

**PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL
PEKERJA DENGAN PT ACEH MEDIA GRAFIKA DAN
PT INDOPERSDA PRIMAMEDIA
(Studi Kasus Putusan Nomor 2/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Bna)**

Skripsi

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

Oleh

Nama	: Kusdini
NPM	: 2001110016
Program Studi	: Ilmu Hukum
Bagian	: Hukum Perdata

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS HUKUM
BANDA ACEH
2024**

Telah disetujui

Untuk Diajukan Kepada Panitia Ujian Skripsi
Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Aceh

Judul Skripsi

**PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL PEKERJA
DENGAN PT ACEH MEDIA GRAFIKA DAN PT INDOPERSADA
(Studi Kasus Putusan Nomor 2/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Bna)**

Banda Aceh, 22 Januari 2024

Pembimbing



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

**PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL PEKERJA
DENGAN PT ACEH MEDIA GRAFIKA DAN PT INDOPERSADA
(Studi Kasus Putusan Nomor 2/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Bna)**

Oleh

Nama Mahasiswa : Kusdini
No.Mahasiswa : 2001110016
Program Studi : Ilmu Hukum
Bagian : Hukum Perdata

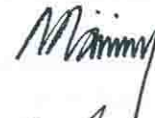
Telah Dipertahankan di Depan Sidang
Penguji, Pada Tanggal 2 Februari 2024
Dan Dinyatakan Telah Memenuhi Syarat Untuk Diterima

DEWAN PENGUJI

1. Ketua : Prof. Dr. H. Rizanizarli, S.H., M.H.
2. Sekretaris : Dr. Mainita, S.H., M.H.Kes.
3. Pembimbing/
Penguji I : Dr. Mainita, S.H., M.H.Kes.
4. Penguji II : Dr. Yusri Z. Abidin, S.H., M.H.
5. Penguji III : Rusnin, S.H., M.H

()

()

()

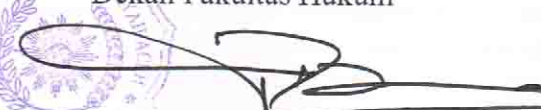
()

()

Banda Aceh. 7 Februari 2024

Universitas Muhammadiyah Aceh
Dekan Fakultas Hukum




Prof. Dr. H. Rizanizarli, S.H., M.H.

ABSTRAK

Kusdini,

2024

**PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL PEKERJA DENGAN PT ACEH MEDIA GRAFIKA DAN PT INDOPERSDA PRIMAMEDIA (Studi Kasus Putusan Nomor 2/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Bna)
Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Aceh
(v.67) pp.,bibl.**

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

Pasal 2 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial menjelaskan jenis perselisihan meliputi perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan. Namun pada putusan No.2/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Bna mengadili putusan dengan mengabulkan gugatan penggugat sebagian.

Tujuan penelitian studi kasus ini untuk menjelaskan perselisihan hubungan industrial yang terjadi antara PT Aceh Media Grafika dengan PT Indopersda Primamedia berdasarkan putusan nomor2/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Bna, untuk menjelaskan faktor penyebab perselisihan hubungan industrial yang terjadi antara karyawan PT Aceh Media Grafika dan PT Indopersda Primamedia berdasarkan putusan nomor2/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Bna, untuk menjelaskan pertimbangan hukum hakim dalam memutus perkara perselisihan hubungan industrial yang terjadi antara karyawan dengan PT Aceh Media Grafika dan PT Indopersda Primamedia berdasarkan putusan nomor2/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Bna

Metode Penelitian ini merupakan penelitian normatif yaitu penelitian yang mengkaji bahan hukum seperti putusan hakim. Data dalam penelitian studi kasus ini diperoleh dari penelitian kepustakaan. Penelitian kepustakaan dilakukan dengan cara membaca buku-buku, teks dan perundang-undangan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa perselisihan yang terjadi antara Penggugat dan Perusahaan adalah perselisihan hak dimana salah satu pihak tidak mematuhi isi dari perjanjian kerja dan tidak mematuhi peraturan dari perusahaan, faktor penyebab perselisihan industrial karena penggugat menunjukkan kinerja yang tidak baik selama bekerja, tidak disiplin, penggugat melakukan pekerjaan ditempat lain sebagai tenaga pengajar dan faktor-faktor lain yang dapat berpengaruh terhadap pencapaian perusahaan, pertimbangan hukum hakim dalam memutus perkara yaitu dengan memberikan kepastian hukum kepada para pihak yang diuraikan oleh Majelis Hakim dapat disimpulkan memberikan penghargaan masa kerja dan sisa cuti ditransfer dan diterima oleh Penggugat maka seluruh hak dan kewajiban para pihak telah selesai dan hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat telah putus dan pemutusan hubungan kerja sah menurut hukum.

Diharapkan kepada pemimpin perusahaan harus memperjelas hak dan kewajiban para pekerja sehingga tidak terjadinya bentuk perselisihan hubungan industrial yang nantinya dapat merugikan salah satu pihak, kepada penggugat untuk melaksanakan putusan hakim dengan baik.

KATA PENGANTAR



Assalamualaikum Wr. Wb.

Syukur Alhamdulillah dipanjatkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penulisan skripsi dengan judul **PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL PEKERJA DENGAN PT ACEH MEDIA GRAFIKA DAN PT INDOPERSDA PRIMAMEDIA (Studi Kasus Putusan Nomor 2/Pdt.Sus-PHI/2023/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 dosen wali yang telah banyak memberikan bimbingan serta arahan tiada hentinya dari awal penulisan hingga selesai.
2. Bapak Prof. Dr. H.Rizanizarli S.H.,M.H., selaku Dekan 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 2020 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.

Yang tercinta Ayahanda Rasimudin dan Ibunda Agustimaniar yang telah membesarkan, serta mencurahkan kasih sayang, pengertian dan telah memberikan cinta yang begitu besar dan senantiasa memanjatkan do'a kepada penulis, yang membantu dan memberikan motivasi sehingga penulis dapat menyelesaikan studi pada Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Aceh, 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 Muhammaddiyah 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, 4 Desember 2023

Penulis

Kusdini
NPM: 2001110016

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	v
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Pemilihan Kasus	1
B. Kasus Posisi dan Permasalahan Hukum	5
C. Ruang Lingkup dan Tujuan Penelitian.....	16
D. Kerangka Teori.....	17
E. Metode Penelitian.....	36
F. Sistematika Pembahasan	38
BAB II KASUS POSISI PUTUSAN PENGADILAN NEGERI BANDA ACEH	
NOMOR 2/Pdt.Sus/PHI/2023/PN Bna	
A. Duduk Perkara.....	40
B. Pertimbangan Hukum Hakim.....	50
C. Amar Putusan	54
BAB III ANALISIS PUTUSAN PENGADILAN NEGERI BANDA	
ACEH NOMOR 2/Pdt.Sus/PHI/PN Bna	
A. Bentuk Perselisihan Hubungan Industrial Yang Terjadi Antara Karyawan Dengan PT Aceh Media Grafika dan PT Indopersada Primamedia Berdasarkan Putusan Nomor 2//Pdt.Sus/PHI/PN Bna.....	56
B. Faktor Penyebab Perselisihan Hubungan Industrial Yang Terjadi Antara Karyawan Dengan PT Aceh Media Grafika dan Indopersda Primamedia Berdasarkan Putusan Nomor 2/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Bna.....	58
C. Pertimbangan Hukum Hakim dalam Memutus Perkara Perselisihan Hubungan Industrial Yang Terjadi Antara Karyawan Dengan PT Aceh Media Grafika dan PT Indopersda Primamedia Berdasarkan Putusan Nomor 2/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Bna	60
BAB IV PENUTUP	
A. Kesimpulan	64
B. Saran.....	65
DAFTAR PUSTAKA.....	66
LAMPIRAN-LAMPIRAN	

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Permasalahan

Indonesia adalah negara yang memberikan hak dasar bagi warga negaranya untuk mendapatkan penghidupan yang layak. Standar kehidupan yang layak adalah ketika masyarakat mampu memenuhi kebutuhannya baik primer maupun sekunder. Untuk dapat memenuhi kebutuhannya, masyarakat harus bekerja. Seorang individu harus bekerja dengan layak untuk dapat memenuhi kebutuhan pribadinya maupun kebutuhan keluarganya. Hak masyarakat untuk bekerja dan mendapatkan penghidupan yang layak tercantum jelas dalam Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (selanjutnya disebut UUD NRI 1945) yang menyatakan bahwa “Setiap warga negara memiliki hak atas penghidupan dan pekerjaan yang layak bagi kemanusiaan”.

Manusia adalah makhluk sosial (*zoon politicon*), yakni makhluk yang tidak dapat melepaskan diri dari berinteraksi atau berhubungan satu sama lain dalam rangka memenuhi kebutuhannya baik yang bersifat jasmani maupun rohani.¹

Terjadinya perselisihan di antara manusia merupakan masalah yang lumrah karena telah menjadi kodrat manusia itu sendiri. Hal yang penting

¹ Lalu Husni, *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan dan Di Luar Pengadilan*, PT RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2004, hlm. 1

sekarang adalah bagaimana mencegah dan memperkecil perselisihan tersebut atau mendamaikan kembali mereka yang berselisih.²

Dalam bidang ketenagakerjaan, telah mengenal istilah hubungan industrial yang berkaitan dengan hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh. Dalam hubungan tersebut telah terjadi suatu komunikasi atau jalinan antara pekerja/buruh dengan pengusaha yang akan mampu menjadikan suatu perusahaan tertentu menjadi maju maupun berkembang dan komunikasi tersebut diperlukan dalam melaksanakan suatu kegiatan perusahaan.³

Pelaksanaan pekerjaan dalam hubungan kerja secara umum diatur dalam hukum perdata, yang diatur dalam *Burgerlijke Wetboek* (BW) dalam Bab 7a, Buku III, Pasal 1601-1603 BW. Ketentuan-ketentuan mengenai hubungan kerja yang diatur dalam BW ternyata tidak cukup mengatur mengenai berbagai aspek bidang hukum perburuhan, sehingga dalam perjalanannya, terjadi dinamika yang sangat progresif dalam pengaturan hukum ketenagakerjaan tersebut.

Dalam pelaksanaan suatu hubungan kerja dalam konteks hubungan industrial tidak dapat dipungkiri adanya kemungkinan timbulnya perselisihan antara pihak pekerja/buruh dengan pihak pengusaha/perusahaan, baik berupa perselisihan hak maupun perselisihan kepentingan, yang sulit dihindari

² Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja*, PT RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2007, hlm. 127

³ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2014,

terutama perselisihan mengenai besarnya upah atau uang pesangon yang diberikan oleh pengusaha kepada pekerja.

Perselisihan hubungan industrial biasanya terjadi antara pekerja/buruh dan perusahaan atau antara organisasi buruh dengan organisasi perusahaan. Dari sekian banyak kejadian atau peristiwa konflik atau perselisihan yang penting adalah solusi untuk penyelesaiannya yang harus betul-betul objektif dan adil. Hubungan Industrial tidak dapat dipisahkan dengan hukum ketenagakerjaan yang melibatkan tiga koomponen utama dalam pelaksanaannya yaitu pemerintah, pengusaha dan pekerja.

Hubungan industrial (*industrial relations*) tidak hanya sekadar manajemen organisasi perusahaan, yang menempatkan pekerja sebagai pihak yang selalu dapat diatur. Namun, hubungan industrial meliputi fenomena baik di dalam maupun di luar tempat kerja yang berkaitan dengan penempatan dan pengaturan hubungan kerja.⁴

Persoalan perselisihan hubungan industrial ini merupakan aspek yang paling krusial dalam hubungan industrial. Perkembangan pengaturan hukum mengenai perselisihan hubungan industrial juga mengalami dinamika yang cukup dinamis. Karena menyangkut aspek yang paling krusial dalam hubungan industrial, maka Negara perlu mengatur lebih spesifik mengenai lembaga hukum yang khusus menangani perselisihan hubungan industrial ini.

