

**PENYELESAIAN PERSELISIHAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA
SEPIHAK FHANDIKA BOUTIQUE
(Suatu Penelitian di Pengadilan Negeri Banda Aceh)**

Skripsi

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



Oleh

**Nama : Hiqmatiar Banisard
NPM : 2101110087
Program Studi : Ilmu Hukum
Bagian : Hukum Perdata**

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

Telah disetujui


Untuk Diajukan Kepada Panitia Ujian Skripsi
Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Aceh

Judul Skripsi

**PENYELESAIAN PERSELISIHAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA SEPIHAK
FHANDIKA BOUTIQUE
(Suatu Penelitian di Pengadilan Negeri Banda Aceh)**

Banda Aceh, 12 Juli 2025

Pembimbing





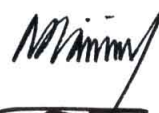


Dr. Mainita, S.H., M.H.Kes

**PENYELESAIAN PERSELISIHAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA
SEPIHAK FHANDIKA BOUTIQUE
(Suatu Penelitian di Pengadilan Negeri Banda Aceh)**



Oleh
Nama Mahasiswa : HIQMATIAR BANISARD
No.Mahasiswa : 2101110087
Program Studi : Ilmu Hukum Bagian
: Hukum Perdata

Telah Dipertahankan di Depan Sidang Penguji,
Pada Tanggal 19 Januari 2026
Dan Dinyatakan Telah Memenuhi Syarat Untuk Diterima

DEWAN PENGUJI

- | | | |
|-----------------------------|------------------------------|---|
| 1. Ketua | : Dr. Mainita, S.H., M.H.Kes | () |
| 2. Sekretaris | : Trio Yusandy, S.H., M.Kn. | () |
| 3. Pembimbing/
Penguji I | : Dr. Mainita, S.H., M.H.Kes | () |
| 4. Penguji II | : Trio Yusandy, S.H., M.Kn. | () |
| 5. Penguji III | : Rusnin, S.H., M.H. | () |

Banda Aceh, 9 Februari 2026
Universitas Muhammadiyah Aceh
Dekan Fakultas Hukum



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

ABSTRAK

Hiqmatiar Banisard, 2025 **PENYELESAIAN PERSELISIHAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA SEPIHAK FHANDIKA BOUTIQUE (Suatu Penelitian di Pengadilan Negeri Banda Aceh)**
Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Aceh
(v.61) pp.,bibl.,app.

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

Pasal 151 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang menyebutkan pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh dan pemerintah harus mengupayakan agar tidak terjadi pemutusan hubungan kerja. 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 bentuk tanggung jawab perusahaan terhadap pemutusan hubungan kerja sepihak Fhandika Boutique, untuk menjelaskan faktor penyebab pemutusan hubungan kerja sepihak oleh Fhandika Boutique berdasarkan putusan Pengadilan Negeri Banda Aceh Nomor 7/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Bna, untuk menjelaskan pertimbangan hukum hakim dalam memutus perkara pemutusan hubungan kerja sepihak oleh Fhandika Boutique berdasarkan putusan Nomor 7/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Bna.

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

Berdasarkan hasil penelitian bahwa bentuk tanggung jawab perusahaan terhadap pemutusan hubungan kerja sepihak Fhandika Boutique adalah dengan memberikan hak-hak karyawan termasuk pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang pengganti hak, faktor penyebab pemutusan hubungan kerja sepihak oleh Fhandika Boutique berdasarkan Putusan Pengadilan Negeri karena pihak perusahaan melakukan kesalahan berat dengan mengintimidasi karyawan untuk tidak saling menanyakan jumlah gaji yang diterima oleh karyawan dan tidak memberikan uang lembur kepada karyawan yang bekerja sampai dengan malam, pertimbangan hukum hakim dalam memutus perkara pemutusan hubungan kerja sepihak oleh Fhandika Boutique berdasarkan putusan Nomor 7/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Bna 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.

Disarankan kepada pemberi kerja untuk dapat bertanggungjawab atas pemutusan hubungan kerja sepihak yang dilakukan dengan memberikan hak-hak karyawan sesuai dengan aturan yang berlaku.

KATA PENGANTAR



Assalamualaikum Wr. Wb.

Syukur Alhamdulillah dipanjatkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penulisan skripsi dengan judul **PENYELESAIAN PERSELISIHAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA SEPIHAK FHANDIKA BOUTIQUE (Suatu Penelitian di Pengadilan Negeri Banda Aceh)** dapat diselesaikan. Shalawat serta salam tak lupa selalu tercurahkan kepada pangkuan alam Nabi Muhammad SAW yang telah membawa umat manusia dari alam kebodohan menuju alam yang penuh dengan ilmu pengetahuan.

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

1. Ibu Dr. Mainita S.H., M.H.Kes, selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Aceh dan selaku Dosen Pembimbing yang telah mendidik dan memberikan ilmu dengan tulus dan ikhlas.
2. Bapak Trio Yusandy, 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.
3. Seluruh Bapak Dosen dan Ibu Dosen Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Aceh, yang telah memberikan ilmu yang bermanfaat.

4. Tenaga Kependidikan Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Aceh, yang telah memberikan layanan administrasi akademik dan non akademik selama perkuliahan.
5. Kepada sahabat angkatan 2021 Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Aceh, yang tidak henti-henti mendorong dan memberika semangat.
6. Kepada pihak responden dan informan yang sudi kiranya memberikan waktu informasi beserta data dalam penelitian skripsi ini.

