis dalam memberikan ekspektasi kepada para pihak.

• Bagi Dinas Tenaga Kerja:

- Membantu Dinas Tenaga Kerja dalam mengevaluasi efektivitas proses mediasi dan perumusan surat anjuran, serta memahami bagaimana anjuran tersebut dipersepsikan dan digunakan di tingkat pengadilan.
- Dapat menjadi masukan untuk perbaikan prosedur atau pedoman dalam proses mediasi dan penerbitan surat anjuran.

• Bagi Pekerja dan Pengusaha:

- Memberikan pemahaman yang lebih komprehensif kepada para pihak yang berselisih mengenai status dan kekuatan hukum surat anjuran, sehingga mereka

dapat membuat keputusan yang lebih tepat dalam melanjutkan atau tidak melanjutkan perselisihan ke pengadilan.

- Meningkatkan kesadaran akan pentingnya proses mediasi dan bagaimana hasil mediasi (termasuk surat anjuran) dapat berperan dalam proses hukum selanjutnya.

• **Bagi Pembentuk Kebijakan:**

- Hasil penelitian ini dapat menjadi masukan bagi pembentuk kebijakan (misalnya, Kementerian Ketenagakerjaan atau DPR) dalam mempertimbangkan revisi atau penyempurnaan peraturan perundang-undangan terkait penyelesaian perselisihan hubungan industrial, khususnya mengenai kedudukan surat anjuran.

Secara keseluruhan, penelitian ini tidak hanya bertujuan untuk mengisi kekosongan pengetahuan akademis, tetapi juga untuk memberikan panduan praktis yang relevan bagi semua pihak yang terlibat dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Indonesia.

E. Keaslian Penelitian

Berdasarkan informasi dan pemeriksaan serta penelusuran yang telah dilakukan melalui studi kepustakaan khususnya pada lingkungan perpustakaan program magister ilmu hukum universitas sumatera utara. Maka belum pernah ada penelitian yang sama dengan apa yang menjadi bidang dan ruang lingkup kajian penelitian ini, yaitu: **Analisa Yuridis tentang Kekuatan Hukum Surat Anjuran yang Dikeluarkan Dinas Tenaga Kerja Dalam Peradilan Perselisihan Hubungan Industrial (Studi Putusan Nomor 44/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Mdn)** Berkenaan demikian, penulis berkeyakinan bahwa penelitian yang penulis lakukan ini dapat dipertanggung jawabkan secara ilmiah, karena senantiasa memperhatikan

ketentuan-ketentuan atau etika penelitian yang harus dijunjung tinggi bagi peneliti atau akademisi dalam dunia pendidikan.

F. Kerangka Teori dan Kerangka Konsep

a. Kerangka Teori

Maka secara konseptual teori yang dipergunakan sebagai pisau analisis dalam penelitian tesis ini adalah teori keadilan John Rawls dan *Gustav Radbruch* sebagai teori utama (grand theory) yang didukung nantinya oleh teori Kepastian hukum dan Kemanfaatan hukum yang dikemukakan oleh *Gustav Radbruch* sebagai middle theory dan applied theory nya dan selanjutnya teori sub teori Perlindungan hukum menurut Sajipto Raharjo yang menyatakan Upaya untuk melindungi kepentingan seseorang dengan memberikan hak dan kekuasaan serta memastikan bahwa kepentingan tersebut terlindungi oleh Hukum dan juga teori sub hukum positif memakai teori Hans Kelsen Teori Keadilan sebagaimana John Rawls memberikan pedoman pada uraian berikut ini :

1. Teori Keadilan: John Rawls

Sebagai pisau analisis untuk kajian terhadap Putusan Nomor 44/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Mdn, maka teori yang digunakan ¹¹John Rawls tentang Keadilan (A Theory of Justice): Rawls dalam teorinya menerangkan: *“Setiap orang harus mempunyai hak yang sama untuk mendapatkan kebebasannya yang sebesar-besarnya berdasarkan sistem kebebasan yang memberikan kesempatan yang sama pada semua orang”*.

