

**AKIBAT HUKUM ATAS PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA
SECARA SEPIHAK YANG DILAKUKAN DIREKTUR PT
SUMBER LAUTAN REJEKI KEPADA TENAGA KERJA
(STUDI PUTUSAN NOMOR 10/PDT.SUS-PHI/2024/PN MDN)**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Memenuhi Syarat
Mendapatkan Gelar Sarjana Hukum**

Disusun Oleh:

**PADLAN RAJASYAH DAULAY
NPM. 2006200141**



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2024**

PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : **AKIBAT HUKUM ATAS PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA SECARA SEPIHAK YANG DILAKUKAN DIREKTUR PT SUMBER LAUTAN REJEKI KEPADA TENAGA KERJA (STUDI PUTUSAN NOMOR10/PDT.SUS-PHI/2024/PN MDN)**

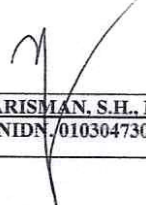
Nama : **PADLAN RAJASYAH DAULAY**

NPM : **2006200141**

Prodi / Bagian : **Hukum / Hukum Perdata**

Skripsi tersebut diatas telah diujikan oleh Dosen Penguji Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara pada tanggal 25 Maret 2025.

Dosen Penguji

		
<u>Assoc. Prof. Dr. SURYA PERDANA, S.H., M.Hum</u> NIDN. 001106624	<u>HARISMAN, S.H., M.H</u> NIDN. 0103047302	<u>Dr. ANDRYAN, S.H., M.H</u> NIDN. 0103118402

**Disahkan Oleh :
Dekan Fakultas Hukum UMSU**



Assoc. Prof. Dr. FAISAL, S.H. M.Hum.
NIDN: 0122087502

FAKULTAS HUKUM

Akreditasi Unggul Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 174/SK/BAN-PT/Ak.Pg/PT/III/2024
Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 – 66224567 Fax. (061) 6625474-6631003
https://umsu.ac.id rektor@umsu.ac.id umsumedan umsumedan umsumedan umsumedan

File: umsumedan.ac.id
Hukum dan Tanggungjawab

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENETAPAN HASIL UJIAN SKRIPSI MAHASISWA FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA

Berdasarkan Berita Acara Ujian Skripsi yang dilaksanakan pada hari Selasa tanggal 25 Maret 2025. Panitia Ujian Skripsi Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dengan ini menetapkan bahwa :

Nama : PADLAN RAJASYAH DAULAY
NPM : 2006200141
Prodi/Bagian : HUKUM/ HUKUM PERDATA
Judul Skripsi : AKIBAT HUKUM ATAS PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA SECARA SEPIHAK YANG DILAKUKAN DIREKTUR PT SUMBER LAUTAN REJEKI KEPADA TENAGA KERJA (STUDI PUTUSAN NOMOR 10/PDT.SUS-PHI/2024/PN MDN)

Penguji : 1. Assoc. Prof. Dr. SURYA PERDANA, S.H., M.Hum NIDN : 001106624
2. HARISMAN, S.H., M.H NIDN : 0103047302
3. Dr. ANDRYAN S.H.M.H NIDN : 0103118402

Lulus, dengan nilai A-, Predikat Sangat Baik

Oleh karenanya dinyatakan berhak menggunakan gelar Sarjana Hukum (S.H).

Ditetapkan di Medan
Tanggal, 25 Maret 2025

PANITIA UJIAN

Ketua



Assoc. Prof. Dr. Faisal, S.H.M.Hum.
NIDN: 0122087502

Sekretaris



Assoc. Prof. Dr. Zainuddin, S.H., M.H.
NIDN: 0118047901



FAKULTAS HUKUM

Akreditasi Unggul Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 174/SK.BAN-PT/Ak.Ppj/PT/III/2024
Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 – 66224567 Fax. (061)6625474-6631003
https://umsu.ac.id rektor@umsu.ac.id unsumedan unsumedan unsumedan unsumedan

Unggul | Cerdas | Terpercaya
Honor dan tanggungjawab

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

BERITA ACARA UJIAN MEMPERTAHAKAN SKRIPSI SARJANA BAGI MAHASISWA PROGRAM STRATA I

Panitia Ujian Sarjana Strata-1 Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam Sidangnya yang diselenggarakan pada hari **Selasa**, Tanggal **25 Maret 2025**, Jam 08.30 WIB sampai dengan selesai, setelah Mendengar, Melihat, Memperhatikan, Menimbang:

MENETAPKAN

NAMA : PADLAN RAJASYAH DAULAY
NPM : 2006200141
PRODI / BAGIAN : HUKUM/ HUKUM PERDATA
JUDUL SKRIPSI : AKIBAT HUKUM ATAS PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA
SECARA SEPIHAK YANG DILAKUKAN DIREKTUR PT
SUMBER LAUTAN REJEKI KEPADA TENAGA KERJA (STUDI
PUTUSAN NOMOR 10/PDT.SUS-PHI/2024/PN MDN)
Dinyatakan : (A-) Lulus Yudisium Dengan Predikat **Sangat baik**
() Lulus Bersyarat, memperbaiki / Ujian Ulang
() Tidak Lulus

Setelah lulus dinyatakan berhak dan berwenang mendapatkan gelar **Sarjana Hukum (S.H)** Dalam Bagian **Hukum Perdata**.

PANITIA UJIAN

Ketua

Assoc. Prof. Dr. FAISAL, S.H., M.Hum
NIDN. 0122087502

Sekretaris

Assoc. Prof. Dr. ZAINUDDIN, S.H., M.H
NIDN. 0118047901

Anggota Penguji:

1. Assoc. Prof. Dr. SURYA PERDANA, S.H., M.Hum
2. HARISMAN, S.H., M.H
3. Dr. ANDRYAN, S.H., M.H

1.
2.
3.



FAKULTAS HUKUM

Akreditasi Unggul Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 174/SK/BAN-PT/Ak.Ppg/PT/III/2024

Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 – 66224567 Fax. (061) 6625474-6631003
<https://umsu.ac.id> rektor@umsu.ac.id [f umsumedan](#) [i umsumedan](#) [t umsumedan](#) [y umsumedan](#)

Unggul | Cerdas | Terpercaya
Hukum dan Tanggungjawab

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENDAFTARAN UJIAN SKRIPSI

Pendaftaran Skripsi Sarjana Strata 1 Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, Bagi:

NAMA : PADLAN RAJASYAH DAULAY
NPM : 2006200141
PRODI/BAGIAN : HUKUM/ HUKUM PERDATA
JUDUL SKRIPSI : AKIBAT HUKUM ATAS PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA SECARA SEPIHAK YANG DILAKUKAN DIREKTUR PT SUMBER LAUTAN REJEKI KEPADA TENAGA KERJA (STUDI PUTUSAN NOMOR 10/PDT.SUS-PHI/2024/PN MDN)
PENDAFTARAN : TANGGAL, 21 MARET 2025

Dengan diterimanya Skripsi ini, sesudah lulus dari Ujian Skripsi Penulis berhak memakai gelar:

SARJANA HUKUM (S.H)

Diketahui
DEKAN FAKULTAS HUKUM

DOSEN PEMBIMBING


Assoc. Prof. Dr. FAISAL, S.H.,M.Hum.
NIDN. 0122087502


Dr. ANDRYAN, S.H., M.H
NIDN. 0103118402

FAKULTAS HUKUM

Akreditasi Unggul Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 174/SK/BAN-PT/Ak.Pgj/PT/III/2024
Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 – 66224567 Fax. (061) 6625474-6631003
https://umsu.ac.id rektor@umsu.ac.id umsumedan umsumedan umsumedan umsumedan

Ini merupakan surat yang diterbitkan
atas nama dan tanggungjawab

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

BUKTI PENDAFTARAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Skripsi Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara telah menerima Pendaftaran Ujian Skripsi:

Nama : PADLAN RAJASYAH DAULAY
NPM : 2006200141
Prodi/Bagian : HUKUM/ HUKUM PERDATA
Judul Skripsi : AKIBAT HUKUM ATAS PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA
SECARA SEPIHAK YANG DILAKUKAN DIREKTUR PT
SUMBER LAUTAN REJEKI KEPADA TENAGA KERJA
(STUDI PUTUSAN NOMOR 10/PDT.SUS-PHI/2024/PN MDN)
Dosen Pembimbing : Dr. ANDRYAN, S.H., M.H NIDN. 0103118402

Selanjutnya layak untuk diujikan

Medan, 21 MARET 2025

PANITIA UJIAN

Ketua

Sekretaris



Assoc. Prof. Dr. FAISAL, S.H. M.Hum.
NIDN. 0122087502



Assoc. Prof. Dr. ZAINUDDIN, S.H., M.H
NIDN. 0118047901



FAKULTAS HUKUM

Akreditasi Unggul Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 174/SK/BAN-PT/Ak.Pp/PT/III/2024

Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 – 66224567 Fax. (061)6625474-6631003
🌐 <https://umsu.ac.id> ✉ rektor@umsu.ac.id 📘 [umsumedan](#) 📷 [umsumedan](#) 📺 [umsumedan](#) 📺 [umsumedan](#)

Unggul | Cerdas | Terpercaya
Honor dan Tanggungjawab

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING

NAMA : PADLAN RAJASYAH DAULAY
NPM : 2006200141
PRODI/BAGIAN : HUKUM/ HUKUM PERDATA
JUDUL SKRIPSI : AKIBAT HUKUM ATAS PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA SECARA SEPIHAK YANG DILAKUKAN DIREKTUR PT SUMBER LAUTAN REJEKI KEPADA TENAGA KERJA (STUDI PUTUSAN NOMOR 10/PDT.SUS-PHI/2024/PN MDN)

Disetujui untuk disampaikan kepada
Panitia Ujian Skripsi

Medan, Maret 2025

Dosen Pembimbing


Dr. ANDRYAN, S.H., M.H
NIDN. 0103118402

FAKULTAS HUKUM

Akreditasi Unggul Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 174/SK/BAN-PT/Ak.Pg/PT/III/2024
Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 – 66224567 Fax. (061) 6625474-6631003
https://umsu.ac.id rektor@umsu.ac.id umsumedan umsumedan umsumedan umsumedan

Disa sampaikan surat ini agar mendapat
Menerima dan tanggapnya

PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN

Saya mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang bertandatangan di bawah ini :

NAMA : PADLAN RAJASYAH DAULAY
NPM : 200620141
PRODI/BAGIAN : HUKUM/ HUKUM PERDATA
JUDUL SKRIPSI : AKIBAT HUKUM ATAS PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA SECARA SEPIHAK YANG DILAKUKAN DIREKTUR PT SUMBER LAUTAN REJEKI KEPADA TENAGA KERJA (STUDI PUTUSAN NOMOR 10/PDT.SUS-PHI/2024/PN MDN)

Dengan ini menyatakan sesungguhnya bahwa Skripsi yang saya tulis secara keseluruhan adalah hasil penelitian karya saya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya. Apabila ternyata di kemudian hari skripsi ini diketahui merupakan hasil plagiat atau merupakan karya orang lain, maka dengan ini saya menyatakan bersedia menerima sanksi akademik sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Medan, 25 Maret 2025

Saya yang menyatakan,



10000
METERAI
TEMPEL
3B8AEAMX341974356
DAH DAULAY

NPM. 2006200141



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA

FAKULTAS HUKUM

Akreditasi Unggul Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 174/SK/BAN-PT/Ak.Ppj/PT/III/2024
Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 – 66224567 Fax. (061) 6625474-6631003
🌐 <https://umsu.ac.id> ✉ rektor@umsu.ac.id 📘 [umsu.ac.id](#) 📷 [umsu.ac.id](#) 📺 [umsu.ac.id](#) 📺 [umsu.ac.id](#)

Bila menjawab surat ini agar disebutkan
Nomor dan tanggalnya

KARTU BIMBINGAN SKRIPSI

Nama : PADLAN RAJASYAH DAULAY
NPM : 2006200141
Prodi/Bagian : Hukum/ Hukum Perdata
Judul Skripsi : AKIBAT HUKUM ATAS PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA SECARA SEPIHAK YANG DILAKUKAN DIREKTUR PT SUMBER LAUTAN REJEKI KEPADA TENAGA KERJA (Studi Putusan Nomor 10/Pdt.Sus-PHI/202/PN Mdn)

Pembimbing : Andryan, S.H., M.H

No.	TANGGAL	MATERI BIMBINGAN	TANDA TANGAN
1	12/8 - 2024	Pengarahan proposal	
2	7/11 - 2024	Seminar proposal	
3	11/11 - 2024	Perbaikan rumusan masalah	
4	18/11 - 2024	bimbingan isi skripsi	
5	25/11 - 2024	bimbingan skripsi Bab I, II, III, IV	
6	2/12 - 2024	Perbaikan bab I dan	
7	4/12 - 2024	bimbingan bab IV	
8	7/1 - 2025	bedah buku dan perbaikan	
9.	21/1 - 2025	Ace Meja hijau	

Mahasiswa dengan data dan judul skripsi tersebut di atas telah melalui proses bimbingan dan telah dilakukan pemeriksaan terhadap daftar pustaka, oleh karenanya skripsi tersebut disetujui untuk diujikan.

