

**PENYELESAIAN PERSELISIHAN ATAS PEMUTUSAN HUBUNGAN
KERJA (PHK) SEPIHAK OLEH PERUSAHAAN PT. PATRIA KAMOU
(Analisis Putusan Pengadilan Negeri Banda Aceh Nomor 11/Pdt.Sus-
PHI/2024/PN Bna)**

Skripsi

**Diajukan Untuk Melengkapi Salah Satu Syarat Memperoleh
Gelar Sarjana Hukum**



Oleh

Nama : Fattahul Fatha. S
NPM : 2101110107
Program Studi : Ilmu Hukum
Bagian : Hukum Perdata

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS HUKUM
BANDA ACEH
2026**

Telah disetujui

Untuk Diajukan Kepada Panitia Ujian Skripsi
Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Aceh

Judul Skripsi

**PENYELESAIAN PERSELISIHAN ATAS PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK)
SEPIHAK OLEH PERUSAHAAN PT. PATRIA KAMOU
(Analisis Putusan Pengadilan Negeri Banda Aceh Nomor 11/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Bna)**

Banda Aceh, 08 September 2026

Pembimbing



Dr. Mainita, S.H., M.H.Kes

**PENYELESAIAN PERSELISIHAN ATAS PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK)
SEPIHAK OLEH PERUSAHAAN PT. PATRIA KAMOU
(Analisis Putusan Pengadilan Negeri Banda Aceh Nomor 11/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Bna)**

Oleh

Nama Mahasiswa : FATTAHUL FATHA. S
No.Mahasiswa : 2101110107
Program Studi : Ilmu Hukum Bagian
: Hukum Perdata

Telah Dipertahankan di Depan Sidang Penguji,
Pada Tanggal 31 Agustus 2026
Dan Dinyatakan Telah Memenuhi Syarat Untuk Diterima

DEWAN PENGUJI

- | | | |
|-----------------------------|----------------------------------|---|
| 1. Ketua | : Dr. Mainita, S.H., M.H.Kes | () |
| 2. Sekretaris | : Trio Yusandy, S.H., M.Kn. | () |
| 3. Pembimbing/
Penguji I | : Dr. Mainita, S.H., M.H.Kes | () |
| 4. Penguji II | : Dr. Sutri Helfianti, S.H., M.H | () |
| 5. Penguji III | : Dr. Irfan Iryadi, S.H., M.Kn | () |

Banda Aceh, 08 September 2026
Universitas Muhammadiyah Aceh
Dekan Fakultas Hukum




Dr. Mainita, S.H., M.H.Kes

ABSTRAK

Fattahul Fatha. S,
2026

**PENYELESAIAN PERSELISIHAN ATAS
PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK)
SEPIHAK OLEH PERUSAHAAN PT. PATRIA
KAMOU (Analisis Putusan Pengadilan Negeri Banda
Aceh Nomor 11/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Bna)
Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Aceh
(v.69) pp.,bibl.,app.**

Dr. Mainita, S.H.M.H.Kes

Pasal 151 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang menyebutkan pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh dan pemerintah harus mengupayakan agar tidak terjadi pemutusan hubungan kerja. Namun dalam kenyataannya pemutusan hubungan kerja sepihak masih sering terjadi dan penyelesaian pemutusan hubungan kerja belum dilaksanakan sebagaimana yang diatur dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Tujuan penulisan ini untuk menjelaskan faktor penyebab pemutusan hubungan kerja sepihak oleh PT. Patria, untuk menjelaskan penyelesaian perselisihan hubungan kerja sepihak antara pekerja dengan PT. Patria Kamou, untuk menjelaskan pertimbangan hakim dalam memutus perkara penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja sepihak oleh perusahaan PT. Patria Kamou berdasarkan putusan Pengadilan Negeri Banda Aceh Nomor 11/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Bna.

Penelitian ini menggunakan metode *yuridis empiris*. Data dalam penelitian skripsi ini diperoleh melalui penelitian kepustakaan dan penelitian lapangan. Penelitian kepustakaan (*library research*) untuk memperoleh data sekunder dengan mengkaji peraturan perundang-undangan, buku-buku dan pendapat para ahli hukum yang berkaitan dengan masalah yang dibahas. Sedangkan penelitian lapangan (*field research*) dimaksudkan untuk memperoleh data primer dengan mewawancarai responden dan informan.

Berdasarkan hasil penelitian bahwa faktor penyebab pemutusan hubungan kerja sepihak oleh PT. Patria Kamou meliputi tuntutan hak normatif berupa pemecatan setelah karyawan menuntut haknya, konflik lahan, tuntutan perjanjian, Penyelesaian perselisihan hubungan kerja sepihak antara pekerja dengan PT. Patria Kamou dengan melakukan perundingan secara musyawarah untuk mencapai mufakat pekerja dapat mencatatkan perselisihan ke Disnaker setempat untuk mediator, apabila salah satu pihak menolak anjuran mediator langkah terakhir adalah mengajukan gugatan PHK ke pengadilan hubungan industrial, pertimbangan hukum hakim dalam memutus perkara penyelesaian perselisihan hubungan kerja sepihak PT. Patria Kamou didasarkan pada pembuktian alat bukti surat dan saksi dari kedua belah pihak.

Disarankan kepada pemberi kerja untuk dapat melakukan pertimbangan sangat matang karena pengaruh pemutusan hubungan kerja sepihak cukup besar bagi perusahaan dan pekerja itu sendiri.

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Wr. Wb.

Syukur Alhamdulillah dipanjatkan kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penulisan skripsi dengan judul **PENYELESAIAN PERSELISIHAN ATAS PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK) SEPIHAK OLEH PERUSAHAAN PT. PATRIA KAMOU (Analisis Putusan Pengadilan Negeri Banda Aceh Nomor 11/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Bna)** dapat diselesaikan. Shalawat serta salam tak lupa selalu tercurahkan kepada pangkuan alam Nabi Muhammad SAW yang telah membawa umat manusia dari alam kebodohan menuju alam yang penuh dengan ilmu pengetahuan.

Selama penulisan skripsi ini banyak mengalami kesulitan dan hambatan. Sehingga penyelesaian skripsi ini tidak terlepas dari bimbingan, bantuan, serta dukungan dari berbagai pihak baik secara materil maupun non materil. Oleh karena itu dengan kerendahan hati diucapkan banyak terima kasih kepada :

1. Ibu Dr. Mainita S.H., M.H.Kes, selaku Dosen Pembimbing dan Dekan Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Aceh yang telah mendidik dan memberikan ilmu dengan tulus dan ikhlas, memberikan bimbingan serta arahan tiada hentinya dari awal hingga penulisan skripsi ini.
2. Bapak Dr. Irfan Iryadi, S.H., M.Kn. selaku dosen wali yang telah banyak memberikan bimbingan akademik dan nasehat-nasehat dalam menyelesaikan studi di Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Aceh.

3. Seluruh Bapak Dosen dan Ibu Dosen Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Aceh, yang telah memberikan ilmu yang bermanfaat.
4. Tenaga Kependidikan Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Aceh, yang telah memberikan layanan administrasi akademik dan non akademik selama perkuliahan.
5. Kepada sahabat angkatan 2021 Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Aceh, yang tidak henti-henti mendorong dan memberika semangat.
6. Kepada pihak responden dan informan yang sudi kiranya memberikan waktu informasi beserta data dalam penelitian skripsi ini.

Ucapan terima kasih tidak terhingga kepada Ayahanda tercinta Indra Saputra, dan Ibunda tercinta Yusnidar yang telah membesarkan, serta mencurahkan kasih sayang, pengertian dan telah memberikan cinta yang begitu besar dan senantiasa memanjatkan do'a, membantu dan memberikan motivasi sehingga dapat menyelesaikan studi pada Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Aceh serta keluarga besar semua yang tidak bisa disebutkan satu persatu namanya terimakasih atas cinta, dukungan, dan semangat tak henti-hentinya selama perjalanan menuntaskan Sarjana ini. Keberadaan kalian memberikan kekuatan, inspirasi, dan makna yang mendalam dalam setiap langkah yang diambil. Saya berterimakasih telah memiliki keluarga yang begitu luar biasa dan mendukung. Semua ini adalah hasil dari kasih sayang dan kebersamaan kita. Serta kepada diri sendiri yang telah mampu kooperatif dalam mengerjakan tugas

akhir ini meskipun keadaan sempat tidak berpihak tetapi selalu berusaha percaya diri, hingga dapat menyelesaikan tugas akhir. Terimakasih juga kepada pihak-pihak yang telah mendukung dan membantu dalam penelitian ini yang tidak dapat disebutkan satu persatu. yang telah membantu dan memberikan motivasi sehingga dapat menyelesaikan studi pada Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Aceh.

Akhir kata, semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi yang membacanya. Disadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu dengan segala kerendahan hati diharapkan kritik dan saran yang sifatnya membangun dari berbagai pihak demi kesempurnaan skripsi ini.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Banda Aceh, 8 Juli 2026

Penulis

Fattahul Fatha.S
NPM: 2101110107

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	v
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Permasalahan	1
B. Ruang Lingkup dan Tujuan Penulisan	7
C. Metode Penelitian	8
D. Sistematika Pembahasan	11
BAB II TINJAUAN UMUM TENTANG PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA DAN PERSELISIHAN HUBUNGAN KERJA	
A. Tinjauan Umum tentang Tenaga Kerja.....	12
B. Perjanjian Kerja	22
C. Tinjauan Umum tentang Hubungan Industrial	32
D. Pengertian Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)	36
BAB III PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN KERJA SEPIHAK PENGALIHAN MANAJEMEN PERUSAHAAN PT. PATRIA KAMOU	
A. Faktor Penyebab Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Oleh PT. Patria Kamou	42
B. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Kerja Sepihak Antara Pekerja Dengan PT. Patria Kamou	44
C. Pertimbangan Hakim Dalam Memutus Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Oleh PT.Patria Kamou Berdasarkan Putusan Pengadilan Negeri Banda Aceh Nomor 11/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Bna.....	46
BAB IV PENUTUP	
A. Kesimpulan.....	52
B. Saran	53
DAFTAR PUSTAKA	54
LAMPIRAN	

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Permasalahan

Indonesia adalah negara yang diatur oleh hukum, dimana segala kegiatan yang dilakukan dalam kehidupan sehari-hari tidak terlepas oleh hukum. Hal ini dijelaskan dalam Pasal 1 ayat 3 Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945, yang menentukan bahwasannya Negara Indonesia adalah negara hukum, di mana negara wajib untuk menjamin serta memastikan keadilan untuk setiap warga negara ataupun badan hukum guna mendapatkan suatu kepastian hukum dalam kehidupan berbangsa dan bernegara. Berdasarkan hal tersebut, untuk menjamin keberhasilan masing-masing pihak, diperlukan instrumen penegakan hukum yang independen, otonom, dan transnasional dalam menjamin keadilan bagi setiap pihak.

Selain itu, sebagaimana yang kita ketahui bahwa Indonesia adalah negara kepulauan dengan berbagai macam wilayah yang berbeda, dan setiap wilayah memiliki populasi yang berbeda dari segi latar belakangnya, sehingga tidak mengherankan bahwa setiap masyarakat di Indonesia membutuhkan pekerjaan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya.

Suatu hubungan hukum yang terjadi tentunya memiliki suatu perjanjian yang mengikat bagi para pihak. Seperti halnya pada perjanjian kerja antara pihak Pengusaha dengan pihak pekerja. Secara yuridis menyatakan bahwa adanya suatu perjanjian antara pemberi kerja terhadap pekerjanya di atur

di dalam pasal 1 angka (14) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan Pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak.¹

Adanya hubungan kerja antara pihak pekerja dengan pihak Pengusaha inilah yang kemudian menciptakan suatu hubungan yang di kenal dengan hubungan industrial. Menurut Pasal 1 Angka 16 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, “hubungan industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang/jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.”

Pekerja mempunyai kewajiban untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan yang diperjanjikan dengan sebaik-baiknya dan menaati semua aturan yang sudah disepakati dalam perjanjian. Sedangkan Pengusaha dalam menjalankan aktivitas perusahaan mempunyai kewajiban memenuhi hak-hak pekerja antara lain hak untuk mengembangkan kompetensi kerja, hak untuk mendapatkan penghasilan yang sesuai dengan harkat dan martabatnya, hak untuk mendapatkan perlindungan, kesehatan, kesejahteraan dan keselamatan kerja. Serta hak untuk mendapatkan perlakuan yang sama tanpa diskriminasi atas dasar apapun.

¹Lalu Husni, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2008, hlm. 53

Salah satu persoalan besar yang dihadapi para pekerja saat ini ialah pemutusan hubungan kerja atau PHK. Pemutusan hubungan kerja menjadi salah satu sumber penyumbang pengangguran di Indonesia. Berdasarkan ketentuan Pasal 150 angka (25) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa Pemutusan Hubungan Kerja ialah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha.

Sedangkan menurut PP Nomor 35 Tahun 2021 yang dimaksud Pemutusan Hubungan Kerja adalah pengakhiran Hubungan Kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara Pekerja/Buruh dan Pengusaha. PHK dapat diartikan pula sebagai sebuah keadaan dimana pekerja/buruh berhenti bekerja dari majikan/perusahaannya. PHK bagi buruh hakikatnya adalah awal dari penderitaan, maksud dari itu adalah permulaan dari sebuah pengakhiran, permulaan dari berakhirnya mempunyai pekerjaan, permulaan dari berakhirnya kemampuannya memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari baginya dan keluarganya.²

Berdasarkan putusan Pengadilan Negeri Banda Aceh dengan nomor perkara 11/Pdt.Sus-PHI/2024 /PN Bna, Tergugat yang merupakan PT. Patria Kamou telah memberhentikan Penggugat secara sepihak sebagai pekerja tanpa ada kesalahan di tempat Tergugat bersama oleh pihak lain dan para pekerjanya tidak lagi di pakai sebagai pekerja didalam management perusahaan yang baru. Pada awalnya Penggugat telah bekerja pada Tergugat sejak Tahun 2009 dengan

²Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta, 2009, hlm. 158

jabatan bagian Pengawas dan mendapat upah perbulannya sebesar Rp. 950.000 (sembilan ratus lima puluh ribu rupiah). Penggugat saat bekerja dengan Tergugat dari pertama sampai dengan sekarang tidak pernah diberikan Surat Keputusan Pengangkatan sebagai pekerja dari Tergugat dan juga Penggugat tidak pernah menandatangani perjanjian kerja dalam bentuk apapun dengan Tergugat namun dapat Penggugat buktikan dengan saksi-saksi bahwa Penggugat telah bekerja dengan Tergugat kurang lebih selama 15 (lima belas) tahun. Penggugat pada awal bekerja telah diberi upah bulanan/gaji sebesar Rp.950.000 (sembilan ratus lima puluh ribu rupiah) namun tidak diberikan tanda bukti penerimaan upah/gaji, hanya diberikan begitu saja, hal ini membuktikan adanya peristiwa hukum dimana Penggugat telah melaksanakan pekerjaan yang diperintahkan oleh Tergugat sehingga atas tugas yang diberikan oleh Tergugat itu telah dibayar uang upah/gaji dari setiap bulannya, maka secara hukum menurut perundang-undangan maka sudah terjadi ikatan pekerja antara Penggugat dengan Tergugat, hal ini menunjukkan adanya status hubungan hukum pekerja dengan Tergugat. Upah dan gaji yang diberikan kepada Penggugat juga tidak mengikuti Peraturan Gubernur Nomor 560/666/2023 tentang Penetapan Upah Provinsi Aceh Tahun 2023. Tergugat juga tidak mengikutkan Penggugat sebagai keanggotaan BPJS Kesehatan lalu Penggugat juga mengalami diskriminasi oleh Tergugat berkaitan adanya bantuan uang catu beras, yang setiap bulannya diberikan terhadap pekerja lain, namun penggugat tidak diberikan uang catu beras yang setiap bulannya sebesar Rp. 231.525,00 (dua ratus tiga puluh satu ribu lima ratus dua puluh lima

rupiah). Penggugat juga bersama pekerja yang lain sudah pernah meminta kepada Tergugat agar pekerja juga diberikan fasilitas Cuti Tahunan dan Gaji sesuai dengan UMP Provinsi Aceh namun tidak pernah dipenuhi oleh Tergugat.

Pasal 153 Ayat (1) dan Ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan:

(1) Pengusaha **dilarang melakukan** pemutusan hubungan kerja dengan alasan :

- a. Pekerja/buruh berhalangan masuk kerja karena sakit menurut keterangan dokter selama waktu tidak melampaui 12 (dua belas) bulan secara terus-menerus;
- b. Pekerja/buruh berhalangan menjalankan pekerjaannya karena memenuhi kewajiban terhadap negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
- c. Pekerja/buruh menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya;
- d. Pekerja/buruh menikah;
- e. Pekerja/buruh perempuan hamil, melahirkan, gugur kandungan, atau menyusui bayinya;
- f. Pekerja/buruh mempunyai pertalian darah dan/atau ikatan perkawinan dengan pekerja/buruh lainnya di dalam satu perusahaan, kecuali telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;

- g. Pekerja/buruh mendirikan, menjadi anggota dan/atau pengurus serikat pekerja/serikat buruh, pekerja/buruh melakukan kegiatan serikat pekerja/serikat buruh di luar jam kerja, atau di dalam jam kerja atas kesepakatan pengusaha, atau berdasarkan ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;
 - h. Pekerja/buruh yang mengadukan pengusaha kepada yang berwajib mengenai perbuatan pengusaha yang melakukan tindak pidana kejahatan;
 - i. Karena perbedaan paham, agama, aliran politik, suku, warna kulit, golongan, jenis kelamin, kondisi fisik, atau status perkawinan;
 - j. Pekerja/buruh dalam keadaan cacat tetap, sakit akibat kecelakaan kerja, atau sakit karena hubungan kerja yang menurut surat keterangan dokter yang jangka waktu penyembuhannya belum dapat dipastikan.
- (2) Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan dengan alasan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) batal demi hukum dan pengusaha wajib mempekerjakan kembali pekerja/buruh yang bersangkutan.

Namun pada kenyataannya PT. Patria Kamou melakukan Pemutusan Hubungan Kerja secara sepihak tanpa alasan yang jelas dan tidak sesuai dengan aturan yang berlaku.

Berdasarkan permasalahan di atas, maka menarik untuk dikaji dan dianalisis lebih dalam mengenai Penyelesaian Perselisihan Hubungan Kerja Sepihak Pengalihan Manajemen Perusahaan PT. Patria Kamou (Analisis Putusan Pengadilan Negeri Banda Aceh Nomor 11/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Bna) dengan rumusan masalah sebagai berikut:

- a. Apa faktor penyebab pemutusan hubungan kerja sepihak oleh PT. Patria Kamou?
- b. Bagaimana penyelesaian perselisihan hubungan kerja sepihak antara pekerja dengan PT. Patria Kamou?
- c. Bagaimana pertimbangan hakim dalam memutus perkara penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja sepihak oleh perusahaan PT. Patria Kamou berdasarkan putusan Pengadilan Negeri Banda Aceh Nomor 11/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Bna?

B. Ruang Lingkup dan Tujuan Penulisan

Sesuai dengan judul yaitu “Penyelesaian Perselisihan Atas Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Sepihak Oleh Perusahaan PT. Patria Kamou (Analisis Putusan Pengadilan Negeri Banda Aceh Nomor 11/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Bna)”, maka yang menjadi ruang lingkup dalam penelitian ini adalah dalam bidang Hukum Perdata, yaitu khusus melakukan penelitian tentang Penyelesaian Perselisihan Atas Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Sepihak Oleh Perusahaan PT. Patria Kamou (Analisis Putusan Pengadilan Negeri Banda Aceh Nomor 11/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Bna). Adapun tujuan Penulisan yang ingin ditulis dalam skripsi ini adalah sebagai berikut yaitu :

1. Untuk menjelaskan faktor penyebab pemutusan hubungan kerja sepihak oleh PT. Patria Kamou.
2. Untuk menjelaskan penyelesaian perselisihan hubungan kerja sepihak antara pekerja dengan PT. Patria Kamou.
3. Untuk menjelaskan pertimbangan hakim dalam memutus perkara penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja sepihak oleh perusahaan PT. Patria Kamou berdasarkan putusan Pengadilan Negeri Banda Aceh Nomor 11/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Bna.

C. Metode Penelitian

Metode penelitian dalam penulisan ini yaitu penelitian yuridis empiris yang pendekatan melalui penelitian lapangan (*field research*) dan kepustakaan (*library research*). Penelitian kepustakaan dilakukan untuk memperoleh data sekunder dengan cara mempelajari buku-buku, literatur dan perundang-undangan dan penelitian lapangan dilakukan guna memperoleh data primer melalui wawancara dengan responden dan informan.

1. Definisi Operasional Variabel Penelitian

- a. **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 mengenai hak, perselisihan kepentingan, pemutusan hubungan kerja, dan antara serikat dalam satu perusahaan.

- b. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) adalah pengakhiran hubungan kerja yang disebabkan karena suatu hal yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha/majikan.
- c. Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha atau pemberi kerja dengan pekerja atau buruh yang didasarkan pada perjanjian kerja.
- d. Perusahaan adalah suatu badan usaha atau entitas ekonomi yang didirikan untuk menjalankan kegiatan produksi barang atau jasa secara tetap dan terus menerus dengan tujuan utama memperoleh keuntungan (laba), baik dimiliki perseorangan maupun badan hukum, serta melibatkan pengelolaan sumber daya untuk memenuhi kebutuhan pasar dan berkontribusi pada ekonomi.

2. Lokasi dan Populasi Penelitian

Dalam penulisan skripsi ini, lokasi yang diambil adalah wilayah Hukum Kota Banda Aceh. Alasannya, karena Penyelesaian Perselisihan Atas Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Sepihak Oleh Perusahaan PT. Patria Kamou (Analisis Putusan Pengadilan Negeri Banda Aceh Nomor 11/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Bna) terjadi di Kota Banda Aceh.

3. Cara Pengambilan Sampel

Penentuan sampel dalam penelitian ini dilakukan secara *total sampling*, dimana semua data yang ada dalam populasi diambil sebagai

sampel dalam penulisan skripsi ini, sebagai responden dan informan. yaitu sebagai berikut:

1. Responden :

- a. Hakim Pengadilan Hubungan Industrial Banda Aceh 1 (satu) orang
- b. Karyawan PT. Patria Kamou 1 (satu) orang

2. Informan :

- a. Ketua Asosiasi Pekerja 1 (satu) orang
- b. Akademisi 1 (satu) orang

4. Cara Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang diperlukan dalam penulisan skripsi ini dilakukan penelitian kepustakaan (*library research*) yaitu dengan membaca dan mempelajari peraturan perundang-undangan, literatur-literatur, jurnal hukum serta pendapat para sarjana yang relevan dengan penulisan skripsi ini. Sedangkan untuk melengkapi juga dilakukan Penelitian lapangan (*field research*) yang dilakukan dengan cara mewawancarai responden dan informan.

5. Cara Analisis Data

Dari keseluruhan data yang diperoleh baik dari penelitian kepustakaan maupun penelitian lapangan dianalisis dengan menggunakan pendekatan kualitatif sehingga menghasilkan sebuah karya tulis berbentuk skripsi.

