

**PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN KERJA MASSAL PT.
BANK PEMBIAYAAN RAKYAT SYARIAH HAREUKAT
(Studi Kasus Putusan Nomor 1/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Bna)**

Skripsi

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



Oleh

Nama : Putro Mulia
NPM : 2001110057
Program Studi : Ilmu Hukum
Bagian : Hukum Perdata

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

Telah disetujui

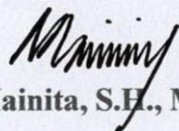
Untuk Diajukan Kepada Panitia Ujian Skripsi
Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Aceh

Judul Skripsi

**PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN KERJA MASSAL PT. BANK
PEMBIAYAAN RAKYAT SYARIAH HAREUKAT
(Studi Kasus Putusan Nomor 1/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Bna)**

Banda Aceh, 13 Mei 2024

Pembimbing


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

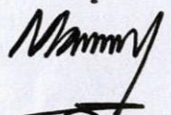
**PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN KERJA MASSAL PT. BANK
PEMBIAYAAN RAKYAT SYARIAH HAREUKAT
(Studi Kasus Putusan Nomor 1/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Bna)**

Oleh
Nama Mahasiswa : PUTROE MULIA
No.Mahasiswa : 2001110057
Program Studi : Ilmu Hukum Bagian
: Hukum Perdata

Telah Dipertahankan di Depan Sidang Penguji,
Pada Tanggal 12 Agustus 2024
Dan Dinyatakan Telah Memenuhi Syarat Untuk Diterima

DEWAN PENGUJI

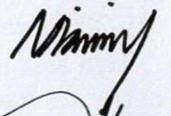
1. Ketua : Dr. Mainita, S.H., M.H.Kes

()

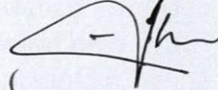
2. Sekretaris : Trio Yusandy, S.H., M.Kn

()

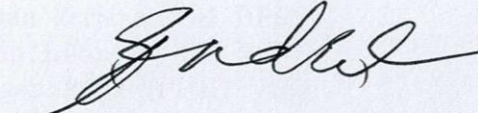
3. Pembimbing/
Penguji I : Dr. Mainita, S.H., M.H.Kes

()

4. Penguji II : H. Almanar, S.H., M.H

()

5. Penguji III : H. Fadhlullah, S.H., M.S



Banda Aceh, 20 Agustus 2024
Universitas Muhammadiyah Aceh
Dekan Fakultas Hukum



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

ABSTRAK

Putro Mulia,

2024

**PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN
KERJA MASSAL PT. BANK PEMBIAYAAN
RAKYAT SYARIAH HAREUKAT (Studi Kasus
Putusan Nomor 1/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Bna)
Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Aceh
(v.79) 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.1/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Bna mengadili putusan dengan mengabulkan gugatan penggugat sebagian.

Tujuan penelitian studi kasus ini untuk menjelaskan pertanggungjawaban lembaga penjamin simpanan (LPS) terhadap pemutusan hubungan kerja massal oleh BPRS Hareukat, untuk menjelaskan faktor penyebab perselisihan pemutusan hubungan kerja massal BPRS Hareukat, untuk menjelaskan pertimbangan hukum hakim dalam memutus perkara dan tanggung jawab Lembaga Penjamin Simpanan (LPS) dengan perkara perselisihan pemutusan hubungan kerja massal BPRS Hareukat berdasarkan putusan Nomor 1/Pdt.Sus-PHI/2022/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 pertanggungjawaban Lembaga Penjamin Simpanan (LPS) terhadap pemutusan hubungan kerja massal oleh BPRS Hareukat adalah membayar hak-hak para Penggugat, uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang penggantian hak, dan upah proses selama 6 (enam) bulan, faktor penyebab perselisihan pemutusan hubungan kerja massal BPRS Hareukat terjadi karena Tergugat yang merupakan Tim Likuidasi PT BPRS Hareukat telah mengeluarkan surat pemutusan hubungan kerja (PHK) yang diberikan oleh Tergugat tanpa merincikan alasan diberhentikan para Penggugat, pertimbangan hukum hakim dalam memutus perkara dan tanggung jawab lembaga penjamin simpanan (LPS) yaitu berdasarkan bukti-bukti dan saksi yang diajukan oleh Penggugat dan ketentuan hukum yang mencakup saran untuk mencapai keadilan dimana tujuan hukum tersebut adalah keadilan dan azas hukum.

Disarankan kepada Tim Likuidasi untuk lebih memperhatikan hak-hak yang diterima oleh karyawan dan menjalankan kewajiban sesuai dengan aturan hukum yang berlaku, untuk mematuhi dan menerima pertimbangan hukum hakim yang menjadi penyelesaian permasalahan pemutusan hubungan kerja, para pihak yang kalah beritikad baik untuk melaksanakan putusan hakim secara sukarela.

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 KERJA MASSAL PT. BPRS HAREUKAT (Studi Kasus Putusan Nomor 1/Pdt.Sus-PHI/2022/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 Dekan Fakultas Hukum dan Dosen Pembimbing yang telah banyak memberikan bimbingan serta arahan tiada hentinya dari awal penulisan hingga selesai.
2. Bapak Dr. H.Fadhlullah S.H.,M.S., selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah banyak memberikan bimbingan akademik dan nasehat-nasehat dalam menyelesaikan studi di Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Aceh.

3. Seluruh Bapak Dosen dan Ibu Dosen Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Aceh, yang telah memberikan ilmu yang bermanfaat.
4. Tenaga Kependidikan Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Aceh, yang telah memberikan layanan administrasi akademik dan non akademik selama perkuliahan.
5. Kepada sahabat angkatan 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 Taufik dan Ibunda Zuhemi Putri Ana yang telah membesarkan, serta mencurahkan kasih sayang, pengertian dan telah memberikan cinta yang begitu besar dan senantiasa memanjatkan do'a, yang membantu dan memberikan motivasi sehingga 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 Muhammadiyah Aceh.

Akhir kata, semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi yang membacanya. Disadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari

kesempurnaan. Oleh karena itu dengan segala kerendahan hati diharapkan kritik dan saran yang sifatnya membangun dari berbagai pihak demi kesempurnaan skripsi ini.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Banda Aceh, 4 Maret 2024

Penulis

Putro Mulia
NPM: 2001110057

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	7
C. Ruang Lingkup dan Tujuan Penelitian.....	7
D. Kerangka Teori.....	8
E. Metode Penelitian.....	32
F. Sistematika Pembahasan	34
 BAB II KASUS POSISI PUTUSAN PENGADILAN NEGERI BANDA ACEH	
NOMOR 2/Pdt.Sus/PHI/2023/PN Bna	
A. Duduk Perkara.....	35
B. Pertimbangan Hukum Hakim.....	45
C. Amar Putusan	55
 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	58
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	62
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	63
 BAB IV PENUTUP	
A. Kesimpulan	77
B. Saran.....	78
DAFTAR PUSTAKA.....	79

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Permasalahan

Pembangunan nasional merupakan rangkaian upaya pembangunan masyarakat yang berlandaskan Pancasila dan Undang – Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang dilakukan secara utuh dan berkesinambungan dengan harapan dapat terwujudnya masyarakat, bangsa, dan negara yang sejahtera, adil, makmur, dan merata. Di dalam pembangunan nasional, tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang penting. Dimana tenaga kerja mempunyai multi peran, peran pertama sebagai salah satu faktor penggerak dalam pembangunan nasional dan peran kedua, tenaga kerja sebagai salah satu sektor tujuan yang hendak disejahterakan dalam pembangunan nasional.

Negara kita Indonesia yang merupakan kandidat disebut negara berkembang sebagaimana sudah menjadi hal kebiasaan yang selalu mengutamakan pertumbuhan di berbagai bidang dan yang sering terlihat jelas ialah pada bagian industri. Berjalannya dengan era globalisasi dan cepatnya pembangunan diberbagai bidang yang lebih ditujukan pada bidang industri dengan permasalahan dalam bagian tenaga kerja mungkin saja menjadi masalah yang bermacam-macam. Misalnya Pendapatan, Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, Jamsostek dan aspek dapat terjadinya PHK yang semakin banyak.

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”.

Dalam hal tersebut juga terdapat beberapa hal kebutuhan yaitu kebutuhan pengusaha dan kebutuhan bagi pekerja hal ini dapat menimbulkan ketidaksesuaian karena adanya dua kebutuhan tersebut maka perlu adanya suatu persyaratan kerja terdapat pada sisi antara dua pihak maupun kebijakan perusahaan, persyaratan kerja sama demi menggabungkan kebutuhan dua pihak, kebutuhan dua pihak tersebut bisa bersatu sehingga terjadinya PHK dapat mampu dihindarkan.

Tenaga kerja merupakan motor penggerak dalam pembangunan, yang berperan sebagai sumber daya untuk menjalankan proses produksi dan distribusi barang/jasa, serta sebagai sasaran untuk menghidupkan dan mengembangkan pasar. Dalam aspek ketenagakerjaan terdapat 2 aspek variabel yang menentukan daya saing global yaitu variabel efisiensi pasar

tenaga kerja dan kompetensi tenaga kerja. Sebagai salah satu faktor produksi tenaga kerja dapat mempengaruhi pendapatan nasional. Sehingga diperlukan tenaga kerja yang produktif untuk menaikkan pendapatan perkapita.

Dalam pelaksanaan pembangunan, tenaga kerja mempunyai peran dan arti yang penting sebagai suatu unsur penunjang untuk berhasilnya pembangunan nasional. Kita menyadari dalam perusahaan atau institusi, tenaga kerja merupakan motor penggerak dari perusahaan, partner kerja dari pengusaha, asset perusahaan yang merupakan investasi bagi suatu perusahaan dalam meningkatkan produktivitas kerja, sangatlah wajar apabila kepada mereka diberikan perlindungan karena tenaga kerja merupakan asset yang terpenting dalam upaya meningkatkan volume pembangunan.

Dalam pelaksanaan pembangunan ketenagakerjaan kerap terjadi masalah yakni perselisihan yang terjadi dalam kehidupan kerja atau yang biasa disebut perselisihan hubungan industrial. Hubungan industrial adalah suatu sistem yang didasarkan pada prinsip-prinsip Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang terjadi antara. Perselisihan hubungan industrial dapat berupa perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antara serikat pekerja atau buruh dalam satu perusahaan. Dari sekian banyak kejadian atau peristiwa sengketa atau perselisihan hubungan industrial yang

paling penting adalah solusi untuk penyelesaiannya yang harus benar-benar objektif dan adil serta tidak memihak.¹

Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Pasal 1 angka 25 menjelaskan bahwa berakhirnya hubungan kerja (PHK) adalah berakhirnya suatu hubungan yang berfungsi karena alasan tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan komitmen antara buruh/pekerja dengan pengusaha. Pengakhiran dari mempunyai pekerjaan, pengakhiran membiayai keperluan hidup sehari-hari bagi dirinya dan keluarganya, pengakhiran kemampuan menyekolahkan anak-anak, dan sebagainya.²

Pemutusan Hubungan Kerja akan menimbulkan masalah seperti terjebak dalam kondisi kemiskinan sementara, yaitu kondisi keluarga yang tadinya tidak mengalami kemiskinan namun terpaksa masuk karena masalah eksternal seperti pemutusan hubungan kerja yang nantinya akan berdampak ke psikologi terutama yang sudah bekerja.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 kerjayang diatur dalam BW ternyata tidak cukup mengatur mengenai berbagai aspek bidang hukum perburuhan, sehingga dalam

¹ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2014, hlm.3

² Dhani R, *Analisis Hukum Islam Terhadap Pelaksanaan Pasal 153 Ayat 1 Hutuf G Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 (Studi Pada PT. SBC Katibung Lampung Selatan)*, Doctoral Dissertation, Universitas Islam Negeri Raden Lampung, 2020, hlm.6

³ Fitriah Deliana & Teddy Hendiawan, SM, *Penyutradaraan Film Pendek Nada Tentang Pengaruh Tekanan Pemutusan Hubungan Kerja Terhadap Perubahan Karakter Pekerja Di Kota Bandung*, eProccedings of Art & Design, 5(3), 2018, hlm. 6-7

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 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 komponen utama dalam pelaksanaannya yaitu pemerintah, pengusaha dan pekerja.

Penyelesaian perselisihan pada dasarnya dapat diselesaikan oleh para pihak sendiri, dan dapat juga diselesaikan dengan hadirnya pihak ketiga, baik 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 1/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Bna dimana penggugat adalah karyawan Lembaga Penjamin Simpanan yang terdiri dari 9 (sembilan) orang dan pihak tergugat adalah Lembaga Penjamin Simpanan. Ke sembilan karyawan tersebut diberhentikan secara massal oleh Lembaga Penjamin Simpanan. Lembaga Penjamin Simpanan tidak membayar uang pesangon, uang penghargaan masa kerja (UPMK), dan uang penggantian hak semasa penggugat menjadi karyawan perusahaan tersebut. Dalam putusan tersebut Lembaga Penjamin Simpanan dihukum untuk membayar hak-hak para penggugat berupa uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang penggantian hak, cuti tahunan, dan uang cuti besar sebagaimana diatur dalam pasal 156 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

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 KERJA MASSAL PT. BANK PEMBIAYAAN RAKYAT SYARIAH HAREUKAT YANG DIJAMIN OLEH LEMBAGA PENJAMIN SIMPANAN (Studi Kasus Putusan Nomor 1/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Bna)”**

B. Permasalahan Hukum

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

1. Bagaimana pertanggung jawaban Lembaga Penjamin Simpanan (LPS) terhadap pemutusan hubungan kerja massal oleh Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Hareukat?
2. Apa faktor penyebab perselisihan pemutusan hubungan kerja massal Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Hareukat?
3. Bagaimana pertimbangan hukum hakim dalam memutus perkara dan tanggung jawab Lembaga Penjamin Simpanan (LPS) dengan perkara perselisihan pemutusan hubungan kerja massal Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Hareukat berdasarkan putusan nomor 1/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Bna?

