

**PENYELESAIAN PERSELISIHAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA
SEPIHAK PT. SINBUN SIBREH
(Analisis Putusan Nomor 11/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Bna)**

Skripsi

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



Oleh

Nama : Zulbashar
NPM : 2101110026
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 PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA SEPIHAK
PT. SINBUN SIBREH
(Analisis Putusan Nomor 11/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Bna)**

Banda Aceh, 20 Januari 2025

Pembimbing



Nurhafni, S.H., M.H

**PENYELESAIAN PERSELISIHAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA SEPIHAK PT.
SINBUN SIBREH**






(Analisis Putusan Nomor 11/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Bna)

Oleh

Nama Mahasiswa : ZULBASHAR
No.Mahasiswa : 2101110026
Program Studi : Ilmu Hukum Bagian
: Hukum Perdata

Telah Dipertahankan di Depan Sidang Penguji,
Pada Tanggal 31 Januari 2025
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 | : Nurhafni, S.H., M.H | () |
| 4. Penguji II | : Dr. Fadhlullah, S.H., M.S. | () |
| 5. Penguji III | : Prof. Dr. Rizanizarli, S.H., M.H. | () |

Banda Aceh, 24 Februari 2025
Universitas Muhammadiyah Aceh
Dekan Fakultas Hukum



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

ABSTRAK

Zulbashar,
2025

PENYELESAIAN PERSELISIHAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA SEPIHAK PT. SINBUN SIBREH (Analisis Putusan Nomor 11/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Bna)
Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Aceh
(v.57) pp.,bibl.,app.

Nurhafni, S.H.M.H

Pasal 136 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan penyelesaian perselisihan hubungan industrial wajib dilaksanakan oleh pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat buruh secara musyawarah untuk mufakat. Namun dalam kenyataannya pemutusan hubungan kerja sepihak masih sering terjadi dan penyelesaian pemutusan hubungan kerja belum dilaksanakan sebagaimana yang diatur dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Tujuan penulisan ini untuk menjelaskan faktor penyebab perselisihan pemutusan hubungan kerja sepihak oleh PT. Sinbun Sibreh, untuk menjelaskan pertanggungjawaban PT. Sinbun Sibreh terhadap pemutusan hubungan kerja sepihak, untuk menjelaskan penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja sepihak antara PT. Sinbun Sibreh dengan pekerja yang diputuskan secara sepihak.

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

Berdasarkan hasil penelitian bahwa faktor penyebab perselisihan pemutusan hubungan kerja sepihak oleh PT. Sinbun Sibreh dikarenakan usia penggugat sudah memasuki masa usia pensiun dan pemutusan hubungan kerja secara sepihak dilakukan secara lisan dan tidak membayar hak-hak penggugat, pertanggung jawaban PT. Sinbun Sibreh terhadap pemutusan hubungan kerja sepihak adalah dengan membayar kompensasi pekerja dan upaya yang belum dibayarkan selama bulan maret, penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja sepihak antara PT. Sinbun Sibreh dengan pekerja yang diputuskan secara sepihak dilakukan dengan musyawarah untuk mencapai mufakat dan berunding bersama antara pekerja dan pengusaha yang terlibat baik secara bipartite maupun diperantai pihak ketiga yang bersifat netral.

Disarankan kepada PT. Sinbun Sibreh untuk dapat melakukan pertimbangan sangat matang karena pengaruh pemutusan hubungan kerja sepihak cukup besar bagi perusahaan dan pekerja itu sendiri, diharapkan kepada pekerja untuk selalu mematuhi peraturan perusahaan yang ada, kepada pemerintah untuk selalu memberikan sosialisasi kepada perusahaan untuk selalu mematuhi aturan yang berlaku agar tidak saling merugikan kedua belah pihak.

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 PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA SEPIHAK PT. SINBUN SIBREH (Analisis Putusan Nomor 11/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Bna)** dapat diselesaikan. Shalawat serta salam tak lupa selalu tercurahkan kepada pangkuan alam Nabi Muhammad SAW yang telah membawa umat manusia dari alam kebodohan menuju alam yang penuh dengan ilmu pengetahuan.

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

1. Ibu Nurhafni, S.H., M.H, selaku dosen pembimbing yang telah banyak memberikan bimbingan serta arahan tiada hentinya dari awal penulisan hingga selesai.
2. Ibu Dr. Mainita S.H., M.H.Kes, selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Aceh yang telah mendidik dan memberikan ilmu dengan tulus dan ikhlas.

3. Bapak Prof. Dr. Rizanizarli, S.H., M.H. selaku dosen wali yang telah banyak memberikan bimbingan akademik dan nasehat-nasehat dalam menyelesaikan studi di Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Aceh.
4. Seluruh Bapak Dosen dan Ibu Dosen Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Aceh, yang telah memberikan ilmu yang bermanfaat.
5. Tenaga Kependidikan Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Aceh, yang telah memberikan layanan administrasi akademik dan non akademik selama perkuliahan.
6. Kepada sahabat angkatan 2021 Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Aceh, yang tidak henti-henti mendorong dan memberika semangat.
7. Kepada pihak responden dan informan yang sudi kiranya memberikan waktu informasi beserta data dalam penelitian skripsi ini.

Ucapan terima kasih tak terhingga kepada Ayahanda tercinta Alm. Abbas A. Karim, dan Ibunda tercinta Almh. Nurliati yang telah membesarkan, serta mencurahkan kasih sayang, pengertian dan telah memberikan cinta yang begitu besar dan senantiasa memanjatkan do'a, membantu dan memberikan motivasi sehingga penulis dapat menyelesaikan studi pada Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Aceh serta keluarga besar semua yang tidak bisa disebutkan satu persatu namanya terimakasih atas cinta, dukungan, dan semangat tak henti-hentinya selama perjalanan menuntaskan Sarjana ini. Keberadaan kalian memberikan kekuatan, inspirasi, dan makna yang mendalam dalam setiap langkah

yang diambil. Saya berterimakasih telah memiliki keluarga yang begitu luar biasa dan mendukung. Semua ini adalah hasil dari kasih sayang dan kebersamaan kita. Terimakasih, saya beruntung memiliki kalian di sisi saya. 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, 30 Desember 2024

Penulis

Zulbasha
NPM: 2001110026

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	v
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Permasalahan	1
B. Ruang Lingkup dan Tujuan Penulisan	8
C. Metode Penelitian.....	8
D. Sistematika Pembahasan.....	11
BAB II TINJAUAN UMUM TENTANG PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA DAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL	
A. Tinjauan Umum tentang Hubungan Industrial.....	13
B. Tinjauan Umum tentang Pemutusan Hubungan Kerja	17
C. Tinjauan Umum tentang Upah	25
D. Tinjauan Umum tentang Perjanjian Kerja	33
E. Penyelesaian Sengketa Pemutusan Hubungan Kerja	43
BAB III PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN KERJA SEPIHAK PT. SINBUN SIBREH	
A. Faktor Penyebab Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Oleh PT. Sinbun Sibreh	46
B. Pertanggung Jawaban PT. Sinbun Sibreh Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak.....	48
C. Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Antara PT. Sinbun Sibreh Dengan Pekerja Yang Diputuskan Secara Sepihak	51
BAB IV PENUTUP	
A. Kesimpulan.....	54
B. Saran.....	55
DAFTAR PUSTAKA	56
LAMPIRAN	

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Permasalahan

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

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.

