

**PENYELESAIAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA SEPIHAK
KING FRIED CHICKEN
(Analisis Putusan Nomor 4/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Bna)**

Skripsi

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



Oleh

**Nama : Nur Adilah
NPM : 2101110112
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 PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA SEPIHAK
KING FRIED CHICKEN
(Analisis Putusan Nomor 4/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Bna)**

Banda Aceh, 03 Desember 2024

Pembimbing



Trio Yusandy, S.H.,M.Kn

**PENYELESAIAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA SEPIHAK
KING FRIED CHICKEN**

(Analisis Putusan Nomor 4/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Bna)

Oleh

Nama Mahasiswa : NUR ADILAH

No.Mahasiswa : 2101110112

**Program Studi : Ilmu Hukum Bagian
: Hukum Perdata**

Telah Dipertahankan di Depan Sidang Penguji,
Pada Tanggal 24 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 : Trio Yusandy, S.H., M.Kn.
4. Penguji II : Siti Mirilda Putri, S.H., M.Kn
5. Penguji III : Nora Mia Azmi, S.H., M.H

()

()

()

()

()

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



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

ABSTRAK

Nur Adilah,
2025

**PENYELESAIAN PEMUTUSAN HUBUNGAN
KERJA SEPIHAK KING FRIED CHICKEN
(Analisis Putusan Nomor 4/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Bna)
Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Aceh
(v.62) pp.,bibl.,app.**

Trio Yusandy, S.H.M.Kn

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 pemutusan hubungan kerja sepihak oleh King Fried Chicken, untuk menjelaskan pertimbangan hukum hakim dalam memutus perkara pemutusan hubungan kerja sepihak oleh King Fried Chicken berdasarkan putusan nomor 4/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Bna, untuk menjelaskan penyelesaian pemutusan hubungan kerja sepihak antara King Fried Chicken dengan pekerja.

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

Berdasarkan hasil penelitian bahwa faktor penyebab pemutusan hubungan kerja sepihak oleh King Fried Chicken dikarenakan Tergugat menuduh Penggugat telah melakukan penggelapan uang milik Tergugat dan karena permasalahan tersebut Tergugat memberhentikan Penggugat secara sepihak dengan lisan, pertimbangan hukum hakim dalam memutus perkara pemutusan hubungan kerja sepihak oleh King Fried Chicken berdasarkan putusan nomor 4/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Bna yaitu berdasarkan bukti-bukti yang diajukan oleh Penggugat dan Tergugat dan ketentuan hukum yang mencakup saran untuk mencapai keadilan dimana tujuan hukum tersebut adalah keadilan dan asas hukum, penyelesaian pemutusan hubungan kerja sepihak antara King Fried Chicken dengan pekerja yaitu dengan upaya proses penyelesaian melalui pengadilan hubungan industrial dikarenakan belum menemukan kesepakatan dan itikad baik dari para pihak.

Disarankan kepada pemberi kerja untuk dapat melakukan pertimbangan sangat matang karena pengaruh pemutusan hubungan kerja sepihak cukup besar bagi perusahaan dan pekerja itu sendiri, kepada para pihak yang kalah beritikad baik untuk melaksanakan putusan hakim secara sukarela.

KATA PENGANTAR



Assalamualaikum Wr. Wb.

Syukur Alhamdulillah dipanjatkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penulisan skripsi dengan judul **PENYELESAIAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA SEPIHAK KING FRIED CHICKEN (Analisis Putusan Nomor 4/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Bna)** dapat diselesaikan. Shalawat serta salam tak lupa selalu tercurahkan kepada pangkuan alam Nabi Muhammad SAW yang telah membawa umat manusia dari alam kebodohan menuju alam yang penuh dengan ilmu pengetahuan.

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

1. Bapak Trio Yusandy, S.H., M.Kn, 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. Ibu Siti Mirilda Putri, S.H., M.Kn. selaku dosen wali yang telah banyak memberikan bimbingan akademik dan nasehat-nasehat dalam menyelesaikan studi di Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Aceh.

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 Amiruddin, dan Ibunda tercinta Nur Arafah 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, 28 November 2024

Penulis

Nur Adilah
NPM: 2001110112

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.....	9
D. Sistematika Pembahasan	11
BAB II TINJAUAN UMUM TENTANG PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA DAN PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL	
A. Pengertian Tenaga Kerja.....	13
B. Perjanjian Kerja	23
C. Tinjauan Umum tentang Hubungan Industrial.....	33
D. Pengertian Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).....	37
E. Penyelesaian Sengketa Pemutusan Hubungan Kerja	43
BAB III PENYELESAIAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA SEPIHAK PT. KING FRIED CHICKEN	
A. Faktor Penyebab Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Oleh King Fried Chicken	47
B. Pertimbangan Hakim Dalam Memutus Perkara Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Oleh King Fried Chicken Berdasarkan Putusan Nomor 4/Pdt.Sus- PHI/2024/PN Bna	51
C. Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Antara King Fried Chicken Dengan Pekerja.....	56
BAB IV PENUTUP	
A. Kesimpulan	59
B. Saran.....	60
DAFTAR PUSTAKA	61
LAMPIRAN	