Penyelesaian perselisihan pada dasarnya dapat diselesaikan oleh para pihak sendiri, dan dapat juga diselesaikan dengan hadirnya pihak ketiga, baik

⁴ Lalu Husni, *Op.Cit*, hlm.16

yang disediakan oleh negara atau para pihak sendiri. Dalam masyarakat modern yang diwadahi organisasi kekuatan publik berbentuk negara, forum resmi yang disediakan oleh negara untuk penyelesaian perkara atau perselisihan biasanya adalah lembaga peradilan. Dari berbagai macam konflik yang terjadi di Indonesia dalam berbagai sektor, adanya relasi hukum dan sosial berpeluang pula menjadi dasar timbulnya konflik, misalnya dalam kasus perselisihan hubungan industrial.

Berdasarkan putusan Pengadilan Negeri Banda Aceh dengan nomor perkara 2/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Bna dimana penggugat adalah Budi Safatul Anam yang merupakan karyawan PT Aceh Media Grafika dan PT Indopersada Primamedia. Dan pihak tergugat adalah PT Aceh Media Grafika dan PT Indopersada Primamedia. Budi Safatul Anam diberhentikan secara sepihak oleh PT Aceh Media Grafika dan PT Indopersada Primamedia. Kedua perusahaan tersebut tidak membayar uang pesangon, uang penghargaan masa kerja (UPMK), dan uang penggantian hak semasa penggugat menjadi karyawan perusahaan tersebut. Dalam putusan tersebut PT Aceh Media Grafika dan PT Indopersada Primamedia dihukum untuk membayar kepada penggugat upah selama proses penyelesaian perselisihan selama 10 bulan dan membayar uang pesangon, uang penghargaan masa kerja (UPMK), uang penggantian hak, upah proses, dan denda beserta THR.

Berdasarkan uraian di atas, maka dalam hal ini penulis tertarik untuk menganalisis apa yang menjadi indikator sebagai salah satu alasan pertimbangan hakim pada Pengadilan negeri banda aceh memberikan putusan

terhadap tergugat sehingga dalam hal ini menarik untuk diteliti dalam bentuk studi kasus yang berjudul **“PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL PEKERJA DENGAN PT ACEH MEDIA GRAFIKA DAN PT INDOPERSDA PRIMAMEDIA (Studi Kasus Putusan Nomor 2/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Bna)”**

B. Kasus Posisi dan Permasalahan Hukum

Pada penelitian ini penulis akan memaparkan kronologis ataupun duduk perkara sesuai dengan isi putusan pada kasus ini. Bahwa TERGUGAT I adalah Perusahaan PT. Aceh Media Grafika Penerbit Harian Serambi Indonesia, Harian Prohaba, dan radio Serambi FM 90,2 Mhz, sebagai tempat penggugat bekerja. Bahwa TERGUGAT II adalah perusahaan PT. Indopersda Primamedia merupakan induk perusahaan (*company holding*) yang mengelola dan me-manage perusahaan press yang ada di seluruh Indonesia di bawah naungan Tribun group. Bahwa PENGGUGAT adalah pekerja atau karyawan tetap di perusahaan PT. Aceh Media Grafika, dengan jabatan terakhir sebagai manajer keuangan yang kemudian dipindahkan (*mutasi*) menjadi manajer radio Serambi FM dengan Surat Keputusan (SK) dari TERGUGAT II. Bahwa PENGGUGAT pertama kali bekerja pada TERGUGAT I pada tahun 2000, sebagai tenaga kerja kontrak pada Bagian Keuangan bidang kerja staf Keuangan sebagaimana Surat Perjanjian Kerja (SPK) Nomor 05/PU/PK/II/2000 tertanggal 11 Februari 2000. Bahwa setelah berakhirnya perjanjian kerja sebagaimana di sebutkan diatas hubungan hukum / hubungan kerja PENGGUGAT dengan TERGUGAT I dilanjutkan dengan perjanjian

kerja tertulis sebagaimana Surat Perjanjian Kerja (SPK) Nomor 30/PU/PK/V/2000 tertanggal 16 Mei 2000 dalam jabatan sebagai Staf Keuangan. Bahwa setelah berakhirnya perjanjian kerja sebagaimana di sebutkan di atas, PENGGUGAT diterima sebagai karyawan tetap terhitung sejak tanggal 16 November 2000 dan ditempatkan sebagai staf keuangan di bagian keuangan pada TERGUGAT I berdasarkan Surat Keputusan Nomor 55/DIRMA/AMG/VI/2007 tertanggal 2 Juni 2007. Surat Keputusan tersebut sebagai bentuk perjanjian kerja tertulis yang menjadi bukti hubungan hukum antara PENGGUGAT dengan TERGUGAT I. Bahwa PENGGUGAT selanjutnya di kukuhkan dalam jabatan sebagai Manajer Keuangan harian Serambi Indonesia/PT. AMG dan/atau pada TERGUGAT I sebagaimana Surat Keputusan Nomor 12/Dirma/Kpts/02/07 tertanggal 10 Februari 2007. Bahwa tiba-tiba pada tanggal 23 Okteber 2018, PENGGUGAT resmi dipindahkan (mutasi) menjadi Radio Manager di Serambi Indonesia Radio Department, Business Devision, Regional Operation Directorate (Radio Serambi FM) dengan Surat Keputusan (SK) dari TERGUGAT II sebagaimana Surat Keputusan Nomor SK-PENJA/GoMed/HRMedia/51010-2018 tertanggal 23 Oktober 2018. Bahwa pada bulan April tahun 2022, PENGGUGAT diputuskan hubungan kerja (di-PHK) secara sepihak terhitung tanggal 25 April 2022 sebagaimana Surat Pemberitahuan Pengakhiran Hubungan Kerja (PHK) Nomor 82/DIR/AMG/IV/2022 tertanggal 8 April 2022. Bahwa PENGGUGAT selama bekerja dengan TERGUGAT, telah melakukan pekerjaan dengan baik, dengan posisi/jabatan terakhir sebagai

Manager Radio Serambi FM pada TERGUGAT I dengan menerima upah terakhir Rp. 12.332.118,- (Dua Belas Juta Tiga Ratus Tiga Puluh Dua Ribu Seratus Delapan Puluh Delapan rupiah). Bahwa berdasarkan lamanya masa kerja PENGGUGAT lebih kurang 22 (dua puluh dua) tahun 6 (enam) bulan terhitung sejak 16 November 2000 s.d. 25 April 2022 (*vide*: Perhitungan Hak dan Kewajiban), maka sangat beralasan hukum bila terjadi PHK, PENGGUGAT memperoleh hak pesangon sebagaimana ketentuan perundang-undangan. Bahwa selama bekerja hingga terjadinya Perselisihan Hak dan PHK antara PENGGUGAT dan PARA TERGUGAT telah terjalin hubungan kerja harmonis dan PENGGUGAT melaksanakan tanggung jawab dengan baik. Bahwa perselisihan terjadi bermula dari adanya surat peringatan dari TERGUGAT I yang ditujukan kepada PENGGUGAT, sebagaimana Surat Nomor 26/PP/SI/IX/2021 tertanggal 29 September 2021, surat peringatan ini merupakan surat peringatan kedua (tanpa didahului surat peringatan pertama) sehingga tidak sesuai prosedur (*unprocedural*) tidak sesuai dengan Peraturan Perusahaan. Selanjutnya pada tanggal 25 Maret 2022 TERGUGAT I kembali mengeluarkan surat peringatan ketiga kepada PENGGUGAT sebagaimana Surat Nomor 61/PP/SI/III/2022 tertanggal 25 Maret 2022. Hal mana kedua surat tersebut tidak memuat alasan yang jelas/mendasari apa yang menjadi kesalahan dari PENGGUGAT hingga diberikannya surat peringatan tersebut kepada PENGGUGAT. Bahwa puncak perselisihan antara PENGGUGAT dan PARA TERGUGAT terjadi pada saat TERGUGAT I memutuskan hubungan kerja sepihak PENGGUGAT

sebagaimana Surat Nomor 82/DIR/AMG/IV/2022 perihal Pemberitahuan Pengakhiran Hubungan Kerja (PHK) tanggal 8 April 2022. Bahwa setelah TERGUGAT I memutuskan hubungan kerja secara sepihak (PHK sepihak) kepada PENGGUGAT, selanjutnya PENGGUGAT mengupayakan penyelesaian perselisihan hubungan kerja secara Bipartit sebanyak 2 (dua) kali, yang masing-masing dilakukan berdasarkan surat permohonan secara tertulis sebagaimana Surat Nomor 121/YBBHSK/V/2022 tertanggal 23 Mei 2022 dan Surat Nomor 123/YBBHSK/VI/2022 tertanggal 17 Juni 2022, hal mana upaya kedua perundingan Bipartit tersebut tidak menghasilkan kesepakatan apapun (gagal). Bahwa dengan gagalnya perundingan Bipartit tersebut, PENGGUGAT mengadakan perselisihan Hak dan PHK kepada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Aceh Besar melalui Surat No. 125/YBBHSK-Indoneia/VIII/2022 tertanggal 9 Agustus 2022 yang kemudian pihak Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Aceh Besar memanggil para pihak (PENGGUGAT dan TERGUGAT I), namun tidak tercapai kesepakatan. Bahwa selanjutnya penyelesaian perselisihan secara media dilimpahkan kepada Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas penduduk Provinsi Aceh. Kemudian mediator dari Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Provinsi Aceh telah memanggil pihak PENGGUGAT dan TERGUGAT I untuk melakukan media sebanyak 3 (tiga) kali akan tetapi mediasi tersebut gagal, karena tidak tercapai kesepakatan apapun. Bahwa karena gagalnya mediasi sebagaimana tersebut di atas maka mediator pada Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh, mengeluarkan surat

anjuan dengan No 560/159 tertanggal 25 Januari 2023 yang menganjurkan agar TERGUGAT I membayar hak-hak PENGUGAT sesuai dengan peraturan perusahaan dan peraturan perundang-undangan. Bahwa alasan PHK sepihak yang dilakukan oleh TERGUGAT I (surat pemberitahuan tertanggal 8 April 2022) tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat berdasarkan putusan mahkamah konstitusi No.012/PUU-I/2023. Sehingga alasan PHK tersebut haruslah dinyatakan tidak sah dan dinyatakan sebagai PHK sepihak. Hal tersebut sesuai dengan bunyi pasal 151 Ayat (3) UU Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, yaitu:

(3) Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) benar-benar tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Selanjutnya di Pasal 152 Ayat (3) UU Nomor 13 Tahun 2003 juga menegaskan:

(3) Penetapan atas permohonan pemutusan hubungan kerja hanya dapat diberikan oleh lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial jika ternyata maksud untuk memutuskan hubungan kerja telah dirundingkan, tetapi perundingan tersebut tidak menghasilkan kesepakatan.

Bahwa dengan telah dikeluarkannya surat anjuan dan risalah tersebut PENGUGAT hingga kini belum memperoleh hak-haknya dengan demikian

sangat beralasan hukum PENGGUGAT mengajukan penyelesaian perselisihan Hak dan penetapan PHK tersebut pada Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) sesuai ketentuan Pasal 5, Pasal 13 ayat (2), Pasal 14, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Bahwa berdasarkan hukum, gugatan ini didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Banda Aceh, mengingat domisili atau tempat dimana PENGGUGAT bekerja merupakan yurisdiksi Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Banda Aceh, untuk itu mohon Ketua Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Banda Aceh memanggil para pihak dan memeriksa serta mengadili perselisihan hubungan industrial antara PENGGUGAT dengan PARA TERGUGAT sebagaimana diatur dalam Pasal 5 dan Pasal 14 Undang-undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Bahwa peristiwa/perselisihan han dan PHK antara PENGGUGAT dan PARA TERGUGAT terjadi pada bulan April 2022 yakni, ketika itu Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja dinyatakan tidak berlaku atau inkonstitusional bersyarat oleh putusan Mahkamah Konstitusional (MK) Nomor: 91/PPU-XVIII/2020. Dengan amar putusan MK: apabila dalam tenggang waktu 2 (dua) tahun pembentuk Undang-undang tidak dapat menyelesaikan perbaikan Undang-undang Cipta Kerja, maka Undang-undang yang telah dicabut atau di ubah oleh Undang-undang Cipta Kerja dinyatakan berlaku kembali. Kemudian pada tahun 2022 Pemerintah menerbitkan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-undang (PERPPU)

Nomor 2 tahun 2022 tentang Cipta Kerja, yang menyatakan Undang-undang Cipta Kerja Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja dinyatakan dicabut dan tidak berlaku. Hal mana Penggugat di PHK sepihak oleh Para Tergugat pada bulan April 2022 sementara Perppu Cipta Kerja baru dibentuk oleh Pemerintah pada 30 Desember 2022. Maka untuk kepastian hukum dan sangat beralasan hukum penyelesaian perselisihan Hak dan PHK PENGGUGAT menggunakan dasar hukum Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang hingga kini masih berlaku. Hal mana, sesuai dengan asas hukum *nonretroaktif* (tidak berlaku surut) yang menyebutkan setiap Undang-undang dan Peraturan Pemerintah yang baru tidak berlaku surut (*nonretroaktif*) atau hukum “hukum perdata” tidak dapat diterapkan terhadap peristiwa yang telah lebih dahulu terjadi.