Hubungan Industrial merupakan hubungan yang tercipta dari adanya proses produksi barang/jasa yang melibatkan tiga pihak yakni pelaku bisnis/pengusaha, pekerja/buruh dan juga pemerintah. Para pekerja, pengusaha maupun pemerintah mengharapkan hubungan kerja antara 3 pihak tersebut terjalin dengan baik dan harmonis. Namun sama halnya dengan hubungan antar manusia, hubungan industrial menimbulkan banyak perselisihan. Pada dasarnya perselisihan terjadi karena adanya perbedaan pendapat atau keinginan dalam suatu hal. Pada hubungan industrial, perselisihan terjadi karena adanya perbedaan pendapat antara pekerja dan pengusaha.

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

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

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

Salah satu jenis perselisihan hubungan industrial adalah perselisihan pemutusan hubungan kerja.

Pasal 1 ayat (1) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menyebutkan 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, perselisihan pemutusan hubungan

² Dhani R, *Analisis Hukum Islam Terhadap Pelaksanaan Pasal 153 Ayat 1 Huruf 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*, eProceedings of Art & Design, 5(3), 2018, hlm. 6-7

kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.

Apabila terjadi pemutusan hubungan kerja yang tidak sesuai aturan ataupun sesuai kesepakatan maka akan menimbulkan perselisihan. Kasus ini merupakan kasus yang sensitif khususnya bagi para pekerja karena berhubungan dengan keberlangsungan ekonomi mereka. Pemutusan hubungan kerja ini bisa dilakukan atas keinginan perusahaan dan keinginan pekerja. Biasanya perselisihan hubungan kerja terjadi karena perusahaan merasa tenaga kerja tidak dibutuhkan lagi, perusahaan lalu mencari berbagai alasan yang bahkan menyalahi aturan untuk melakukan pemutusan hubungan kerja. Namun, pemutusan hubungan kerja juga bisa dilakukan atas keinginan pekerja karena pekerja tidak mendapatkan hak dan perusahaan tidak melakukan kewajibannya terhadap 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 11/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Bna dimana Penggugat adalah pekerja tetap di perusahaan Tergugat yang telah mengabdikan diri bekerja dan menerima upah dari Tergugat. Tergugat adalah PT. Sinbun Sibreh perusahaan yang bergerak dibidang distributor. Puncak perselisihan terjadi dimana Penggugat menjumpai Direktur di perusahaan PT. Sinbun Sibreh untuk melaporkan hasil kerja Penggugat mengenai tagihan pelanggan yang sudah diselesaikan oleh Penggugat. Setelah itu, Direktur menyampaikan kepada Penggugat bahwa mulai hari ini Tergugat telah mengakhiri hubungan kerja dengan Penggugat dan Penggugat tidak diperbolehkan masuk kerja lagi mulai besoknya. Penggugat menuntut haknya atas pengakhiran hubungan kerja kepada Direktur. Dan Direktur akan menyampaikan tuntutan hak Penggugat kepada owner PT. Sinbun sibreh. PT. Tergugat yang sekaligus Direktur PT. Sinbun Sibreh tidak membayar hak-hak Penggugat berupa Jaminan Sosial Ketenagakerjaan. Oleh karena itu Penggugat mengajukan gugatan kepada Tergugat karena merasa dirugikan. Kerugian yang di alami Penggugat berupa hak-hak Penggugat berupa Upah belum di bayarkan pada bulan Maret, Tunjangan Hari Raya (THR) Penggugat Tahun 2023, Cuti Tahunan dan Upah Proses yang jika di totalkan keseluruhan Penggugat mengalami kerugian sebesar Rp. 30.023.906 (Tiga Puluh Juta Dua Puluh Tiga Ribu Sembilan Ratus Enam Rupiah). Kerugian lain yang dialami Penggugat berupa Uang Kompensasi Pengakhiran Hubungan Kerja berupa Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja dan Uang Pengganti Hak sejumlah Rp. 103.207.178

(Seratus Tiga Juta Dua Ratus Tujuh Ribu Seratus Tujuh Puluh Delapan Rupiah).

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

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

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

kerja atas kesepakatan pengusaha, atau berdasarkan ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;

h. Pekerja/buruh yang mengadukan pengusaha kepada yang berwajib mengenai perbuatan pengusaha yang melakukan tindak pidana kejahatan;

i. Karena perbedaan paham, agama, aliran politik, suku, warna kulit, golongan, jenis kelamin, kondisi fisik, atau status perkawinan;

j. Pekerja/buruh dalam keadaan cacat tetap, sakit akibat kecelakaan kerja, atau sakit karena hubungan kerja yang menurut surat keterangan dokter yang jangka waktu penyembuhannya belum dapat dipastikan.

(2) Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan dengan alasan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) batal demi hukum dan pengusaha wajib mempekerjakan kembali pekerja/buruh yang bersangkutan.

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

Berdasarkan uraian pada latar belakang diatas, maka yang menjadi pokok permasalahan dalam adalah sebagai berikut:

1. Apa faktor penyebab perselisihan pemutusan hubungan kerja sepihak oleh PT. Sinbun Sibreh?

2. Bagaimana pertanggung jawaban PT. Sinbun Sibreh terhadap pemutusan hubungan kerja sepihak?
3. Bagaimana penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja sepihak antara PT. Sinbun Sibreh dengan pekerja yang diputuskan secara sepihak?

B. Ruang Lingkup dan Tujuan Penulisan

Sesuai dengan judul yaitu “Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak PT. Sinbun Sibreh (Analisis Putusan Nomor 11/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Bna)”, maka yang menjadi ruang lingkup dalam penelitian ini adalah dalam bidang Hukum Perdata, yaitu khusus melakukan penelitian tentang Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak PT. Sinbun Sibreh (Analisis Putusan Nomor 11/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Bna). Adapun tujuan Penulisan yang ingin ditulis dalam skripsi ini adalah sebagai berikut yaitu :

1. Untuk menjelaskan faktor penyebab perselisihan pemutusan hubungan kerja sepihak oleh PT. Sinbun Sibreh.
2. Untuk menjelaskan pertanggungjawaban PT. Sinbun Sibreh terhadap pemutusan hubungan kerja sepihak.
3. Untuk menjelaskan penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja sepihak antara PT. Sinbun Sibreh dengan pekerja yang diputuskan secara sepihak.

C. Metode Penelitian

Metode penelitian dalam penulisan ini yaitu penelitian yuridis empiris yang pendekatan melalui penelitian lapangan (*field research*) dan

kepuustakaan (*library research*). Penelitian kepuustakaan dilakukan untuk memperoleh data sekunder dengan cara mempelajari buku-buku, literatur dan perundang-undangan dan penelitian lapangan dilakukan guna memperoleh data primer melalui wawancara dengan responden dan informan.

1. Definisi Operasional Variabel Penelitian

- a. Perselisihan Hubungan Industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, pemutusan hubungan kerja, dan antara serikat dalam satu perusahaan.
- b. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) adalah pengakhiran hubungan kerja yang disebabkan karena suatu hal yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha/majikan.
- c. Hubungan Industrial adalah hubungan para pihak yang berkepentingan atas proses produksi baik barang maupun jasa diperusahaan.