C. Ruang Lingkup dan Tujuan Penelitian

Sesuai dengan judul yaitu “Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja Massal PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Hareukat Yang Dijamin Oleh Lembaga Penjamin Simpanan (Studi Kasus Putusan Nomor 1/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Bna)”, maka yang menjadi ruang lingkup dalam penelitian ini adalah dalam bidang Hukum Perdata, yaitu khusus melakukan penelitian tentang Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja Massal PT. BPRS Hareukat Yang Dijamin Oleh Lembaga Penjamin Simpanan (Studi Kasus Putusan Nomor 1/Pdt.Sus-PHI/2022/PN

Bna). Adapun tujuan Penulisan yang ingin ditulis dalam skripsi ini adalah sebagai berikut yaitu :

1. Untuk menjelaskan pertanggung jawaban Lembaga Penjamin Simpanan (LPS) terhadap pemutusan hubungan kerja massal oleh Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Hareukat
2. Untuk menjelaskan faktor penyebab perselisihan pemutusan hubungan kerja massal Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Hareukat
3. Untuk menjelaskan pertimbangan hukum hakim dalam memutus perkara dan tanggung jawab Lembaga Penjamin Simpanan (LPS) dengan perkara perselisihan pemutusan hubungan kerja massal Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Hareukat berdasarkan putusan Nomor 1/Pdt.Sus-PHI/2022/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.⁴

Tenaga kerja adalah penduduk yang mempunyai umur di dalam batas usia kerja. Tujuan dari pemilihan batas umur tersebut agar definisi yang diberikan sedapat mungkin menggambarkan kenyataan yang sebenarnya. Setiap negara memilih batas umur yang berbeda karena situasi tenaga kerja pada masing-masing negara juga berbeda, sehingga batasan usia kerja antar negara menjadi tidak sama.⁵ 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

⁴ Sendjun H. Manulang, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*, Rhineka Cipta, Jakarta, 2001, hlm.3

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

tentang tenaga kerja yang dikemukakan oleh Payaman Simanjuntak memiliki pengertian yang lebih luas dari pekerja/buruh. Pengertian tenaga kerja mencakup tenaga kerja/buruh yang sedang terkait dalam suatu hubungan kerja dan tenaga kerja yang belum bekerja. Sedangkan pengertian dari pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Dengan kata lain, pekerja/buruh adalah tenaga kerja yang sedang dalam ikatan hubungan kerja.

Tenaga kerja merupakan seseorang yang sanggup bekerja atas suatu perintah yang diemban oleh dirinya dan terjadi perikatan antara seseorang dengan perusahaan atau industri. Seseorang yang ingin bekerja maka haruslah sesuai dengan Standar Oprasional Prosedur (SOP) dari perusahaan ataupun industri yang dinaunginya. Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 1 ayat (2) dijelaskan bahwa tenaga kerja ialah seseorang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.

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

- 1) Usia produktif disebut usia matang untuk bekerja mulai umur 15 sampai 65 tahun.
 - 2) Usia nonproduktif dibawah usia kerja yaitu umur 14 tahun ke bawah.
 - 3) Usia nonproduktif usia kerja yaitu umur 65 tahun ke atas.
- Selanjutnya adapun jenis-jenis dari tenaga kerja yang terbagi menjadi 3 (tiga) bagian yaitu:
1. Tenaga kerja Terdidik, yaitu tenaga kerja yang memiliki kemampuan terhadap sebuah bidang dan memperolehnya dengan pendidikan formal.
 2. Tenaga Berketerampilan, adalah tenaga kerja yang memiliki potensi pada suatu bidang yang diapat melalui pengalaman kerja maupun dengan training.
 3. Tenaga kerja Tidak Terdidik dan Tidak Terampil, yaitu tenaga kerja yang bekerja dengan mengunggulkan tenaga.

2. Para Pihak Ketenagakerjaan

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

1. Pekerja/Buruh

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

2. Pengusaha/Pemberi Kerja

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

- a) Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;
- b) Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya;

- c) Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.

Dapat diartikan bahwasannya pengusaha merupakan seseorang yang memiliki kewenangan penuh atas suatu perusahaan yang ia naungi baik milik sendiri maupun menjalankan perusahaan yang bukan miliknya. Yang dimaksud dalam kewenangan penuh ialah ketika seseorang tersebut memimpin suatu perusahaan. 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.⁶

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.

⁶ Sawitri Dian Kusuma, *Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Karena Kesalahan Berat*, Jurnal Studi Hukum, Purwokerto, hlm.24

3. Hubungan Kerja

Ciri khas hubungan kerja adalah bekerja di bawah perintah orang (pihak) lain dengan menerima upah (keuntungan), sehingga dapat disimpulkan bahwa hubungan kerja timbul jika seseorang atau banyak orang bekerja di bawah perintah orang (pihak) lain dengan menerima upah (keuntungan). Iman Soepomo memberikan batasan mengenai hubungan kerja adalah “suatu hubungan antara seorang buruh dengan majikan, hubungan kerja hendak menunjukkan kedudukan kedua pihak itu yang pada dasarnya menggambarkan hak-hak dan kewajiban-kewajiban buruh terhadap majikan serta hak-hak dan kewajiban-kewajiban majikan terhadap buruh.”⁷ 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

⁷ Iman Soepomo, *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*, Jambatan, Jakarta, 1994, hlm.1-2

perusahaan, yaitu peraturan yang secara sepihak ditetapkan oleh perusahaan.

b. Tinjauan Umum Tentang Pemutusan Hubungan Kerja

1. Pengertian Pemutusan Hubungan Kerja

Permasalahan mengenai pemberhentian pekerja merupakan hal yang kerap terjadi di dunia pekerjaan. Pemutusan hubungan kerja merupakan hal yang paling dihindari dan tidak diharapkan karena pekerjaan menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kehidupan pegawai, dengan berakhirnya pekerjaan seseorang kehilangan pendapatan dan mata pencaharian. Tentunya dengan pemutusan hubungan pekerja berarti kehilangan pekerja yang akan berdampak kepada masalah operasional perusahaan tersebut. Pemutusan Hubungan Kerja adalah pengakhiran Hubungan Kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara Pekerja/Buruh dan Pengusaha. Manullang berpendapat bahwa pemutusan hubungan kerja adalah pemutusan hubungan antara pekerja dan pengusaha karena alasan tertentu, yang mengakibatkan pemutusan hak dan kewajiban.

Berdasarkan Pasal 1 angka 4 Undang – Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, pemutusan hubungan kerja adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh satu pihak. Pasal 1 angka 25 Undang - Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang dimaksud dengan pemutusan

hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha.

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

2. Dasar Hukum Pemutusan Hubungan Kerja

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

yang mengakibatkan berakhirnya hak dan komitmen antara buruh/pekerja dengan pengusaha.

Pada tahun 2020 pemerintah secara resmi memberlakukan Undang – Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja yang merupakan kristalisasi undang – undang. Dengan kata lain, Undang – Undang Cipta Kerja merupakan gabungan dari beberapa aturan undang – undang yang berada dalam satu substansi yang sama. Pemberlakuan Undang – Undang Cipta Kerja diharapkan dapat menciptakan lapangan kerja seluas-luasnya serta merata sehingga dapat meningkatkan perekonomian Indonesia. Kemudian sebagai langkah lanjutan dari dibentuknya Undang – Undang Cipta Kerja, perlu ditetapkan peraturan Pemerintah tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan pemutusan Hubungan Kerja untuk melaksanakan ketentuan yang ada pada Undang – Undang Cipta Kerja. Maka pada tanggal 02 Februari 2021 ditetapkan bahwa telah berlaku PP Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja. Sehingga Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja klaster ketenagakerjaan menjadi dasar hukum pemutusan hubungan kerja di Indonesia namun bukan berarti Undang – Undang No. 13 Tahun 2003 tidak berlaku. Selama pasal-pasal yang terdapat dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan tidak dihapus maupun dirubah maka pasal-pasal tersebut masih berlaku.

Undang – Undang No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja merubah beberapa pengaturan tentang pemutusan hubungan kerja mulai dari uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian uang. Beberapa regulasi yang berubah adalah :

- a) Dalam ketentuan di pasal 152 Undang – Undang No 13 Tahun 2003 disebutkan bahwa apabila pekerja menolak pemutusan hubungan kerja setelah pengusaha menjelaskan maksud pemutusan hubungan kerja maka pengusaha dapat memecat pekerja. Di Undang -Undang Cipta Kerja pada Pasal 81 regulasi tersebut diubah, apabila pekerja menolak pemutusan hubungan kerja akan dilakukan perundingan bipartit oleh pengusaha dan pekerja. Apabila perundingan bipartit tidak mendapat kesepakatan maka akan dilanjutkan sesuai dengan mekanisme perselisihan industrial.
- b) Perubahan pada pasal 153 Undang – Undang No 13 Tahun 2003 yang menyatakan pengusaha tidak boleh melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan pekerja/buruh mempunyai pertalian darah dan/atau ikatan perkawinan dengan pekerja/buruh lainnya di dalam satu perusahaan, kecuali telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Pada Undang -Undang Cipta Kerja kalimat “ kecuali telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama” dihapus.
- c) Di dalam Pasal 81 No. 42 Undang – Undang No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja terdapat ketentuan penambahan 154 A di Undang – Undang No 13 Tahun 2003 mengenai alasan – alasan pemutusan hubungan kerja.

- d) Perubahan pasal 156 Undang – Undang No 13 Tahun 2003 mengenai uang penghargaan masa kerja.
- e) Perubahan pada pasal 156 ayat 4 Undang – Undang No 13 Tahun 2003 mengenai uang penggantian hak.
- f) Dalam Pasal 81 No 46 Undang – Undang Cipta Kerja terjadi penambahan pasal baru yaitu pasal 157 A Undang – Undang No 13 Tahun 2003 mengenai selama penyelesaian perselisihan hubungan industrial pengusaha harus tetap melaksanakan kewajiban masing – masing. Selain itu pengusaha dapat melakukan skorsing kepada pekerja dengan tetap membayar upah serta hak pekerja yang biasa diterima. Hal ini berlaku sampai selesainya proses perselisihan hubungan industrial
- g) Penghapusan pasal 154,155,158,159 pada Undang – Undang No 13 Tahun 2003

3. Bentuk-Bentuk Pemutusan Hubungan Kerja

1) Pemutusan Kerja Demi Hukum

Hubunga kerja putusa demi hukum berarti putus dengan sendirinya tanpa diperlukan adanya tindakan salah satu pihak, buruh atau majikan, yang ditujukan untuk itu.⁸

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

⁸ Imam Soepomo, *Op.Cit*, 2016, hlm 143

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

2) Pemutusan Hubungan Kerja Oleh Buruh

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) oleh buruh dapat terjadi apabila buruh mengundurkan diri atau telah terdapat alasan mendesak yang mengakibatkan buruh minta di PHK. Pemutusan hubungan kerja oleh buruh atas permintaan pengunduran diri ialah pemutusan hubungan kerja yang timbul karena kehendak buruh secara murni tanpa adanya rekayasa, intimidasi, atau pemaksaan dari pihak lain khususnya pihak pengusaha.⁹

Berdasarkan ketentuan Pasal 151 Ayat (3) huruf b Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, atas kemauan sendiri tanpa indikasi adanya tekanan/intimidasi dari pengusaha, berakhirnya hubungan kerja sesuai dengan perjanjian kerja waktu tertentu untuk pertama kali. Pengunduran diri buruh dapat dianggap terjadi apabila buruh mangkir paling sedikit dalam waktu 5 hari kerja berturut-turut dan

⁹ Abdul Khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, Edisi Revisi*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2007, hlm. 189

telah dipanggil oleh pengusaha 2 kali secara tertulis, tetapi pekerja tidak dapat memberikan keterangan tertulis dengan bukti yang sah.

3) Pemutusan Hubungan Kerja Oleh Pengusaha

Pemutusan Hubungan Kerja Oleh Majikan dapat terjadi karena alasan apabila buruh tidak lulus masa percobaan, apabila majikan mengalami kerugian sehingga menutup usaha, atau apabila buruh melakukan kesalahan. Lamanya masa percobaan maksimal adalah tiga bulan, dengan syarat adanya masa percobaan dinyatakan dengan tegas oleh majikan pada saat hubungan kerja dimulai, apabila tidak maka dianggap tidak ada masa percobaan. Ketentuan lainnya apabila majikan menerapkan adanya training maka masa percobaan tidak boleh dilakukan.