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Permasalahan

Indonesia merupakan negara hukum, yang mana harus menjunjung tinggi keadilan seluruh rakyatnya. Hal ini tertuang dalam Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Kesatuan Republik Indonesia tahun 1945 dan Pancasila yang memuat aspek-aspek pendidikan, hukum, kebudayaan, dan kesejahteraan rakyat agar terwujud negara yang maju. Kesejahteraan rakyat dalam hal ini dapat diwujudkan secara finansial dan ekonomi yang dijamin dengan peraturan mengenai ketenagakerjaan dalam lingkup Negara Kesatuan Republik Indonesia. Ketenagakerjaan merupakan segala sesuatu yang berkaitan dengan tenaga kerja dengan menerima sejumlah upah sebagai imbalan di bawah pimpinan orang lain. UU Cipta Kerja Nomor 2 Tahun 2022 memuat beberapa pengaturan mengenai hubungan antara tenaga kerja dengan pengusaha dan memberikan perlindungan hukum kepada tenaga kerja sebagai salah satu upaya dalam mewujudkan kesejahteraan rakyat Indonesia, akan tetapi dalam pelaksanaannya terdapat banyak sekali hambatan dan permasalahan mengenai ketenagakerjaan yang dihadapi oleh buruh atau para pekerja. Adanya perbedaan kepentingan antara buruh dan pengusaha yang mana haknya seperti pesangon atau kompensasi menjadi rumit untuk diberikan. Diantaranya adalah Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).

Masalah pemutusan Hubungan Kerja (PHK) selalu menarik untuk dikaji dan ditelaah lebih mendalam. Tenaga kerja menjadi pihak yang lemah apabila dihadapkan pada pemberi kerja yang merupakan pihak yang memiliki kekuatan. Sebagai pihak yang selalu dianggap lemah, tidak jarang para tenaga kerja selalu mengalami ketidakadilan apabila berhadapan dengan kepentingan perusahaan.

Bagi pekerja, PHK merupakan awal mula masa pengangguran dari seorang Pekerja/ Buruh disertai berakhirnya kemampuan prestasi untuk membiayai keperluan hidup sehari-hari bagi diri sendiri dan keluarganya. Jika setiap orang berhak atas pekerjaan, orang tersebut setelah mendapat pekerjaan harus berhak pula untuk terus bekerja, artinya tidak diputuskan hubungan kerjanya pada esok harinya setelah ia mendapat pekerjaan, akan tetapi kenyataan bahwa PHK tidak mungkin untuk dicegah seluruhnya. PHK yang didasarkan pada alasan yang terletak pada diri Pekerja/Buruh bahwa PHK dimaksud dikehendaki oleh pengusaha karena terdapat peristiwa hukum yang dilakukan atau melibatkan Pekerja/Buruh. Peristiwa hukum yang dimaksud dapat berbentuk pelanggaran perundangundangan, Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama yang didalamnya secara tegas menyebutkan bahwa pelanggaran dapat berakibat putusya hubungan Pekerja/ Buruh dengan Pengusaha.

Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan karena kehendak sepihak oleh pengusaha dapat menimbulkan perselisihan antara Pekerja/ Buruh dan Pengusaha atas tindakan PHK yang dilakukan secara sewenang-wenang serta

hak yang harusnya Pekerja/ Buruh dapatkan tidak sesuai dan sangat merugikan bagi Pekerja/ Buruh tersebut. Pekerja/Buruh sering menganggap bahwa PHK menjadi salah satu alasan semata yang dilakukan oleh pengusaha/ perusahaan kepada Pekerja/ Buruh dan merupakan salah satu bentuk ketidakadilan demi kepentingan Pengusaha/ Perusahaan serta menjadikan mereka sebagai korban dari ketidakberdayaan terhadap para 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

Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik diluar maupun di dalam hubungan kerja guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Tenaga kerja merupakan modal utama serta pelaksanaan dari pada pembangunan masyarakat Pancasila.

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

Tujuan terpenting dari pembangunan masyarakat tersebut adalah kesejahteraan rakyat termasuk tenaga kerja. Tenaga kerja sebagai pelaksanaan pembangunan harus dijamin haknya, diatur kewajibannya dan dikembangkan daya gunanya. Dalam ketenagakerjaan disebutkan juga tentang hubungan kerja atau perjanjian kerja. Hubungan kerja adalah suatu hubungan antara pengusaha dengan pekerja yang timbul dari perjanjian kerja.²

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.³

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.⁴

Perusahaan lalu mencari berbagai alasan yang bahkan menyalahi aturan untuk melakukan pemutusan hubungan kerja. Namun, pemutusan hubungan

² Subekti, *Pokok-Pokok Hukum Perdata*, PT. Intermasa, Jakarta, 2003, hlm. 122

³ Dhani R, *Analisis Hukum Islam Terhadap Pelaksanaan Pasal 153 Ayat 1 Hukuf G Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 (Studi Pada PT. SBC Katibung Lampung Selatan)*, Doctoral Dissertation, Universitas Islam Negeri Raden Lampung, 2020, hlm.6

⁴ Fitriah Deliana & Teddy Hendiawan, SM, *Penyutradaraan Film Pendek Nada Tentang Pengaruh Tekanan Pemutusan Hubungan Kerja Terhadap Perubahan Karakter Pekerja Di Kota Bandung*, eProccedings of Art & Design, 5(3), 2018, hlm. 6-7

kerja juga bisa dilakukan atas keinginan pekerja karena pekerja tidak mendapatkan hak dan perusahaan tidak melakukan kewajibannya terhadap pekerja.