2. Lokasi dan Populasi Penelitian

Dalam penulisan skripsi ini, lokasi yang diambil adalah di Wilayah Hukum Banda Aceh. Alasannya, karena Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak PT. Sinbun Sibreh (Analisis Putusan Nomor 11/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Bna) terjadi di Kota Banda Aceh.

3. Cara Pengambilan Sampel

Penentuan sampel dalam penelitian ini dilakukan secara *total sampling*, dimana semua data yang ada dalam populasi diambil sebagai sampel dalam penulisan skripsi ini, sebagai responden dan informan. yaitu sebagai berikut:

1. Responden :

- a. Penggugat 1 (satu) orang
- b. Tergugat 1 (satu) orang
- c. Karyawan PT. Sinbun Sibreh 1 (satu) orang

2. Informan :

- a. Hakim Pengadilan Hubungan Industrial 1 (satu) orang
- b. Ketua Asosiasi Pekerja 1 (satu) orang
- c. Akademisi 2 (dua) orang

4. Cara Pengumpulan Data

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

5. Cara Analisis Data

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

D. Sistematika Pembahasan

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

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

Bab II, Merupakan Tinjauan Umum Tentang Pemutusan Hubungan Kerja dan Perselisihan Hubungan Industrial yang menguraikan tentang Tinjauan Umum tentang Hubungan Industrial, Tinjauan Umum tentang Pemutusan Hubungan Kerja, Tinjauan Umum tentang Upah, Tinjauan Umum tentang Perjanjian Kerja, Penyelesaian Sengketa Pemutusan Hubungan Kerja.

Bab III, Merupakan Bab hasil penelitian yang berjudul Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Oleh PT. Sinbun Sibreh, yang menguraikan tentang Faktor Penyebab Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Oleh Pt. Sibun Sibreh, Pertanggungjawaban PT. Sinbun Sibreh Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak, Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Antara PT. Sinbun Sibreh Dengan Pekerja Yang Diputuskan Secara Sepihak.

Bab IV, Merupakan Bab Penutup yang memuat tentang Kesimpulan dan Saran yang menguraikan tentang solusi dalam Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak PT. Sinbun Sibreh (Analisis Putusan Nomor 11/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Bna).

BAB II

TINJAUAN UMUM TENTANG PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA DAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL

A. 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.¹

¹ Ahmad Hunaeni Zulkarnaen, Jurnal Mimbar Justitia, *Masalah Rawan dalam Hubungan Industrial dan Konsep Negara Kesejahteraan Indonesia*, 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.²

2) Organisasi Pengusaha

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

²Rusli Hardijan, *Hukum Ketenagakerjaan*, Ghalia Indonesia, Bogor, 2011, hlm.117

3) Lembaga kerja sama bipartit

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

4) Lembaga kerja sama tripartit

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

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

5) Peraturan perusahaan

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

6) Perjanjian kerja bersama

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

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

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

Undang-Undang Ketenagakerjaan mengatur tentang hubungan industrial. Ketentuan itu menjelaskan peranan pemerintah, para pekerja, dan

pengusaha dalam melaksanakan hubungan industrial. Undang-Undang ini juga mengatur hak-hak dasar pengusaha dan pekerja/buruh seperti:³

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

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.

³ Suwanto, *Undang-Undang Ketenagakerjaan Indonesia: Buku Panduan (1 st ed)*, Kantor Perburuhan Internasional, 2003

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 pekeja. 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.⁴

⁴ Imam Soepomo, *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*, Djambatan, Jakarta, 2016, hlm 143

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

- a) Pekerja meninggal dunia
- b) Berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja
- c) Adanya putusan pengadilan dan/atau putusan atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang 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.⁵

Berdasarkan ketentuan Pasal 151 Ayat (3) huruf b Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, atas kemauan sendiri tanpa indikasi

⁵ Abdul Khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, Edisi Revisi*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2007, hlm. 189

adanyanya tekanan/intimidasi dari pengusaha, berakhirnya hubungan kerja sesuai dengan perjanjian kerja waktu tertentu untuk pertama kali. Pengunduran diri buruh dapat dianggap terjadi apabila buruh mangkir paling sedikit dalam waktu 5 hari kerja berturut-turut dan telah dipanggil oleh pengusaha 2 kali secara tertulis, tetapi pekerja tidak dapat memberikan keterangan tertulis dengan bukti yang sah.⁶

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.⁷

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

⁶ Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta, 2013, hlm.163

⁷ Asri Wijayanti, *Op.Cit*, hlm. 162

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.⁸

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.⁹

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

⁸ Yamitema T.J Laoly, Tesis : *Perlindungan Hukum Terhadap Buruh Yang Dikenakan Pemutusan Hubungan Kerja*, Fakultas Hukum, Universitas Indonesia, Jakarta, 2008, hlm.34

⁹ Lalu Husni, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2007, hlm. 184

penting. Alasan penting adalah disamping alasan mendesak juga karena perubahan keadaan pribadi atau kekayaan pemohon perubahan keadaan dimana pekerjaan yang dilakukan sedemikian rupa sifatnya, sehingga adalah layak untuk memutuskan hubungan kerja.¹⁰

C. Tinjauan Umum tentang Upah

1. Pengertian Upah

Upah maksudnya adalah imbalan pekerjaan atau prestasi yang wajib dibayar oleh majikan atas pekerjaan yang telah dilakukan. Jika pekerjaan diharuskan memenuhi prestasi yaitu melakukan pekerjaan di bawah perintah orang lain yaitu si majikan, maka majikan sebagai pihak pemberi kerja harus memberikan upah. Pembayaran upah itu pada prinsipnya harus diberikan dalam bentuk uang.¹¹

Jika setelah pekerja melakukan pekerjaannya dengan tunduk pada perintah majikan, dalam rangka kewajibannya seperti yang telah mereka buat didalam perjanjian kerja, maka pekerja tersebut berhak untuk mendapat upah. Upah itulah yang merupakan sarana penting bagi buruh guna melindungi sedangkan buruh bangunan adalah buruh merupakan suatu usaha kemudian mendapatkan upah atau imbalan sesuai dengan kesepakatan sebelumnya. Upah biasanya di berikan secara harian maupun perminggu tergantung dari hasil kesepakatan yang telah disetujui.

¹⁰ Ibid, hlm.188

¹¹ Djumadi, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, Cet. Ke-1, Rajawali, Jakarta, 1992, hlm. 32-33

Menurut Undang-undang No. 13 Tahun 2003 yang dimaksud dengan istilah upah ialah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atau suatu pekerjaan atau jasa yang telah dilakukan.¹²

Jenis-jenis upah dapat dikemukakan sebagai berikut:

1. Upah Nominal

Yang dimaksud dengan upah nominal ialah sejumlah uang yang dibayarkan kepada para buruh yang berhak secara tunai sebagai imbalan atas pengerahan jasa-jasa atau pelayanannya sesuai dengan ketentuan-ketentuan yang terdapat dalam perjanjian kerja di bidang industri atau perusahaan atau pun dalam suatu organisasi kerja, dimana ke dalam upah tersebut tidak ada tambahan atau keuntungan yang lain yang diberikan kepadanya. Upah nominal ini sering pula disebut upah uang (*money wages*) sehubungan wujudnya yang memang berupa uang secara keseluruhannya.