Diketahui,
Dekan Fakultas Hukum

Dosen Pembimbing

Assoc. Prof. Dr. Faisal, S.H., M.Hum
NIDN : 0122087502

Andryan, S.H., M.H
NIDN : 0116036701

ABSTRAK

AKIBAT HUKUM ATAS PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA SECARA SEPIHAK YANG DILAKUKAN DIREKTUR PT SUMBER LAUTAN REJEKI KEPADA TENAGA KERJA (STUDI PUTUSAN NOMOR 10/PDT.SUS-PHI/2024/PN MDN)

PADLAN RAJASYAH DAULAY

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha diatur dalam Pasal 1 angka 25 Undang-Undang Nomer 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dalam pemutusan hubungan kerja kadang muncul perselisihan. Perselisihan ini cenderung terjadi karena tidak adanya kesamaan paham antara pekerja/buruh dengan pengusaha mengenai pengakhiran hubungan kerja. Penyelesaian perselisihan PHK dapat dilakukan secara Bipartit, Mediasi, Konsiliasi, Arbitrase, dan Pengadilan Hubungan Industrial.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur tentang pemutusan hubungan kerja, bagaimana akibat hukum atas pemutusan hubungan kerja secara sepihak, dan bagaimana analisis terhadap pertimbangan hukum hakim dalam putusan No.10/Pdt.Sus-PHI/2024/PNMdn. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian yuridis normatif yaitu pendekatan yang menggunakan konsepsi yuridis positif, yakni bahwa hukum identik dengan norma tertulis yang dibuat oleh yang berwenang, jenis data yaitu data hukum primer, sekunder, dan tersier. Teknik pengumpulan data yakni studi dokumen yaitu dengan melakukan penelitian kepustakaan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa perselisihan pemutusan hubungan kerja harus di upayakan diselesaikan dahulu secara Bipartit, Mediasi, Konsiliasi, dan Arbitrase, apabila tidak membuahkan hasil barulah gugatan di ajukan ke Pengadilan Hubungan Industrial dengan disertai risalah Bipartit, Anjuran dan risalah mediasi dari dinas terkait. Perselisihan pemutusan hubungan kerja dapat diajukan pada Pengadilan Hubungan Industrial yaitu Pengadilan Khusus yang dibentuk di lingkungan Pengadilan Negeri yang berwenang untuk memeriksa, mengadili, dan memberi putusan terhadap perselisihan hubungan industrial. Analisis terhadap pertimbangan hukum hakim dalam Putusan No 10/Pdt.SusPHI/2021/PN Mdn menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang pada intinya dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja dan penggantian hak yang harusnya diterima.

Kata kunci: Perjanjian Kerja, Pemutusan Hubungan kerja, Pengadilan Hubungan Industrial

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh,

Pertama-tama disampaikan rasa syukur kehadirat Allah SWT yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang atas segala rahmat dan karunia-Nya sehingga skripsi ini dapat diselesaikan. Skripsi merupakan salah satu persyaratan bagi setiap mahasiswa yang ingin menyelesaikan studinya di Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Sehubungan dengan itu, disusun skripsi yang berjudul Akibat Hukum Atas Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak Yang Dilakukan Direktur PT Sumber Lautan Rejeki Kepada Tenaga Kerja (Studi Putusan Nomor 10/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Mdn)

Dengan selesainya skripsi ini, perkenankanlah diucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada: Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Bapak Prof. Dr. Agussani., M.AP atas kesempatan dan fasilitas yang diberikan kepada kami untuk mengikuti dan menyelesaikan pendidikan program sarjana ini. Dekan Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Bapak Dr. Faisal, S.H., M.Hum atas kesempatan menjadi mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Demikian juga halnya kepada Wakil Dekan I Bapak Dr. Zainuddin, S.H., M.H dan Wakil Dekan III Ibu Atikah Rahmi, S.H., M.H. Terima kasih yang tak terhingga dan penghargaan yang setinggi-tingginya diucapkan kepada Bapak selaku Pembimbing, yang dengan penuh perhatian telah memberikan dorongan, bimbingan dan arahan sehingga skripsi ini selesai.

Secara khusus dengan rasa hormat serta penghargaan yang setinggi-tingginya penulis ucapkan kepada Ayahanda tercinta..... dan Ibunda tercinta selaku orang tua penulis yang telah mengasuh dan mendidik penulis dengan curahan kasih sayang. Terima kasih atas doa yang tulus tiada henti, motivasi dan cinta yang diberikan. Kemudian penulis juga mengucapkan Terima kasih kepada bapak selaku Kepala Bagian Hukum Perdata yang selalu memberikan motivasi kepada penulis agar semangat dalam pengerjaan tugas akhir ini.

Disampaikan juga penghargaan kepada seluruh staf pengajar Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU). Tiada hal yang paling indah, kecuali persahabatan, untuk itu, dalam kesempatan diucapkan terima kasih kepada sahabat-sahabat penulis yang telah banyak berperan, terutama selaku teman seperjuangan dalam menyelesaikan tugas akhir ini, serta teman-teman seperjuangan di Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu, terima kasih atas semua kebaikannya dan terima kasih atas segala semangat yang diberikan oleh teman-teman saya semoga Allah SWT membalas kebaikan kalian semua.

Mohon maaf atas segala kesalahan selama ini, begitupun didasari bahwa skripsi ini jauh dari sempurna Untuk itu, diharapkan ada masukan yang membangun untuk kesempurnaannya. Terima kasih semua, tiada lain yang diucapkan selain kata terimakasih. Semoga kiranya mendapat balasan dari Allah SWT dan mudah-mudahan semuanya selalu dalam lindungan Allah SWT, Amin.

Sesungguhnya Allah mengetahui akan niat baik hamba-hambanya yang selalu ingin berbuat kebaikan.

Mohon maaf atas segala kesalahan selama ini, begitupun didasari bahwa skripsi ini jauh dari sempurna Untuk itu, diharapkan ada masukan yang membangun untuk kesempurnaannya. Terima kasih semua, tiada lain yang diucapkan selain kata terima kasih. Semoga kiranya mendapat balasan dari Allah SWT dan mudah-mudahan semuanya selalu dalam lindungan Allah SWT, Amin. Sesungguhnya Allah mengetahui akan niat baik hamba-hambanya yang selalu ingin berbuat kebaikan.

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Medan, November 2024
Hormat,
Penulis,

PADLAN RAJASYAH DAULAY

NPM. 2006200141

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	v
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang.....	1
1. Rumusan Masalah	9
2. Tujuan Penelitian	10
B. Manfaat Penelitian	10
C. Definisi Operasional	11
D. Keaslian Penelitian	13
E. Metode Penelitian.....	15
1. Jenis Penelitian	16
2. Sifat Penelitian	16
3. Pendekatan Penelitian.....	17
4. Sumber Data	18
5. Alat Pengumpulan Data.....	19
6. Analisa Data	19
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Perjanjian Kerja.....	21
1. Pengertian Perjanjian Kerja	21
2. Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tertentu.....	27
3. Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tidak Tertentu.....	29

B. Tenaga Kerja.....	30
C. Pemutusan Hubungan Kerja.....	33
1. Pemutusan Hubungan Kerja Putus Demi Hukum.....	35
2. Pemutusan Hubungan Kerja Oleh Pekerja.....	37
3. Pemutusan Hubungan Kerja Oleh Pengusaha	38
4. Pengaturan Pemutusan Hubungan Kerja dalam Undang-Undang Cipta Kerja.....	40

BAB III HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Pengaturan Tentang Pemutusan Hubungan Kerja Menurut Hukum Positif di Indonesia	49
B. Akibat Hukum Bagi Pengusaha Yang Memutus Hubungan Kerja Sepihak terhadap Tenaga Kerja Berdasarkan Putusan Nomor 10/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Mdn.....	57
1. Tanggung Jawab Serta Pemenuhan Prestasi Pemberi Kerja Terhadap tenaga Kerja.....	57
2. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Kerja Antara pemberi Kerja Dan Penerima Kerja.....	63
C. Pertimbangan Hukum Hakim Dalam Memutus Kasus Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Pengusaha Terhadap Pkerjanya Berdasarkan Putusan Nomor 10/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Mdn	67
1. Kasus Posisi.....	67
a) Gugatan.....	67
b) Tuntutan Penggugat	71

c) Fakta Hukum.....	72
d) Putusan.....	73
2. Analisis Yuridis Putusan Pengadilan Negeri Medan Nomor 10/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Mdn.....	74

BAB IV KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan	79
B. Saran.....	80

DAFTAR PUSTAKA

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Setiap manusia pada hakikatnya memiliki hak-hak dasar yang akan selalu melekat pada dirinya. Hak-hak dasar ini melekat secara kodrati, universal dan abadi sebagai anugrah Tuhan Yang Maha Esa, meliputi hak untuk hidup, hak berkeluarga, hak mengembangkan diri, hak keadilan, hak kemerdekaan, hak berkomunikasi, hak keamanan, dan hak kesejahteraan yang tidak boleh diabaikan atau dirampas oleh siapapun. Manusia juga mempunyai hak dan tanggung jawab yang timbul sebagai akibat perkembangan kehidupannya dalam masyarakat.

Dalam kehidupan bermasyarakat, hukum dan masyarakat merupakan dua hal yang tidak dapat dipisahkan. *Ibi ius ibi societas*, dimana ada masyarakat, disitu ada hukum. Oleh karena itu dibutuhkan suatu aturan hukum untuk mengatur kehidupan bermasyarakat demi mencapai ketertiban umum. Aturan hukum tersebut ada yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Berlaku secara nasional maupun kedaerahan, di dalam lapangan hukum publik maupun hukum privat. Dengan bermacam ragam bahasa, budaya dan adat istiadat dalam masyarakat maka bermacam ragam pula kaidah kaidah, dan norma norma yang hidup dan tumbuh serta berkembang dalam setiap masyarakatnya.¹

Bersumber baik dari masyarakat sendiri maupun dari sumber lain yang diakui berlakunya oleh otoritas tertinggi dalam masyarakat tersebut serta benar

¹ Asliani Harahap. "Pembaharuan Hukum Pidana Berbasis Hukum Adat". *Dalam jurnal EduTech* Vol. 4 No.2 September 2018, halaman 1.

diberlakukan oleh masyarakat sebagai sesuatu keseluruhan dalam kehidupan dan jika kaidah itu dilanggar hendak membagikan kewenangan untuk otoritas paling tinggi buat menjatuhkan sanksi yang cocok perbuatan pelakon yang melanggar tersebut. Hukum adalah untuk manusia, bukan manusia yang untuk hukum. Nilai ini menempatkan bahwa yang menjadi titik sentral dari hukum bukanlah hukum sendiri, melainkan manusia. Bila manusia berpegang pada keyakinan bahwa manusia ada untuk hukum, maka manusia itu akan selalu diusahakan, mungkin juga dipaksakan, untuk bisa masuk kedalam skema yang telah dibuat oleh hukum.²

Setiap orang membutuhkan biaya untuk melengkapi kebutuhan hidupnya. Untuk itu mereka bekerja sebagai pegawai atau sebagai buruh/pekerja. Pekerja atau buruh bisa dibilang sebagai indikator yang memastikan maju mundurnya perusahaan. Oleh karena itu semakin bagus hubungan industrial dalam suatu perusahaan karenanya akan semakin besar kemungkinan majunya perusahaan yang bersangkutan. Demikian juga sebaliknya semakin tak harmonisnya hubungan industrial dalam suatu perusahaan, kemungkinan untuk majunya perusahaan akan semakin rendah.³ Mengingat peranan pekerja yang begitu vital terhadap perusahaan, maka dalam hal ini pekerja perlu mendapatkan perlindungan

² Prasetyo Rijadi & Sri Priyati. 2019. *Membangun Ilmu Hukum Mazhab Pancasila*, Sidoarjo: Al Maktabah. halaman 53.