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

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.

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.

Kasus yang terjadi di wilayah hukum Pengadilan Negeri Banda Aceh, dimana Derry Wira adalah karyawan King Fried Chicken yang telah mengabdikan diri dan menerima upah dari King Fried Chicken. Puncak perselisihan terjadi dimana Karyawan diberhentikan sepihak oleh manager King Fried Chicken tanpa alasan yang jelas. King Fried Chicken tidak membayar hak-hak Derry Wira. Kasus ini sudah bergulir di Pengadilan Negeri Banda Aceh dan sudah keluar putusan pengadilan dengan nomor perkara 4/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Bna.

Hak-hak yang dimaksud berupa Upah belum di bayarkan, Tunjangan Hari Raya (THR), Cuti Tahunan dan Upah Proses.

Namun pada kenyataanya King Fried Chicken 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 pemutusan hubungan kerja sepihak oleh King Fried Chicken?
2. Bagaimana pertimbangan hakim dalam memutus perkara pemutusan hubungan kerja sepihak oleh King Fried Chicken berdasarkan putusan nomor 4/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Bna?
3. Bagaimana penyelesaian pemutusan hubungan kerja sepihak antara King Fried Chicken dengan pekerja yang diputuskan secara sepihak?

B. Ruang Lingkup dan Tujuan Penulisan

Sesuai dengan judul yaitu “Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak King Fried Chicken (Analisis Putusan Nomor 4/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Bna)”, maka yang menjadi ruang lingkup dalam penelitian ini adalah dalam bidang Hukum Perdata, yaitu khusus melakukan penelitian tentang Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak King Fried Chicken (Analisis Putusan Nomor 4/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Bna). Adapun tujuan Penulisan yang ingin ditulis dalam skripsi ini adalah sebagai berikut yaitu :

1. Untuk menjelaskan faktor penyebab pemutusan hubungan kerja sepihak oleh King Fried Chicken.

2. Untuk menjelaskan pertimbangan hakim dalam memutus perkara pemutusan hubungan kerja sepihak oleh King Fried Chicken berdasarkan Putusan Nomor 4/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Bna.
3. Untuk menjelaskan penyelesaian pemutusan hubungan kerja sepihak antara King Fried Chicken dengan pekerja.

C. Metode Penelitian

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

1. Definisi Operasional Variabel Penelitian

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

- c. Perjanjian Kerja adalah kesepakatan yang terjadi antara pekerja 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 Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak PT. King Fried Chicken (Analisis Putusan Nomor 4/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Bna) terjadi di Kota Banda Aceh.

3. Cara Pengambilan Sampel

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

1. Responden :

- a. Karyawan King Fried Chicken 1 (satu) orang
- b. Manager King Fried Chicken 1 (satu) orang
- c. Hakim Pengadilan Perselisihan Hubungan Industrial 1 (satu) orang

2. Informan :

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

4. Cara Pengumpulan Data

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

5. Cara Analisis Data

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

D. Sistematika Pembahasan

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

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

Bab II, Merupakan Tinjauan Umum Tentang Pemutusan Hubungan Kerja Dan Perselisihan Hubungan Industrial yang menguraikan tentang Pengertian Tenaga Kerja, Perjanjian Kerja, Tinjauan Umum tentang

Hubungan Industrial, Pengertian Pemutusan Hubungan Kerja, Penyelesaian Sengketa Pemutusan Hubungan Kerja.

Bab III, Merupakan Bab hasil penelitian yang berjudul Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak King Fried Chicken, yang menguraikan tentang Faktor Penyebab Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Oleh King Fried Chicken, Pertimbangan Hukum Hakim Dalam Memutus Perkara Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Oleh King Fried Chicken Berdasarkan Putusan Nomor 4/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Bna, Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Antara King Fried Chicken Dengan Pekerja.

Bab IV, Merupakan Bab Penutup yang memuat tentang Kesimpulan dan Saran yang menguraikan tentang solusi dalam Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak King Fried Chicken (Analisis Putusan Nomor 4/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Bna).

BAB II

TINJAUAN UMUM TENTANG PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA DAN PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL

A. Pengertian 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 diemban oleh dirinya dan terjadi perikatan antara seseorang dengan perusahaan atau industri. Seseorang yang ingin bekerja

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

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

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

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

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

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

2. Para Pihak Ketenagakerjaan

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

1. Pekerja/Buruh

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

berupa gaji ataupun imbalan atas suatu pekerjaan yang mereka selesaikan.

2. Pengusaha/Pemberi Kerja

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

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

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

orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.¹⁹ Dapat dikatakan orang perseorangan contohnya yaitu apabila seseorang 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 selama 1,5 (satu setengah) bulan sebelum saatnya melahirkan anak dan 1,5 (Satu setengah) bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan.
- m) Pekerja tidak wajib bekerja pada hari-hari libur resmi.