Ucapan terima kasih tak terhingga kepada Ayahanda tercinta Effendi Ismail, dan Ibunda tercinta Ummi Kalsum 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, 18 Juni 2025

Penulis

Hiqmatiar Banisard
NPM: 2101110087

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	5
C. Metode Penelitian	5
D. Sistematika Pembahasan	8
BAB II TINJAUAN UMUM PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA DAN PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL	
A. Tinjauan Umum tentang Tenaga Kerja.....	10
B. Perjanjian Kerja	20
C. Tinjauan Umum tentang Hubungan Industrial	30
D. Pengertian Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)	34
E. Penyelesaian Sengketa Pemutusan Hubungan Kerja.....	39
BAB III PENYELESAIAN PERSELISIHAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA SEPIHAK FHANDIKA BOUTIQUE	
A. Bentuk Tanggung Jawab Perusahaan Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Fhandika Boutique ...	42
B. Faktor Penyebab Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Oleh Fhandika Boutique Berdasarkan Putusan Pengadilan Negeri Nomor 7/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Bna	44
C. Pertimbangan Hukum Hakim Dalam Memutus Perkara Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Oleh Fhandika Boutique Berdasarkan Putusan Nomor 7/Pdt.Sus- PHI/2023/PN Bna	46
BAB IV PENUTUP	
A. Kesimpulan.....	58
B. Saran	59
DAFTAR PUSTAKA	60
LAMPIRAN	

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Permasalahan

Perselisihan Hubungan Industrial (PHI) ialah pertentangan yang diakibatkan oleh perbedaan pendapat antara perusahaan/pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat kerja/serikat buruh. Pihak-pihak yang terlibat dalam perselisihan hubungan industrial yaitu pekerja/buruh secara perorangan, organisasi, perusahaan/pengusaha.

Kepentingan antara pekerja atau buruh dengan pengusaha tidak bersifat kontradiktif, melainkan memiliki tujuan yang sama, yaitu mendorong kemajuan perusahaan untuk meningkatkan kesejahteraan para pelaku dalam proses produksi. Hubungan Industrial di Indonesia, pada dasarnya, dibangun melalui semangat gotong-royong dan kerjasama di antara para pelaku produksi, dengan mengutamakan musyawarah untuk mencapai mufakat dan menghindari konflik berdasarkan perbedaan kepentingan.

Hubungan industrial adalah hubungan antara semua pihak yang terkait atau berkepentingan atas proses produksi atau pelayanan jasa di suatu perusahaan. Pasal 1 angka 16 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan berbunyi hubungan industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah yang berdasarkan

nilai-nilai pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Hubungan kerja antara penguasaha dengan pekerja tersebut di atas tidak terlepas dari perbedaan pendapat maupun perselisihan yang kerap disebut sebagai perselisihan hubungan industrial (PHI). Sebagaimana tertuang dalam Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UU PPHI), PHI timbul dikarenakan adanya pelanggaran terhadap perjanjian kerja baik yang dilakukan oleh pekerja maupun perusahaan. Hal tersebut dapat berimbas pada tindakan pemutusan hubungan kerja (PHK) yang kerap dilakukan oleh pengusaha atau perusahaan. PHK tersebut mau tidak mau berdampak pada kehidupan serta kebutuhan ekonomi para pekerja. Maka dari itu, ketentuan terkait PHI telah dirancang sedemikian rupa dalam UU PPHI, yang meliputi beberapa jenis perselisihan, misalnya perselisihan hak, kepentingan, serta perselisihan PHK.

Salah satu fungsi dari kelangsungan hidup negara adalah bertujuan untuk menjamin kesejahteraan para masyarakatnya. Negara sendiri memiliki kewajiban untuk menciptakan kesejahteraan bagi rakyatnya secara adil dan merata. Dari hasil pekerjaan yang mereka lakukanlah yang dapat mencukupi kebutuhan hidup sehari-hari. Akan tetapi, akhir-akhir ini seringkali muncul suatu istilah Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dilakukan tidak adanya kesesuaian dengan peraturan yang berlaku dan dilakukan oleh perusahaan dengan cara sepihak.

Umumnya, pekerjaan disediakan oleh pemerintah melalui perusahaan milik negara maupun perusahaan swasta. Untuk mendapatkan pekerjaan, para pekerja baik pada perusahaan milik negara ataupun perusahaan swasta harus melakukan suatu perjanjian dengan pihak pemberi kerja. Perjanjian tersebut berisi kesepakatan antara pekerja dengan pemberi kerja yang memuat hak dan kewajiban di antara keduanya. Dengan adanya perjanjian tersebut, terciptalah suatu hubungan antara pekerja dengan pemberi kerja yang disebut dengan hubungan kerja. Hubungan kerja ialah hubungan antara pekerja dengan pemberi kerja yang identik dengan adanya suatu perjanjian tertentu.¹ Perjanjian yang dimaksud merupakan kesepakatan terhadap hak dan kewajiban yang akan ditunaikan pada saat pekerjaan berlangsung. Melalui perjanjian ini, hubungan pekerjaan yang dilakukan akan terlaksana dengan lebih transparan dan adil karena merupakan sebuah kesepakatan. Oleh karena itu, hampir semua lingkup pekerjaan mengedepankan kesepakatan dalam bentuk perjanjian terlebih dahulu guna mempermudah hubungan kerja yang akan dilaksanakan.

Berdasarkan putusan Pengadilan Negeri Banda Aceh Nomor 7/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Bna dimana Penggugat berjumlah 2 orang adalah karyawan kontrak (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu/PKWT) di perusahaan Tergugat yakni Fhandika Boutique (hotel) dan menerima upah dari Tergugat. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) antara Penggugat dengan Tergugat secara prinsip telah disepakati dan disetujui serta telah ditanda tangani oleh Para Penggugat dan Tergugat tetanggal 06 Maret 2023. Puncak perselisihan

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

terjadi antara Penguat dengan Tergugat dikarenakan Penggugat mendapatkan ucapan intimidasi dan pemberhentian secara sepihak oleh Tergugat. Hak Para Penggugat tidak dibayarkan oleh Tergugat sehingga menyebabkan kerugian kepada Penggugat.

Berdasarkan hal tersebut di atas sering terjadi perselisihan antara pengusaha dengan pekerja, perselisihan tersebut merupakan suatu hal yang lumrah karena telah menjadi kodrat manusia, Undang-Undang No 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang Pasal 151 menjelaskan bahwa pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah harus mengupayakan agar tidak terjadi pemutusan hubungan kerja

Berdasarkan permasalahan di atas, maka menarik untuk dikaji dan dianalisis lebih dalam mengenai Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Fhandika Boutique (Suatu Penelitian di Pengadilan Negeri Banda Aceh) dengan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apa bentuk tanggung jawab perusahaan terhadap pemutusan hubungan kerja sepihak Fhandika Boutique?
2. Apa faktor penyebab pemutusan hubungan kerja sepihak oleh Fhandika Boutique berdasarkan Putusan Pengadilan Negeri Banda Aceh Nomor 7/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Bna?