4) Pemutusan Hubungan Kerja Karena Pelanggaran/Kesalahan Berat

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

berat harus melalui putusan hakim pidana yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap.¹⁰

5) Pemutusan Hubungan Kerja Karena Pekerja Mangkir

Pekerja/buruh yang mangkir 5(lima) hari kerja atau lebih berturut-turut tanpa keterangan secara tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah dan telah dipanggil oleh pengusaha (dua) kali secara patut dan tertulis dapat diputus hubungan kerjanya karena dikualifikasikan mengundurkan diri. Kepada pekerja/buruh yang bersangkutan berhak menerima uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) dan diberikan uang pisah yang besarnya dan pelaksanaannya diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.¹¹

6) Pemutusan Hubungan Kerja Karena Putusan Pengadilan

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

¹⁰ Yamiterna T.J Laoly, Tesis: *Perlindungan Hukum Terhadap Buruh Yang Dikenakan Pemutusan Hubungan Kerja*, Fakultas Hukum, Universitas Indonesia, Jakarta, 2008, hlm.34

¹¹ Lalu Husni, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2007, hlm. 184

rupa sifanya, sehingga adalah layak untuk memutuskan hubungan kerja.¹²

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

¹² Lalu Husni, *Op.Cit*, hlm.188

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 ketingkat pusat atau tingkat nasional.
- 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)

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

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)

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

- 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 kumpulan 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, “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 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. Perundingan PKB, tuntutan

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

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.

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

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.

e. Lembaga Penjamin Simpanan (LPS)

Industri perbankan merupakan salah satu komponen yang sangat penting dalam perekonomian Nasional. Sebagai lembaga intermediasi, perbankan memiliki peran penting dalam menggerakkan roda perekonomian Nasional, sehingga stabilitas sistem perbankan sangat mempengaruhi stabilitas perekonomian secara keseluruhan.

Berawal dari krisis moneter pada tahun 1998 silam, yang terjadi di kawasan Asia pada saat itu, tak terkecuali di Indonesia, yang kemudian berimbas pada krisis perbankan. Hal ini ditandai dengan dilikuidasinya 16 bank dan mengakibatkan menurunnya tingkat kepercayaan masyarakat

pada sistem perbankan Indonesia. Dalam rangka mengatasi krisis tersebut, pemerintah mengeluarkan beberapa kebijakan diantaranya memberikan jaminan atas seluruh kewajiban pembayaran bank, termasuk simpanan masyarakat (*blanket guarantee*). Hal ini ditetapkan dalam Keputusan Presiden Nomor 26 Tahun 1998 tentang Jaminan Terhadap Kewajiban Pembayaran Bank Umum dan Keputusan Presiden Nomor 193 Tahun 1998 tentang Jaminan Terhadap Kewajiban Pembayaran Bank Perkreditan Rakyat.

Dalam pelaksanaannya, *blanket guarantee* memang dapat menumbuhkan kembali kepercayaan masyarakat terhadap industri perbankan, namun ruang lingkup penjaminan yang terlalu luas menyebabkan timbulnya *moral hazard* baik dari sisi pengelola bank maupun masyarakat.

Untuk mengatasi hal tersebut dan agar tetap menciptakan rasa aman bagi nasabah penyimpan serta menjaga stabilitas sistem perbankan, program penjaminan yang sangat luas lingkungannya tersebut perlu digantikan dengan sistem penjaminan yang terbatas. Pemerintah Indonesia lantas memandang perlunya kehadiran sebuah lembaga penjamin simpanan dan resolusi bank di Indonesia. Maka, pada tahun 2004 pemerintah Indonesia menerbitkan Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2004 tentang Lembaga Penjamin Simpanan, Undang-Undang itu pula sebagai dasar hukum terbentuknya sebuah Lembaga Negara baru, yaitu Lembaga Penjamin

Simpanan dan satu tahun setelahnya, LPS resmi beroperasi pada 22 September 2005.¹⁸

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

¹⁸ www.lps.go.id/web/guest/sejarah, *Hadirnya LPS di Indonesia*, diakses pada tanggal 03 September 2023 pukul 14.15WIB

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.¹⁹ 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 1/Pdt.Sus/PHI/2022/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.

¹⁹ Soetandyo Wignjosoebroto, *Hukum Konsep dan Metode*, Malang: Setara Press, 2013, hlm. 67

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, 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 1/Pdt.Sus/PHI/2022/PN Bna yang menguraikan tentang Duduk Perkara, Pertimbangan Hukum Hakin, dan Amar Putusan

Bab III, Merupakan Bab hasil Analisis Putusan Pengadilan Negeri Banda Aceh Nomor 1/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Bna yang menguraikan Pertanggungjawaban LPS Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Massal Oleh Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Hareukat, Faktor Penyebab Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja Massal Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Hareukat, Pertimbangan Hukum Hakim dalam Memutus Perkara dan Tanggungjawab Lembaga Penjamin Simpanan (LPS) Dengan Perkara Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja Massal Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Hareukat Berdasarkan Putusan Nomor 1/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Bna

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

BAB II

KASUS POSISI PUTUSAN PENGADILAN NEGERI BANDA ACEH NOMOR 1/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Bna

A. Duduk Perkara

Pada penelitian ini penulis akan memaparkan kronologis ataupun duduk perkara sesuai dengan isi putusan pada kasus ini. Bahwa Penggugat dengan surat gugatannya tertanggal 14 Januari 2022 dan didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Banda Aceh pada tanggal 14 Januari 2022 dibawah Register Nomor 1/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Bna, pada pokoknya adalah sebagai berikut:

- Bahwa undang-undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial mengatur mengenai mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui Pengadilan Hubungan Industrial. Hal mana disebutkan dalam Pasal 1 angka 1 UU No. 2 Tahun 2004 yang berbunyi : “Perselisihan Hubungan Industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau Gabungan Pengusaha dengan Pekerja/buruh atau Serikat Pekerja/buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antara serikat pekerja/buruh dalam satu perusahaan;
- Bahwa Para Penggugat adalah mantan Pegawai PT. BPR HAREUKAT yang bekerja pada Turut Tergugat sejak diangkat berdasarkan SK masing-masing Para Penggugat yang dibuat oleh PT. BPR HAREUKAT (sebelum di likuidasi), dengan perincian masa kerja masing-masing sebagai berikut:

No	NAMA	JABATAN TERAKHIR	MULAI KERJA	NOMOR SK PENGANGKATAN	MASA KERJA
1	AINUL MARDHIAH	Kabag Operasional	1993	14/SK.DIR/BPR/HRK/1 993	28
2	RATNA	Kabag	1993	14/SK.DIR/BPR/HRK/1	28

	DEWI	Pembiayaan		993	
3	SAFRINA	Funding	2006	04/SK.DIR/BPRS-H/V/2006	16
4	ALI RIDHO	Adm Pelaporan	2009	04/DIR/BPRS-H/IX/2009	13
5	NUR AZIZAH	Funding	2009	04/DIR/BPRS-H/IX/2009	13
6	EDI GUNAWAN	Adm Pembiayaan	2010	16/DIR/BPRS-H/III/2010	11
7	RAIS SANTI	Teller	2013	34/SK/DIR/BPRS-HRK/VII/2013	9
8	REZA SYAHPUTRA	A/O Loan	2014	49/SK/DIR/BPRS-HRK/VII/2014	9
9	MARTA AMIN	Bag. Umum	2010	11/SK.DIR/BPRS-H/III/2019	6

- Bahwa perkara *a quo* dapat dikategorikan sebagai perkara Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) karena sesuai dengan maksud pasal 1 angka 25 UU No. 13 Tahun 2003, Tentang Ketenagakerjaan disebutkan: “Pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha”, Para Penggugat sudah di PHK oleh TIM LIKUIDASI yang diangkat oleh Tergugat akan tetapi hak-hak Para Penggugat belum diberikan sesuai dengan aturan ketenagakerjaan, maka apa yang dilakukan oleh Tim Likuidasi PT. BPRS terhadap para penggugat dapat dikategorikan sebagai perkara Pemutusan Hubungan kerja (PHK).
- Bahwa sesuai mekanisme yang diatur dalam UU No. 2 Tahun 2004, semua jenis Perselisihan Hubungan Industrial, sebelum mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial harus menempuh perundingan bipartite hingga mediasi, jika bipartite gagal maka ditempuh mediasi melalui Mediator, hal tersebut telah para Penggugat Tempuh hingga keluar Anjuran dari Mediator pada Kantor Disnaker Provinsi Aceh;
- Bahwa Perundingan secara bipartite tersebut telah ditempuh pada 8 desember 2020 yang difasilitasi oleh Dinas Tenaga Kerja dan

Transmigrasi Aceh Besar, pada intinya telah gagal dan untuk selanjutnya ditempuh upaya penyelesaian melalui Mediator pada Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Provinsi Aceh, dimana pada tanggal 29 Januari 2021 Mediator telah mengundang Tim Likuidasi PT BPRS dan Para Penggugat dalam upaya mediasi Penyelesaian PHK (Pemutusan Hubungan Kerja), meskipun hingga dua kali dilakukan mediasi hasilnya gagal;

- Bahwa pasal 95 ayat (4) UU No. 13 Tahun 2003 disebutkan : dalam hal perusahaan dinyatakan pailit atau dilikuidasi berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku, maka upah dan hak-hak lainnya dari pekerja/buruh merupakan utang yang didahulukan pembayarannya.
- Bahwa Para Penggugat sebagai mantan karyawan PT BPRS Hareukat dalam sengketa perdata khusus ini secara yuridis formal mempunyai kapasitas sebagai *personale standi in judicio* untuk mengajukan gugatan *a quo* melalui persidangan pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Banda Aceh ;
- Bahwa meskipun kedudukan Tergugat di Jakarta namun yuridiksi Pengadilan Hubungan Industrial adalah pada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Banda Aceh karena para Penggugat berkedudukan di wilayah hukum Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Banda Aceh, halmana sesuai ketentuan Pasal 14 ayat (2) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 yang berbunyi : “Gugatan perselisihan hubungan industrial diajukan kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang daerah hukumnya meliputi tempat pekerja bekerja;

FUNDAMENTUM PETENDI (ALASAN GUGATAN)

- Bahwa para Penggugat kesemuanya merupakan karyawan tetap yang berkerja pada PT BPRS, dengan Masa Kerja para Penggugat bervariasi, yang paling lama 28 tahun dan yang paling singkat adalah 6 tahun ;
- Bahwa selama bekerja pada PT BPRS, para Penggugat tidak pernah membuat permasalahan atau kisruh yang dapat merugikan PT BPRS Hareukat, baik moril maupun materil, halmana dibenarkan dengan *Surat Keterangan Pengalaman Kerja* yang diberikan kepada masing-masing Penggugat, yang dikeluarkan oleh Tim Likuidasi PT BPRS (DL) yang intinya berbunyi: “dalam menjalankan tugas-tugasnya yang bersangkutan telah menunjukkan loyalitas yang baik terhadap Perusahaan dan selama bekerja tidak pernah melakukan tindakan yang dapat merugikan perusahaan;

- Bahwa tanggal 25 November 2019 dan tanggal 23 Desember 2019, Tim Likuidasi PT BPRS (DL) telah mengeluarkan **Surat Pemutusan Hubungan Kerja** kepada para Penggugat masing-masing, yaitu :

Pada tanggal 25 November 2019 untuk :

- Safrina (Penggugat III) ; ---
- Ali Ridho (Penggugat IV) ; --
- Nurazizah (Penggugat V) ; --
- Rais Santi (Penggugat VII) ; --
- Reza Syahputra (Penggugat VIII) ; --

Pada tanggal 23 Desember 2019 untuk :

- Ainul Mardhiah (Penggugat I) ; ---
 - Ratna Dewi (Penggugat II) ; --
 - Edi Gunawan (Penggugat VI) ; --
 - Marta Amin (Penggugat IX) ; --
- Bahwa dalam surat PHK tersebut, Tim Likuidasi BPRS (DL) tidak merincikan alasan yang tepat dasar diberhentikan Para Penggugat sebagai pegawai PT BPRS Hareukat, hanya sedikit keterangan dalam surat tersebut yaitu berdasarkan Keputusan Anggota Dewan Komisaris OJK tanggal 11 Oktober 2019 tentang Penacbutan Izin Usaha PT BPRS Hareukat, dan merujuk pada pasal 25 PLPS sehingga dapat disimpulkan bahwa pemutusan hubungan kerja para Penggugat bukan karena telah dicabut izin operasional oleh DK OJK ;
 - Bahwa Tergugat telah menetapkan PESANGON kepada para Penggugat, Perhitungan Pesangon versi Tim Likuidasi BPRS (DL) tersebut adalah sebagaimana tertera dalam table ini sbb :

No.	NAMA	Perhitungan Gross pesangon	Pesangon Kewajiban kepada Bank per 30-09-20	Nett Pesangon	Sisa Kewajiban kpd Bank
1	Ainul Mardhiah (P-I)	27,450,000	-	27,450,000	-
2	Ratna Dewi (P-II)	30,150,000	83,034,225	-	52,884,225
3	Safrina (P-III)	21,150,000	104,214,476	-	83,064,476
4	Ali ridho	20,700,000	92,863,954	-	72,163,954

	(P-IV)				
5	Nur Azizah	20,250,000	119,953,232	-	99,703,232
	(P-V)				
6	Edi Gunawan	19,350,000	40,672,634	-	21,322,643
	(P-VI)				
7	Rais Santi (P-VII)	11,200,000	53,092,960	-	41,892,960
8	Reza Syahputra (P-VIII)	6,000,000	33,330,051	-	27,330,051
9	Marta Amin (P-IX)	1,320,000	-	1,320,000	-