2. Upah Nyata (*Real wages*)

Yang dimaksud dengan upah nyata ini ialah upah yang nyata yang benar-benar harus diterima oleh seseorang yang berhak, upah nyata ini ditentukan oleh daya beli upah tersebut yang banyak tergantung dari

¹² Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Cet. Ke-1, PT. Raja Grafindo, Jakarta, 2008, hlm. 150

besar atau kecilnya jumlah uang yang diterima, besar atau kecilnya biaya hidup yang diperlukan. Adakalanya upah itu diterima dalam wujud uang dan fasilitas atau innatural, maka upah nyata yang diterimanya yaitu jumlah upah uang dan nilai rupiah dari fasilitas dan barang Innatura tersebut.

3. Upah hidup

Dalam hal ini upah yang diterima seorang buruh itu relatif cukup untuk membiayai keperluan hidup yang lebih luas, yang tidak hanya kebutuhan pokoknya saja yang dapat dipenuhi melainkan juga sebagian dari kebutuhan sosial keluarganya, misalnya bagi pendidikan, bagi bahan pangan yang memiliki gizi yang lebih baik.

4. Upah Minimum (*Minimum wages*)

Sebagai mana pendapatan yang dihasilkan para buruh dalam suatu perusahaan sangat berperan dalam hubungan perburuhan. Bertitik tolak dari hubungan formal ini haruslah tidak dilupakan bahwa seorang buruh adalah seorang manusia dan dilihat dari segi kemanusiaan, sewajarnya lah kalau buruh itu mendapatkan penghargaan yang wajar dan atau perlindungan yang layak. Upah minimum diarahkan kepada pencapaian kebutuhan hidup layak yaitu setiap penetapan upah minimum harus disesuaikan dengan tahapan pencapaian perbandingan upah minimum dengan kebutuhan hidup layak yang ditetapkan oleh Menaker. Pencapaian kebutuhan hidup layak perlu dilakukan secara bertahap

karena kebutuhan hidup minimum yang sangat ditentukan oleh tingkat kemampuan dunia usaha.¹³

Adapun tujuan utama penentuan upah minimum yaitu:

- a) Menonjolkan arti dan peranan tenaga kerja (buruh) sebagai sub sistem yang kreatif dalam suatu sistem kerja.
- b) Melindungi kelompok kerja dari adanya sistem pengupahan yang sangat rendah dan yang keadaanya secara material kurang memuaskan.
- c) Mendorong kemungkinan diberikannya upah yang sesuai dengan nilai pekerjaan yang dilakukan setiap pekerja.
- d) Mengusahakan terjaminnya atau kedamaian dalam organisasi kerja atau perusahaan.
- e) Mengusahakan adanya dorongan peningkatan dalam standar hidupnya secara normal.

5. Upah Wajar (*Fair wages*)

Upah wajar dimaksudkan sebagai upah yang secara relatif dinilai cukup wajar oleh pengusaha dan para buruhnya sebagai uang imbalan atas jasa-jasa yang diberikan buruh kepada pengusaha, sesuai dengan perjanjian kerja di antara mereka. Upah yang wajar ini tentunya sangat bervariasi dan bergerak antara upah minimum dan upah hidup, yang diperkirakan

¹³ Hardijan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan*, Ghalia Indonesia, Bogor, 2004, hlm. 91

oleh pengusaha cukup untuk mengatasi kebutuhan-kebutuhan buruh dengan keluarganya.¹⁴

Menurut dewan penelitian batasan tentang pengupahan, upah merupakan suatu penerimaan sebagai imbalan dari pemberi kerja kepada penerima kerja untuk sesuatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan, yang berfungsi sebagai jaminan kelangsungan kehidupan yang layak bagi kemanusiaan dan produksi, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang telah ditetapkan dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut sesuatu persetujuan Undang-undang dan peraturan-peraturan dan di bayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pemberi kerja dan penerima kerja. Jadi uraian diatas dapat diambil kesimpulan bahwa keseluruhan secara jelas mengandung maksud yang sama yaitu bahwa upah merupakan pengganti jasa yang telah diserahkan atau dikerahkan oleh seseorang kepada pihak lain.

Adapun upah buruh mempunyai kedudukan yang istimewa, hal ini tertera dalam hal-hal sebagai berikut:

- a) Dalam hal pengusaha dinyatakan pailit, maka upah buruh merupakan hutang yang didahulukan pembayarannya sesuai dengan peraturan perundang-undangan kepailitan yang berlaku, pasal 27 peraturan pemerintah No. 8 Tahun 1981.
- b) Apabila buruh jatuh pailit, maka upah buruh dan segala pembayaran yang timbul dari hubungan kerja tidak termasuk dalam kepailitan kecuali ditetapkan oleh hakim dengan ketentuan tidak melebihi dari

¹⁴ *Ibid*

25% seluruh jumlah upah buruh, pasal 28 peraturan pemerintah No. 8 Tahun 1981.¹⁵

Unsur-unsur yang mempengaruhi pembayaran upah, menurut pasal 4 peraturan pemerintah No. 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah disebutkan upah tidak melakukan pekerjaan. Dan di dalam pasal 93 Undang-undang Ketenagakerjaan 2003 ada ketentuan juga yaitu “Upah tidak dibayar apabila buruh tidak melakukan pekerjaannya, kecuali apabila buruh yang bersangkutan tidak dapat melakukan pekerjaan bukan karena kesalahannya sendiri. Hal ini sering disebut asas “*No work no pay*”, namun asas *no work no pay* (tidak bekerja tidak dibayar) ini tidak berlaku mutlak, artinya walaupun tidak bekerja buruh tetap mendapatkan upah. Asas *no work no pay* tidak berlaku dan pengusaha tetap wajib membayar upah, apabila terjadi hal sebagai berikut:

- 1) Jika buruh sakit sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan, pengertian sakit di sini bukan karena kecelakaan kerja. Di samping itu bagi buruh yang sakit tentunya harus ada surat keterangan dokter.
- 2) Jika buruh tidak masuk kerja karena buruh menikah, menikahkan. Mengkhitankan, istri melahirkan atau keguguran kandungan, suami atau istri atau anak atau menantu atau orang tua atau mertua atau anggota keluarga dalam satu rumah meninggal dunia..
- 3) Buruh tidak dapat melakukan pekerjaan karena sedang menjalankan kewajiban Negara, menjalankan kewajiban terhadap Negara adalah

¹⁵ Djumialadji, *Perjanjian Kerja*, Bumi Aksara, Jakarta, Cet. Ke-1, 1992, hlm. 54

melaksanakan kewajiban Negara yang diatur dengan peraturan perundang-undang. Pembayaran upah kepada buruh yang menjalankan kewajiban terhadap Negara dilaksanakan apabila :

- a. Negara tidak melakukan pembayaran.
- b. Negara membayar kurang dari upah yang biasanya diterima buruh, dalam hal ini pengusaha wajib membayar kekurangannya.

Pembayaran upah oleh pengusaha kepada buruhnya yang menjalankan kewajiban Negara dibatasi paling lama satu tahun. Dengan demikian kalau melebihi dari satu tahun dalam menjalankan kewajiban Negara, asas *no work no pay* berlaku secara penuh juga.