D. Sistematika Pembahasan

Penulisan skripsi ini dibagi dalam 4 bab agar mempermudah pemahaman pembaca dalam memahami ruang lingkup skripsi ini. keempat tersebut adalah sebagai berikut.

Bab I, Merupakan Bab Pendahuluan yang terdiri dari 4 (empat) sub bab yang memuat Latar Belakang Permasalahan, Ruang Lingkup dan Tujuan Penelitian, Metode Penelitian dan Sistematika Pembahasan.

Bab II, Merupakan Tinjauan Umum tentang Pemutusan Hubungan Kerja dan Perselisihan Hubungan Kerja yang menguraikan tentang Tinjauan Umum tentang Tenaga Kerja, Perjanjian Kerja, Tinjauan Umum tentang Hubungan Industrial, Pengertian Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).

Bab III, Merupakan Bab hasil penelitian yang berjudul Penyelesaian Perselisihan Hubungan Kerja Sepihak Pengalihan Manajemen Perusahaan PT. Patria Kamou, yang menguraikan tentang Faktor Penyebab Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Oleh PT. Patria Kamou, Penyelesaian Perselisihan Hubungan Kerja Sepihak Antara Pekerja Dengan PT. Patria Kamou, Pertimbangan Hakim Dalam Memutus Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Oleh Perusahaan PT. Patria Kamou Berdasarkan Putusan Pengadilan Negeri Banda Aceh Nomor 11/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Bna

Bab IV, Merupakan Bab Penutup yang memuat tentang Kesimpulan dan Saran.

BAB II

TINJAUAN UMUM TENTANG PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA DAN PERSELISIHAN HUBUNGAN KERJA

A. Tinjauan Umum tentang Tenaga Kerja

1. Pengertian Tenaga Kerja

Pemakaian istilah tenaga kerja dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 angka 2, memberikan pengertian bahwa “tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.” Pengertian tenaga kerja tersebut telah menyempurnakan pengertian tentang tenaga kerja dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan Pokok Ketenagakerjaan.¹

Tenaga kerja adalah penduduk yang mempunyai umur di dalam batas usia kerja. Tujuan dari pemilihan batas umur tersebut agar definisi yang diberikan sedapat mungkin menggambarkan kenyataan yang sebenarnya. Setiap negara memilih batas umur yang berbeda karena situasi tenaga kerja pada masing-masing negara juga berbeda, sehingga batasan usia kerja antar negara menjadi tidak sama.² Batas umur minimal untuk tenaga kerja di Indonesia yaitu 15 (lima belas) tahun tanpa batas maksimal.

Sedangkan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 68 yang menyatakan “Pengusaha dilarang

¹Sendjun H. Manulang, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*, Rhineka Cipta, Jakarta, 2001, hlm.3

² Dumairy, *Perekonomian Indonesia Cetakan ke 5*, Erlangga, Jakarta, 1996, hlm. 73

mempekerjakan anak” di mana yang dimaksud pengertian anak adalah setiap orang yang berumur di bawah 18 (delapan belas) tahun. Kemudian ketentuan tersebut dapat dikecualikan berdasar Pasal 69 ayat (1) yaitu:

- (1) Ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 68 dapat dikecualikan bagi anak yang berumur antara 13 (tiga belas) tahun sampai dengan 15 (lima belas) tahun untuk melakukan pekerjaan ringan sepanjang tidak mengganggu perkembangan dan kesehatan fisik, mental, dan sosial.

Tenaga kerja mencakup penduduk yang sudah atau sedang bekerja, yang sedang mencari pekerjaan, dan yang melakukan kegiatan lain seperti bersekolah dan mengurus rumah tangga. Pencari kerja, bersekolah dan mengurus rumah tangga walaupun tidak bekerja, tetapi secara fisik mampu dan sewaktu-waktu dapat ikut bekerja. Pengertian tentang tenaga kerja yang dikemukakan oleh Payaman Simanjuntak memiliki pengertian yang lebih luas dari pekerja/buruh. Pengertian tenaga kerja mencakup tenaga kerja/buruh yang sedang terkait dalam suatu hubungan kerja dan tenaga kerja yang belum bekerja. Sedangkan pengertian dari pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Dengan kata lain, pekerja/buruh adalah tenaga kerja yang sedang dalam ikatan hubungan kerja.

Tenaga kerja merupakan seseorang yang sanggup bekerja atas suatu perintah yang diemban oleh dirinya dan terjadi perikatan antara seseorang dengan perusahaan atau industri. Seseorang yang ingin bekerja maka haruslah sesuai dengan *Standar Oprasional Prosedur* (SOP) dari perusahaan ataupun industri yang dinaunginya. Menurut Undang-Undang

Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 1 ayat (2) dijelaskan bahwa tenaga kerja ialah seseorang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.

Tenaga kerja memiliki arti masyarakat yang telah siap untuk bekerja, atau yang sudah masuk ke dalam *working age population*. Secara umum, masyarakat yang telah berumur 15 hingga 65 tahun dan sedang bekerja ataupun mencari kerja disebut dengan angkatan kerja. Berikut kelompok masyarakat melalui umurnya yaitu:

- 1) Usia produktif disebut usia matang untuk bekerja mulai umur 15 sampai 65 tahun.
- 2) Usia nonproduktif dibawah usia kerja yaitu umur 14 tahun ke bawah.
- 3) Usia nonproduktif diatas usia kerja yaitu umur 65 taun ke atas.

Selanjutnya adapun jenis-jenis dari tenaga kerja yang terbagi menjadi 3 (tiga) bagian yaitu:

1. Tenaga kerja Terdidik, yaitu tenaga kerja yang memiliki kemampuan terhadap sebuah bidang dan memperolehnya dengan pendidikan formal.
2. Tenaga Berketerampilan, adalah tenaga kerja yang memiliki potensi pada suatu bidang yang diapat melalui pengalaman kerja maupun dengan training.
3. Tenaga kerja Tidak Terdidik dan Tidak Terampil, yaitu tenaga kerja yang bekerja dengan mengunggulkan tenaga.

2. Para Pihak Ketenagakerjaan

Suatu pekerjaan akan dapat berlangsung dengan baik apabila terdapat unsur-unsur yang memenuhinya. Salah satu unsur-unsur adanya suatu pekerjaan adalah pihak-pihak yang terkait dalam perusahaan tersebut, bukan hanya pekerja/buruh ataupun suatu perusahaan saja yang terlibat dalam tenaga kerja tetapi adapula badan-badan terkait, serikat kerja, pemerintah, dan lain-lain yang ikut andil dalam tenaga kerja. Untuk hal tersebut maka dapat dijabarkan sebagai berikut :

1. Pekerja/Buruh

Pada masa Kolonial belanda sebelum masuk era kemerdekaan Indonesia atau munculnya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 istilah buruh sudah dipergunakan, istilah buruh dipergunakan bagi mereka yang bekerja sebagai pekerja keras ataupun kasar seperti; mandor, kuli, dan lain-lain. Sayangnya pada era tersebut buruh selalu dianggap masyarakat kelas bawah serta dilihat sebelah mata. Setelah berkembangnya zaman dengan melewati berbagai perubahan perundang-undangan buruh mendapatkan hak dan kewajiban yang lain serta mendapat penyebutan sebagai pekerja. Pekerja/buruh menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 pasal 1 ayat (3) adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Bahwasannya pekerja/buruh bekerja untuk mendapatkan upah berupa gaji ataupun imbalan atas suatu pekerjaan yang mereka selesaikan.

2. Pengusaha/Pemberi Kerja

Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 pasal 1 ayat (5) dijelaskan bahwa pengusaha adalah:

- a) Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;
- b) Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya;
- c) Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.

Dapat diartikan bahwasannya pengusaha merupakan seseorang yang memiliki kewenangan penuh atas suatu perusahaan yang ia naungi baik milik sendiri maupun menjalankan perusahaan yang bukan miliknya. Yang dimaksud dalam kewenangan penuh ialah ketika seseorang tersebut memimpin suatu perusahaan. Contohnya apabila suatu 17 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pasal 1 ayat (3) 18 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pasal 1 ayat (5) 20 perusahaan mengalami suatu masalah maka yang bertanggung jawab atas hal tersebut adalah pengusaha. Sedangkan Pemberi Kerja menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 pasal 1 ayat (4) adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.¹⁹ Dapat dikatakan orang perseorangan contohnya yaitu

apabila seseorang memperkerjakan Asisten Rumah Tangga (ART), penjaga stand makanan, pegawai laundry dan masih banyak lagi.

3. Serikat Kerja/Serikat Buruh

Serikat Kerja/Serikat Buruh merupakan suatu organisasi yang menaungi pekerja/buruh dalam hal kesetaraan kedudukan, pemenuhan hak untuk penghidupan serta memperoleh pekerjaan. Dalam organisasi tersebut pekerja/buruh bersatu atau berkumpul untuk mendapatkan pembelaan, memperjuangkan dan melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh. Menurut Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/Serikat buruh organisasi tersebut memiliki sifat yang bebas, terbuka, mandiri, demokratis dan bertanggungjawab.

4. Organisasi Pengusaha

Organisasi pengusaha mempunyai peran penting dalam menyelenggarakan pembangunan nasional, khususnya dalam bidang ketenagakerjaan karena pengusaha ikut bertanggung jawab atas terwujudnya tujuan pembangunan nasional menuju kesejahteraan social, spiritual, dan material. Oleh karena itu, sebaiknya perhatian pengusahaan tidak hanya memperjuangkan kepentingan sendiri tetapi juga kepentingan pekerja/buruh sebagai salah satu komponen produksi yang perlu mendapat perlindungan hukum.³

³ Sawitri Dian Kusuma, *Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Karena Kesalahan Berat*, Jurnal Studi Hukum, Purwokerto, hlm.24

5. Pemerintah

Peran pemerintah dalam tenaga kerja sangatlah penting dikarenakan untuk mencapai keadilan dalam hal tenaga kerja baik bagi pekerja/buruh maupun perusahaan. Guna mendapat kepastian hak serta kewajiban dalam bentuk perundang-undangan.

3. Hubungan Kerja

Ciri khas hubungan kerja adalah bekerja di bawah perintah orang (pihak) lain dengan menerima upah (keuntungan), sehingga dapat disimpulkan bahwa hubungan kerja timbul jika seseorang atau banyak orang bekerja di bawah perintah orang (pihak) lain dengan menerima upah (keuntungan). Iman Soepomo memberikan batasan mengenai hubungan kerja adalah “suatu hubungan antara seorang buruh dengan majikan, hubungan kerja hendak menunjukkan kedudukan kedua pihak itu yang pada dasarnya menggambarkan hak-hak dan kewajiban-kewajiban buruh terhadap majikan serta hak-hak dan kewajiban-kewajiban majikan terhadap buruh.”⁴ Sedangkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 1 angka 15 menyebutkan, bahwa “hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.”

Perjanjian kerja pada dasarnya memuat ketentuan-ketentuan yang berkenaan dengan hubungan kerja, yaitu hak dan kewajiban tenaga kerja maupun pengusaha/perusahaan yang dilakukan perseorangan, sedangkan

⁴ Imam Soepomo, *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*, Jambatan, Jakarta, 1994, hlm.1-2

apabila ketentuan-ketentuan tersebut merupakan hasil perundingan perusahaan dengan organisasi tenaga kerja maka perjanjian semacam ini disebut dengan perjanjian perburuhan. Namun tidak menutup kemungkinan ketentuan-ketentuan tersebut ditetapkan dalam peraturan perusahaan, yaitu peraturan yang secara sepihak ditetapkan oleh perusahaan.

4. Hak dan Kewajiban Tenaga Kerja

Hak-hak dan kewajiban tenaga kerja dalam ruang lingkup Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan diatur hak-hak Para Tenaga Kerja antara lain:

- a) Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan.
- b) Setiap pekerja berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha.
- c) Setiap tenaga kerja berhak untuk memperoleh dan/atau meningkatkan dan/atau mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat dan kemampuannya melalui pelatihan kerja.
- d) Setiap pekerja memiliki kesempatan yang sama untuk mengikuti pelatihan kerja sesuai dengan bidang tugasnya.
- e) Tenaga kerja berhak memperoleh pengakuan kompetensi kerja setelah mengikuti pelatihan kerja yang diselenggarakan lembaga pelatihan kerja pemerintah.

- f) Tenaga kerja yang telah mengikuti program pemagangan berhak atas pengakuan kualifikasi kompetensi kerja dari perusahaan atau lembaga sertifikasi.
- g) Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak didalam atau diluar negeri.
- h) Pengusaha yang mempekerjakan tenaga kerja penyandang cacat wajib memberikan perlindungan sesuai dengan jenis dan derajat kecacatannya.
- i) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja melebihi waktu kerja wajib membayar upah kerja lembur.
- j) Pengusaha wajib memberi waktu istirahat dan cuti kepada pekerja.
- k) Pengusaha wajib memberikan kesempatan yang secukupnya kepada pekerja untuk melaksanakan ibadah yang diwajibkan oleh agamanya.
- l) Pekerja perempuan berhak memperoleh istirahat selama 1,5 (satu setengah) bulan sebelum saatnya melahirkan anak dan 1,5 (Satu setengah) bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan.
- m) Pekerja tidak wajib bekerja pada hari-hari libur resmi.
- n) Setiap pekerja mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas : keselamatan dan kesehatan kerja, moral dan kesusilaan, dan perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.
- o) Setiap pekerja berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.

- p) Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum.
- q) Setiap pekerja dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja.
- r) Setiap pekerja berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja.
- s) Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja serta uang pengganti hak yang seharusnya diterima.

Selain hak-hak, para pekerja juga dibebani kewajiban. Kewajiban dari para tenaga kerja tersebut antara lain sebagai berikut :

- a. Dalam melaksanakan hubungan industrial, pekerja dan serikat pekerja mempunyai fungsi menjalankan pekerjaan sesuai dengan kewajibannya, menjaga ketertiban demi kelangsungan produksi, menyalurkan aspirasi secara demokrasi, mengembangkan keterampilan dan keahliannya serta ikut memajukan perusahaan dan memperjuangkan kesejahteraan anggota beserta keluarganya.
- b. Pengusaha, serikat pekerja dan pekerja wajib melaksanakan ketentuan yang ada dalam perjanjian kerja bersama. Pengusaha dan serikat pekerja wajib memberitahukan isi perjanjian kerja bersama atau perubahannya kepada seluruh pekerja.
- c. Penyelesaian perselisihan hubungan industrial wajib dilaksanakan oleh pengusaha dan pekerja atau serikat pekerja secara musyawarah untuk mufakat.

- d. Sekurang kurangnya dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja sebelum mogok kerja dilaksanakan, pekerja dan serikat pekerja wajib memberitahukan secara tertulis kepada pengusaha dan instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan setempat.

Pekerja berdasarkan uraian tersebut memiliki hak yang harus diterima, sekaligus kewajiban yang harus dipenuhi.

B. Perjanjian Kerja

1. Pengertian Perjanjian Kerja

Hubungan kerja adalah hubungan antara seseorang buruh dengan seorang majikan. Hubungan kerja menunjukkan kedudukan kedua belah pihak itu yang pada dasarnya menggambarkan hak-hak dan kewajiban-kewajiban buruh terhadap majikan serta hak-hak dan kewajiban majikan terhadap buruh.

Hubungan kerja terjadi karena ada perjanjian kerja antara buruh dan majikan itu suatu perjanjian dimana pihak yang satu yaitu buruh mengikatkan diri untuk bekerja menerima upah pada pihak lainnya yaitu majikan dan pihak buruh mengikatkan diri untuk melakukan pekerjaann dibawah pimpinan majikan. Sebelum membahas tentang perjanjian kerja ada baiknya dipaparkan terlebih dahulu tentang pengertian perjanjian.

Pengertian Perjanjian menurut Pasal 1313 KUHPdata berbunyi “Suatu persetujuan adalah suatu perbuatan dengan mana 1 (satu) orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap 1 (satu) orang lain atau lebih.

Para sarjana hukum perdata pada umumnya berpendapat bahwa definisi perjanjian yang terdapat didalam ketentuan diatas adalah tidal lengkap dan pula terlalu luas.⁵

Menurut M. Yahya Harahap perjanjian (*verbintennis*) mengandung pengertian “Suatu hubungan hukum kekayaan/harta benda antara dua orang atau lebih, yang memberi kekuatan hak pada satu pihak untuk memperoleh prestasi dan sekaligus mewajibkan pada pihak lain untuk menunaikan prestasinya.⁶

Perjanjian kerja menurut pasal 1 angka 14 UU No. 13 Tahun 2003 adalah perjanjian antara pekerja dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak. Perjanjian kerja menurut pasal 1601 a KUHPdata adalah suatu perjanjian dimana pihak yang satu si pekerja, mengikatkan dirinya untuk dibawah perintahnya pihak yang lain, si pengusaha untuk suatu waktu tertentu untuk mengerjakan karyawan itu dengan membayar upah.

Perjanjian kerja menurut Subekti adalah perjanjian antara seorang karyawan dengan pengusaha, perjanjian ditandai oleh ciri-cirinya adanya suatu upah atau gaji tertentu yang diperjanjikan dan adanya hubungan diperatas (*dierstverhanding*) yaitu suatu hubungan berdasarkan mana pihak yang satu (pengusaha) berhak memberikan perintah-perintah yang harus ditaati oleh pihak yang lain.⁷

⁵Mariam Darus Badrulzaman, *Kompilasi Hukum Perikatan*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2001, hlm. 65

⁶ Yahya Harahap, *Segi-Segi Hukum Perjanjian*, Alumni, Bandung, 1986, hlm. 6

⁷ Djumadi, *Tentang Ketenagakerjaan*, Jakarta, 2004, hlm. 30

Perjanjian kerja menurut A. Ridwan Halim dan kawan-kawan adalah suatu perjanjian yang diadakan antara pengusaha dan karyawan atau karyawan-karyawan tertentu, yang umumnya berkenaan segala persyaratan yang secara timbal balik harus dipenuhi oleh kedua belah pihak, selaras dengan hak dan kewajiban mereka masing-masing terhadap satu sama lainnya.

Perjanjian kerja menurut Wibowo Soedjono adalah hubungan antara seseorang yang bertindak sebagai pengusaha atau perjanjian orang perorangan pada suatu pihak dengan pihak lain sebagai pengusaha untuk melaksanakan suatu pekerjaan untuk mendapatkan upah.

Perjanjian adalah kesepakatan yang terjadi ketika para pihak saling berjanji untuk melaksanakan perbuatan tertentu. Menurut Subekti, perjanjian adalah peristiwa ketika seorang atau lebih berjanji melaksanakan perjanjian atau saling berjanji untuk melaksanakan suatu hal.⁸

Istilah perjanjian sering juga diistilahkan dengan istilah kontrak (*contracts*) dan *overeenkomst* (dalam bahasa Belanda). Kontrak dengan perjanjian merupakan istilah yang sama karena intinya adalah adanya peristiwa para pihak yang bersepakat mengenai hal-hal yang diperjanjikan dan berkewajiban untuk menaati dan melaksanakannya sehingga perjanjian tersebut menimbulkan hubungan hukum yang disebut perikatan (*verbinten*). Dengan demikian, dalam kontrak atau perjanjian dapat menimbulkan hak dan kewajiban

⁸ Subekti, *Hukum Perjanjian*, Cet. XIII, Intermasa, Jakarta, 1991, hlm. 1

bagi para pihak yang membuat kontrak tersebut karena itulah kontrak yang dibuat dipandang sebagai sumber hukum yang formal.⁹

H.S Abdulkadir Muhammad berpendapat bahwa ketentuan pasal 1313 KUHPerdata tentang pengertian perjanjian kurang tepat karena ada beberapa kelemahan yang perlu dikoreksi, yakni hanya *menyangkut sepihak, kata perbuatan mencakup juga tanpa konsensus, pengertian perjanjian terlalu luas, tanpa menyebut tujuan*. Berdasarkan alasan-alasan tersebut, Abdulkadir Muhammad menyatakan bahwa pengertian perjanjian adalah persetujuan antar dua orang atau lebih yang hanya saling mengikatkan diri untuk melaksanakan suatu hal mengenai harta kekayaan.¹⁰

2. Syarat Sah Perjanjian Kerja

Sebagai bagian dari perjanjian pada umumnya, maka perjanjian kerja harus memenuhi syarat-syarat sahnya perjanjian dimana perjanjian tersebut mengangkat para pihak yang melakukan perjanjian.

Ketentuan mengenai sahnya perjanjian kerja tertuang dalam pasal 52 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, yang menyebutkan bahwa perjanjian kerja dibuat atas dasar:

- a. Kesepakatan kedua belah pihak
- b. atau kecakapan melakukan perbuatan hukum
- c. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan

⁹ Abdul Rasyid Saliman, Hermansyah, Ahmad Jalis, *Hukum Bisnis Untuk Perusahaan: Teori dan Contoh Kasus*, Cet. XIII, Kencana, Jakarta, 2007, hlm. 49

¹⁰ Abdulkadir Muhammad, *Hukum Perdata Indonesia*, Cet II, Citra Aditya Bakti, Bandung, 1993, hlm. 224

- d. yang diperjanjikan tidak boleh bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan ketentuan peraturan dan perundang-undangan yang berlaku.

Didalam pasal 1320 KUHPerdara ditentukan syarat syahnya perjanjian, syarat tersebut adalah:

- a) Sepakat mereka yang mengikatkan dirinya
- b) Kecakapan untuk membuat suatu perikatan
- c) Suatu hal tertentu
- d) Suatu sebab yang halal

Kesepakatan kedua belah pihak yang lazim disebut kesepakatan bagi pihak yang mengikatkan dirinya maksudnya bahwa pihak-pihak yang mengadakan perjanjian kerja harus setuju, sepakat seia sekata mengenai hal-hal yang diperjanjikan.

Apa yang dikehendaki pihak yang satu dikehendaki pihak yang lain maksudnya pihak pekerja menerima pekerjaan yang ditawarkan, dan pihak pengusaha menerima pekerja tersebut untuk dipekerjakan.

Kemampuan atau kecakapan kedua belah pihak yang membuat perjanjian maksudnya pihak pekerja maupun pengusaha cakap membuat perjanjian jika yang bersangkutan telah cukup umur. Ketentuan hukum ketenagakerjaan memberikan batasan umur minimal 18 tahun (pasal 1 angka 26 Undang-Undang No. 13 tahun 2003), selain itu seseorang dikatakan cakap membuat perjanjian jika orang tersebut tidak terganggu jiwanya/waras.