- Bahwa karena perhitungan hanya uang pesangon yang ditawarkan Tim Likuidasi BPRS (DL) dan itupun tidak memenuhi rasa keadilan atau tidak sesuai dengan hak-hak Para Penggugat berdasarkan ketentuan hukum Ketenagakerjaan, maka pada tanggal 13 November 2020, para Penggugat tidak dapat menerima dan telah mengajukan Keberatan dan Peninjauan Ulang Perhitungan Uang Pesangon kepada Tim Likuidasi, keberatan para Penggugat pada intinya sebagai berikut :
 - Perhitungan masa kerja oleh LPS adalah berdasarkan SK Pengangkatan Pegawai Tetap. Dalam hal ini kami ingin peninjauan ulang agar perhitungan masa kerja disesuaikan dengan UU No. 13 Tahun 2003 dan Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. Kep. 100/MEN/VI/2004 ;
 - Uang pesangon, uang penghargaan Masa kerja agar dibayar sesuai dengan UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Pasal 156.
 - Uang Penggantian Hak agar dibayar sesuai dengan UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Pasal 156 ayat 4.
 - Pengganti Uang Cuti agar dibayarkan sesuai dengan UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Pasal 79.
 - Tunjangan Transportasi sebagai tunjangan yang bersifat tetap agar di Jumlahkan dengan Gaji pokok dan tunjangan lainnya sebagai dasar perhitungan Pesangon, Uang Perhargaan Masa Kerja, Uang Penggantian Hak dan Penggantian Uang Cuti. (Sesuai dengan UU No. 13 Tahun 2003 Pasal 157).
- Bahwa tanggal 8 Desember 2020 para Penggugat telah mengajukan permintaan kepada Tim Likuidasi BPRS (DL) untuk melakukan perundingan secara Bipartit, lalu bertempat di Sareng Kopi Lambaro, antara Para Penggugat dengan Tim Likuidasi BPRS (DL) telah menempuh perundingan secara Bipartit Pertama dengan kesimpulan :
- Para Penggugat menolak perhitungan pesangon, UPMK, UPH dan Penggantian Uang Cuti, yang telah disampaikan oleh LPS sesuai

lampiran Surat LPS No.S-458/GLIK/2020 tanggal 19 Oktober 2020. Karena itu para Penggugat minta dilakukan perhitungan ulang;

- Tim Likuidasi BPRS (DL) tetap pada prinsip bahwa perhitungan tersebut sudah sesuai dengan ketentuan hukum.
- Bahwa dalam UU No. 13 Tahun 2003 ditentukan :
Pasal 156 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan berbunyi : “dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja (PHK), pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon atau Uang penghargaan masa Kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima.”
- Bahwa oleh karena perundingan secara Bipartit tidak membuahkan hasil, maka para Penggugat membuat laporan/pengaduan pada Dinas Tenaga Kerja dan Mobduk Provinsi Aceh sehingga pada tanggal 24 Maret 2021 Mediator dari Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Provinsi Aceh telah membuat laporan / pengaduan Para Penggugat, yang akhirnya pihak Mediator telah mengeluarkan : agar Tergugat membayar Hak-Hak Para Penggugat sesuai dengan ketentuan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
- Bahwa hak-hak Penggugat sebagaimana tersebut diatas, sesuai dengan Pasal 156 UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan serta ANJURAN dari Mediator maka hak-hak yang harus dibayarkan oleh Tim Likuidasi PT BPRS Hareukat (DL) dalam hal ini Tercatat kepada masing-masing para Penggugat sebesar dengan perincian masing-masing sebagai berikut :

1. AINUL MARDHIAH (Penggugat I) :

Jabatan terakhir : Kabag operasional

Mulai Kerja : 1993

Masa Kerja : 28 Tahun

Status Karyawan : Karyawan Tetap

Gaji Pokok + Tunjangan Tetap : Rp. 4.500.000,-

Perhitungan Hak :

1. Uang Pesangon	= Rp. 40.500.000,-
2. Uang Penghargaan Masa Kerja	= Rp. 45.000.000,-
3. Uang Penggantian Hak	= Rp.12.825.000,-
4. Uang Cuti Tahunan	= Rp. 58.153.846,-
5. Uang Cuti Besar	= <u>Rp.13.500.000,-</u>
Total	= Rp. 169.978.846,-

Terbilang: *Seratus enam puluh sembilan juta sembilan ratus tujuh puluh delapan ribu delapan ratus empat puluh enam rupiah.*

2. RATNA DEWI (Penggugat II) :

Jabatan terakhir : Kabag Pembiayaan
 Mulai Kerja : 1991
 Masa Kerja : 28 Tahun
 Status Karyawan : Karyawan Tetap
 Gaji Pokok + Tunjangan Tetap : Rp. 4.800.000,-

Perhitungan Hak :

1. Uang Pesangon	= Rp. 43.200.000,-
2. Uang Penghargaan Masa Kerja	= Rp. 48.000.000,-
3. Uang Penggantian Hak	= Rp. 13.680.000,-
4. Uang Cuti Tahunan	= Rp. 62.030.769,-
5. Uang Cuti Besar	= <u>Rp. 14.400.000,-</u>

Total = Rp. 181.310.769

Terbilang: Seratus delapan puluh satu juta tiga ratus sepuluh ribu tujuh ratus enam puluh sembilan rupiah.

3. SAFRINA (Penggugat III) :

Jabatan terakhir : Funding
 Mulai Kerja : 2003
 Masa Kerja : 16 Tahun
 Status Karyawan : Karyawan Tetap
 Gaji Pokok + Tunjangan Tetap : Rp. 3.050.000,-

Perhitungan Hak :

1. Uang Pesangon	= Rp. 27.450.000,-
2. Uang Penghargaan Masa Kerja	= Rp. 18.300.000,-
3. Uang Penggantian Hak	= Rp. 6.862.500,-
4. Uang Cuti Tahunan	= Rp. 22.523.077,-
5. Uang Cuti Besar	= <u>Rp. 6.100.000,-</u>

Total = Rp. 81.235.577,-

Terbilang: Delapan puluh satu juta dua ratus tiga puluh lima ribu lima ratus tujuh puluh tujuh rupiah.

4. ALI RIDHO (Penggugat IV) :

Jabatan terakhir : ADM Pelaporan
 Mulai Kerja : 2006
 Masa Kerja : 13 Tahun
 Status Karyawan : Karyawan Tetap
 Gaji Pokok + Tunjangan Tetap : Rp. 3.050.000,-

Perhitungan Hak :

1. Uang Pesangon	= Rp. 27.450.000,-
2. Uang Penghargaan Masa Kerja	= Rp. 15.250.000,-
3. Uang Penggantian Hak	= Rp. 6.405.500,-
4. Uang Cuti Tahunan	= Rp. 18.300.000,-
5. Uang Cuti Besar	= <u>Rp. 6.100.000,-</u>
Total	= Rp. 73.505.000,-

Terbilang : *Tujuh puluh tiga juta lima ratus lima ribu rupiah.*

5. NUR AZIZAH (Penggugat V) :

Jabatan terakhir : Funding

Mulai Kerja : 2006

Masa Kerja : 13 Tahun

Status Karyawan : Karyawan Tetap

Gaji Pokok + Tunjangan Tetap : Rp. 2.950.000,-

Perhitungan Hak :

1. Uang Pesangon	= Rp. 26.550.000,-
2. Uang Penghargaan Masa Kerja	= Rp. 14.750.000,-
3. Uang Penggantian Hak	= Rp. 6.195.500,-
4. Uang Cuti Tahunan	= Rp. 17.700.000,-
5. Uang Cuti Besar	= <u>Rp. 5.900.000,-</u>
Total	= Rp. 71.095.000,-

Terbilang : *Tujuh puluh satu juta sembilan puluh lima ribu rupiah.*

6. EDI GUNAWAN (Penggugat VI) :

Jabatan terakhir : Funding

Mulai Kerja : 2006

Masa Kerja : 13 Tahun

Status Karyawan : Karyawan Tetap

Gaji Pokok + Tunjangan Tetap : Rp. 2.900.000,-

Perhitungan Hak :

1. Uang Pesangon	= Rp. 26.550.000,-
2. Uang Penghargaan Masa Kerja	= Rp. 14.750.000,-
3. Uang Penggantian Hak	= Rp. 6.195.500,-
4. Uang Cuti Tahunan	= Rp. 17.700.000,-
5. Uang Cuti Besar	= <u>Rp. 5.900.000,-</u>
Total	= Rp. 71.095.000,-

Terbilang : *Tujuh puluh satu juta sembilan puluh lima ribu rupiah.*

7. RAIS SANTI (Penggugat VII) :

Jabatan terakhir : Teller
 Mulai Kerja : 2010
 Masa Kerja : 9 Tahun
 Status Karyawan : Karyawan Tetap
 Gaji Pokok + Tunjangan Tetap : Rp. 2.300.000,-
 UMP Prov. Aceh Tahun 2019 : Rp. 2.916.810,-

Perhitungan Hak :

1. Uang Pesangon	= Rp. 26.251.290,-
2. Uang Penghargaan Masa Kerja	= Rp. 11.667.240,-
3. Uang Penggantian Hak	= Rp. 6.195.500,-
4. Uang Cuti Tahunan	= Rp. 5.687.780,-
5. Uang Cuti Besar	= <u>Rp. 12.115.980,-</u>
Total	= Rp. 58.693,100,-

Terbilang: *Lima puluh delapan juta enam ratus sembilan puluh tiga rupiah.*

8. REZA SYAHPUTRA (Penggugat VIII) :

Jabatan terakhir : Account Officer / Loan
 Mulai Kerja : 2010
 Masa Kerja : 9 Tahun
 Status Karyawan : Karyawan Tetap
 Gaji Pokok + Tunjangan Tetap : Rp. 1.950.000,-
 UMP Prov. Aceh Tahun 2019 : Rp. 2.916.810,-

Perhitungan Hak :

1. Uang Pesangon	= Rp. 26.251.290,-
2. Uang Penghargaan Masa Kerja	= Rp. 11.667.240,-
3. Uang Penggantian Hak	= Rp. 6.195.500,-
4. Uang Cuti Tahunan	= Rp. 5.687.780,-
5. Uang Cuti Besar	= <u>Rp. 12.115.980,-</u>
Total	= Rp. 58.693,100,-

Terbilang: *Lima puluh delapan juta enam ratus sembilan puluh tiga rupiah.*

9. MARTA AMIN (Penggugat IX) :

Jabatan terakhir : Funding
 Mulai Kerja : 2014
 Masa Kerja : 6 Tahun

Status Karyawan : Karyawan Tetap
 Gaji Pokok + Tunjangan Tetap : Rp. 2.150.000,-

Perhitungan Hak :

1. Uang Pesangon	= Rp. 14.584.050,-
2. Uang Penghargaan Masa Kerja	= Rp. 5.833.620,-
3. Uang Penggantian Hak	= Rp. 3.062.651,-
4. Uang Cuti Tahunan	= Rp. 6.731.100,-
5. Uang Cuti Besar	= <u>Rp. 2.916.810,-</u>
Total	= Rp. 33.128.231,-

Terbilang : *Tiga puluh tiga juta seatus dua puluh delapan ribu dua ratus tiga satu rupiah.*

- [11]. Bahwa berdasarkan dalil Para Penggugat pada poin
 [10]. Tersebut diatas, maka Tergugat wajib membayarkan hak-hak Para Penggugat masing-masing sebesar :

1. Penggugat I (Ainul Mardhiah)	: Rp. 169.978.846,-
2. Penggugat II (Ratna Dewi)	: Rp. 181.310.769,-
3. Penggugat III (Safrina)	: Rp. 81.235.577,-
4. Penggugat IV (Ali Ridho)	: Rp. 73.505.000,-
5. Penggugat V (Nur Azizah)	: Rp. 71.095.000,-
6. Penggugat VI (Edi Gunawan)	: Rp. 61.331.540,-
7. Penggugat VII (Rais Santi)	: Rp. 58.693.100,-
8. Penggugat VIII (Reza Syahputra)	: Rp. 58.693.100,-
9. Penggugat IX (Marta Amin)	: Rp. 33.128.231,-

[12]. Bahwa di saat para Penggugat sedang menyelesaikan hak-hak para Penggugat secara mediasi, ternyata pada tanggal 18 Juni 2021 Tim Likuidasi PT BPRS Hareukat (DL) telah mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Banda Aceh sebagaimana tertera dalam Reg. Perkara No. 6/Pdt. Sus-PHI/2021/PN-Bna, sehingga para Penggugat tertutup peluang untuk mengajukan gugatan PHK ini ke Pengadilan Negeri Banda Aceh karena terlebih dulu Tim Likuidasi PT BPRS Hareukat (DL) mengajukan gugatan terhadap para Penggugat, yang pada saat itu belum dibubarkan oleh Tergugat.;