- 4) Buruh tidak dapat menjalankan pekerjaannya karena memenuhi kewajiban ibadah menurut agamanya. Sebagai contoh : Departemen agama menentukan waktu untuk melaksanakan ibadah haji adalah 40 hari, maka pengusaha wajib membayar upah buruh untuk selama 40 (empat puluh) hari, selebihnya 40 hari tidak wajib membayar upah.
- 5) Buruh yang bersedia melakukan pekerjaan yang telah diperjanjikan tetapi pengusaha tidak mempekerjakannya baik karena kesalahan sendiri maupun halangan yang dialami oleh pengusaha yang seharusnya dapat dihindari. Dalam hal ini upah yang harus dibayar oleh pengusaha ialah selama buruh tidak dipekerjakan. Untuk halangan yang dialami oleh pengusaha yang tidak dapat dihindari, seperti kehancuran atau musnahnya perusahaan beserta peralatannya karena bencana alam,

kebakaran atau peperangan sehingga perusahaan tidak memungkinkan lagi berfungsi atau menjalankan kegiatannya, maka pengusaha tidak diwajibkan membayar upah kepada buruh.

- 6) Buruh melaksanakan hak istirahat.
- 7) Buruh melaksanakan tugas pendidikan dari perusahaan.

2. Dasar Hukum Pemberian Upah

Buruh harus memiliki kesadaran bekerja bukan semata-mata merupakan objektivikasi diri manusia untuk mengangkat harga diri dan martabatnya, tetapi juga sadaran eksistensinya. Kesadaran buruh atas eksistensinya yang kini semakin membucuh harus benar-benar dijaga pertumbuhannya agar mampu membuahakan hasil berupa kesejahteraan buruh dalam arti lahir dan batin, meskipun kedua-duanya sangat sulit diperoleh sekaligus, barang kali harus benar-benar dikembangkan adalah kesadaran akan persoalan utama buruh yaitu upah agar minimal sama dengan produktivitas yang di hasilkan untuk perusahaan.

Dari uraian diatas bahwa upah adalah merupakan salah satu jalan untuk memenuhi hajat manusia, sebab itu para fuqaga telah menilai bahwa ijarah ini suatu hal yang dibolehkan, karena perbuatan tersebut adalah merupakan salah satu bentuk tolong menolong antara sesama manusia.

Dalam hukum positif juga diatur tentang pengupahan diantaranya, dalam Undang-undang Dasar 1945 pasal 27 ayat 2 yang berbunyi : “ Tiap-tiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi

kemanusiaan “. Dengan upah yang harus diterima oleh buruh atau pekerja atas jasa yang diberikan haruslah upah yang wajar.

Disamping itu dalam ketetapan MPR. NO. 1V /MPR/1978 disebutkan kebijaksanaan di bidang perlindungan tenaga kerja ditujukan kepada perbaikan upah, syarat-syarat kerja, hubungan kerja, keselamatan kerja, jaminan sosial dalam rangka perbaikan kesejahteraan tenaga kerja.

D. Perjanjian Kerja

1. Pengertian Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja diatur secara khusus pada Bab VII KUHPerduta tentang persetujuan-persetujuan untuk melakukan pekerjaan. Menurut Pasal 1601a KUHPerduta, yang dimaksud dengan perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak yang satu, pekerja, mengikatkan diri untuk bekerja pada pihak yang lain, pemberi kerja selama suatu waktu tertentu, dengan menerima upah.

Selanjutnya dalam Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak.¹⁶

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

¹⁶ Sentosa Sembiring, *Himpunan Peraturan Perundang-Undangan Republik Indonesia Tentang Ketenagakerjaan*, CV. Nuansa Aulia, Bandung, 2005, hlm. 17

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

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

Para sarjana hukum perdata pada umumnya berpendapat bahwa definisi perjanjian yang terdapat didalam ketentuan diatas adalah tidal lengkap dan pula terlalu luas.¹⁷

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

Perjanjian kerja menurut pasal 1 angka 14 UU No. 13 Tahun 2003 adalah perjanjian antara pekerja dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat sayarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak. Perjanjian kerja menurut pasal 1601 a KUHPerdara adalah suatu perjanjian dimana pihak yang satu si pekerja, mengikatkan dirinya untuk dibawah perintahnya pihak yang

¹⁷Mariam Darus Badruzaman, *Kompilasi Hukum Perikatan*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2001, hlm. 65

lain, si pengusaha untuk suatu waktu tertentu untuk mengerjakan karyawan itu dengan membayar upah.

Perjanjian kerja menurut Subekti adalah perjanjian antara seorang karyawan dengan pengusaha, perjanjian ditandai oleh ciri-cirinya adanya suatu upah atau gaji tertentu yang diperjanjikan dan adanya hubungan diperatas (*dierstverhanding*) yaitu suatu hubungan berdasarkan mana pihak yang satu (pengusaha) berhak memberikan perintah-perintah yang harus ditaati oleh pihak yang lain.¹⁸

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

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

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

¹⁸ Djumadi, Tentang Ketenagakerjaan, Jakarta, PT. Raja Grafindo, Jakarta 2004, hlm. 30

Istilah perjanjian sering juga diistilahkan dengan istilah kontrak (*contracts*) dan *overeenkomst* (dalam bahasa Belanda). Kontrak dengan perjanjian merupakan istilah yang sama karena intinya adalah adanya peristiwa para pihak yang bersepakat mengenai hal-hal yang diperjanjikan dan berkewajiban untuk menaati dan melaksanakannya sehingga perjanjian tersebut menimbulkan hubungan hukum yang disebut perikatan (*verbintenis*). Dengan demikian, dalam kontrak atau perjanjian dapat menimbulkan hak dan kewajiban bagi para pihak yang membuat kontrak tersebut karena itulah kontrak yang dibuat dipandang sebagai sumber hukum yang formal.¹⁹

H.S Abdulkadir Muhammad berpendapat bahwa ketentuan pasal 1313 KUHPerdara tentang pengertian perjanjian kurang tepat karena ada beberapa kelemahan yang perlu dikoreksi, yakni hanya *menyangkut sepihak, kata perbuatan mencakup juga tanpa konsensus, pengertian perjanjian terlalu luas, tanpa menyebut tujuan*. Berdasarkan alasan-alasan tersebut, Abdulkadir Muhammad menyatakan bahwa pengertian perjanjian adalah persetujuan antar dua orang atau lebih yang hanya saling mengikatkan diri untuk melaksanakan suatu hal mengenai harta kekayaan.²⁰

2. Syarat Sah Perjanjian Kerja

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

¹⁹ Abdul Rasyid Saliman, Hermansyah, Ahmad Jalis, *Hukum Bisnis Untuk Perusahaan: Teori dan Contoh Kasus*, Cet. XIII, Kencana, Jakarta, 2007, hlm. 49

²⁰ Abdulkadir Muhammad, *Hukum Perdata Indonesia*, Cet II, Citra Aditya Bakti, Bandung, 1993, hlm. 224

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

- a. Kesepakatan kedua belah pihak
- b. atau kecakapan melakukan perbuatan hukum
- c. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan
- d. yang diperjanjikan tidak boleh bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan ketentuan peraturan dan perundang-undangan yang berlaku.