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

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

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

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

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

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

B. Perjanjian Kerja

1. Pengertian Perjanjian Kerja

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

Hubungan kerja terjadi karena ada perjanjian kerja antara buruh dan majikan itu suatu perjanjian dimana pihak yang satu yaitu buruh mengikatkan diri untuk bekerja menerima upah pada pihak lainnya yaitu majikan dan pihak buruh mengikatkan diri untuk melakukan pekerjaann dibawah pimpinan majikan. Sebelum membahasa 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.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 KUHPerdara 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 (*verbinten*).

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 perturan 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 KUHPdata 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 KUHPdata 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 teretntu
2. Adanya suatu pekerjaan yang selesai dalam waktu tertentu
3. Tidak mempunyai syarat masa percobaan

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

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

- 1) Nama dan alamat pekerja
- 2) Tanggal mulai bekerja

3) Jenis Pekerjaan

4) Besarnya upah

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

C. Tinjauan Umum tentang Hubungan Industrial

1. Pengertian Hubungan Industrial

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

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

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

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

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

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

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

¹³ 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

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

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

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 sifanya, sehingga adalah layak untuk memutuskan hubungan kerja.²⁴

E. Penyelesaian Sengketa Pemutusan Hubungan Kerja

Sebagaimana dijelaskan dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, perselisihan PHK merupakan salah satu bentuk Perselisihan Hubungan Industrial. Perselisihan Hubungan Industrial 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

²⁴ Lalu Husni, *Op.Cit*, hlm.188

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.

Litigasi adalah cara penyelesaian sebuah sengketa melalui jalur pengadilan. Proses ini akan melibatkan aktifitas pengumpulan bukti hingga penyampaian informasi mengenai sebuah perkara agar hakim bisa mendapatkan gambaran lengkap mengenai permasalahan yang ada untuk

membuat keputusan. Nantinya, hasil akhir dari litigasi memiliki kekuatan hukum yang mengikat pihak-pihak yang terkait dalam perkara tersebut.

Penyelesaian sebuah perkara dengan proses litigasi memang tidak mudah dan murah. Selain harus melalui proses yang panjang, biaya yang dibutuhkan untuk proses ini juga cukup banyak. Meskipun begitu, proses litigasi dapat memberikan beberapa keuntungan yang tidak disediakan dalam proses non litigasi, seperti berikut:

1. Proses dilakukan secara formal
2. Proses pengadilan dilakukan secara terbuka
3. Hasil yang mengikat dan tidak dapat diganggu gugat

Litigasi dapat menjadi pilihan untuk menyelesaikan sengketa, selain cara lain seperti mediasi, arbitrase, konsultasi, negosiasi, konsiliasi, dan penilaian ahli. Proses litigasi dapat memakan waktu yang lama dan membutuhkan biaya yang cukup besar.

Didalam Hukum Acara Perdata, ada beberapa istilah hukum diantaranya:

1. *Error in persona*

Error in persona adalah kekeliruan dalam menentukan pihak yang digugat dalam suatu perkara. Kesalahan ini dapat terjadi pada pihak penggugat maupun tergugat.

2. *Error in objecto*

Error in objecto adalah kekeliruan terhadap objek. Dalam lingkup pengadilan, *error in objecto* ialah kesalahan gugatan/dakwaan karena adanya kekeliruan terhadap objek yang digugat/didakwakan.

3. Putusan di tolak, tidak dapat diterima
 - a. Putusan ditolak adalah putusan yang menyatakan bahwa gugatan penggugat tidak dapat diterima karena dalilnya tidak terbukti.
 - b. Putusan tidak dapat diterima adalah putusan yang menyatakan gugatan tidak dapat diterima karena cacat formil.

BAB III

PENYELESAIAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA SEPIHAK KING FRIED CHICKEN

A. Faktor Penyebab Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Oleh King Fried Chicken

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.

Jenis pemutusan hubungan kerja bermacam-macam, ada pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh pengusaha, pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh pekerja, dan pemutusan hubungan kerja batal demi hukum serta memiliki berbagai faktor yang melatar belakangnya. Dalam pelaksanaannya pemutusan hubungan kerja harus dipenuhi oleh kedua belah pihak yaitu pekerja dan pengusaha agar dapat disetujui dengan tidak menciderai rasa keadilan.⁴¹

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:

⁴¹ Aidil Akbar, Hakim Ad Hoc Perselisihan Hubungan industrial Pengadilan Negeri Banda Aceh, *Wawancara* Tanggal 16 Agustus 2024, Jam 09.00 WIB

- 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.

Ketentuan mengenai pemutusan hubungan kerja juga diatur didalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dengan faktor yang dapat mengakibatkan terjadinya pemutusan hubungan kerja seperti yang terdapat didalam Pasal 154A, yaitu:

- 1. Perusahaan melakukan penggabungan, peleburan, pengambilalihan, atau pemisahan Perusahaan dan pekerja/buruh tidak bersedia

melanjutkan hubungan kerja atau pengusaha tidak bersedia menerima pekerja/buruh.