3. Bagaimana pertimbangan hukum hakim dalam memutus perkara pemutusan hubungan kerja sepihak oleh Fhandika Boutique berdasarkan putusan Nomor 7/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Bna?

B. Ruang Lingkup dan Tujuan Penulisan

Sesuai dengan judul yaitu “Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Fhandika Boutique (Suatu Penelitian di Pengadilan Negeri Banda Aceh)”, maka yang menjadi ruang lingkup dalam penelitian ini adalah dalam bidang Hukum Perdata, yaitu khusus melakukan penelitian tentang Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Fhandika Boutique (Suatu Penelitian di Pengadilan Negeri Banda Aceh). Adapun tujuan Penulisan yang ingin ditulis dalam skripsi ini adalah sebagai berikut yaitu :

1. Untuk menjelaskan bentuk tanggung jawab perusahaan terhadap pemutusan hubungan kerja sepihak Fhandika Boutique.
2. Untuk menjelaskan faktor penyebab pemutusan hubungan kerja sepihak oleh Fhandika Boutique berdasarkan putusan Pengadilan Negeri Banda Aceh Nomor 7/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Bna .
3. Untuk menjelaskan pertimbangan hukum hakim dalam memutus perkara pemutusan hubungan kerja sepihak oleh Fhandika Boutique berdasarkan putusan Nomor 7/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Bna.

C. Metode Penelitian

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

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

1. Definisi Operasional Variabel Penelitian

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

2. Lokasi dan Populasi Penelitian

Dalam penulisan skripsi ini, lokasi yang diambil adalah di Wilayah Hukum Banda Aceh. Alasannya, karena Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Fhandika Boutique (Suatu Penelitian di Pengadilan Negeri Banda Aceh) terjadi di Kota Banda Aceh.

3. Cara Pengambilan Sampel

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

1. Responden :
 - a. Hakim Pengadilan PHI Banda Aceh 1 (satu) orang
 - b. Karyawan Fhandika Boutique 2 (Dua) 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 Pemutusan Hubungan Kerja Dan Penyelesaian 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 Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Fhandika Boutique , yang menguraikan tentang Bentuk Tanggung Jawab Perusahaan Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Fhandika Boutique, Faktor Penyebab Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Oleh Fhandika Boutique Berdasarkan Putusan Pengadilan Negeri Nomor 7/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Bna, Pertimbangan Hukum Hakim Dalam Memutus Perkara Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Oleh Fhandika Boutique Berdasarkan Putusan Nomor 7/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Bna.

Bab IV, Merupakan Bab Penutup yang memuat tentang Kesimpulan dan Saran yang menguraikan tentang solusi dalam

Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Fhandika Boutique (Suatu Penelitian di Pengadilan Negeri Banda Aceh).

BAB II

TINJAUAN UMUM PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA DAN PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL

A. Tinjauan Umum tentang Tenaga Kerja

1. Pengertian Tenaga Kerja

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

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

Sedangkan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 68 yang menyatakan “Pengusaha dilarang

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

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 memperkerjakan 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

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

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.”

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

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

apabila ketentuan-ketentuan tersebut merupakan hasil perundingan perusahaan dengan organisasi tenaga kerja maka perjanjian semacam ini disebut dengan perjanjian perburuhan. Namun tidak menutup kemungkinan ketentuan-ketentuan tersebut ditetapkan dalam peraturan perusahaan, yaitu peraturan yang secara sepihak ditetapkan oleh perusahaan.

4. Hak dan Kewajiban Tenaga Kerja

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

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

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

- p) Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum.
- q) Setiap pekerja dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja.
- r) Setiap pekerja berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja.
- s) Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja serta uang pengganti hak yang seharusnya diterima.

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

- a. Dalam melaksanakan hubungan industrial, pekerja dan serikat pekerja mempunyai fungsi menjalankan pekerjaan sesuai dengan kewajibannya, menjaga ketertiban demi kelangsungan produksi, menyalurkan aspirasi secara demokrasi, mengembangkan keterampilan dan keahliannya serta ikut memajukan perusahaan dan memperjuangkan kesejahteraan anggota beserta keluarganya.
- b. Pengusaha, serikat pekerja dan pekerja wajib melaksanakan ketentuan yang ada dalam perjanjian kerja bersama. Pengusaha dan serikat pekerja wajib memberitahukan isi perjanjian kerja bersama atau perubahannya kepada seluruh pekerja.
- c. Penyelesaian perselisihan hubungan industrial wajib dilaksanakan oleh pengusaha dan pekerja atau serikat pekerja secara musyawarah untuk mufakat.

- d. Sekurang kurangnya dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja sebelum mogok kerja dilaksanakan, pekerja dan serikat pekerja wajib memberitahukan secara tertulis kepada pengusaha dan instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan setempat.

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

B. Perjanjian Kerja

1. Pengertian Perjanjian Kerja

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

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

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

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

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

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

Perjanjian kerja menurut Subekti adalah perjanjian antara seorang karyawan dengan pengusaha, perjanjian ditandai oleh ciri-cirinya adanya suatu upah atau gaji tertentu yang diperjanjikan dan adanya hubungan diperatas (*dierstverhanding*) yaitu suatu hubungan berdasarkan mana pihak yang satu (pengusaha) berhak memberikan perintah-perintah yang harus ditaati oleh pihak yang lain.⁷