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

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

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

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

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

Adanya pekerjaan yang diperjanjikan, dalam istilah pasal 1320 KUHPerduta adalah hal tertentu. Pekerjaan yang diperjanjikan merupakan obyek dari perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha, yang akibat hukumnya melakukan hak dan kewajiban para pihak. Obyek perjanjian haruslah halal yakni tidak boleh bertentangan dengan Undang-undang, ketertiban umum, dan kesusilaan.²¹

3. Unsur-unsur Perjanjian Kerja

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

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

²¹ Lalu Husni, Hubungan Kerja, Dasar-Dasar Hukum Perburuhan, Jakarta, 2003, hlm. 57-58

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

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

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

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

4. Jenis-Jenis Perjanjian Kerja

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

a) Perjanjian Kerja untuk waktu tertentu (PKWT)

Dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tidak ada menguraikan pengertian perjanjian kerja, tetapi ada diuraikan dalam Pasal 1 huruf a Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 05/MEN/1986. Kesepakatan kerja teretentu adalah kesepakatan kerja antara pekerja dengan pengusaha yang diadakan untuk waktu tertentu atau pekerjaan tertentu. Perjanjian kerja untuk

waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap yaitu pekerjaan yang sifatnya terus menerus, tidak terputusputus dan tidak dibebani waktu dan merupakan bagian dari suatu proses produksi dalam satu perusahaan atau pekerjaan yang bukan musiman. Pekerjaan yang bukan musiman adalah pekerjaan yang tidak tergantung cuaca atau kondisi tertentu. Mengenai hal yang diuraikan diatas sebagaimana Pasal 56 Ayat 1, perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaanya akan selesai dalam waktu tertentu yaitu :

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

Pengaturan tentang PKWT dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menimbulkan pengertian ganda sekaligus perbedaan tafsir dalam merumuskan tentang pekerjaan kontrak (apakah menurut jangka waktunya atau menurut selesainya pekerjaan). Sebagaimana yang diatur dalam Pasal 56 ayat (2) dan Pasal 59 ayat (2). Pengertian ganda tersebut dapat dilihat dalam hal:²²

1. Jenis pekerjaan yang dapat dilakukan dengan PKWT. Apakah pekerjaan menurut jangka waktu atau menurut selesainya pekerjaan. Menurut

²²Agusmidah, *Politik Hukum Dalam Hukum Ketenagakerjaan Berdasarkan Peraturan Perundang-Undangan Ketenagakerjaan*, Disertasi, SPS USU, Medan, 2006, hlm. 339

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

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

b) Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tidak Tertentu (PKWTT)

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

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

- 1) Pihak pekerja memasuki usia pensiun (55 tahun)
- 2) Pihak pekerja diputuskan hubungan kerjanya karena melakukan kesalahan
- 3) Pekerja meninggal dunia

- 4) Adanya putusan pengadilan yang menyatakan pekerja telah melakukan tindak

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

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

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

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

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

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

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

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

E. Penyelesaian Sengketa Pemutusan Hubungan Kerja

Sebagaimana dijelaskan dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (selanjutnya disebut UU 2/2004), perselisihan PHK merupakan salah satu bentuk Perselisihan Hubungan Industrial (selanjutnya disingkat PHI). PHI adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan PHK dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.

Lebih lanjut, perselisihan PHK didefinisikan sebagai perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran

hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak. Dengan demikian, perselisihan yang timbul dalam PHK timbul karena perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh karena adanya perselisihan mengenai PHK dalam suatu perusahaan.

Pada dasarnya PHK diupayakan agar tidak terjadi, namun apabila PHK sudah tidak dapat dihindari, maka maksud dan alasan PHK diberitahukan oleh pengusaha kepada pekerja dalam bentuk surat pemberitahuan yang disampaikan secara sah dan patut paling lama 14 (empat belas) hari kerja sebelum PHK.

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial mengatur tata cara penyelesaian PHI melalui 2 (dua) mekanisme, yaitu mekanisme non litigasi (di luar Pengadilan) dan mekanisme litigasi (di dalam Pengadilan). Menurut Bab II tentang tata cara penyelesaian perselisihan hubungan industrial Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, terdapat 3 (tiga) cara yang dapat dilakukan untuk menyelesaikan perselisihan PHK melalui mekanisme non litigasi, yaitu :

1. Bipartit
2. Mediasi
3. Konsiliasi

Sebelum menentukan penyelesaian secara litigasi atau non litigasi, para pihak wajib menyelesaikan perselisihan melalui perundingan bipartit

terlebih dahulu yang dilakukan paling lama 30 (tiga puluh) hari kerja sejak dimulainya perundingan. Jika salah satu pihak menolak untuk melakukan perundingan bipartit atau telah melakukan perundingan tetapi tidak mencapai suatu kesepakatan, maka perundingan bipartit dianggap gagal.

BAB III

PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN KERJA SEPIHAK PT. SINBUN SIBREH

A. Faktor Penyebab Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Oleh PT. Sinbun Sibreh

Pemutusan hubungan kerja sebagai bentuk penambahan bagi penderitaan untuk Masyarakat terkhususnya dialami secara langsung bagi para buruh yang sedang berjuang untuk menghidupi keluarganya untuk keluar dari krisis ekonomi. Pemutusan hubungan kerja (PHK) memiliki arti yaitu suatu bentuk berakhir hubungan kerja yang mengakibatkan hubungan antara kewajiban dan hak antara Perusahaan dan karyawan yang kemudia juga akan berakhir.

Bentuk pemutusan hubungan kerja memiliki berbagai macam diantaranya yaitu Pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha, Pemutusan hubungan kerja oleh pekerja dan Pemutusan hubungan kerja yang dibatalkan demi hukum dan mempunyai beberapa faktor dibelakangnya.

Berdasarkan wawancara dengan Hakim Pengadilan Negeri Hubungan Industrial, ketentuan tentang pemutusan hubungan kerja dimuat dalam aturan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan berdasarkan alasan atau faktor yang akhirnya berakibat penyebab pemutusan hubungan kerja sebagaimana halnya berdasarkan Pasal 153 ayat (1) dan ayat (2), diantaranya:⁴¹

⁴¹ Muhammad Jamil, Hakim Pengadilan Hubungan Industrial, *Wawancara* Tanggal 10 Desember 2024 Jam 10.00 WIB

Pengusaha dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan:

- a. Pekerja/buruh berhalangan masuk kerja karena sakit menurut keterangan dokter selama waktu tidak melampaui 12 (dua belas) bulan secara terus-menerus;
- b. Pekerja/buruh berhalangan menjalankan pekerjaannya karena memenuhi kewajiban terhadap negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
- c. Pekerja/buruh menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya;
- d. Pekerja/buruh menikah;
- e. Pekerja/buruh perempuan hamil, melahirkan, gugur kandungan, atau menyusui bayinya;
- f. Pekerja/buruh mempunyai pertalian darah dan/atau ikatan perkawinan dengan pekerja/buruh lainnya di dalam satu perusahaan, kecuali telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;
- g. Pekerja/buruh mendirikan, menjadi anggota dan/atau pengurus serikat pekerja/serikat buruh, pekerja/buruh melakukan kegiatan serikat pekerja/serikat buruh di luar jam kerja, atau di dalam jam kerja atas kesepakatan pengusaha, atau berdasarkan ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;
- h. Pekerja/buruh yang mengadukan pengusaha kepada yang berwajib mengenai perbuatan pengusaha yang melakukan tindak pidana kejahatan;
- i. Karena perbedaan paham, agama, aliran politik, suku, warna kulit, golongan, jenis kelamin, kondisi fisik, atau status perkawinan;
- j. Pekerja/buruh dalam keadaan cacat tetap, sakit akibat kecelakaan kerja, atau sakit karena hubungan kerja yang menurut surat keterangan dokter yang jangka waktu penyembuhannya belum dapat dipastikan.