³ Abdul Khakim. 2014. *Dasar-dasar Hukum Ketenagakerjaan*. Bandung: PT Citra Aditya Bakti. halaman 89

hukum dalam hubungan industrial. Hubungan industrial di Indonesia memiliki beberapa ciri yaitu:⁴

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

Tidak selamanya hubungan antara pengusaha dan pekerja berjalan dengan baik, dimana kadangkala pengusaha dan pekerja tidak selalu memiliki persamaan pendapat, sehingga perbedaan pendapat antara pengusaha dan pekerja dapat menyebabkan adanya perselisihan hubungan industrial. Perselisihan hubungan industrial selama ini terjadi karena tidak tercapainya kesepakatan antara pengusaha dan pekerja.⁵

Permasalahan dalam bidang ketenagakerjaan muncul karena tidak terjaminnya hak-hak dasar dan hak normatif dari tenaga kerja serta terjadinya diskriminasi di tempat kerja. Sehingga hal tersebut menimbulkan konflik yang meliputi tingkat upah yang rendah, jaminan kesehatan, jaminan keselamatan kerja, jaminan hari tua, fasilitas yang diberikan oleh perusahaan, dan biasanya berakhir dengan Pemutusan Hubungan Kerja (selanjutnya disebut PHK) sehingga diperlukan institusi dan mekanisme dalam penyelesaian perselisihan hubungan

⁴ Surya Perdana. 2013. *Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja Melalui Mediasi*. Medan: Andi Oetama. halaman 2

⁵ R. Joni Bambang. 2013. *Hukum Ketenagakerjaan*. Bandung: Pustaka Setia. halaman 299

industrial yang cepat, tepat, adil dan murah. Hak-hak dasar pekerja dan hak normatif dalam konteks ini yaitu: ⁶

1. Hak dasar tenaga kerja adalah hak-hak yang sifatnya fundamental, antara lain menyangkut hak atas kesempatan yang sama untuk bekerja dan menempati posisi tertentu dalam pekerjaan (non diskriminasi), hak berorganisasi, hak memperoleh pekerjaan yang layak, dan sebagainya, tidak semua hak dasar menjadi hak normatif. Contohnya hak jaminan untuk bekerja;
2. Hak normatif tenaga kerja adalah hak-hak tenaga kerja yang sudah diatur berdasarkan undang-undang, seperti hak atas upah, hak atas jaminan sosial, hak atas cuti dan istirahat, hak berserikat.

Hal ini sejalan dengan Pasal 2 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang jenis perselisihan hubungan industrial meliputi 4 (empat) macam yaitu:

1. perselisihan hak,
2. perselisihan kepentingan,
3. perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan,
4. perselisihan pemutusan hubungan kerja.

Pemutusan Hubungan Kerja (selanjutnya disebut PHK) sering menimbulkan keresahan, khususnya bagi para pekerja. Keputusan PHK ini akan berdampak buruk bagi kelangsungan hidup dan masa depan para pekerja yang mengalaminya. PHK yang terjadi karena berakhirnya waktu yang telah ditetapkan dalam perjanjian kerja tidak menimbulkan permasalahan karena pihak-pihak yang bersangkutan sama-sama telah menyadari saat berakhirnya hubungan kerja tersebut sehingga masing-masing telah berupaya mempersiapkan diri dalam

⁶ Siti Kurnati "Perjanjian Pemborongan Pekerja (Out sourcing) dalam Hukum Ketenagakerjaan", *Jurnal Dinamika Hukum*, Vol. 9 No. 1, Januari 2009, Purwokerto, FH Unsoed, halaman. 27

menghadapi kenyataan ini. Tetapi PHK yang terjadi karena kebijakan yang diambil oleh pengusaha ataupun karena adanya perselisihan akan membawa dampak terhadap kedua belah pihak terutama dari pekerja yang pasti menimbulkan reaksi yang tidak dapat menerima alasan-alasan dari Pemutusan Hubungan Kerja tersebut.⁷

Berdasarkan Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 untuk penyelesaian perselisihan dapat melalui pengadilan dan di luar pengadilan. Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial merupakan landasan dalam penyelesaian perselisihan antara pekerja atau serikat pekerja dan pengusaha salah satu upaya yang diwajibkan dalam penyelesaian perselisihan adalah penyelesaian melalui pengadilan non litigasi sebelum sampai ke Pengadilan Hubungan Industrial, para pihak wajib menyelesaikan permasalahan dengan musyawarah (*bipartite*) yang artinya tidak langsung ke pengadilan hubungan industrial dan upaya terakhir yang dilakukan melalui mediasi pada dinas tenaga kerja kabupaten/kota dan Provinsi apabila kabupaten/kota belum ada mediator berdasarkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 17 Tahun 2004 tentang pengangkatan dan pemberhentian mediator hubungan industrial serta tata kerja mediasi salah satu upaya terakhir sebelum ke Pengadilan Penyelesaian Hubungan Industrial (PPHI) pada pengadilan Negeri di Provinsi.⁸

⁷ Asri Widjayanti. 2018. *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Jakarta: Sinar Grafika. halaman. 17

⁸ I Made Winky Hita Paramartha. 2018. "Kekuatan Hukum Mediasi Sebagai Salah Satu Alternatif Penyelesaian Sengketa Pertanahan" *Jurnal Hukum dan Peradilan*, Vol. 7, No. 3. halaman. 2

Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial mengacu Undang-Undang 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang menjadi tolak ukur digunakan dalam perselisihan hubungan kerja atau PHK antara pekerja atau serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha. Pemecahan kasus Perselisihan Hubungan Industrial dan PHK membutuhkan pelaksanaan yang sesuai dengan perundang-undangan yang berlaku untuk bisa menciptakan situasi yang lebih tenang dan teratur sehingga diharapkan juga mewujudkan penanganan yang efektif, efisien, seksama dan menghemat biaya sehingga akan melahirkan situasi yang damai bagi para pihak.⁹

Setiap Perselisihan Hubungan Industrial, termasuk perselisihan PHK wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan bipartit. Perundingan bipartit dilakukan dengan cara musyawarah antara pekerja dan pengusaha. Apabila dalam perundingan bipartit tidak terjadi kesepakatan maka, salah satu pihak atau kedua belah pihak mencatatkan perselisihannya kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan. Dinas Ketenagakerjaan akan menawarkan kepada para pihak akan menyelesaikan melalui konsiliasi ataupun melalui mediasi untuk perselisihan PHK.¹⁰

Setelah upaya-upaya di atas dilakukan dan tidak tercapai kesepakatan tentang penyelesaian perkara, maka upaya selanjutnya adalah dengan menyelesaikan di pengadilan yaitu melalui gugatan Perselisihan Hubungan

⁹ Iswi Hariyani, Cita Yustisia Serfiani & R.Serfianto D.Purnomo. 2018. *Penyelesaian Sengketa Bisnis*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama. halaman. 46

¹⁰ *Ibid*, halaman. 50

Industrial. Upaya ini menjadi alternatif dalam rangka memberikan rasa keadilan bagi para pihak yang berperkara terkait dengan adanya PHK.

Sebagai contoh sengketa Perselisihan Hubungan Industrial yang diselesaikan di pengadilan yaitu dalam Putusan PN Medan No. 10/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Mdn. Penggugat merupakan karyawan yang bekerja pada PT. Sumber Lautan Rejeki sebagai Tergugat sejak 21 Juli 2011 sebagai admin penjualan (*sales counter*). Dengan demikian maka masa kerja Penggugat sampai dengan gugatan ini diajukan adalah 12 tahun. besaran upah yang diterima Penggugat dari Tergugat setiap bulannya ialah Rp. 4.500.000 (empat juta lima ratus ribu rupiah) yang terakhir Penggugat terima pada bulan Agustus 2023.

Pada tanggal 21 Agustus 2023 Penggugat jatuh sakit dan kemudian berobat ke klinik. Oleh karena Penggugat sakit, sehingga tidak dapat bekerja seperti biasanya, Penggugat dengan niat baik meminta ijin tidak bekerja selama 1 hari dari atasan Penggugat yang bernama Geovany selaku Ka. Admin melalui aplikasi Whatsaap dengan menunjukkan bukti surat keterangan sakit dari klinik, dan keesokan harinya whatsapp tersebut mendapat balasan yang menyatakan mendapat ijin dari perusahaan untuk beristirahat atau tidak masuk kerja selama 1 (satu) minggu.

Penggugat masuk kerja seperti biasa, kemudian Penggugat dipanggil oleh pihak Tergugat yang kemudian memberhentikan (PHK) Pengggugat secara sepihak dan tidak diperbolehkan lagi untuk bekerja tanpa alasan yang jelas, Tergugat hanya menyampaikan alasan PHK secara lisan yakni efisiensi untuk mencegah terjadinya kerugian. Penggugat tidak pernah diberikan surat PHK atas

PHK yang dilakukan oleh Tergugat dan tidak memberikan hak-hak yang seharusnya diperoleh oleh Penggugat sebagai pekerja yang di PHK sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Penggugat merasa keberatan dan melalui kuasa hukumnya telah mengirimkan surat perihal teguran hukum (Somasi) sebanyak 2 (dua) kali kepada Tergugat agar Tergugat memberikan apa yang menjadi Hak-hak Penggugat, akan tetapi tidak ada itikad baik dari Tergugat untuk menyelesaikan permasalahan diantara Penggugat dan Tergugat.

Islam adalah agama rahmatan lil ‘alamin, artinya Islam adalah rahmat bagi sekalian alam. Dengan kata lain, tak ada secuil pun di muka bumi ini yang tak diatur atau diperhatikan dalam Islam. Demikian juga untuk konteks hukum perburuhan. Beberapa teks ayat suci Al-Qur’an, Hadist maupun perjalanan sejarah kehidupan masyarakat Islam banyak yang menyinggung masalah perburuhan, yaitu pada surat At-Taubah ayat 105 yang menggariskan kewajiban bagi buruh/tenaga kerja.

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ
عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Artinya: *Dan katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang*

nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.

(Q.S At-Taubah: 05).¹¹

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dalam hal ini perlu untuk membahas mengenai penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) antara perusahaan dengan pekerja. Pembahasan tersebut kemudian dituangkan dalam bentuk tulisan skripsi dengan judul: **“Akibat Hukum Atas Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak Yang dilakukan Direktur PT. Sumber Lautan Rejeki Kepada Tenaga Kerja (Studi Putusan Nomor 10/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Mdn.**

1. Rumusan Masalah

Berdasarkan pada uraian latar belakang di atas, unruk mencapai tujuan penelitian maka dalam penelitian ini akan menguraikan permasalahan terkait beberapa hal, sebagai berikut :

- a. Bagaimana pengaturan tentang pemutusan hubungan kerja menurut hukum positif di Indonesia ?
- b. Bagaimana akibat hukum bagi pengusaha yang memutus hubungan kerja sepihak terhadap tenaga kerja berdasarkan putusan Nomor 10/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Mdn ?
- c. Bagaimana pertimbangan hukum hakim dalam memutus kasus pemutusan hubungan kerja sepihak pengusaha terhadap pekerjanya berdasarkan Putusan Nomor 10/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Mdn ?

¹¹ Departemen Agama Republik Indonesia. 2000. *Al-Quran dan Terjemahnya*. Jakarta: As-Syifa. halaman. 187

2. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian harus tergambar secara tegas apa yang hendak dicapai dalam melaksanakan penelitian tersebut. Tujuan penelitian harus bertitik tolak dari permasalahan. Bahkan harus terlihat tegas jika permasalahan ada 3 (tiga) maka tujuan penelitian harus 3 (tiga). ketiga hal tersebut menjadi pokok permasalahan yang intisarynya harus terlihat pada kesimpulan, jadi, rumusan masalah, tujuan dan kesimpulan haruslah sinkron.¹² Adapun beberapa tujuan dari penelitian dalam skripsi ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui pengaturan tentang pemutusan hubungan kerja menurut Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023.
- b. Untuk mengetahui akibat hukum bagi pengusaha yang memutus hubungan kerja sepihak terhadap tenaga kerja berdasarkan putusan Nomor 10/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Mdn.
- c. Untuk mengetahui pertimbangan hukum hakim dalam memutus kasus pemutusan hubungan kerja sepihak pengusaha terhadap pekerjanya berdasarkan Putusan Nomor 10/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Mdn.

B. Manfaat Penelitian

Faedah penelitian ini diharapkan berguna baik secara teoritis maupun secara praktis, dalam artian faedah dari segi teoritisnya adalah faedah sebagai sumbangan baik kepada ilmu pengetahuan pada umumnya maupun kepada ilmu

¹² *Ibid.*, halaman 16.

hukum pada khususnya. Dari segi praktisnya penelitian tersebut berfaedah bagi kepentingan negara, bangsa, masyarakat dan pembangunan.¹³

a. Secara Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan untuk mengembangkan Ilmu Hukum khususnya Hukum Perdata terkait dengan pemutusan hubungan kerja secara sepihak dalam memberikan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja dan dapat dijadikan sebagai pedoman dalam penelitian lain yang sesuai dengan bidang penelitian yang penulis teliti.

b. Secara Praktis

Dari sisi praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan ataupun informasi kepada mahasiswa, masyarakat, penegak hukum, bangsa dan Negara sehingga dapat memecahkan permasalahan¹⁴ yang berhubungan dengan akibat hukum pemutusan hubungan kerja secara sepihak yang dilakukan kepada tenaga kerja.