2. Perusahaan melakukan efisiensi diikuti dengan penutupan Perusahaan atau tidak diikuti dengan penutupan Perusahaan yang disebabkan Perusahaan mengalami kerugian.
3. Perusahaan tutup yang disebabkan karena Perusahaan mengalami kerugian secara terus menerus selama 2 (dua) tahun.
4. Perusahaan tutup yang disebabkan keadaan memaksa (*force majeure*).
5. Perusahaan dalam keadaan penundaan kewajiban pembayaran hutang.
6. Perusahaan pailit.
7. Adanya permohonan pemutusan hubungan kerja yang diajukan oleh pekerja/buruh dengan alasan pengusaha melakukan perbuatan sebagai berikut:
 - a) Menganiaya, menghina secara kasar atau mengancam pekerja/buruh.
 - b) Membujuk dan/atau menyuruh pekerja/buruh untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan.
 - c) Tidak membayar upah tepat waktu yang telah ditentukan selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih, meskipun pengusaha membayar upah secara tepat waktu sesudah itu.
 - d) Tidak melakukan kewajiban yang telah dijanjikan kepada pekerja/buruh.
 - e) Memerintahkan pekerja/buruh untuk melaksanakan pekerjaan di luar yang diperjanjikan atau
 - f) Memberikan pekerjaan yang membahayakan jiwa, keselamatan, Kesehatan, dan kesusilaan pekerja/buruh sedangkan pekerjaan tersebut tidak dicantumkan pada perjanjian kerja.
8. Adanya putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang menyatakan pengusaha tidak melakukan perbuatan sebagaimana dimaksud diatas (a sampai dengan f) dan terhadap permohonan yang diajukan oleh pekerja/buruh, pengusaha memutuskan untuk melakukan pemutusan hubungan kerja.
9. Pekerja/buruh mengundurkan diri atas kemauan sendiri dan harus memenuhi syarat:
 - a. Mengajukan permohonan pengunduran diri secara tertulis selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari sebelum tanggal mulai pengunduran diri.
 - b. Tidak terikat dalam ikatan dinas, dan
 - c. Tetap melaksanakan kewajibannya sampai tanggal mulai pengunduran diri.
10. Pekerja/buruh mangkir selama 5 (lima) hari kerja atau lebih berturut-turut tanpa keterangan secara tertulis yang dilengkapi

dengan bukti yang sah dan telah dipanggil oleh pengusaha 2 (dua) kali secara patut dan tertulis.

11. Pekerja/buruh tidak dapat melakukan pekerjaan selama 6 (enam) bulan akibat ditahan pihak yang berwajib karena diduga melakukan tindak pidana.
12. Pekerja/buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan Perusahaan, atau perjanjian kerja Bersama dan sebelumnya telah diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga secara berturut-turut masing-masing berlaku untuk paling lama 6 (enam) bulan kecuali ditetapkan lain dalam perjanjian kerja, peraturan Perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.
13. Pekerja/buruh mengalami sakit yang berkepanjangan atau cacat akibat kecelakaan kerja dan tidak dapat melakukan pekerjaannya setelah melampaui batas 12 (dua belas) bulan.
14. Pekerja/buruh memasuki usia pensiun atau
15. Pekerja/buruh meninggal dunia.⁴²

Kasus yang terjadi diwilayah hukum Pengadilan Negeri Banda Aceh, dimana Derry Wira adalah karyawan King Fried Chicken yang telah mengabdikan diri dan menerima upah dari King Fried Chicken. Puncak perselisihan terjadi dimana Karyawan diberhentikan sepihak oleh manager King Fried Chicken tanpa alasan yang jelas. King Fried Chicken tidak membayar hak-hak Derry Wira. Kasus ini sudah bergulir di Pengadilan Negeri Banda Aceh dan sudah keluar putusan pengadilan dengan nomor perkara 4/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Bna. Hak-hak yang dimaksud berupa Upah belum di bayarkan, Tunjangan Hari Raya (THR), Cuti Tahunan dan Upah Proses.

Berdasarkan putusan Putusan Pengadilan Negeri Nomor 4/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Bna, faktor penyebab pemutusan hubungan kerja sepihak oleh King Fried Chicken dikarenakan Tergugat menuduh Penggugat telah melakukan penggelapan uang milik Tergugat sebesar Rp. 280.000.000,- (dua

⁴² Aidil Akbar, Hakim Ad Hoc Perselisihan Hubungan industrial Pengadilan Negeri Banda Aceh, Wawancara Tanggal 16 Agustus 2024, Jam 09.00 WIB

ratus delapan puluh juta rupiah). Karena permasalahan tuduhan tersebut Tergugat memberhentikan Penggugat secara sepihak dengan secara lisan.⁴³

B. Pertimbangan Hakim Dalam Memutus Perkara Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Oleh King Fried Chicken Berdasarkan Putusan Nomor 4/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Bna

Pertimbangan hukum hakim dalam memutus perkara pemutusan hubungan kerja sepihak oleh King Fried Chicken berdasarkan putusan nomor 4/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Bna adalah sebagai berikut:

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

Tergugat selain mengajukan jawaban atas gugatan pokok Penggugat juga telah mengajukan Eksepsi yang berisi pada pokoknya sebagai berikut:

Gugatan *Error In Persona* (*exception in persona*)

1. Salah penyebutan nama yang mengubah identitas

Penggugat telah keliru dengan mencantumkan frasa “PT” pada King Fried Chicken yang dalam hal ini dijadikan sebagai Tergugat, pada dasarnya King Fried Chicken adalah rumah makan/warung makan yang tidak memiliki Badan Hukum, sehingga terhadap kekeliruan tersebut dianggap melanggar syarat formil yang mengakibatkan gugatan yang disampaikan oleh Penggugat cacat formil;