[13]. Bahwa sebelum sampai persidangan pada tahap Jawaban dari para Tergugat dalam perkara No. 6/Pdt. Sus-PHI/2021/PN-Bna yang sedang dalam proses persidangan tersebut, sesuai dengan surat Tim Likuidasi PT BPRS Hareukat (DL) tanggal 12 Juli 2021, sehingga para Tergugat (Para Penggugat dalam Perkara *a quo*) tidak ada peluang mengajukan pembuktian dalam perkara No. 6/Pdt. Sus-PHI/2021/PN-Bna untuk menuntut hak-hak Para Tergugat (Para Penggugat dalam Perkara *a quo*);

[14]. Bahwa jalan satu-satunya untuk menuntut hak-hak Para Penggugat, tidak ada cara lain selain mengajukan gugatan terhadap Tim Likuidasi PT BPRS Hareukat (DL), maka pada tanggal 12 Agustus 2021 Para

Penggugat mengajukan gugatan terhadap Tim Likuidasi PT BPRS Hareukat (DL) sebagaimana Gugatan Para Penggugat yang terdaftar dalam Reg. Perkara No. 6/Pdt. Sus-PHI/2021/PN-Bna;

[15]. Bahwa dalam Perkara No. 9/Pdt. Sus-PHI/2021/PN-Bna tersebut sebelum memasuki tahap pembacaan gugatan, TIM LIKUIDASI hadir kepersidangan dan menyampaikan bahwa dirinya sudah dibubarkan oleh Tergugat sehingga Para Penggugat pada saat itu baru mengetahui ternyata Tergugat telah membubarkan Tim Likuidasi PT BPRS Hareukat (DL), sementara proses gugatan yang diajukan Para Penggugat belum diproses hingga pembuktian, apalagi *incrach*, perkara yang lama / yang diajukan oleh Tim Likuidasi sudah dicabut, seharusnya Tergugat tidak boleh membubarkan dulu TIM LIKUIDASI sebelum membayar/menyelesaikan hak-hak Para Penggugat, karena sampai sekarang hak-hak Para Penggugat belum dibayar/diselesaikan, sedangkan Tim Likuidasi sudah dibubarkan oleh Tergugat, maka dengan demikian Tergugat harus bertanggung jawab untuk membayar hak-hak Para Penggugat sebagaimana telah Para Penggugat uraikan dalam posita di atas;

[16]. Bahwa berdasarkan alasan-alasan tersebut, maka gugatan yang diajukan oleh Para Penggugat melalui Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Banda Aceh adalah sudah tepat dan beralasan hukum sehingga patut dan layak untuk diterima dan selanjutnya memeriksa perkara *a quo*;

B. Pertimbangan Hukum Hakim

Maksud dan tujuan gugatan Penggugat pada pokoknya sebagaimana tersebut diatas, bahwa yang menjadi persengketaan dalam perkara ini adalah bahwa selama bekerja pada PT BPRS, para Penggugat tidak pernah membuat permasalahan atau kisruh yang dapat merugikan PT BPRS Hareukat, baik moril maupun materil, halmana dibenarkan dengan *Surat Keterangan Pengalaman Kerja* yang diberikan kepada masing-masing Penggugat, yang dikeluarkan oleh Tim Likuidasi PT BPRS (DL) yang intinya berbunyi: “dalam menjalankan tugas-tugasnya yang bersangkutan telah menunjukkan loyalitas yang baik terhadap Perusahaan dan selama bekerja tidak pernah melakukan tindakan yang dapat merugikan perusahaan”. Pada tanggal 25 November 2019 dan tanggal 23 Desember 2019, Tim Likuidasi PT BPRS

(DL) telah mengeluarkan **Surat Pemutusan Hubungan Kerja** kepada para Penggugat.

Bahwa dalam surat PHK tersebut, Tim Likuidasi BPRS (DL) tidak merincikan alasan yang tepat dasar diberhentikan Para Penggugat sebagai pegawai PT BPRS Hareukat, hanya sedikit keterangan dalam surat tersebut yaitu berdasarkan Keputusan Anggota Dewan Komisaris OJK tanggal 11 Oktober 2019 tentang Penacbutan Izin Usaha PT BPRS Hareukat, dan merujuk pada pasal 25 PLPS sehingga dapat disimpulkan bahwa pemutusan hubungan kerja para Penggugat bukan karena telah dicabut izin operasional oleh DK OJK. Dan Tergugat telah menetapkan PESANGON kepada para Penggugat, Perhitungan Pesangon versi Tim Likuidasi BPRS (DL).

Untuk mempetahankan dalil gugatannya Penggugat telah mengajukan alat bukti surat yaitu P-1 s/d P-31;

1. Foto Copy SK Pengangkatan Pegawai PT. BPR Syariah Hareukat No. 14/SK.DIR/BPR/HRK/1993 yang dikeluarkan oleh Direksi PT BPR Syariah Hareukat, tanggal 24 Desember 1993 Atas Nama Penggugat I (Ainul Mardiah), yang telah dicocokkan dengan aslinya dan telah dibubuhi materai secukupnya, selanjutnya diberi tanda P-1;
2. Foto Copy SK Pengangkatan Pegawai PT. BPR Syariah Hareukat No. 14/SK.DIR/BPR/HRK/1993 yang dikeluarkan oleh Direksi PT BPR Syariah Hareukat, tanggal 24 Desember 1993 Atas Nama Penggugat II (Ratna Dewi), yang telah dicocokkan dengan aslinya dan telah dibubuhi materai secukupnya, selanjutnya diberi tanda P-2;

3. Foto Copy SK Pengangkatan Pegawai PT BPR Syariah Hareukat No. 04/SK.DIR/BPRS-H/V/2006 yang dikeluarkan oleh Direksi PT BPR Syariah Hareukat, Tanggal 26 Mei 2006 Atas Nama Penggugat III (Safrina), yang telah dicocokkan dengan aslinya dan telah di bubuhi materai secukupnya, selanjutnya diberi tanda P-3;
4. Foto Copy SK Pengangkatan Pegawai PT BPR Syariah Hareukat No. 04/DIR/BPRS-H/IX/2009 yang dikeluarkan oleh Direksi PT BPR Syariah Hareukat, Tanggal 7 September 2009 Atas Nama Penggugat IV (Ali Ridho), yang telah dicocokkan dengan aslinya dan telah di bubuhi materai secukupnya, selanjutnya diberi tanda P-4;
5. Foto Copy SK Pengangkatan Pegawai PT BPR Syariah Hareukat No. 04/DIR/BPRS-H/IX/2009 yang dikeluarkan oleh Direksi PT BPR Syariah Hareukat, Tanggal 7 September 2009 Atas Nama Penggugat V (Nur Azizah), yang telah dicocokkan dengan aslinya dan telah di bubuhi materai secukupnya, selanjutnya diberi tanda P-5;
6. Foto Copy SK Pengangkatan Pegawai PT BPR Syariah Hareukat No. 16/DIR/BPRS-H/III/2010 yang dikeluarkan oleh Direksi PT BPR Syariah Hareukat, Tanggal 29 Maret 2010 Atas Nama Penggugat VI (Edi Gunawan), yang telah dicocokkan dengan aslinya dan telah di bubuhi materai secukupnya, selanjutnya diberi tanda P-6;
7. Foto Copy SK Pengangkatan Pegawai PT BPR Syariah Hareukat No. 34/SK/DIR/BPRS-HRK/VII/2013 yang dikeluarkan oleh Direksi PT BPR Syariah Hareukat, Tanggal 1 Juli 2013 Atas Nama Penggugat VII

(Rais Santi), yang telah dicocokkan dengan aslinya dan telah di bubuhi materai secukupnya, selanjutnya diberi tanda P-7;

8. Foto Copy SK Pengangkatan Pegawai PT BPR Syariah Hareukat No. 49/SK/DIR/BPRS-HRK/VII/2014 yang dikeluarkan oleh Direksi PT BPR Syariah Hareukat, Tanggal 15 Desember 2014 Atas Nama Penggugat VIII (Reza Syahputra), yang telah dicocokkan dengan aslinya dan telah di bubuhi materai secukupnya, selanjutnya diberi tanda P-8;
9. Foto Copy SK Pengangkatan Pegawai PT BPR Syariah Hareukat No. 11/SK.DIR/BPRS-H/III/2019 yang dikeluarkan oleh Direksi PT BPR Syariah Hareukat, Tanggal 10 April 2017 Atas Nama Penggugat IX (Martha Amin), yang telah dicocokkan dengan aslinya dan telah di bubuhi materai secukupnya, selanjutnya diberi tanda P-9;
10. Foto Copy Surat PHK dari PT BPR Syariah Hareukat Nomor 588/TL/BPRS-HRKT/DL/XII/2019, Tanggal 23 Desember 2019 yang ditujukan kepada Penggugat I (Ainul Mardhiah), Perihal: Pemutusan Hubungan Kerja Pegawai PT. BPRS Hareukat (DL), yang telah dicocokkan dengan aslinya dan telah dibubuhi materai secukupnya, selanjutnya diberi tanda P-10;
11. Foto Copy Surat PHK dari PT BPR Syariah Hareukat Nomor 588/TL/BPRS-HRKT/DL/XII/2019, Tanggal 23 Desember 2019 yang ditujukan kepada Penggugat II (Ratna Dewi), Perihal: Pemutusan Hubungan Kerja Pegawai PT. BPRS Hareukat (DL), yang telah

dicocokkan dengan aslinya dan telah dibubuhi materai secukupnya, selanjutnya diberi tanda P-11;

12. Foto Copy Surat PHK dari PT BPR Syariah Hareukat Nomor 420/TL/BPRS-HRKT/DL/XII/2019, Tanggal 25 November 2019 yang ditujukan kepada Penggugat III (Safrina), Perihal: Pemutusan Hubungan Kerja Pegawai PT. BPRS Hareukat (DL), yang telah dicocokkan dengan aslinya dan telah dibubuhi materai secukupnya, selanjutnya diberi tanda P-12;
13. Foto Copy Surat PHK dari PT BPR Syariah Hareukat Nomor 423/TL/BPRS-HRKT/DL/XII/2019, Tanggal 25 November 2019 yang ditujukan kepada Penggugat IV (Ali Ridho), Perihal: Pemutusan Hubungan Kerja Pegawai PT. BPRS Hareukat (DL), yang telah dicocokkan dengan aslinya dan telah dibubuhi materai secukupnya, selanjutnya diberi tanda P-13;
14. Foto Copy Surat PHK dari PT BPR Syariah Hareukat Nomor 426/TL/BPRS-HRKT/DL/XII/2019, Tanggal 25 November 2019 yang ditujukan kepada Penggugat V (Nur Azizah), Perihal: Pemutusan Hubungan Kerja Pegawai PT. BPRS Hareukat (DL), yang telah dicocokkan dengan aslinya dan telah dibubuhi materai secukupnya, selanjutnya diberi tanda P-14;
15. Foto Copy Surat PHK dari PT BPR Syariah Hareukat Nomor 597/TL/BPRS-HRKT/DL/XII/2019, Tanggal 23 Desember 2019 yang ditujukan kepada Penggugat VI (Edi Gunawan), Perihal: Pemutusan

Hubungan Kerja Pegawai PT. BPRS Hareukat (DL), yang telah dicocokkan dengan aslinya dan telah dibubuhi materai secukupnya, selanjutnya diberi tanda P-15;

16. Foto Copy Surat PHK dari PT BPR Syariah Hareukat Nomor 429/TL/BPRS-HRKT/DL/XII/2019, Tanggal 25 November 2019 yang ditujukan kepada Penggugat VII (Rais Santi), Perihal: Pemutusan Hubungan Kerja Pegawai PT. BPRS Hareukat (DL), yang telah dicocokkan dengan aslinya dan telah dibubuhi materai secukupnya, selanjutnya diberi tanda P-16;
17. Foto Copy Surat PHK dari PT BPR Syariah Hareukat Nomor 432/TL/BPRS-HRKT/DL/XII/2019, Tanggal 25 November 2019 yang ditujukan kepada Penggugat VIII (Reza Syahputra), Perihal: Pemutusan Hubungan Kerja Pegawai PT. BPRS Hareukat (DL), yang telah dicocokkan dengan aslinya dan telah dibubuhi materai secukupnya, selanjutnya diberi tanda P-17;
18. Foto Copy Surat PHK dari PT BPR Syariah Hareukat Nomor 601/TL/BPRS-HRKT/DL/XII/2019, Tanggal 23 Desember 2019 yang ditujukan kepada Penggugat IX (Martha Amin), Perihal: Pemutusan Hubungan Kerja Pegawai PT. BPRS Hareukat (DL), yang telah dicocokkan dengan aslinya dan telah dibubuhi materai secukupnya, selanjutnya diberi tanda P-18;
19. Foto Copy Surat Permintaan BIPARTIT dari para Penggugat yang ditujukan kepada Tergugat LPS (Lembaga Penjamin Simpanan) QQ. Tim

Likuidasi PT. BPRS Hareukat (DL), Tanggal 8 Desember 2020, Perihal :
Permintaan Perundingan secara BIPARTIT, yang telah dicocokkan
dengan aslinya hanyalah berupa photocopy dari photocopy dan telah
dibubuhi materai secukupnya, diberi tanda P-19;