C. Definisi Operasional

Definisi operasional atau kerangka konsep adalah kerangka yang menggambarkan hubungan antara definisi-definisi/konsep-konsep khusus yang akan diteliti.¹⁵ Oleh karena itu, definisi operasional sesuai dengan judul penelitian yang diajukan yaitu “Akibat Hukum Atas Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak Yang Dilakukan Oleh Direktur PT Sumber Lautan Rejeki akepada

¹³ Ida Hanifa dkk. 2018. *Pedoman Penulisan Tugas Akhir Mahasiswa*. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. halaman 16.

¹⁴ *Ibid.*,

¹⁵ *Ibid.*, halaman. 17

Tenaga Kerja (Studi Putusan No. 10/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Mdn)”, maka dapat diterangkan definisi operasional yaitu:

1. Akibat Hukum adalah akibat suatu tindakan yang dilakukan untuk memperoleh suatu akibat yang dikehendaki oleh pelaku dan yang diatur oleh hukum. Tindakan yang dilakukannya merupakan tindakan hukum yakni tindakan yang dilakukan guna memperoleh sesuatu akibat yang dikehendaki hukum.¹⁶ Lebih jelas lagi bahwa akibat hukum adalah segala akibat yang terjadi dari segala perbuatan hukum yang dilakukan oleh subyek hukum terhadap obyek hukum atau akibatakibat lain yang disebabkan karena kejadian-kejadian tertentu oleh hukum yang bersangkutan telah ditentukan atau dianggap sebagai akibat hukum.
2. Pemutusan Hubungan Kerja adalah Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Bab XII Pasal 150 disebutkan bahwa Pemutusan Hubungan Kerja ialah ketentuan mengenai pemutusan hubungan kerja dalam undang-undang ini meliputi pemutusan hubungan kerja yang terjadi di badan usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perorangan, milik persekutuan atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik Negara, maupun usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
3. Pekerja, Berdasarkan Pasal 1 angka 3 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam

¹⁶ R. Soeroso. 2013. *Pengantar Ilmu Hukum*, Jakarta: Sinar Grafika. halaman. 295.

bentuk lain. Istilah Pekerja/ Buruh muncul untuk menggantikan istilah Buruh pada zaman penjajahan Belanda. Karena pada masa ini, buruh adalah sebutan untuk orang-orang pekerja kasar seperti kuli, tukang, dan lain-lain. Pemerintah Belanda dahulu menyebut buruh dengan *blue collar* (berkerah biru), sedangkan untuk orang-orang pekerja halus seperti pegawai administrasi yang duduk di kantor disebut *white collar* (berkerah putih). Biasanya golongan ini adalah orang-orang Belanda dan Timur Asing lainnya.

4. Perusahaan, Untuk menyederhanakan tata cara penyimpanan, pemindahan, pemusnahan, dan penyerahan dokumen Perusahaan, yang penting artinya bagi efisiensi kegiatan Perusahaan seperti diuraikan di atas, undang-undang ini memberikan wewenang kepada Perusahaan untuk melaksanakan penyimpanan, pemindahan, pemusnahan, dan penyerahan dokumen tersebut berdasarkan jadwal retensi baik menurut undang-undang ini maupun yang ditetapkan oleh pimpinan Perusahaan.

D. Keaslian Penelitian

Permasalahan mengenai Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak khususnya di Indonesia bukanlah hal yang baru. Oleh karena itu penulis meyakini bahwa terdapat beberapa peneliti-peneliti yang mengangkat penelitian yang berkaitan dengan penelitian dari penulis sendiri. Namun berdasarkan bahan kepustakaan yang ditemukan baik melalui internet maupun penelusuran dari kepustakaan dari lingkungan Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dan perguruan tinggi lainnya, penulis tidak menemukan penelitian yang sama dengan tema dan pokok bahasan yang penulis teliti terkait “Akibat Hukum Atas

Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan Oleh Direktur PT Sumber Lautan Rejeki Kepada Tenaga Kerja (Studi Putusan Nomor 10/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Mdn)”. Dari beberapa judul penelitian yang pernah diangkat oleh penelitian sebelumnya, ada tiga judul yang hampir memiliki persamaan dalam penulisan skripsi ini, antara lain:

1. Skripsi Farra Fathia, Mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Sumatera Utara, Medan Tahun 2020, dengan judul skripsi Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja yang Terkena Pemutusan Hubungan Kerja Pasca Terjadinya Akuisisi Perusahaan. Adapun permasalahan dalam skripsi ini adalah: Pengaturan akuisisi dalam hukum perusahaan; Pemutusan hubungan kerja (PHK) karena perubahan status perusahaan; Perlindungan hukum terhadap pekerja yang terkena pemutusan hubungan kerja pasca terjadinya akuisisi perusahaan (Studi Putusan Nomor 47/Pdt.Sus-PHI/2020/PN. Jkt. Pst).
2. Muhammad Emil Kusuma, Mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya Palembang, tahun 2020 yang berjudul “Analisis Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak”. Penelitian ini menggunakan penelitian normative.
3. Buchori Muslim Wibowo, Mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Sumatera Utara, Medan Tahun 2018, dengan judul skripsi Analisis Yuridis Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Sepihak Berdasarkan UU Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dalam Perspektif Hukum Perdata (Studi Putusan Mahkamah Agung RI Nomor

1065K/Pdt.Sus-PHI/2016). Adapun permasalahan dalam skripsi ini adalah: Pengaturan Tentang Perjanjian Kerja Berdasarkan Kitab Undang-Undang Hukum Perdata; Pengaturan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) di Indonesia; Putusan Pengadilan Perselisihan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan dan Putusan Mahkamah Agung RI tentang sengketa Pemutusan Hubungan Kerja oleh Restoran Wajir *Seafood* terhadap Pekerja.

Dari penelitian di atas terdapat perbedaan mendasar antara skripsi penulis dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis dalam skripsi ini. Skripsi di atas memfokuskan kajian pada analisis sedangkan penelitian ini memfokuskan kajian pada analisis kewajiban yang tidak dipenuhi atau ingkar janji yang dilakukan oleh Direktur perusahaan baik karena tidak melaksanakan apa yang telah diperjanjikan maupun malah melakukan sesuatu yang menurut perjanjian tidak boleh dilakukan serta akibat hukum dari ingkar janji.

E. Metode Penelitian

Metode penelitian merupakan suatu sarana pokok dalam pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi serta seni. Oleh karena itu, penelitian bertujuan untuk mengungkapkan kebenaran secara sistematis, metodologis, dan konsisten.¹⁷ Suatu penelitian ilmiah dimaksudkan untuk memperoleh pengetahuan yang benar tentang objek yang diteliti berdasarkan serangkaian langkah yang diakui komunitas ilmunan sejawat dalam bidang keahlian (intersubjektif), dengan demikian penemuan terhadap hasil penelitian ilmiah tersebut diakui sifat

¹⁷ Zainuddin Ali. 2016. *Metode Penelitian Hukum*. Jakarta :Sinar Grafika. halaman 17.

keilmiahannya (*wetenschapelijkheid*), dapat ditelusuri kembali oleh sejawat yang berminat merupakan hal yang baru (*nicuwmoeztijn*).¹⁸ Adapun untuk mendapatkan hasil yang maksimal, maka metode yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari:

1. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian yuridis normatif, adapun yang dimaksud dengan jenis penelitian yuridis normatif adalah penelitian hukum kepustakaan karena dalam penelitian hukum normatif dilakukan dengan cara meneliti bahan-bahan pustaka atau data sekunder saja.

2. Sifat Penelitian

Penelitian hukum bertujuan untuk mengetahui dan menggambarkan keadaan sesuatu mengenai apa dan bagaimana keberadaan norma hukum dan bekerjanya norma hukum pada masyarakat. Berdasarkan tujuan penelitian tersebut, maka kecenderungan sifat penelitian yang digunakan adalah deskriptif. Penelitian deskriptif adalah penelitian yang hanya semata-mata melukiskan keadaan obyek atau peristiwa nyata tanpa suatu maksud untuk mengambil kesimpulan-kesimpulan yang berlaku secara umum.¹⁹ Dilihat dari sifatnya penelitian ini termasuk penelitian yang bersifat deskriptif analitis yakni akan menggambarkan secara keseluruhan objek yang diteliti secara sistematis dengan menganalisis data yang diperoleh.

¹⁸ Jonaedi Effendi. 2018. *Metode Penelitian Hukum Normatif Dan Empiris*. Jakarta: Prenada Media Group. halaman 3.

¹⁹ *Ibid.*, halaman 20.

3. Pendekatan Penelitian

Dalam penelitian hukum terdapat beberapa jenis pendekatan. Penulis memfokuskan penelitian pada:

a. Pendekatan Perundang-undangan (*Statute Approach*)

Suatu penelitian normatif tentu harus menggunakan pendekatan perundang-undangan karena yang akan diteliti adalah berbagai aturan hukum yang menjadi fokus sekaligus tema sentral suatu penelitian. Dalam penelitian ini, perundang-undangan yang digunakan penulis adalah Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja dan peraturan perundang-undangan lain yang berkaitan dengan penelitian ini.

b. Pendekatan Kasus (*Case Approach*)

Pendekatan kasus dalam penelitian normatif bertujuan untuk mempelajari penerapan norma-norma atau kaidah hukum yang dilakukan dalam praktik hukum. Pendekatan jenis ini biasanya digunakan mengenai kasus-kasus yang telah mendapat putusan. Kasus-kasus tersebut bermakna empirik, namun dalam suatu penelitian normatif, kasus-kasus tersebut dapat dipelajari untuk memperoleh suatu gambaran terhadap dampak dimensi pernormaan dalam suatu aturan hukum dalam praktik hukum, serta

menggunakan hasil analisisnya untuk bahan masukan (*input*) dalam eksplanasi hukum.

4. Sumber Data Penelitian

Sumber data yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah :

- a. Data yang bersumber dari hukum islam; yaitu Al-Qur`an dan Hadist (Sunnah Rasul). Data yang bersumber dari Hukum Islam tersebut lazim disebut pula sebagai data kewahyuan, data kewahyuan yang digunakan dalam penelitian ini merujuk pada QS. Surah Al Anfal Ayat 58.
- b. Data sekunder terdiri dari:
 - 1) Bahan Hukum Primer, Bahan-bahan hukum ini memuat antara lain: peraturan perundang-undangan, catatan resmi atau risalah dalam pembuatan perundang-undangan dan putusanputusan hakim. Adapun bahan hukum primer yang penulis aplikasikan, antara lain Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja.
 - 2) Bahan hukum sekunder merupakan bahan-bahan sekunder yang dalam hal ini berupa semua publikasi tentang hukum yang bukan merupakan dokumen-dokumen resmi. Publikasi tentang hukum meliputi buku-buku teks, kamuskamus hukum, jurnal-jurnal hukum, dan komentar atas putusan pengadilan.

- 3) Bahan Hukum Tersier merupakan bahan hukum yang memberikan petunjuk maupun penjelasan mengenai bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder berupa kamus hukum atau kamus ensiklopedia atau Kamus Besar Bahasa Indonesia, internet dan lainnya untuk menjelaskan istilah-istilah yang sulit untuk diartikan.

5. Alat Pengumpul Data

Alat pengumpul data yang digunakan dalam penelitian ini adalah studi kepustakaan (*library research*) yang dilakukan dengan dua cara yaitu :

- a. *Offline*, yaitu Studi lapangan (*field research*) yaitu dilakukan dengan membaca buku-buku yang ada pada perpustakaan Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang berkaitan dengan judul penelitian.
- b. *Online*, yaitu studi kepustakaan (*library research*) yang dilakukan dengan cara *online* melalui media internet guna menghimpun data data sekunder yang dibutuhkan dalam penelitian dimaksud.²⁰

6. Analisis Data

Analisis data adalah kegiatan memfokuskan, mengabstraksikan, mengorganisasikan data secara sistematis dan rasional untuk memberikan bahan jawaban terhadap permasalahan. Analisis data yang sesuai dengan penelitian hukum ini adalah menggunakan analisis kualitatif, merupakan suatu analisis data yang mengungkapkan dan mengambil kebenaran dari kepustakaan, yaitu dengan menggabungkan antara informasi dengan yang ada didapat dari perundang-

²⁰ *Ibid.*, halaman 21

undangan dan serta tulisan ilmiah yang ada kaitannya dengan judul ini. Untuk analisis secara kualitatif sehingga mendapat kesimpulan untuk dipahami dengan baik.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Perjanjian Kerja

1. Pengertian Perjanjian Kerja

Ilmu hubungan industrial memiliki hubungan yang sangat erat dengan ilmu hukum, khususnya dengan hukum perburuhan dan hukum keperdataan. Di Indonesia sendiri telah terjadi pergeseran pengertian tentang hukum perburuhan (*labour law* atau *Arbeidsrecht*), menjadi hukum ketenagakerjaan (*man power law*). Padahal keduanya memiliki makna yang sangat berbeda, yaitu dari sisi luas lingkup obyek dan subyek hukum yang diatur. Luas lingkup hukum perburuhan mengatur hubungan antara 2 subyek hukum (pengusaha/majikan sebagai pemberi kerja serta pekerja sebagai pelaksana pekerjaan). Satu sama lain terikat dalam sebuah hubungan kerja, yang terbentuk melalui proses perikatan (*verbintenis*) dalam bentuk perjanjian kerja (*overeenkomst/contract*).²¹

Perjanjian kerja yang dalam bahasa Belanda biasa disebut *Arbeidsovereenkoms*, dapat diartikan dalam beberapa pengertian. Pengertian yang pertama disebutkan dalam ketentuan pasal 1601a Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, mengenai perjanjian kerja disebutkan bahwa:²²

“Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian di mana pihak yang satu si buruh, mengikatkan dirinya untuk di bawah perintah pihak yang lain, si majikan untuk suatu waktu tertentu, melakukan pekerjaan dengan menerima upah”.