Bahwa selama proses penyelesaian masalah hak dan PHK belum ada kesepakatan, PARA TERGUGAT tidak membayar upah kepada PENGGUGAT sebagaimana biasa yang diterima setiap bulannya, hal tersebut bertentangan dengan Pasal 155 UU. No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, menyebutkan:

- (1) *Pemutusan hubungan kerja tanpa penetapan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 151 ayat (3) batal demi hukum*
- (2) *Selama putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum ditetapkan, baik pengusaha maupun pekerja/buruh harus tetap melaksanakan segala kewajibannya.*

(3) Pengusaha dapat melakukan penyimpangan terhadap ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) berupa tindakan skorsing kepada pekerja/buruh yang sedang dalam proses pemutusan hubungan kerja dengan tetap wajib membayar upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima pekerja/buruh.

Bahwa tindakan PARA TERGUGAT yang tidak membayarkan upah kepada PENGGUGAT, bertentangan dengan ketentuan Pasal 93 ayat (2) huruf f UU. No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, menyebutkan:

“Pekerja/buruh bersedia melakukan pekerjaan yang telah dijanjikan tetapi pengusaha tidak memperkerjakannya, baik karena kesalahan sendiri maupun halangan yang seharusnya dapat dihindari pengusaha”;

Kemudian dalam Pasal 25 Peraturan Pemerintah No.78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan juga menegaskan:

“Pengusaha wajib membayar upah apabila Pekerja/buruh bersedia melakukan pekerjaan yang telah dijanjikan tetapi pengusaha tidak memperkerjakannya, karena kesalahan sendiri atau kendala yang seharusnya dapat dihindari oleh pengusaha”;

Bahwa selama proses perselisihan hak dan PHK tersebut PENGGUGAT tidak menerima upah dari PARA TERGUGAT sebagaimana diatur dalam pasal 93 ayat (2) huruf f dan Pasal 155 ayat (3) UU. No. 13 tahun 2003 Jo. Pasal 25 PP No. 78 Tahun 2015, terhitung 10 bulan (sejak bulan April 2022 – Februari 2023) atau sampai gugatan ini didaftarkan pada kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) pada Pengadilan Negeri

Banda Aceh, sebesar 10 bulan x Rp. 12.332.118,- = Rp. 123.321.880,- (seratus dua puluh tiga juta tiga ratus dua puluh satu ribu delapan ratus delapan puluh rupiah);

Bahwa akibat dilakukan PHK sepihak oleh PARA TERGUGAT, PENGGUGAT merasa sangat dirugikan, terutama tentang beberapa tuduhan TERGUGAT I terhadap PENGGUGAT, yakni: PENGGUGAT dituduh telah merekam pembicaraan dengan pimpinan perusahaan tanpa dapat dibuktikan kebenarannya serta tentang tuduhan tergugat I bahwasanya Penggugat telah melakukan rekrutmen karyawan penyiar di Radio Serambi FM tanpa memberitahukan dan izin pimpinan perusahaan, meskipun faktanya hingga Penggugat di PHK sepihak para penyiar Radio tersebut masih bekerja dan aktif di Serambi FM. Akibat tuduhan yang tidak beralasan tersebut PENGGUGAT merasa dipermalukan dihadapan para pekerja dan rekan kerja yang lain di Perusahaan;

Bahwa dengan demikian PENGGUGAT sangat dirugikan secara *immateril*, sehingga sangat beralasan hukum Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Banda Aceh, menghukum PARA TERGUGAT untuk membayar kerugian *immateril* sebesar Rp 350.000.000,- (*tiga ratus lima puluh juta*);

Bahwa berdasarkan dalil-dalil tersebut di atas, telah jelas tindakan PARA TERGUGAT yang melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) sepihak terhadap PENGGUGAT, telah menimbulkan kerugian bagi PENGGUGAT yakni kehilangan pekerjaan yang berarti kehilangan upah,

oleh karena itu adalah pantas dan layak menurut hukum jika Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Banda Aceh menghukum PARA TERGUGAT untuk membayar pesangon dan hak-hak lainnya akibat pemutusan hubungan kerja terhadap PENGUGAT yakni berupa uang pesangon 2 kali ketentuan (PMTK) Pasal 156 ayat (2) ayat (3) dan ayat (4) Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, yakni:

- a. Uang Pesangon
 $2 \times 9 \text{ bulan} \times \text{Rp. } 12.332.188,- = \text{Rp } 221.979.384$
- b. Uang Penghargaan Masa Kerja (UPMK)
 $8 \text{ bulan} \times \text{Rp. } 12.332.188,- = \underline{\text{Rp } 98.657.504}$
 $\pm$
 (total a+b) $= \text{Rp } 320.636.888,-$
- c. Uang Penggantian Hak (UPH)
 (Penggantian Perumahan, Penggantian Pengobatan dan Perawatan)
 $\underline{15\% \times \text{Rp } 320.636.888} = \underline{\text{Rp } 48.095.533}$
 $+$
 Total a+b+c $= \text{Rp } 368.732.421,-$
(Tiga Ratus Enam Puluh Delapan Juta Tujuh Ratus Tiga Puluh Dua Ribu Empat Ratus Dua Puluh Satu Rupiah);

Bahwa PENGUGAT khawatir PARA TERGUGAT menghindar dari tanggung jawab membayar semua hak-hak PENGUGAT dan untuk menjamin agar gugatan ini tidak merupakan upaya yang sia-sia serta demi untuk menghindar gugatan PENGUGAT kelak mengalami *illusior* atau hampa, maka sangat beralasan hukum PENGUGAT meminta kepada Majelis Hakim agar meletakkan sita Jaminan/Conservatoir Beslag terhadap barang-barang yang saat ini dikuasai oleh PARA TERGUGAT, berupa:

1. 1 (satu) Unit SUZUKI ERTIGA BL 1755 LU Tahun 2012 BPKB
 atas nama PT. Aceh Media Grafika;

2. 1 (satu) Unit SUZUKI APV BL 1756 LU Tahun 2012 BPKB atas nama PT. Aceh Media Grafika;
3. 1 (satu) Unit SUZUKI APV LIMOSIN BL 8261 LS Tahun 2015 BPKB atas nama PT. Aceh Media Grafika
4. 1 (satu) Unit SUZUKI APV LIMOSIN BL 8262 LS Tahun 2015 BPKB atas nama PT. Aceh Media Grafika;
5. 1 (satu) Unit KIJANG TOYOTA INNOVA TYPE Q BL 1989 SI Tahun 2017 BPKB atas nama PT. Aceh Media Grafika;

Bahwa sangat beralasan hukum PENGGUGAT meminta kepada Majelis Hakim yang memeriksa perkara ini berkenan memblokir rekening Bank yang saat ini di kuasai oleh PARA TERGUGAT sebagai jaminan pembayaran hak PENGGUGAT, yaitu antara lain sebagai berikut:

1. Rekening Giro Bank Aceh Syariah Nomor Rekening 010.01.05.511072.0 atas nama PT. Aceh Media Grafika;
2. Rekening Giro Bank Syariah Mandiri / BSI Nomor Rekening 7001677742 atas nama PT. Aceh Media Grafika;
3. Rekening Bank Giro Bank BNI Jakarta Nomor Rekening 57135545 atas nama PT. Aceh Media Grafika;

Bahwa oleh karena itu gugatan ini mempedomani Pasal 180 HIR, maka dimohonkan kepada Majelis Hakim berkenan memutuskan untuk dapat dilaksanakan serta merta.

Berdasarkan latar belakang dan kasus posisi yang telah diuraikan diatas, maka permasalahan hukum yang akan dibahas dalam kasus ini adalah:

1. Apakah jenis perselisihan hubungan industrial yang terjadi antara pekerja dengan PT Aceh Media Grafika dan PT Indopersda Primamedia berdasarkan putusan nomor 2/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Bna?
2. Apa faktor penyebab perselisihan hubungan industrial yang terjadi antara pekerja dengan PT Aceh Media Grafika dan PT Indopersda Primamedia berdasarkan putusan nomor 2/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Bna?
3. Bagaimana pertimbangan hukum hakim dalam memutus perkara perselisihan hubungan industrial yang terjadi antara pekerja dengan PT Aceh Media Grafika dan PT Indopersda Primamedia berdasarkan putusan nomor 2/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Bna?

C. Ruang Lingkup dan Tujuan Penelitian

Sesuai dengan judul yaitu “Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Pekerja dengan PT Aceh Media Grafiak dan PT Indopersada Primamedia (Studi Kasus Putusan Nomor 2/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Bna)”, maka yang menjadi ruang lingkup dalam penelitian ini adalah dalam bidang Hukum Perdata, yaitu khusus melakukan penelitian tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Pekerja dengan PT Aceh Media Grafiak dan PT Indopersada Primamedia (Studi Kasus Putusan Nomor 2/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Bna). Adapun tujuan Penulisan yang ingin ditullis dalam skripsi ini adalah sebagai berikut yaitu :

1. Untuk mengetahui bentuk perselisihan hubungan industrial yang terjadi antara PT Aceh Media Grafika dengan PT Indopersda Primamedia berdasarkan putusan nomor 2/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Bna.

2. Untuk mengetahui faktor penyebab perselisihan hubungan industrial yang terjadi antara PT Aceh Media Grafika dengan PT Indopersda Primamedia berdasarkan putusan nomor 2/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Bna
3. Untuk mengetahui pertimbangan hukum hakim dalam memutus perkara perselisihan hubungan industrial yang terjadi antara PT Aceh Media Grafika dengan PT Indopersda Primamedia berdasarkan putusan Nomor 2/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Bna.

D. Kerangka Teori

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.⁵

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

⁵ Sendjun H. Manulang, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*, Rhineka Cipta, Jakarta, 2001, hlm.3

tenaga kerja pada masing-masing negara juga berbeda, sehingga batasan usia kerja antar negara menjadi tidak sama.⁶ 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 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,

⁶ Dumairy, *Perekonomian Indonesia Cetakan ke 5*, Erlangga, Jakarta, 1996, hlm. 73

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 didapat 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 mempekerjakan 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.⁷

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

⁷ Sawitri Dian Kusuma, *Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Karena Kesalahan Berat*, Jurnal Studi Hukum, Purwokerto, hlm.24

pada dasarnya menggambarkan hak-hak dan kewajiban-kewajiban buruh terhadap majikan serta hak-hak dan kewajiban-kewajiban majikan terhadap buruh.”⁸ 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 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.

b. Tinjauan Umum Tentang Perlindungan Tenaga Kerja

Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Sementara pekerja adalah setiap orang yang bekerja menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Pemberi kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum atau

⁸ Imam Soepomo, *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*, Jambatan, Jakarta, 1994, hlm.1-2

badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Dalam melakukan kerja sering kali pekerja terabaikan perlindungannya, sehingga perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk melindungi hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh.