20. Foto Copy Surat Jawaban dari Tergugat (Lembaga Penjamin Simpanan)
Nomor: S-505/GLIK/2020, tanggal 26 November 2020, Perihal Jawaban
atas Tanggapan Eks Pegawai Perihal Pembayaran Pesangon Pegawai PT.
BPRS Hareukat (DL) beserta LAMPIRANNYA, yang telah dicocokkan
dengan aslinya dan telah di bubuhi materai secukupnya, diberi tanda P-
20;
21. Foto Copy Surat Notulen Hasil Pertemuan Antara Mantan Karyawan PT.
BPR Hareukat Dengan Tim Likuidasi PT. BPRS Hareukat, Tanggal 11
November 2020, di Sareng KUPI Lambaro, yang telah dicocokkan dengan
aslinya hanyalah berupa photo copy dari photo copy dan telah di bubuhi
materai secukupnya, selanjutnya diberi tanda P-21;
22. Foto Copy Surat Risalah Perundingan Secara Bipartit Antara Eks
Karyawan PT. BPRS Hareukat Dengan LPS (Tim Likuidasi PT BPRS
HAREUKAT, Tanggal 8 Desember 2020, beserta Lampiran ABSEN
DAFTAR HADIR DI ZAKIR KUPI Keutapang Aceh Besar, yang telah
dicocokkan dengan aslinya hanyalah berupa photocopy dari photocopy
dan telah dibubuhi materai secukupnya, selanjutnya diberi tanda P-22;
23. Photo dokumentasi bukti pelaksanaan BIPARTIT antara Para Penggugat
dengan TIM LIKUIDASI pada tanggal 11 November 2020 bertempat di

Sareng Kupi Lambaro Aceh Besar, yang telah dicocokkan dengan aslinya hanyalah berupa photocopy dari print out dan telah dibubuhi materai secukupnya, selanjutnya diberi tanda P-23;

24. Foto Copy Anjuran Nomor : 560/833, tanggal 24 Maret 2021, Dari Mediator Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Provinsi Aceh, yang telah dicocokkan dengan aslinya dan telah dibubuhi materai secukupnya, diberi tanda P-24;
25. Foto Copy Risalah Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, tanggal 8 April 2021, Dari Mediator Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Provinsi Aceh;
26. Foto Copy Surat Undangan dari TIM Likuidasi PT BPRS Hareukat Nomor 357/TL/BPRS-HRKT/DL/V/2021, Tanggal 25 Mei 2021, yang ditujukan kepada Para Penggugat, Perihal: Undangan Pertemuan dalam rangka penyelesaian Pembayaran Pesangon Pegawai PT BPRS Hareukat, yang telah dicocokkan dengan aslinya dan telah dibubuhi materai secukupnya, selanjutnya diberi tanda P-26;
27. Foto Copy Gugatan Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja, No. 6/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Bna, tanggal 18 Juni 2021, yang diajukan ke Pengadilan Hubungan Industrial oleh Tim Likuidasi PT BPRS Hareukat terhadap Para Penggugat dalam Perkara Aquo, yang telah dibubuhi materai secukupnya, selanjutnya diberi tanda P-27;
28. Foto Copy Penetapan Pengadilan PHI pada Pengadilan Negeri Banda Aceh, Tanggal 12 Juli 2021, Tentang Pencabutan Perkara PHI Nomor:

6/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Bna yang dilakukan pencabutan oleh Penggugat (Tergugat dalam perkara aquo), yang telah dicocokkan dengan aslinya dan telah dibubuhi materai secukupnya, selanjutnya diberi tanda P-28;

29. Foto Copy Gugatan PHK, No. 9/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Bna, yang telah diajukan oleh Para Penggugat terhadap Tim Likuidasi PT BPRS Hareukat (DL), yang telah dicocokkan dengan aslinya dan telah diberi materai secukupnya, selanjutnya diberi tanda P-29;

30. Foto Copy Surat Keputusan Tergugat (LPS) No. 57 Tahun 2021 tanggal 6 Agustus 2021, Tentang Pembubaran Tim Likuidasi PT. BPRS Hareukat (DL), yang telah dicocokkan dengan aslinya hanyalah berupa photocopy dari Print Out dan telah dibubuhi materai secukupnya, selanjutnya diberi tanda P-30;

31. Foto Copy Surat Perihal : Permohonan Pencatatan Perselisihan Hubungan Industrial, tanggal 28 Desember 2021, ditujukan kepada Dinas Tenaga Kerja Aceh Besar oleh Para Penggugat, yang telah dicocokkan dengan aslinya dan telah dibubuhi materai secukupnya, selanjutnya diberi tanda P-31;

Terhadap bukti tersebut telah diberi materai cukup dan telah dapat diperlihatkan aslinya di persidangan kecuali bukti P-4, P-5, P-8, P-13, P-19, P-21, P-22,30 dan P-31 yang hanya dapat diperlihatkan berupa fotocopy dari fotocopy.

Untuk mempertahankan dalil gugatannya pihak Penggugat mengajukan 3 (tiga) orang Saksi bernama Melianita Sari, Ramli Bashah Lubis dan Rohani 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 2 (dua) orang Saksi bernama Tedi Rihandi, dan Kahfiendra Nugrasatya yang disumpah menurut agama dan kepercayaannya.

Penggugat dan Tergugat telah mengajukan kesimpulan tanggal 18 April 2022, 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 I dalam jawabannya juga telah mengajukan eksepsi/tangkisan, sehingganya Majelis Hakim sebelum mempertimbangkan pokok perkara akan mempertimbangkan terlebih dahulu Eksepsi/Tangkisan dari Tergugat I;

Setelah Majelis Hakim mencermati dengan seksama dan teliti terhadap eksepsi/tangkisan tergugat I yang pada intinya Gugatan Para Penggugat *Error In Persona* akibat menempatkan Lembaga Penjamin Simpanan (LPS) sebagai Pihak Tergugat dalam Perkara *A quo*.

Tergugat didalam Eksepsinya menyampaikan Lembaga Penjamin Simpanan (LPS) adalah Lembaga Negara yang Independen, Transparan, dan

Akuntabel dalam melaksanakan tugas dan wewenangnya serta bertanggung jawab langsung kepada Presiden sesuai dengan ketentuan Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2004 tentang Lembaga Penjamin Simpanan.

Bahwa oleh karena seluruh dalil Tergugat I memerlukan beban pembuktian lebih lanjut dalam pokok perkara dimana Tergugat I 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 permintaan Tergugat I 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;

B. Amar Putusan

MENGADILI

DALAM EKSEPSI

- Menolak Eksepsi dari Tergugat I untuk seluruhnya

DALAM POKOK PERKARA

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian;
2. Menyatakan putus hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat sejak putusan ini dibacakan diakibatkan perusahaan tutup

sebagaimana Pasal 165 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;

3. Menghukum Tergugat untuk membayar hak-hak Para Penggugat sebagaimana Pasal 156 ayat (2), Pasal 156 ayat (3) dan Pasal 156 ayat (4) dan upah proses selama 6 (enam) bulan yang perinciannya sebagai berikut:

Nama Penggugat	Hak-hak Normatif	Upah Proses
Ainul Mardhiah	Rp. 66.642.500,00	Rp. 18.300.000,00
Ratna Dewi	Rp. 73.197.500,00	Rp. 20.100.000,00
Safrina	Rp. 46.690.000,00	Rp. 17.400.000,00
Ali Ridho	Rp. 43.355.000,00	Rp. 17.400.000,00
Nur Azizah	Rp. 43.355.000,00	Rp. 17.400.000,00
Edi Gunawan	Rp. 43.355.000,00	Rp. 17.400.000,00
Rais Santi	Rp. 33.350.000,00	Rp. 17.400.000,00
Reza Syahputra	Rp. 23.345.000,00	Rp. 17.400.000,00
Martha Amin	Rp. 3.335.000,00	Rp. 17.400.000,00
	Rp. 376.625.000,00	Rp. 160.200.000,00
Total	Rp. 536.825.000,00	

	(Lima Ratus Tiga Puluh Enam Juta Delapan Ratus Dua Puluh Lima Ribu Rupiah)
--	--

4. Menghukum Tergugat membayar biaya perkara sebesar Rp. 628.000,000 (enam ratus dua puluh delapan ribu rupiah);
5. Menolak Gugatan Penggugat selain dan selebihnya;

BAB III

ANALISIS PUTUSAN PENGADILAN NEGERI BANDA ACEH NOMOR 1/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Bna

A. Pertanggungjawaban Lembaga Penjamin Simpanan (LPS) Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Massal Oleh Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Hareukat

Lembaga Penjamin Simpanan (LPS) yang dibentuk berdasarkan Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2004 adalah lembaga independen yang berfungsi menjamin simpanan nasabah dan turut serta memelihara stabilitas system perbankan di Indonesia. Pendirian Lembaga Pejamin Simpanan (LPS) dilatarbelakangi terjadinya krisis moneter yang menghantam Indonesia yang mengakibatkan 16 bank likuidasi, dan mengakibatkan menurunnya tingkat kepercayaan masyarakat terhadap perbankan.⁴¹

Sebagai lembaga independen, Lembaga Penjamin Simpanan (LPS) memiliki tugas penting dalam menjaga kepercayaan masyarakat sesuai fungsi penjaminan yang efektif dan kredibel. Prinsip penjaminan LPS mengacu pada *Core Principle International Association of Deposit Insurers (IADI) ke-9* tentang cakupan penjaminan yang menjadi pedoman dalam menerapkan penjaminan yang terbatas. Prinsip tersebut menekankan, institusi penjamin simpanan harus mampu mendefinisikan secara jelas simpanan yang akan

⁴¹ Dian Alifya, *Hakim Anggota Pengadilan Negeri Banda Aceh*, Wawancara 15 Januari 2024, Jam 09.30 WIB

dijamin (*insurable deposit*), nilai simpanan yang dijamin, dan mampu menjamin mayoritas nasabah yang ada di negaranya.

Undang-Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Nomor 2 Tahun 2004 mengatur mengenai mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui Pengadilan Hubungan Industrial. Didalam Pasal 2 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial 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.⁴²

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 adalah mantan Pegawai PT. BPR Hareukat yang bekerja pada Turut Tergugat yang diangkat berdasarkan SK masing-masing para Penggugat yang di buat oleh PT. BPR Hareukat (sebelum di Likuidasi). Para Penggugat sudah di PHK oleh Tim Likuidasi yang diangkat oleh Tergugat akan tetapi hak-hak para Penggugat belum diberikan sesuai dengan aturan Ketenagakerjaan, maka apa yang

⁴² Dian Alifya, *Hakim Anggota Pengadilan Negeri Banda Aceh*, Wawancara 15 Januari 2024, Jam 09.30 WIB

dilakukan oleh Tim Likuidasi PT BPRS terhadap para Penggugat dapat dikategorikan sebagai perkara Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).

Mekanisme yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, semua jenis Perselisihan Hubungan Industrial, sebelum mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial harus menempuh perundingan bipartite hingga mediasi, jika perundingan bipartite gagal maka ditempuh dengan jalur mediasi melalui mediator.

Pada prinsipnya saat terjadi perselisihan, upaya yang wajib di upayakan terlebih dahulu melalui perundingan bipartite adalah secara musyawarah untuk mencapai mufakat. Penyelesaian ini harus diselesaikan paling lama 30 hari kerja sejak tanggal dimulainya perundingan. Namun, jika dalam jangka waktu tersebut salah satu pihak menolak berunding atau tidak mencapai kesepakatan maka perundingan bipartite dianggap gagal.

Dalam hal ini, Para Penggugat telah menempuh jalur perundingan bipartite yang difasilitasi oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Aceh Besar, dan pada intinya telah gagal dan selanjutnya ditempuh upaya mediasi melalui Mediator pada Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Provinsi Aceh dan upaya yang dilakukan secara mediasi dua kali hasilnya gagal.⁴³

Didalam surat Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), Tim Likuidasi BPRS tidak merincikan alasan yang tepat dasar diberhentikan Para Penggugat sebagai karyawan PT BPRS Hareukat, hanya sedikit keterangan dalam surat

⁴³ Dian Alifya, *Hakim Anggota Pengadilan Negeri Banda Aceh*, Wawancara 15 Januari 2024, Jam 09.30 WIB

berdasarkan Keputusan Anggota Dewan Komisaris OJK tanggal 11 Oktober 2019 tentang Pencabutan Izin Usaha PT. BPRS Hareukat, dan merujuk pada Pasal 25 PLPS sehingga dapat disimpulkan bahwa pemutusan hubungan kerja Para Penggugat bukan karena kesalahan Para Penggugat melainkan karena telah dicabut izin operasional oleh DK OJK. Tergugat telah menetapkan Pesangon kepada Para Penggugat Perhitungan Pesangon versi Tim Likuidasi BPRS.

Karena perhitungan hanya uang Pesangon yang di tawarkan Tim Likuidasi BPRS dan itupun tidak memenuhi rasa keadilan atau tidak sesuai dengan hak-hak Para Penggugat berdasarkan ketentuan hukum Ketenagakerjaan.

Berdasarkan Pasal 156 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menyebutkan dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja (PHK), pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima.