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

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

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

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

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

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

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

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

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 KUHPerdara tentang pengertian perjanjian kurang tepat karena ada beberapa kelemahan yang perlu dikoreksi, yakni hanya *menyangkut sepihak, kata perbuatan mencakup juga tanpa konsensus, pengertian perjanjian terlalu luas, tanpa menyebut tujuan*. Berdasarkan alasan-alasan tersebut, Abdulkadir Muhammad menyatakan bahwa pengertian perjanjian adalah persetujuan antar dua orang atau lebih yang hanya saling mengikatkan diri untuk melaksanakan suatu hal mengenai harta kekayaan.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 sahnya perjanjian kerja tertuang dalam pasal 52 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, yang menyebutkan bahwa perjanjian kerja dibuat atas dasar:

- a. Kesepakatan kedua belah pihak
- b. atau kecakapan melakukan perbuatan hukum
- c. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan

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

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

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

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

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

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

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

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

Adanya pekerjaan yang diperjanjikan, dalam istilah pasal 1320 KUHPerduta adalah hal tertentu. Pekerjaan yang diperjanjikan merupakan obyek dari perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha, yang akibat hukumnya melakukan hak dan kewajiban para pihak. Obyek perjanjian haruslah halal yakni tidak boleh bertentangan dengan Undang-undang, ketertiban umum, dan kesusilaan.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 passal 1603 a KUHPerduta berbunyi:

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

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

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

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

4. Jenis-Jenis Perjanjian Kerja

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

a) Perjanjian Kerja untuk waktu tertentu (PKWT)

Dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tidak ada menguraikan pengertian perjanjian kerja, tetapi ada diuraikan dalam Pasal 1 huruf a Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 05/MEN/1986. Kesepakatan kerja teretentu adalah kesepakatan kerja antara pekerja dengan pengusaha yang diadakan untuk waktu tertentu atau pekerjaan tertentu. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap yaitu pekerjaan yang sifatnya terus menerus, tidak terputusputus dan tidak dibebani waktu dan merupakan bagian dari suatu proses produksi dalam satu perusahaan atau pekerjaan yang bukan musiman. Pekerjaan yang bukan musiman adalah pekerjaan yang tidak tergantung cuaca atau kondisi tertentu. Mengenai hal yang diuraikan diatas sebagaimana Pasal 56 Ayat 1, perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan 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 telah ditafsirkan secara sepihak oleh kalangan pemberi kerja yang hanya berpegang pada bunyi Pasal 56 ayat (2);

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

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 kebudayaai nasional Indonesia. Sedangkan Suprihanto mendefnisikan Hubungan Industria sebagai hubungan yang membahas seluruh aspek dan permasalahan ekonomi, sosial, politik dan budaya baik yang secara langsung maupun tidak langsung yang berkaitan dengan hubungan pekerja/ buruh, pengusaha dan pemerintah.¹³

¹³ Ahmad Hunaeni Zulkarnaen, *Masalah Rawan dalam Hubungan Industrial dan*

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

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

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

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

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 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

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

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

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 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
- c) Adanya putusan pengadilan dan/atau putusan atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang teah mempunya 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.

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

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 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,

¹⁹ Abdul Khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, Edisi Revisi*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2007, hlm. 189

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

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 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

²¹ Ibid, hlm. 162

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

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

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

²⁴ Lalu Husni, *Op.Cit*, hlm.188

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

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

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

1. Bipartit
2. Mediasi
3. Konsiliasi

Sebelum menentukan penyelesaian secara litigasi atau non litigasi, para pihak wajib menyelesaikan perselisihan melalui perundingan bipartit terlebih dahulu yang dilakukan paling lama 30 (tiga puluh) hari kerja sejak dimulainya perundingan. Jika salah satu pihak menolak untuk melakukan perundingan bipartit atau telah melakukan perundingan tetapi tidak mencapai suatu kesepakatan, maka perundingan bipartit dianggap gagal.

BAB III

PENYELESAIAN PERSELISIHAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA SEPIHAK FHANDIKA BOUTIQUE

A. Bentuk Tanggung Jawab Perusahaan Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Fhandika Boutique

Putusnya hubungan kerja bagi pekerja tidak hanya menandai akhir dari suatu pekerjaan, tetapi juga merupakan permulaan dari berbagai akibat yang melibatkan kehidupan sehari-hari, pembiayaan kebutuhan hidup, pendidikan anak-anak, dan sebagainya. Prinsip dasar dalam hubungan kerja adalah menciptakan hubungan yang harmonis dan adil, sekaligus memberikan perlindungan jaminan sosial yang memadai untuk menjamin kelangsungan pekerjaan dan usaha. Harmonisasi hubungan kerja dianggap sebagai modal dasar untuk mencapai produktivitas yang baik secara berkelanjutan.

Bagi pekerja atau buruh pemutusan hubungan kerja (PHK) bukan hanya berarti kehilangan pekerjaan, tetapi juga hilangnya sumber penghasilan. Pemutusan hubungan kerja (PHK) dapat berdampak pada kelangsungan hidup pekerja atau buruh dan keluarganya, serta menimbulkan penderitaan. Oleh karena itu, istilah pemutusan hubungan kerja (PHK) menjadi suatu hal yang ditakuti oleh pekerja/buruh karena berpotensi mengancam kelangsungan hidup mereka, dan mencari pekerjaan baru di lapangan tidak selalu mudah seperti yang diharapkan.

Sedangkan bagi perusahaan, terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dapat dianggap sebagai suatu kerugian, karena perusahaan harus

melepaskan tenaga kerja yang telah diberdayakan, baik yang telah disadari maupun yang tidak, setelah melalui proses pelatihan yang memerlukan biaya signifikan dan telah memahami metode kerja yang dibutuhkan oleh perusahaan. Namun, kenyataannya adalah bahwa perselisihan antara pekerja/buruh dan perusahaan seringkali tidak dapat dihindari. Apabila terjadi PHK, perusahaan dihadapkan pada tuntutan untuk memenuhi hak dan kewajiban terhadap tenaga kerja sesuai dengan kondisi yang ada pada saat kontrak kerja terjadi.

