

**PENYELESAIAN PERSELISIHAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA
SEPIHAK PT. BERSAMA SUKSES BAHAGIA
(Suatu Penelitian di Pengadilan Perselisihan Hubungan Industrial Kota
Banda Aceh)**

Skripsi

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



Oleh

**Nama : M. Irvan Tryadi
NPM : 2101110032
Program Studi : Ilmu Hukum
Bagian : Hukum Perdata**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS HUKUM
BANDA ACEH
2025**

Telah disetujui

Untuk Diajukan Kepada Panitia Ujian Skripsi
Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Aceh

Judul Skripsi

**PENYELESAIAN PERSELISIHAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA SEPIHAK
PT. BERSAMA SUKSES BAHAGIA
(Suatu Penelitian di Pengadilan Perselisihan Hubungan Industrial Banda Aceh)**

Banda Aceh, 5 Agustus 2025

Pembimbing



Riza Cadizza, S.H., LLM


**PENYELESAIAN PERSELISIHAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA SEPIHAK PT.
BERSAMA SUKSES BAHAGIA**
(Suatu Penelitian di Pengadilan Perselisihan Hubungan Industrial Banda Aceh)

Oleh
Nama Mahasiswa : M. IRVAN TRYADI
No. Mahasiswa : 2101110032
Program Studi : Ilmu Hukum Bagian
: Hukum Perdata

Telah Dipertahankan di Depan Sidang Penguji,
Pada Tanggal 19 Agustus 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 : Riza Cadizza, S.H., LLM
4. Penguji II : Siti Mirilda Putri, S.H., M.Kn
5. Penguji III : Prof. Dr. Rizanizarli, S.H., M.H.

()

()

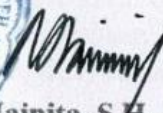
()

()

()

Banda Aceh, 23 Agustus 2025
Universitas Muhammadiyah Aceh
Fakultas Hukum




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

ABSTRAK

M. Irvan Tryadi,
2025

**PENYELESAIAN PERSELISIHAN PEMUTUSA
HUBUNGAN KERJA SEPIHAK PT. BERSAMA
SUKSES BAHAGIA (Suatu Penelitian di Pengadilan
Perselisihan Hubungan Industrial Kota Banda Aceh)
Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Aceh
(v.57) pp.,bibl.,app.**

Riza Cadizza, S.H.,LLM

Pasal 136 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa 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 peran Dinas Tenaga Kerja terhadap penyelesaian pemutusan hubungan kerja sepihak PT. Bersama Sukses Bahagia, untuk menjelaskan bentuk pertanggung jawaban perusahaan terhadap pemutusan hubungan kerja sepihak PT. Bersama Sukses Bahagia, dan untuk menjelaskan penyelesaian perselisihan hubungan kerja sepihak antara pekerja dengan PT. Bersama Sukses Bahagia.

Penelitian ini menggunakan metode *juridis empiris*. Data dalam penelitian skripsi ini diperoleh melalui penelitian kepustakaan dan penelitian lapangan. Penelitian lapangan kepustakaan (*field 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 kepustakaan (*library research*) dimaksudkan untuk memperoleh data primer dengan mewawancarai responden dan informan.

Berdasarkan hasil penelitian bahwa Dinas Tenaga Kerja memiliki peran sentral dalam penyelesaian PHK sepihak dengan menjelaskan fungsi mediasi, fasilitasi dan pengawasan. Disnaker dapat membantu memastikan bahwa PHK dilakukan sesuai dengan ketentuan hukum dan hak-hak pekerja terlindungi, tanggung jawab perusahaan terhadap pemutusan hubungan kerja sepihak PT. Bersama Sukses Bahagia mencakup kewajiban untuk mengikuti prosedur yang berlaku, memberikan kompensasi sesuai aturan dan berupaya mencari solusi terbaik bagi pekerja yang terkena PHK, pemutusan hubungan kerja sepihak oleh PT. Bersama Sukses Bahagia kepada pekerja dapat diselesaikan melalui beberapa cara, termasuk perundingan bipartit, mediasi, konsiliasi atau melalui pengadilan hubungan industrial (PHI) jika perundingan tidak berhasil.

Disarankan kepada pemberi kerja untuk dapat melakukan pertimbangan sangat matang karena pengaruh pemutusan hubungan kerja sepihak cukup besar bagi perusahaan dan pekerja itu sendiri, kepada perusahaan untuk dapat mematuhi aturan yang berlaku, diharapkan kepada para pihak untuk dapat melakukan penyelesaian pemutusan hubungan kerja sepihak secara bipartit agar pemutusan hubungan kerja sepihak dapat dihindari.

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	10
BAB II TINJAUAN UMUM TENTANG PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA DAN PENYELESAIAN PERSELISIHAN INDUSTRIAL	
A. Pengertian Tenaga Kerja.....	12
B. Perjanjian Kerja	22
C. Tinjauan Umum tentang Hubungan Industrial	32
D. Pengertian Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)	36
E. Tanggung Jawab Perusahaan Setelah Terjadi Pemutusan Hubungan Kerja.....	42
BAB III PENYELESAIAN PERSELISIHAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA SEPIHAK PT. BERSAMA SUKSES BAHAGIA	
A. Peran Dinas Tenaga Kerja Terhadap Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak PT. Bersama Sukses Bahagia.....	43
B. Bentuk Tanggung Jawab Perusahaan Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak PT. Bersama Sukses Bahagia.....	46
C. Penyelesaian Hubungan Kerja Sepihak Antara Pekerja Dengan PT. Bersama Sukses Bahagia	49
BAB IV PENUTUP	
A. Kesimpulan.....	53
B. Saran	53
DAFTAR PUSTAKA	55
LAMPIRAN	

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. BERSAMA SUKSES BAHAGIA (Suatu Penelitian di Pengadilan Perselisihan Hubungan Industrial Kota Banda Aceh)** 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. Bapak Riza Cadizza, S.H., LLM, selaku Dosen Pembimbing yang telah banyak memberikan bimbingan serta arahan tiada hentinya dari awal penulisan hingga selesai.
2. Bapak Prof. Dr.H. Rizanizarli, S.H., M.H, selaku Dosen Wali yang telah banyak memberikan bimbingan akademik dan nasehat-nasehat dalam menyelesaikan studi di Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Aceh.