Selanjutnya dalam kaitan dengan prinsip ketidaksamaan di bidang sosial dan ekonomi (Social and Economic Inequalities), Rawls berpendapat bahwa

¹¹Laporan akhir penelitian hukum tentang penyelesaian hubungan industrial, badan pembinaan hukum nasional, kementerian hukum dan HAM RI tahun 2010

ketidaksamaan di bidang social ekonomi harus diatur sedemikian rupa agar golongan yang paling lemah merupakan pihak yang paling diuntungkan, dan setiap orang diberi kesempatan yang sama. adapun Keadilan itu sendiri terbagi dalam :

2. Teori Kepastian Hukum: Midle Theory Hans Kalsen

- Sebagai pisau analisi maka Teori Hans Kalsen yang menekankan bahwa hukum harus jelas, dapat diprediksi, dan diterapkan secara konsisten. Dalam menganalisis putusan Perselisihan Hubungan Industrial, kita dapat melihat apakah putusan tersebut didasarkan pada peraturan perundang-undangan yang jelas (misalnya UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan UU No. 2 Tahun 2004 tentang PPHI) dan diterapkan secara konsisten. Apakah ada preseden yang diikuti atau diciptakan oleh putusan tersebut? Kepastian hukum penting untuk menciptakan iklim investasi dan hubungan industrial yang stabil.

3. Teori Kemanfaatan: Aplied Theory (Jeremy Bentham)

- Teori ini berfokus pada hasil atau konsekuensi dari suatu keputusan. Dalam konteks Perselisihan Hubungan Industrial, analisis dapat mengkaji apakah putusan tersebut memberikan manfaat yang sebesar-besarnya bagi mayoritas pihak atau masyarakat. Misalnya, apakah putusan tersebut berkontribusi pada stabilitas hubungan industrial, produktivitas perusahaan, atau kesejahteraan pekerja secara keseluruhan? Meskipun tidak selalu menjadi tujuan utama peradilan, aspek kemanfaatan seringkali menjadi pertimbangan tidak langsung.

b. Kerangka Konsep

Kerangka konsep yang menggambarkan hubungan antar konsep, variabel dan teori yang akan digunakan. Sebagai tolak ukur definisi operasional terhadap definisi-defenisi dalam tulisan ini mengacu pada ¹²Undang-Undang Nomor 3 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Peradilan Perselisihan Hubungan Industrial, yaitu antara lain sebagai berikut :

1. **Analisis** adalah Proses pemecahan suatu hal yang menjadi bagian-bagian kecil untuk dipahami secara lebih mendalam, ini melibatkan pemisahan, penguraian dan oengelompokan elemen-elemen suatu entitas, untuk mengidentifikasi pola hubungan dan makna yang terkandung didalamnya. Tujuan analisis adalah untuk mendapatkan pemahaman yang lebih baik terhadap suatu hal, mengidentifikasi masalah dan mencari solusi
2. **Yuridis** adalah istilah yang berkaitan dengan hukum, merujuk pada segala sesuatu yang memiliki kekuatan hukum atau yang sesuai dengan hokum. Dalam konteks yang lebih luas termasuk pandangan-pandangan hokum, doktrin dan lain sebagainya
3. **Kekuatan menurut Hukum** adalah kemampuan suatu aturan, keputusan atau tindakan yang dapat mengikat secara sah dan memiliki akibat hukum
4. **Hukum** adalah seperangkat peraturan yang dibuat oleh Lembaga berwenang dan bersifat memaksa , yang mengatur tingkah laku manusia dalam masyarakat serta memberi sanksi jika dilanggar dalam rangka menciptakan perlindungan, ketertiban, keadilan di tengah-tengah masyarakat

¹²Republik Indonesia, Undang-Undang Nomor 3 Tahun 2003 tentang *Ketenagakerjaan* dan Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang *Peradilan Perselisihan Hubungan Industrial*

5. **Surat Anjuran Tertulis** dalam Kontes Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial adalah Risalah Tertulis yang dikeluarkan oleh Mediator atau Konsiliator ketika perundingan tidak tercapai kesepakatan. Anjuran ini berisi pendapat Mediator mengenai penyelesaian perselisihan yang dianggap layak dan adil serta menjadi dasar para pihak untuk mengambil langkah selanjutnya, yaitu bias menolak atau menerima rekomendasi tersebut
6. **Dinas Tenaga Kerja** adalah Lembaga Pemerintah ditingkat daerah, Kabupaten ataupun Profinsi yang bertanggung jawab untuk urusan ketenagakerjaan, termasuk perlindungan hak pekerja, Pengawssan Hubungan Industrial, Pelatihan tenaga kerja dan Penempatan tenaga kerja
7. **Perjanjian kerja** adalah, perjanjian antara pekerja/ buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.
8. **Perjanjian kerja bersama** adalah perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja/ serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/ serikat buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan
9. **Perselisihan hubungan industrial:** adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja buruh atau serikat pekerja/ serikat buruh karena adanya perselisihan
10. **Perselisihan hak** adalah perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak, akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran Terhadap

ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

11. Pengadilan Hubungan Industrial adalah pengadilan khusus yang dibentuk di lingkungan pengadilan negeri yang berwenang memeriksa, mengadili dan memberi putusan terhadap perselisihan hubungan industrial.