2. Gugatan salah sasaran atau kekeliruan menarik Tergugat

⁴³ Aidil Akbar, Hakim Ad Hoc Perselisihan Hubungan industrial Pengadilan Negeri Banda Aceh, Wawancara Tanggal 16 Agustus 2024, Jam 09.00 WIB

- a. Penggugat telah salah Alamat dengan menempatkan Alamat gugatan dalam perkara ini ke Jl. Mr. Dr. Mohd. Hasan Lueng Bata Kota Banda Aceh, yaitu pada Alamat Rumah/Warung makan King Fried Chicken yang ownernya adalah Muhammad Heikal. Sedangkan pada faktanya Penggugat tidak ada hubungan hukum apapun dengan Muhammad Heikal, karena Penggugat bukanlah merupakan pekerja pada Rumah/Warung Makan King Fried Chicken yang beralamat di Jl. Mr. Dr. Mohd. Hasan Lueng Bata Kota Banda Aceh.
- b. Oleh karena gugatan Penggugat *Error In Persona* Tergugat meminta kepada Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara ini untuk menyatakan gugatan Penggugat tidak dapat diterima (*Niet Ontvankelijke Verklaard*);

Terhadap eksepsi/tangkisan Tergugat pada angka 1 (satu) yang menyatakan King Fried Chicken bukanlah berbadan Hukum Perusahaan Terbatas namun merupakan UMK-M usaha warung makan dengan skala mikro;

Berdasarkan Pasal 163 HIR/Pasal 283 Rbg Penggugat berkewajiban untuk membuktikan dalil gugatannya terhadap eksepsi/tangkisan Tergugat tersebut dalam pokok perkara, apakah Tergugat adalah berbadan Hukum Perseroan Terbatas atau tidak sesuai dengan eksepsi/tangkisan Tergugat;

Bahwa oleh karena eksepsi/tangkisan Tergugat tersebut pada angka 1 (satu) memerlukan beban pembuktian Bersama-sama dalam pokok perkara

sehingganya eksepsi Tergugat pada angka 1 (satu) haruslah dinyatakan ditolak;

Eksepsi/tangkisan Tergugat pada angka 2 (dua) menyatakan Penggugat tidak memiliki hubungan hukum dengan Tergugat tentunya memerlukan beban pembuktian dalam pemeriksaan Bersama-sama dalam pokok perkara, sehingganya eksepsi/tangkisan Tergugat tersebut harus dinyatakan ditolak;

Oleh karena eksepsi/tangkisan Tergugat dalam pertimbangan Majelis Hakim diatas dinyatakan ditolak sehingganya pokok perkara dapat dilanjutkan;

Maksud dan tujuan gugatan Penggugat yang pada pokoknya adalah mengenai Peselisihan Pemutusan Hubungan Kerja;

Penggugat di dalam gugatannya telah mendalilkan dalam pokoknya adalah sebagai berikut:

1. Bahwa pada tanggal 01 Oktober 2022 Tergugat a.n Fachrizal menelpon Penggugat untuk masuk kerja dengan Jabatan Sebagai Driver dengan upah Rp. 1.500.000,00 (satu juta lima ratus ribu rupiah);
2. Bahwa dalam perjalannya Penggugat sebagai Driver di tempat Tergugat dan UD. Sofyan selaku Suplayer yang ditunjuk oleh Tergugat kekurangan bahan pokok, UD. Sofyan menitipkan sejumlah kekurangan uang kepada Tergugat untuk dibelanjakan ke usaha dagang lainnya untuk memenuhi kebutuhan Tergugat.

3. Bahwa Penggugat mencari usaha dagang lainnya disebabkan untuk kebutuhan bahan pokok Tergugat yang tidak tersedia di UD. Sofyan, wajib ada sebab barang tersebut merupakan bahan utama serta barang sekali habis pakai.
4. Bahwa pada tanggal 11 Oktober 2023 Penggugat yang berada di Gudang Tergugat didatangi oleh Tergugat yaitu Ibu Leni, Bapak Salman, dan Bapak Muzakir, dan Bapak Fachrizal, menuduh Penggugat telah melakukan penggelapan uang Tergugat sebesar Rp. 280.000.000,- (dua ratus delapan puluh juta rupiah) dan Penggugat sangat Terkejut serta membantah telah melakukan penggelapan sebab penggugat hanyalah menjalankan tugas-tugas yang telah disepakati dengan baik dan benar.
5. Bahwa semenjak tanggal 11 Oktober 2023 hingga gugatan ini di ajukan Penggugat diberhentikan secara lisan serta tidak diperbolehkan masuki pekarangan tempat bekerja oleh Tergugat.
6. Bahwa pada tanggal 23 Oktober 2023 Penggugat telah membuat laporan pengaduan dengan Nomor: Pengaduan/90.10/2023 kepada Dinas Tenaga Kerja Kota Banda Aceh Perihal Pemutusan Hubungan Kerja dengan Alasan Penggelapan Uang Perusahaan Tanpa Adanya Peringatan.
7. Bahwa pada tanggal 30 Oktober 2023 berdasarkan surat Panggilan Dinas Tenaga Kerja Kota Banda Aceh, dalam Acara Penyelesaian

Perselisihan Hubungan Industrial pada Tanggal 06 November 2023, antara Tergugat (Pimpinan PT. King Fried Chicken).