Menurut Abdul Hakim dalam Yusuf Subkhi, perlindungan tenaga kerja dimaksud untuk menjamin berlangsungnya sistem hubungan kerja secara harmonis tanpa disertai adanya tekanan dari pihak yang kuat kepada pihak yang lemah.⁹ Artinya perlindungan tenaga kerja merupakan jaminan wajib bagi tiap pekerja yang bekerja untuk melindungi keselamatan dan kesejahteraan hidupnya selama bekerja.

Soepomi yang dikutip Agusmidah, membagi perlindungan pekerja menjadi 3 macam yaitu:¹⁰

- 1) Perlindungan Ekonomis, yaitu suatu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk memberikan kepada pekerja suatu penghasilan yang cukup memenuhi keperluan sehari-hari baginya beserta keluarganya, termasuk dalam hal pekerja tersebut tidak mampu bekerja karena sesuatu diluar kehendaknya. Perlindungan ini disebut jaminan sosial.

⁹ Yusuf Subkhi, *Perlindungan Tenaga Kerja Alih Daya (Outsourcing) Perspektif Undang-Undang No.13 Tahun 2003, Tentang Ketenagakerjaan dan Hukum Islam*, Malang: UIN Maliki Malang, 2012, hlm.36

¹⁰ Agusmidah, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Penerbit Ghalia Indonesia, Bogor, 2010, hlm. 61

- 2) Perlindungan Sosial, yaitu suatu perlindungan yang berkaitan dengan usaha kemasyarakatan, yang tujuannya memungkinkan pekerja itu mengenyam dan mengembangkan prikehidupannya sebagai manusia pada umumnya, dan sebagai anggota masyarakat dan anggota keluarganya, atau biasa disebut kesehatan kerja.
- 3) Perlindungan Teknis, yaitu suatu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk menjaga pekerja dari bahaya kecelakaan yang dapat ditimbulkan oleh pesawat-pesawat atau alat kerja lainnya atau oleh bahan yang diolah atau dikerjakan perusahaan, perlindungan jenis ini disebut dengan keselamatan kerja.

Dari hal ini, perlindungan terhadap pekerja merupakan hal yang mendasar untuk dipenuhi pengusaha/perusahaan pemberi kerja. Hal-hal yang harus dilindungi pengusaha/perusahaan pemberi kerja utamanya adalah mengenai pemberian upah yang layak, Keselamatan dan kesehatan kerja, perlindungan khusus terhadap pekerja perempuan, anak dan penyandang cacat, kesejahteraan serta jaminan sosial tenaga kerja. Hal ini sebagaimana tujuan pembangunan ketenagakerjaan yang timbul dari pembangunan nasional memiliki keterkaitan sehingga harus diatur dengan regulator yang maksimal untuk terpenuhinya hak-hak dan perlindungan mendasar bagi pekerja dan terwujudnya iklim yang kondusif bagi pengembangan dunia usaha.

Para pihak yang terlibat dalam suatu perjanjian kerja adalah para pihak yang juga terlibat dalam hukum ketenagakerjaan. Para pihak dalam

hukum ketenagakerjaan sangat luas, tidak hanya melibatkan buruh/pekerja dengan majikan/pengusaha, tetapi juga pihak-pihak yang terkait dalam hubungan industrial yang saling berinteraksi sesuai dengan posisinya dalam menghasilkan barang atau jasa. Para pihak dalam hukum ketenagakerjaan tersebut adalah buruh/pekerja, majikan/pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh, organisasi pengusaha dan pemerintah/penguasa.¹¹

Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Sedangkan tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat, dan sebagaimana yang disampaikan oleh Darza, tenaga kerja adalah bagian dari penduduk usia kerja yang secara fisik dan mental mampu melakukan pekerjaan, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.¹² Pekerja/buruh merupakan bagian dari tenaga kerja yaitu tenaga kerja yang bekerja di dalam hubungan kerja, di bawah perintah pemberi kerja (bisa perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan lainnya) dan atas namanya dalam bekerja yang bersangkutan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Istilah buruh/pekerja secara yuridis sebenarnya adalah sama dan tidak ada perbedaan. Kata pekerja dan buruh dalam Undang-Undang

¹¹ Maimun, *Hukum Ketenaga Kerjaan Suatu Pengantar*, Pradnya Paramita, Jakarta, 2007, hlm.11

¹² Darza Z.A, *Kamus Istilah Bidang Ketenagakerjaan*, Delima Baru, Jakarta, 2000, hlm.114

Nomor 13 tahun 2003 digabungkan menjadi “pekerja/buruh” untuk menyesuaikan istilah “serikat pekerja/serikat buruh” yang terdapat dalam Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang serikat buruh/pekerja.

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

Agar hubungan industrial dapat berlangsung dengan baik maka berdasarkan ketentuan Pasal 103 UU No.13 Tahun 2003 ditentukan sarana hubungan industrial, yaitu:

1) Serikat Pekerja/serikat buruh

Serikat pekerja/buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja/buruh, baik di perusahaan maupun di luar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya.¹⁴

2) Organisasi Pengusaha

Sama halnya dengan pekerja, para pengusaha juga mempunyai hak dan kebebasan untuk membentuk atau menjadi anggota organisasi atau asosiasi pengusaha. Asosiasi pengusaha sebagai organisasi atau perhimpunan wakil pimpinan perusahaan-perusahaan merupakan mitra kerja serikat pekerja dan pemerintah dalam penanganan masalah-masalah ketenagakerjaan dan hubungan industrial. Asosiasi pengusaha dapat dibentuk menurut sektor industri atau jenis usaha, mulai dari tingkat lokal sampai ke tingkat kabupaten, provinsi hingga ke tingkat pusat atau tingkat nasional.

¹⁴ Rusli Hardijan, *Hukum Ketenagakerjaan*, Ghalia Indonesia, Bogor, 2011, hlm.117

3) Lembaga kerja sama bipartit

Setiap perusahaan yang mempekerjakan 50 (lima puluh) orang pekerja/buruh atau lebih wajib membentuk lembaga kerja sama bipartit. Lembaga kerja sama bipartit berfungsi sebagai forum komunikasi dan konsultasi mengenai hal ketenagakerjaan di perusahaan. Susunan keanggotaan lembaga kerja sama bipartit terdiri atas unsur pengusaha dan unsur pekerja/buruh yang ditunjuk oleh pekerja/buruh secara demokratis untuk mewakili kepentingan pekerja/buruh di perusahaan yang bersangkutan.

4) Lembaga kerja sama tripartit

Lembaga kerja sama tripartit adalah forum komunikasi, konsultasi dan musyawarah tentang masalah ketenagakerjaan yang anggotanya terdiri dari unsur organisasi pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh dan pemerintah. Lembaga kerja sama tripartit terdiri dari:

- a) lembaga kerja sama tripartit nasional, provinsi dan kabupaten/kota;
- b) lembaga kerja sama tripartit sektoral nasional, provinsi, dan kabupaten/kota.

5) Peraturan perusahaan

Peraturan perusahaan adalah yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja dan tata tertib perusahaan. Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh sekurang-kurangnya 10 (sepuluh) orang wajib membuat peraturan perusahaan yang mulai berlaku setelah disahkan oleh Menteri atau pejabat yang di tunjuk.

6) Perjanjian kerja bersama

Perjanjian kerja bersama adalah perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha, atau beberapa pengusaha atau perkumpulan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak.

7) Peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan Peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan pada dasarnya mencakup ketentuan sebelum bekerja, selama bekerja, dan sesudah bekerja. Peraturan selama bekerja mencakup ketentuan jam kerja dan istirahat, pengupahan, perlindungan, penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

8) Lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial Berdasarkan ketentuan Pasal 136 UU No.13 Tahun 2003 bahwa penyelesaian perselisihan hubungan industrial wajib dilaksanakan oleh pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh secara musyawarah untuk mufakat. Dalam hal penyelesaian secara musyawarah untuk mufakat tidak tercapai, maka pengusaha dan pekerja atau serikat pekerja menyelesaikan perselisihan hubungan industrial melalui prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang diatur dengan undang-undang.

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).

d. Pengertian Perselisihan Hubungan Industrial

Perselisihan yang terjadi di lingkungan perusahaan dikenal dengan istilah perselisihan perburuhan atau perselisihan hubungan industrial. Secara historis, perselisihan perburuhan adalah pertentangan antara majikan atau perkumpulan majikan dengan serikat buruh atau gabungan serikat buruh berhubung dengan tidak adanya persesuaian paham mengenai hubungan kerja, syarat-syarat kerja dan/atau keadaan perburuhan (Pasal 1 ayat (1) huruf c Undang-Undang No. 22 Tahun 1957). Berdasarkan Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor-Kep 15.A/Men/1994 istilah perselisihan perburuhan diganti menjadi perselisihan hubungan industrial.

Menurut Pasal 1 angka 22 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 jo Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Pasal 1 angka 1,

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

“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, dan perselisihan pemutusan hubungan kerja serta perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan”.

Undang-Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menggantikan Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 tentang penyelesaian Perselisihan Perburuhan dan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta. Terdapat ketentuan yang dihapus dalam proses PPHI yang sebelumnya melalui lembaga PPHI, yaitu Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan (P4) ditingkat pusat dan daerah diganti dengan pengadilan khusus hubungan industrial, yaitu Pengadilan Hubungan Industrial.¹⁶

Dalam perumusan Undang-Undang nomor 22 tahun 2004 tentang Perselisihan Hubungan Industrial, dari berbagai tipe, bentuk dan latar belakang perselisihan yang terjadi di lingkungan kerja, pengertian perselisihan hubungan industrial dikelompokkan perselisihan tersebut dalam empat (4) jenis, yaitu:

a. Perselisihan Hak

Perselisihan yang timbul karena tidak terpenuhinya hak, akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan

¹⁶ Mila Karmila Ad, *Masa Depan Arbitrase Sebagai Mekanisme Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Indonesia*, Jurnal Vol.17 No. 2, 2009, hlm.62-63

perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Contohnya adalah kekurangan upah lembur dari kelebihan jam kerja, pembayaran upah lebih rendah dari UMP atau tentang asuransi kerja dan keselamatan kerja.

b. Perselisihan Kepentingan

Perselisihan yang timbul dalam hubungan kerja karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pembuatan, dan/atau perubahan syarat-syarat kerja yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, atau peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama. Contohnya adalah perundingan PKB, tuntutan pemberian tunjangan jabatan, tunjangan cuti dan lain-lainnya yang belum ada pengaturannya.

c. Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja

Perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak. Contohnya adalah Pemutusan Hubungan Kerja karena pekerja melanggar perjanjian kerja.

d. Perselisihan Antar Serikat Buruh/Serikat Pekerja

Perselisihan antara serikat pekerja/ serikat buruh lainnya hanya dalam satu perusahaan, karena tidak adanya persesuaian paham mengenai keanggotaan, pelaksanaan hak, dan kewajiban keserikatan pekerjaan. Contohnya adalah siapa yang berhak merundingkan PKB.

Bentuk-bentuk perselisihan didalam perburuhan dapat dibedakan menjadi dua yaitu:¹⁷

1. Perselisihan Perburuhan menurut Sifatnya
 - a) Perselisihan perburuhan kolektif yaitu perselisihan yang terjadi antara pengusaha atau majikan dengan serikat pekerja atau buruh karena tidak adanya persesuaian paham mengenai hubungan kerja, syarat-syarat kerja dan atau keadaan perburuhan.
 - b) Perselisihan perburuhan perseorangan yaitu perselisihan antara pekerja yang tidak menjadi anggota serikat pekerja dan pengusaha.
2. Perselisihan Perburuhan menurut Jenisnya
 - a) Perselisihan hak yaitu perselisihan yang timbul antara pengusaha atau perkumpulan pengusaha dengan serikat buruh atau gabungan serikat buruh karena salah satu pihak dalam perjanjian kerja atau perjanjian kerja bersama tidak memenuhi isi perjanjian kerja tersebut atau melanggar ketentuan hukum yang berlaku bagi hubungan kerja. Dengan kata lain tidak terdapatnya persesuaian paham dalam hubungan kerja yang telah mereka sepakati bersama.
 - b) Perselisihan kepentingan yaitu pertentangan yang timbul antara pengusaha atau perkumpulan pengusaha dengan serikat buruh atau gabungan serikat buruh sehubungan dengan adanya persesuaian pendapat mengenai syarat-syarat kerja dan atau keadaan perburuhan, misalnya tuntutan kenaikan upah.