3. Ibu Dr. Mainita, S.H., M.H.Kes, selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Aceh, yang telah banyak memberikan bimbingan serta arahan dan nasehat tiada hentinya.
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 Razali, dan Ibunda tercinta Nur Asyiah 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, 22 Juli 2025

Penulis

M. Irvan Tryadi
NPM: 2101110032

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Permasalahan

Indonesia merupakan negara kepulauan yang terdiri dari berbagai macam daerah yang dimana dari setiap daerah tersebut memiliki penduduknya masing-masing. Berdasarkan Wikipedia, Indonesia sendiri menempati posisi keempat jumlah penduduk terbanyak di dunia. Tidak heran bahwa setiap masyarakat di Indonesia membutuhkan pekerjaan untuk menghidupi kebutuhan hidupnya. Dalam Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 pada Alinea keempat tercantum bahwa:

“Untuk membentuk suatu pemerintahan Negara Indonesia yang melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum”.

Umumnya, pekerjaan disediakan oleh pemerintah melalui perusahaan milik negara maupun perusahaan swasta. Untuk mendapatkan pekerjaan, para pekerja baik pada perusahaan milik negara ataupun perusahaan swasta harus melakukan suatu perjanjian dengan pihak pemberi kerja. Perjanjian tersebut berisi kesepakatan antara pekerja dengan pemberi kerja yang memuat hak dan kewajiban di antara keduanya. Dengan adanya perjanjian tersebut, terciptalah suatu hubungan antara pekerja dengan pemberi kerja yang disebut dengan hubungan kerja. Hubungan kerja ialah hubungan antara pekerja dengan

pemberi kerja yang identik dengan adanya suatu perjanjian tertentu.¹ Perjanjian yang dimaksud merupakan kesepakatan terhadap hak dan kewajiban yang akan ditunaikan pada saat pekerjaan berlangsung. Melalui perjanjian ini, hubungan pekerjaan yang dilakukan akan terlaksana dengan lebih transparan dan adil karena merupakan sebuah kesepakatan. Oleh karena itu, hampir semua lingkup pekerjaan mengedepankan kesepakatan dalam bentuk perjanjian terlebih dahulu guna mempermudah hubungan kerja yang akan dilaksanakan.

Pada umumnya dalam hubungan hukum mempunyai suatu perjanjian dalam kerja antara pihak pengusaha dengan pihak pekerja/buruh apabila ditinjau dari segi hukum privat yakni dengan adanya perjanjian antara pemberi kerja atau pengusaha dengan pekerja. Secara yuridis perjanjian kerja sendiri diatur dalam Pasal 1 Angka 14 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bahwa:

“Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.”

Perjanjian kerja terdiri dari Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) diartikan sebagai suatu perjanjian kerja yang tidak tetap. Dalam perjanjian ini harus dibuat dengan menggunakan cara tertulis agar tidak merugikan para pekerja, karena ditakutkan akan timbul suatu hal yang akan merugikan pihak pekerja yang salah satunya menerpakan masa percobaan

¹Astri Wijayanti, *Menggugat Konsep Hubungan Kerja*, Lubuk Agung, Bandung, 2011, hlm. 12

jangka waktu kerja yang singkat dan tidak sesuai dengan perjanjian kontrak yang telah dibuat sebelumnya.²

Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) diartikan sebagai suatu perjanjian kerja dengan tujuan agar dapat melaksanakan hubungan kerja antara pihak pengusaha dan pihak pekerja dengan mempunyai sifatnya tetap. Pada saat membuat suatu perjanjian kerja ini dapat menggunakan dengan cara lisan dan tertulis, dan tidak diharuskannya mendapatkan pengesahan dari instansi ketenagakerjaan terkait. Sebagaimana yang termaktub dalam Pasal 56 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dijelaskan bahwa dapat memberikan persyaratan mengenai masa percobaan kerja sesuai dengan peraturan yang dibuat oleh tempat kerja milik pengusaha tersebut.

Pasal 59 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu:

- a. Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya.
- b. Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun;
- c. Pekerjaan yang bersifat musiman; aau
- d. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.

² Hardijan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan*, Ghalia Indonesia, Bogor, 2014, hlm. 66

Pada setiap hubungan kerja terdapat suatu hubungan antara pekerja dengan perusahaan industri atau dapat disebut sebagai hubungan industrial. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Payaman Simanjuntak bahwa hubungan industrial diartikan sebagai pola dalam suatu hubungan antara pihak pengusaha dan pihak pekerja, pemerintah, dan suatu unsur yang terkandung di suatu organisasi dalam sebuah perusahaan (hubungan antara pihak manajemen dan pihak pekerja).³

Berdasarkan putusan Pengadilan Negeri Banda Aceh Nomor 9/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Bna dimana Penggugat berjumlah 2 orang adalah pekerja pada Tergugat yang merupakan perusahaan mitra atau vendor dari PT. J&T Express. Tergugat adalah PT. Bersama Sukses Bahagia (Perusahaan Mitra PT. J&T Express) yang bergerak dibidang logistik dan pergudangan. Para Penggugat telah bekerja pada Tergugat dengan masa kerja berbeda-beda dan mendapatkan upah setiap bulannya yang nilainya juga berbeda-beda ataupun perhitungan hak/upah pekerja disesuaikan dengan nominal upah minimum Aceh (UMP) 2024.

Para Penggugat pada saat awal bekerja yaitu mengajukan surat lamaran permohonan kerja kepada Tergugat dengan alamat di Aceh Besar, kemudian dilakukan wawancara oleh Tergugat. Setelah dinyatakan lulus oleh Tergugat baru kemudian dipanggil, ditempatkan dan dipekerjakan dengan masa training 3 bulan oleh Tergugat sesuai dengan permohonan yang diajukan oleh Para Penggugat. Setelah melewati masa training 3 bulan, Tergugat menerbitkan

³Haiyani Rumondang, *Hubungan Industrial, Pendekatan Komprehensif-Inter Disiplin, Teori Kebijakan Praktik*, Alfabeta, Bandung, 2018, hlm. 9

PKWT/kontrak kerja selama 6 bulan, hal mana setelah berakhir kontrak kerja selama 3 bulan, kemudian dibuat kontrak kerja baru dengan masa kerja 6 (enam) bulan hingga 1 (satu) tahun. Setelah berakhirnya PKWT/kontrak kerja tersebut, Para Penggugat bekerja secara terus menerus tanpa perjanjian kerja tertulis, tanpa masa jeda (dirumahkan sementara) dengan waktu kerja melebihi 21 hari kerja dalam sebulan dan melebihi 3 (tiga) tahun kerja secara berturut-turut hingga terjadinya perselisihan.

Hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat diawal penerima kerja dibuat dalam bentuk perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT)/kerja kontrak namun setelah berakhirnya PKWT tidak dibuat perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT)/ Surat Keputusan sebagai pekerja tetap, atau dengan masa kerja melebihi 3 (tiga) tahun berturut-turut dimaknai dan dikualifikasi sebagai pekerja tetap. Meskipun para Penggugat tidak mempunyai surat keputusan/PKWTT namun para Penggugat telah melakukan pekerjaan yang bersifat tetap dan bekerja secara terus menerus melebihi masa kerja 3 (tiga) tahun, maka dengan demikian perjanjian kerja antara Para Penggugat dan Tergugat tersebut yang terjadi secara lisan demi hukum status hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugta menjadi PKWTT/ Pekerja Tetap, sesuai ketentuan Pasal 57 dan Pasal 59 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dan Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: KEP. 100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.

Para Penggugat semasa bekerja melakukan pekerjaan hingga melebihi jam kerja standar sesuai ketentuan perundang-undangan yaitu Para Penggugat bekerja mulai jam 08.00 pagi hingga jam 10 malam, hal itu sangat merugikan para pekerja karena tidak dihitung sebagai jam kerja lembur, bahkan dengan jam kerja yang hingga malam hari tersebut telah menyebabkan hubungan rumah tangga Para Pekerja dan isteri sering cekcok karena sering pulang malam. Bekerja melebihi jam kerja standar tersebut disebabkan karena paket barang yang dibawa dan harus diantar Para Penggugat yang diperintahkan oleh Tergugat melebihi batas kewajaran. Selama menjalin hubungan kerja dengan Tergugat, Para Penggugat tergolong pekerja yang baik, rajin, disiplin, loyalitas dan bertanggung jawab, serta mempunyai dedikasi yang tinggi dalam bekerja. Pada saat bekerja, khususnya dalam masa merebaknya virus Covid-19 yaitu pada tahun 2020 hingga 2022, Para Penggugat tidak dibekali oleh Tergugat dengan alat pelindung diri (APD) kesehatan berupa masker dan sarung tangan mengingat pekerjaan yang dilakukan Para Pekerja mempunyai resiko tinggi terdampak Covid-19 karena berhubungan langsung dengan orang banyak (costumer) serta membawa barang/paket yang dengan jumlah banyak yang lintas kabupaten kota;

Puncak perselisihan terjadi dikarenek Para Penggugat membentuk dan bergabung dengan Serikat Pekerja J&T Express yang berafiliasi dengan Asosiasi Pekerja (ASPEK) Indonesia dan Serikat Pekerja J&T Express telah resmi tercatat pada Dinas Tenaga Kerja Kota Banda Aceh. Selama Para Penggugat bergabung dengan Serikat Pekerja J&T Express, Para Penggugat

sering mendapatkan intimidasi dari Tergugat dan ancaman PHK, dan hal itu terbukti dengan banyaknya anggota bahkan pengurus serikat pekerja yang di PHK sebelum dan sesudah Para Penggugat di PHK, hal tersebut pula Para Penguat lapor ke Dinas Tenaga Kerja melalui Serikat Pekerja, namun tidak mampu melindungi keberadaan serikat pekerja perusahaan.

Sejak bulan Oktober tahun 2022 hingga terjadinya perselisihan antara Para Penggugat dengan Tergugat, Para Penggugat diperlakukan seperti pekerja harian dengan pembayaran upah dihitung harian atau upah dibayar berdasarkan jumlah paket/barang yang diantar sehingga hal tersebut sangat merugikan Para Penguat, hal mana upah yang diterima setiap bulannya jauh dibawah UMP (upah minimum provinsi) Aceh yang berlaku atau tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Berdasarkan permasalahan di atas, maka menarik untuk dikaji dan dianalisis lebih dalam mengenai Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak PT. Bersama Sukses Bahagia (Suatu Penelitian di Pengadilan Perselisihan Hubungan Industrial Kota Banda Aceh) **dengan** rumusan masalah sebagai berikut:

- a. Apa peran Dinas Tenaga Kerja terhadap penyelesaian pemutusan hubungan kerja sepihak PT. Bersama Sukses Bahagia?
- b. Bagaimana bentuk tanggung jawab Perusahaan terhadap pemutusan hubungan kerja sepihak PT. Bersama Sukses Bahagia?
- c. Bagaimana penyelesaian perselisihan hubungan kerja sepihak antara pekerja dengan PT. Bersama Sukses Bahagia?

B. Ruang Lingkup dan Tujuan Penulisan

Sesuai dengan judul yaitu “Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak PT. Bersama Sukses Bahagia (Suatu Penelitian di Pengadilan Perselisihan Hubungan Industrial Kota Banda Aceh)”, 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. Bersama Sukses Bahagia (Suatu Penelitian di Pengadilan Perselisihan Hubungan Industrial Kota Banda Aceh). Adapun tujuan Penulisan yang ingin ditulis dalam skripsi ini adalah sebagai berikut yaitu :

1. Untuk menjelaskan peran Dinas Tenaga Kerja terhadap penyelesaian pemutusan hubungan kerja sepihak PT. Bersama Sukses Bahagia.
2. Untuk menjelaskan bentuk pertanggung jawaban Perusahaan terhadap pemutusan hubungan kerja sepihak PT. Bersama Sukses Bahagia.
3. Untuk menjelaskan penyelesaian perselisihan hubungan kerja sepihak antara pekerja dengan PT. Bersama Sukses Bahagia.

C. Metode Penelitian

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

1. Definisi Operasional Variabel Penelitian

- a. Perselisihan Hubungan Industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, pemutusan hubungan kerja dan antar serikat dalam satu perusahaan.
- b. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) pengakhiran hubungan kerja yang disebabkan karena suatu hal yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha/majikan.
- c. Perjanjian kerja adalah kesepakatan yang terjadi antara pekrja dan pengusaha baik dalam bentuk tulisan maupun lisan yang memuat poin-poin dari hak dan kewajiban dari kedua belah pihak sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku.

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. Bersama Sukses Bahagia (Suatu Penelitian di Pengadilan Perselisihan Hubungan Industrial Kota Banda Aceh) terjadi di Kota Banda Aceh.

3. Cara Pengambilan Sampel

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

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

1. Responden :
 - a. Hakim Pengadilan PHI Banda Aceh 1 (satu) orang
2. Informan :
 - a. Ketua Dinas Tenaga Kerja 1 (satu) orang

4. Cara Pengumpulan Data

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

5. Cara Analisis Data

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

D. Sistematika Pembahasan

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

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

Bab II, Merupakan Tinjauan Umum Pemutusan Hubungan Kerja dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Kerja yang menguraikan Pengertian Tenaga Kerja, Perjanjian Kerja, Tinjauan Umum tentang Hubungan Industrial, Pengertian Pemutusan Hubungan Kerja, Tanggung Jawab Perusahaan Setelah Terjadi Pemutusan Hubungan Kerja.