Pertanggungjawaban Lembaga Penjamin Simpanan (LPS) berdasarkan Putusan pengadilan Nomor 1/Pdt.Sus/PHI/2022/PN Bna, dilakukan dengan membayar hak-hak Para Penggugat, uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang penggantian hak, dan upah proses selama 6 (enam) bulan sesuai dengan Pasal 156 Ayat (2), 156 Ayat (3), 156 Ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.⁴⁴

⁴⁴ Dian Alifya, *Hakim Anggota Pengadilan Negeri Banda Aceh*, Wawancara 15 Januari 2024, Jam 09.30 WIB

B. Faktor Penyebab Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja Massal Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Hareukat

Faktor penyebab perselisihan hubungan industrial yang terjadi antara Para Penggugat dan Tergugat berdasarkan putusan Pengadilan Negeri Banda Aceh dengan Nomor 1/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Bna karena Tergugat yang merupakan Tim Likuidasi PT BPRS telah mengeluarkan Surat Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) kepada Para Penggugat. Surat Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang diberikan oleh Tergugat yang merupakan Tim Likuidasi PT BPRS tidak merincikan alasan yang tepat dasar diberhentikan Para Penggugat sebagai Pegawai PT BPRS Hareukat, hanya sedikit keterangan dalam surat berdasarkan Keputusan Anggota Dewan Komisaris OJK tanggal 11 Oktober 2019 tentang Pencabutan Izin Usaha PT. BPRS Hareukat, dan merujuk pada Pasal 25 PLPS sehingga dapat disimpulkan bahwa pemutusan hubungan kerja Para Penggugat bukan karena kesalahan Para Penggugat melainkan karena telah dicabut izin operasional oleh DK OJK.⁴⁵

Selain itu, Tergugat juga memberikan Pesangon kepada Para Penggugat berdasarkan Perhitungan Pesangon Versi Tim Likuidasi BPRS dan pemberian Pesangon tersebut tidak memenuhi rasa keadilan dan tidak sesuai dengan hak-hak Para Penggugat berdasarkan ketentuan hukum Ketenagakerjaan. Para Penggugat menolak perhitungan pesangon, uang

⁴⁵ Dian Alifya, *Hakim Anggota Pengadilan Negeri Banda Aceh, Wawancara* 15 Januari 2024, Jam 09.30 WIB

penghargaan masa kerja, uang penggantian hak, dan uang penggantian cuti yang telah disampaikan oleh LPS dan Para Penggugat minta dilakukan perhitungan ulang.

Perundingan secara bipartite yang di fasilitasi oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Aceh Besar hingga mediasi yang telah dilakukan oleh Para Penggugat hasilnya gagal. Selama Para Penggugat menjalankan mediasi untuk menyelesaikan hak-hak, Tergugat yang merupakan Tim Likuidasi PT. BPRS Hareukat telah mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial, sehingga Para Penggugat tertutup untuk mengajukan gugatan ini ke Pengadilan Negeri Banda Aceh karena telah lebih dahulu Tim Likuidasi PT. BPRS Hareukat mengajukan gugatan terhadap Para Penggugat.⁴⁶

Atas dasar faktor-faktor tersebut Para Penggugat mengajukan gugatan terhadap Tergugat yang merupakan Tim Likuidasi PT. BPRS Hareukat untuk menuntut hak-hak Para Penggugat. Bahwa gugatan yang diajukan oleh Para Penggugat sudah tepat dan sudah beralasan hukum sehingga patut dan layak untuk diterima.

C. Pertimbangan Hukum Hakim dalam Memutus Perkara dan Tanggungjawab Lembaga Penjamin Simpanan (LPS) Dengan Perkara Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja Massal Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Hareukat Berdasarkan Putusan Nomor 1/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Bna

Pertimbangan hukum hakim dalam memutus perkara perselisihan hubungan industrial yang terjadi antara Penggugat dengan Tim Likuidasi PT. BPRS Hareukat berdasarkan Putusan Nomor 1/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Bna,

⁴⁶ Dian Alifya, *Hakim Anggota Pengadilan Negeri Banda Aceh*, Wawancara 15 Januari 2024, Jam 09.30 WIB

Maksud dan tujuan gugatan Penggugat pada pokoknya sebagaimana tersebut diatas, bahwa yang menjadi persengketaan dalam perkara ini adalah bahwa selama bekerja pada PT BPRS, para Penggugat tidak pernah membuat permasalahan atau kisruh yang dapat merugikan PT BPRS Hareukat, baik moril maupun materil, halmana dibenarkan dengan *Surat Keterangan Pengalaman Kerja* yang diberikan kepada masing-masing Penggugat, yang dikeluarkan oleh Tim Likuidasi PT BPRS (DL) yang intinya berbunyi: “dalam menjalankan tugas-tugasnya yang bersangkutan telah menunjukkan loyalitas yang baik terhadap Perusahaan dan selama bekerja tidak pernah melakukan tindakan yang dapat merugikan perusahaan”. Pada tanggal 25 November 2019 dan tanggal 23 Desember 2019, Tim Likuidasi PT BPRS (DL) telah mengeluarkan **Surat Pemutusan Hubungan Kerja** kepada para Penggugat.

Bahwa dalam surat PHK tersebut, Tim Likuidasi BPRS (DL) tidak merincikan alasan yang tepat dasar diberhentikan Para Penggugat sebagai pegawai PT BPRS Hareukat, hanya sedikit keterangan dalam surat tersebut yaitu berdasarkan Keputusan Anggota Dewan Komisaris OJK tanggal 11 Oktober 2019 tentang Penacbutan Izin Usaha PT BPRS Hareukat, dan merujuk pada pasal 25 PLPS sehingga dapat disimpulkan bahwa pemutusan hubungan kerja para Penggugat bukan karena telah dicabut izin operasional oleh DK OJK. Dan Tergugat telah menetapkan PESANGON kepada para Penggugat, Perhitungan Pesangon versi Tim Likuidasi BPRS (DL).

Untuk mempetahankan dalil gugatannya Penggugat telah mengajukan alat bukti surat yaitu P-1 s/d P-31;

1. Foto Copy SK Pengangkatan Pegawai PT. BPR Syariah Hareukat No. 14/SK.DIR/BPR/HRK/1993 yang dikeluarkan oleh Direksi PT BPR Syariah Hareukat, tanggal 24 Desember 1993 Atas Nama Penggugat I (Ainul Mardiah), yang telah dicocokkan dengan aslinya dan telah dibubuhi materai secukupnya, selanjutnya diberi tanda P-1;
2. Foto Copy SK Pengangkatan Pegawai PT. BPR Syariah Hareukat No. 14/SK.DIR/BPR/HRK/1993 yang dikeluarkan oleh Direksi PT BPR Syariah Hareukat, tanggal 24 Desember 1993 Atas Nama Penggugat II (Ratna Dewi), yang telah dicocokkan dengan aslinya dan telah dibubuhi materai secukupnya, selanjutnya diberi tanda P-2;
3. Foto Copy SK Pengangkatan Pegawai PT BPR Syariah Hareukat No. 04/SK.DIR/BPRS-H/V/2006 yang dikeluarkan oleh Direksi PT BPR Syariah Hareukat, Tanggal 26 Mei 2006 Atas Nama Penggugat III (Safrina), yang telah dicocokkan dengan aslinya dan telah di bubuhi materai secukupnya, selanjutnya diberi tanda P-3;
4. Foto Copy SK Pengangkatan Pegawai PT BPR Syariah Hareukat No. 04/DIR/BPRS-H/IX/2009 yang dikeluarkan oleh Direksi PT BPR Syariah Hareukat, Tanggal 7 September 2009 Atas Nama Penggugat IV (Ali Ridho), yang telah dicocokkan dengan aslinya dan telah di bubuhi materai secukupnya, selanjutnya diberi tanda P-4;
5. Foto Copy SK Pengangkatan Pegawai PT BPR Syariah Hareukat No. 04/DIR/BPRS-H/IX/2009 yang dikeluarkan oleh Direksi PT BPR Syariah Hareukat, Tanggal 7 September 2009 Atas Nama Penggugat V (Nur

Azizah), yang telah dicocokkan dengan aslinya dan telah di bubuhi materai secukupnya, selanjutnya diberi tanda P-5;

6. Foto Copy SK Pengangkatan Pegawai PT BPR Syariah Hareukat No. 16/DIR/BPRS-H/III/2010 yang dikeluarkan oleh Direksi PT BPR Syariah Hareukat, Tanggal 29 Maret 2010 Atas Nama Penggugat VI (Edi Gunawan), yang telah dicocokkan dengan aslinya dan telah di bubuhi materai secukupnya, selanjutnya diberi tanda P-6;
7. Foto Copy SK Pengangkatan Pegawai PT BPR Syariah Hareukat No. 34/SK/DIR/BPRS-HRK/VII/2013 yang dikeluarkan oleh Direksi PT BPR Syariah Hareukat, Tanggal 1 Juli 2013 Atas Nama Penggugat VII (Rais Santi), yang telah dicocokkan dengan aslinya dan telah di bubuhi materai secukupnya, selanjutnya diberi tanda P-7;
8. Foto Copy SK Pengangkatan Pegawai PT BPR Syariah Hareukat No. 49/SK/DIR/BPRS-HRK/VII/2014 yang dikeluarkan oleh Direksi PT BPR Syariah Hareukat, Tanggal 15 Desember 2014 Atas Nama Penggugat VIII (Reza Syahputra), yang telah dicocokkan dengan aslinya dan telah di bubuhi materai secukupnya, selanjutnya diberi tanda P-8;
9. Foto Copy SK Pengangkatan Pegawai PT BPR Syariah Hareukat No. 11/SK.DIR/BPRS-H/III/2019 yang dikeluarkan oleh Direksi PT BPR Syariah Hareukat, Tanggal 10 April 2017 Atas Nama Penggugat IX (Martha Amin), yang telah dicocokkan dengan aslinya dan telah di bubuhi materai secukupnya, selanjutnya diberi tanda P-9;

10. Foto Copy Surat PHK dari PT BPR Syariah Hareukat Nomor 588/TL/BPRS-HRKT/DL/XII/2019, Tanggal 23 Desember 2019 yang ditujukan kepada Penggugat I (Ainul Mardhiah), Perihal: Pemutusan Hubungan Kerja Pegawai PT. BPRS Hareukat (DL), yang telah dicocokkan dengan aslinya dan telah dibubuhi materai secukupnya, selanjutnya diberi tanda P-10;
11. Foto Copy Surat PHK dari PT BPR Syariah Hareukat Nomor 588/TL/BPRS-HRKT/DL/XII/2019, Tanggal 23 Desember 2019 yang ditujukan kepada Penggugat II (Ratna Dewi), Perihal: Pemutusan Hubungan Kerja Pegawai PT. BPRS Hareukat (DL), yang telah dicocokkan dengan aslinya dan telah dibubuhi materai secukupnya, selanjutnya diberi tanda P-11;
12. Foto Copy Surat PHK dari PT BPR Syariah Hareukat Nomor 420/TL/BPRS-HRKT/DL/XII/2019, Tanggal 25 November 2019 yang ditujukan kepada Penggugat III (Safrina), Perihal: Pemutusan Hubungan Kerja Pegawai PT. BPRS Hareukat (DL), yang telah dicocokkan dengan aslinya dan telah dibubuhi materai secukupnya, selanjutnya diberi tanda P-12;
13. Foto Copy Surat PHK dari PT BPR Syariah Hareukat Nomor 423/TL/BPRS-HRKT/DL/XII/2019, Tanggal 25 November 2019 yang ditujukan kepada Penggugat IV (Ali Ridho), Perihal: Pemutusan Hubungan Kerja Pegawai PT. BPRS Hareukat (DL), yang telah

dicocokkan dengan aslinya dan telah dibubuhi materai secukupnya, selanjutnya diberi tanda P-13;

14. Foto Copy Surat PHK dari PT BPR Syariah Hareukat Nomor 426/TL/BPRS-HRKT/DL/XII/2019, Tanggal 25 November 2019 yang ditujukan kepada Penggugat V (Nur Azizah), Perihal: Pemutusan Hubungan Kerja Pegawai PT. BPRS Hareukat (DL), yang telah dicocokkan dengan aslinya dan telah dibubuhi materai secukupnya, selanjutnya diberi tanda P-14;
15. Foto Copy Surat PHK dari PT BPR Syariah Hareukat Nomor 597/TL/BPRS-HRKT/DL/XII/2019, Tanggal 23 Desember 2019 yang ditujukan kepada Penggugat VI (Edi Gunawan), Perihal: Pemutusan Hubungan Kerja Pegawai PT. BPRS Hareukat (DL), yang telah dicocokkan dengan aslinya dan telah dibubuhi materai secukupnya, selanjutnya diberi tanda P-15;
16. Foto Copy Surat PHK dari PT BPR Syariah Hareukat Nomor 429/TL/BPRS-HRKT/DL/XII/2019, Tanggal 25 November 2019 yang ditujukan kepada Penggugat VII (Rais Santi), Perihal: Pemutusan Hubungan Kerja Pegawai PT. BPRS Hareukat (DL), yang telah dicocokkan dengan aslinya dan telah dibubuhi materai secukupnya, selanjutnya diberi tanda P-16;
17. Foto Copy Surat PHK dari PT BPR Syariah Hareukat Nomor 432/TL/BPRS-HRKT/DL/XII/2019, Tanggal 25 November 2019 yang ditujukan kepada Penggugat VIII (Reza Syahputra), Perihal: Pemutusan

Hubungan Kerja Pegawai PT. BPRS Hareukat (DL), yang telah dicocokkan dengan aslinya dan telah dibubuhi materai secukupnya, selanjutnya diberi tanda P-17;