¹⁷ Hartono Widodo Yudiantoro, *Segi Hukum Penyelesaian Perselisihan Perburuhan*, Rajawali Pers, Jakarta, 2002, hlm. 25

e. PT Aceh Media Grafika

Percetakan PT. Aceh Media Grafika adalah sebuah perusahaan percetakan yang berdiri sejak tanggal 9 Februari 1989 bersamaan dengan terbitnya Harian Serambi Indonesia. Sejak tahun 2006, kegiatan percetakan diperluas dengan pelayanan segala jenis cetakan.

Dengan pengalaman puluhan tahun dalam penerbitan dan percetakan, PT. Aceh Media Grafika mampu memberikan layanan hasil cetak yang memuaskan konsumen.

Dengan menggunakan mesin-mesin mutakhir yang dioperasikan oleh tenaga teknis terdidik dengan kualitas cetak prima, kecepatan tinggi, tepat waktu dan harga yang terjangkau konsumen. Lebih dari itu, kami juga menyediakan layanan pra dan purna jual; jemput materi dan antar hasil cetak.

Dan juga memberikan manfaat lain bagi anda yang mempercayai kami sebagai mitra cetak, yaitu diskon iklan di Harian Serambi Indonesia, Prohaba dan Radio Serambi FM.

E. Metode Penelitian

Pada prinsipnya dalam penulisan karya ilmiah memerlukan data yang lengkap dan objektif serta mempunyai metode tertentu sesuai dengan permasalahan yang akan dibahas, langkah-langkah yang ditempuh dalam penulisan karya ilmiah ini adalah sebagai berikut:

1. Jenis Penelitian

Dilihat dari jenisnya, Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian studi kasus ini adalah penelitian hukum normatif yang disebut juga sebagai penelitian doktrinal (*doctrinal research*) yaitu suatu penelitian yang menganalisis hukum baik yang tertulis di dalam buku (*law as it is written in the book*), maupun hukum yang diputuskan oleh Hakim melalui proses Pengadilan (*law it is decided by the judge through judicial process*).

Berdasarkan dengan rumusan permasalahan dan tujuan dari penelitian, maka sifat penelitian yang sesuai adalah deskriptif analitis. Penelitian deskriptif analitis artinya yang mengungkapkan peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan teori-teori hukum yang menjadi objek penelitian. Penelitian ini termasuk lingkup penelitian yang menggambarkan, menelaah, dan menjelaskan secara tepat serta menganalisa peraturan perundang-undangan yang berlaku sehingga dapat diketahui gambaran jawaban atas permasalahan mengenai korupsi yang dilakukan dalam perkara pada penelitian skripsi ini.

2. Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data-data yang diperoleh dengan cara studi kepustakaan. Data sekunder terdiri dari bahan hukum primer, sekunder dan tersier.

- a. Bahan hukum primer yaitu semua aturan hukum yang dibentuk dan/atau dibuat secara resmi oleh suatu lembaga negara, dan atau badan-badan pemerintahan, yang demi tegaknya akan diupayakan

berdasarkan daya paksa yang dilakukan secara resmi pula oleh aparat negara.¹⁸ Data dari pemerintah yang berupa dokumen-dokumen tertulis yang bersumber pada perundang-undangan, di antaranya:

- 1) Undang-undang Dasar 1945.
 - 2) Kitab Undang-undang Hukum Perdata
 - 3) Putusan Pengadilan Negeri Nomor 2/Pdt.Sus/PHI/2023/PN Bna
- b. Bahan hukum sekunder adalah bahan hukum yang dapat memberikan penjelasan terhadap bahan hukum primer, yang dapat berupa buku-buku teks, jurnal ilmiah, media massa dan sebagainya.

F. 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 bab ini terdiri dari beberapa sub bab yaitu Latar Belakang Permasalahan, Kasus Posisi dan Permasalahan Hukum, Ruang Lingkup dan Tujuan Penelitian, Metode Penelitian dan Sistematika Pembahasan.

Bab II, Merupakan bab terkait Kasus Posisi Putusan Pengadilan Negeri Banda Aceh Nomor 2/Pdt.Sus/PHI/2023/PN Bna yang menguraikan tentang Duduk Perkara, Pertimbangan Hukum Hakim, dan Amar Putusan

Bab III, Merupakan Bab hasil Analisis Putusan Pengadilan Negeri Banda Aceh Nomor 2/Pdt.Sus/PHI/PN Bna yang menguraikan Bentuk

¹⁸ Soetandyo Wignjosoebroto, *Hukum Konsep dan Metode*, Malang: Setara Press, 2013, hlm. 67

Perselisihan Hubungan Industrial Yang Terjadi Antara Karyawan Dengan PT Aceh Media Grafika dan PT Indopersda Primamedia Berdasarkan Putusan Nomor 2//Pdt.Sus/PHI/PN Bna, Faktor Penyebab Perselisihan Hubungan Industrial Yang Terjadi Antara Karyawan Dengan PT Aceh Media Grafika dan Indopersda Primamedia Berdasarkan Putusan Nomor 2/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Bna, Pertimbangan Hukum Hakim dalam Memutus Perkara Perselisihan Hubungan Industrial Yang Terjadi Antara Karyawan Dengan PT Aceh Media Grafika dan PT Indopersda Primamedia Berdasarkan Putusan Nomor 2/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Bna

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

BAB II

KASUS POSISI PUTUSAN PENGADILAN NEGERI BANDA ACEH NOMOR 2/Pdt.Sus/PHI/PN Bna

A. Duduk Perkara

Pada penelitian ini penulis akan memaparkan kronologis ataupun duduk perkara sesuai dengan isi putusan pada kasus ini. Bahwa TERGUGAT I adalah Perusahaan PT. Aceh Media Grafika Penerbit Harian Serambi Indonesia, Harian Prohaba, dan radio Serambi FM 90,2 Mhz, sebagai tempat penggugat bekerja. Bahwa TERGUGAT II adalah perusahaan PT. Indopersda Primamedia merupakan induk perusahaan (*company holding*) yang mengelola dan me-manage perusahaan press yang ada di seluruh Indonesia di bawah naungan Tribun group. Bahwa PENGGUGAT adalah pekerja atau karyawan tetap di perusahaan PT. Aceh Media Grafika, dengan jabatan terakhir sebagai manajer keuangan yang kemudian dipindahkan (*mutasi*) menjadi manajer radio Serambi FM dengan Surat Keputusan (SK) dari TERGUGAT II. Bahwa PENGGUGAT pertama kali bekerja pada TERGUGAT I pada tahun 2000, sebagai tenaga kerja kontrak pada Bagian Keuangan bidang kerja staf Keuangan sebagaimana Surat Perjanjian Kerja (SPK) Nomor 05/PU/PK/II/2000 tertanggal 11 Februari 2000. Bahwa setelah berakhirnya perjanjian kerja sebagaimana di sebutkan diatas hubungan hukum / hubungan kerja PENGGUGAT dengan TERGUGAT I dilanjutkan dengan perjanjian kerja tertulis sebagaimana Surat Perjanjian Kerja (SPK) Nomor 30/PU/PK/V/2000 tertanggal 16 Mei 2000 dalam jabatan sebagai Staf

Keuangan. Bahwa setelah berakhirnya perjanjian kerja sebagaimana di sebutkan di atas, PENGGUGAT diterima sebagai karyawan tetap terhitung sejak tanggal 16 November 2000 dan ditempatkan sebagai staf keuangan di bagian keuangan pada TERGUGAT I berdasarkan Surat Keputusan Nomor 55/DIRMA/AMG/VI/2007 tertanggal 2 Juni 2007. Surat Keputusan tersebut sebagai bentuk perjanjian kerja tertulis yang menjadi bukti hubungan hukum antara PENGGUGAT dengan TERGUGAT I. Bahwa PENGGUGAT selanjutnya di kukuhkan dalam jabatan sebagai Manajer Keuangan harian Serambi Indonesia/PT. AMG dan/atau pada TERGUGAT I sebagaimana Surat Keputusan Nomor 12/Dirma/Kpts/02/07 tertanggal 10 Februari 2007. Bahwa tiba-tiba pada tanggal 23 Okteber 2018, PENGGUGAT resmi dipindahkan (mutasi) menjadi Radio Manager di Serambi Indonesia Radio Department, Business Devision, Regional Operation Directorate (Radio Serambi FM) dengan Surat Keputusan (SK) dari TERGUGAT II sebagaimana Surat Keputusan Nomor SK-PENJA/GoMed/HRMedia/51010-2018 tertanggal 23 Oktober 2018. Bahwa pada bulan April tahun 2022, PENGGUGAT diputuskan hubungan kerja (di-PHK) secara sepihak terhitung tanggal 25 April 2022 sebagaimana Surat Pemberitahuan Pengakhiran Hubungan Kerja (PHK) Nomor 82/DIR/AMG/IV/2022 tertanggal 8 April 2022. Bahwa PENGGUGAT selama bekerja dengan TERGUGAT, telah melakukan pekerjaan dengan baik, dengan posisi/jabatan terakhir sebagai Manager Radio Serambi FM pada TERGUGAT I dengan menerima upah terakhir Rp. 12.332.118,- (Dua Belas Juta Tiga Ratus Tiga Puluh Dua Ribu

Seratus Delapan Puluh Delapan rupiah). Bahwa berdasarkan lamanya masa kerja PENGUGAT lebih kurang 22 (dua puluh dua) tahun 6 (enam) bulan terhitung sejak 16 November 2000 s.d. 25 April 2022 (*vide*: Perhitungan Hak dan Kewajiban), maka sangat beralasan hukum bila terjadi PHK, PENGUGAT memperoleh hak pesangon sebagaimana ketentuan perundang-undangan. Bahwa selama bekerja hingga terjadinya Perselisihan Hak dan PHK antara PENGUGAT dan PARA TERGUGAT telah terjalin hubungan kerja harmonis dan PENGUGAT melaksanakan tanggung jawab dengan baik. Bahwa perselisihan terjadi bermula dari adanya surat peringatan dari TERGUGAT I yang ditujukan kepada PENGUGAT, sebagaimana Surat Nomor 26/PP/SI/IX/2021 tertanggal 29 September 2021, surat peringatan ini merupakan surat peringatan kedua (tanpa didahului surat peringatan pertama) sehingga tidak sesuai prosedur (*unprocedural*) tidak sesuai dengan Peraturan Perusahaan. Selanjutnya pada tanggal 25 Maret 2022 TERGUGAT I kembali mengeluarkan surat peringatan ketiga kepada PENGUGAT sebagaimana Surat Nomor 61/PP/SI/III/2022 tertanggal 25 Maret 2022. Hal mana kedua surat tersebut tidak memuat alasan yang jelas/mendasari apa yang menjadi kesalahan dari PENGUGAT hingga diberikannya surat peringatan tersebut kepada PENGUGAT. Bahwa puncak perselisihan antara PENGUGAT dan PARA TERGUGAT terjadi pada saat TERGUGAT I memutuskan hubungan kerja sepihak PENGUGAT sebagaimana Surat Nomor 82/DIR/AMG/IV/2022 perihal Pemberitahuan Pengakhiran Hubungan Kerja (PHK) tanggal 8 April 2022. Bahwa setelah