Bab III, Merupakan Bab hasil penelitian yang berjudul Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak PT. Bersama Sukses Bahagia, yang menguraikan tentang Peran Dinas Tenaga Kerja Terhadap Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak PT. Bersama Sukses Bahagia, Bentuk Tanggung Jawab Perusahaan Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak PT. Bersama Sukses Bahagia, Penyelesaian Hubungan Kerja Sepihak Antara Pekerja Dengan PT. Bersama Sukses Bahagia.

Bab IV, Merupakan Bab Penutup yang memuat tentang Kesimpulan dan Saran yang menguraikan tentang solusi dalam Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak PT. Bersama Sukses Bahagia (Suatu Penelitian di Pengadilan Perselisihan Hubungan Industrial Kota Banda Aceh).

BAB II

TINJAUAN UMUM TENTANG PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA DAN PENYELESAIAN PERSELISIHAN INDUSTRIAL

A. Tinjauan Umum tentang Tenaga Kerja

1. Pengertian Tenaga Kerja

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

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

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

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

Sedangkan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 68 yang menyatakan “Pengusaha dilarang mempekerjakan anak” di mana yang dimaksud pengertian anak adalah setiap orang yang berumur di bawah 18 (delapan belas) tahun. Kemudian ketentuan tersebut dapat dikecualikan berdasar Pasal 69 ayat (1) yaitu:

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

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

Tenaga kerja merupakan seseorang yang sanggup bekerja atas suatu perintah yang diimban oleh dirinya dan terjadi perikatan antara seseorang dengan perusahaan atau industri. Seseorang yang ingin bekerja

maka haruslah sesuai dengan *Standar Oprasional Prosedur* (SOP) dari perusahaan ataupun industri yang dinaunginya. Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 1 ayat (2) dijelaskan bahwa tenaga kerja ialah seseorang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.

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

- 1) Usia produktif disebut usia matang untuk bekerja mulai umur 15 sampai 65 tahun.
 - 2) Usia nonproduktif dibawah usia kerja yaitu umur 14 tahun ke bawah.
 - 3) Usia nonproduktif diatas usia kerja yaitu umur 65 taun ke atas.
- Selanjutnya adapun jenis-jenis dari tenaga kerja yang terbagi menjadi 3 (tiga) bagian yaitu:

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

3. Tenaga kerja Tidak Terdidik dan Tidak Terampil, yaitu tenaga kerja yang bekerja dengan mengunggulkan tenaga.

2. Para Pihak Ketenagakerjaan

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

1. Pekerja/Buruh

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

berupa gaji ataupun imbalan atas suatu pekerjaan yang mereka selesaikan.

2. Pengusaha/Pemberi Kerja

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

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

Dapat diartikan bahwasannya pengusaha merupakan seseorang yang memiliki kewenangan penuh atas suatu perusahaan yang ia naungi baik milik sendiri maupun menjalankan perusahaan yang bukan miliknya. Yang dimaksud dalam kewenangan penuh ialah ketika seseorang tersebut memimpin suatu perusahaan. Contohnya apabila suatu 17 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pasal 1 ayat (3) 18 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pasal 1 ayat (5) 20 perusahaan mengalami suatu masalah maka yang bertanggung jawab atas hal tersebut adalah pengusaha. Sedangkan Pemberi Kerja menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 pasal 1 ayat (4) adalah

orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.¹⁹ Dapat dikatakan orang perseorangan contohnya yaitu apabila seseorang 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.³

5. Pemerintah

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

3. Hubungan Kerja

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

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

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

Perjanjian kerja pada dasarnya memuat ketentuan-ketentuan yang berkenaan dengan hubungan kerja, yaitu hak dan kewajiban tenaga kerja maupun pengusaha/perusahaan yang dilakukan perseorangan, sedangkan apabila ketentuan-ketentuan tersebut merupakan hasil perundingan perusahaan dengan organisasi tenaga kerja maka perjanjian semacam ini disebut dengan perjanjian perburuhan. Namun tidak menutup kemungkinan ketentuan-ketentuan tersebut ditetapkan dalam peraturan perusahaan, yaitu peraturan yang secara sepihak ditetapkan oleh perusahaan.

4. Hak dan Kewajiban Tenaga Kerja

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

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

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

- n) Setiap pekerja mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas : keselamatan dan kesehatan kerja, moral dan kesusilaan, dan perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.
- o) Setiap pekerja berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.
- p) Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum.
- q) Setiap pekerja dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja.
- r) Setiap pekerja berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja.
- s) Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja serta uang pengganti hak yang seharusnya diterima.

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

- a. Dalam melaksanakan hubungan industrial, pekerja dan serikat pekerja mempunyai fungsi menjalankan pekerjaan sesuai dengan kewajibannya, menjaga ketertiban demi kelangsungan produksi, menyalurkan aspirasi secara demokrasi, mengembangkan keterampilan dan keahliannya serta ikut memajukan perusahaan dan memperjuangkan kesejahteraan anggota beserta keluarganya.
- b. Pengusaha, serikat pekerja dan pekerja wajib melaksanakan ketentuan yang ada dalam perjanjian kerja bersama. Pengusaha dan serikat pekerja

wajib memberitahukan isi perjanjian kerja bersama atau perubahannya kepada seluruh pekerja.

- c. Penyelesaian perselisihan hubungan industrial wajib dilaksanakan oleh pengusaha dan pekerja atau serikat pekerja secara musyawarah untuk mufakat.
- d. Sekurang kurangnya dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja sebelum mogok kerja dilaksanakan, pekerja dan serikat pekerja wajib memberitahukan secara tertulis kepada pengusaha dan instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan setempat.

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

B. Perjanjian Kerja

1. Pengertian Perjanjian Kerja

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

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

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

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

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

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

Perjanjian kerja menurut Subekti adalah perjanjian antara seorang karyawan dengan pengusaha, perjanjian ditandai oleh ciri-cirinya adanya suatu upah atau gaji tertentu yang diperjanjikan dan adanya hubungan diperatas

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

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

(*dierstverhanding*) yaitu suatu hubungan berdasarkan mana pihak yang satu (pengusaha) berhak memberikan perintah-perintah yang harus ditaati oleh pihak yang lain.⁷

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

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

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

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

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

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

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.⁹

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

2. Syarat Sah Perjanjian Kerja

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

Ketentuan mengenai 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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