- (2) Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan dengan alasan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) batal demi hukum dan pengusaha wajib mempekerjakan kembali pekerja/buruh yang bersangkutan.

Berdasarkan Putusan Pengadilan Negeri Banda Aceh Nomor 11/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Bna, faktor penyebab perselisihan pemutusan hubungan kerja sepihak oleh PT. Sinbun Sibreh dikarenakan usia penggugat

sudah masuk masa usia pensiun, pemutusan hubungan kerja secara sepihak dilakukan secara lisan dan tidak membayar hak-hak Penggugat.⁴²

Berdasarkan wawancara dengan Manager Personalia PT. Sibun Sibreh, Penggugat tidak diberhentikan secara sepihak melainkan melakukan pengunduran diri karena mengingat usia penggugat sudah masuk usia pensiun. Penggugat setelah melakukan pengunduran diri yang dapat dibuktikan dengan pengakuan dan dikuatkan oleh bukti dan keterangan saksi. setelah melaporkan hasil kerja Penggugat mengenai tagihan pelanggan yang sudah diselesaikan oleh Penggugat.⁴³

B. Pertanggung Jawaban PT. Sibun Sibreh Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak

Terjadinya pemutusan hubungan kerja maka dimulailah juga masa sulit bagi pekerja dan keluarganya. Oleh karena itu untuk membantu atau sedikit-tidaknya mengurangi beban pekerja yang di PHK, undang-undang mengharuskan atau mewajibkan pengusaha untuk memberikan uang pesangon, uang penghargaan, dan uang penggantian hak.

Alasan PHK berperan besar dalam menentukan apakah pekerja tersebut berhak atau tidak atas uang pesangon, uang penghargaan dan uang penggantian hak. Peraturan mengenai uang pesangon, uang penghargaan dan uang penggantian hak diatur dalam Pasal 156, Pasal 160 sampai Pasal 169 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Menurut

⁴²Muhammad Jamil, Hakim Pengadilan Hubungan Industrial, *Wawancara* Tanggal 10 Desember 2024 Jam 10.00 WIB

⁴³Johan Ali, Manager Personalia, *Wawancara* Tanggal 10 Oktober 2024 Jam 16.30 WIB

Undang-Undang Ketenagakerjaan, pihak Perusahaan bertanggung jawab dalam berbagai kondisi seperti dibawah ini:

1. Pengunduran diri secara baik-baik atas kemauan sendiri.
2. Pengunduran diri secara tertulis atas kemauan sendiri karena berakhirnya hubungan kerja.
3. Pengunduran diri karena mencapai usia pensiun.
4. Pekerja melakukan kesalahan berat.
5. Pekerja ditahan pihak yang berwajib.
6. Perusahaan bangkrut/Perusahaan mengalami kerugian.
7. Pekerja mangkir terus menerus.
8. Pekerja meninggal dunia
9. Pekerja melakukan pelanggaran.
10. Perubahan status, penggabungan, pelemburan atau perubahan kepemilikan.
11. Pemutusan hubungan kerja karena alasan efisiensi

Berdasarkan wawancara dengan Hakim Pengadilan Hubungan Industrial, mengingat bahwa terdapat hubungan hukum yang terjalin antara pekerja dengan PT. Sinbun Sibreh, maka secara tidak langsung terdapat hak dan kewajiban yang muncul dan wajib untuk dijalankan sebagaimana mestinya. Hubungan hukum dan hubungan kerja antara Penggugat dengan PT. Sinbun Sibreh adalah Penggugat merupakan pekerja tetap di PT. Sinbun Sibreh

yang mengabdikan diri bekerja dan menerima upah dari Perusahaan. PT. Sibun Sibreh adalah Perusahaan yang bergerak dibidang distributor.⁴⁴

Pertanggung jawaban Perusahaan terhadap pemutusan hubungan kerja sepihak adalah dengan memberikan kompensasi dan memenuhi hak-hak karyawan yang terkena PHK. Kompensasi yang diberikan kepada pekerja berupa uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang penggantian hak, dan cuti karyawan yang belum di ambil.⁴⁵

Berdasarkan Putusan Pengadilan Negeri Banda Aceh Nomor 11/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Bna, pertanggung jawaban PT. Sibun Sibreh terhadap pemutusan hubungan kerja sepihak dengan membayar kompensasi Pekerja dan upah yang belum dibayarkan selama bulan maret.⁴⁶

Berdasarkan wawancara dengan Manager Personalia PT. Sibun Sibreh, hubungan kerja Penggugat dengan PT. Sibun Sibreh adalah bahwa Penggugat adalah pekerja tetap pada perusahaan PT. Sibun Sibreh yang menerima upah dari perusahaan. PT. Sibun Sibreh adalah perusahaan yang bergerak dibidang distributor. sejak pertama Penggugat masuk kerja di PT. Sibun Sibreh, Penggugat langsung diangkat sebagai karyawan tetap dengan jabatan Salesmen hingga terjadi perselisihan.⁴⁷

⁴⁴Muhammad Jamil, Hakim Pengadilan Hubungan Industrial, *Wawancara* Tanggal 10 Desember 2024 Jam 10.00 WIB

⁴⁵ Muhammad Jamil, Hakim Pengadilan Hubungan Industrial, *Wawancara* Tanggal 10 Desember 2024 Jam 10.00 WIB

⁴⁶ Muhammad Jamil, Hakim Pengadilan Hubungan Industrial, *Wawancara* Tanggal 10 Desember 2024 Jam 10.00 WIB

⁴⁷Johan Ali, Manager Personalia, *Wawancara* Tanggal 10 Oktober 2024 Jam 16.30 WIB

Bentuk pertanggung jawaban Perusahaan terhadap Penggugat adalah dengan membayarkan kompensasi kepada Penggugat dan upah yang belum PT. Sinbun Sibreh bayarkan di bulan maret 2023.⁴⁸

C. Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Antara PT. Sinbun Sibreh Dengan Pekerja Yang Diputuskan Secara Sepihak

Hubungan antara pekerja, pengusaha, dan pemerintah disebut dengan hubungan industrial. Pengaturan hak dan kewajiban antara pekerja dan pengusaha dalam hubungan industrial tidaklah serta merta menjamin bahwa tidak akan terjadi perselisihan dalam pelaksanaan hak dan kewajiban. Hal ini wajar karena pekerja dan pengusaha terdapat kepentingan yang berbedan dan tidak selalu selaras.

Dalam penjelasan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dijelaskan bahwa perselisihan hubungan industrial dapat timbul karena hak-hak yang telah ditetapkan ataupun yang belum ditetapkan, serta perselisihan antar serikat pekerja dalam satu Perusahaan.