TERGUGAT I memutuskan hubungan kerja secara sepihak (PHK sepihak) kepada PENGUGAT, selanjutnya PENGUGAT mengupayakan penyelesaian perselisihan hubungan kerja secara Bipartit sebanyak 2 (dua) kali, yang masing-masing dilakukan berdasarkan surat permohonan secara tertulis sebagaimana Surat Nomor 121/YBBHSK/V/2022 tertanggal 23 Mei 2022 dan Surat Nomor 123/YBBHSK/VI/2022 tertanggal 17 Juni 2022, hal mana upaya kedua perundingan Bipartit tersebut tidak menghasilkan kesepakatan apapun (gagal). Bahwa dengan gagalnya perundingan Bipartit tersebut, PENGUGAT mengajukan perselisihan Hak dan PHK kepada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Aceh Besar melalui Surat No. 125/YBBHSK-Indoneia/VIII/2022 tertanggal 9 Agustus 2022 yang kemudian pihak Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Aceh Besar memanggil para pihak (PENGUGAT dan TERGUGAT I), namun tidak tercapai kesepakatan. Bahwa selanjutnya penyelesaian perselisihan secara media dilimpahkan kepada Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas penduduk Provinsi Aceh. Kemudian mediator dari Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Provinsi Aceh telah memanggil pihak PENGUGAT dan TERGUGAT I untuk melakukan media sebanyak 3 (tiga) kali akan tetapi mediasi tersebut gagal, karena tidak tercapai kesepakatan apapun. Bahwa karena gagalnya mediasi sebagaimana tersebut di atas maka mediator pada Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh, mengeluarkan surat anjuran dengan No 560/159 tertanggal 25 Januari 2023 yang menganjurkan agar TERGUGAT I membayar hak-hak PENGUGAT sesuai dengan

peraturan perusahaan dan peraturan perundang-undangan. Bahwa alasan PHK sepihak yang dilakukan oleh TERGUGAT I (surat pemberitahuan tertanggal 8 April 2022) tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat berdasarkan putusan mahkamah konstitusi No.012/PUU-I/2023. Sehingga alasan PHK tersebut haruslah dinyatakan tidak sah dan dinyatakan sebagai PHK sepihak. Hal tersebut sesuai dengan bunyi pasal 151 Ayat (3) UU Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, yaitu:

(3) Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) benar-benar tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Selanjutnya di Pasal 152 Ayat (3) UU Nomor 13 Tahun 2003 juga menegaskan:

(3) Penetapan atas permohonan pemutusan hubungan kerja hanya dapat diberikan oleh lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial jika ternyata maksud untuk memutuskan hubungan kerja telah dirundingkan, tetapi perundingan tersebut tidak menghasilkan kesepakatan.

Bahwa dengan telah dikeluarkannya surat anjuran dan risalah tersebut PENGGUGAT hingga kini belum memperoleh hak-haknya dengan demikian sangat beralasan hukum PENGGUGAT mengajukan penyelesaian perselisihan Hak dan penetapan PHK tersebut pada Pengadilan Hubungan

Industrial (PHI) sesuai ketentuan Pasal 5, Pasal 13 ayat (2), Pasal 14, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Bahwa berdasarkan hukum, gugatan ini didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Banda Aceh, mengingat domisili atau tempat dimana PENGGUGAT bekerja merupakan yurisdiksi Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Banda Aceh, untuk itu mohon Ketua Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Banda Aceh memanggil para pihak dan memeriksa serta mengadili perselisihan hubungan industrial antara PENGGUGAT dengan PARA TERGUGAT sebagaimana diatur dalam Pasal 5 dan Pasal 14 Undang-undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Bahwa peristiwa/perselisihan han dan PHK antara PENGGUGAT dan PARA TERGUGAT terjadi pada bulan April 2022 yakni, ketika itu Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja dinyatakan tidak berlaku atau inkonstitusional bersyarat oleh putusan Mahkamah Konstitusional (MK) Nomor: 91/PPU-XVIII/2020. Dengan amar putusan MK: apabila dalam tenggang waktu 2 (dua) tahun pembentuk Undang-undang tidak dapat menyelesaikan perbaikan Undang-undang Cipta Kerja, maka Undang-undang yang telah dicabut atau di ubah oleh Undang-undang Cipta Kerja dinyatakan berlaku kembali. Kemudian pada tahun 2022 Pemerintah menerbitkan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-undang (PERPPU) Nomor 2 tahun 2022 tentang Cipta Kerja, yang menyatakan Undang-undang Cipta Kerja Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja dinyatakan dicabut dan

tidak berlaku. Hal mana Penggugat di PHK sepihak oleh Para Tergugat pada bulan April 2022 sementara Perppu Cipta Kerja baru dibentuk oleh Pemerintah pada 30 Desember 2022. Maka untuk kepastian hukum dan sangat beralasan hukum penyelesaian perselisihan Hak dan PHK PENGUGAT menggunakan dasar hukum Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang hingga kini masih berlaku. Hal mana, sesuai dengan asas hukum *nonretroaktif* (tidak berlaku surut) yang menyebutkan setiap Undang-undang dan Peraturan Pemerintah yang baru tidak berlaku surut (*nonretroaktif*) atau hukum “hukum perdata” tidak dapat diterapkan terhadap peristiwa yang telah lebih dahulu terjadi.

Bahwa selama proses penyelesaian masalah hak dan PHK belum ada kesepakatan, PARA TERGUGAT tidak membayar upah kepada PENGUGAT sebagaimana biasa yang diterima setiap bulannya, hal tersebut bertentangan dengan Pasal 155 UU. No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, menyebutkan:

- (1) *Pemutusan hubungan kerja tanpa penetapan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 151 ayat (3) batal demi hukum*
- (2) *Selama putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum ditetapkan, baik pengusaha maupun pekerja/buruh harus tetap melaksanakan segala kewajibannya.*
- (3) *Pengusaha dapat melakukan penyimpangan terhadap ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) berupa tindakan skorsing kepada pekerja/buruh yang sedang dalam proses pemutusan*

hubungan kerja dengan tetap wajib membayar upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima pekerja/buruh.

Bahwa tindakan PARA TERGUGAT yang tidak membayarkan upah kepada PENGGUGAT, bertentangan dengan ketentuan Pasal 93 ayat (2) huruf f UU. No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, menyebutkan:

“Pekerja/buruh bersedia melakukan pekerjaan yang telah dijanjikan tetapi pengusaha tidak memperkerjakannya, baik karena kesalahan sendiri maupun halangan yang seharusnya dapat dihindari pengusaha”;

Kemudian dalam Pasal 25 Peraturan Pemerintah No.78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan juga menegaskan:

“Pengusaha wajib membayar upah apabila Pekerja/buruh bersedia melakukan pekerjaan yang telah dijanjikan tetapi pengusaha tidak memperkerjakannya, karena kesalahan sendiri atau kendala yang seharusnya dapat dihindari oleh pengusaha”;

Bahwa selama proses perselisihan hak dan PHK tersebut PENGGUGAT tidak menerima upah dari PARA TERGUGAT sebagaimana diatur dalam pasal 93 ayat (2) huruf f dan Pasal 155 ayat (3) UU. No. 13 tahun 2003 Jo. Pasal 25 PP No. 78 Tahun 2015, terhitung 10 bulan (sejak bulan April 2022 – Februari 2023) atau sampai gugatan ini didaftarkan pada kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) pada Pengadilan Negeri Banda Aceh, sebesar 10 bulan x Rp. 12.332.118,- = Rp. 123.321.880,- (seratus dua puluh tiga juta tiga ratus dua puluh satu ribu delapan ratus delapan puluh rupiah);

Bahwa akibat dilakukan PHK sepihak oleh PARA TERGUGAT, PENGGUGAT merasa sangat dirugikan, terutama tentang beberapa tuduhan TERGUGAT I terhadap PENGGUGAT, yakni: PENGGUGAT dituduh telah merekam pembicaraan dengan pimpinan perusahaan tanpa dapat dibuktikan kebenarannya serta tentang tuduhan tergugat I bahwasanya Penggugat telah melakukan rekrutmen karyawan penyiar di Radio Serambi FM tanpa memberitahukan dan izin pimpinan perusahaan, meskipun faktanya hingga Penggugat di PHK sepihak para penyiar Radio tersebut masih bekerja dan aktif di Serambi FM. Akibat tuduhan yang tidak beralasan tersebut PENGGUGAT merasa dipermalukan dihadapan para pekerja dan rekan kerja yang lain di Perusahaan;

Bahwa dengan demikian PENGGUGAT sangat dirugikan secara *immateril*, sehingga sangat beralasan hukum Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Banda Aceh, menghukum PARA TERGUGAT untuk membayar kerugian *immateril* sebesar Rp 350.000.000,- (*tiga ratus lima puluh juta*);

Bahwa berdasarkan dalil-dalil tersebut di atas, telah jelas tindakan PARA TERGUGAT yang melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) sepihak terhadap PENGGUGAT, telah menimbulkan kerugian bagi PENGGUGAT yakni kehilangan pekerjaan yang berarti kehilangan upah, oleh karena itu adalah pantas dan layak menurut hukum jika Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Banda Aceh menghukum PARA TERGUGAT untuk membayar pesangon dan hak-hak lainnya akibat

pemutusan hubungan kerja terhadap PENGGUGAT yakni berupa uang pesangon 2 kali ketentuan (PMTK) Pasal 156 ayat (2) ayat (3) dan ayat (4)

Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, yakni:

- a. Uang Pesangon
 $2 \times 9 \text{ bulan} \times \text{Rp. } 12.332.188,- = \text{Rp } 221.979.384$
- b. Uang Penghargaan Masa Kerja (UPMK)
 $8 \text{ bulan} \times \text{Rp. } 12.332.188,- = \underline{\text{Rp } 98.657.504}$
 $\pm$
 (total a+b) $= \text{Rp } 320.636.888,-$
- c. Uang Penggantian Hak (UPH)
 (Penggantian Perumahan, Penggantian Pengobatan dan Perawatan)
 $15\% \times \text{Rp } 320.636.888 = \underline{\text{Rp } 48.095.533}$
 $+$
 Total a+b+c $= \text{Rp } 368.732.421,-$
(Tiga Ratus Enam Puluh Delapan Juta Tujuh Ratus Tiga Puluh Dua Ribu Empat Ratus Dua Puluh Satu Rupiah);

Bahwa PENGGUGAT khawatir PARA TERGUGAT menghindar dari tanggung jawab membayar semua hak-hak PENGGUGAT dan untuk menjamin agar gugatan ini tidak merupakan upaya yang sia-sia serta demi untuk menghindar gugatan PENGGUGAT kelak mengalami *illusior* atau hampa, maka sangat beralasan hukum PENGGUGAT meminta kepada Majelis Hakim agar meletakkan sita Jaminan/Conservatoir Beslag terhadap barang-barang yang saat ini dikuasai oleh PARA TERGUGAT, berupa:

1. 1 (satu) Unit SUZUKI ERTIGA BL 1755 LU Tahun 2012 BPKB atas nama PT. Aceh Media Grafika;
2. 1 (satu) Unit SUZUKI APV BL 1756 LU Tahun 2012 BPKB atas nama PT. Aceh Media Grafika;
3. 1 (satu) Unit SUZUKI APV LIMOSIN BL 8261 LS Tahun 2015 BPKB atas nama PT. Aceh Media Grafika

4. 1 (satu) Unit SUZUKI APV LIMOSIN BL 8262 LS Tahun 2015

BPKB atas nama PT. Aceh Media Grafika;

5. 1 (satu) Unit KIJANG TOYOTA INNOVA TYPE Q BL 1989 SI

Tahun 2017 BPKB atas nama PT. Aceh Media Grafika;

Bahwa sangat beralasan hukum PENGGUGAT meminta kepada Majelis Hakim yang memeriksa perkara ini berkenan memblokir rekening Bank yang saat ini di kuasai oleh PARA TERGUGAT sebagai jaminan pembayaran hak PENGGUGAT, yaitu antara lain sebagai berikut:

1. Rekening Giro Bank Aceh Syariah Nomor Rekening

010.01.05.511072.0 atas nama PT. Aceh Media Grafika;

2. Rekening Giro Bank Syariah Mandiri / BSI Nomor Rekening

7001677742 atas nama PT. Aceh Media Grafika;

3. Rekening Bank Giro Bank BNI Jakarta Nomor Rekening 57135545

atas nama PT. Aceh Media Grafika;

Bahwa oleh karena itu gugatan ini mempedomani Pasal 180 HIR, maka dimohonkan kepada Majelis Hakim berkenan memutuskan untuk dapat dilaksanakan serta merta.