3. Unsur-unsur Perjanjian Kerja

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

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

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

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

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

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 tertentu adalah kesepakatan kerja antara pekerja dengan pengusaha yang diadakan untuk waktu tertentu atau pekerjaan tertentu. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap yaitu pekerjaan yang sifatnya terus menerus, tidak terputusputus dan tidak dibebani waktu dan merupakan bagian dari suatu proses produksi dalam satu perusahaan atau pekerjaan yang bukan musiman. Pekerjaan yang bukan musiman adalah pekerjaan yang tidak tergantung cuaca atau kondisi tertentu. Mengenai hal yang diuraikan diatas sebagaimana Pasal 56 Ayat 1, perjanjian

kerja untuk waktu tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu yaitu :

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

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

1. Jenis pekerjaan yang dapat dilakukan dengan PKWT. Apakah pekerjaan menurut jangka waktu atau menurut selesainya pekerjaan. Menurut jangka waktu, tidak mempersoalkan apakah pekerjaan yang dikerjakan oleh pekerja bersifat tetap atau tidak tetap. Banyak pekerjaan yang dilakukan dengan sistem PKWT namun bentuk pekerjaannya adalah pekerjaan inti yang juga dilakukan pekerja yang berstatus tetap. Dengan kata lain batasan yang diberikan oleh Undang-Undang tentang PKWT

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

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 syaratsyarat 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.

C. Tinjauan Umum tentang Hubungan Industrial

1. Pengertian Hubungan Industrial

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

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

budaya baik yang secara langsung maupun tidak langsung yang berkaitan dengan hubungan pekerja/ buruh, pengusaha dan pemerintah.¹³

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

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

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

- A. Hak untuk membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh (hak pekerja)
- B. Hak untuk melakukan aksi mogok

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

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

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

- C. Hak untuk membentuk dan menjadi anggota organisasi pengusaha (hak pengusaha)
- D. Hak untuk menutup perusahaan (hak perusahaan).

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

2. Jenis-jenis Perselisihan Hubungan Industrial

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

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

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

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

ditentukan dalam peraturan perusahaan dan perundangundangan yang berlaku.¹⁷

- b) Perselisihan Kepentingan, yaitu perselisihan yang timbul dalam hubungan hubungan kerja karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pembuatan, dan/atau perubahan syarat-syarat kerja yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, atau peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama (Pasal 1 angka 3 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial).
- c) Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja, yaitu perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran pengakhiran pemutusan hubungan kerja oleh salah satu pihak (Pasal 1 angka 4 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial). Perselisihan PHK ini merupakan jenis perselisihan yang paling banyak terjadi, pihak pengusaha dengan berbagai alasan mengeluarkan surat PHK kepada pekerja tertentu jika pengusaha menganggap bahwa pekerja tidak dapat lagi bekerja sesuai kebutuhan perusahaan, tetapi PHK juga dapat dilakukan atas permohonan pekerja karena pihak pengusaha tidak melaksanakan kewajiban yang telah disepakati atau berbuat sewenang-wenang kepada pekerja.
- d) Perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu Perusahaan, yaitu perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dengan serikat

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

pekerja/serikat buru lain hanya dalam satu Perusahaan, karena tidak adanya kesesuaian paham mengenai keanggotaan, pelaksanaan hak, pelaksanaan hak, dan kewajiban keserikatpekerjaan (Pasal 1 angka 5 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial).

D. Pengertian Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

1. Pengertian Pemutusan Hubungan Kerja

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

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

pemutusan hubungan kerja, pengusaha dan pekerja harus melakukannya dengan sebaik dan sesuai mungkin dengan regulasi sehingga tidak menimbulkan masalah yang menyebabkan kurang baiknya hubungan antara pekerja dan pengusaha.

2. Dasar Hukum Pemutusan Hubungan Kerja

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

Pada tahun 2020 pemerintah secara resmi memberlakukan Undang – Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja yang merupakan kristalisasi undang – undang. Dengan kata lain, Undang – Undang Cipta Kerja merupakan gabungan dari beberapa aturan undang – undang yang berada dalam satu substansi yang sama. Pemberlakuan Undang – Undang Cipta Kerja diharapkan dapat menciptakan lapangan kerja seluas-luasnya serta merata sehingga dapat meningkatkan perekonomian Indonesia. Kemudian sebagai langkah lanjutan dari dibentuknya Undang – Undang Cipta Kerja, perlu ditetapkan peraturan Pemerintah tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan pemutusan Hubungan Kerja untuk melaksanakan ketentuan yang ada pada Undang –

Undang Cipta Kerja. Maka pada tanggal 02 Februari 2021 ditetapkan bahwa telah berlaku PP Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja. Sehingga Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja klaster ketenagakerjaan menjadi dasar hukum pemutusan hubungan kerja di Indonesia namun bukan berarti Undang – Undang No. 13 Tahun 2003 tidak berlaku. Selama pasal-pasal yang terdapat dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan tidak dihapus maupun dirubah maka pasal-pasal tersebut masih berlaku.

3. Bentuk-Bentuk Pemutusan Hubungan Kerja

1) Pemutusan Kerja Demi Hukum

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

PHK demi hukum terjadi karena alasan batas waktu masa kerja yang disepakati telah habis atau apabila buruh meninggal dunia.

Berdasarkan ketentuan Pasal 61 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, Perjanjian Kerja berakhir apabila:

- a) Pekerja meninggal dunia
- b) Berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja

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

- 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 meminta di PHK. Pemutusan hubungan kerja oleh buruh atas permintaan pengunduran diri ialah pemutusan hubungan kerja yang timbul karena kehendak buruh secara murni tanpa adanya rekayasa, intimidasi, atau pemaksaan dari pihak lain khususnya pihak pengusaha.¹⁹

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

¹⁹ 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.²⁰

3) Pemutusan Hubungan Kerja Oleh Pengusaha

Pemutusan Hubungan Kerja Oleh Majikan dapat terjadi karena alasan apabila buruh tidak lulus masa percobaan, apabila majikan mengalami kerugian sehingga menutup usaha, atau apabila buruh melakukan kesalahan. Lamanya masa percobaan maksimal adalah tiga bulan, dengan syarat adanya masa percobaan dinyatakan dengan tegas oleh majikan pada saat hubungan kerja dimulai, apabila tidak maka dianggap tidak ada masa percobaan. Ketentuan lainnya apabila majikan menerapkan adanya training maka masa percobaan tidak boleh dilakukan.²¹

4) Pemutusan Hubungan Kerja Karena Pelanggaran/Kesalahan Berat

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

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

²¹ Ibid, hlm. 162

berat harus melalui putusan hakim pidana yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap.²²