12. Putusan adalah Pernyataan resmi yang di buat oleh Hakim mengenai suatu perkara yang diputus di Pengadilan. Putusan ini adalah putusan akhir hakim terhadap suatu sengketa atau kasus yang sedang diperiksa. Putusan dituangkan dalam bentuk tertulis dan diucapkan pada sidang terbuka untuk umum

13. Perusahaan adalah setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja/ buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain; usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

14. Pekerja pekerja/ buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Perselisihan antar serikat pekerja/ serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditangani oleh seorang atau lebih mediator yang netral

15. Mediator hubungan industrial adalah pegawai instansi pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan yang memenuhi syarat-syarat sebagai mediator yang ditetapkan oleh Menteri untuk bertugas melakukan mediasi dan mempunyai kewajiban memberikan anjuran tertulis kepada para

pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/ serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.

G. Metodologi Penelitian

Metodologi penelitian adalah fondasi yang kokoh untuk memastikan bahwa penelitian ini dilakukan secara sistematis, akurat, dan dapat dipertanggungjawabkan. Untuk tesis dengan judul ini, adalah dengan menggunakan metode penelitian hukum normatif.

1. Jenis Penelitian

Penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian hukum normatif yang didukung oleh data empiris dan selanjutnya mengkaji bahan-bahan pustaka atau data sekunder. Tujuannya adalah untuk menemukan kebenaran korespondensi hukum (keselarasan antara aturan hukum dengan fakta), kebenaran koherensi hukum (konsistensi antara norma-norma hukum), dan kebenaran pragmatik (efektivitas hukum). Dalam konteks tesis ini, Anda akan menganalisis peraturan perundang-undangan dan putusan pengadilan untuk memahami kekuatan hukum suatu dokumen (Surat Anjuran).

2. Pendekatan Penelitian

Ada beberapa pendekatan yang digunakan dalam penelitian hukum normatif ini, yaitu:

- **Pendekatan Perundang-undangan (*Statute Approach*):** ¹³Menurut. *Peter Mahmud Marzuki, Pendekatan peraturan perundang-undangan adalah pendekatan dengan menggunakan Legislasi dan Regulasi. Produk yang*

¹³ Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian hukum*, (penerbit Kencana Media grup, cetakan ke-3)
Hal 119

merupakan beschikking/ decreet yaitu suatu keputusan yang diterbitkan oleh Pejabat administrasi yang bersifat kongrit dan khusus,

Pendekatan ini dilakukan dengan menelaah semua undang-undang dan peraturan yang relevan dengan permasalahan yang diteliti. Bahan Hukum Primer yang digunakan penulis adanya keterkaitan produk putusan hukum Nomor 44/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Mdn Jo Putusan Nomor 602 K/PDT.SUS-PHI/2021, yang dikaitkan dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, serta Putusan Mahkamah Konstitusi No. 68/PUU-XIII/2015 dan peraturan-peraturan lain yang berkaitan dalam perkara tersebut dengan tujuannya adalah untuk memahami dasar hukum dan kerangka regulasi mengenai surat anjuran atau anjuran tertulis tersebut

- **Pendekatan Kasus (*Case Approach*):** Pendekatan ini dilakukan dengan *Ratio Decidendi* yaitu menelaah alasan-alasan hukum yang digunakan oleh hakim untuk sampai kepada Putusan Nomor 44/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Mdn. Menurut Goodherat *Ratio Decidendi* dapat diketemukan dengan memperhatikan fakta materiil. Fakta-fakta tersebut berupa orang, tempat, waktu, dan segala yang menyertainya asalkan tidak terbukti sebaliknya”. tentunya akan menganalisis secara mendalam pertimbangan hukum hakim dalam putusan tersebut terkait memperlakukan surat anjuran dalam membuat pertimbangan hukum
- **Pendekatan Konseptual (*Conceptual Approach*):** Pendekatan ini beranjak dari pandangan-pandangan dan doktrin-doktrin di bidang hukum. Peneliti akan mengkaji konsep-konsep hukum yang relevan, seperti konsep kekuatan

hukum, alat bukti, putusan, mediasi, dan perselisihan hubungan industrial dari berbagai ahli hukum untuk membangun kerangka berpikir yang kokoh.