B. Pertimbangan Hukum Hakim

Pada gugatan subsidair Penggugat telah mengajukan replik dan Tergugat I dan Tergugat II telah juga mengajukan duplik yang pada pokoknya Penggugat tetap pada gugatannya, sedangkan para Tergugat mengajukan duplik pada pokoknya Penggugat tetap pada sanggahannya.

Untuk mempetahankan dalil gugatannya Penggugat telah mengajukan alat bukti surat yaitu P-1 s/d P-11;

1. Foto Copy Perjanjian Kerja No. 05/PU/PK/II/2000 Tanggal 11 Februari 2000, yang telah dicocokkan dengan aslinya dan telah dibubuhi materai secukupnya, selanjutnya diberi tanda P-1;
2. Foto Copy Perjanjian Kerja No. 30/PU/PK/V/2000 Tanggal 16 Mei 2000, yang telah dicocokkan dengan aslinya dan telah dibubuhi materai secukupnya, selanjutnya diberi tanda P-2;
3. Foto Copy Surat Keputusan No. 55/DIRMA/AMG/2007. Tentang Pengangkatan Karyawan Tetap pada PT. Aceh Media Grafika, yang telah dicocokkan dengan aslinya dan telah dibubuhi materai secukupnya, selanjutnya diberi tanda P-3;
4. Foto Copy Surat Keputusan No. 015/Kpts/Dirma/VIII/2005. Tentang Pengangkatan sebagai Pjs Manager Keuangan Harian Serambi Indonesia / PT. AMG, yang telah dicocokkan dengan aslinya dan telah dibubuhi materai secukupnya, selanjutnya diberi tanda P-4;
5. Foto Copy Surat Keputusan No. 12/Dirma/Kpts/02/07. Tentang Penguhan Manajer Keuangan Harian Serambi Indonesia/ PT. AMG yang telah dicocokkan dengan aslinya dan telah dibubuhi materai secukupnya, selanjutnya diberi tanda P-5;
6. Foto Copy Surat Keputusan No. SK-PENJA/GoMed/HR Media/51010-2018. Tentang penetapan sebagai Manajer Radio di Serambi Indonesia

Radioa Depatmen, yang telah dicocokkan dengan aslinya dan telah dibubuhi materai secukupnya, selanjutnya diberi tanda P-6;

7. Foto Copy Surat Pemberitahuan Pengakhiran Hubungan Kerja (PHK) No. 82/DIR/AMG/IV/2022 tanggal 8 April 2022, yang telah dicocokkan dengan aslinya dan telah dibubuhi materai secukupnya, selanjutnya diberi tanda P-7;
8. Foto Copy Anjuran No. 560/159 Tanggal 25 Januari 2023, yang telah dicocokkan dengan aslinya dan telah dibubuhi dengan materai secukupnya, selanjutnya diberi tanda P-8;
9. Foto Copy Slip Gaji Terakhir Penggugat yang diberikan oleh Tergugat, yang telah dicocokkan dengan aslinya hanyalah berupa printout dan telah dibubuhi materai secukupnya, selanjutnya diberi tanda P-9;
10. Foto Copy Berita Acara Serah Terima Pesangon karyawan yang di PHK oleh Penggugat kepada karyawan atas nama Laiya Haviza, yang telah dicocokkan dengan aslinya dan telah dibubuhi materai secukupnya, selanjutnya diberi tanda P-10, P-10.1, dan P-10.2;
11. Foto Copy Buku Peraturan Perusahaan PT. Aceh Media Grafika Tahun 2022/2023, yang telah dicocokkan hanyalah berupa fotocopy dari fotocopy dan telah dibubuhi materai secukupnya, selanjutnya diberi tanda P-11;

Terhadap bukti tersebut telah diberi materai cukup dan telah diperlihatkan aslinya di persidangan kecuali bukti P-11 yang hanya dapat diperlihatkan berupa fotocopy dari fotocopy.

Bahwa untuk mempertahankan dalil gugatannya pihak Penggugat mengajukan 3 (tiga) orang Saksi bernama Erlizar, Laiya Haviza dan Zulkifli yang disumpah menurut agama dan keyakinannya.

Untuk mempertahankan dalil sangkalannya pihak Tergugat I telah mengajukan alat bukti surat. Dan terhadap bukti-bukti tersebut telah diberi materai cukup dan dapat diperlihatkan aslinya dipersidangan.

Untuk mempertahankan dalil sangkalannya pihak Tergugat I mengajukan 3 (Tiga) orang Saksi bernama Linda Ariani, Firdaus.D, dan Syaiful Bahri yang disumpah menurut agama dan kepercayaannya.

Bahwa untuk mempertahankan dalil sangkalannya pihak Tergugat II telah mengajukan alat bukti surat. Tergugat II walaupun telah diberikan kesempatan oleh majelis hakim untuk menghadirkan saksi pada persidangan namun Tergugat II tidak menggunakan haknya untuk menghadirkan saksi.

Penggugat dan Tergugat telah mengajukan kesimpulan tanggal 10 Mei 2023, 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;

Bahwa Tergugat II dalam jawabannya juga telah mengajukan eksepsi/tangkisan, sehingga Majelis Hakim sebelum mempertimbangkan pokok perkara akan mempertimbangkan terlebih dahulu Eksepsi/Tangkisan dari Tergugat II;

Setelah Majelis Hakim mencermati dengan seksama dan teliti terhadap eksepsi/tangkisan tergugat II yang pada intinya Penggugat keliru menarik Tergugat II sebagai pihak dalam perkara a quo;

Bahwa oleh karena seluruh dalil Tergugat II memerlukan beban pembuktian lebih lanjut dalam pokok perkara dimana Tergugat II yang menyatakan surat gugatan aquo menjadi *error in persona* sudah semestinya gugatan Penggugat ditolak atau setidaknya tidak dapat diterima (*niet ontvankelijk verklaard*) haruslah ditolak;

Bahwa eksepsi/tangkisan yang intinya menyatakan gugatan Penggugat tersebut tidak saling mendukung antara posita dan petitum terkait permasalahan hukum antara Penggugat dan Tergugat I, sedangkan Tergugat II tidak memiliki hubungan hukum dengan Penggugat tentunya memerlukan beban pembuktian dalam pokok perkara;

Bahwa permintaan Tergugat II kepada Majelis Hakim yang untuk menyatakan gugatan Penggugat ditolak atau setidaknya tidak dapat diterima (*niet ontvankelijk verklaard*) haruslah dinyatakan ditolak.

Bahwa oleh karena berdasarkan seluruh uraian dan pertimbangan Majelis Hakim terhadap eksepsi/tangkisan Tergugat II tersebut diatas dinyatakan ditolak, maka Majelis Hakim menyatakan pemeriksaan terhadap pokok perkara dapat dilanjutkan;

C. Amar Putusan

MENGADILI

DALAM EKSEPSI

- Menolak Eksepsi dari Tergugat II untuk seluruhnya

DALAM POKOK PERKARA

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian;
2. Menetapkan Hubungan Kerja antara Penggugat dengan Para Tergugat adalah perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT) atau pekerja tetap terhitung sejak 16 Mei 2000;
3. Menyatakan putus hubungan kerja antara Penggugat dengan Para Tergugat sejak tanggal 25 April 2022;
4. Menghukum Para Tergugat untuk membayarkan sisa pesangon kepada Penggugat sebesar Rp. 11.120.836,00 (sebelas juta serratus dua puluh ribu delapan ratus tiga puluh enam rupiah);
5. Menghukum Para Tergugat membayar biaya perkara ini sebesar Rp. 656.000,00 (enam ratus lima puluh enam ribu rupiah);
6. Menolak Gugatan Penggugat selain dan selebihnya;

BAB III

ANALISIS PUTUSAN PENGADILAN NEGERI BANDA ACEH NOMOR 2/Pdt.Sus/PHI/2023/PN Bna

A. Bentuk Perselisihan Hubungan Industrial Yang Terjadi Antara Karyawan dengan PT Aceh Media Grafika dan PT Indopersada Primamedia Berdasarkan Putusan Nomor 2//Pdt.Sus/PHI/PN Bna

Didalam Pasal 2 Undang-Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Nomor 2 Tahun 2004 menjelaskan Jenis hubungan Perselisihan hubungan industrial meliputi perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja atau serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.

Bentuk perselisihan hubungan industrial yang terjadi antara karyawan dengan PT Aceh Media Grafika dan PT Indopersada adalah perselisihan hak dan pemutusan hubungan kerja. Dimana karyawan yang bernama Budi Safatul Anam meminta pembayaran pesangon dua kali lipat kepada perusahaan.

Perselisihan hak dalam perselisihan hubungan industrial merupakan perselisihan yang timbul karena salah satu pihak pada perjanjian kerja tidak memenuhi isi dari perjanjian dan menyalahi aturan ketentuan umum perusahaan.

Puncak perselisihan terjadi antara Penggugat sebagai karyawan dengan pihak perusahaan karena adanya surat peringatan dari perusahaan, dan surat peringatan ini adalah surat peringatan kedua dari perusahaan tanpa didahului

surat peringatan pertama sehingga tidak sesuai dengan prosedur dan pada akhirnya pihak perusahaan memutuskan hubungan kerja sepihak.

Pemutusan hubungan kerja sepihak seperti yang dikatakan oleh Penggugat tidak benar dilakukan oleh perusahaan. Karena sebelum melakukan pemutusan hubungan kerja, pihak perusahaan sudah terlebih dahulu melakukan evaluasi, pemanggilan, teguran, pembinaan dan diberikan surat peringatan sesuai dengan aturan perusahaan serta pemberitahuan pemutusan hubungan kerja kepada penggugat. Terhadap surat pemberitahuan pemutusan hubungan kerja tersebut sudah diterima oleh Penggugat dan dalam batas waktu yang ditentukan oleh Peraturan Perundang-undangan Penggugat tidak pernah menyatakan penolakannya.

Berdasarkan ketentuan Pasal 39 Ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, dan Waktu Tertentu, dan Pemutusan Hubungan Kerja yang berbunyi:

“Pekerja/Buruh yang telah mendapatkan surat pemberitahuan pemutusan hubungan kerja (PHK) dan menyatakan menolak, harus membuat surat penolakan disertai alasan paling lama 7 (tujuh) hari kerja setelah diterimanya surat pemberitahuan.”

Disini dapat dilihat bahwa, bentuk perselisihan yang terjadi antara Penggugat antara Perusahaan adalah Perselisihan Hak dimana salah satu pihak tidak mematuhi isi dari perjanjian kerja, dan tidak mematuhi peraturan

dari perusahaan, sehingga perusahaan melakukan pemutusan hubungan kerja yang telah dilaksanakan sesuai dengan prosedur dari perusahaan.⁴¹

B. Faktor Penyebab Perselisihan Hubungan Industrial Yang Terjadi Antara Karyawan Dengan PT Aceh Media Grafika dan Indopersda Primamedia Berdasarkan Putusan Nomor 2/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Bna

Faktor penyebab perselisihan hubungan industrial yang terjadi antara Penggugat dan Perusahaan berdasarkan putusan Pengadilan Negeri Banda Aceh dengan Nomor 2/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Bna karena Penggugat menunjukkan kinerja yang tidak baik selama bekerja, tidak disiplin, Penggugat melakukan pekerjaan ditempat lain sebagai tenaga pengajar dan faktor-faktor lain yang dapat berpengaruh terhadap pencapaian perusahaan.

Atas dasar faktor-faktor tersebut perusahaan telah melakukan langkah dengan memberikan surat peringatan sesuai dengan prosedur perusahaan. Bahwa atas pertimbangan yang dilakukan oleh Pimpinan perusahaan, Penggugat di kualifikasikan sebagai pelanggaran yang serius Penggugat berulang kali melakukan kesalahan terhadap perusahaan dan berkinerja yang tidak baik yang mengakibatkan pencapaian perusahaan tidak sesuai dengan yang diharapkan. Pelanggaran-pelanggaran yang dilakukan Penggugat yang menurut perusahaan merupakan jenis pelanggaran yang serius berupa:

1. Penggugat meninggalkan kantor tanpa izin atasan selama jam kerja untuk bersaksi di Pengadilan, hal tersebut bukan untuk kepentingan perusahaan bahkan sebaliknya untuk kepentingan pihak lain.