5) Pemutusan Hubungan Kerja Karena Pekerja Mangkir

Pekerja/buruh yang mangkir 5(lima) hari kerja atau lebih berturut-turut tanpa keterangan secara tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah dan telah dipanggil oleh pengusaha (dua) kali secara patut dan tertulis dapat diputus hubungan kerjanya karena dikualifikasikan mengundurkan diri. Kepada pekerja/buruh yang bersangkutan berhak menerima uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) dan diberikan uang pisah yang besarnya dan pelaksanaannya diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.²³

6) Pemutusan Hubungan Kerja Karena Putusan Pengadilan

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

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

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

rupa sifatnya, sehingga adalah layak untuk memutuskan hubungan kerja.²⁴

E. Tanggung Jawab Perusahaan Setelah Terjadi Pemutusan Hubungan Kerja

Tanggungjawab hukum secara perdata ini timbul akibat adanya Perikatan atau Kontrak yang berasal dari suatu perbuatan yang dapat menimbulkan kerugian pada orang lain karena dilakukan dengan kesalahan dalam hukum perdata yang disebut sebagai adanya Perbuatan Melawan Hukum (*Onrechmatige daad*) yang didalamnya terdapat unsur kesalahan ini yang menimbulkan adanya pertanggungjawaban perdata atau disebut juga dengan *civil liability*.

Tanggung jawab perusahaan setelah terjadi PHK adalah membayar pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak. Selain itu, Perusahaan juga harus melaporkan pemutusan hubungan kerja kepada instansi ketenagakerjaan.

²⁴ Lalu Husni, *Op.Cit*, hlm.188

BAB III

PENYELESAIAN PERSELISIHAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA SEPIHAK PT.BERSAMA SUKSES BAHAGIA

Penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK) sepihak, yaitu PHK yang dilakukan oleh pengusaha tanpa mengikuti prosedur yang benar, dapat dilakukan melalui beberapa mekanisme. Pertama, melalui perundingan bipartit antara pekerja dan pengusaha. Jika tidak berhasil, penyelesaian dapat dilanjutkan ke lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial, seperti mediasi, konsiliasi, atau arbitrase, atau bahkan melalui Pengadilan Hubungan Industrial (PHI).

Pekerja yang mengalami PHK sepihak berhak atas pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku. Jika PHK sepihak dinyatakan batal demi hukum (tidak sah), pengusaha wajib mempekerjakan kembali pekerja tersebut.

A. Peran Dinas Tenaga Kerja Terhadap Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak PT. Bersama Sukses Bahagia

Pemutusan hubungan kerja (PHK) adalah pengakhiran hubungan kerja antara perusahaan dengan pekerja yang terjadi karena berbagai sebab. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memberikan pengertian pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara buruh/pekerja dengan pengusaha.

Pemutusan hubungan kerja tidak boleh dilakukan secara sepihak dan sewenang-wenang akan tetapi pemutusan hubungan kerja hanya dapat dilakukan dengan alasan-alasan tertentu setelah diupayakan bahwa pemutusan hubungan kerja tidak perlu terjadi. Dalam Pasal 151 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dinyatakan sebagai berikut:

- 1) Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja.
- 2) Dalam hal segala upaya telah dilakukan, tetapi pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maka maksud pemutusan hubungan kerja wajib dirundingkan oleh pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh atau dengan pekerja/buruh apabila pekerja/buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh.
- 3) Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) benar-benar tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Dinas Tenaga Kerja (Disnaker) memiliki peran penting dalam penyelesaian pemutusan hubungan kerja (PHK) sepihak termasuk yang terjadi di PT. Bersama Sukses Bahagia. Tugas Disnaker adalah memfasilitasi penyelesaian perselisihan hubungan industrial antara pekerja dan pengusaha,

memastikan hak-hak pekerja terlindungi, dan menegakkan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.⁴¹

Peran penting Dinas Tenaga Kerja dalam pemutusan hubungan kerja sepihak antara lain:

1) Fasilitasi perundingan bipartit

Disnaker akan mendorong dilakukannya perundingan antara pekerja/serikat pekerja dan pengusaha secara bipartit untuk mencari solusi atas PHK.

2) Fasilitasi mediasi

Jika perundingan bipartit tidak berhasil, disnaker dapat memfasilitasi mediasi untuk membantu mencapai kesepakatan.

3) Penyelesaian melalui lembaga lain

Jika telah dilaksanakannya mediasi tapi gagal, disnaker dapat membantu menyelesaikan perselisihan melalui lembaga penyelesaian lainnya seperti konsiliasi atau arbitrase.

4) Pengawasan pelaksanaan PHK

Dinas Tenaga Kerja mengawasi pelaksanaan PHK untuk memastikan bahwa pengusaha telah memenuhi kewajibannya sesuai dengan peraturan perundangan termasuk pembayaran pesangon dan hak-hak lainnya.

⁴¹ Aidil Akbar, Hakim Pengadilan Perselisihan Hubungan Industrial, *Wawancara* Tanggal 30 Juni 2025 Jam 09.45 WIB

5) Pemberian informasi dan bimbingan

Disnaker memberikan informasi dan bimbingan kepada pekerja mengenai hak-hak mereka terkait PHK dan prosedur yang harus ditempuh.

6) Penegakkan hukum

Jika ditemukan pelanggaran peraturan perundangan ketenagakerjaan, disnaker berwenang untuk melakukan tindakan penegakan hukum, termasuk memberikan sanksi kepada pengusaha.⁴²

B. Bentuk Tanggung Jawab Perusahaan Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak PT. Bersama Sukses Bahagia

Tanggung jawab perusahaan merupakan kewajiban bagi perusahaan terhadap karyawan karena terjadinya pemutusan kontrak kerja sepihak terhadap karyawan yang dapat menimbulkan kerugian bagi karyawan yang harus dibayarkan oleh perusahaan tersebut.

Pasal 62 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan apabila salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam perjanjian kerja waktu tertentu, atau berakhirnya hubungan kerja bukan karena ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 61 ayat (1), pihak yang mengakhiri hubungan kerja diwajibkan membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah pekerja/buruh sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja.

⁴² Aidil Akbar, Hakim Pengadilan Perselisihan Hubungan Industrial, *Wawancara* Tanggal 30 Juni 2025 Jam 09.45 WIB

Pemutusan hubungan kerja adalah tambahan penderitaan bagi Masyarakat khususnya yang langsung dialami oleh para buruh yang berjuang menghidupi keluarganya. PHK juga merupakan pengakhiran hubungan kerja yang mengakibatkan hubungan hak dan kewajiban antara karyawan dan Perusahaan juga berakhir.