Adanya pekerjaan yang diperjanjikan, dalam istilah pasal 1320 KUHPPerdata adalah hal tertentu. Pekerjaan yang diperjanjikan merupakan obyek dari perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha, yang akibat hukumnya melakukan hak dan kewajiban para pihak. Obyek perjanjian haruslah halal yakni tidak boleh bertentangan dengan Undang-undang, ketertiban umum, dan kesusilaan.¹¹

3. Unsur-unsur Perjanjian Kerja

Bahwa suatu perjanjian kerja baru ada, apabila dalam perjanjian kerja tersebut telah memenuhi unsur perjanjian kerja yang mengikat pihak pengusaha dan pekerja. Menurut M.G. Rood, unsur dri Perjanjian kerja ada 4 adalah:

- 1) Adanya unsur pekerjaan
- 2) Adanya unsur perintah
- 3) Adanya unsur waktu tertentu
- 4) Adanya upah

Dalam suatu perjanjian kerja harus ada pekerjaan yang diperjanjikan, pekerjaan tersebut haruslah dilakukan sendiri oleh pekerja, hanya dengan seizin pengusaha dapat menyuruh orang lain. Hal ini dijelaskan dalam passal 1603 a KUHPPerdata berbunyi:

“Karyawan wajib melakukan sendiri pekerjaannya” hanya dengan seizin pengusahaa ia dapat menyuruh orang ke tiga menggantikannya”.

Menifestasi pekerjaan yang diberikan kepada pekerja oleh pengusaha adalah pekerja yang bersangkutan harus tunduk pada perintah pengusaha untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan yang diperjanjikan.

¹¹ Lalu Husni, Hubungan Kerja, Dasar-Dasar Hukum Perburuhan, Jakarta, 2003, hlm. 57-58

Bahwa dalam melakukan hubungan kerja, haruslah dilakukan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan dalam perjanjian kerja. Oleh karena itu dalam melakukan pekerjaannya, pekerja tidak boleh melakukan kehendak dari si pengusaha dan juga boleh dilakukan dalam kurun waktu seumur hidup, jika pekerjaan tersebut dilakukan selama hidup si pekerja.

4. Jenis-Jenis Perjanjian Kerja

Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, ada dua jenis perjanjian kerja yaitu:

a) Perjanjian Kerja untuk waktu tertentu (PKWT)

Dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tidak ada menguraikan pengertian perjanjian kerja, tetapi ada diuraikan dalam Pasal 1 huruf a Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 05/MEN/1986. Kesepakatan kerja teretentu adalah kesepakatan kerja antara pekerja dengan pengusaha yang diadakan untuk waktu tertentu atau pekerjaan tertentu. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap yaitu pekerjaan yang sifatnya terus menerus, tidak terputusputus dan tidak dibebani waktu dan merupakan bagian dari suatu proses produksi dalam satu perusahaan atau pekerjaan yang bukan musiman. Pekerjaan yang bukan musiman adalah pekerjaan yang tidak tergantung cuaca atau kondisi tertentu. Mengenai hal yang diuraikan diatas sebagaimana Pasal 56 Ayat 1, perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu yaitu :

1) Pekerjaan yang sekali selesai atau sementara sifatnya

- 2) Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun.
- 3) Pekerjaan yang bersifat musiman atau
- 4) Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.

Pengaturan tentang PKWT dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menimbulkan pengertian ganda sekaligus perbedaan tafsir dalam merumuskan tentang pekerjaan kontrak (apakah menurut jangka waktunya atau menurut selesainya pekerjaan). Sebagaimana yang diatur dalam Pasal 56 ayat (2) dan Pasal 59 ayat (2). Pengertian ganda tersebut dapat dilihat dalam hal:¹²

1. Jenis pekerjaan yang dapat dilakukan dengan PKWT. Apakah pekerjaan menurut jangka waktu atau menurut selesainya pekerjaan. Menurut jangka waktu, tidak mempersoalkan apakah pekerjaan yang dikerjakan oleh pekerja bersifat tetap atau tidak tetap. Banyak pekerjaan yang dilakukan dengan sistem PKWT namun bentuk pekerjaannya adalah pekerjaan inti yang juga dilakukan pekerja yang berstatus tetap. Dengan kata lain batasan yang diberikan oleh Undang-Undang tentang PKWT telah ditafsirkan secara sepihak oleh kalangan pemberi kerja yang hanya berpegang pada bunyi Pasal 56 ayat (2);

¹²Agusmidah, *Politik Hukum Dalam Hukum Ketenagakerjaan Berdasarkan Peraturan Perundang-Undangan Ketenagakerjaan*, Disertasi, SPS USU, Medan, 2006, hlm. 339

2. Aturan tentang pembaruan perjanjian (Pasal 59 ayat (6)) digunakan sebagai dasar untuk terus-menerus menggunakan pekerja kontrak meskipun pekerjaan yang dilakukan adalah jenis pekerjaan inti dan tetap.

b) Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tidak Tertentu (PKWTT)

Perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu biasanya disebut perjanjian kerja tetap. Perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu adalah suatu jenis perjanjian yang umum dijumpai dalam suatu Perusahaan, yang tidak memiliki jangka waktu berlakunya.

Dengan demikian, perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu berlaku terus sampai:

- 1) Pihak pekerja memasuki usia pensiun (55 tahun)
- 2) Pihak pekerja diputuskan hubungan kerjanya karena melakukan kesalahan
- 3) Pekerja meninggal dunia
- 4) Adanya putusan pengadilan yang menyatakan pekerja telah melakukan tindak

Selanjutnya dalam Pasal 57 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 yang berbunyi:

1. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dibuat secara tertulis serta menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin.
2. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang dibuat tidak tertulis bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dinyatakan sebagai perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu.

Perjanjian kerja untuk waktu tertentu disebut perjanjian kontrak atau pekerjaan tidak tetap dan harus dibuat secara tertulis karena untuk lebih menjamin dan menjaga hal-hal yang tidak diinginkan sehubungan dengan berakhirnya kontrak kerja, dalam perjanjian ini tidak boleh menayangkan adanya masa percobaan (pasal 58 ayat 1) karena perjanjian relatif singkat, dan juga harus menggunakan Bahasa Indonesia dan huruf latin serta harus menggunakan syaratsyarat antara lain:

1. Harus mempunyai jangka waktu teretntu
2. Adanya suatu pekerjaan yang selesai dalam waktu tertentu
3. Tidak mempunyai syarat masa percobaan

Perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu dapat mensyaratkan masa percobaan kerja paling lama 3 bulan (pasal 60 ayat 1). Dalam masa percobaan, pengusaha dapat mengakhiri hubungan kerja secara sepihak. Dalam minimum yang berlaku (Pasal 60 ayat 2).

Perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu dapat dibuat secara lisan atau tertulis. Dalam hal perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu dibuat secara lisan, pengusaha wajib membuat surat pengangkatan bagi pekerja. Surat pengangkatan dimaksud sekurang-kurangnya memuat tentang:

- 1) Nama dan alamat pekerja
- 2) Tanggal mulai bekerja
- 3) Jenis Pekerjaan
- 4) Besarnya upah

Seperti telah diketahui bahwa suatu perjanjian merupakan suatu peristiwa dimana satu pihak berjanji kepada pihak lain untuk melaksanakan suatu hal. Setelah suatu perjanjian lahir maka kepada kedua belah pihak diberi kewajiban untuk melaksanakan apa yang telah diperjanjikan.

C. Tinjauan Umum tentang Hubungan Industrial

1. Pengertian Hubungan Industrial

Pengertian hubungan industrial dalam ketentuan Pasal 1 angka 16 UU No.13 Tahun 2003 menyatakan bahwa hubungan industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945.

Menurut Sendjun H Manulang, Hubungan Industrial adalah sistem hubungan yang terbentuk antara pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa (pekerja/ buruh, pengusaha dan pemerintah) yang didasarkan atas nilai-nilai yang merupakan manifestasi dari keseluruhan silasila dari Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945 yang tumbuh dan berkembang diatas kepribadian bangsa dan kebudayaan nasional Indonesia. Sedangkan Suprihanto mendefnisikan Hubungan Industria sebagai hubungan yang membahas seluruh aspek dan permasalahan ekonomi, sosial, politik dan budaya baik yang secara langsung maupun tidak langsung yang berkaitan dengan hubungan pekerja/buruh, pengusaha dan pemerintah.¹³

¹³ Ahmad Hunaeni Zulkarnaen, *Masalah Rawan dalam Hubungan Industrial dan*

Hubungan industrial di indonesia, menurut Abdul Khakim mempunyai perbedaan dengan yang ada di negara lain. Ciri-ciri itu adalah sebagai berikut:

- a. Mengakui dan meyakini bahwa bekerja bukan sekedar mencari nafkah saja, tetapi sebagai pengabdian manusia kepada tuhan/nya sesama manusia, masyarakat, bangsa dan negara.
- b. Menganggap pekerja bukan sebagai faktor produksi, melainkan sebagai manusia yang bermartabat.
- c. Melihat antara pengusaha dan pekerja bukan dalam perbedaan kepentingan, tetapi mempunyai kepentingan yang sama untuk kemajuan perusahaan.¹⁴

Undang-Undang Ketenagakerjaan mengatur tentang hubungan industrial. Ketentuan itu menjelaskan peranan pemerintah, para pekerja, dan pengusaha dalam melaksanakan hubungan industrial. Undang-Undang ini juga mengatur hak-hak dasar pengusaha dan pekerja/buruh seperti:¹⁵

- a. Hak untuk membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh (hak pekerja)
- b. Hak untuk melakukan aksi mogok
- c. Hak untuk membentuk dan menjadi anggota organisasi pengusaha (hak pengusaha)
- d. Hak untuk menutup perusahaan (hak perusahaan).

Konsep Negara Kesejahteraan Indonesia, Jurnal Mimbar Justitia Vol. II No.02 Edisi Juli-Desember, 2016. Hlm.808-809

¹⁴ Abdul Khakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, PT. Citra Aditya Bakti, 2019, hlm. 50

¹⁵ Suwanto, *Undang-Undang Ketenagakerjaan Indonesia: Buku Panduan (1 st ed)*, Kantor Perburuhan Internasional, 2003

Prinsip hubungan industrial yang diterapkan di Indonesia adalah prinsip hubungan industrial Pancasila. Prinsip ini menghendaki bahwa berbagai permasalahan atau sengketa di bidang ketenagakerjaan harus diselesaikan melalui prinsip hubungan industrial Pancasila.¹⁶

2. Jenis-jenis Perselisihan Hubungan Industrial

Berdasarkan pengertian Perselisihan Hubungan Industrial tersebut, maka dalam pasal 1 angka 2 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial membagi Jenis Perselisihan Hubungan Industrial menjadi:

- a) Perselisihan hak, yaitu perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak, akibatnya adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama (Pasal 1 angka 2 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial).

Menurut Lalu Husni dalam bukunya menyatakan bahwa, berdasarkan pengertian diatas jelas bahwa perselisihan hak merupakan perselisihan hukum karena perselisihan ini terjadi akibat pelanggaran kesepakatan yang telah dibuat oleh para pihak, termasuk didalamnya halhal yang sudah ditentukan dalam peraturan perusahaan dan perundangundangan yang berlaku.¹⁷

- b) Perselisihan Kepentingan, yaitu perselisihan yang timbul dalam hubungan hubungan kerja karena tidak adanya kesesuaian pendapat

¹⁶R. Joni Bambang, *Hukum Ketenagakerjaan*, Pustaka Setia, Bandung, 2013, hlm.289

¹⁷ Lalu Husni, *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan dan di Luar Pengadilan*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2005, hlm. 43

mengenai pembuatan, dan/atau perubahan syarat-syarat kerja yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, atau peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama (Pasal 1 angka 3 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial).

- c) Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja, yaitu perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran pengakhiran pemutusan hubungan kerja oleh salah satu pihak (Pasal 1 angka 4 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial). Perselisihan PHK ini merupakan jenis perselisihan yang paling banyak terjadi, pihak pengusaha dengan berbagai alasan mengeluarkan surat PHK kepada pekerja tertentu jika pengusaha menganggap bahwa pekerja tidak dapat lagi bekerja sesuai kebutuhan perusahaan, tetapi PHK juga dapat dilakukan atas permohonan pekerja karena pihak pengusaha tidak melaksanakan kewajiban yang telah disepakati atau berbuat sewenang-wenang kepada pekerja.
- d) Perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu Perusahaan, yaitu perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dengan serikat pekerja/serikat buru lain hanya dalam satu Perusahaan, karena tidak adanya kesesuaian paham mengenai keanggotaan, pelaksanaan hak, pelaksanaan hak, dan kewajiban keserikatpekerjaan (Pasal 1 angka 5 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial).

D. Tinjauan Umum tentang Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

1. Pengertian Pemutusan Hubungan Kerja

Berdasarkan Pasal 1 angka 4 Undang – undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, pemutusan hubungan kerja adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh satu pihak. Pasal 1 angka 25 Undang - Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang dimaksud dengan pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha.

Pemutusan Hubungan Kerja pada dasarnya dapat dilakukan oleh perusahaan apabila pekerja melakukan kesalahan berupa pelanggaran peraturan dan perjanjian kerja. Pasal 61 UU No 13 Tahun 2003 jo UU No 11 Tahun 2021 .Sebelum diambil keputusan untuk memutus hubungan kerja pengusaha, pekerja, serikat pekerja, dan pemerintah harus mengupayakan tidak terjadi pemutusan pemutusan hubungan kerja. Pemutusan hubungan kerja dianggap sebagai langkah terakhir apabila tetap tidak menemukan solusi dalam permasalahan yang terjadi. Apabila pada akhirnya tetap terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha dan pekerja harus melakukannya dengan sebaik dan sesuai mungkin dengan regulasi sehingga tidak menimbulkan masalah yang menyebabkan kurang baiknya hubungan antara pekerja dan pengusaha.

2. Dasar Hukum Pemutusan Hubungan Kerja

Pasal 1 ayat Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menjelaskan implikasi pemutusan hubungan kerja, yaitu pemutusan hubungan kerja karena suatu hal tertentu, pemutusan hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha. . Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Pasal 1 angka 25 menjelaskan bahwa berakhirnya hubungan kerja (PHK) adalah berakhirnya suatu hubungan yang berfungsi karena alasan tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan komitmen antara buruh/pekerja dengan pengusaha.

Pada tahun 2020 pemerintah secara resmi memberlakukan Undang – Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja yang merupakan kristalisasi undang – undang. Dengan kata lain, Undang – Undang Cipta Kerja merupakan gabungan dari beberapa aturan undang – undang yang berada dalam satu substansi yang sama. Pemberlakuan Undang – Undang Cipta Kerja diharapkan dapat menciptakan lapangan kerja seluas-luasnya serta merata sehingga dapat meningkatkan perekonomian Indonesia. Kemudian sebagai langkah lanjutan dari dibentuknya Undang – Undang Cipta Kerja, perlu ditetapkan peraturan Pemerintah tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan pemutusan Hubungan Kerja untuk melaksanakan ketentuan yang ada pada Undang – Undang Cipta Kerja. Maka pada tanggal 02 Februari 2021 ditetapkan bahwa telah berlaku PP Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja. Sehingga Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja klaster ketenagakerjaan

menjadi dasar hukum pemutusan hubungan kerja di Indonesia namun bukan berarti Undang – Undang No. 13 Tahun 2003 tidak berlaku. Selama pasal-pasal yang terdapat dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan tidak dihapus maupun dirubah maka pasal-pasal tersebut masih berlaku.

3. Bentuk-Bentuk Pemutusan Hubungan Kerja

1) Pemutusan Kerja Demi Hukum

Hubunga kerja putusa demi hukum berarti putus dengan sendirinya tanpa diperlukan adanya tindakan salah satu pihak, buruh atau majikan, yang ditujukan untuk itu.¹⁸

PHK demi hukum terjadi karena alasan batas waktu masa kerja yang disepakati telah habis atau apabila buruh meninggal dunia. Berdasarkan ketentuan Pasal 61 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, Perjanjian Kerja berakhir apabila:

- a) Pekerja meninggal dunia
- b) Berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja
- c) Adanya putusan pengadilan dan/atau putusan atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang teah mempunya kekuatan hukum tetap; atau
- d) Adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.

¹⁸ Imam Soepomo, *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*, Djambatan, Jakarta, 2016, hlm 143

2) Pemutusan Hubungan Kerja Oleh Buruh

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) oleh buruh dapat terjadi apabila buruh mengundurkan diri atau telah terdapat alasan mendesak yang mengakibatkan buruh minta di PHK. Pemutusan hubungan kerja oleh buruh atas permintaan pengunduran diri ialah pemutusan hubungan kerja yang timbul karena kehendak buruh secara murni tanpa adanya rekayasa, intimidasi, atau pemaksaan dari pihak lain khususnya pihak pengusaha.¹⁹

Berdasarkan ketentuan Pasal 151 Ayat (3) huruf b Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, atas kemauan sendiri tanpa indikasi adanya tekanan/intimidasi dari pengusaha, berakhirnya hubungan kerja sesuai dengan perjanjian kerja waktu tertentu untuk pertama kali. Pengunduran diri buruh dapat dianggap terjadi apabila buruh mangkir paling sedikit dalam waktu 5 hari kerja berturut-turut dan telah dipanggil oleh pengusaha 2 kali secara tertulis, tetapi pekerja tidak dapat memberikan keterangan tertulis dengan bukti yang sah.²⁰

3) Pemutusan Hubungan Kerja Oleh Pengusaha

Pemutusan Hubungan Kerja Oleh Majikan dapat terjadi karena alasan apabila buruh tidak lulus masa percobaan, apabila majikan mengalami kerugian sehingga menutup usaha, atau apabila buruh melakukan kesalahan. Lamanya masa percobaan maksimal adalah tiga bulan,

¹⁹ Abdul Khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, Edisi Revisi*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2007, hlm. 189

²⁰ Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta, 2013, hlm.163

dengan syarat adanya masa percobaan dinyatakan dengan tegas oleh majikan pada saat hubungan kerja dimulai, apabila tidak maka dianggap tidak ada masa percobaan. Ketentuan lainnya apabila majikan menerapkan adanya training maka masa percobaan tidak boleh dilakukan.²¹

4) Pemutusan Hubungan Kerja Karena Pelanggaran/Kesalahan Berat

Pasal 158 Undang-Undang Ketenagakerjaan membatasi pelanggaran atau kesalahan berat yang dapat dijadikan alasan pemutusan hubungan kerja. Namun ketentuan pasal 158 Undang-Undang Ketenagakerjaan ini telah dibatalkan oleh Mahkamah Konstitusi RI Perkara Nomor 012/PUU-I-2003 Tanggal 28 Oktober 2004 Tentang Ketenagakerjaan terhadap Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945. Pembatalan ini membawa dampak besar terhadap proses pemutusan hubungan kerja akibat kesalahan berat. Pemutusan hubungan kerja (PHK) karena kesalahan/pelanggaran berat harus melalui putusan hakim pidana yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap.²²

5) Pemutusan Hubungan Kerja Karena Pekerja Mangkir

Pekerja/buruh yang mangkir 5(lima) hari kerja atau lebih berturut-turut tanpa keterangan secara tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah dan telah dipanggil oleh pengusaha (dua) kali secara patut dan tertulis dapat diputus hubungan kerjanya karena dikualifikasikan mengundurkan diri. Kepada pekerja/buruh yang bersangkutan berhak

²¹ Ibid, hlm. 162

²²Yamitema T.J Laoly, Tesis : *Perlindungan Hukum Terhadap Buruh Yang Dikenakan Pemutusan Hubungan Kerja*, Fakultas Hukum, Universitas Indonesia, Jakarta, 2008, hlm.34

menerima uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) dan diberikan uang pisah yang besarnya dan pelaksanaannya diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.²³

6) Pemutusan Hubungan Kerja Karena Putusan Pengadilan

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) oleh pengadilan adalah pemutusan hubungan kerja oleh pengadilan perdata biasa atas permintaan yang bersangkutan (majikan/buruh) berdasarkan alasan penting. Alasan penting adalah disamping alasan mendesak juga karena perubahan keadaan pribadi atau kekayaan pemohon perubahan keadaan dimana pekerjaan yang dilakukan sedemikian rupa sifatnya, sehingga adalah layak untuk memutuskan hubungan kerja.²⁴

²³ Lalu Husni, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2007, hlm. 184

²⁴ Lalu Husni, *Op.Cit*, hlm.188

BAB III

PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN KERJA SEPIHAK PENGALIHAN MANAJEMEN PERUSAHAAN PT. PATRIA KAMOU

A. Faktor Penyebab Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Oleh PT. Patria Kamou

Berdasarkan Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah sehingga suatu hubungan kerja tidak bisa timbul dari perjanjian kemitraan melainkan harus dari perjanjian kerja.

Pemutusan hubungan kerja (PHK) sepihak sering terjadi karena perusahaan merasa berhak melakukannya tanpa melalui prosedur yang jelas, seperti karena alasan ekonomi atau pelanggaran disiplin karyawan. Pekerja seringkali kehilangan pekerjaan secara tiba-tiba tanpa ada solusi atau kompensasi yang layak.

Bagi pekerja atau buruh pemutusan hubungan kerja (PHK) bukan hanya berarti kehilangan pekerjaan, tetapi juga hilangnya sumber penghasilan. Pemutusan hubungan kerja (PHK) dapat berdampak pada kelangsungan hidup pekerja atau buruh dan keluarganya, serta menimbulkan penderitaan. Oleh

karena itu, istilah pemutusan hubungan kerja (PHK) menjadi suatu hal yang ditakuti oleh pekerja/buruh karena berpotensi mengancam kelangsungan hidup mereka, dan mencari pekerjaan baru di lapangan tidak selalu mudah seperti yang diharapkan.

Sedangkan bagi perusahaan, terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dapat dianggap sebagai suatu kerugian, karena perusahaan harus melepaskan tenaga kerja yang telah diberdayakan, baik yang telah disadari maupun yang tidak, setelah melalui proses pelatihan yang memerlukan biaya signifikan dan telah memahami metode kerja yang dibutuhkan oleh perusahaan. Namun, kenyataannya adalah bahwa perselisihan antara pekerja/buruh dan perusahaan seringkali tidak dapat dihindari. Apabila terjadi PHK, perusahaan dihadapkan pada tuntutan untuk memenuhi hak dan kewajiban terhadap tenaga kerja sesuai dengan kondisi yang ada pada saat kontrak kerja terjadi.

Pemutusan hubungan kerja sepihak PT. Patria Kamou di Aceh Timur umumnya dilatarbelakangi oleh perselisihan ketenagakerjaan dan pelanggaran hak normatif pekerja. Faktor utamanya meliputi:⁴¹

1) Tuntutan hak normatif

Perusahaan diduga melakukan pemecatan setelah karyawan menuntut haknya, seperti pembayaran upah yang tertunggak dan kejelasan status kepegawaian.

⁴¹ Jamil, Hakim Pengadilan Perselisihan Hubungan Industrial, *Wawancara* Tanggal 23 Juni 2026 Jam 09.30 WIB

2) Konflik lahan

Pemecatan atau penghentian operasional sepihak sering berkaitan dengan sengketa lahan antara perusahaan dan masyarakat setempat terkait izin hak guna usaha (HGU).

3) Tuntutan perjanjian

Karyawan menuntut perusahaan merealisasikan kesepakatan tertulis mengenai pengangkatan status buruh harian lepas menjadi karyawan tetap dan pembayaran sesuai UMP.