Bentuk tanggung jawab Fhandika Boutique terhadap pemutusan hubungan kerja sepihak dengan memberikan hak-hak karyawan sesuai dengan peraturan perundang-undangan, termasuk pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang pengganti hak. Jika terjadi perselisihan, karyawan berhak mengajukan gugatan ke pengadilan hubungan industrial.⁴¹

Zulkarnain mengatakan, perusahaan wajib memberikan pesangon kepada karyawan yang terkena PHK sesuai dengan ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan. Selain itu, perusahaan juga harus membayar uang pesangon, uang penghargaan masa kerja kepada karyawan yang di-PHK. Karyawan yang di-PHK berhak mendapatkan uang pengganti hak, seperti cuti tahunan yang belum di ambil.

Perusahaan harus mengikuti prosedur pemutusan hubungan kerja (PHK) yang benar sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Ini

⁴¹ Zulkarnain, Hakim Pengadilan Negeri Banda Aceh, *Wawancara* Tanggal 16 Mei 2025 Jam 15.30 WIB

termasuk memberikan pemberitahuan dan melakukan perundingan dengan karyawan sebelum memutuskan PHK.

Pada putusan Pengadilan Negeri Nomor 7/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Bna ada beberapa hak-hak Penggugat yang harus dipenuhi oleh Perusahaan, hak-hak tersebut berupa:

- 1) Upah (Sisa Kontrak) yang belum dibayar
- 2) Denda keterlambatan pembayaran upah + Bunga
- 3) BPJS Ketenagakerjaan dan Kesehatan
- 4) Tunjangan Hari Raya
- 5) Tunjangan Meugang
- 6) Cuti Tahunan
- 7) Kompensasi Pengakhiran PKWT

B. Faktor Penyebab Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Oleh Fhandika Boutique Berdasarkan Putusan Pengadilan Negeri Nomor 7/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Bna

Negara menjamin adanya perlindungan terhadap tenaga kerja dan hak-haknya. Kemudian, lahirnya hubungan kerja terjadi karena adanya kesepakatan dari kedua belah pihak. Mengingat dua hal penting ini, PHK sepihak tidak boleh dilakukan. Singkatnya, PHK sepihak adalah pemutusan hubungan kerja secara paksa, tanpa adanya kesepakatan dengan pekerja. Umumnya, PHK sepihak ini selalu berdampak buruk bagi kelangsungan kehidupan pekerja dan berimbas kepada kehidupan pekerja dan keluarga.

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 PHK bermacam-macam, ada PHK yang dilakukan oleh pengusaha, PHK yang dilakukan oleh pekerja, dan PHK batal demi hukum serta memiliki berbagai faktor yang melatarbelakanginya. Dalam pelaksanaannya, PHK harus dipenuhi oleh kedua belah pihak (pekerja dan pengusaha) agar dapat disetujui dengan tidak menciderai rasa keadilan.

Pemutusan hubungan kerja (PHK) sepihak oleh perusahaan dapat terjadi karena berbagai faktor, namun umumnya melibatkan pelanggaran perjanjian kerja, kesalahan berat, atau kondisi perusahaan yang mengharuskan efisiensi. Perusahaan tidak boleh melakukan pemutusan hubungan kerja sepihak tanpa mengikuti prosedur yang benar, dan karyawan memiliki hak untuk menuntut jika merasa pemutusan hubungan kerja tersebut tidak adil atau melanggar.⁴²

Pelanggaran perjanjian kerja atau peraturan perusahaan juga menjadi salah satu faktor penyebab pemutusan hubungan kerja (PHK) sepihak terjadi. Karyawan yang melanggar ketentuan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau peraturan perundang-undangan terkait ketenagakerjaan dapat dikenai PHK. Jika perusahaan mengalami kerugian atau perlu melakukan reorganisasi, PHK dapat menjadi salah satu cara untuk mengurangi biaya

⁴² Zulkarnain, Hakim Pengadilan Negeri Banda Aceh, *Wawancara* Tanggal 16 Mei 2025 Jam 15.30 WIB

operasional. Namun, PHK karena efisiensi harus dilakukan dengan alasan yang jelas dan sesuai prosedur.

Berdasarkan Putusan Nomor 7/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Bna, faktor penyebab pemutusan hubungan kerja sepihak oleh Fhandika Boutique karena pihak perusahaan melakukan kesalahan berat dengan mengintimidasi karyawan untuk tidak saling menanyakan jumlah gaji yang diterima oleh karyawan dan tidak memberikan uang lembur kepada karyawan yang bekerja sampai dengan malam.

C. Pertimbangan Hukum Hakim Dalam Memutus Perkara Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Oleh Fhandika Boutique Berdasarkan Putusan Nomor 7/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Bna

Pertimbangan hukum hakim dalam memutus perkara pemutusan hubungan kerja sepihak oleh Fhandika Boutique berdasarkan putusan Nomor 7/Pdt.Sus-PHI/2023 adalah sebagai berikut:

DALAM EKSEPSI

Menimbang, bahwa Tergugat Konvensi/Penggugat Rekonvensi dalam jawabannya telah mengemukakan eksepsi/tangkisan yang pada pokoknya sebagai berikut :

A. TENTANG GUGATAN PARA PENGGUGAT PREMATUR

1. Bahwa, gugatan para Pengggugat tidak melalui proses bipartite sehingga gugatan Para penggugat tidak dapat diterima (*Niet Ontvanklijke verklaard*).;
2. Bahwa Tergugat tidak pernah membuat Surat Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) kepada Para Penggugat, akan tetapi Para Penggugat

sendiri yang tidak masuk kerja walaupun sudah dipanggil secara patut dan layak;

B. TENTANG GUGATAN PARA PENGGUGAT KABUR (*OBSCUUR LIBELL*)

1. Bahwa, terkait nilai nominal Upah Para penggugat dengan dengan Tergugat adanya Perjanjian kontrak karyawan tertuang dalam *Employee Agreement/Perjanjian Kerja Karyawan No. 016/PKK FBI/II/2023* tanggal 10 Oktober 2022 PENGGUGAT I sedanagkan Penggugat II tertuang dalam *Employee Agreement/Perjanjian Kerja Karyawan No. 013/PKK-FBI/II/2023* tanggal 10 Oktober 2022;
2. Bahwa, dalam dalil Penggugat dengan Perjanjian terhadap nilai Upah tidak berkesesuaian sehinggaya gugatan para penggugat tidak dapat diterima (*Niet Ontvanklijke verklaard*);