⁴¹Dian Alifya, *Hakim Anggota Pengadilan Negeri Banda Aceh, Wawancara* 30 Oktober 2023, Jam 09.30 WIB

2. Penggugat berulang kali terlambat masuk kantor (tidak disiplin) tanpa pemberitahuan dan alasan yang sah.
3. Penggugat dengan sengaja mengisi absen kehadiran yang tidak sesuai dengan data masuk yang sebenarnya.
4. Penggugat tidak pernah menggunakan ruang kerja kantor, biarpun sudah diperingatkan berulang kali namun Penggugat tidak mengindahkannya.
5. Penggugat melakukan kerja sampingan yaitu mengajar sebagai dosen tanpa izin tertulis dari Pimpinan Perusahaan.
6. Berdasarkan penilaian kinerja (PK) yang dilakukan tiap tahun, Penggugat selama 2 (dua) tahun terakhir menunjukkan kinerja yang jauh dari target.

Akibat pelanggaran-pelanggaran yang telah berulang kali Penggugat lakukan dan Penggugat telah melanggar peraturan perusahaan, pihak perusahaan memberikan surat peringatan sesuai dengan prosedur perusahaan. Karena telah dilaksanakannya surat peringatan yang diberikan perusahaan kepada Penggugat dengan pelanggaran-pelanggaran yang Penggugat lakukan maka pihak perusahaan melakukan pemutusan hubungan kerja sepihak berdasarkan point-point pelanggaran yang telah dilakukan oleh Penggugat.⁴²

⁴² Dian Alifya, *Hakim Anggota Pengadilan Negeri Banda Aceh, Wawancara* 30 Oktober 2023, Jam 09.30 WIB

C. Pertimbangan Hukum Hakim dalam Memutus Perkara Perselisihan Hubungan Industrial Yang Terjadi Antara Karyawan Dengan PT Aceh Media Grafika dan PT Indopersada Primamedia Berdasarkan Putusan Nomor 2/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Bna

Pertimbangan hukum hakim dalam memutus perkara perselisihan hubungan industrial yang terjadi antara Penggugat dengan Perusahaan berdasarkan Putusan Nomor 2/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Bna, menimbang bahwa tergugat II dalam jawabannya juga telah mengajukan Eksepsi/Tangkisan dari Tergugat II.

Setelah Majelis Hakim mencermati dengan seksama dan teliti terhadap eksepsi/tangkisan tergugat II yang pada intinya penggugat keliru menarik tergugat II sebagai pihak dalam perkara *aquo*.

Karena seluruh dalil tergugat II memerlukan pembuktian lebih lanjut dalam pokok perkara dimana tergugat II yang menyatakan surat gugatan *aquo* menajdi error in persona sudah semestinya gugatan penggugat ditolak atau setidaknya tidak dapat diterima haruslah ditolak.

Eksepsi/tangkisan yang pada intinya menyatakan gugatan penggugat tersebut tidak saling mendukung antara posita dan petitum terkait permasalahan hukum antara penggugat dan tergugat I, sedangkan Tergugat II tidak memiliki hubungan hukum dengan penggut tentunya memerlukan beban pembuktian dalam pokok perkara.

Permintaan tergugat II kepada Majelis Hakim yang untuk menyatakan gugatan penggugat ditolak atau setidaknya tidak dapat diterima haruslah dinyatakan ditolak.

Karena berdasarkan seluruh uraian dan pertimbangan Majelis Hakim terhadap Eksepsi/Tangkisan Tergugat II tersebut dinyatakan ditolak maka majelis hakim menyatakan pemeriksaan terhadap pokok perkara dapat dilanjutkan.

Atas gugatan Penggugat tersebut Tergugat I menolak seluruh dalil-dalilnya kecuali yang diakui oleh Tergugat di dalam jawabannya. Dan atas gugatan Penggugat Tergugat II menolak seluruh dalil-dalilnya kecuali yang diakui oleh Tergugat di dalam jawabannya.

Tergugat I menolak dengan tegas seluruh dalil gugatan Penggugat kecuali hal yang secara tegas Tergugat akui kebenarannya dalam Jawaban. Tergugat I menolak secara tegas dalil gugatan Penggugat yang menyatakan Tergugat I melakukan Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak terhadap Penggugat karena sebelumnya PHK yang dilakukan terlebih dahulu dilakukan evaluasi, pemanggilan, teguran, pembinaan, dan diberikan surat peringatan sesuai dengan peraturan perusahaan. Terhadap surat pemberitahuan pemutusan hubungan kerja kepada Penggugat sudah menerima dan dalam waktu yang ditentukan oleh Peraturan Perundang-undangan Penggugat tidak pernah menyatakan menolaknya. Terhadap alasan-alasan hukum yang Tergugat buktikan, pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh Tergugat telah sesuai dengan Peraturan Perundang-Undangan.

Bahwa sebagaimana telah dipertimbangkan, maka secara mutatis mutandis pertimbangan Majelis Hakim dalam bagian Eksepsi adalah bagian

dari pertimbangan pokok perkara. Oleh karena isi gugatan Penggugat disangkal kebenarannya oleh para Tergugat maka Majelis Hakim menetapkan beban pembuktian kepada para pihak, dimana Penggugat diwajibkan membuktikan dalil gugatannya dan Tergugat diwajibkan membuktikan dalil bantahannya sebagaimana ketentuan Pasal 283 RBg jo Pasal 1865 KUHPerdara.

Berdasarkan fakta-fakta selama persidangan baik dari keterangan saksi-saksi, Tergugat I dan Tergugat II berbadan Hukum dan tidak membayar upah langsung kepada Penggugat namun dari uraian Majelis Hakim diatas dapat disimpulkan bahwa hubungan hukum antara Tergugat I dan Tergugat II terhadap Penggugat dalam perkara aquo tidak bisa dipisahkan adalah satu kesatuan yaitu mempunyai tanggung jawab yang sama.

Terhadap fakta-fakta hukum yang telah diuraikan oleh Majelis Hakim dapat disimpulkan pemutusan hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat dengan seluruh mekanisme yang dilalui sehingga pemutusan hubungan kerja oleh para Tergugat kepada Tergugat sah menurut hukum

Majelis Hakim menimbang untuk memberikan kepastian hukum kepada para pihak sejak uang pesangon, Penghargaan Masa Kerja dan sisa cuti dan ditransfer dan diterima oleh Penggugat maka seluruh hak dan kewajiban para pihak telah selesai dan hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat telah putus.

Putus Hubungan Kerja antara Penggugat dengan para Tergugat sah menurut hukum. Putus Hubung Kerja antara Penggugat dengan para Tergugat sejak tanggal 25 April 2022. Majelis hakim selama persidangan berjalan tidak menemukan hal yang menghambat terkait kewajiban para Tergugat dalam hal membayar hak pekerja baik terhadap Penggugat maupun karyawan lain.⁴³

⁴³ Dian Alifya, *Hakim Anggota Pengadilan Negeri Banda Aceh, Wawancara* 30 Oktober 2023, 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. Jenis hubungan perselisihan hubungan industrial meliputi perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja atau serikat buruh hanya dalam satu perusahaan. Bentuk perselisihan yang terjadi antara Penggugat dan Perusahaan adalah perselisihan hak dimana salah satu pihak tidak mematuhi isi dari perjanjian kerja dan tidak mematuhi peraturan dari perusahaan, sehingga perusahaan melakukan pemutusan hubungan kerja yang telah dilaksanakan sesuai dengan prosedur dari perusahaan.
2. Faktor penyebab perselisihan industrial berdasarkan putusan Nomor 2/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Bna karena Penggugat menunjukkan kinerja yang tidak baik selama bekerja, tidak disiplin, Penggugat melakukan pekerjaan ditempat lain sebagai tenaga pengajar dan faktor-faktor lain yang dapat berpengaruh terhadap pencapaian perusahaan, serta pelanggaran-pelanggaran lain yang dilakukan Penggugat yang membuat pencapaian perusahaan menjadi terganggu.
3. Pertimbangan hukum hakim dalam memutuskan perkara terhadap tergugat I dan tergugat II sudah memenuhi unsur dan tidak

menemukan adanya hambatan yang terkait kewajiban tergugat dalam hal membayar hak terhadap Penggugat. fakta-fakta hukum yang telah diuraikan oleh Majelis Hakim dapat disimpulkan pemutusan hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat dengan seluruh mekanisme yang dilalui sehingga pemutusan hubungan kerja oleh para Tergugat kepada Tergugat sah menurut hukum

Untuk memberikan kepastian hukum kepada para pihak sejak uang pesangon, penghargaan masa kerja dan sisa cuti ditransfer dan diterima oleh Penggugat maka seluruh hak dan kewajiban para pihak telah selesai dan hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat telah putus.

B. Saran

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

1. Diharapkan kepada para Pimpinan Perusahaan harus memperjelas hak dan kewajiban para pekerja sehingga tidak terjadinya bentuk perselisihan hubungan industrial yang nantinya dapat merugikan salah satu pihak
2. Diharapkan kepada Penggugat untuk melaksanakan putusan hakim dengan baik dan dikemudian hari tidak menimbulkan rasa dendam terhadap para Tergugat.
3. Diharapkan kepada para Pimpinan Perusahaan agar mematuhi dan menerima pertimbangan hukum hakim yang menjadi penyelesaian permasalahan hubungan industrial agar hak dan kewajiban Penggugat bisa terselesaikan.

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku-Buku

- Agusmidah, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Penerbit Ghalia Indonesia, Bogor, 2010
- Bambang Waluyo, *Penelitian Hukum Dalam Praktek*, Sinar Grafika, Jakarta, 2012.
- Dumairy, *Perekonomian Indonesia Cetakan ke 5*, Erlangga, Jakarta, 1996
- Darza Z.A, *Kamus Istilah Bidang Ketenagakerjaan*, Delima Baru, Jakarta, 2000
- Hadari Nawawi, *Metode Penelitian Bidang Sosial*, Gajah Mada University Pres, Yogyakarta, 2017
- Hartono Widodo Yudiantoro, *Segi Hukum Penyelesaian Perselisihan Perburuhan*, Rajawali Pers, Jakarta, 2002
- Imam Soepomo, *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*, Jambatan Cetakan ke VIII, Jakarta, 1994
- Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Jakarta : Raja Grafindo Persada, 2014
- , *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan dan Di Luar Pengadilan*, PT RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2004
- Maimun, *Hukum Ketenaga Kerjaan Suatu Pengantar*, Pradnya Paramita, Jakarta, 2007
- Rahmadi, *Pengantar Metodologi Penelitian*, Antasari Press, Banjarmasin, 2011,
- Rusli Hardijan, *Hukum Ketenagakerjaan*, Ghalia Indonesia, Bogor, 2011
- Suwarto, *Undang-Undang Ketenagakerjaan Indonesia : Buku Panduan (1 st ed)*, Kantor Perburuhan Internasional, 2003
- Sendjun H. Manulang, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagaerjaan Di Indonesia*, Rhineka Cipta, Jakarta, 2001

Soetandyo Wignjosoebroto, *Hukum Konsep dan Metode*, Malang: Setara Press, 2013

B. Peraturan Perundang-Undangan

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

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

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.

Mila Karmila Ad, *Masa Depan Arbitrase Sebagai Mekanisme Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Indonesia*, Jurnal Vol.17 No. 2, 2009

Yusuf Subkhi, *Perlindungan Tenaga Kerja Alih Daya (Outsourcing) Perspektif Undang-Undang No.13 Tahun 2003, Tentang Ketenagakerjaan dan Hukum Islam*, Malang : UIN Maliki Malang, 2012

D. Website/Internet

www.acehmediagrafika.com/percetakan, *Profil PT. Aceh Media Grafika*, diakses pada tanggal 21 Agustus 2023 pukul 14.15WIB