Berdasarkan Putusan Pengadilan Negeri Banda Aceh Nomor 11/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Bna, PT. Patria Kamou telah memberhentikan Penggugat secara sepihak sebagai pekerja tanpa ada kesalahan di tempat Tergugat bersama pekerja lainnya dengan alasan perusahaan telah di beli oleh pihak lain dan para pekerjanya tidak lagi di pakai sebagai pekerja didalam management perusahaan yang baru.⁴²

B. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Kerja Sepihak Antara Pekerja Dengan PT. Patria Kamou

Banyak karyawan yang merasa dirugikan oleh pemutusan hubungan kerja (PHK) sepihak menempuh jalur hukum dengan mengajukan gugatan perselisihan hubungan industrial ke PHI. Akibat hukum dari pemutusan hubungan kerja (PHK) sepihak ini umumnya melibakan kewajiban perusahaan

⁴² Jamil, Hakim Pengadilan Perselisihan Hubungan Industrial, *Wawancara* Tanggal 23 Juni 2026 Jam 09.30 WIB

untuk membayar kompensasi sesuai dengan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang berlaku terutama jika pemutusan hubungan kerja tersebut dinyatakan tidak sah oleh pengadilan.

Penyelesaian perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sepihak wajib diselesaikan terlebih dahulu melalui musyawarah secara kekeluargaan antara pekerja dan perusahaan. Jika kesepakatan tidak tercapai, perselisihan dapat diteruskan ke instansi ketenagakerjaan setempat atau diselesaikan melalui jalur pengadilan.⁴³

Penyelesaian perselisihan hubungan kerja sepihak antara pekerja dengan PT. Patria Kamou adalah:

- 1) Pekerja dan PT. Patria Kamou duduk bersama untuk melakukan perundingan secara musyawarah untuk mencapai mufakat. Proses ini wajib dilaksanakan paling lambat 30 hari sejak perundingan dimulai.
- 2) Jika perundingan gagal, pekerja dapat mencatatkan perselisihan ke Dinas Ketenagakerjaan (Disnaker) setempat untuk ditunjuk mediator. Mediator akan memfasilitasi pertemuan hingga mengeluarkan anjuran tertulis.
- 3) Apabila salah satu pihak menolak anjuran mediator, langkah terakhir adalah mengajukan gugatn PHK ke Pengadilan Hubungan Industrial yang wilayah hukumnya meliputi tempat pekerja/buruh bekerja.

⁴³ Jamil, Hakim Pengadilan Perselisihan Hubungan Industrial, *Wawancara* Tanggal 23 Juni 2026 Jam 09.30 WIB

C. Pertimbangan Hakim Dalam Memutus Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Oleh Perusahaan PT. Patria Kamou Berdasarkan Putusan Pengadilan Negeri Banda Aceh Nomor 11/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Bna

Pertimbangan hakim dalam penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK) sepihak yang melibatkan PT. Patria Kamou sangat bergantung pada fakta-fakta spesifik dari setiap kasus individual dan bukti yang diajukan di Pengadilan Hubungan Industrial (PHI).

Hakim mempertimbangkan status hubungan kerja antara Penggugat (karyawan) dengan Tergugat (PT. Patria Kamou). Perusahaan sering kali mendasarkan pemutusan hubungan kerja (PHK) sepihak pada pelanggaran peraturan perusahaan atau efisiensi. Hakim akan menguji apakah alasan yang dikemukakan oleh perusahaan sah dan sesuai dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan yang berlaku.

Hakim memeriksa apakah perusahaan telah mengikuti prosedur yang benar dalam melakukan pemutusan hubungan kerja, termasuk adanya surat peringatan (SP) atau melalui bipartit dan mediasi. Apabila pemutusan hubungan kerja (PHK) dilakukan karena pelanggaran, hakim akan mengevaluasi bukti-bukti yang diajukan oleh perusahaan untuk membuktikan pelanggaran tersebut. Dalam satu kasus, Penggugat mengklaim tidak pernah mengetahui klausul pasal peraturan perusahaan yang dituduhkan dilanggar.

Dalam penyelesaian kasus pemutusan hubungan kerja (PHK) sepihak, hakim memiliki beberapa pertimbangan penting. Pertimbangan utama meliputi keadilan, kepastian hukum, dan kemanfaatan. Selain itu, hakim juga

harus memperhatikan prinsip-prinsip hukum ketenagakerjaan seperti perlindungan hak pekerja dan kewajiban pengusaha. Putusan hakim juga harus mempertimbangkan fakta-fakta spesifik dari kasus tersebut termasuk alasan PHK, proses yang dilakukan perusahaan dan akibat hukum bagi kedua belah pihak.

Putusan pengadilan diharapkan memenuhi tiga unsur utama: keadilan, kepastian hukum, dan kemanfaatan. Keadilan memastikan bahwa putusan tidak memihak dan mengakui hak serta kewajiban semua pihak. Kepastian hukum menjamin bahwa putusan didasarkan pada fakta yang terbukti dan hukum yang berlaku, serta memberikan dasar yang jelas. Kemanfaatan berarti putusan tersebut dapat dieksekusi dan memberikan dampak positif bagi para pihak dan masyarakat.

Berikut beberapa pertimbangan hakim dalam pemutusan hubungan kerja sepihak PT. Patria Kamou:⁴⁴

1. Keadilan

Hakim harus memastikan bahwa putusan yang diambil adil bagi kedua belah pihak, baik pengusaha maupun pekerja. Ini termasuk memastikan bahwa pekerja mendapatkan hak-haknya sesuai dengan peraturan perundang-undangan, seperti pesangon, uang penggantian hak, dan upah proses jika terbukti PHK dilakukan secara sepihak dan tidak sah.

⁴⁴ Jamil, Hakim Pengadilan Perselisihan Hubungan Industrial, *Wawancara* Tanggal 23 Juni 2026 Jam 09.30 WIB

2. Kepastian hukum

Putusan hakim harus memberikan kepastian hukum bagi para pihak yang berselisih. Ini berarti putusan harus jelas dan tidak menimbulkan multi tafsir serta didasarkan pada aturan hukum yang berlaku.

3. Kemanfaatan

Putusan hakim juga harus mempertimbangkan kemanfaatan bagi semua pihak yang terlibat termasuk kemungkinan pemulihan hubungan kerja jika memungkinkan. Hakim juga harus mempertimbangkan dampak putusan terhadap hubungan industrial secara keseluruhan.

4. Kesesuaian dengan Undang-Undang

Hakim wajib merujuk pada Undang-Undang ketenagakerjaan dan peraturan turunannya, termasuk Undang-Undang cipta kerja dalam menilai apakah PHK yang dilakukan oleh pengusaha sudah sesuai dengan prosedur yang berlaku dan tidak melanggar hak-hak pekerja.

5. Pembuktian alasan PHK

Hakim akan memeriksa apakah pengusaha telah mengikuti prosedur PHK yang benar termasuk melakukan perundingan bipartit, memberikan pemberitahuan tertulis, dan memberikan hak-hak pekerja.

6. Prosedur PHK

Hakim akan memeriksa apakah pengusaha telah mengikuti prosedur PHK yang benar termasuk melakukan perundingan bipartit memberikan pemberitahuan tertulis dan memberikan hak-hak pekerja.

7. Akibat hukum

Hakim akan mempertimbangkan akibat hukum dari PHK, baik bagi pekerja maupun pengusaha. Jika PHK terbukti sah hakim dapat memerintahkan pengusaha untuk mempekerjakan kembali pekerja, membayar pesangon, dan memberikan ganti rugi.

8. Fakta-fakta kasus

Hakim juga akan mempertimbangkan fakta-fakta khusus dari kasus tersebut seperti alasan PHK, kondisi ekonomi perusahaan (jika terkait efisiensi), dan riwayat kerja pekerja.

Dalam memutus perkara, hakim memiliki beberapa pertimbangan penting yaitu:⁴⁵

1. Hakim harus mempertimbangkan fakta-fakta yang terungkap dalam persidangan, baik fakta peristiwa maupun fakta hukum.

Hakim perlu menganalisis dan mempertimbangkan semua bukti yang diajukan oleh pihak-pihak yang berperkara termasuk alat bukti seperti saksi, surat, dan dokumen lainnya. Hal ini bertujuan untuk memastikan

⁴⁵ Jamil, Hakim Pengadilan Perselisihan Hubungan Industrial, *Wawancara* Tanggal 23 Juni 2026 Jam 09.30 WIB

bahwa proses persidangan berjalan adil dan kebenaran dapat ditemukan.

2. Hakim harus mengacu pada peraturan perundang-undangan yang relevan, hukum kebiasaan, yurisprudensi, dan doktrin hukum sebagai dasar keputusan.

Hakim harus merujuk pada peraturan perundang-undangan yang berlaku, seperti Kitab Undang-Undang Hukum Perdata serta hukum acara perdata. Selain itu, hakim juga dapat mempertimbangkan yurisprudensi (putusan pengadilan terdahulu yang memiliki kekuatan hukum yang sama) dan doktrin hukum (pendapat ahli hukum) sebagai dasar pertimbangan.

3. Pertimbangan hakim juga harus memperhatikan aspek keadilan, kepastian hukum dan kemanfaatan bagi para pihak yang berperkara.

Putusan hakim harus mencerminkan tiga asas penting dalam hukum perdata yaitu:

- a. Keadilan

Putusan harus adil bagi semua pihak yang berperkara, mempertimbangkan hak dan kewajiban masing-masing.

- b. Kepastian hukum

Putusan harus memberikan kepastian hukum, artinya putusan tersebut harus jelas, tegas dan dapat dipahami.

c. Kemanfaatan

Putusan harus memberikan manfaat bagi para pihak yang berperkara dan masyarakat secara umum.

Pada putusan Pengadilan Negeri Nomor 11/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Bna, Penggugat didalam gugatannya meminta kepada Hakim untuk mengadili dan memutuskan menghukum Tergugat untuk membayar kepada Penggugat upah selama proses penyelesaian perselisihan, uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak sebesar Rp. 287.082.354,00 (Dua Ratus Delapan Puluh Tujuh Juta Delapan Puluh Dua Ribu Tiga Ratus Lima Puluh Empat Rupiah) tetapi pada amar putusan Hakim menghukum para Tergugat untuk membayar hak-hak Penggugat sebesar Rp. 69.978.766,00 (Enam Puluh Sembilan Juta Sembilan Ratus Tujuh Puluh Delapan Ribu Tujuh Ratus Enam Puluh Enam Rupiah).⁴⁶

⁴⁶ Jamil, Hakim Pengadilan Perselisihan Hubungan Industrial, *Wawancara* Tanggal 23 Juni 2026 Jam 09.30 WIB

BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan pada uraian diatas, sebagai rangkaian akhir penutup dari skripsi ini, maka peneliti menarik kesimpulan sebagai berikut;

1. Faktor penyebab pemutusan hubungan kerja sepihak oleh PT. Patria Kamou meliputi tuntutan hak normatif berupa pemecatan setelah karyawan menuntut haknya, konflik lahan, tuntutan perjanjian.
2. Penyelesaian perselisihan hubungan kerja sepihak antara pekerja dengan PT. Patria Kamou dengan melakukan perundingan secara musyawarah untuk mencapai mufakat pekerja dapat mencatatkan perselisihan ke Disnaker setempat untuk mediator, apabila salah satu pihak menolak anjuran mediator langkah terakhir adalah mengajukan gugatan PHK ke Pengadilan Hubungan Industrial.
3. Pertimbangan hakim dalam memutus penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja sepihak oleh PT. Patria Kamou berdasarkan putusan Pengadilan Negeri Banda Aceh Nomor 11/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Bna berdasarkan bukti-bukti yang diajukan oleh penggugat dan tergugat dan ketentuan hukum yang mencakup saran untuk mencapai keadilan dimana tujuan hukum tersebut adalah keadilan dan asas hukum

B. Saran

Mengacu pada kesimpulan yang telah diuraikan diatas, maka dapat dikemukakan saran-saran sebagai berikut:

1. Disarankan kepada PT. Patria Kamou untuk dapat bertanggung jawab atas pemutusan hubungan kerja sepihak yang dilakukan dengan memberikan hak-hak karyawan sesuai dengan aturan yang berlaku.
2. Diharapkan kepada pekerja untuk dapat melakukan musyawarah dalam sebelum mengambil tindakan lanjut melalui pengadilan dalam penyelesaian masalah.
3. Diharapkan kepada pekerja dan Perusahaan untuk dapat menerima putusan hakim secara sukarela.

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku-Buku

- Abdul Khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, Edisi Revisi*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2007
- Abdul Rasyid Saliman, Hermansyah, Ahmad Jalis, *Hukum Bisnis Untuk Perusahaan: Teori dan Contoh Kasus*, Cet. XIII, Kencana, Jakarta, 2007
- , *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, PT. Citra Aditya Bakti, 2019
- Abner Hutabarat, *Kebijaksanaan Upah Minimum, Direktorat Pengawasan Persyaratan Pengawasan Persyaratan Kerja dan Jaminan Sosial*, Jakarta, Cet. Ke-1, 1984
- Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Ed. 1, Cet. 2, Sinar Grafika, Jakarta, 2010
- Djumadi, *Hukum Perbuaran Perjanjian Kerja*, Cet. Ke-1, Rajawali, Jakarta, 1992
- , *Tentang Ketenagakerjaan*, Jakarta, 2004
- Dumairy, *Perekonomian Indonesia Cetakan ke 5*, Erlangga, Jakarta, 1996
- Imam Soepomo, *Hukum Perburuan Bidang Hubungan Kerja*, Jambatan, Jakarta, 1994
- Kartasapoetra, R., *Hukum Perburuan di Indonesia*, Sinar Grafika, Jakarta, cet. Ke-1, 1986
- Lalu Husni, *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan dan di Luar Pengadilan*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2005
- , *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2014
- Maimun, *Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar*, PT. Pradnya Paramita, Jakarta, 2003

Mariam Darus Badruzaman, *Kompilasi Hukum Perikatan*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2001

R. Joni Bambang, *Hukum Ketenagakerjaan*, Pustaka Setia, Bandung, 2013

Sendjun H. Manulang, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*, Rhineka Cipta, Jakarta, 2001

Sentonorejo Kartonegoro, *Pengupahan Teori, Hukum dan Management Yayasan TenagaKerja Indonesia (YTKI)*, Jakarta, 2001

Subekti, *Hukum Perjanjian*, Cet. XIII, Intermasa, Jakarta, 1991

Suwarto, *Undang-Undang Ketenagakerjaan Indonesia: Buku Panduan (1 st ed)*, Kantor Perburuhan Internasional, 2003

Yahya Harahap, *Segi-Segi Hukum Perjanjian*, Alumni, Bandung, 1986

B. Peraturan Perundang-Undangan

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja

C. Jurnal

Ahmad Hunaeni Zulkarnaen, *Masalah Rawan dalam Hubungan Industrial dan Konsep Negara Kesejahteraan Indonesia*, Jurnal Mimbar Justitia Vol. II No.02 Edisi Juli-Desember, 2016

Yamitema T.J Laoly, Tesis : *Perlindungan Hukum Terhadap Buruh Yang Dikenakan Pemutusan Hubungan Kerja*, Fakultas Hukum, Universitas Indonesia, Jakarta, 2008



PUTUSAN
Nomor 11/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Bna

DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA

Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Banda Aceh, yang mengadili perkara perselisihan hubungan industrial pada tingkat pertama, telah menjatuhkan putusan sebagai berikut dalam perkara gugatan antara:

ZULKARNAIN, Jenis Kelamin Laki-laki, Lahir pada 6 Maret 1986, Agama Islam, Pekerjaan Wiraswasta, bertempat tinggal di Dusun IV Alue Punti Sunsang, Kec. Rantau Seulamat Kab. Aceh Timur, yang memberikan kuasanya kepada Tarmizi Yakub, S.H., M.H., dkk., Para Advokat berdasarkan surat kuasa tanggal 5 September 2024, sebagai Penggugat;

Lawan

PT. PATRIA KAMOU, yang diwakili oleh Sayed Khairuzzaman selaku Direktur PT. Patria Kamoe yang beralamat di Desa Gajah Meuntah, Kecamatan Sungai Raya Kabupaten Aceh Timur, memberikan Kuasanya kepada Dr. M. Citra Ramadhan d.k, Para Advokat dari kantor hukum Ramadhan dan Associates berdasarkan surat kuasa tanggal 11 Oktober 2024, sebagai Tergugat;

Pengadilan Hubungan Industrial tersebut;
Membaca berkas perkara yang bersangkutan;
Mendengar kedua belah pihak yang berperkara;
Memperhatikan bukti-bukti yang diajukan kedua belah pihak;

TENTANG DUDUK PERKARA

Menimbang, bahwa Penggugat dengan Surat Gugatan tanggal 27 September 2024 yang dilampiri anjuran atau risalah penyelesaian, yang diterima dan didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri pada tanggal 30 September 2024 dalam Register

Halaman 1 dari 37 Putusan PHI Nomor 11/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Bna



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Nomor 11/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Bna, telah mengajukan gugatan sebagai berikut :

1. Bahwa Tergugat (PT. Patria Kamou) telah memberhentikan Penggugat secara sepihak sebagai pekerja tanpa ada kesalahan di Tempat Tergugat bersama para pekerja lainnya dengan alasan Perusahaan telah di beli oleh pihak lain dan para pekerjanya tidak lagi di pakai sebagai pekerja didalam management perusahaan yang baru;
2. Bahwa pada awalnya Penggugat telah bekerja pada Tergugat sejak Tahun 2009 dengan jabatan bagian Pengawas dan mendapatkan upah perbulannya sebesar Rp. 950.000 (Sembilan ratus lima puluh ribu rupiah);
3. Bahwa Penggugat saat bekerja dengan Tergugat dari pertama sampai dengan sekarang tidak pernah diberikan Surat Keputusan Pengangkatan sebagai pekerja dari Tergugat dan juga Penggugat tidak pernah menandatangani perjanjian kerja dalam bentuk apapun dengan Tergugat namun dapat Penggugat buktikan dengan saksi-saksi bahwa Penggugat Telah Berkerja dengan Tergugat kurang lebih selama 15 (lima belas) tahun;
4. Bahwa Penggugat pada awal bekerja telah di beri upah bulanan/gaji sebesar Rp950.000,00 (sembilan Ratus lima puluh ribu rupiah) namun tidak diberikan tanda bukti penerimaan upah/gaji, hanya diberikan begitu saja, hal ini membuktikan adanya peristiwa hukum Dimana Penggugat telah melaksanakan pekerjaan yang diperintahkan oleh Tergugat sehingga atas tugas yang diberikan oleh Tergugat itu telah dibayar uang upah /gaji dari setiap bulannya, maka secara hukum menurut perundang-undang maka sudah terjadi ikatan pekerjaan antara Penggugat dengan Tergugat, hal ini menunjukan ada status hubungan hukum pekerjaan sehingga Tergugat harus tunduk pada ketentuan Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang menyebutkan Adapun yang dimaksud dengan pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain, sedang Tergugat sebagai Perusahaan mempunyai pengertian Perusahaan adalah :

Halaman 2 dari 37 Putusan PHI Nomor 11/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Bna



- a. Setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perorangan, milik Persekutuan, atau atau milik badan hukum baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja /buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain;
- b. Usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain;
5. Bahwa Penggugat baru mendapatkan slip gaji sejak bulan September 2011 sampai dengan tahun 2023 dan Upah/gaji yang diberikan oleh Tergugat tidak sesuai jumlahnya dengan jumlah Upah Minimum Provinsi (UMP) yang diatur didalam peraturan Gubernur Provinsi Aceh, yakni dengan peincian sbb.:

Jumlah Gaji Yang diterima	UMP Provinsi Aceh
selisih	
- Tahun 2011 = 950.000	Tahun 2011 = 1.350.000 = 400.000 x 12
- Tahun 2012 = 950.000	Tahun 2012 = 1.400.000 = 450.000 x 12
- Tahun 2013 = 950.000	Tahun 2013 = 1.550.000 = 600.000 x 12
- Tahun 2014 = Sesuai dengan UMP	Tahun 2014 = 1.750.000 =
- Tahun 2015 = 1.750.000	Tahun 2015 = 1.900.000 = 150.000 x 12
- Tahun 2016 = Sesuai dengan UMP	Tahun 2016 = 2.118.500 =
- Tahun 2017 = Sesuai dengan UMP	Tahun 2017 = 2.500.000 =
- Tahun 2018 = 2.500.000	Tahun 2018 = 2.700.000 = 200.000 x 12
- Tahun 2019 = 2.500.000	Tahun 2019 = 2.900.000 = 400.000 x 12
- Tahun 2020 = 2.500.000	Tahun 2020 = 3.165.031 = 665.031 x 12
- Tahun 2021 = 2.500.000	Tahun 2021 = 3.165.031 = 665.031 x 12
- Tahun 2022 = 2.500.000	Tahun 2022 = 3.166.460 = 666.460 x 12
- Tahun 2023 = 2.500.000	Tahun 2023 = 3.413.666 = 913.666 x 12

Jumlah sisa hutang gaji = Rp.61.322.268.-

(enam puluh satu juta tiga ratus dua puluh dua ribu dua ratus enam puluh delapan rupiah).