Bentuk pertanggungjawaban perusahaan terhadap pemutusan hubungan kerja sepihak PT. Bersama Sukses Bahagia dapat bervariasi yaitu:

1) Kewajiban memberikan kompensasi kepada pekerja

Kewajiban pengusaha memberikan kompensasi kepada pekerja, khususnya pekerja kontrak (PKWT) diatur di dalam Undang-Undang Cipta Kerja dan peraturannya termasuk Pasal 61 huruf a Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Pasal 15 PP Nomor 35 Tahun 2021. Pengusaha wajib memberikan uang kompensasi kepada pekerja PKWT saat masa kerja berakhir asalkan pekerja memiliki masa kerja minimal 1 (satu) bulan secara terus-menerus. Besaran kompensasi dihitung berdasarkan masa kerja dan diberikan setiap kali periode PKWT berakhir, baik diperpanjang maupun tidak.

2) Sanksi hukum bagi pemberi kerja yang melanggar aturan ketenagakerjaan.

Pemberi kerja yang melanggar aturan ketenagakerjaan dapat dikenakan sanksi administratif seperti teguran, denda dan pembatasan kegiatan usaha, serta sanksi pidana berupa pidana penjara dan denda yang lebih besar tergantung pada jenis pelanggarannya. Jenis

pelanggaran bervariasi mulai dari tidak membayar upah, mempekerjakan anak, hingga tidak mendaftarkan pekerja dalam program jaminan sosial yang masing-masing memiliki konsekuensi hukum yang berbeda.⁴³

Jika pemutusan hubungan kerja sepihak (PHK) terjadi, pemberi kerja wajib memberikan kompensasi kepada pekerja dalam bentuk pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak sesuai dengan undang-undang ketenagakerjaan. Selain itu jika pemutusan hubungan kerja (PHK) dilakukan tanpa alasan yang sah atau tanpa mengikuti prosedur yang benar, pemberi kerja dapat dikenakan sanksi hukum, seperti gugatan ke pengadilan hubungan industrial oleh pekerja.

Selain kewajiban hukum, pemberi kerja juga memiliki tanggung jawab moral untuk menjaga hak-hak pekerja dan memastikan pemutusan hubungan kerja (PHK) dilakukan dengan adil dan sesuai dengan peraturan yang berlaku.⁴⁴

Tanggung jawab perusahaan terhadap pemutusan hubungan kerja (PHK) sepihak PT. Bersama Sukses Bahagia mencakup kewajiban untuk mengikuti prosedur yang berlaku, memberikan kompensasi sesuai aturan dan berupaya mencari solusi terbaik bagi pekerja yang terkena PHK. Jika terjadi

⁴³Aidil Akbar, Hakim Pengadilan Perselisihan Hubungan Industrial, *Wawancara* Tanggal 30 Juni 2025 Jam 09.45 WIB

⁴⁴ Aidil Akbar, Hakim Pengadilan Perselisihan Hubungan Industrial, *Wawancara* Tanggal 30 Juni 2025 Jam 09.45 WIB

PHK sepihak, pekerja berhak untuk menempuh jalur perundingan bipartit, mediasi dengan disnaker hingga jalur hukum jika diperlukan.⁴⁵

Tanggung jawab perusahaan jika terjadi PHK sepihak meliputi:

- 1) Perusahaan memiliki tanggung jawab moral dan sosial untuk memberikan perlindungan dan sosial terbaik bagi pekerja yang terkena PHK.
- 2) Perusahaan juga bertanggung jawab untuk memastikan bahwa proses PHK dilakukan secara adil dan transparan.
- 3) Dalam konteks PT. Bersama Sukses Bahagia, jika ada PHK sepihak, perusahaan harus bertanggung jawab untuk memberikan hak-hak pekerja dan mencari solusi terbaik untuk mengatasi dampak PHK.⁴⁶

C. Penyelesaian Hubungan Kerja Sepihak Antara Pekerja Dengan PT. Bersama Sukses Bahagia

Pemutusan hubungan kerja (PHK) adalah suatu keputusan yang sulit dan penuh konsekuensi bagi kedua belah pihak, baik perusahaan maupun karyawan. Dalam ranah UU Ketenagakerjaan, salah satu aspek penting adalah pemutusan hubungan kerja. UU No. 13 Tahun 2003 mengatur syarat-syarat pemutusan hubungan kerja (PHK) dan memberikan pembatasan terhadap pengusaha, melarang pengusaha melakukan PHK tanpa alasan yang dapat dibenarkan. Namun demikian, jika pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maka pemberi kerja harus memberikan kombinasi uang pesangon,

⁴⁵ Syaruddin, Kasi Persyaratan Kerja Perusahaan Dinas Tenaga Kerja Kota Banda Aceh, *Wawancara* Tanggal 09 Juli 2025 Jam 12.20 WIB

⁴⁶ Syaruddin, Kasi Persyaratan Kerja Perusahaan Dinas Tenaga Kerja Kota Banda Aceh, *Wawancara* Tanggal 09 Juli 2025 Jam 12.20 WIB

uang penghargaan masa kerja, uang kompensasi, dan uang pisah kepada pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja secara sah, sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan.

Hubungan Kerja sendiri berkaitan erat dengan perjanjian kerja. Hubungan kerja merupakan hubungan (hukum) antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja. Dikatakan hubungan hukum⁴ karena hubungan kerja diatur di dalam peraturan perundangan-undangan, hal tersebut sebagaimana diatur di dalam Pasal 50 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bahwa hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh. Selanjutnya, berdasarkan Pasal 1 angka 15 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bahwa hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Jadi, dapat ditarik kesimpulan bahwa hubungan kerja lahir dari perjanjian yang dilakukan oleh pengusaha dengan pekerja/buruh yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.

Pemutusan hubungan kerja (PHK) sepihak oleh PT. Bersama Sukses Bahagia kepada pekerja dapat diselesaikan melalui beberapa cara termasuk perundingan bipartit, mediasi, konsiliasi atau melalui Pengadilan Hubungan Industrial (PHI). Jika perundingan tidak berhasil, pekerja yang mengalami PHK sepihak berhak mendapatkan hak-hak normatifnya seperti pesangon,

uang penghargaan masa kerja, dan penggantian hak, sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.⁴⁷

Penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK) sepihak antara lain:⁴⁸

1. Perundingan bipartit

Langkah pertama adalah melakukan perundingan antara pekerja/buruh (atau serikat pekerja) dengan pengusaha untuk mencapai kesepakatan mengenai PHK.

2. Mediasi

Jika perundingan bipartit tidak berhasil, perselisihan dapat diajukan ke mediator hubungan industrial di Dinas Ketenagakerjaan untuk mendapatkan bantuan mediasi.

3. Pengadilan Hubungan Industrial (PHI)

Jika semua upaya penyelesaian diatas tidak berhasil, pekerja dapat mengajukan gugatan ke PHI untuk mendapatkan putusan hukum atas perselisihan PHK.