18. Foto Copy Surat PHK dari PT BPR Syariah Hareukat Nomor 601/TL/BPRS-HRKT/DL/XII/2019, Tanggal 23 Desember 2019 yang ditujukan kepada Penggugat IX (Martha Amin), Perihal: Pemutusan Hubungan Kerja Pegawai PT. BPRS Hareukat (DL), yang telah dicocokkan dengan aslinya dan telah dibubuhi materai secukupnya, selanjutnya diberi tanda P-18;
19. Foto Copy Surat Permintaan BIPARTIT dari para Penggugat yang ditujukan kepada Tergugat LPS (Lembaga Penjamin Simpanan) QQ. Tim Likuidasi PT. BPRS Hareukat (DL), Tanggal 8 Desember 2020, Perihal : Permintaan Perundingan secara BIPARTIT, yang telah dicocokkan dengan aslinya hanyalah berupa photocopy dari photocopy dan telah dibubuhi materai secukupnya, diberi tanda P-19;
20. Foto Copy Surat Jawaban dari Tergugat (Lembaga Penjamin Simpanan) Nomor: S-505/GLIK/2020, tanggal 26 November 2020, Perihal Jawaban atas Tanggapan Eks Pegawai Perihal Pembayaran Pesangon Pegawai PT. BPRS Hareukat (DL) beserta LAMPIRANNYA, yang telah dicocokkan dengan aslinya dan telah di bubuhi materai secukupnya, diberi tanda P-20;
21. Foto Copy Surat Notulen Hasil Pertemuan Antara Mantan Karyawan PT. BPR Hareukat Dengan Tim Likuidasi PT. BPRS Hareukat, Tanggal 11

November 2020, di Sareng KUPI Lambaro, yang telah dicocokkan dengan aslinya hanyalah berupa photo copy dari photo copy dan telah di bubuhi materai secukupnya, selanjutnya diberi tanda P-21;

22. Foto Copy Surat Risalah Perundingan Secara Bipartit Antara Eks Karyawan PT. BPRS Hareukat Dengan LPS (Tim Likuidasi PT BPRS HAREUKAT, Tanggal 8 Desember 2020, beserta Lampiran ABSEN DAFTAR HADIR DI ZAKIR KUPI Keutapang Aceh Besar, yang telah dicocokkan dengan aslinya hanyalah berupa photocopy dari photocopy dan telah dibubuhi materai secukupnya, selanjutnya diberi tanda P-22;
23. Photo dokumentasi bukti pelaksanaan BIPARTIT antara Para Penggugat dengan TIM LIKUIDASI pada tanggal 11 November 2020 bertempat di Sareng KUPI Lambaro Aceh Besar, yang telah dicocokkan dengan aslinya hanyalah berupa photocopy dari print out dan telah dibubuhi materai secukupnya, selanjutnya diberi tanda P-23;
24. Foto Copy Anjuran Nomor : 560/833, tanggal 24 Maret 2021, Dari Mediator Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Provinsi Aceh, yang telah dicocokkan dengan aslinya dan telah dibubuhi materai secukupnya, diberi tanda P-24;
25. Foto Copy Risalah Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, tanggal 8 April 2021, Dari Mediator Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Provinsi Aceh;
26. Foto Copy Surat Undangan dari TIM Likuidasi PT BPRS Hareukat Nomor 357/TL/BPRS-HRKT/DL/V/2021, Tanggal 25 Mei 2021, yang

ditujukan kepada Para Penggugat, Perihal: Undangan Pertemuan dalam rangka penyelesaian Pembayaran Pesangon Pegawai PT BPRS Hareukat, yang telah dicocokkan dengan aslinya dan telah dibubuhi materai secukupnya, selanjutnya diberi tanda P-26;

27. Foto Copy Gugatan Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja, No. 6/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Bna, tanggal 18 Juni 2021, yang diajukan ke Pengadilan Hubungan Industrial oleh Tim Likuidasi PT BPRS Hareukat terhadap Para Penggugat dalam Perkara Aquo, yang telah dibubuhi materai secukupnya, selanjutnya diberi tanda P-27;
28. Foto Copy Penetapan Pengadilan PHI pada Pengadilan Negeri Banda Aceh, Tanggal 12 Juli 2021, Tentang Pencabutan Perkara PHI Nomor: 6/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Bna yang dilakukan pencabutan oleh Penggugat (Tergugat dalam perkara aquo), yang telah dicocokkan dengan aslinya dan telah dibubuhi materai secukupnya, selanjutnya diberi tanda P-28;
29. Foto Copy Gugatan PHK, No. 9/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Bna, yang telah diajukan oleh Para Penggugat terhadap Tim Likuidasi PT BPRS Hareukat (DL), yang telah dicocokkan dengan aslinya dan telah diberi materai secukupnya, selanjutnya diberi tanda P-29;
30. Foto Copy Surat Keputusan Tergugat (LPS) No. 57 Tahun 2021 tanggal 6 Agustus 2021, Tentang Pembubaran Tim Likuidasi PT. BPRS Hareukat (DL), yang telah dicocokkan dengan aslinya hanyalah berupa photocopy dari Print Out dan telah dibubuhi materai secukupnya, selanjutnya diberi tanda P-30;

31. Foto Copy Surat Perihal : Permohonan Pencatatan Perselisihan Hubungan Industrial, tanggal 28 Desember 2021, ditujukan kepada Dinas Tenaga Kerja Aceh Besar oleh Para Penggugat, yang telah dicocokkan dengan aslinya dan telah dibubuhi materai secukupnya, selanjutnya diberi tanda P-31;

Terhadap bukti tersebut telah diberi materai cukup dan telah dapat diperlihatkan aslinya di persidangan kecuali bukti P-4, P-5, P-8, P-13, P-19, P-21, P-22,30 dan P-31 yang hanya dapat diperlihatkan berupa fotocopy dari fotocopy.

Untuk mempertahankan dalil gugatannya pihak Penggugat mengajukan 3 (tiga) orang Saksi bernama Melianita Sari, Ramli Bashah Lubis dan Rohani 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 2 (dua) orang Saksi bernama Tedi Rihandi, dan Kahfiendra Nugrasatya yang disumpah menurut agama dan kepercayaannya.

Penggugat dan Tergugat telah mengajukan kesimpulan tanggal 18 April 2022, 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 I dalam jawabannya juga telah mengajukan eksepsi/tangkisan, sehingganya Majelis Hakim sebelum mempertimbangkan pokok perkara akan mempertimbangkan terlebih dahulu Eksepsi/Tangkisan dari Tergugat I;

Setelah Majelis Hakim mencermati dengan seksama dan teliti terhadap eksepsi/tangkisan tergugat I yang pada intinya Gugatan Para Penggugat *Error In Persona* akibat menempatkan Lembaga Penjamin Simpanan (LPS) sebagai Pihak Tergugat dalam Perkara *A quo*.

Tergugat didalam Eksepsinya menyampaikan Lembaga Penjamin Simpanan (LPS) adalah Lembaga Negara yang Independen, Transparan, dan Akuntabel dalam melaksanakan tugas dan wewenangnya serta bertanggung jawab langsung kepada Presiden sesuai dengan ketentuan Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2004 tentang Lembaga Penjamin Simpanan.

Bahwa oleh karena seluruh dalil Tergugat I memerlukan beban pembuktian lebih lanjut dalam pokok perkara dimana Tergugat I 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 permintaan Tergugat I 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;

Gugatan Para Penggugat *Error In Persona* akibat menempatkan Lembaga Penjamin Simpanan (LPS) sebagai pihak Tergugat dalam Perkara *A quo*. Tergugat didalam Eksepsinya menyampaikan Lembaga Penjamin Simpanan (LPS) adalah Lembaga Negara yang Independen, Transparan dan Akuntabel dalam melaksanakan tugas dan kewenangannya serta bertanggung jawab langsung kepada Presiden sesuai dengan ketentuan Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2004 tentang Lembaga Penjamin Simpanan, sedangkan berdasarkan Pasal 1 angka 1 Undang-Undang No 2 Tahun 2004 tentang Perselisihan Hubungan Industrial menyebutkan tentang Perselisihan Hubungan Industrial yang merupakan perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh;

Berdasarkan Pasal 1 angka 6 dan Pasal 1 angka 7 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Perselisihan Hubungan Industrial, menurut Tergugat yang menjadi para pihak adalah pengusaha dengan pekerja saja. Sehingga posisi Tergugat yang dalam hal ini bertindak sebagai Lembaga Negara tidak dapat bertindak menjadi Penggugat atau Tergugat dalam perkara Perselisihan Hubungan Industrial karena bukan pengusaha maupun sebagai pekerja;

Bahwa mengenai Eksepsi Tergugat tersebut sebagaimana disampaikan Tergugat bahwa pada Pasal 46 Ayat (2) Undang-Undang Nomor 24 Tahun

2004 tentang Lembaga Penjamin Simpanan menyebutkan “dengan terbentuknya Tim Likuidasi, tanggung jawab dan kepengurusan bank dalam Likuidasi dilaksanakan oleh Tim Likuidasi” Jo. Pasal 9 huruf b Peraturan Lembaga Penjamin Simpanan Tentang Likuidasi Bank menyebutkan “Tim Likuidasi mempunyai tugas antara lain: menyelesaikan hal-hal yang berkaitan dengan pemutusan hubungan kerja, penyelesaian gaji terhutang, dan pesangon pegawai bank” Jo Pasal 25 Ayat (3) Peraturan Lembaga Penjamin Simpanan Tentang Likuidasi Bank Menyebutkan “Tim Likuidasi wajib melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap seluruh pegawai bank paling lama 3 bulan sejak terbentuknya Tim Likuidasi”;

Bahwa merujuk pada ketentuan di atas, maka segala tanggung jawab proses Likuidasi Pegawai PT. BPRS Hareukat dari mulai perhitungan hak, pemutusan hubungan kerja, dan penyelesaian gaji, serta pesangon sepenuhnya adalah merupakan tanggung jawab dan kewenangan dari Tim Likuidasi;

Bahwa berpedoman pada ketentuan diatas, Tim Likuidasi BPR Syariah Hareukat adalah Tim yang dibentuk oleh Lembaga Penjamin Simpanan untuk menyelesaikan masalah-masalah yang dialami nasabah dan pekerja terkait dengan dana simpanan maupun hak-hak pekerja meskipun Lembaga Penjamin Simpanan bukanlah perusahaan atau pemberi kerja;

Bahwa oleh karenanya gugatan Para Penggugat yang meminta hak-hak normatifnya diajukan kepada Lembaga Penjamin Simpanan (LPS) adalah beralasan dan berdasar hukum, sehingga eksepsi dari Tergugat tentang *error in persona* tidak beralasan dan patut dinyatakan di tolak;

Tanggungjawaban Lembaga Penjamin Simpanan (LPS) berdasarkan Putusan pengadilan Nomor 1/Pdt.Sus/PHI/2022/PN Bna, dilakukan dengan membayar hak-hak Para Penggugat, uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang penggantian hak, dan upah proses selama 6 (enam) bulan sesuai dengan Pasal 156 Ayat (2), 156 Ayat (3), 156 Ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.⁴⁷

⁴⁷ Dian Alifya, *Hakim Anggota Pengadilan Negeri Banda Aceh*, Wawancara 15 Januari 2024, 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. Pertanggungjawaban Lembaga Penjamin Simpanan (LPS) terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Massal Oleh BPRS Hareukat adalah membayar hak-hak Para Penggugat, uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang penggantian hak, dan upah proses selama 6 (enam) bulan sesuai dengan Pasal 156 Ayat (2), 156 Ayat (3), 156 Ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
2. Faktor penyebab perselisihan pemutusan hubungan kerja massal BPRS Hareukat terjadi karena Tergugat yang merupakan Tim Likuidasi PT BPRS telah mengeluarkan Surat Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang diberikan oleh Tergugat tanpa merincikan alasan diberhentikan Para Tergugat.
3. Pertimbangan Hukum Hakim dalam Memutus Perkara dan Tanggungjawab Lembaga Penjamin Simpanan (LPS) dengan Perkara Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja Massal BPRS Hareukat berdasarkan Putusan Nomor 1/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Bna yaitu berdasarkan bukti-bukti dan saksi yang diajukan oleh Penggugat dan

ketentuan hukum yang mencakup saran untuk mencapai keadilan dimana tujuan hukum tersebut adalah keadilan dan azas hukum.

B. Saran

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

1. Disarankan kepada Tim Likuidasi untuk lebih memperhatikan hak-hak yang diterima oleh karyawan dan menjalankan kewajiban sesuai dengan aturan hukum yang berlaku.
2. Disarankan kepada Tim Likuidasi untuk mematuhi dan menerima pertimbangan hukum hakim yang menjadi penyelesaian permasalahan Pemutusan Hubungan Kerja.
3. Diharapkan kepada para pihak yang kalah beritikad baik untuk melaksanakan putusan hakim secara sukarela.

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku-Buku

- Abdul Khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, Edisi Revisi*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2007
- Bambang Waluyo, *Penelitian Hukum Dalam Praktek*, Sinar Grafika, Jakarta, 2012.
- Dumairy, *Perekonomian Indonesia Cetakan ke 5*, Erlangga, Jakarta, 1996
- 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
- , *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, RajaGrafindo Persada, 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 Ketenagakerjaan 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

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

D. Website/Internet

www.lps.go.id/web/guest/sejarah, *Hadirnya LPS di Indonesia*, diakses pada tanggal 03 September 2023 pukul 14.15WIB