6. Bahwa selama Penggugat bekerja dengan Tergugat sampai dengan sekarang ini Pengugat hanya mendapatkan upah/gaji pokok saja dan tidak pernah mendapatkan biaya dan fasilitas untuk kesejahteraan pekerja selayaknya sebagaimana yang diatur didalam Peraturan Pemerintah No.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

35 Tahun 2021 dan UU No. 13 Tahun 2003 seperti Cuti Tahunan, Uang Catu Beras, dan uang dalam bentuk lainnya sebagaimana yang diatur didalam peraturan Ketenaga kerjaan seperti :

- Cuti Tahunan selama 15 Tahun dan bila dijumlahkan : $138.426 \times 12 \text{ bulan} = 1.661.112 \times 15 \text{ tahun} = \text{Rp}24.916.680,00$
- Uang Kesehatan karena selama bekerja tidak didaftarkan ke BPJS Kesehatan 4 % dari gaji/bulan sesuai dengan UMP Aceh x 15 Tahun = $\text{Rp}24.916.680,00$
- Uang Catu beras selama bekerja karna karyawan yang lain diberikan uang catu beras sebesar $231.525 \times 12 \text{ bulan} = 2.778.300 \times 15 \text{ tahun} = \text{Rp}41.674.500,00$

7. Bahwa upah / gaji yang diberikan kepada Penggugat juga tidak mengikuti Peraturan Gubernur Nomor 560/666/2023 Tentang Penetapan Upah Provinsi Aceh Tahun 2023;
8. Bahwa Tergugat juga tidak mengikutkan Penggugat sebagai keanggotaan BPJS Kesehatan Lalu, sebagaimana perintah UU Nomor 24 Tahun, tentang Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial (BPJS) Pasal 17 ayat 1, pemberi kerja yang tidak mendaftarkan dirinya dan pekerjanya ke BPJS dan tidak melaksanakan ketentuannya akan dikenakan sanksi administrative, Dijelaskan juga pada Pasal 55 bahwa Pemberi Kerja yang melanggar ketentuan dan lalai dalam melaksanakan kewajibannya untuk memungut, membayar, dan menyetor iuran BPJS Kesehatan Perusahaan dipidana dengan pidana penjara paling lama 8 (delapan) tahun atau pidana denda paling banyak Rp 1.000.000.000,00 (satu miliar rupiah). Sehingga beralasan hukum bagi Penggugat untuk menuntut pembayaran Kembali biaya BPJS Kesehatan Tergugat sebesar 4 % dari gaji/bulan sesuai dengan UMP Aceh x 15 Tahun = $\text{Rp}24.916.680,00$ (dua puluh empat juta Sembilan ratus enam belas ribu enam ratus delapan puluh Rupiah);
9. Bahwa Penggugat juga mengalami diskrimasi oleh Tergugat berkaitan adanya Bantuan Uang Catu Beras, yang setiap bulannya diberikan terhadap pekerja lain, namun kepada Penggugat sama sekali tidak ada

Halaman 4 dari 37 Putusan PHI Nomor 11/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Bna

Disclaimer

Kepaniteraan Mahkamah Agung Republik Indonesia berusaha untuk selalu mencantumkan informasi paling kini dan akurat sebagai bentuk komitmen Mahkamah Agung untuk pelayanan publik, transparansi dan akuntabilitas pelaksanaan fungsi peradilan. Namun dalam hal-hal tertentu masih dimungkinkan terjadi permasalahan teknis terkait dengan akurasi dan keterkinian informasi yang kami sajikan, hal mana akan terus kami perbaiki dari waktu ke waktu. Dalam hal Anda menemukan inakurasi informasi yang termuat pada situs ini atau informasi yang seharusnya ada, namun belum tersedia, maka harap segera hubungi Kepaniteraan Mahkamah Agung RI melalui : Email : kepaniteraan@mahkamahagung.go.id Telp : 021-384 3348 (ext.318)



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

diberikan uang catu beras setiap bulannya sebesar Rp231.525,00 (dua ratus tiga puluh satu ribu lima ratus dua puluh lima rupiah) oleh karenanya maka sangat beralasan hukum bagi Penggugat untuk meminta dibayarkan Kembali uang catu beras tersebut sebesar $Rp231.525 \times 12 \text{ bulan} = 2.778.300 \times 15 \text{ tahun} = Rp41.674.500,00$ (empat puluh satu juta enam ratus tujuh puluh empat ribu lima ratus Rupiah)

10. Bahwa Penggugat bersama pekerja lainnya sudah pernah meminta kepada Tergugat agar pekerja juga diberikan fasilitas Cuti Tahunan dan Gaji sesuai dengan UMP, Provinsi Aceh namun tidak pernah di penuhi oleh Tergugat;
11. Bahwa pada tanggal 18 Desember 2023 pihak management dari Tergugat mengumumkan secara lisan dan sepihak di depan para karyawan yang berbunyi bahwa semenjak tanggal 01 Januari 2024 semua pekerja tidak bekerja lagi dengan Tergugat di karenakan Perusahaan Tergugat telah di jual kepada pihak lain;
12. Bahwa beberapa hari kemudian Tergugat meminta nomor rekening karyawan termasuk Penggugat untuk kepentingan pembayaran uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja;
13. Bahwa pada tanggal 22 desember 2023 Tergugat (pimpinan Perusahaan PT. Patria Kamou/KTU) menyampaikan kepada Penggugat bahwa Management baru Perusahaan Tergugat tidak mau menerima karyawan lama termasuk Penggugat dengan alasan Perusahaan baru tidak membeli karyawan;
14. Bahwa pada tanggal 29 desember 2023 Penggugat di minta menandatangani Perjanjian Bersama no.: 056/PB/PK-XII/CM/2023 antara Penggugat dengan Tergugat yang berisi kesepakatan menerima uang kompensasi dari Pemutusan Hubungan Kerja sebesar Rp 32.500.000 (Tiga puluh dua juta lima ratus ribu rupiah);
15. Bahwa Penggugat menolak untuk menandatangani Perjanjian Bersama no.: 056/PB/PK-XII/CM/2023 tertanggal 29 Desember 2023 dan juga menolak menerima uang Kompensasi dari Pemutusan Hubungan Kerja sebesar Rp 32.500.000 (Tiga puluh dua juta lima ratus ribu rupiah)

Halaman 5 dari 37 Putusan PHI Nomor 11/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Bna

Disclaimer

Kepaniteraan Mahkamah Agung Republik Indonesia berusaha untuk selalu mencantumkan informasi paling kini dan akurat sebagai bentuk komitmen Mahkamah Agung untuk pelayanan publik, transparansi dan akuntabilitas pelaksanaan fungsi peradilan. Namun dalam hal-hal tertentu masih dimungkinkan terjadi permasalahan teknis terkait dengan akurasi dan keterkinian informasi yang kami sajikan, hal mana akan terus kami perbaiki dari waktu ke waktu. Dalam hal Anda menemukan inakurasi informasi yang termuat pada situs ini atau informasi yang seharusnya ada, namun belum tersedia, maka harap segera hubungi Kepaniteraan Mahkamah Agung RI melalui : Email : kepaniteraan@mahkamahagung.go.id Telp : 021-384 3348 (ext.318)



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

disebabkan pembayaran uang kompensasi pemutusan hubungan kerja tersebut sama sekali tidak ada penjelasan dan rincian uang apa saja yang di bayarkan tersebut mengingat Penggugat sudah 15 tahun mengabdikan pada Tergugat;

16. Bahwa Penyelesaian Perselisihan secara Bipartit telah dilakukan oleh Penggugat dengan Tergugat namun perundingan tersebut belum mendapatkan persetujuan para pihak sehingga Penggugat menolak untuk menandatangani Surat Perjanjian Bersama merundingkan no.: 056/PB/PK-XII/CM/2023 tertanggal 29 Desember 2023 yang diajukan oleh Tergugat;
17. Bahwa Penggugat menolak untuk menandatangani Perjanjian Bersama no.: 056/PB/PK-XII/CM/2023 tertanggal 29 Desember 2023 tersebut karena tidak sesuai dengan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003;
18. Bahwa Penggugat tidak dapat menerima putusan sepihak dari Tergugat dalam hal pembayaran uang pesangon dan uang masa kerja tersebut sehingga pada tanggal 04 Januari 2024 Penggugat menyurati Kepala DISNAKER Kab. Aceh Timur Perihal Permohonan Mediasi terhadap adanya Perselisihan Hubungan Industrial antara Penggugat dengan Tergugat tentang Pemutusan Hubungan Kerja secara sepihak dan pembayaran uang pesangon dan uang masa kerja yang tidak ada perincian dan juga tidak sesuai dengan Peraturan Pengganti Undang-undang Cipta Kerja No. 2 Tahun 2022;
19. Bahwa menurut perhitungan Penggugat yang didasarkan pada Aturan Hukum seharusnya dan sepatasnya Tergugat membayar sisa-sisa uang hak Penggugat selama 15 tahun bekerja yaitu sebesar Rp. 266.318.322 (Dua Ratus Enam puluh enam juta tiga ratus delapan belas ribu tiga ratus dua puluh dua rupiah) dengan perincian sbb:
 - Uang pesangon 2 kali: $9 \times 3.460.672,00 = 31.146.048,00 \times 2 = \text{Rp}62.292.096,00$
 - UMPK 1 kali : $6 \times 3.460.672,00 = \text{Rp}20.764.032,00$
 - Cuti Tahunan: $138.426,00 \times 12 \text{ bulan} = 1.661.112 \times 15 \text{ tahun} = \text{Rp}24.916.680,00$

Halaman 6 dari 37 Putusan PHI Nomor 11/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Bna



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Kekurangan Gaji UMP dari Tahun 2009 s/d 2023 kecuali tahun 2014, 2016 dan 2017 dengan jumlah = Rp68.723.976,00
- Uang Kesehatan karena selama bekerja tidak didaftarkan ke BPJS Kesehatan 4 % dari gaji/bulan sesuai dengan UMP Aceh x 15 Tahun = Rp24.916.680,00
- Uang Catu beras selama bekerja karena karyawan yang lain diberikan uang catu beras sebesar 231.525 x 12 bulan = 2.778.300 x 15 tahun = Rp 41.674.500,00
- Kekurangan THR dari tahun 2009 s/d 2024 kecuali tahun 2014, 2016, 2017 = Rp5.726.998,00
- Gaji selama proses PHK dari bulan Januari 2024 s/d Oktober 2024 - :Rp.3.460.672x10bulan = Rp34.606.720,00
- THR tahun 2024 = Rp3.460.672,00
- Total Keseluruhan = Rp287.082.354,00 (*dua ratus delapan puluh tujuh juta delapan puluh dua ribu tiga ratus lima puluh empat Rupiah*);

20. Bahwa Pada tanggal 17 April 2024 Penggugat mendapatkan surat tembusan dari Dinas Tenaga Kerja Dan Mobilitas Penduduk Provinsi Aceh Nomor: 500.15.15.1/644 Perihal Pelimpahan berkas kasus Sdr. Zulkarnain dengan PT. Patria Kamoe yang ditujukan kepada Kepala Dinas Tenaga Kerja Kota Langsa yang isi surat tersebut adalah Menentukan bahwa Mediator yang berkedudukan di Kabupaten/Kota berwenang untuk melakukan mediasi terhadap Perselisihan Hubungan Industrial atas pelimpahan dari Kementrian atau Dinas Provinsi serta menunjuk Sdr. Syahrul SE. NIP. 19671231 199911 1 003 sebagai Mediator penyelesaian perselisihan antara Penggugat dengan Tergugat;

21. Bahwa pada hari Selasa tanggal 7 Mei 2024 telah dilaksanakan Mediasi Ke-1 Perselisihan Hak Pemutusan Hubungan Kerja antara PT. Patria Kamoe dengan Sdr. Zulkarnain yang dihadiri oleh: 1. Bapak Joko Pranata, S.IP, (sekretaris) 2. Bapak Andre Isvani S.IP, M.AP (Kabid Hubungan Industrial) 3. Bapak Syahrul SE (Mediator Hubungan Industrial Muda) 4. Bapak Zulkarnain (Pihak Pekerja/Buruh) 5. Bapak M. Syafii (Pihak Perusahaan). dalam mediasi tersebut telah dikeluarkan Kesimpulan yaitu “

Halaman 7 dari 37 Putusan PHI Nomor 11/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Bna

Disclaimer

Kepaniteraan Mahkamah Agung Republik Indonesia berusaha untuk selalu mencantumkan informasi paling kini dan akurat sebagai bentuk komitmen Mahkamah Agung untuk pelayanan publik, transparansi dan akuntabilitas pelaksanaan fungsi peradilan. Namun dalam hal-hal tertentu masih dimungkinkan terjadi permasalahan teknis terkait dengan akurasi dan keterkinian informasi yang kami sajikan, hal mana akan terus kami perbaiki dari waktu ke waktu. Dalam hal Anda menemukan inakurasi informasi yang termuat pada situs ini atau informasi yang seharusnya ada, namun belum tersedia, maka harap segera hubungi Kepaniteraan Mahkamah Agung RI melalui : Email : kepaniteraan@mahkamahagung.go.id Telp : 021-384 3348 (ext.318)



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Bahwa sdr. Zulkarnain membuat keterangan kerja berdasarkan daftar gaji bulan September 2011, maka masa kerja Zulkarnain 12 tahun, dengan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Sdr. Zulkarnain sesuai dengan PP 35 Tahun 2021 pasal 42 ayat 1. Kami mohon kepada PT. Patria Kamoe membayar hak sesuai dengan aturan” kemudian hasil Mediasi Ke-1 Perselisihan Hak Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) antara Penggugat dengan Tergugat dituangkan dalam Notulen secara tertulis dan ditandatangani semua pihak yang hadir serta mengetahui dan menandatangani juga Kepala Dinas Ketenagaan Kota Langsa;

22. Bahwa pada tanggal 12 juli 2024 Dinas Tenaga Kerja Kota Langsa telah mengeluarkan surat Nomor: 500.11/1082/2024 Perihal: Anjuran yang ditujukan kepada Penggugat dengan Tergugat dengan Menganjurkan:

- Agar Pimpinan PT. Patria Kamoe Desa Gajah Meuntah, Kecamatan Sungai Raya, Kab. Aceh Timur membayar hak-hak sdr. Zulkarnain sesuai dengan peraturan pemerintah RI. No. 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Alih Daya (PKWTAD) Waktu Kerja Waktu Istirahat, Pemutusan Hubungan Kerja Pasal 42 ayat 1. Dalam hal terjadinya pemutusan Hubungan Kerja, Pengusaha wajib membayar uang pesangon masa kerja, dan uang cuti tahun terakhir dan uang kekurangan gaji UMP dengan ketentuan pasal 40 ayat 2,3,4. Dengan rincian sbb.:

1. Uang Pesangon $9 \times \text{Upah Rp. 3.413.666} = \text{Rp}30.722.994,00$
2. Uang Penghargaan Masa Kerja $5 \times \text{Upah Rp. 3.413.666} = \text{Rp}17.068.330,00$
3. Uang cuti tahunan tahun terakhir $12 \times \text{Rp. 136.546} = \text{Rp}1.638.552,00$
4. Uang kekurangan gaji UMP dari Tahun 2011 s/d 2023 = Rp 68.723.976, Jumlah Total = Rp108.753.852,00

(Seratus delapan Juta Tujuh Ratus Lima Puluh Tiga Juta Delapan Ratus Lima Puluh Dua Rupiah);

Halaman 8 dari 37 Putusan PHI Nomor 11/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Bna

Disclaimer

Kepaniteraan Mahkamah Agung Republik Indonesia berusaha untuk selalu mencantumkan informasi paling kini dan akurat sebagai bentuk komitmen Mahkamah Agung untuk pelayanan publik, transparansi dan akuntabilitas pelaksanaan fungsi peradilan. Namun dalam hal-hal tertentu masih dimungkinkan terjadi permasalahan teknis terkait dengan akurasi dan keterkinian informasi yang kami sajikan, hal mana akan terus kami perbaiki dari waktu ke waktu. Dalam hal Anda menemukan inakurasi informasi yang termuat pada situs ini atau informasi yang seharusnya ada, namun belum tersedia, maka harap segera hubungi Kepaniteraan Mahkamah Agung RI melalui:

Email : kepaniteraan@mahkamahagung.go.id Telp : 021-384 3348 (ext.318)



23. Bahwa pada tanggal 22 Juli 2024 Mediator Hubungan Industrial Disnaker telah mengeluarkan Risalah Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial antara Penggugat dengan Tergugat dengan Kesimpulan sbb.:

- Bahwa setelah dilakukan mediasi pertama pada tanggal 7 Mei 2024 di Dinas Ketenagakerjaan Kota Langsa, tidak ada kesepakatan kedua belah pihak dan melanjutkan mediasi kedua pada tanggal 14 Juni 2024
- Bahwa pada mediasi kedua sdr. Zulkarnain (Penggugat) menunjukkan 1(satu) orang saksi nama: Bpk. Khairul Nomor HP.: 082374351414, karena kesaksian tidak lengkap maka mediator berpegang pada daftar gaji pada bulan September 2011 maka bekerja 12 tahun lebih kurang;
- Bahwa dalam mediasi kedua tidak ada kesepakatan kedua belah pihak pengusaha dan pekerja, kedua belah pihak meminta kepada mediator untuk mengeluarkan anjuran dan risalah untuk dapat diselesaikan di Pengadilan Industrial pada Pengadilan Negeri Banda Aceh;

24. Bahwa pada tanggal 22 Juli 2024 Penggugat telah mengirimkan surat Nomor: 01/AP/2024 Kepada KEPALA Dinas Ketenagakerjaan Kota Langsa Perihal : Tanggapan Atas Anjuran Nomor : 500.11/1082/2024 Tanggal 12 Juli 2024 yang isinya Penggugat menyetujui dan Menerima Anjuran dari Mediator Dinas Ketenagakerjaan Kota Langsa dan menyetujui pembayaran uang pesangon masa kerja, dan uang cuti tahun terakhir dan uang kekurangan gaji UMP dengan ketentuan pasal 40 ayat 2,3,4. Sebesar Rp. 107.753.852 (Seratus Tujuh Juta Tujuh Ratus Lima Puluh Tiga Juta Delapan Ratus Lima Puluh Dua Rupiah) dan surat tersebut telah diterima oleh Ibu Hernie Yanti S.STP, M.SP selaku Kepala Dinas Ketenagakerjaan Kota Langsa pada Tanggal 22 Juli 2024;

25. Bahwa faktanya sebelum Penggugat menyatakan menyetujui Anjuran dari Disnaker Kota Langsa, Penggugat telah terlebih dahulu menelpon pihak perusahaan Tergugat yaitu Kepala Tata Usaha yang Bernama Bapak Muzakir dan menyatakan pihak Perusahaan telah menyetujui Anjuran Disnaker Kota Langsa sehingga kemudian Penggugat melayangkan Surat Menerima anjura Disnaker, namun tiba-tiba Penggugat mendapat kabar kalo Tergugat telah menolak Anjuran Disnaker Kota Langsa yang

Halaman 9 dari 37 Putusan PHI Nomor 11/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Bna



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

disampaikan oleh sdr. Muhammad Syafii, ST sebagai bagian Personalia di Perusahaan Tergugat;

26. Bahwa kemudian Penggugat berupaya dengan menyampaikan permohonan kepada Bapak Bupati Kab. Aceh Timur untuk dapat melakukan teguran terhadap Tergugat karena ketidak patuhan Tergugat terhadap Anjuran Mediator Disnaker Kota Langsa Nomor : 500.11/1082/2024 Tanggal 12 Juli 2024 melalui surat tertanggal 15 Agustus 2024;
27. Bahwa faktanya sampai saat gugatan ini di ajukan Tergugat sama sekali tidak memiliki itikad baik dan tidak taat terhadap hukum serta telah melakukan perbuatan melawan Hukum dengan tidak membayar hak-hak Pekerja yang telah diberhentikan secara sepihak dan tanpa ada kesalahan sebagai mana yang telah diatur didalam Hukum perundang-undangan;
28. Bahwa oleh karenanya Tergugat sudah sangat pantas untuk mendapatkan sanksi dan hukuman tegas sebagaimana yang diatur didalam Undang-undang Ketenagakerjaan;
29. Bahwa untuk menjamin terpenuhinya segala tuntutan penggugat, maka penggugat mohon kepada pengadilan hubungan industrial pada Pengadilan Negeri Banda Aceh berkenan meletakkan sita jaminan terhadap seluruh harta benda milik tergugat, baik barang bergerak maupun tidak bergerak yang akan Penggugat Perincikan kemudian dalam permohonan tersendiri;
30. Bahwa selain itu, untuk menjamin dilaksanakannya putusan ini nantinya oleh tergugat, penggugat mohon kepada Pengadilan Perselisihan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Banda Aceh untuk menghukum tergugat membayar uang paksa (dwangsom) sebesar Rp1.000.000,00; (satu juta rupiah) untuk setiap hari keterlambatan pelaksanaan putusan ini sejak diucapkan;
31. Bahwa oleh karena gugatan ini didasarkan pada bukti – bukti otentik dan mempunyai kekuatan hukum, serta sesuai dengan ketentuan peraturan perundang – undangan yang berlaku, maka penggugat mohon agar

Halaman 10 dari 37 Putusan PHI Nomor 11/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Bna

Disclaimer

Kepaniteraan Mahkamah Agung Republik Indonesia berusaha untuk selalu mencantumkan informasi paling kini dan akurat sebagai bentuk komitmen Mahkamah Agung untuk pelayanan publik, transparansi dan akuntabilitas pelaksanaan fungsi peradilan. Namun dalam hal-hal tertentu masih dimungkinkan terjadi permasalahan teknis terkait dengan akurasi dan keterkinian informasi yang kami sajikan, hal mana akan terus kami perbaiki dari waktu ke waktu. Dalam hal Anda menemukan inakurasi informasi yang termuat pada situs ini atau informasi yang seharusnya ada, namun belum tersedia, maka harap segera hubungi Kepaniteraan Mahkamah Agung RI melalui : Email : kepaniteraan@mahkamahagung.go.id Telp : 021-384 3348 (ext.318)



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Banda Aceh
mengadili perkara ini dan berkenan untuk memberi putusan dengan amar:

Dalam Pokok Perkara:

1. Menerima dan mengabulkan gugatan penggugat untuk seluruhnya.
2. Menyatakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dilakukan Tergugat terhadap Penggugat bertentangan dengan peraturan perundang-undangan;
3. Menyatakan anjuran tertulis Dinas Tenaga Kota Langsa No. 500.11/1082/2024 Tanggal 12 Juli 2024 adalah beralasan hukum dan dinyatakan dapat diterima;
4. Menyatakan dalam hal terjadi Pemutusan Hubungan Kerja sebagaimana keinginan Tergugat maka penggugat berhak atas pembayaran Uang Pesangon, UMPK, Uang Cuti Tahunan, Kekurangan Gaji UMP dari Tahun 2009 s/d 2023, Uang Kesehatan yang tidak pernah dibayar sebelumnya, Uang Catu Beras, Uang Kekurangan THR, Gaji selama Proses PHK terhadap Penggugat dengan total sebesar Rp 287.082.354,00 (*dua ratus delapan puluh tujuh juta delapan puluh dua ribu tiga ratus lima puluh empat Rupiah*);
5. Menghukum Tergugat untuk membayar hak Penggugat berupa pembayaran Uang Pesangon, UMPK, Uang Cuti Tahunan, Kekurangan Gaji UMP dari Tahun 2009 s/d 2023, Uang Kesehatan yang tidak pernah dibayar sebelumnya, Uang Catu Beras, Uang Kekurangan THR, Gaji selama Proses PHK terhadap Penggugat dengan total sebesar Rp287.082.354,00 (*dua ratus delapan puluh tujuh juta delapan puluh dua ribu tiga ratus lima puluh empat Rupiah*);
6. Menyatakan sah dan berharga Tergugat membayar uang paksa (dwangsom) sebesar Rp1.000.000,00 (satu juta rupiah) setiap harinya apabila lalai dalam melaksanakan putusan ini;
7. Menghukum Tergugat membayar uang paksa (dwangsom) sebesar Rp1.000.000,00 (satu juta rupiah) setiap harinya apabila lalai dalam melaksanakan putusan ini;

Halaman 11 dari 37 Putusan PHI Nomor 11/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Bna



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

8. Menyatakan dan meletakkan sita jaminan terhadap harta benda tergugat baik bergerak maupun tidak bergerak yang akan disebut kemudian;
9. Menyatakan putusan ini dilaksanakan terlebih dahulu walaupun diadakan upaya hukum(uit voerbar bij vooraad) kasasi;
10. Memerintahkan tergugat untuk patuh terhadap isi putusan ini;
11. Membebankan biaya perkara yang timbul dalam perkara a quo kepada Tergugat;

Atau Apabila Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Banda Aceh berpendapat lain, maka dalam Peradilan yang baik mohon putusan yang seadil-adilnya (ex aequo et bono);