8. Bahwa pada tanggal 14 November 2023 Penggugat mendapat Undangan Wawancara Klarifikasi Perkara Nomor: B/1076/IX/RES.

1.11. /2023/ Subdit II Resum, berdasarkan laporan polisi Nomor: LP/B/245//SPKT/POLDA ACEH tanggal 30 Oktober 2023.

Terhadap dalil Penggugat tersebut diatas, Tergugat telah mengajukan jawaban; Tergugat menolak seluruh dalil-dalil Penggugat, kecuali yang secara benar dan nyata diakui oleh Tergugat;

Berdasarkan hasil audit internal dan bukti-bukti yang ada dan perhitungan dari pihak Gudang (bendahara), terdapat kerugian yang dialami oleh pihak Gudang akibat perbuatan Penggugat mencapai lebih kurang Rp. 280.000.000,- (dua ratus delapan puluh juta);

Terhadap kerugian tersebut Penggugat mengakuinya di hadapan kuasa hukum pihak Gudang dan beberapa pekerja Gudang yang ada saat itu dan Penggugat berjanji akan melakukan penyelesaian dengan batas waktu yang disepakati saat itu oleh Penggugat dan pihak Gudang yaitu selama 3 (tiga) hari dan kemudian diberikan kelonggaran Kembali oleh pihak Gudang karena Penggugat belum mampu menyelesaikan sesuai dengan yang telah diperjanjikan. Namun setelah batas waktu yang diperjanjikan Penggugat juga belum menunjukkan itikad baiknya untuk melaksanakan prestasi;

Berdasarkan fakta-fakta persidangan King Fried Chicken dapat disimpulkan sudah merupakan industri yang wilayah penjualannya bukan

hanya di kota Banda Aceh namun sudah berada di semua Provinsi Aceh, bukan hanya satu dua outlet namun sudah tersebar dengan puluhan outlet kalau dijumlahkan cukup banyak, dengan mempekerjakan karyawan di masing-masing outlet, tentu hal ini harus menjadi perhatian dari pemerintah Provinsi maupun Kabupaten/Kota tentang keberadaan King Fried Chicken bisa memberikan dampak positif bagi pemerintah terkait Pendapatan Pajak Daerah, dan tentunya tenaga kerja yang dipekerjakan terkait upah, BPJS Kesehatan, BPJS Ketenagakerjaan, dan lain-lain haruslah memenuhi ketentuan undang-undang yang berlaku agar keberadaan King Fried Chicken akan berdampak positif baik untuk Pendapatan Pajak Daerah maupun Kesejahteraan tenaga kerja;

Berdasarkan fakta-fakta persidangan dari mulai proses wawancara, perintah kerja, dan pembayaran upah dikeluarkan atas perintah sdr. Muhammad Abdi Karamallah (Pak Abe);

Atas pertimbangan Majelis Hakim diatas maka dapat disimpulkan hubungan kerja Penggugat adalah dengan pemilik brand King Fried Chicken yakni sdr. Fakhrizal dan sdr. Muhammad Abdi Karamallah adalah kepala Gudang;

C. Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Antara King Fried Chicken Dengan Pekerja

Masalah terkait ketenagakerjaan masih sering terjadi di Indonesia khususnya dalam hal pemutusan hubungan kerja secara sepihak. Umumnya jika dilakukan pemutusan hubungan kerja, maka pihak Perusahaan harus memberikan hak yang menjadi milik si pekerja yang sesuai dengan peraturan

yang ada. Hubungan antara pengusaha dengan pekerja menganut prinsip kebebasan sehingga PHK tidak dapat dilakukan secara sepihak dan harus melalui mekanisme yang diatur dalam perundang-undangan.

Perusahaan wajib mendiskusikan dan memberitahukan rencana PHK yang akan dilakukan kepada pekerja. Didalam aturan perburuhan, ada alasan yang mendasari terjadinya PHK. Aturan tersebut dapat ditemukan dalam Pasal 154 A ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.⁴⁴

Perusahaan yang melakukan PHK secara sepihak tentu menyalahi aturan yang ada. Hal ini lah yang mengakibatkan Perusahaan tersebut mendapatkan sanksi karena telah melanggar eksistensi dari penegakkan hukum yang berkeadilan. Adanya sanksi dalam setiap peraturan perundangan ketenagakerjaan memiliki tujuan untuk memberikan rasa keadilan bagi para pekerja.⁴⁵

Berdasarkan putusan Putusan Pengadilan Negeri Nomor 4/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Bna, upaya yang dilakukan Pengguat dalam penyelesaian pemutusan hubungan kerja sepihak dengan menyelesaikan perkara di Pengadilan Hubungan Industrial. Penyelesaian pada pengadilan hubungan industrial yang di tempuh oleh Penggugat dikarenakan belum menemukan kesepakatan.⁴⁶

⁴⁴ Aidil Akbar, Hakim Ad Hoc Perselisihan Hubungan industrial Pengadilan Negeri Banda Aceh, *Wawancara* Tanggal 16 Agustus 2024, Jam 09.00 WIB