²¹ Adjat Daradjat Kartawijaya. 2018. *Hubungan Industrial; Pendekatan Komprehensif - Inter Disiplin, Teori – Kebijakan – Praktik*. Bandung: Alfabeta, halaman 73.

²² Djumadi, 2006, *Hukum Perburuhan*, Jakarta: RajaGrafindo Persada, halaman. 29

Tentunya suatu pekerjaan memiliki perjanjian kerja yang akan dibuat oleh kedua belah pihak, yang menjadi dasar untuk menjalin hubungan kerja antara pemberi kerja / pengusaha dengan pekerja. Perjanjian Kerja adalah perjanjian antara buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang mana memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Dimana ada beberapa kemungkinan komposisi subjek hukum yang bertindak sebagai pihak di dalam perjanjian kerja yaitu (a) buruh dan pengusaha, dan (b) buruh dan pemberi kerja. Perjanjian kerja dapat dikatakan adalah sah apabila telah memenuhi syarat-syarat sahnya perjanjian dan asas-asas dalam hukum perikatan yang diatur dalam KUHPerdara. Perjanjian kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 52 ayat (1) Undang - Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dibuat atas dasar yakni :²³

- a. Adanya kesepakatan kedua belah pihak, tidak ada paksaan, penyesatan, kekhilafan atau penipuan.
- b. Pihak-pihak yang bersangkutan mempunyai kemampuan atau kecakapan untuk bertindak melakukan perbuatan hukum (cakap usia dan tidak di bawah perwalian/pengampuan).
- c. Ada objek pekerjaan yang diperjanjikan.
- d. Pekerjaan yang perjanjian tersebut tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

²³ Abdul Khakim, 2003, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Berdasarkan Undang- undang Nomor 13 Tahun 2003*, Bandung: PT Citra Aditya Bakti, halaman. 151

Wiwoho Soedjono, menyatakan bahwa perjanjian kerja adalah:²⁴
 “Hubungan hukum atau perjanjian orang-perorangan pada satu pihak dengan pihak lain sebagai pengusaha untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan mendapat upah.”

Dari beberapa pengertian perjanjian kerja tersebut, tampak bahwa ciri khas perjanjian kerja adalah “di bawah perintah pihak lain”, di bawah perintah ini menunjukkan bahwa hubungan antara pekerja dan pengusaha adalah hubungan bawahan dan atasan (subordinasi). Pengusaha sebagai pihak yang lebih tinggi secara sosial-ekonomi memberikan perintah kepada pihak pekerja yang mempunyai kedudukan lebih rendah untuk melakukan pekerjaan tertentu. Adanya wewenang perintah inilah yang membedakan antara perjanjian kerja dengan perjanjian lainnya.

Merujuk pada Undang Undang Dasar 1945 pada penjelasan Pasal 2 disebutkan bahwa “yang disebut golongan-golongan ialah badan-badan seperti koperasi, serikat pekerja, dan lain-lain badan kolektif”. Oleh karena itu, disepakati istilah buruh diganti dengan pekerja karena mempunyai dasar hukum yang kuat. Kemudian dengan diundangkannya Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, istilah pekerja digandengkan dengan istilah buruh sehingga menjadi pekerja/ buruh. Untuk kepentingan santunan jaminan

²⁴ Zaeni Asyhadie dan Rahmawati Kusuma, 2019, *Hukum Ketenagakerjaan Dalam Teori dan Praktik di Indonesia*, Jakarta:Prenadamedia Group, halaman. 70

kecelakaan kerja dalam Perlindungan Jaminan Sosial Tenaga Kerja, pengertian pekerja menjadi diperluas, yaitu.²⁵

- a. Magang dan murid yang bekerja pada perusahaan baik yang menerima upah maupun tidak.
- b. Mereka yang memborong pekerjaan kecuali yang memborong adalah perusahaan.
- c. Narapidana yang dipekerjakan di perusahaan.

Sebagai bagian dari perjanjian pada umumnya, maka perjanjian kerja harus memenuhi syarat sahnya perjanjian yaitu:

- a. Kesepakatan kedua belah pihak
- b. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum
- c. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan
- d. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum.²⁶

Perjanjian kerja merupakan perjanjian yang memaksa (*dwang contract*), karena para pihak tidak dapat menentukan sendiri keinginannya dalam perjanjian. Berbeda dengan “kebebasan berkontrak” sebagaimana layaknya dalam hukum perikatan, perbedaan kedudukan para pihak yang mengadakan perjanjian kerja menyebabkan para pihak tidak menentukan keinginannya sendiri dalam perjanjian, terutama pihak pekerja, namun demikian para pihak dalam ikatan hubungan kerja tunduk kepada ketentuan hukum ketenagakerjaan.

²⁵ Lalu Husni, 2007, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta, Raja Grafindo Persada, halaman. 21

²⁶ *Ibid.*, halaman. 55

Menurut Pasal 1338 KUHPerdata, suatu perjanjian tidak dapat ditarik kembali selain dengan kesepakatan kedua belah pihak, atau karena alasan-alasan yang ditentukan oleh undang-undang. Suatu perjanjian juga harus dilaksanakan dengan itikad baik.

Syarat sah perjanjian kerja diatur dalam ketentuan Pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, diantaranya:

a. Sepakat mereka yang mengikatkan diri

Perjanjian kerja dinyatakan sah karena adanya kesepakatan para pihak yang mengikatkan dirinya dalam sebuah perjanjian kerja antara pekerja yang sepakat melakukan pekerjaan yang diperjanjikan dan pengusaha yang sepakat menerima dan mempekerjakan pekerja tersebut. Para pihak dalam perjanjian kerja harus sepakat, setuju dan sekata mengenai perjanjian kerja yang dibuat bersama.

b. Cakap untuk membuat perikatan

Kecakapan para pihak dalam membuat suatu perikatan maksudnya para pihak yang membuat perjanjian kerja harus sudah dinyatakan cukup umur, dalam keadaan sadar dan tidak dalam keadaan terganggu kejiwaannya atau harus dalam keadaan waras untuk membuat perikatan. Batasan umur seseorang telah dinyatakan cakap membuat perjanjian berdasarkan ketentuan hukum yang berlaku yaitu minimal umur 18 tahun.

c. Suatu hal tertentu

Yang dimaksud suatu hal tertentu adalah adanya pekerjaan yang diperjanjikan. Jadi, perjanjian kerja dinyatakan sah apabila ada pekerjaan yang diperjanjikan para pihak sebagai suatu obyek perjanjian kerja.

d. Suatu sebab yang halal

Mengenai syarat suatu sebab yang halal dalam perjanjian kerja ini memiliki arti bahwa obyek perjanjian dalam hal ini pekerjaan yang dipekerjakan haruslah halal yaitu tidak boleh bertentangan dengan Undang-Undang, ketertiban umum dan kesusilaan. Kitab Undang- Undang Hukum Perdata memberikan kebebasan berkontrak baik secara tertulis ataupun lisan namun tidak boleh bertentangan dengan norma hukum.²⁷

Syarat sahnya perjanjian yang telah diuraikan diatas dapat dibagi menjadi 2 kategori yaitu syarat subjektif dan syarat obyektif. Syarat subjektif meliputi syarat pertama dan kedua karena ketentuan dari syarat pertama dan kedua tersebut menjelaskan tentang subyek perjanjian, sedangkan syarat obyektif meliputi syarat ketiga dan keempat karena kedua syarat tersebut menjelaskan tentang obyek perjanjian. Akibat hukum apabila syarat subyektif tidak terpenuhi adalah salah satu pihak dalam perjanjian kerja tersebut dapat melakukan pembatalan kontrak kerja, sedangkan akibat hukum apabila perjanjian kerja tidak memenuhi syarat obyektif adalah perjanjian kerja tersebut batal demi hukum.

²⁷ Lukman Santoso, 2016. *Hukum Perikatan Teori Hukum dan Teknis Pembuatan Kontrak, Kerjasama dan Bisnis*, Malang: Citra Intrans Selaras, halaman. 22.

Dalam penyelenggaraan pembuatan perjanjian kerja, pada praktek pelaksanaannya terdapat beberapa macam dan jenisnya. Menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan (UU No. 13 Tahun 2003) perjanjian kerja dibagi dalam beberapa jenis yaitu:

2. Perjanjian Kerja untuk Waktu Tertentu

Ketentuan mengenai Perjanjian Kerja Tertentu atau lazim disebut Kesepakatan Kerja Tertentu terdapat dalam pasal 1 angka 1 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor KEP.100/MEN/VI/2004, yang berbunyi:

“Perjanjian Kerja Waktu Tertentu adakah perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu.”

Perjanjian kerja tertentu diadakan karena jenis dan sifat pekerjaan yang menjadi obyek perjanjian kerja tersebut memang mengharuskan demikian. Misalnya saja suatu pekerjaan yang menjadi obyek perjanjian kerja adalah pembangunan sebuah gedung. Maka para pihak, yaitu pengusaha dan pekerja, dalam membuat perjanjian kerja, haruslah dilakukan dalam bentuk Perjanjian Kerja Tertentu.²⁸

Terdapat anggapan bahwa suatu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu diadakan dengan tujuan untuk melindungi pihak pengusaha. Seperti dalam hal Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang datangnya dari pengusaha, dalam pelaksanaannya memerlukan izin dari Pengadilan Perselisihan Hubungan Industrial dan

²⁸ Djumadi, *Op. Cit.*, halaman. 61-62

berkewajiban untuk membayar uang pesangon. Kewajiban-kewajiban demikian tidak didapati dalam pelaksanaan pengakhiran hubungan kerja yang telah habis masa berlakunya. Jika waktu atau objek yang diperjanjikan telah habis atau selesai, maka secara otomatis hubungan kerja tersebut putus demi hukum. Oleh karena itu, ada suatu kecenderungan dari para pengusaha untuk menerapkan ketentuan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.²⁹

Untuk mengatasi hal tersebut, pemerintah selaku penyelenggara negara, menerbitkan suatu kebijakan yang bertujuan untuk memberikan batasan-batasan tertentu, mengenai jenis pekerjaan apa saja yang dapat dilakukan dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu. Ketentuan tersebut tertera pada Pasal 4 ayat (3) Peraturan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor PER-02/MEN/1993, yang berbunyi: “Kesepakatan kerja untuk waktu tertentu hanya diadakan untuk pekerjaan tertentu yang menurut sifatnya, jenis dan kegiatannya adalah selesai dalam waktu tertentu.”

Pekerjaan dimaksud yaitu:

- 1) Pekerjaan yang sekali selesai atau yang 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.³⁰

²⁹ *Ibid*, halaman. 63

³⁰ *Ibid*, halaman. 64

Dalam hal perjanjian kerja waktu tertentu, dibuat untuk pekerjaan yang bersifat tetap dan karena itu melanggar ketentuan tersebut di atas, maka perjanjian kerja tersebut menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu (Pasal 59 ayat 7 UU No. 13 Tahun 2003).

Selain itu perjanjian kerja waktu tertentu harus memenuhi syarat-syarat:

- 1) Harus mempunyai jangka waktu tertentu; atau
- 2) Adanya suatu pekerjaan yang selesai dalam waktu tertentu; atau
- 3) Tidak mempunyai syarat masa percobaan

Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dibuat secara tertulis dengan bahasa Indonesia dan huruf latin, karena itu bila perjanjian kerja untuk waktu tertentu ini dibuat secara tidak tertulis, maka perjanjian kerja tersebut menjadi perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu. Perjanjian kerja waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun dan boleh diperpanjang atau diperbarui 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun.

Jadi, total jangka waktu perjanjian kerja untuk waktu tertentu beserta perpanjangannya adalah 3 (tiga) tahun. Pelanggaran atas jangka waktu perjanjian kerja waktu tertentu ini akan menjadikan perjanjian kerja tersebut batal demi hukum dan menjadikan perjanjian kerja tersebut menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu (Pasal 59 ayat 7 UU No. 13 Tahun 2003).³¹

3. Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu.