Menimbang, bahwa pada hari persidangan yang telah ditentukan, untuk Penggugat hadir kuasanya Tarmizi Yakub, S.H., M.H., Boni Mhd. Ravalino, S.H., dan Azwir Hasyim, S.H., Advokat pada kantor Yayasan Lembaga Bantuan Hukum Aceh (YLBHA) yang beralamat di Jalan Taman Siswa Nomor 36 Banda Aceh, bertindak baik bersama-sama ataupun sendiri-sendiri berdasarkan surat kuasa khusus tanggal 5 September 2024 dan didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan negeri Banda Aceh pada tanggal 14 Oktober 2024 dengan Nomor Register W1-U1/45/HK.02/X/2024, sedangkan Tergugat hadir Kuasanya Muhammad Koginta Lubis, S.H., Advokat dari kantor hukum *Ramadhan and Associates* yang beralamat di Jalan Bukit Barisan Dalam Nomor 8 EF Kelurahan Kesawan, Kota Medan, bertindak berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 11 Oktober 2024 yang didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Negeri Banda Aceh dengan no register W1-U1/48/HK.02 tanggal 28 Oktober 2024, masing-masing menghadap Kuasanya tersebut;

Menimbang, bahwa Majelis Hakim telah mengupayakan perdamaian diantara para pihak ;

Menimbang, bahwa oleh karena upaya perdamaian tidak berhasil, pemeriksaan perkara dilanjutkan dengan pembacaan surat gugatan yang isinya tetap dipertahankan oleh Penggugat;

Menimbang, bahwa terhadap gugatan Penggugat tersebut pihak Tergugat memberikan jawaban pada pokoknya sebagai berikut:

Halaman 12 dari 37 Putusan PHI Nomor 11/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Bna

Disclaimer

Kepaniteraan Mahkamah Agung Republik Indonesia berusaha untuk selalu mencantumkan informasi paling kini dan akurat sebagai bentuk komitmen Mahkamah Agung untuk pelayanan publik, transparansi dan akuntabilitas pelaksanaan fungsi peradilan. Namun dalam hal-hal tertentu masih dimungkinkan terjadi permasalahan teknis terkait dengan akurasi dan keterkinian informasi yang kami sajikan, hal mana akan terus kami perbaiki dari waktu ke waktu. Dalam hal Anda menemukan inakurasi informasi yang termuat pada situs ini atau informasi yang seharusnya ada, namun belum tersedia, maka harap segera hubungi Kepaniteraan Mahkamah Agung RI melalui : Email : kepaniteraan@mahkamahagung.go.id Telp : 021-384 3348 (ext.318)



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

1. Bahwa Tergugat dengan ini membantah seluruh dalil-dalil Gugatan yang diajukan oleh Penggugat dalam perkara a quo, kecuali terhadap hal-hal yang diakui secara tegas kebenarannya oleh Tergugat ;
2. Bahwa dalil Tergugat angka 1 sampai dengan angka 10 merupakan dalil yang keliru dengan argumentasi sebagai berikut:
 - Bahwa Penggugat adalah Pekerja Buruh Harian Lepas (BHL) pada Perusahaan PT. Patria Kamou, yang merupakan badan Usaha dibidang Perkebunan kelapa sawit;
 - Bahwa Hubungan Kerja antara Penggugat dengan Tergugat yang didasarkan kepada persetujuan kedua belah pihak termasuk dalam hubungan sistem pengupahan dibayarkan berdasarkan kehadiran Penggugat, hal ini dapat dilihat pada saat Penggugat pertama kali mulai bekerja pada PT. Patria Kamou tidak ada keberatan dari Penggugat, artinya ketika Penggugat mulai bekerja pada PT. Patria Kamou telah setuju dengan system kerja dan system pengupahan;
 - Bahwa sebagaimana di sampaikan dalam Jawaban a quo hubungan kerja Penggugat dengan Tergugat yang mana upah dibayarkan kepada Penggugat berdasarkan kehadiran kerja Penggugat;
 - Bahwa terhadap upah yang diberikan kepada Penggugat berdasarkan kehadiran Penggugat dan tidak ada keberatan dari Penggugat saat mulai bekerja pada PT. Patria Kamou;
 - Bahwa terhadap hak-hak Penggugat berupa cuti, bpjs dan catu beras, dimana hak-hak tersebut diberikan kepada karyawan tetap, perihal cuti bersama yang menurut Penggugat tidak pernah di ambil tentunya cuti tersebut sudah hangus sebagaimana di atur dalam Peraturan Perusahaan PT. Patria Kamou pasal 17 ayat 7 yang menyatakan "cuti tahunan yang tidak diambil pada tahun tersebut dinyatakan hangus", jika dihubungkan dengan Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan

Halaman 13 dari 37 Putusan PHI Nomor 11/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Bna

Disclaimer

Kepaniteraan Mahkamah Agung Republik Indonesia berusaha untuk selalu mencantumkan informasi paling kini dan akurat sebagai bentuk komitmen Mahkamah Agung untuk pelayanan publik, transparansi dan akuntabilitas pelaksanaan fungsi peradilan. Namun dalam hal-hal tertentu masih dimungkinkan terjadi permasalahan teknis terkait dengan akurasi dan keterkinian informasi yang kami sajikan, hal mana akan terus kami perbaiki dari waktu ke waktu. Dalam hal Anda menemukan inakurasi informasi yang termuat pada situs ini atau informasi yang seharusnya ada, namun belum tersedia, maka harap segera hubungi Kepaniteraan Mahkamah Agung RI melalui :

Email : kepaniteraan@mahkamahagung.go.id Telp : 021-384 3348 (ext.318)



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

RI Nomor: M/3/HK.4/IV/2022, tentang pelaksanaan cuti bersama, yang menyatakan cuti bersama merupakan bagian dari cuti tahunan;

- Bahwa terhadap upah yang dibayarkan kepada Penggugat sebagaimana dalam Gugatan a quo yang rincian berubah-berubah hal itu dikarenakan Penggugat diberikan upah sesuai dengan kehadiran Penggugat;
- Bahwa Tergugat tidak pernah memperlakukan Penggugat secara diskriminasi, Tergugat memperlakukan sama semua karyawan yang ada di PT. Patria Kamou;

3. Bahwa dalil Tergugat angka 11 sampai dengan angka 15 Penggugat untuk itu Tergugat menanggapi dengan argumentasi sebagai berikut:

- Bahwa benar Perusahaan PT. Patria Kamou telah dijual/ di ambil alih oleh manajemen baru, dimana manajemen baru tidak bersedia menerima karyawan yang ada di manajemen lama;
- Bahwa terhadap hal demikian, manajemen lama telah melakukan Pemutusan hubungan kerja (PHK) terhadap semua karyawan manajemen lama dengan memberikan hak-hak karyawan sesuai dengan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja;
- Bahwa hak-hak atas PHK yang telah diberikan oleh Manajemen lama telah disetujui dan diterima oleh karyawan kecuali Penggugat tidak bersedia menerima dengan alasan tidak sesuai dengan ketentuan yang berlaku;

4. Bahwa dalil Tergugat angka 16 sampai dengan angka 26 Penggugat, untuk itu Tergugat menanggapi dengan argumentasi sebagai berikut:

Halaman 14 dari 37 Putusan PHI Nomor 11/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Bna

Disclaimer

Kepaniteraan Mahkamah Agung Republik Indonesia berusaha untuk selalu mencantumkan informasi paling kini dan akurat sebagai bentuk komitmen Mahkamah Agung untuk pelayanan publik, transparansi dan akuntabilitas pelaksanaan fungsi peradilan. Namun dalam hal-hal tertentu masih dimungkinkan terjadi permasalahan teknis terkait dengan akurasi dan keterkinian informasi yang kami sajikan, hal mana akan terus kami perbaiki dari waktu ke waktu. Dalam hal Anda menemukan inakurasi informasi yang termuat pada situs ini atau informasi yang seharusnya ada, namun belum tersedia, maka harap segera hubungi Kepaniteraan Mahkamah Agung RI melalui : Email : kepaniteraan@mahkamahagung.go.id Telp : 021-384 3348 (ext.318)



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa atas permasalahan ini telah dilakukan perundingan antara Penggugat dan Tergugat (Ic. Manajemen lama) dimana Tergugat menawarkan hak-hak Penggugat atas Pemutusan hubungan kerja di dasarkan kepada Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021, namun Penggugat menolak dengan alasan tidak sesuai dengan peraturan yang berlaku;
 - Bahwa perundingan Bipartit tidak ada kesepakatan permasalahan tersebut berlanjut kepada perundingan tripartit dalam hal ini Disnaker kota Langsa yang dihadiri oleh penggugat dan Tergugat (Ic. Manajemen Lama) hingga di keluarkan nya anjuran oleh disnaker tidak terjadi kesepakatan antara Penggugat dengan Tergugat;
 - Bahwa terhadap anjuran yang di keluarkan oleh Disnaker Kota langsa telah dijawab manajemen lama dengan menolak anjuran tersebut;
5. Bahwa dalil Penggugat angka 27 merupakan dalil yang keliru dan tidak berdasar, dikarenakan Tergugat bersedia memberikan hak-hak Penggugat atas pemutusan hubungan kerja (PHK) Penggugat sebagaimana telah di tawarkan pada saat perundingan bipartit dan perundingan tripartit, dalam hal ini Tergugat tidak melakukan PHK secara sepihak atau PHK karena kesalahan, hal ini dikarenakan Perusahaan telah dijual kepada manajemen baru dimana manajemen baru tidak bersedia menerima karyawan manajemen lama, PHK tersebut didasarkan kepada Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021, dan secara tegas Perusahaan tidak melakukan Perbuatan melawan hukum sebagaimana didalilkan oleh Penggugat;
6. Bahwa dikarenakan Tergugat tidak melakukan perbuatan melawan hukum sudah sepantasnya majelis hakim menolak dalil Penggugat angka 28 s/d 31;

Halaman 15 dari 37 Putusan PHI Nomor 11/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Bna

Disclaimer

Kepaniteraan Mahkamah Agung Republik Indonesia berusaha untuk selalu mencantumkan informasi paling kini dan akurat sebagai bentuk komitmen Mahkamah Agung untuk pelayanan publik, transparansi dan akuntabilitas pelaksanaan fungsi peradilan. Namun dalam hal-hal tertentu masih dimungkinkan terjadi permasalahan teknis terkait dengan akurasi dan keterkinian informasi yang kami sajikan, hal mana akan terus kami perbaiki dari waktu ke waktu. Dalam hal Anda menemukan inakurasi informasi yang termuat pada situs ini atau informasi yang seharusnya ada, namun belum tersedia, maka harap segera hubungi Kepaniteraan Mahkamah Agung RI melalui : Email : kepaniteraan@mahkamahagung.go.id Telp : 021-384 3348 (ext.318)



7. Bahwa jika melihat gugatan Penggugat merupakan gugatan yang bertentangan dan gugatan yang tidak sejalan, hal ini dapat dilihat dalam posita dan petitum gugatan a quo, yang menyatakan secara tegas agar anjuran disnaker No. 500.11/1082/2024 tanggal 12 Juli 2024 diterima dan dinyatakan beralasan hukum, namun disisi lain Penggugat mengesampingkan Anjuran tersebut dengan meminta agar tergugat di hukum di atas anjuran yang dikeluarkan oleh disnaker;

Berdasarkan uraian dan dalil-dalil hukum yang telah Tergugat kemukakan di atas, dengan segala kerendahan hati Tergugat memohon kepada Yang Mulia Majelis Hakim dalam memeriksa dan memutus perkara a quo kiranya berkenan mengambil suatu putusan hukum sebagai berikut:

Dalam Pokok Perkara

1. Menolak Gugatan Penggugat untuk seluruhnya

Atau :

Jika Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara ini berpendapat lain, mohon putusan yang seadil-adilnya (*ex aequo et bono*) ;

Menimbang, bahwa atas Jawaban Tergugat tersebut, Penggugat memberikan bantahan dengan mengajukan Replik untuk mendukung dalil-dalil yang tercantum di dalam gugatannya, hal mana dibantah kembali oleh Tergugat melalui Duplik sesuai dengan dalil-dalil bantahan Tergugat di dalam Jawabannya;

Menimbang, bahwa selanjutnya Penggugat menyampaikan bukti surat bertanda P.1 sampai dengan P.17 dan dilanjutkan dengan bukti surat tambahan bertanda P.8 sampai dengan P.12, hal mana setelah dicocokkan bukti P.3 sampai dengan P.11 adalah sesuai dengan aslinya, sedangkan bukti P.1, P.2 dan P.12 berupa fotocopy dari fotocopy, dan bukti P.13 berupa cuplikan video yang direkam di dalam CD, dimana setiap bukti secara detail adalah sebagaimana berikut;

Bukti P.1 : Fotocopy Perjanjian Bersama Nomor 056/PB/PK/XII/CM/2023

Halaman 16 dari 37 Putusan PHI Nomor 11/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Bna



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

tanggal 28 Desember 2023;

- Bukti P.2 : Fotocopy Surat Permohonan Mediasi oleh Penggugat kepada Dinas Ketenagakerjaan Aceh Timur tanggal 4 Januari 2024;
- Bukti P.3 : Tanda Terima Pelimpahan Berkas Kasus Penggugat dan PT. Patria Kamoe tanggal 17 April 2024;
- Bukti P.4 : Notulensi Mediasi ke 1 Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja antara PT. Patria Kamoe tanggal 7 Mei 2024;
- Bukti P.5 : Surat dari Dinas Ketenagakerjaan Kota Langsa berupa Anjuran tanggal 12 Juli 2024;
- Bukti P.6 : Surat Tanggapan atas Anjuran tanggal 22 Juli 2024 dari Dinas Ketenagakerjaan Kota Langsa tanggal 12 Juli 2024;
- Bukti P.7 : Risalah Penyelesaian Hubungan Industrial tanggal 25 Juli 2024;
- Bukti P.8 : Tanda Terima Laporan Pemutusan Hubungan Kerja Nomor 560/210/2024 oleh Dinas Ketenagakerjaan Aceh Timur;
- Bukti P.9 : Rincian Saldo Jaminan Hari Tua – Tabungan Tahun 2023 BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Langsa
- Bukti P.10 : Perhitungan Upah Penggugat dan Perbandingan dengan UMP Aceh tahun 2010-2023;
- Bukti P.11 : Perjanjian Bersama Nomor : 056/PB/PK-XII/CM/2023 antara Muhammad Syafii, ST dan Zulkarnain;
- Bukti P.12 : Penggilan Kerja ke II yang dikirimkan Tergugat kepada Penggugat;
- Bukti P.13 : CD yang berisi Video Kebun PT. Patria Kamoe di Kebun Desa Gajah Meuntah, Kecamatan Sungai Raya, Aceh Timur;

Menimbang, bahwa selanjutnya untuk menguatkan bukti-bukti surat yang disampaikan, Penggugat juga menghadirkan 3 (tiga) orang Saksi yang bernama Bashar, Muhammad dan Japar;

Menimbang, bahwa di dalam keterangan di bawah sumpah Para Saksi menyampaikan hal-hal sebagaimana berikut :

Saksi Penggugat 1, Bashar, Lahir 5 April 1970, alamat Desa Alue Punti Kecamatan Rantau Selamat, Aceh Timur:

Halaman 17 dari 37 Putusan PHI Nomor 11/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Bna

Disclaimer

Kepaniteraan Mahkamah Agung Republik Indonesia berusaha untuk selalu mencantumkan informasi paling kini dan akurat sebagai bentuk komitmen Mahkamah Agung untuk pelayanan publik, transparansi dan akuntabilitas pelaksanaan fungsi peradilan. Namun dalam hal-hal tertentu masih dimungkinkan terjadi permasalahan teknis terkait dengan akurasi dan keterkinian informasi yang kami sajikan, hal mana akan terus kami perbaiki dari waktu ke waktu. Dalam hal Anda menemukan inakurasi informasi yang termuat pada situs ini atau informasi yang seharusnya ada, namun belum tersedia, maka harap segera hubungi Kepaniteraan Mahkamah Agung RI melalui :

Email : kepaniteraan@mahkamahagung.go.id Telp : 021-384 3348 (ext.318)



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa Saksi adalah orang yang merekomendasikan Penggugat kepada perusahaan Tergugat agar Penggugat dapat bekerja di perkebunan perusahaan milik Tergugat;
- Bahwa Saksi beberapa kali bekerja di perusahaan Tergugat berdasarkan permintaan dari perusahaan, hal mana pekerjaan tersebut merupakan pekerjaan yang bersifat sementara yang merupakan bantuan yang dibutuhkan dalam waktu tertentu saja, oleh karenanya Saksi mengetahui sebagian informasi mengenai perusahaan dan Penggugat;
- Bahwa Saksi merupakan teman dari Asisten Manajer di perkebunan Tergugat, sehingga dapat membantu Penggugat untuk memperoleh pekerjaan di perusahaan dimaksud;
- Bahwa sepengetahuan Saksi, Penggugat mulai bekerja sejak tahun 2009, itulah saat Saksi mengantarkan Penggugat ke perusahaan untuk bekerja;
- Bahwa sepengetahuan Saksi Penggugat ditempatkan di perkebunan sebagai pengawas yang bertugas mengawasi panen buah;
- Bahwa berdasarkan informasi yang Saksi terima, Penggugat masuk tanpa test dan tanpa membuat surat lamaran;
- Bahwa sepengetahuan Saksi Penggugat adalah pekerja dengan status pekerja tetap di perusahaan Tergugat dan menerima upah setiap bulan dari perusahaan tersebut;
- Bahwa sepengetahuan Saksi upah yang diterima Penggugat selama bekerja tidak sesuai dengan Upah Minimum Provinsi (UMP), sehingga terdapat kekurangan upah yang patut dipenuhi oleh perusahaan;
- Bahwa Perkebunan Tergugat terletak di area dua desa yakni Desa Alue le Puteh dan Sungai Raya yang keduanya merupakan bagian dari Kecamatan Rantau Selamat dan Kecamatan Sungai Raya;
- Bahwa sepengetahuan Saksi, usaha Tergugat selain perkebunan sawit ada juga usaha rembung;
- Bahwa berdasarkan informasi yang Saksi terima dari Penggugat, Penggugat telah berhenti bekerja sejak Desember 2023 karena

Halaman 18 dari 37 Putusan PHI Nomor 11/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Bna

Disclaimer

Kepaniteraan Mahkamah Agung Republik Indonesia berusaha untuk selalu mencantumkan informasi paling kini dan akurat sebagai bentuk komitmen Mahkamah Agung untuk pelayanan publik, transparansi dan akuntabilitas pelaksanaan fungsi peradilan. Namun dalam hal-hal tertentu masih dimungkinkan terjadi permasalahan teknis terkait dengan akurasi dan keterkinian informasi yang kami sajikan, hal mana akan terus kami perbaiki dari waktu ke waktu. Dalam hal Anda menemukan inakurasi informasi yang termuat pada situs ini atau informasi yang seharusnya ada, namun belum tersedia, maka harap segera hubungi Kepaniteraan Mahkamah Agung RI melalui :

Email : kepaniteraan@mahkamahagung.go.id Telp : 021-384 3348 (ext.318)



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

adanya PHK dari perusahaan akibat perusahaan Tergugat diambil alih kepemilikannya, namun Penggugat belum menerima hak-hak normatifnya;

Saksi Penggugat 2, Muhammad, Lahir 1 Juni 1967, alamat di Desa Punti, Kecamatan Rantau Selamat, Kabupaten Aceh Timur:

- Bahwa Saksi adalah Imam Mesjid di Perkebunan Tergugat dan mulai bekerja sejak bulan Januari tahun 2010;
- Bahwa sepengetahuan Saksi beliau adalah pekerja tetap, demikian pula dengan Penggugat;
- Bahwa saat Saksi masuk dan bekerja di perkebunan Tergugat, Penggugat telah lebih dahulu bekerja di sana;
- Bahwa mengenai sistem pengupahan di perusahaan Saksi tidak memahami, namun berdasarkan pengetahuan Saksi gaji yang diterima Saksi dan Penggugat berada di bawah upah minimum provinsi;
- Bahwa Saksi ada diberikan jaminan kesehatan dan jaminan BPJS Ketenagakerjaan, namun sepengetahuan Saksi Penggugat hanya diberikan jaminan BPJS ketenagakerjaan;
- Bahwa ada pemotongan sebesar Rp48.000,00 (empat puluh delapan ribu rupiah) untuk iuran BPJS Ketenagakerjaan dan pada saat berakhirnya hubungan kerja Saksi menerima *claim* BPJS saat berhenti bekerja sekitar Rp22.000.000,00 (dua puluh dua juta rupiah);
- Bahwa *claim* BPJS yang diterima Saksi sebesar Rp22.000.000,00 (dua puluh dua juta rupiah) merupakan jaminan dari berakhirnya hubungan kerja yang dimulai sejak tahun 2010, namun pemotongan yang dilakukan untuk iuran BPJS baru dilakukan sejak tahun 2014 atau 2015;
- Bahwa sepengetahuan Saksi Penggugat belum dibayar hak-hak normatifnya karena pada saat akan ditandatangani Perjanjian Bersama oleh para pekerja yang di PHK, Penggugat dan Saksi tidak bersedia menerima kompensasi sejumlah yang tertulis di Perjanjian Bersama;

Halaman 19 dari 37 Putusan PHI Nomor 11/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Bna

Disclaimer

Kepaniteraan Mahkamah Agung Republik Indonesia berusaha untuk selalu mencantumkan informasi paling kini dan akurat sebagai bentuk komitmen Mahkamah Agung untuk pelayanan publik, transparansi dan akuntabilitas pelaksanaan fungsi peradilan. Namun dalam hal-hal tertentu masih dimungkinkan terjadi permasalahan teknis terkait dengan akurasi dan keterkinian informasi yang kami sajikan, hal mana akan terus kami perbaiki dari waktu ke waktu. Dalam hal Anda menemukan inakurasi informasi yang termuat pada situs ini atau informasi yang seharusnya ada, namun belum tersedia, maka harap segera hubungi Kepaniteraan Mahkamah Agung RI melalui : Email : kepaniteraan@mahkamahagung.go.id Telp : 021-384 3348 (ext.318)



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa seingat Saksi untuk Saksi ditawarkan sebesar satu bulan gaji sedangkan untuk Penggugat berupa sejumlah uang yang menurut Penggugat tidak sesuai dengan perhitungan hak-hak normatif sebagaimana tertuang dalam perundang-undangan;
- Bahwa Upah yang dibayar oleh perusahaan Tergugat kepada Penggugat dan Tergugat merupakan upah dan fasilitas lainnya. Komposisi upah Saksi terdiri dari Gaji Pokok sebesar Rp1.612.500,00 ditambah catu beras sebesar Rp176.400,00 dikurangi iuran Jamsostek sekitar Rp48.875,00, namun dalam hal catu beras sepengetahuan Saksi Penggugat tidak menerima fasilitas tersebut, demikian pula dengan fasilitas BPJS Kesehatan;
- Bahwa mengenai BPJS Ketenagakerjaan sepengetahuan saksi Penggugat menerimanya dan dapat di-klaim saat berakhirnya hubungan kerja;
- Bahwa Saksi tidak diberikan cuti tahunan dan mengenai cuti tahunan untuk pekerja Buruh Harian Lepas (BHL) tidak diberikan oleh perusahaan;
- Bahwa sepengetahuan Saksi untuk Buruh Harian Lepas perhitungan upah dilakukan hanya pada saat kehadiran, jika tidak hadir maka upah tidak dihitung dan tidak adanya surat peringatan kepada pekerja jika tidak hadir;
- Bahwa di perusahaan ada pekerja tetap, pekerja tidak tetap dan buruh harian lepas, dan menurut Saksi Penggugat masuk dalam kategori Pekerja Tetap;
- Bahwa pada akhirnya perusahaan membayar kompensasi kepada Saksi sebesar Rp35.000.000,00 (tiga puluh lima juta rupiah) setelah melalui proses di Dinas Ketenagakerjaan Aceh Timur dan Dinas Ketenagakerjaan Kota Langsa, pada saat itu Penggugat juga ikut mediasi namun tidak menemukan kesepakatan;
- Bahwa dalam mediasi tersebut Penggugat menuntut untuk dibayarkan kompensasi lebih dari Rp200.000.000,00 (dua ratus juta rupiah) sedangkan berdasarkan Anjuran Dinas Ketenagakerjaan Penggugat