Menimbang bahwa terhadap eksepsi Tergugat Konvensi/Penggugat Rekonvensi, Para Penggugat Konvensi/Tergugat Rekonvensi telah menanggapi yang pada pokoknya sebagai berikut:

A. MENGENAI GUGATAN PARA PENGGUGAT PREMATUR

1. Bahwa Para Penggugat menolak dan menyangkal seluruh dalil-dalil Eksepsi Tergugat dalam eksepsinya yang menyatakan gugatan Para Penggugat prematur dengan alasan Penggugat belum pernah melakukan pertemuan bipartit;
2. Bahwa gugatan Penggugat tidaklah prematur dikarena Penggugat telah melakukan upaya penyelesaian melalui bipartit dengan Tergugat baik

menjumpai langsung ke perusahaan pada tanggal 21 Maret 2023 maupun pertemuan bipartit melalui surat pada Tanggal 04 dan 05 April 2023 di perusahaan Tergugat sebagaimana yang telah Para Penggugat uraikan dalam gugatan pada poin B angka 1 strep (-) ketujuh halaman 4 dan pada poin B angka 2 huruf c) dan d) halaman 5; Mahkamah Agung Republik Indonesia

3. Bahwa Para Penggugat telah dikeluarkan dari semua group whatsapp operasional Hotel oleh General Manager (GM) pada tanggal 20 Maret 2023 sehingga Para Penggugat tidak memiliki akses lagi mengenai segala informasi pekerjaan operasional hotel merupakan bentuk PHK sepihak yang dilakukan oleh Tergugat karena semua karyawan yang bekerja di perusahaan Tergugat diharuskan masuk dalam group whatsapp operasional Hotel agar dapat melakukan pekerjaan di perusahaan Tergugat;

B. MENGENAI GUGATAN KABUR (*OBSCUUR LIBEL*)

1. Bahwa Para Penggugat menolak dan menyangkal seluruh dalil-dalil Eksepsi Tergugat dalam eksepsinya yang menyatakan gugatan Para Penggugat kabur (*obscuur libel*) dengan alasan gugatan Para Penggugat tidak jelas ketentuan besaran gaji Para Penggugat; Mahkamah Agung Republik Indonesia
2. Bahwa terkait hitungan perincian gaji Para Penggugat telah sesuai sebagaimana yang tertera dalam gugatan Para Penggugat pada Poin A angka 3 halaman 2. Hitungan perincian gaji yang tertera dalam gugatan

Para Penggugat pada Poin A angka 3 halaman 2, selain gaji pokok juga mendapatkan tunjangan tetap (tunjangan makan) sebagaimana juga yang telah disampaikan oleh Tergugat pada saat proses interview Para Penggugat;

Menimbang bahwa terhadap eksepsi Tergugat tersebut, Majelis Hakim mempertimbangkannya sebagai berikut: Menimbang, bahwa sesuai dengan pasal 162 RBg sebelum mempertimbangkan pokok perkara, maka Majelis Hakim akan mempertimbangkan terlebih dahulu Eksepsi/Keberatan Tergugat;

Menimbang, bahwa Majelis hakim telah mencermati seluruh uraian Tergugat terkait Eksepsi pada huruf A tentang gugatan para Penggugat Prematur, dalam uraiannya menyatakan gugatan para Pengggugat tidak melalui proses bipartit dan Tergugat tidak pernah mengeluarkan surat Pemutusan Hubunagn Kerja kepada para Penggugat, sehinggaya gugatan para Penggugat tidak dapat diterima (*Niet Ontvanklijke verklaard*);

Menimbang, bahwa gugatan para Penggugat telah dilengkapi dengan Risalah/Anjuran dari Mediator Dinas Tenaga Kerja Hubungan Industrial Kota Banda Aceh tanggal 19 Mei 2023 sebagai syarat mutlak agar perkara bisa diperiksa dan diputus oleh Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Banda Aceh sesuai dengan yuridiksi hukum pada perkara aquo;

Menimbang, bahwa proses bipartit adalah syarat mutlak untuk dapat dilakukannya mediasi oleh mediator sehingganya ketika telah keluar anjuran ataupun Risalah perundingan oleh mediator, maka telah selesai seluruh prosesnya sebelumnya, oleh karena bi partit merupakan kewenangan Mediator

Dinas tenaga kerja untuk memeriksa proses bi partit telah dilaksanakan atau belum, sehingganya proses bipartite bukan merupakan kewenangan Pengadilan Hubungan Industrial untuk memeriksanya kembali;

Menimbang, bahwa berdasarkan pasal 8 Undang-undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, menyebutkan “Penyelesaian perselisihan melalui mediasi dilakukan oleh mediator yang berada di setiap kantor instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan Kabupaten/Kota”

Menimbang, bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 83 (1) Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 pengajuan gugatan wajib dilampirkan risalah penyelesaian melalui mediasi atau konsiliasi yang kita kenal dengan risalah perundingan dan atau anjuran dinas tenaga kerja maka Hakim Hubungan Industrial wajib mengembalikan gugatan tersebut apabila gugatan tidak disertai dengan risalah perundingan/Anjuran dari mediator dari dinas tenaga kerja;

Menimbang, bahwa atas dasar undang-undang tersebut diatas maka Majelis Hakim setelah memeriksa berkas ggatan para Penggugat yang diajukan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Banda Aceh sudah lengkap dengan melampirkan risalah perundingan/anjuran dari Mediator Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Pemerintah Kota Banda Aceh;

Menimbang, bahwa Majelis Hakim telah memeriksa dan membaca secara cermat seluruh uraian gugatan para Penggugat pada perkara aquo

adalah terkait para Penggugat dilarang masuk kerja dan tidak memiliki akses untuk bisa kerja kembali seperti biasanya ditempat Tergugat sehingga para Penggugat menganggap bahwa Tergugat telah memutus kontrak kerjanya;