Yang dimaksud dengan perjanjian untuk waktu tidak tertentu adalah suatu jenis perjanjian kerja yang umum diterapkan dalam hubungan kerja serta tidak

³¹ Hardijan Rusli, 2011, *Hukum Ketenagakerjaan*, Bogor: Ghalia Indonesia, halaman. 68

memiliki jangka waktu berlakunya. Dengan demikian perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu akan terus berlaku, sampai:

- 1) Pihak pekerja/buruh memasuki usia pensiun (55 tahun);
- 2) Pihak pekerja/buruh diputuskan hubungan kerjanya karena melakukan kesalahan;
- 3) Pekerja/buruh meninggal dunia; dan
- 4) Adanya putusan pengadilan yang menyatakan pekerja/buruh telah melakukan tindak pidana sehingga perjanjian kerja tidak bisa dilanjutkan.

Perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu dapat dibuat secara tertulis dan lisan. Dalam hal perjanjian jenis ini dibuat secara lisan maka pengusaha wajib membuat surat pengangkatan bagi pekerja/buruh. Perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu dapat mensyaratkan masa percobaan kerja paling lama 3 (tiga) bulan. Syarat masa percobaan harus dicantumkan dalam perjanjian kerja. Bila dilakukan secara lisan, maka syarat masa percobaan kerja harus diberitahukan kepada pekerja dan dicantumkan dalam surat pengangkatan. Jika tidak dicantumkan, maka ketentuan masa percobaan kerja dianggap tidak ada.³²

B. Tenaga Kerja

Menurut Undang-Undang RI Nomor 13 Tahun 2003 pasal 1 ayat 2 disebutkan bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna mengahasiikan barang dan jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Penduduk yang tergolong tenaga kerja jika penduduk tersebut telah memasuki usia kerja, setiap orang yang mampu bekerja

³² Zaeni Asyhadie dan Rahmawati Kusuma, *Op. Cit.*, halaman. 72

disebut sebagai tenaga kerja. Sedangkan ketentuan Pasal 1 ayat (3) Undang-Undang RI Nomor 13 Tahun 2003, pekerja atau buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan meminta upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Pengertian tenaga kerja tersebut telah menyempurnakan pengertian tentang tenaga kerja dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969 Tentang Ketentuan Pokok Ketenagakerjaan. Setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat dapat meliputi setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain atau setiap orang yang bekerja sendiri dengan tidak menerima upah atau imbalan.

Pengertian tenaga kerja menurut Undang-Undang RI Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan juga sejalan dengan pengertian tenaga kerja menurut konsep ketenagakerjaan pada umumnya yaitu bahwa tenaga kerja atau manpower adalah mencakup penduduk yang sudah atau sedang bekerja, yang sedang mencari kerja dan yang melakukan pekerjaan lain dan mengurus rumah tangga. Pengertian tenaga kerja disini mencakup tenaga kerja atau buruh yang terkait dalam suatu hubungan kerja dan tenaga kerja yang belum bekerja. Sedangkan pengertian dari pekerja atau buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Dengan kata lain, pekerja atau buruh adalah tenaga kerja yang sedang dalam ikatan hubungan kerja."

Pekerja merupakan salah satu unsur yang sangat penting dalam suatu perusahaan. Hal ini dikarenakan peran peran dan Ilingsi pekerja dalam menghasilkan barang dan atau jasa untuk perkembangan suatu perusahaan

sewajarnya apabila hak-hak pekerja diberikan secara memadai demi terciptanya hubungan kerja yang seimbang antara pekerja dan pengusaha dalam perusahaan. Terutama pekerja melakukan pekerjaannya secara bersungguh dan maksimal.

Secara garis besar Penduduk Suatu Negara dibedakan menjadi 2 (dua) kelompok yaitu:

1. Angkatan tenaga kerja terdiri dari :
 - a. Golongan yang bekerja
 - b. Golongan yang menganggur atau yang sedang mencari pekerjaan
2. Bukan angkatan tenaga kerja terdiri dari :
 - a. Golongan yang bersekolah
 - b. Golongan yang mengurus rumah tangga dan
 - c. Golongan lain-lain atau penerima pendapatan

Golongan yang bersekolah adalah mereka yang kegiatannya hanya bersekolah.

Golongan yang mengurus rumah tangga adalah mereka yang mengurus rumah tangga tanpa memperoleh upah.

Golongan lain-lain ada 2 (dua) macam yaitu :

1. Golongan penerima pendapatan, yaitu mereka yang tidak melakukan suatu kegiatan ekonomi, tetapi memperoleh pendapatan seperti tunjangan pensiun, bunga atas simpanan, dan uang sewa atas milik.
2. Mereka yang hidupnya tergantung dari orang lain, misalnya karena lanjut usia (jompo), cacat atau sakit kronis.

Ketiga golongan dalam kelompok bukan angkatan kerja ini kecuali mereka yang hidupnya tergantung dari orang lain, sewaktu-waktu dapat menawarkan jasanya untuk bekerja. Jadi tenaga kerja mencakup siapa saja yang dikategorikan sebagai angkatan kerja dan juga mereka yang bukan angkatan kerja, sedangkan mereka yang bekerja dan tidak bekerja (pengangguran).³³

C. Pemutusan Hubungan Kerja

Menurut Lalu Husni dalam bukunya menyatakan bahwa, PHK merupakan suatu peristiwa yang tidak diharapkan terjadinya, terutama dari kalangan buruh/pekerja karena dengan PHK buruh/pekerja yang bersangkutan akan kehilangan mata pencaharian untuk menghidupi diri dan keluarganya, karena itu semua pihak yang terlibat dalam hubungan industrial baik pengusaha, pekerja/buruh atau pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi Pemutusan Hubungan Kerja.³⁴

Menurut Pasal 1 angka 25 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, “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 antara pekerja dengan pengusaha, dapat terjadi disebabkan telah berakhirnya jangka waktu tertentu yang diperjanjikan sebelumnya dan dapat pula terjadi karena adanya perselisihan antara pekerja/buruh dan pengusaha, meninggalnya pekerja/buruh atau karena sebab lain.

³³ Agusmidah.2010. *Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta:Pradnya Pramita, halaman 7

³⁴ Lalu Husni. 2018. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, halaman 195.

“Pemutusan hubungan kerja (PHK) merupakan pengakhiran hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha yang disebabkan oleh berbagai macam alasan, sehingga berakhir pula hak dan kewajiban di antara mereka.”³⁵

Istilah lain yang digunakan untuk menyebut pemutusan hubungan kerja adalah *layoffs*, yaitu:”pemutusan hubungan kerja dari perusahaan akibat alasan-alasan bisnis dan ekonomi.”³⁶

Pemutusan hubungan kerja yang terjadi disebabkan berakhirnya waktu yang telah ditetapkan dalam perjanjian kerja, umumnya tidak menimbulkan permasalahan terhadap kedua belah pihak. Berbeda halnya dengan pemutusan yang terjadi dengan sebab adanya perselisihan, keadaan ini akan membawa dampak terhadap kedua belah pihak, terutama pekerja yang dari sisi ekonomis dipandang memiliki kedudukan yang lemah jika dibandingkan dengan pihak pengusaha.³⁷

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) adalah salah satu hal dalam dunia ketenagakerjaan yang paling dihindari dan tidak diinginkan oleh para pekerja/buruh yang masih aktif bekerja. Untuk masalah pemutusan hubungan kerja yang terjadi sebab berakhirnya akta yang telah ditetapkan dalam kontrak kerja yang tidak menimbulkan permasalahan terhadap kedua belah pihak yaitu pekerja dan pengusahanya karena antara pihak yang bersangkutan sama-sama telah menyadari saat berakhirnya hubungan kerja tersebut.

³⁵ Indah Puji Hartatik, 2014, *Buku Praktis Mengembangkan SDM*, Yogyakarta: Laksana, halaman. 267

³⁶ Marihot Tua Efendi Harlandja, 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Grasindo, halaman. 163.

³⁷ *Ibid*, halaman. 252

Beda halnya dengan PHK yang terjadi secara sepihak yaitu oleh pihak pengusahanya. Harapan untuk mendapatkan penghasilan dan memenuhi kebutuhan hidup telah pupus begitu saja lantaran terjadinya PHK yang tidak diduga oleh para pekerja. Hal ini di karenakan kondisi kehidupan politik yang goyah, kemudian disusul dengan kondisi perekonomian yang berdampak pada banyak industri yang harus gulung tikar, dan tentu saja berdampak pada pemutusan hubungan kerja yang dilakukan sangat tidak terencana. Dalam hal menjalani pemutusan hubungan kerja, pihak-pihak yang bersangkutan yaitu pengusaha dan pekerja/buruh harus benar-benar mengetahui hal-hal yang berhubungan dengan PHK, terutama untuk para pekerja/buruh agar mereka bisa mendapatkan apa yang menjadi hak mereka setelah di PHK.³⁸

1. Pemutusan Hubungan Kerja Putus Demi Hukum

Hubungan kerja dapat putus demi hukum, hubungan kerja tersebut harus putus secara otomatis, dan kepada pekerja/buruh dan pengusaha/majikan tidak perlu mendapatkan penetapan pemutusan hubungan kerja dari lembaga yang berwenang. Antara pihak pengusaha maupun pekerja/buruh hanya bersifat pasif. Artinya, hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja/buruh berakhir dengan sendirinya. Hal ini dapat terjadi dalam:³⁹

- a. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu.

Hal ini terjadi apabila jangka waktu berlakunya perjanjian kerja untuk waktu tertentu telah berakhir atau telah berakhir setelah diperpanjang atau

³⁸ Asri Wijayanti, 2009, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Jakarta: Sinar Grafika, halaman. 79

³⁹ FX. Djumialdji, 1987, *Pemutusan Hubungan Kerja "Perselisihan Perburuhan Perorangan"*, Jakarta: Bina Aksara, halaman. 27-33

telah berakhir setelah diadakan pembaharuan terhadap perjanjian kerja waktu tertentu tersebut.

b. Pekerja/buruh meninggal dunia

Pekerja/buruh meninggal dunia maka perjanjian kerja telah berakhir.

Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan disebutkan mengenai pemutusan hubungan kerja yang putus/demi hukum dalam beberapa Pasal sebagai berikut :

- a) Pekerja/buruh masih dalam masa percobaan kerja, bilamana telah dipersyaratkan secara tertulis sebelumnya.
- b) Pekerja/buruh mengajukan permintaan pengunduran diri, secara tertulis atas kemauan sendiri tanpa ada indikasi adanya tekanan/intimidasi dari pengusaha, berakhirnya hubungan kerja sesuai dengan perjanjian kerja waktu tertentu untuk pertama kali.
- c) Pekerja/buruh mencapai usia pensiun sesuai dengan ketetapan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, atau peraturan perundang-undangan.
- d) Pekerja/buruh meninggal dunia.
- e) Perubahan status, penggabungan, peleburan, atau perubahan kepemilikan perusahaan dan pekerja/buruh tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja.
- f) Perusahaan tutup, karena perusahaan mengalami kerugian secara terus menerus selama dua tahun sehingga perusahaan harus tutup, atau keadaan memaksa
- g) Perusahaan tutup untuk tujuan melakukan efisiensi.

2. Pemutusan Hubungan Kerja Oleh Pekerja

Pemutusan hubungan kerja oleh pekerja/buruh, disini buruh secara aktif meminta diputuskan hubungan kerjanya. Pemutusan hubungan kerja oleh pekerja/buruh dalam hal-hal sebagai berikut :⁴⁰

- a. Dalam masa percobaan pekerja/buruh dapat memutuskan hubungan kerja sewaktu-waktu dengan pernyataan pengakhiran. Menurut ketentuan Pasal 4 Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1964 disebutkan bahwa masa percobaan tidak boleh melebihi 3 (tiga) bulan dan adanya masa percobaan harus diberitahukan lebih dahulu kepada calon pekerja atau buruh. Dalam ketentuan Surat Edaran Direktur Jenderal Urusan Perlindungan dan Perawatan Tenaga Kerja Nomor 362/67 disebutkan bahwa dengan tanpa adanya pemberitahuan terlebih dahulu tentang adanya masa percobaan, berarti tidak ada masa percobaan.
- b. Dengan meninggalnya majikan, buruh berhak memutuskan hubungan kerja untuk waktu tertentu dengan ahli waris majikan dengan adanya pernyataan pengakhiran.
- c. Pada perjanjian kerja dalam waktu tidak tertentu, peraturan perusahaan maupun peraturan perundang-undangan ataupun menurut kebiasaan, maka pekerja/buruh berhak memutuskan hubungan kerja sewaktu-waktu dengan pernyataan pengakhiran. Buruh dapat memutuskan hubungan kerja sewaktu-waktu tanpa pernyataan pengakhiran tanpa persetujuan pengusaha/majikan, maka pemutusan hubungan kerja yang demikian ini bersifat melawan hukum.