Halaman 20 dari 37 Putusan PHI Nomor 11/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Bna

Disclaimer

Kepaniteraan Mahkamah Agung Republik Indonesia berusaha untuk selalu mencantumkan informasi paling kini dan akurat sebagai bentuk komitmen Mahkamah Agung untuk pelayanan publik, transparansi dan akuntabilitas pelaksanaan fungsi peradilan. Namun dalam hal-hal tertentu masih dimungkinkan terjadi permasalahan teknis terkait dengan akurasi dan keterkinian informasi yang kami sajikan, hal mana akan terus kami perbaiki dari waktu ke waktu. Dalam hal Anda menemukan inakurasi informasi yang termuat pada situs ini atau informasi yang seharusnya ada, namun belum tersedia, maka harap segera hubungi Kepaniteraan Mahkamah Agung RI melalui : Email : kepaniteraan@mahkamahagung.go.id Telp : 021-384 3348 (ext.318)



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

berhak atas kompensasi sebesar sekitar Rp100.000.000,00 (lebih dari seratus juta rupiah) sehingga tidak ada kesepakatan antara Penggugat dan Tergugat;

- Bahwa mengenai Perjanjian Bersama yang tidak ditandatangani Saksi dan Penggugat adalah berupa dokumen yang telah disiapkan oleh pihak dari Tergugat dan disampaikan kepada para pekerja untuk ditandatangani;
- Bahwa sebagian besar pekerja menandatangani Perjanjian Bersama tersebut karena tidak mau memperpanjang persoalan;
- Bahwa perusahaan Tergugat melakukan PHK terhadap seluruh pekerja dan kemudian merekrut kembali sebahagian pekerja;
- Bahwa saat melakukan tindakan PHK, Tergugat membayar kompensasi sebagaimana tercantum di dalam Perjanjian Bersama dan ketika ada pekerja lama yang direkrut kembali maka perusahaan Tergugat memulai semuanya dengan perhitungan masa kerja baru;
- Bahwa sepengetahuan Saksi ada beberapa pekerja yang telah dibayar hak-haknya saat pemutusan hubungan kerja dengan manajemen sebelumnya dan kemudian direkrut kembali oleh manajemen yang baru;
- Bahwa pada Perjanjian Bersama yang ditawarkan oleh perusahaan Tergugat, Penggugat hanya diberikan 1 (satu) bulan upah sebagai kompensasi pemutusan hubungan kerja yang dilakukan, oleh karenanya saksi menolak dan terjadi mediasi di kantor Dinas Ketenagakerjaan;

Saksi Penggugat 3, Japar, Lahir 1 Juni 1967 di Desa Alue Puenti Kecamatan Rantau Selamat Kabupaten Aceh Timur:

- Bahwa Saksi bertempat tinggal dekat dengan tempat tinggal Penggugat dan dekat dengan Perkebunan Perusahaan Tergugat;
- Bahwa berdasarkan informasi yang Saksi terima Penggugat mulai bekerja di perusahaan Tergugat sejak bulan September tahun 2009;
- Bahwa sepengetahuan Saksi alasan Penggugat diberhentikan adalah karena terjadi pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh

Halaman 21 dari 37 Putusan PHI Nomor 11/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Bna

Disclaimer

Kepaniteraan Mahkamah Agung Republik Indonesia berusaha untuk selalu mencantumkan informasi paling kini dan akurat sebagai bentuk komitmen Mahkamah Agung untuk pelayanan publik, transparansi dan akuntabilitas pelaksanaan fungsi peradilan. Namun dalam hal-hal tertentu masih dimungkinkan terjadi permasalahan teknis terkait dengan akurasi dan keterkinian informasi yang kami sajikan, hal mana akan terus kami perbaiki dari waktu ke waktu. Dalam hal Anda menemukan inakurasi informasi yang termuat pada situs ini atau informasi yang seharusnya ada, namun belum tersedia, maka harap segera hubungi Kepaniteraan Mahkamah Agung RI melalui : Email : kepaniteraan@mahkamahagung.go.id Telp : 021-384 3348 (ext.318)



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

perusahaan akibat terjadinya pengalihan kepemilikan dan pengelolaan dari manajemen lama ke manajemen baru;

- Bahwa Saksi mengetahui tentang adanya pemutusan hubungan kerja adalah dari Penggugat, dimana Penggugat juga menyampaikan tidak menerima hak-haknya saat terjadi pemutusan hubungan kerja;
- Bahwa Penggugat mengatakan kepada Saksi upah yang diterimanya adalah sebesar Rp2.500.000,00 (dua juta lima ratus rupiah), hal mana sepengetahuan Penggugat dan Saksi upah tersebut berada di bawah angka Upah Minimum Provinsi;
- Bahwa Saksi lewat di depan perkebunan sekitar beberapa bulan yang lalu dan papan nama perusahaan yang terpampang masih PT. Patria Kamoe;

Menimbang, bahwa selanjutnya Tergugat mengajukan bukti bertanda T.1 sampai dengan T.7 yang semuanya ditunjukkan beserta bukti asli serta Tergugat menghadirkan satu orang saksi yang bernama Muhammad Syafi'i;

Menimbang, bahwa bukti Tergugat satu persatu diperiksa oleh Majelis Hakim adalah sebagaimana di bawah ini :

- Bukti T.1 : Akta PT. Patria Kamoe yang dibuat oleh Notaris Syarifah Tifany, S.H., M.Kn di Medan;
- Bukti T.2 : Peraturan Perusahaan Perkebunan PT. Patria Kamoe Desa Gajah Meuntah;
- Bukti T.3 : Data Karyawan Perusahaan Perkebunan PT. Patria Kamoe Desa Gajah Meuntah Tahun 2016;
- Bukti T.4 : Perusahaan Perkebunan PT. Patria Kamoe Desa Gajah Meuntah Tahun 2023;
- Bukti T.5 : Kartu Absensi Karyawan PT. Patria Kamoe bulan Oktober 2022;
- Bukti T.6 : Pengumuman PT. Patria Kamoe yang dimuat di Harian Umum Medan Pos yang diterbitkan tanggal 7 Maret 2024;
- Bukti T.7 : Perjanjian Bersama antara PT. Patria Kamoe dan Karyawan atas PHK yang dilakukan;

Halaman 22 dari 37 Putusan PHI Nomor 11/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Bna

Disclaimer

Kepaniteraan Mahkamah Agung Republik Indonesia berusaha untuk selalu mencantumkan informasi paling kini dan akurat sebagai bentuk komitmen Mahkamah Agung untuk pelayanan publik, transparansi dan akuntabilitas pelaksanaan fungsi peradilan. Namun dalam hal-hal tertentu masih dimungkinkan terjadi permasalahan teknis terkait dengan akurasi dan keterkinian informasi yang kami sajikan, hal mana akan terus kami perbaiki dari waktu ke waktu. Dalam hal Anda menemukan inakurasi informasi yang termuat pada situs ini atau informasi yang seharusnya ada, namun belum tersedia, maka harap segera hubungi Kepaniteraan Mahkamah Agung RI melalui :

Email : kepaniteraan@mahkamahagung.go.id Telp : 021-384 3348 (ext.318)



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang, bahwa untuk menguatkan bukti surat yang disampaikan, Tergugat menghadirkan Saksi yang bernama Muhammad Syafi'i lahir di Tebing Tinggi 3 Juli 1974 dan beralamat di Desa Binjai Kecamatan Medan Denai kota Medan, memberikan keterangan di bawah sumpah seperti di bawah ini:

Saksi Tergugat,

- Bahwa Saksi sebelumnya pernah bekerja di perusahaan Tergugat mengurus bagian keuangan dan sumberdaya manusia dan berkantor di Medan, sedangkan perkebunan PT. Patria Kamoe berada di Kabupaten Aceh Timur;
- Bahwa Saksi mulai bekerja di perusahaan Tergugat pada tahun 2022 dan berakhir pada Januari 2024;
- Bahwa perusahaan Tergugat menjual sahamnya pada manajemen baru pada Januari 2023 yang meminta agar semua pekerja di PHK sebagai salah satu syarat pengambil-alihan saham dari manajemen lama ke manajemen baru;
- Bahwa berdasarkan syarat adanya PHK tersebut, Saksi melakukan perhitungan kompensasi atas pemutusan hubungan kerja yang dilakukan terhadap karyawan. Dalam hal ini Saksi melakukan perhitungan berdasarkan masa kerja masing-masing karyawan dan status mereka di perusahaan;
- Bahwa perhitungan kompensasi yang dilakukan Saksi kemudian diberikan kepada Asisten Manajer di perkebunan Tergugat di Desa Gajah Meuntah yang kemudian dikembalikan lagi kepada Saksi dengan angka yang berbeda;
- Bahwa perhitungan tersebut kemudian dikembalikan lagi oleh Asisten Manajer Kebun dan mengalami beberapa kali penyesuaian sampai akhirnya memperoleh kesepakatan;
- Bahwa terdapat 98 (sembilan puluh delapan) nama pada daftar Perjanjian Bersama yang telah ditandatangani oleh para pekerja yang telah di PHK. Semua nama telah menerima kompensasi sebagaimana tertera pada daftar;

Halaman 23 dari 37 Putusan PHI Nomor 11/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Bna

Disclaimer

Kepaniteraan Mahkamah Agung Republik Indonesia berusaha untuk selalu mencantumkan informasi paling kini dan akurat sebagai bentuk komitmen Mahkamah Agung untuk pelayanan publik, transparansi dan akuntabilitas pelaksanaan fungsi peradilan. Namun dalam hal-hal tertentu masih dimungkinkan terjadi permasalahan teknis terkait dengan akurasi dan keterkinian informasi yang kami sajikan, hal mana akan terus kami perbaiki dari waktu ke waktu. Dalam hal Anda menemukan inakurasi informasi yang termuat pada situs ini atau informasi yang seharusnya ada, namun belum tersedia, maka harap segera hubungi Kepaniteraan Mahkamah Agung RI melalui :

Email : kepaniteraan@mahkamahagung.go.id Telp : 021-384 3348 (ext.318)



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa ada 2 (dua) pekerja yang tidak menandatangani Perjanjian Bersama tersebut yakni Penggugat (ic. Zulkarnaen) dan Tengku Muhammad yang merupakan Imam Mesjid di perkebunan;
- Bahwa setelah adanya mediasi di Dinas Ketenagakerjaan Kota Langsa, Tgk Muhammad menandatangani perjanjian bersama setelah mendapatkan angka kompensasi yang disepakati;
- Bahwa sepengetahuan Saksi Penggugat belum menerima kompensasi sampai saat ini karena tidak menyetujui angka yang diberikan perusahaan;
- Bahwa Penggugat merupakan Pekerja dengan Status Buruh Harian Lepas (BHL) dimana Penggugat dibayar upahnya hanya ketika masuk dan bekerja di Kebun;
- Bahwa sepengetahuan Saksi Penggugat sering tidak masuk bekerja dan kurang disiplin;
- Bahwa Saksi sempat mengikuti Mediasi atau pertemuan tripartit di Dinas Ketenagakerjaan setempat mewakili perusahaan Tergugat;
- Bahwa jumlah kompensasi yang akan diberikan kepada Penggugat belum mencapai kesepakatan sehingga Penggugat belum menerima hak-haknya;

Menimbang, bahwa selanjutnya Penggugat dan Tergugat menyatakan telah selesai dengan pembuktiannya dan acara dilanjutkan kepada kesimpulan dari kedua belah pihak;

Menimbang, bahwa selanjutnya segala sesuatu yang termuat dalam berita acara persidangan perkara ini, untuk menyingkat putusan ini dianggap telah termuat dan menjadi bagian yang tak terpisahkan dengan putusan ini;

Menimbang, bahwa akhirnya para pihak menyatakan tidak ada hal-hal yang diajukan lagi dan mohon putusan;

TENTANG PERTIMBANGAN HUKUM

Menimbang, bahwa maksud dan tujuan gugatan Penggugat yang pada pokoknya adalah mengenai;

- Bahwa pada awalnya Penggugat telah bekerja pada Tergugat sejak Tahun 2009 dengan jabatan bagian Pengawas dan mendapatkan upah

Halaman 24 dari 37 Putusan PHI Nomor 11/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Bna

Disclaimer

Kepaniteraan Mahkamah Agung Republik Indonesia berusaha untuk selalu mencantumkan informasi paling kini dan akurat sebagai bentuk komitmen Mahkamah Agung untuk pelayanan publik, transparansi dan akuntabilitas pelaksanaan fungsi peradilan. Namun dalam hal-hal tertentu masih dimungkinkan terjadi permasalahan teknis terkait dengan akurasi dan keterkinian informasi yang kami sajikan, hal mana akan terus kami perbaiki dari waktu ke waktu. Dalam hal Anda menemukan inakurasi informasi yang termuat pada situs ini atau informasi yang seharusnya ada, namun belum tersedia, maka harap segera hubungi Kepaniteraan Mahkamah Agung RI melalui : Email : kepaniteraan@mahkamahagung.go.id Telp : 021-384 3348 (ext.318)



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

perbulannya sebesar Rp950.000 (Sembilan ratus lima puluh ribu rupiah);

- Bahwa Tergugat telah memberhentikan Penggugat secara sepihak bersama para pekerja lainnya dengan alasan Perusahaan telah di beli oleh pihak lain dan para pekerjanya tidak lagi di pakai sebagai pekerja didalam management perusahaan yang baru;
- Bahwa Penggugat baru mendapatkan slip gaji sejak bulan September 2011 sampai dengan tahun 2023 dan Upah/gaji yang diberikan oleh Tergugat tidak sesuai jumlahnya dengan jumlah Upah Minimum Provinsi (UMP);
- Bahwa selama Penggugat bekerja dengan Tergugat sampai dengan sekarang ini Pengugat hanya mendapatkan upah/gaji pokok saja dan tidak pernah mendapatkan biaya dan fasilitas untuk kesejahteraan pekerja lainnya;
- Bahwa Tergugat juga tidak mengikutkan Penggugat sebagai keanggotaan BPJS Kesehatan dan tidak menerima bantuan Uang Catu Beras;
- Bahwa pada tanggal 22 Desember 2023 Tergugat (pimpinan Perusahaan PT. Patria Kamou/KTU) menyampaikan kepada Penggugat bahwa Management baru Perusahaan Tergugat tidak mau menerima karyawan lama termasuk Penggugat dengan alasan Perusahaan baru tidak membeli karyawan;
- Bahwa pada tanggal 29 Desember 2023 Penggugat di minta menandatangani Perjanjian Bersama no.: 056/PB/PK-XII/CM/2023 antara Penggugat dengan Tergugat yang berisi kesepakatan menerima uang kompensasi dari Pemutusan Hubungan Kerja sebesar Rp 32.500.000 (Tiga puluh dua juta lima ratus ribu rupiah) namun Penggugat menolak untuk menandatangani;

Menimbang, bahwa selanjutnya atas gugatan Penggugat, Tergugat mengajukan dalil-dalil bantahannya di dalam Jawaban yang pada pokoknya adalah sebagai berikut :

Halaman 25 dari 37 Putusan PHI Nomor 11/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Bna

Disclaimer

Kepaniteraan Mahkamah Agung Republik Indonesia berusaha untuk selalu mencantumkan informasi paling kini dan akurat sebagai bentuk komitmen Mahkamah Agung untuk pelayanan publik, transparansi dan akuntabilitas pelaksanaan fungsi peradilan. Namun dalam hal-hal tertentu masih dimungkinkan terjadi permasalahan teknis terkait dengan akurasi dan keterkinian informasi yang kami sajikan, hal mana akan terus kami perbaiki dari waktu ke waktu. Dalam hal Anda menemukan inakurasi informasi yang termuat pada situs ini atau informasi yang seharusnya ada, namun belum tersedia, maka harap segera hubungi Kepaniteraan Mahkamah Agung RI melalui : Email : kepaniteraan@mahkamahagung.go.id Telp : 021-384 3348 (ext.318)



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa Tergugat dengan ini membantah seluruh dalil-dalil Gugatan yang diajukan oleh Penggugat dalam perkara a quo, kecuali terhadap hal-hal yang diakui secara tegas kebenarannya oleh Tergugat ;
- Bahwa Penggugat adalah Pekerja Buruh Harian Lepas (BHL) pada Perusahaan PT. Patria Kamou, yang merupakan badan Usaha di bidang Perkebunan kelapa sawit;
- Bahwa Tergugat membayar Upah Penggugat berdasarkan kehadiran kerja Penggugat;
- Bahwa terhadap upah yang diberikan kepada Penggugat adalah berdasarkan kehadiran Penggugat dan terhadap hal ini tidak ada keberatan dari Penggugat saat mulai bekerja pada PT. Patria Kamou;
- Bahwa terhadap hak-hak Penggugat berupa cuti, bpjs dan catu beras, diberikan hanya kepada karyawan tetap, sedangkan mengenai cuti yang belum diambil tersebut sudah hangus sebagaimana di atur dalam Peraturan Perusahaan PT. Patria Kamou pasal 17 ayat 7 yang menyatakan "cuti tahunan yang tidak diambil pada tahun tersebut dinyatakan hangus";
- Bahwa terhadap upah yang dibayarkan kepada Penggugat sebagaimana dalam Gugatan a quo yang rincian berubah-ubah hal itu dikarenakan Penggugat diberikan upah sesuai dengan kehadiran Penggugat;
- Bahwa benar Perusahaan PT. Patria Kamou telah dijual/ di ambil alih oleh manajemen baru, dimana manajemen baru tidak bersedia menerima karyawan yang ada di manajemen lama;
- Bahwa manajemen lama melakukan Pemutusan hubungan kerja (PHK) terhadap semua karyawan dengan memberikan hak-hak karyawan sesuai dengan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja;
- Bahwa hak-hak atas PHK yang telah diberikan oleh Manajemen lama telah disetujui dan diterima oleh karyawan kecuali Penggugat tidak

Halaman 26 dari 37 Putusan PHI Nomor 11/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Bna

Disclaimer

Kepaniteraan Mahkamah Agung Republik Indonesia berusaha untuk selalu mencantumkan informasi paling kini dan akurat sebagai bentuk komitmen Mahkamah Agung untuk pelayanan publik, transparansi dan akuntabilitas pelaksanaan fungsi peradilan. Namun dalam hal-hal tertentu masih dimungkinkan terjadi permasalahan teknis terkait dengan akurasi dan keterkinian informasi yang kami sajikan, hal mana akan terus kami perbaiki dari waktu ke waktu. Dalam hal Anda menemukan inakurasi informasi yang termuat pada situs ini atau informasi yang seharusnya ada, namun belum tersedia, maka harap segera hubungi Kepaniteraan Mahkamah Agung RI melalui : Email : kepaniteraan@mahkamahagung.go.id Telp : 021-384 3348 (ext.318)



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

bersedia menerima dengan alasan tidak sesuai dengan ketentuan yang berlaku;

Menimbang, bahwa berdasarkan dalil-dalil gugatan Penggugat dan bantahan dalam jawaban Tergugat, Majelis Hakim berpendapat pokok persoalan yang terjadi antara kedua belah pihak sehingga timbulnya perselisihan hubungan industrial adalah “dengan adanya pemutusan hubungan kerja yang dilakukan Tergugat akibat peralihan manajemen lama ke manajemen baru, berapa hak-hak normatif yang sepatutnya diterima oleh Penggugat sesuai ketentuan perundang-undangan yang berlaku”;

Menimbang, bahwa berdasarkan pokok permasalahan di atas, pertama-tama Majelis hakim perlu memeriksa terlebih dahulu penyebab pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh Tergugat, bilamana hal tersebut dikarenakan adanya peralihan manajemen, maka perusahaan sebagai pemberi kerja wajib memberikan hak-hak normatif para pekerja yang diputus hubungannya berdasarkan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang;

Menimbang, bahwa sebelum memasuki pemeriksaan pokok perkara secara menyeluruh, Majelis Hakim mencermati di dalam Jawaban Tergugat dan akta notaris yang merupakan *legal standing* Tergugat, penyebab pemutusan hubungan kerja sebagaimana telah diakui sendiri oleh Tergugat di dalam dalil Jawabannya yaitu akibat adanya peralihan kepemilikan saham dari manajemen lama ke manajemen yang baru merupakan sesuatu yang sesungguhnya patut dihindari, mengingat karyawan, baik karyawan tetap (PKWTT) dan karyawan tidak tetap (PKWT) adalah juga merupakan aset dari perusahaan, yang bermakna adalah bagian dari perusahaan;

Menimbang, bahwa di dalam Pasal 151 ayat (1) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 berbunyi “pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh harus berupaya agar tidak terjadi pemutusan hubungan kerja”;

Halaman 27 dari 37 Putusan PHI Nomor 11/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Bna

Disclaimer

Kepaniteraan Mahkamah Agung Republik Indonesia berusaha untuk selalu mencantumkan informasi paling kini dan akurat sebagai bentuk komitmen Mahkamah Agung untuk pelayanan publik, transparansi dan akuntabilitas pelaksanaan fungsi peradilan. Namun dalam hal-hal tertentu masih dimungkinkan terjadi permasalahan teknis terkait dengan akurasi dan keterkinian informasi yang kami sajikan, hal mana akan terus kami perbaiki dari waktu ke waktu. Dalam hal Anda menemukan inakurasi informasi yang termuat pada situs ini atau informasi yang seharusnya ada, namun belum tersedia, maka harap segera hubungi Kepaniteraan Mahkamah Agung RI melalui : Email : kepaniteraan@mahkamahagung.go.id Telp : 021-384 3348 (ext.318)



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang, bahwa aset perusahaan merupakan salah satu faktor penting dalam melakukan proses produksi, maka pekerja/karyawan tidak dapat dipisahkan dari badan usaha yang mempekerjakannya;

Menimbang, bahwa meskipun selanjutnya di dalam Pasal 154A Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 berbunyi “pemutusan hubungan kerja dapat terjadi karena perusahaan melakukan penggabungan, peleburan, pengambilalihan dan/atau pemisahan perusahaan dan pekerja/buruh tidak bersedia untuk melanjutkan hubungan kerja atau pengusaha tidak bersedia menerima pekerja/buruh”;