3. Sumber Data /Bahan Penelitian

Penelitian ini mengandalkan bahan hukum sebagai data utamanya, yang dibagi menjadi:

- **Bahan Hukum Primer:** ¹⁴Bahan hukum yang memiliki otoritas mengikat dan menjadi sumber utama data:
 - a) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan,
 - b) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial,
 - c) Putusan Mahkamah Konstitusi No. 68/PUU-XIII/2015
 - d) Putusan Nomor 44/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Mdn Jo Putusan Nomor 602 K/PDT.SUS-PHI/2021
 - e) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor : KEP.100/MEN/VI/2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu
 - f) Surat Edaran Mahkamah Agung Nomor : 03 Tahun 2015 Tentang Pemberlakuan Rumusan hasil Rapat pleno Kamar Mahkamah Agung Tahun 2015 sebagai Pedoman Pelaksanaan Tugas Bagi Pengadilan
 - g) Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor : Per.31/MEN/XII/2008 Tentang Pedoman Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Perundingan Bipartit

¹⁴ Edy Suprpto, *Kumpulan Undang-undang Ketenagakerjaan*, (Penerbit Aliansi Jurnalitik Indonesia, 2005)

- h) Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (Burgerlijk Wetboek). Diterjemahkan oleh R. Subekti dan R. Tjitrosudibio, Cetakan ke-31. Jakarta: PT. Pradnya Paramita. 2001.
- **Bahan Hukum Sekunder:** Bahan hukum yang memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer, berupa publikasi tentang hukum.
 - a) Buku-buku teks hukum ketenagakerjaan, hukum acara perdata, dan teori hukum.
 - b) Jurnal ilmiah atau artikel hukum yang membahas tentang mediasi, peradilan PHI, atau kekuatan hukum suatu dokumen.
 - c) Hasil penelitian (tesis, disertasi) lain yang relevan.
- **Bahan Hukum Tersier:** Bahan yang memberikan petunjuk atau menjelaskan bahan hukum primer dan sekunder, seperti kamus hukum, ensiklopedia, atau indeks.

4. Teknik Pengumpulan Bahan Hukum

Pengumpulan bahan hukum dilakukan melalui **studi kepustakaan (library research)**. Teknik ini melibatkan:

- a) **Identifikasi dan Klasifikasi:** Mencari dan mengidentifikasi semua bahan hukum primer, sekunder, dan tersier yang relevan dengan topik penelitian.
- b) **Pengumpulan:** Mengumpulkan bahan-bahan tersebut dari berbagai sumber seperti perpustakaan universitas, perpustakaan nasional, database hukum online, atau sumber resmi lainnya.
- c) **Baca dan Catat:** Membaca secara cermat dan sistematis bahan hukum yang terkumpul, kemudian mencatat poin-poin penting, kutipan relevan, dan argumen yang mendukung analisis.

d) **Wawancara** yang dilakukan sebagai data pendukung analisa hukum dengan dilakukan Kepada :

1. Mediator dari Dinas Tenaga Kerja Pemkab. Labuhanbatu
2. Advokat dari TIM PEMBELA HUKUM BURUH PERKEBUNAN KELAPA SAWIT) yang beralamat kantor Jalan Garu VI No.70, Kel. Harjo Sari I, Kec. Medan Amplas, Kota Medan
3. Ketua Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia Kab. Labuhanbatu

5. Analisis Data

Analisis data dalam penelitian normatif bersifat kualitatif. Tahapan analisis yang akan dilakukan adalah:

- **Deskriptif-Analitis:** Mendeskripsikan secara komprehensif substansi hukum yang terkait dengan surat anjuran berdasarkan peraturan perundang-undangan. Kemudian, menganalisis bagaimana aturan tersebut diimplementasikan dan diinterpretasikan dalam Putusan Nomor 44/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Mdn.
- **Interpretasi Hukum:** Melakukan penafsiran terhadap norma-norma hukum dan pertimbangan hakim dalam putusan. Penafsiran dapat menggunakan metode gramatikal, sistematis, historis, sosiologis, maupun teleologis, disesuaikan dengan konteks yang relevan.
- **Sintesis Hukum:** Menghubungkan dan memadukan berbagai norma hukum, konsep, dan teori yang telah dianalisis untuk membentuk suatu kesimpulan yang koheren mengenai kekuatan hukum surat anjuran.
- **Argumentasi Hukum:** Membangun argumentasi yang logis dan sistematis berdasarkan temuan analisis untuk menjawab rumusan masalah dan

mencapai tujuan penelitian. Ini melibatkan perumusan silogisme hukum yang mengaitkan fakta hukum dengan norma hukum.

Melalui metodologi ini, peneliti mampu memberikan analisis yuridis yang mendalam dan kredibel mengenai kekuatan hukum surat anjuran dalam konteks Peradilan Hubungan Industrial di Indonesia.