⁴⁰ *Ibid.*, halaman. 14.

3. Pemutusan Hubungan Kerja Oleh Pengusaha.

Seringnya terjadi pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha secara garis besar dapat disebabkan oleh dua hal yaitu:⁴¹

- a) Perusahaan mengalami kemunduran sehingga perlu rasionalisasi atau pengurangan jumlah pekerja/buruh
- b) Pekerja telah melakukan kesalahan, baik kesalahan yang melanggar ketentuan yang tercantum dalam Peraturan Perusahaan, perjanjian kerja atau Perjanjian Kerja Bersama (kesalahan ringan), maupun kesalahan pidana (kesalahan berat).

Rasionalisasi atau pengurangan jumlah pekerja dapat terjadi disebabkan oleh ketidakmampuan perusahaan menjalankan kewajibannya (misal membayar upah) terhadap jumlah pekerja yang sudah ada.

Berdasarkan Undang-Undang RI Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja karena:

- a) Pekerja/buruh melakukan kesalahan berat.
- b) Pekerja/buruh ditahan pihak yang berwajib.
- c) Pekerja/buruh melakukan tindakan Indisipliner.
- d) Perubahan status, penggabungan dan peleburan perusahaan.
- e) Perusahaan tutup karena mengalami kerugian, yang telah diaudit dan dinyatakan mengalami kerugian oleh akuntan publik.
- f) Pekerja/buruh meninggal dunia.

⁴¹ Zaeni Asyhadie dan Rahmawati Kusuma, *Op. Cit.*, halaman. 253.

- g) Pekerja/buruh mencapai usia pensiun sesuai dengan ketentuan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama atau peraturan perundang-undangan.
- h) Pekerja/buruh mangkir.
- i) Pekerja/buruh telah mengadukan dan melaporkan bahwa pengusaha telah melakukan kesalahan namun tidak terbukti.

Dalam hal pemutusan hubungan kerja dengan alasan rasionalisasi atau kesalahan ringan pekerja/buruh dalam UU No.13 Tahun 2003 Pasal 151 ayat (1) ditentukan bahwa “Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja.”

Jika segala upaya tersebut telah dilakukan tetapi pemutusan hubungan kerja tetap tidak dapat terhindarkan, maka maksud pemutusan hubungan kerja wajib dirundingkan secara musyawarah mufakat oleh pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh. Apabila proses perundingan yang telah dilakukan tersebut tidak menghasilkan kesepakatan, pengusaha/majikan dapat melakukan pemutusan hubungan kerja melalui sebuah penetapan dari lembaga penyelesaian hubungan industrial sebagaimana diatur dalam Undang- undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Permohonan penetapan pemutusan hubungan kerja harus disertai alasan yang menjadi dasar pemutusan hubungan kerja.

Permohonan penetapan dapat diterima oleh lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial, apabila pemutusan hubungan kerja tersebut

telah dirundingkan antara pengusaha dengan pekerja/buruh atau antara pengusaha dengan serikat pekerja/serikat buruh. Penetapan atas permohonan pemutusan hubungan kerja diberikan jika ternyata maksud untuk memutuskan hubungan kerja telah dirundingkan tetapi tidak menghasilkan kesepakatan. Selain putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum ditetapkan, baik pengusaha maupun pekerja/buruh harus tetap melaksanakan segala kewajibannya. Selain itu, pengusaha dapat melakukan penyimpangan yaitu berupa tindakan skorsing kepada pekerja/buruh yang sedang dalam proses pemutusan hubungan kerja dengan tetap wajib membayar upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima pekerja/buruh.

4. Pengaturan Pemutusan Hubungan Kerja dalam Undang-Undang Cipta Kerja.

Dalam Undang-Undang Cipta Kerja ini tidak merubah secara keseluruhan Undang-Undang Ketenagakerjaan dan dinyatakan tetap berlaku, hal ini sesuai dengan Pasal 185 Undang-Undang Cipta Kerja. Adapula ruang lingkup dari perlindungan terhadap pekerja/buruh yang sebagaimana diatur dalam BAB X Bagian Kesatu Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Ketentuan mengenai cara perusahaan melakukan PHK juga diatur dalam Pasal 151 ayat (1) sampai dengan (4) UU Cipta Kerja yang pada intinya terdapat mekanisme yang jelas mengenai proses – proses perencanaan sampai pelaksanaan PHK di sebuah perusahaan. Dalam ayat (4) lebih ditegaskan bahwa apabila proses perundingan bipartit tidak mencapai kesepakatan, PHK dilakukan melalui tahap berikutnya sesuai dengan mekanisme perselisihan hubungan industrial. Dari ayat

tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak ada jalur PHK secara sepihak, baik adanya persetujuan maupun tidak tercapainya kesepakatan.

Namun, apabila telah selesainya pelaksanaan PHK secara sepihak tersebut para pekerja dapat melakukan upaya – upaya untuk mempertahankan pekerjaannya sebagai langkah preventif perlindungan hukum. Perlindungan yang dilakukan terhadap para pekerja bertujuan untuk terpenuhinya hak dasar dasar dan pemenuhan tanpa diskriminasi.⁴² Hukum memberikan perlindungan terhadap hak – hak manusia dari sesuatu yang dapat menyebabkan tidak terpenuhinya hak – hak tersebut.⁴³ Perlindungan hukum terhadap ketenagakerjaan sendiri telah dijamin oleh Undang – Undang Dasar NRI Tahun 1945 pada pasal 27 ayat 2 yang menjamin hak – hak warga.

Negara atas pekerjaan yang layak bagi kemanusiaan. Oleh karena itu, hak para pekerja dijamin langsung oleh hukum positif tertinggi dengan semangat perjuangan dan kemerdekaan. Kemudian, perlindungan hukum juga dimasukkan ke dalam UU Cipta Kerja dalam pasal 185 yang menyebutkan bahwa :

- 1) Perlindungan terhadap hak dasar pekerja untuk bermusyawarah dengan pengusaha;
- 2) Perlindungan terhadap keselamatan dan kesehatan pekerja;
- 3) Perlindungan khusus terhadap pekerja perempuan, anak, dan penyandang cacat, dan;

⁴² R. F. Wibowo, dan R. Herawati, *Perlindungan Bagi Pekerja Atas Tindakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara Sepihak*, "Jurnal Pembangunan Hukum Indonesia", vol. 3, no. 1, pp. 109-120, Jan. 2021, hal. 116

⁴³ Philipus M. Hadjon, 1987, *Perlindungan hukum bagi rakyat di Indonesia. Sebuah Studi Tentang Prinsip Prinsipnya. Penanganannya oleh Pengadilan dalam Lingkungan Peradilan Umum dan Pembentukan Peradilan Administrasi Negara*, PT Bina Ilmu, Surabaya, halaman 25.

- 4) Perlindungan terhadap upah, kesejahteraan, dan jaminan social tenaga kerja.

Keempat ketentuan ini menjadi dasar hukum para pekerja untuk memperjuangkan hak – haknya di sebuah perusahaan sehingga PHK ataupun kasus – kasus ketenagakerjaan di Indonesia dapat berakhir. Perusahaan seharusnya melakukan pemenuhan terhadap hak – hak normatif para pekerja terlebih dahulu daripada kebutuhan para kreditur.⁴⁴

Dalam ketenagakerjaan terdapat 2 cara yang dapat ditempuh yaitu melalui penyelesaian perselisihan hubungan industrial di luar pengadilan dan melalui pengadilan. Penyelesaian di luar pengadilan dapat dicontohkan antara lain:

- 1) Bipartit, yang hasil dari perundingan tersebut membuat perjanjian bersama yang ditandatangani pula oleh kedua belah pihak.
- 2) Mediasi, yang dilakukan oleh mediator dengan kewajiban riset mengenai pokok perkara dan sidang mediasi paling lambat 7 hari.
- 3) Konsiliasi, yang dilaksanakan setelah para pihak mengajukan permintaan secara tertulis kepada konsiliator.
- 4) Arbitrase, yang dilakukan selambat – lambatnya 30 hari kerja sejak penandatanganan surat perjanjian penunjukan arbiter.

Ada pula penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui pengadilan yang memiliki wewenang memeriksa dan memutus di tingkat pertama mengenai perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Kemudian bagi

⁴⁴ Tumeleng, Elisa Kurniawati S, 2019, *Perlindungan Terhadap Pekerja Atas Pemutusan Hubungan Kerja Yang Dilakukan Secara Sepihak di PT. Bangun Wenang Beverages Company (BWBC)*, Universitas Atma Jaya Yogyakarta. halaman. 10

perusahaan yang melakukan PHK secara sepihak hal ini tentunya menyalahi aturan yang telah ditetapkan oleh undang-undang. Maka dari itu perlu diadakannya sanksi bagi perusahaan yang melanggar sebagai eksistensi dari penegakan hukum yang berkeadilan. Adapun dengan diadakannya sanksi dalam setiap peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan bertujuan untuk memberikan rasa keadilan bagi setiap buruh pada suatu perusahaan.⁴⁵

Dalam kasus PHK secara sepihak pemerintah seharusnya memberikan sanksi administratif kepada perusahaan. Sanksi administratif merupakan sanksi yang diterapkan pada pelanggaran administrasi atau ketentuan pada undang-undang yang bersifat administratif. Sanksi administratif mempunyai sifat Reparatoir yang bermakna memulihkan keadaan seperti semula.⁴⁶ Dalam Pasal 61 PP Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, Sanksi administratif dapat berupa:

- Teguran tertulis;
- Pembatalan kegiatan usaha;
- Penghentian sementara Sebagian atau seluruh alat produksi; dan
- Pembekuan kegiatan usaha.

Namun dalam PP ini, sanksi administratif hanya berlaku terhadap beberapa pasal saja, begitu pula dalam UU Cipta Kerja yang belum mengatur secara

⁴⁵ Leonardo Imanuel Terok, Kajian Hukum Atas Hak Pekerja Kontrak Yang Dikenai Pemutusan Hubungan Kerja (Phk) Dalam Masa Kontrak, *Lex et Societatis*, Volume III Nomor 7, Ags, 2015, halaman 92.

⁴⁶ Philipus M. Hadjon, 1990, *Pengantar Hukum Administrasi*, Gadjah mada University Press, Yoyakarta, halaman. 3.

eksplisit mengenai sanksi terhadap perusahaan yang melakukan PHK secara sepihak. Hal ini mengakibatkan banyak perusahaan yang dengan sewenang-wenang melakukan PHK secara sepihak terhadap karyawannya. Maka dari itu, pemerintah perlu untuk menetapkan aturan mengenai sanksi yang dapat dikenakan pada perusahaan yang melakukan PHK secara sepihak mengingat banyaknya para buruh yang menderita akibat hal tersebut.

Beberapa ketentuan dalam UU Ketenagakerjaan telah diubah oleh Undang-Undang Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja antara lain : Hak Pekerja yang Terkena PHK Pada prinsipnya, jika terjadi PHK, pengusaha wajib membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja (“UPMK”) dan uang penggantian hak (“UPH”) yang seharusnya diterima.

Namun, patut diperhatikan bahwa Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja (“PP 35/2021”) yang membedakan hak-hak pekerja yang di-PHK berdasarkan alasannya antara lain :

1. Pekerja berhak atas uang pesangon 1 kali ketentuan uang pesangon, UPMK 1 kali ketentuan UPMK, dan UPH, apabila di-PHK dengan alasan:
 - a. Perusahaan melakukan penggabungan, peleburan atau pemisahan perusahaan dan pekerja tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja atau pengusaha tidak bersedia menerima pekerja.
 - b. Pengambilalihan perusahaan
 - c. Perusahaan melakukan efisiensi untuk mencegah kerugian.
 - d. Perusahaan tutup bukan karena mengalami kerugian.

- e. Perusahaan dalam keadaan penundaan kewajiban pembayaran utang bukan karena mengalami kerugian.
 - f. Adanya permohonan PHK yang diajukan oleh pekerja dengan alasan Pengusaha melakukan perbuatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 36 huruf g PP 35/2021.
2. Pekerja berhak atas uang pesangon 0,5 kali ketentuan uang pesangon, UPMK 1 kali ketentuan UPMK, dan UPH, apabila di-PHK dengan alasan:
- a. Pengambilalihan perusahaan yang mengakibatkan terjadinya perubahan syarat kerja dan pekerja tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja.
 - b. Perusahaan melakukan efisiensi yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian.
 - c. Perusahaan tutup akibat mengalami kerugian secara terus menerus selama 2 tahun atau tidak secara terus menerus selama 2 tahun.
 - d. Perusahaan tutup disebabkan keadaan memaksa (*"force majeure"*).
 - e. Perusahaan dalam keadaan penundaan kewajiban pembayaran utang yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian.
 - f. Perusahaan pailit.
 - g. Pekerja melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan ("PP"), atau Perjanjian Kerja Bersama ("PKB") dan sebelumnya telah diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga secara berturut-turut.