Menimbang, bahwa mengacu pada dasar hukum di atas, Majelis Hakim berpendapat pemutusan hubungan kerja yang dilakukan Tergugat terhadap Penggugat dan seluruh karyawan pada perkebunan milik Tergugat secara hukum dapat dilakukan, namun demikian meskipun telah diumumkan oleh pihak Tergugat kepada karyawan sebelum melakukannya, pemutusan hubungan kerja tersebut tetap merupakan pemutusan hubungan kerja sepihak karena bukan disebabkan oleh alasan yang timbul akibat adanya efisiensi ataupun karena adanya kesalahan dari pihak pekerja, yang mana oleh sebab itu segala hak-hak normatif yang timbul dari adanya pemutusan hubungan kerja wajib dihitung berdasarkan perhitungan dalam ketentuan perundang-undangan yang berlaku;

Menimbang, bahwa berdasarkan uraian pertimbangan di atas jelas maknanya pemutusan hubungan kerja yang terjadi secara hukum adalah pemutusan hubungan kerja yang sah, dan oleh karena telah diakui atau setidaknya tidak disangkal maka menurut hukum harus dianggap terbukti hal-hal yang mengemuka di dalam persidangan sebagaimana fakta-fakta hukum yang terdapat di bawah ini :

- Bahwa benar Penggugat adalah pekerja di perkebunan Tergugat yang berada di Desa Gajah Mentah dan Desa Alue Punti Kecamatan Sungai Raya Kecamatan Aceh Timur (vide bukti P.7, keterangan Saksi Penggugat Bashar, Muhammad dan Japar);

Halaman 28 dari 37 Putusan PHI Nomor 11/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Bna

Disclaimer

Kepaniteraan Mahkamah Agung Republik Indonesia berusaha untuk selalu mencantumkan informasi paling kini dan akurat sebagai bentuk komitmen Mahkamah Agung untuk pelayanan publik, transparansi dan akuntabilitas pelaksanaan fungsi peradilan. Namun dalam hal-hal tertentu masih dimungkinkan terjadi permasalahan teknis terkait dengan akurasi dan keterkinian informasi yang kami sajikan, hal mana akan terus kami perbaiki dari waktu ke waktu. Dalam hal Anda menemukan inakurasi informasi yang termuat pada situs ini atau informasi yang seharusnya ada, namun belum tersedia, maka harap segera hubungi Kepaniteraan Mahkamah Agung RI melalui : Email : kepaniteraan@mahkamahagung.go.id Telp : 021-384 3348 (ext.318)



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa benar Penggugat bekerja sejak tahun 2009 di perkebunan Tergugat (vide bukti keterangan Saksi Penggugat yang bernama Japar dan Bashar);
- Bahwa benar dalam Risalah Penyelesaian Tripartit di Dinas Ketenagakerjaan Aceh Timur, berdasarkan keberadaan slip gaji tercantum masa kerja Penggugat dimulai sejak tahun 2011 (vide bukti P.5 dan P.7);
- Bahwa benar Penggugat tidak menandatangani Perjanjian Bersama yang disampaikan pihak Tergugat oleh karena tidak adanya kesepakatan (vide bukti P.1, P.5, P.7 dan vide bukti T.7)
- Bahwa benar pemutusan hubungan kerja dilakukan Tergugat karena mengikuti kebijakan manajemen baru (dalil Penggugat dan dalil Tergugat);
- Bahwa benar Tergugat menawarkan uang kompensasi kepada Penggugat sebesar Rp. 32.500.000,00 (tiga puluh dua juta lima ratus ribu rupiah) atas PHK yang dilakukan, namun Penggugat tidak bersedia menandatangani Perjanjian Bersama tersebut (vide bukti P.1);
- Bahwa benar slip gaji yang dimiliki Penggugat dimulai dari bulan September tahun 2011 (vide bukti P.5);
- Bahwa benar perusahaan Tergugat telah diambil alih sahamnya oleh manajemen baru pada bulan Mei 2024 (vide bukti T.1);
- Bahwa benar berdasarkan bukti Tergugat, Penggugat mulai bekerja sejak tahun 2014 (vide bukti T.3);
- Bahwa benar Tergugat mengumumkan pengambilalihan saham perusahaan di surat kabar lokal pada bulan Februari 2024 (vide bukti T.6);
- Bahwa benar sebanyak 98 (sembilan puluh delapan) pekerja telah menandatangani Perjanjian Bersama dan menerima uang kompensasi atas PHK yang dilakukan (vide bukti T.7);

Halaman 29 dari 37 Putusan PHI Nomor 11/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Bna

Disclaimer

Kepaniteraan Mahkamah Agung Republik Indonesia berusaha untuk selalu mencantumkan informasi paling kini dan akurat sebagai bentuk komitmen Mahkamah Agung untuk pelayanan publik, transparansi dan akuntabilitas pelaksanaan fungsi peradilan. Namun dalam hal-hal tertentu masih dimungkinkan terjadi permasalahan teknis terkait dengan akurasi dan keterkinian informasi yang kami sajikan, hal mana akan terus kami perbaiki dari waktu ke waktu. Dalam hal Anda menemukan inakurasi informasi yang termuat pada situs ini atau informasi yang seharusnya ada, namun belum tersedia, maka harap segera hubungi Kepaniteraan Mahkamah Agung RI melalui :

Email : kepaniteraan@mahkamahagung.go.id Telp : 021-384 3348 (ext.318)



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang, bahwa berdasarkan hal tersebut di atas maka Majelis Hakim perlu mempertimbangkan terlebih dahulu status Penggugat dan masa kerja Penggugat di perusahaan Tergugat;

Menimbang, bahwa berdasarkan Pasal 283 R.Bg Penggugat berkewajiban untuk membuktikan status dan masa kerja tersebut;

Menimbang, bahwa status Penggugat sebagaimana dalil Tergugat adalah Buruh Harian Lepas (BHL), dimana menurut Saksi Tergugat yang bernama Muhammad Syafi'i, S.T., upah Penggugat dibayar berdasarkan jumlah hari kerja dalam sebulan, dan apabila Penggugat tidak masuk dan bekerja maka upah tidak dibayar;

Menimbang, bahwa meskipun demikian di dalam bukti bertanda P.5 berupa Anjuran dari Dinas Ketenagakerjaan Kota Langsa terdapat pernyataan dari pihak Tergugat (ic. Muhammad Syafi'i) bahwa Penggugat tidak disiplin dan jarang masuk kerja. Pernyataan tersebut bermakna kehadiran Penggugat dibutuhkan Perusahaan dan terdapat sanksi bila Penggugat tidak hadir di tempat kerja;

Menimbang, bahwa Buruh Harian Lepas adalah *casual worker* atau pekerja harian yang bekerja sewaktu-waktu berdasarkan kebutuhan Perusahaan untuk pekerjaan tertentu dan sifatnya sementara tidak terus menerus;

Menimbang, bahwa sedangkan Penggugat adalah pekerja yang bekerja di bagian perawatan (vide bukti T.5), pemanenan yang mana pekerjaan tersebut dilakukan secara terus menerus bertahun-tahun;

Menimbang, bahwa mencermati keterangan Saksi Penggugat yang bernama Japar, Penggugat bekerja sejak tahun 2009, hal ini diketahui oleh Saksi karena Saksi sendiri yang mengantarkan Penggugat ke Perkebunan Tergugat dan bertemu dengan Asisten Kebun pada saat itu;

Menimbang, bahwa selanjutnya Saksi Penggugat yang bernama Muhammad juga menguatkan keterangan tersebut dengan menerangkan bahwa Penggugat telah terlebih dahulu ada dan bekerja di Perkebunan Tergugat saat Saksi pertama kali menjadi Imam di Mesjid Perkebunan yakni

Halaman 30 dari 37 Putusan PHI Nomor 11/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Bna



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

pada tahun 2011. Keterangan tersebut menguatkan keterangan Saksi Japar bahwa Penggugat bekerja sebelum tahun 2011;

Menimbang, bahwa bukti bertanda T.3 berupa data karyawan mencantumkan bahwa Penggugat (ic. Zulkarnaen) pada tahun 2016 telah bekerja selama 1 (satu) tahun 9 (sembilan) bulan di Perusahaan Tergugat;

Menimbang, bahwa dengan adanya keterangan 2 (dua) orang Saksi Penggugat di atas yakni Japar dan Muhammad, maka bukti Tergugat bertanda T.3 berupa data karyawan tersebut, tidak beralasan dan patut untuk dikesampingkan;

Menimbang, bahwa oleh karena terbukti Penggugat adalah pekerja dengan perjanjian kerja waktu tidak tertentu maka Penggugat wajib menerima hak-hak normatif yang timbul akibat adanya pemutusan hubungan kerja yang dilakukan Tergugat dihitung sejak tahun 2009;

Menimbang, bahwa mengenai status Penggugat di Perusahaan Tergugat sebagaimana dalil Tergugat adalah Pekerja Buruh Harian Lepas (BHL), maka Majelis Hakim merujuk pada Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Pasal 59 ayat (1), (2) *juncto* PP Nomor 35 Tahun 2021 Pasal 10 yang berbunyi:

UU 6 Tahun 2023 Pasal 59 ayat (1):

“perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu sebagai berikut:

- a. pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
- b. pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama
- c. pekerjaan yang bersifat musiman
- d. pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan; atau
- d. pekerjaan yang jenis dan sifat atau kegiatannya bersifat tidak tetap.

UU 6 Tahun 2023 Pasal 59 ayat (2):

“Perjanjian kerja waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap”

PP 35 Tahun 2021 Pasal 10 ayat (1), (2), (3) dan (4):

- (1) PKWT yang dapat dilaksanakan terhadap pekerjaan tertentu lainnya yang jenis dan sifat atau kegiatannya bersifat tidak tetap sebagaimana

Halaman 31 dari 37 Putusan PHI Nomor 11/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Bna

Disclaimer

Kepaniteraan Mahkamah Agung Republik Indonesia berusaha untuk selalu mencantumkan informasi paling kini dan akurat sebagai bentuk komitmen Mahkamah Agung untuk pelayanan publik, transparansi dan akuntabilitas pelaksanaan fungsi peradilan. Namun dalam hal-hal tertentu masih dimungkinkan terjadi permasalahan teknis terkait dengan akurasi dan keterkinian informasi yang kami sajikan, hal mana akan terus kami perbaiki dari waktu ke waktu. Dalam hal Anda menemukan inakurasi informasi yang termuat pada situs ini atau informasi yang seharusnya ada, namun belum tersedia, maka harap segera hubungi Kepaniteraan Mahkamah Agung RI melalui :

Email : kepaniteraan@mahkamahagung.go.id Telp : 021-384 3348 (ext.318)



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

dimaksud dalam Pasal 5 ayat (3) berupa pekerjaan tertentu yang berubah-ubah dalam hal waktu dan volume pekerjaan serta pembayaran upah Pekerja/Buruh berdasarkan kehadiran.

- (2) PKWT sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat dilakukan dengan Perjanjian Kerja harian.
- (3) Perjanjian Kerja harian sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilakukan dengan ketentuan Pekerja/Buruh bekerja kurang dari 21 (dua puluh satu) hari dalam 1 (satu) bulan.
- (4) Dalam hal Pekerja/Buruh bekerja 21 (dua puluh satu) hari atau lebih selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih maka Perjanjian Kerja harian sebagaimana dimaksud pada ayat (2) menjadi tidak berlaku dan Hubungan Kerja antara Pengusaha dengan Pekerja/Buruh demi hukum berubah berdasarkan PKWTT.

Menimbang, bahwa oleh karena terbukti Penggugat bekerja sejak tahun 2009 secara terus menerus tanpa terputus, berdasarkan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Pasal 59 ayat (1) Poin (3) *juncto* Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Pasal 10 ayat (4) maka demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT);

Menimbang, bahwa oleh karena terbukti Penggugat adalah pekerja dengan perjanjian kerja waktu tidak tertentu maka segala hak-hak yang timbul dihitung berdasarkan ketentuan Pasal 156 ayat (2), ayat (3) dan ayat (4) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 *juncto* Pasal 42 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021;

Menimbang, bahwa pemutusan hubungan kerja terhadap Penggugat terjadi pada bulan Desember 2023 maka mengikuti Upah Minimum Provinsi Aceh Tahun 2023 dasar perhitungan upah Penggugat adalah sebesar Rp3.166.460,00 (tiga juta seratus enam puluh enam ribu empat ratus enam puluh rupiah) dan Penggugat telah bekerja sejak tahun 2009 atau selama empat belas tahun pada saat di PHK, maka hak-hak yang wajib diterima Penggugat atas adanya pemutusan hubungan kerja oleh Tergugat adalah sebagaimana berikut :

1. Pasal 156 ayat (2) uang pesangon =
 $9 \times \text{Rp}3.166.460,00 = \text{Rp}28.498.140,00$
2. Pasal 156 ayat (3) uang penghargaan masa kerja =
 $5 \times \text{Rp}3.166.460,00 = \text{Rp}15.832.300,00$

Halaman 32 dari 37 Putusan PHI Nomor 11/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Bna

Disclaimer

Kepaniteraan Mahkamah Agung Republik Indonesia berusaha untuk selalu mencantumkan informasi paling kini dan akurat sebagai bentuk komitmen Mahkamah Agung untuk pelayanan publik, transparansi dan akuntabilitas pelaksanaan fungsi peradilan. Namun dalam hal-hal tertentu masih dimungkinkan terjadi permasalahan teknis terkait dengan akurasi dan keterkinian informasi yang kami sajikan, hal mana akan terus kami perbaiki dari waktu ke waktu. Dalam hal Anda menemukan inakurasi informasi yang termuat pada situs ini atau informasi yang seharusnya ada, namun belum tersedia, maka harap segera hubungi Kepaniteraan Mahkamah Agung RI melalui :
Email : kepaniteraan@mahkamahagung.go.id Telp : 021-384 3348 (ext.318)



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

3. Pasal 156 ayat (4) berupa cuti tahunan, biaya pulang dan hal-hal lain yang diatur di dalam Perjanjian Kerja (PK), Peraturan Perusahaan (PP), dan Perjanjian Kerja Bersama (PKB), oleh karena tidak dilampirkannya PK/PP/PKB sebagai bukti yang sah oleh Para Pihak, merujuk kepada Pasal 100 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial sebagai wujud memenuhi rasa keadilan maka Majelis mengambil perhitungan sebesar 15% dari komponen Pasal 156 ayat (2) dan ayat (3) sehingga perhitungannya secara rinci adalah :

$$\text{Rp}28.498.140,00 + \text{Rp}15.832.300,00 = \text{Rp}44.330.440,00$$

$$\text{Rp}44.330.440,00 \times 15\% = \text{Rp}6.649.566,00$$

Sehingga total uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang wajib diterima Penggugat adalah sejumlah $\text{Rp}44.330.440,00 + \text{Rp}6.649.566,00 = \text{Rp}50.980.006,00$;

Menimbang, bahwa berdasarkan petitum gugatan Penggugat angka 4 (empat) dan 5 (lima), hak-hak Penggugat berupa uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang dihitung berdasarkan Pasal 156 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 *juncto* Pasal 42 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 adalah sejumlah $\text{Rp}50.980.006,00$ (lima puluh juta sembilan ratus delapan puluh ribu enam rupiah);

Menimbang, bahwa selanjutnya Penggugat juga menuntut kekurangan upah, penggantian uang bpjs kesehatan, catu beras dan kekurangan THR yang tidak dapat dikabulkan oleh Majelis Hakim karena tidak cukupnya bukti-bukti yang dihadirkan di persidangan sehingga patut untuk dinyatakan ditolak;

Menimbang, bahwa oleh karena pemutusan hubungan kerja yang dilakukan Tergugat adalah semata-mata karena peralihan manajemen tanpa adanya efisiensi ataupun kesalahan pekerja, maka Majelis Hakim berpendapat patut dan layak menghukum Tergugat untuk membayar upah selama proses PHK merujuk pada ketentuan SEMA Nomor 3 Tahun 2015 maksimal selama 6 (enam) bulan yakni sejumlah $6 \times \text{Rp}3.166.460,00 =$

Halaman 33 dari 37 Putusan PHI Nomor 11/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Bna

Disclaimer

Kepaniteraan Mahkamah Agung Republik Indonesia berusaha untuk selalu mencantumkan informasi paling kini dan akurat sebagai bentuk komitmen Mahkamah Agung untuk pelayanan publik, transparansi dan akuntabilitas pelaksanaan fungsi peradilan. Namun dalam hal-hal tertentu masih dimungkinkan terjadi permasalahan teknis terkait dengan akurasi dan keterkinian informasi yang kami sajikan, hal mana akan terus kami perbaiki dari waktu ke waktu. Dalam hal Anda menemukan inakurasi informasi yang termuat pada situs ini atau informasi yang seharusnya ada, namun belum tersedia, maka harap segera hubungi Kepaniteraan Mahkamah Agung RI melalui :

Email : kepaniteraan@mahkamahagung.go.id Telp : 021-384 3348 (ext.318)



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Rp18.998.760,00 (delapan belas juta sembilan ratus sembilan puluh delapan ribu tujuh ratus enam puluh rupiah);

Menimbang, bahwa berdasarkan tuntutan hak-hak Penggugat pada petitum 4 (empat) dan 5 (lima), maka total kompensasi atas pemutusan hubungan kerja yang dilakukan Tergugat adalah sejumlah Rp69.978.766,00 (enam puluh sembilan juta sembilan ratus tujuh puluh delapan ribu tujuh ratus enam puluh enam rupiah);

Menimbang, bahwa mengenai PHK yang dilakukan Tergugat sebagaimana pertimbangan sebelumnya, mengacu pada asal 154A ayat (1) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 pemutusan hubungan kerja yang dilakukan Tergugat terhadap Penggugat adalah sah berdasar hukum sehingga tuntutan Penggugat pada petitum angka 2 (dua) patut dinyatakan ditolak;

Menimbang, bahwa mengenai Anjuran yang dikeluarkan oleh Dinas Ketenagakerjaan Kota Langsa Nomor 500.11/1082/2024 mengacu pada Pasal 83 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial adalah merupakan syarat diterimanya gugatan di Pengadilan Perselisihan Hubungan Industrial, namun demikian Anjuran atau Risalah Penyelesaian tidak mempunyai kekuatan hukum yang mengikat, sehingga tuntutan Penggugat pada petitum gugatan angka 3 (tiga) patut dinyatakan ditolak;

Menimbang, bahwa mengenai uang paksa atau dwangsom yang dituntut Penggugat pada petitum angka 6 (enam) dan 7 (tujuh) tidak dapat dikabulkan oleh Majelis Hakim karena tidak sesuai dengan 606a Rv *Juncto* SEMA Nomor 3 Tahun 2018 sehingga patut dinyatakan ditolak;

Menimbang, bahwa mengenai tuntutan Penggugat akan sita jaminan sebagaimana petitum angka 8 (delapan) dan tuntutan Penggugat angka 9 (sembilan) mengenai putusan serta merta tidak dapat dikabulkan oleh Majelis Hakim karena tidak terpenuhinya syarat sebagaimana Pasal 261 Rbg dan Pasal 191 Rbg *Juncto* Pasal 23 Tahun 2000 oleh karenanya patut dinyatakan ditolak;

Halaman 34 dari 37 Putusan PHI Nomor 11/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Bna



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang, bahwa oleh karena gugatan Penggugat dikabulkan sebagian dan Tergugat berada di pihak yang kalah maka Tergugat harus dihukum untuk membayar biaya perkara;

Menimbang, bahwa oleh karena gugatan Penggugat dikabulkan dan nilai gugatan di atas Rp150.000.000,00 (seratus lima puluh juta rupiah), maka sesuai dengan ketentuan Pasal 58 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, biaya perkara ini dibebankan kepada pihak yang kalah yang disebutkan dalam amar putusan ini;

Memperhatikan Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja dan Undang-undangan Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan peraturan-peraturan lain yang bersangkutan;

MENGADILI:

DALAM POKOK PERKARA

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian;
2. Menyatakan Putus Hubungan Kerja antara Penggugat dan Tergugat karena pengalihan manajemen perusahaan sebagaimana Pasal 154A ayat (1) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja;
3. Menghukum Tergugat untuk membayar hak-hak Penggugat atas pemutusan hubungan kerja sebagaimana Pasal 156 ayat (2), ayat (3) dan ayat (4) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja dengan rincian di bawah ini :
 - Pasal 156 ayat (2) uang pesangon $9 \times \text{Rp}3.166.460,00 = \text{Rp}28.498.140,00$
 - Pasal 156 ayat (3) uang penghargaan masa kerja $= 5 \times \text{Rp}3.166.460,00 = \text{Rp}15.832.300,00$
 - Pasal 156 ayat (4) $15\% \times \text{Rp}44.330.440,00 = \text{Rp}6.649.566,00$

Halaman 35 dari 37 Putusan PHI Nomor 11/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Bna



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Sehingga total hak-hak Penggugat berdasarkan Pasal 156 ayat (2) ayat (3) dan ayat (4) adalah sejumlah Rp50.980.006,00.

- Ditambah dengan upah proses selama 6 (enam) bulan sejumlah Rp3.166.460,00 x 6 = Rp18.998.760,00

Sehingga total yang harus diterima oleh Penggugat adalah sejumlah **Rp69.978.766,00** (enam puluh sembilan juta sembilan ratus tujuh puluh delapan ribu tujuh ratus enam puluh enam rupiah);

4. Menghukum Tergugat untuk membayar perkara sejumlah Rp169.500,00 (seratus enam puluh sembilan ribu lima ratus rupiah)
5. Menolak selain dan selebihnya;

Demikian diputuskan dalam rapat musyawarah Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Banda Aceh, pada hari Senin, tanggal 6 Januari 2025, dan diunggah pada sistem informasi Pengadilan Negeri Banda Aceh pada hari Kamis, tanggal 9 Januari 2025, oleh kami, Fauzi, S.H., M.H., sebagai Hakim Ketua, Dian Alifya, S.E., S.H., M.H., dan Aidil Akbar, S.Kom, M.H., masing-masing Hakim Ad Hoc sebagai Hakim Anggota, yang ditunjuk berdasarkan Surat Penetapan Ketua Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Nomor 11/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Bna tanggal 30 September 2024, putusan tersebut disampaikan kepada Para Pihak melalui sistem elektronik pada hari itu juga oleh Hakim Ketua dengan dihadiri oleh para Hakim Anggota tersebut dan Suraiya, S.H. Panitera Pengganti.

Hakim Anggota,

DTO

Dian Alifya, S.E., S.H., M.H.

DTO

Aidil Akbar, S.Kom., M.H.

Hakim Ketua,

DTO

Fauzi, S.H., M.H.

Halaman 36 dari 37 Putusan PHI Nomor 11/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Bna



Panitera Pengganti,

DTO

Suraiya, S.H.

Perincian biaya :

1. Biaya Pendaftaran	:	Rp30.000,00;
2. Biaya ATK/Pemberkasan	:	Rp75.000,00;
3. Biaya Panggilan	:	Rp24.000,00;
4. Biaya PNB	:	Rp20.000,00;
5. Redaksi	:	Rp10.000,00;
6. Materai	:	Rp10.000,00;
Jumlah	:	Rp169.500,00;

(seratus enam puluh sembilan ribu lima ratus rupiah)