Menimbang, bahwa terkait Tergugat tidak pernah mengeluarkan surat Pemutusan Hubungan Kerja namun Para penggugat telah dipanggil akan tetapi Para Penggugat tidak mau masuk kerja walaupun sudah dipanggil secara patut dan layak, adalah merupakan materi dalam pokok perkara tentunya memerlukan beban pembuktian dalam pokok perkara ;

Menimbang, bahwa atas pertimbangan Majelis hakim diatas terhadap eksepsi Tergugat pada huruf A Tentang Gugatan Para Penggugat Prematur tidak beralasan hukum sudah sepatutnya haruslah dinyatakan ditolak; Menimbang, bahwa Majelis Hakim telah mencermati seluruh uraian Tergugat terkait Eksepsi pada huruf B Tentang Gugatan Para Penggugat Kabur (*obscuur libell*) dalam uraiannya menyatakan dalam gugatan para Penggugat dimana dalil para Pengggat terkait nilai uang tunjangan bukan merupakan bagian dari Upah tidak bersesuaian antara gugatandengan perjanjian kontrak kerja antara para penggugat dngan Tergugat, sehinggaya menurut Tergugat gugatan Para penggugat harus dinyatakan tidak dapat diterima (*Niet Ontvanklijke verklaard*);

Menimbang, bahwa dalil gugatan Para Penggugat terkait nilai Upah yang didalilkan dengan perjanjian kontrak kerja tidak berkesesuaian tentunya perlu beban pembuktian dalam pokok perkara;

Menimbang, bahwa terkait besaran nilai upah yang diterima oleh para Penggugat dalam setiap bulannya tentunya memerlukan beban pembuktian dalam pokok perkara dan walaupun terbukti dalam pokok perkara berbeda dengan yang didalilkan oleh para Penggugat tentunya tidak akan menyebabkan gugatan para Penggugat tidak dapat diterima, nilai upah yang pasti hanyalah untuk menghitung berapa nilai kompensasi yang akan diterima oleh para Penggugat apabila para Penggugat dapat membuktikan terhadap dalil gugatannya;

Menimbang, bahwa atas pertimbangan Majelis Hakim diatas terhadap eksepsi Tergugat pada huruf B Tentang Gugatan Para Penggugat Kabur (*obsuur libell*) tidak beralasan hukum haruslah dinyatakan di tolak;

Menimbang, bahwa oleh karena Majelis Hakim dalam pertimbangan diatas menyatakan Ekspesi/Takisan dari Tergugat dinyatakan ditolak maka pemeriksaan dalam pokok perkara dilanjutkan;

DALAM POKOK PERKARA

Menimbang bahwa maksud dan tujuan gugatan para Penggugat Konvensi/Tergugat Rekonvensi yang pada pokoknya adalah mengenai Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja;

Menimbang bahwa Para Penggugat Konvensi/Tergugat Rekonvensi di dalam gugatannya telah mendalilkan dalam pokoknya adalah sebagai berikut :

1. Bahwa, Para penggugat adalah Karyawan di perusahaan Tergugat yakni Fhandika Boutique Inc. (hotel) dengan status Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) sesuai dengan kontrak kerja sebagai berikut :

- (1) Bahwa, Penggugat I (Angga Putra Bangun) Nomor: 011/PKK FBI/II/2023 tetanggal 10 Oktober 2022 yang ditandatangani oleh Pengugat I pada tanggal 06 Maret 2023, masa kontrak kerja terhitung mulai tanggal 01 Februari s/d 31 Januari 2024 dengan jabatan sebagai mechanical engineering, upah pokok sejumlah Rp. 3.500.000 dan Tunjangan Tetap Rp. 250.000;
 - (2) Bahwa sesuai dengan Perjanjian Kerja Karyawan Nomor: 005/PKK-FBI/II/2023 Mahkamah Agung Republik Indonesia tetanggal 10 Oktober 2022 yang ditandatangani oleh Pengugat II pada tanggal 06 Maret 2023, masa kontrak kerja Penggugat II (Ardinal Syahputra) terhitung mulai tanggal 01 Februari s/d 31 Januari 2024 dengan jabatan sebagai FB Coordinator, upah pokok sejumlah Rp. 3.800.000 dan Tunjangan Tetap Rp. 250.000;
2. Bahwa Para Penggugat bekerja di Perusahaan Tergugat selama 2 (dua) bulan terhitung sejak tanggal 01 Februari s/d 21 Maret 2023 (sewaktu di PHK) dan Para Penggugat hanya menerima upah 1 (satu) bulan yaitu bulan Februari 2023, sedangkan upah bulan Maret 2023 belum dibayarkan oleh Tergugat;
 3. Bahwa, terjadinya peselisihan antara Penggugat dan tergugat diakibatkan sikap arogansinya General manager bernama Dini Noviani dan Bussines Development Manager (BDM) yang bernama Desi Susanti diuraikan dibawah ini sebagai berikut :

1. Bahwa pada hari sabtu tanggal 18 Maret 2023 setelah acara peresmian Hotel Fhandika Boutique Inc, semua karyawan dikumpulkan untuk meeting sore dengan arogannya GM mengucapkan kalimat “saya sedang mencari penganti kalian dan jangan harap bulan depan kalian akan bekerja disini lagi“; Bahwa Pada hari minggu tanggal 19 maret 2023 pada breefing pagi, HOD (*head of departement*) dengan jabatan *Bussines Development Manager* (BDM) dengan arogannya mengatakan kepada karyawan “jangan mencari tambahan karyawan, untuk mencari pengganti posisi kalian saja sedang kami usahakan“ serta mengucapkan kata-kata yang merendahkan karyawan dengan ucapan “babu”
2. Bahwa pada hari senin tanggal 20 Maret 2023, pada saat morning breefing di ruangan kantor karyawan menyampaikan keluhan kesahnya yang dialami selama ini bedasarkan intimidasi dan arogansi yang sering dilakukan oleh *General Manager* (GM) yang bernama Dini Noviani dan *Bussines Development Manager* (BDM) yang bernama Desi Susanti. Para Penggugat bersama dua karyawan lainnya (Rafsan Yani dan Suwardi) mewakili para karyawan untuk menyampaikan keluhan kesah seluruh karyawan selama ini dan terjadilah perdebatan dengan *General Manager* (GM) sehingga situasi semakin memanas dan tidak kondusif, sehingga Para Penggugat bersama dua karyawan lainnya (Rafsan Yani dan Suwardi) meninggalkan ruangan kantor untuk menenangkan diri