Perusahaan tidak boleh melakukan PHK sepihak tanpa alasan yang jelas dan sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Pekerja memiliki hak untuk memperjuangkan hak-haknya jika merasa dirugikan akibat PHK

⁴⁷ Aidil Akbar, Hakim Pengadilan Perselisihan Hubungan Industrial, *Wawancara* Tanggal 30 Juni 2025 Jam 09.45 WIB

⁴⁸ Syaruddin, Kasi Persyaratan Kerja Perusahaan Dinas Tenaga Kerja Kota Banda Aceh, *Wawancara* Tanggal 09 Juli 2025 Jam 12.20 WIB

sepihak. Penyelesaian perselisihan PHK dapat ditempuh melalui jalur hukum jika upaya non-yudisial tidak berhasil.⁴⁹

⁴⁹ Aidil Akbar, Hakim Pengadilan Perselisihan Hubungan Industrial, *Wawancara* Tanggal 30 Juni 2025 Jam 09.45 WIB

BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

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

1. Dinas Tenaga Kerja memiliki peran sentral dalam penyelesaian PHK sepihak dengan menjelaskan fungsi mediasi, fasilitasi dan pengawasan. Disnaker dapat membantu memastikan bahwa PHK dilakukan sesuai dengan ketentuan hukum dan hak-hak pekerja terlindungi.
2. Tanggung jawab perusahaan terhadap pemutusan hubungan kerja sepihak PT. Bersama Sukses Bahagia mencakup kewajiban untuk mengikuti prosedur yang berlaku, memberikan kompensasi sesuai aturan dan berupaya mencari solusi terbaik bagi pekerja yang terkena PHK.
3. Pemutusan hubungan kerja (PHK) sepihak oleh PT. Bersama Sukses Bahagia kepada pekerja dapat diselesaikan melalui beberapa cara, termasuk perundingan bipartit, mediasi, konsiliasi atau melalui Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) jika perundingan tidak berhasil.

B. Saran

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

1. Disarankan kepada pemberi kerja untuk dapat melakukan pertimbangan sangat matang karena pengaruh pemutusan hubungan kerja sepihak cukup besar bagi Perusahaan dan pekerja itu sendiri, dan Perusahaan dapat membina hubungan kerja yang baik dengan pekerja.
2. Disarankan kepada perusahaan untuk dapat mematuhi aturan yang berlaku agar terhindar dari pemutusan hubungan kerja sepihak yang dapat merugikan karena timbulnya faktor-faktor penyebab PHK.
3. Diharapkan kepada para pihak untuk dapat melakukan penyelesaian pemutusan hubungan kerja sepihak secara bipartit agar pemutusan hubungan kerja sepihak dapat dihindari.

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
- , *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, PT. Citra Aditya Bakti, 2019
- Adrian Sutedi, *Tanggung Jawab Produk Dalam Perlindungan Konsumen*, Ghalia Indonesia, Bogor, 2008
- Agusmidah, *Politik Hukum Dalam Hukum Ketenagakerjaan Berdasarkan Peraturan Perundang-Undangan Ketenagakerjaan*, Disertasi, SPS USU, Medan, 2006
- Ahmadi Miru dan Sutarman Yodo, *Hukum Perlindungan Konsumen*, Rajawali Pers, Jakarta, 2010
- Andi Hamzah, *Kamus Hukum*, Ghalia Indonesia, 2005
- Astri Wijayanti, *Menggugat Konsep Hubungan Kerja*, Lubuk Agung, Bandung, 2011
- , *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta, 2013
- Celine Tri Siwi Kristiyanti, *Hukum Perlindungan Konsumen*, Sinar Grafika, Jakarta, 2010
- Djumadi, *Tentang Ketenagakerjaan*, Jakarta, 2004
- Dumairy, *Perekonomian Indonesia Cetakan ke 5*, Erlangga, Jakarta, 1996
- Hardijan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan*, Ghalia Indonesia, Bogor, 2014

- Haiyani Rumondang, *Hubungan Industrial, Pendekatan Komprehensif-Inter Disiplin, Teori Kebijakan Praktik*, Alfabeta, Bandung, 2018
- Imam Soepomo, *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*, Jambatan, Jakarta, 1994
- James Sidabalok, *Hukum Perlindungan Konsumen di Indonesia*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2010
- Joni Emirzon, *Alternatif Penyelesaian Sengketa*, Gramedia, Jakarta, 2001
- Lalu Husni, *Hubungan Kerja, Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Jakarta, 2003
- , *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan dan di Luar Pengadilan*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2005
- Mariam Darus Badruzaman, *Kompilasi Hukum Perikatan*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2001
- N.H.T Siahaan , *Hukum Konsumen, Perlindungan Konsumen dan Tanggung Jawab Produk*, Panta Rei, Jakarta, 2009
- R. Joni Bambang, *Hukum Ketenagakerjaan*, Pustaka Setia, Bandung, 2013
- R. Subekti, *Hukum Perjanjian*, PT Intermassa, Jakarta, 1989
- Sendjun H. Manulang, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*, Rhineka Cipta, Jakarta, 2001
- Subekti, *Hukum Perjanjian*, Cet. XIII, Intermasa, Jakarta, 1991
- Soekidjo Notoatmojo, *Etika dan Hukum Kesehatan*, Rineka Cipta, Jakarta, 2010
- Suwarto, *Undang-Undang Ketenagakerjaan Indonesia: Buku Panduan (1 st ed)*, Kantor Perburuhan Internasional, 2003
- Titik Triwulan dan Shinta Febrian, *Perlindungan Hukum Bagi Pasien*, Prestasi Pustaka, Jakarta, 2010
- Yahya Harahap, *Segi-Segi Hukum Perjanjian*, Alumni, Bandung, 1986

B. Peraturan Perundang-Undangan

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

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

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja

C. Jurnal

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

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

D. Website

Lexmundus, Hak dan Kewajiban Pelaku Usaha, www.lexmundus.com, Tanggal 14 Juli 2024

Smesta Kemenkopukm, Hak dan Kewajiban Karyawan Yang Wajib Anda Tahu, www.smesta.kemenkopukm.go.id, Tanggal 14 Juli 2024

LAMPIRAN



Foto bersama Aidil Akbar, Hakim Pengadilan Perselisihan Hubungan Industrial, *Wawancara* Tanggal 30 Juni 2025 Jam 09.45 WIB



Foto bersama Syaruddin, Kasi Persyaratan Kerja Perusahaan Dinas Tenaga Kerja Kota Banda Aceh, *Wawancara* Tanggal 09 Juli 2025 Jam 12.20 WIB