⁴⁵ Aidil Akbar, Hakim Ad Hoc Perselisihan Hubungan industrial Pengadilan Negeri Banda Aceh, *Wawancara* Tanggal 16 Agustus 2024, Jam 09.00 WIB

⁴⁶ Aidil Akbar, Hakim Ad Hoc Perselisihan Hubungan industrial Pengadilan Negeri Banda Aceh, *Wawancara* Tanggal 16 Agustus 2024, Jam 09.00 WIB

Dalam penyelesaian pemutusan hubungan kerja sepihak, perusahaan bisa melalui beberapa tahap penyelesaian, diantaranya:⁴⁷

1. Melalui musyawarah
2. Mediasi dengan Disnaker
3. Mediasi hukum
4. Perjanjian bersama
5. Pemberian uang pesangon

Pemutusan hubungan kerja sepihak yang dilakukan perusahaan harus memiliki beberapa ketentuan, diantaranya adalah:

- a. Perusahaan tidak boleh melakukan PHK secara sepihak tanpa adanya perundingan terlebih dahulu.
- b. Perusahaan yang melakukan PHK sepihak tanpa mengikuti ketentuan hukum wajib mempekerjakan kembali pekerja tersebut.
- c. Pekerja yang di-PHK berhak mendapatkan uang pesangon, uang masa kerja, dan uang penggantian hak.

⁴⁷Aidil Akbar, Hakim Ad Hoc Perselisihan Hubungan industrial Pengadilan Negeri Banda Aceh, *Wawancara* Tanggal 16 Agustus 2024, Jam 09.00 WIB

BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

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

1. Faktor penyebab pemutusan hubungan kerja sepihak oleh King Fried Chicken dikarenakan Tergugat menuduh Penggugat telah melakukan penggelapan uang milik Tergugat. Karena permasalahan tersebut Tergugat memberhentikan Penggugat secara sepihak secara lisan.
2. Pertimbangan hukum hakim dalam memutus perkara pemutusan hubungan kerja sepihak oleh King Fried Chicken berdasarkan putusan nomor 4/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Bna yaitu berdasarkan bukti-bukti yang diajukan oleh Penggugat dan Tergugat dan ketentuan hukum yang mencakup saran untuk mencapai keadilan dimana tujuan hukum tersebut adalah keadilan dan asas hukum.
3. Penyelesaian pemutusan hubungan kerja sepihak antara King Fried Chicken dengan pekerja dengan Upaya proses penyelesaian melalui pengadilan hubungan industrial dikarenakan belum menemukan kesepakatan dan itikad baik dari para pihak.

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 agar faktor penyebab PHK sepihak tidak terjadi
2. Diharapkan kepada para pihak yang kalah beritikad baik untuk melaksanakan putusan hakim secara sukarela.
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
- , *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, PT. Citra Aditya Bakti, 2019
- 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
- Djumadi, *Tentang Ketenagakerjaan*, Jakarta, 2004
- Dumairy, *Perekonomian Indonesia Cetakan ke 5*, Erlangga, Jakarta, 1996
- Imam Soepomo, *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*, Jambatan, Jakarta, 1994
- Lalu Husni, *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan dan di Luar Pengadilan*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2005
- , *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2007
- , *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2014
- Mariam Darus Badruzaman, *Kompilasi Hukum Perikatan*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2001

- R. Joni Bambang, *Hukum Ketenagakerjaan*, Pustaka Setia, Bandung, 2013
- Sendjun H. Manulang, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*, Rhineka Cipta, Jakarta, 2001
- Subekti, *Hukum Perjanjian*, Cet. XIII, Intermasa, Jakarta, 1991
- , *Pokok-Pokok Hukum Perdata*, PT. Intermasa, Jakarta, 2003
- Suwarto, *Undang-Undang Ketenagakerjaan Indonesia: Buku Panduan (1 st ed)*, Kantor Perburuhan Internasional, 2003
- Yahya Harahap, *Segi-Segi Hukum Perjanjian*, Alumni, Bandung, 1986

B. Peraturan Perundang-Undangan

- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
- Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial
- Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja

C. Jurnal

- Ahmad Hunaeni Zulkarnaen, Jurnal Mimbar Justitia, *Masalah Rawan dalam Hubungan Industrial dan Konsep Negara Kesejahteraan Indonesia*, Vol. II No.02 Edisi Juli-Desember, 2016
- 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
- Fitriah Deliana & Teddy Hendiawan, SM, *Penyutradaraan Film Pendek Nada Tentang Pengaruh Tekanan Pemutusan Hubungan Kerja Terhadap Perubahan Karakter Pekerja Di Kota Bandung*, eProccedings of Art & Design, 5(3), 2018
- Yamitema T.J Laoly, Tesis : *Perlindungan Hukum Terhadap Buruh Yang Dikenakan Pemutusan Hubungan Kerja*, Fakultas Hukum, Universitas Indonesia, Jakarta, 2008

LAMPIRAN



Foto Aidil Akbar, Hakim Ad Hoc Perselisihan Hubungan industrial Pengadilan Negeri Banda Aceh, Wawancara Tanggal 16 Agustus 2024, Jam 09.00 WIB