atas kejadian tersebut para Penggugat bersama 2 (dua) karyawan lainnya dikeluarkan dari semua group whatsapp operasional Hotel oleh *General Manager* (GM), sehingga tidak memiliki akses lagi segala informasi pekerjaan operasional hotel; Pada hari senin tanggal 21 Maret 2023 Para Penggugat dan dua karyawan lainnya (Rafsan Yani dan Suwardi) yang dikeluarkan dari group operasional hotel ingin melaksanakan pekerjaan seperti biasa dan ingin melakukan musyawarah (bipartit) atas apa yang terjadi dihari sebelumnya, tapi ada intruksi dan arahan dari *General Manager* (GM) kepada security bahwa Para Penggugat dan dua karyawan lainnya (Rafsan Yani dan Suwardi) tidak di perbolehkan masuk apabila General Manager (GM) belum hadir di lokasi hotel;

3. Bahwa atas kejadian tersebut Para Penggugat dan 2 (dua) karyawan lainnya (Rafsan Yani dan Suwardi) meninggalkan area hotel karena telah terjadi larangan dan pengusiran yang dilakukan oleh General Manager (GM);

Menimbang bahwa terhadap dalil Para Penggugat Konvensi/Tergugat Rekonvensi tersebut di atas, Tergugat Konvensi/Penggugat Rekonvensi telah mengajukan jawaban sebagai berikut:

1. Bahwa segala sesuatu yang telah dikemukakan Tergugat dalam Eksepsi di atas, secara mutatis-mutandis mohon dimasukkan sebagai bahan pertimbangan dalam pokok perkara ini dan dengan demikian tidak perlu diulangi lagi;

2. Bahwa Tergugat menolak seluruh dalil-dalil gugatan Para Penggugat, kecuali hal-hal yang secara tegas diakui dan dibenarkan dalam persidangan;
3. Bahwa sangat tidak benar serta mengada-ngada Para Penggugat mengatakan sering terjadinya intimidasi pada saat morning briefing dan meeting staff yang dilakukan oleh General Manager kepada seluruh karyawan yang didalilkan oleh Para Penggugat;
4. Bahwa tanggal 20 Maret 2023 beberapa Karyawan meminta ingin berbicara dengan General Manager termasuk Para Penggugat berkumpul dan menyampaikan keluhan-kesah mereka terhadap Perusahaan namun Para Penggugat selesai gilirannya menyampaikan keluhan-kesahnya mereka keluar dari ruangan yang diikuti sesaat itu terdengar suara loker di pukul atau ditendang;
5. Bahwa selanjutnya pada tanggal 21 Maret 2023 General Manager melihat Para Penggugat berada diparkiran hotel , menurut informasi dari security mereka sudah melakukan absensi,
6. Bahwa selanjutnya tanggal 22,23 Maret 2023 Tergugat dengan itikad baik melalui Human Resource (HR) mempertanyakan ketidak hadiran Para Penggugat tentang kehadiran mereka melalui aplikasi pesan Whatsapp namun para penggugat tetap tidak masuk kerja;
7. Bahwa Tergugat dengan itikad baik untuk mediasi dengan Para Pengugat pada tanggal 24 Maret 2023 mengundang Para Penggugat

untuk berhadir di hotel, namun tidak mendapat respon apapun dari Para Penggugat;

8. Bahwa dengan tidak adanya tanggapan yang baik Para Penggugat pihak HR Perusahaan melayangkan Surat Pemanggilan secara resmi kepada Para Penggugat untuk mengkalifikasi ketidakhadiran namun para Penggugat tidak hadir bekerja walaupun telah dipanggil secara patut oleh Tergugat sebanyak 3 x maka dapat dikatakan mangkir;

Menimbang, bahwa sebagaimana telah dipertimbangkan, maka secara mutatis mutandis pertimbangan Majelis Hakim dalam bagian Eksepsi adalah juga merupakan bagian dari pertimbangan dalam pokok perkara;

BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

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

1. Bentuk tanggung jawab perusahaan terhadap pemutusan hubungan kerja sepihak Fhandika Boutique adalah dengan memberikan hak-hak karyawan sesuai dengan peraturan perundang-undangan termasuk pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang pengganti hak.
2. Faktor penyebab pemutusan hubungan kerja sepihak oleh Fhandika Boutique berdasarkan Putusan Pengadilan Negeri Nomor 7/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Bna karena pihak perusahaan melakukan kesalahan berat dengan mengintimidasi karyawan untuk tidak saling menanyakan jumlah gaji yang diterima oleh karyawan dan tidak memberikan uang lembur kepada karyawan yang bekerja sampai dengan malam.
3. Pertimbangan hukum hakim dalam memutus perkara pemutusan hubungan kerja sepihak oleh Fhandika Boutique berdasarkan Putusan Nomor 7/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Bna 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.

B. Saran

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

1. Disarankan kepada pemberi kerja untuk dapat bertanggung jawab atas pemutusan hubungan kerja sepihak yang dilakukan dengan memberikan hak-hak karyawan sesuai dengan aturan yang berlaku.
2. Diharapkan kepada pemberi kerja untuk selalu mematuhi isi dari perjanjian kerja sesuai dengan aturan yang berlaku agar faktor penyebab PHK tidak terjadi.
3. Diharapkan kepada para pihak yang kalah beritikad baik untuk melaksanakan putusan hakim secara sukarela.

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku-Buku

- Abdul Khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, Edisi Revisi*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2007
- 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
- , *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, Intermedia, Jakarta, 1991

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

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

LAMPIRAN



Foto bersama Zulkarnain, Hakim Pengadilan Negeri Banda Aceh, *Wawancara*
Tanggal 16 Mei 2025 Jam 15.30 WIB