Perselisihan hubungan industrial dapat pula disebabkan karena pemutusan hubungan kerja. Pemutusan hubungan kerja sendiri dapat terjadi karena didasari oleh hubungan pemberi kerja dan pekerja yang berdasarkan kesepakatan mengikatkan diri dalam hubungan kerja. Salah satu pihak sudah tidak menginginkan untuk terikat dalam suatu hubungan kerja, maka menjadi sulit untuk tetap menjaga keharmonisan antar pihak.⁴⁹

⁴⁸Johan Ali, Manager Personalia, *Wawancara* Tanggal 10 Oktober 2024 Jam 16.30 WIB

⁴⁹Muhammad Jamil, Hakim Pengadilan Hubungan Industrial, *Wawancara* Tanggal 10 Desember 2024 Jam 10.00 WIB

Didalam aturan perburuhan, ada alasan mendasar terjadinya pemutusan hubungan kerja. Aturan ini dapat ditemukan dalam Pasal 154 huruf A ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Jo Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2021 tentang Cipta Kerja, dan Pasal 36 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.⁵⁰

Perselisihan hubungan industrial sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dapat diselesaikan melalui dua jalur, yaitu penyelesaian di luar Pengadilan Hubungan Industrial (non litigasi) dan penyelesaian melalui Pengadilan Hubungan Industrial (litigasi). Penyelesaian perselisihan di luar Pengadilan Hubungan Industrial (non litigasi) meliputi empat cara:

- a. Penyelesaian melalui Bipartit
- b. Penyelesaian melalui Mediasi.
- c. Penyelesaian melalui Konsiliasi.
- d. Penyelesaian melalui Arbitrase.⁵¹

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial dilakukan dengan musyawarah untuk mencapai mufakat dan berunding bersama antara pekerja/buruh dan pengusaha yang terlibat, baik secara bipartit maupun

⁵⁰ Muhammad Jamil, Hakim Pengadilan Hubungan Industrial, *Wawancara* Tanggal 10 Desember 2024 Jam 10.00 WIB

⁵¹ Muhammad Jamil, Hakim Pengadilan Hubungan Industrial, *Wawancara* Tanggal 10 Desember 2024 Jam 10.00 WIB

diperantarai oleh pihak ketiga yang bersifat netral maupun tidak (non litigasi). Hal ini dikarenakan penyelesaian perselisihan hubungan industrial di luar Pengadilan Hubungan Industrial jauh lebih menguntungkan kedua belah pihak dan menekan biaya serta menghemat waktu.

Apabila penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang dilakukan di luar Pengadilan Hubungan Industrial tidak mencapai kesepakatan, maka penyelesaian perselisihan dapat dilanjutkan untuk diselesaikan di Pengadilan Hubungan Industrial (litigasi).

Pengadilan Hubungan Industrial merupakan pengadilan khusus yang berada dalam lingkungan peradilan umum, mempunyai kewenangan untuk memeriksa, mengadili, dan memutuskan perkara perselisihan hubungan industrial yang diajukan kepadanya.⁵²

⁵² Muhammad Jamil, Hakim Pengadilan Hubungan Industrial, *Wawancara* Tanggal 10 Desember 2024 Jam 10.00 WIB

BAB IV

PENUTUP

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

A. Kesimpulan

1. Faktor penyebab perselisihan pemutusan hubungan kerja sepihak oleh PT. Sinbun Sibreh dikarena usia penggugat sudah masuk masa usia pensiun dan pemutusan hubungan kerja secara sepihak dilakukan secara lisan dan tidak membayar hak penggugat berupa JHT BPJS Ketenagakerjaan,
2. Pertanggung jawaban PT. Sinbun Sibreh terhadap pemutusan hubungan kerja sepihak adalah dengan membayar kompensasi pekerja dan upah yang belum dibayarkan selama bulan maret.
3. Penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja sepihak antara PT. Sinbun Sibreh dengan pekerja yang diputuskan secara sepihak dilakukan dengan musyawarah untuk mencapai mufakat dan berunding Bersama antara pekerja dan pengusaha yang terlibat, baik secara bipartite maupun diperantai oleh pihak ketiga yang bersifat netral maupun tidak.

B. Saran

1. Disarankan kepada PT. Sinbun Sibreh untuk dapat melakukan pertimbangan sangat matang karena pengaruh pemutusan hubungan kerja sepihak cukup besar bagi Perusahaan.
2. Diharapkan kepada pekerja untuk selalu mematuhi peraturan perusahaan yang ada.
3. Disarankan kepada pemerintah untuk selalu memberikan sosialisasi kepada Perusahaan untuk selalu mematuhi aturan yang berlaku agar tidak saling merugikan kedua belah pihak.

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
- Abdulkadir Muhammad, *Hukum Perdata Indonesia*, Cet II, Citra Aditya Bakti, Bandung, 1993
- Abdul Rasyid Saliman, Hermansyah, Ahmad Jalis, *Hukum Bisnis Untuk Perusahaan: Teori dan Contoh Kasus*, Cet. XIII, Kencana, Jakarta, 2007
- Agusmidah, *Politik Hukum Dalam Hukum Ketenagakerjaan Berdasarkan Peraturan Perundang-Undangan Ketenagakerjaan*, Disertasi, SPS USU, Medan, 2006
- Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta, 2013
- Bambang Waluyo, *Penelitian Hukum Dalam Praktek*, Sinar Grafika, Jakarta, 2012.
- Dhani R, *Analisis Hukum Islam Terhadap Pelaksanaan Pasal 153 Ayat 1 Huruf G Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 (Studi Pada PT. SBC Katibung Lampung Selatan)*, Doctoral Dissertation, Universitas Islam Negeri Raden Lampung, 2020
- Djumadi, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, Cet. Ke-1, Rajawali, Jakarta, 1992
- , *Tentang Ketenagakerjaan*, PT. Raja Grafindo, Jakarta, 2004
- Djumialadji, *Perjanjian Kerja*, Bumi Aksara, Jakarta, Cet. Ke-1, 1992
- Fitriah Deliana & Teddy Hendiawan, SM, *Penyutradaraan Film Pendek Nada Tentang Pengaruh Tekanan Pemutusan Hubungan Kerja Terhadap Perubahan Karakter Pekerja Di Kota Bandung*, eProceedings of Art & Design, 5(3), 2018
- Hadari Nawawi, *Metode Penelitian Bidang Sosial*, Gajah Mada University Pres, Yogyakarta, 2017

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

Lalu Husni, *Hubungan Kerja, Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Jakarta, 2003

-----, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Jakarta : Raja Grafindo Persada, 2014

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

Rahmadi, *Pengantar Metodologi Penelitian*, Antasari Press, Banjarmasin, 2011

Rusli Hardijan, *Hukum Ketenagakerjaan Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*, Ghalia Indonesia, Bogor, 2004

Sentosa Sembiring, *Himpunan Peraturan Perundang-Undangan Republik Indonesia Tentang Ketenagakerjaan*, CV. Nuansa Aulia, Bandung, 2005

-----, *Hukum Ketenagakerjaan*, Ghalia Indonesia, Bogor, 2011

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

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.

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

LAMPIRAN



Foto Bersama Muhammad Jamil, Hakim Pengadilan Hubungan Industrial,
Wawancara Tanggal 10 Desember 2024 Jam 10.00 WIB



Foto Bersama Johan Ali, Manager Personalia, *Wawancara* Tanggal 10 Oktober 2024 Jam 16.30 WIB