3. Pekerja berhak atas uang pesangon 0,75 kali ketentuan uang pesangon, UPMK 1 kali ketentuan UPMK, dan UPH, apabila perusahaan mengalami keadaan memaksa (*“force majeure”*) yang tidak menyebabkan perusahaan tutup.
4. Pekerja berhak atas uang pesangon 1,75 kali ketentuan uang pesangon, UPMK 1 kali ketentuan UPMK, dan UPH, apabila memasuki usia pensiun.
5. Pekerja berhak atas uang pesangon 2 kali ketentuan uang pesangon, UPMK 1 kali ketentuan UPMK, dan UPH, apabila:
 - a. Pekerja meninggal dunia.
 - b. Pekerja sakit berkepanjangan atau cacat akibat kecelakaan kerja dan tidak dapat melakukan pekerjaannya setelah melampaui batas 12 bulan.
6. Pekerja berhak atas UPH dan uang pisah yang besarnya diatur dalam perjanjian kerja, PP, atau PKB apabila di-PHK dengan alasan:
 - a. Adanya putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang menyatakan pengusaha tidak melakukan perbuatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 36 huruf g PP 35/2021 terhadap permohonan yang diajukan oleh pekerja.
 - b. Mengundurkan diri atas kemauan sendiri dan memenuhi syarat.
 - c. Pekerja mangkir selama 5 hari kerja atau lebih berturut-turut tanpa keterangan secara tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah dan telah dipanggil oleh Pengusaha 2 kali secara patut dan tertulis.

- d. Pekerja melakukan pelanggaran bersifat mendesak yang diatur dalam perjanjian kerja, PP, atau PKB.
- e. Pekerja tidak dapat melakukan pekerjaan selama 6 bulan akibat ditahan pihak yang berwajib karena diduga melakukan tindak pidana.
- f. Pekerja dinyatakan bersalah melakukan tindak pidana berdasarkan putusan pengadilan.

Hak Pekerja yang Mengundurkan Diri

Pekerja mengundurkan diri atas kemauan sendiri harus memenuhi syarat:

- a. mengajukan permohonan pengunduran diri secara tertulis selambat-lambatnya 30 hari sebelum tanggal mulai pengunduran diri;
- b. tidak terikat dalam ikatan dinas; dan
- c. tetap melaksanakan kewajibannya sampai tanggal mulai pengunduran diri.

Sebagaimana telah dikemukakan sebelumnya, pekerja yang mengalami PHK akibat mengundurkan diri atas kemauan sendiri berhak atas uang pisah dan UPH yang seharusnya diterima. Sehingga, pekerja yang mengundurkan diri atas kemauan sendiri setelah bekerja selama 3 tahun berhak mendapatkan:

- a. uang pisah yang besarnya diatur dalam perjanjian kerja, PP, atau PKB di perusahaan tempat ia bekerja; dan
- b. UPH yang diatur menurut Pasal 81 angka 44 UU Cipta Kerja yang mengubah Pasal 156 UU Ketenagakerjaan.

Patut diperhatikan, pengusaha yang mengikutsertakan pekerja dalam program pensiun sesuai ketentuan di bidang dana pensiun, iuran yang dibayar oleh pengusaha dapat diperhitungkan sebagai bagian dari pemenuhan kewajiban

Pengusaha atas uang pesangon dan UPH serta uang pisah. Jika perhitungan manfaat dari program pensiun tersebut lebih kecil daripada uang pesangon, UPMK, serta uang pisah, maka selisihnya dibayar oleh pengusaha.

BAB III

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Pengaturan Tentang Pemutusan Hubungan Kerja Menurut Hukum Positif di Indonesia

Dalam Pasal 1 ayat (15) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Dalam Pasal 50 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, disebutkan bahwa hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh. Perjanjian kerja dibuat secara tertulis atau lisan.

Hubungan kerja adalah hubungan (hukum) antara pengusaha dengan buruh/pekerja berdasarkan perjanjian kerja. Dengan demikian, hubungan kerja tersebut adalah sesuatu yang abstrak, sedangkan perjanjian kerja adalah sesuatu yang konkret atau nyata. Dengan adanya perjanjian kerja, akan ada ikatan antara pengusaha dan pekerja. Dengan perkataan lain, ikatan karena adanya perjanjian kerja inilah yang merupakan hubungan kerja.⁴⁷

Pada dasarnya hubungan kerja yaitu, hubungan antara pekerja dan pelaku usaha, terjadi setelah diadakannya perjanjian kerja antara pekerja dengan pelaku usaha yang di mana pekerja menyatakan kesanggupan untuk bekerja kepada pelaku usaha dengan menerima upah dan pengusaha menyatakan kesanggupan untuk mempekerjakan pekerja dengan membayar upah. Pada UU No. 13 Tahun

⁴⁷ Adrian Sutedi, 2009, *Hukum Perburuhan*, Jakarta, Sinar Grafika , halaman. 45

2003 Tentang Ketenagakerjaan 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. Hubungan kerja adalah kegiatan-kegiatan pengerahan tenaga/jasa seseorang secara teratur demi kepentingan orang lain yang memerintahnya (majikan/pelaku usaha) sesuai dengan perjanjian kerja yang telah disepakati.⁴⁸ 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.⁴⁹

Hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan pelaku usaha/majikan terjadi setelah diadakan perjanjian kerja oleh buruh dan majikan, di mana buruh menyatakan kesanggupannya untuk bekerja pada majikan dengan menerima upah, dimana majikan menyatakan kesanggupan untuk memberikan memperkerjakan buruh dengan membayar upah.⁵⁰ Hubungan kerja biasanya meliputi hal-hal mengenai:⁵¹

- a. pembuatan perjanjian kerja (merupakan dasar adanya suatu hubungan kerja)
- b. kewajiban buruh (yaitu melakukan pekerjaan, sekaligus merupakan hak dari pengusaha atas pekerjaan tersebut)
- c. kewajiban majikan/pengusaha (yaitu membayar upah kepada pekerja, sekaligus merupakan hak dari si pekerja atas upah)
- d. berakhirnya hubungan kerja
- e. cara penyelesaian antara pihak-pihak yang bersangkutan

⁴⁸ Hartono Widodo dan Judiantoro, 1992, *Segi Hukum Penyelesaian Perselisihan Perburuhan*, Jakarta, Rajawali Pers, halaman. 10

⁴⁹ Andry Sugiantri, Solechan, dan Suhartoyo, Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial melalui Mediasi di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Semarang, *Jurnal Diponegoro Law Review*, Vol.5 No.2, 2016, halaman. 6

⁵⁰ Abdul Khakim, *Op.Cit.* halaman. 43

⁵¹ Lalu Husni, *Op.Cit* halaman. 113

Hubungan kerja yang timbul antara pekerja dengan pengusaha pada hakikatnya dapat dilihat dari dua aspek yaitu:⁵²

- a. aspek yuridis: dari aspek yuridis, buruh dan pengusaha adalah sama, mereka sama di depan hukum (*equality before the law*), hal ini sejalan dengan Pasal 27 ayat (1) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
- b. Aspek sosiologis: dari aspek sosiologis, kita dapat menutup mata bahwa dengan ditandatangani perjanjian kerja, maka buruh tidak bebas lagi. Dengan mengikat diri dari pada perjanjian kerja berarti buruh menjual tenaganya. Karena itu buruh akan mengikuti ke mana tenaganya dibutuhkan. Selama jam kerja, ia terikat untuk bekerja dan *stand-by* di perusahaan.

Hubungan kerja ini timbul sejak dimulainya perjanjian kerja di mana pekerja mulai melakukan pekerjaan yang diberikan oleh pengusaha dan berakhir setelah berakhirnya hubungan kerja. Oleh karena itu, hubungan kerja lahir dari adanya perjanjian kerja dan juga merupakan wujud nyata dari pelaksanaan dari pengusaha.

Mengenai PHK itu sendiri secara khusus juga diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI). Dengan berlakunya UU PPHI 2004 tersebut, Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta dan Undang-undang Nomor 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan (P3) dinyatakan tidak berlaku lagi. Namun, untuk peraturan pelaksanaan kedua undang-undang tersebut masih tetap berlaku sepanjang tidak bertentangan dengan UU PPHI 2004.⁵³

⁵² Sendjun H. Manullang, 2001, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta, Rineka Cipta, halaman. 66

⁵³ Asri Wijayanti, *Op.Cit*, halaman. 7

Ketentuan Pasal 151 ayat (1) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan penjelasannya terdapat 3 (tiga) prinsip yang dapat dijadikan dasar untuk mengambil keputusan bersama antara pemerintah, pengusaha dan Pekerja/buruh:

1. PHK merupakan upaya terakhir yang diambil pengusaha. Hal ini beralasan karena PHK berdampak sangat besar kepada kesejahteraan Pekerja/buruh beserta keluarganya;
2. Sebelum mengambil keputusan untuk melakukan PHK dengan alasan keadaan memaksa harus melakukan kegiatan-kegiatan yang positif untuk mencegah dilakukan PHK. Penggunaan kata “harus” artinya bersifat imperatif, jika tidak dilakukan akan berakibat PHK tersebut menjadi cacat formil. Kegiatan-kegiatan positif yang diharuskan oleh pembentuk perundang-undangan antara lain adalah pengaturan waktu kerja, penghematan, pembenahan metode kerja, dan memberikan pembinaan kepada pekerja/buruh. Penggunaan kata “antara lain” artinya selain hal-hal yang diatur dalam ketentuan Pasal 151 Ayat (1) UU Ketenagakerjaan boleh dilakukan upaya-upaya lain untuk mencegah terjadinya PHK.
3. Hubungan kooperatif antara pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah. Hal ini juga dijelaskan pada bagian penjelasan umum UU Ketenagakerjaan yang berbunyi:
 “Pembangunan ketenagakerjaan harus diatur sedemikian rupa sehingga terpenuhi hak-hak dan perlindungan yang mendasar bagi tenaga kerja dan pekerja/buruh serta pada saat yang bersamaan dapat mewujudkan

kondisi yang kondusif bagi pengembangan dunia usaha.⁵⁴

Undang-Undang Ketenagakerjaan 2003 mewajibkan kepada pihak pengusaha atau perusahaan untuk terlebih dahulu mengajukan permohonan izin untuk melakukan pemutusan hubungan kerja kepada Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (LPPHI).⁵⁵

R. Subekti menerangkan, keadaan memaksa atau *force majeure* adalah pembelaan debitur untuk menunjukkan bahwa tidak terlaksananya apa yang dijanjikan disebabkan oleh hal-hal yang sama sekali tidak dapat diduga dan di mana ia tidak dapat berbuat apa-apa terhadap keadaan atau peristiwa yang timbul di luar dugaan tadi. *Force majeure* adalah suatu alasan untuk membebaskan debitur dari kewajiban membayar ganti rugi atas dasar wanprestasi yang dikemukakan oleh pihak kreditur.⁵⁶

Lingkup kejadian/keadaan yang dapat dikategorikan sebagai *force majeure* dalam klausul *force majeure*, di antaranya yaitu:

1. Bencana alam atau peristiwa yang terjadi di luar kuasa manusia, termasuk tetapi tidak terbatas pada kebakaran, gunung meletus, gempa bumi, kekeringan, gelombang pasang, dan banjir;
2. Perang, permusuhan (baik perang yang dideklarasikan atau tidak), invasi, mobilisasi, atau perang saudara;

⁵⁴ Steven Supranto, "Upaya Pencegahan Pemutusan Hubungan Kerja Pekerja Di Sektor Formal Karena Keadaan Memaksa Pandemi Covid-19", *Veritas et Justitia* Volume 7, Nomor 1, (2020), halaman. 153.

⁵⁵ Rocky Marbun. 2020. *Jangan Mau di-PHK Begitu Saja*. Jakarta: Visimedia, halaman. 89.

⁵⁶ R. Subekti. 2014. *Hukum Perjanjian*. Jakarta: PT. Intermasa, halaman. 55

3. Kontaminasi radioaktif dari bahan bakar nuklir apa pun atau dari limbah nuklir apa pun dari pembakaran bahan bakar nuklir, bahan peledak beracun radioaktif, atau sifat berbahaya lainnya dari rakitan nuklir yang dapat meledak, atau komponen nuklir dari rakitan tersebut;
4. Kerusakan, huru-hara, pemogokan, pelambatan, penutupan atau kekacauan;
5. Tindakan atau ancaman terorisme; atau
6. Keadaan tak terduga lainnya di luar kendali para pihak, yang tidak masuk akal bagi para pihak yang terkena dampak untuk mengambil tindakan pencegahan yang tidak dapat dihindari oleh pihak yang terkena dampak dengan menggunakan upaya terbaik.⁵⁷

Munir Fuady membedakan *force majeure* menjadi:

1. *Force majeure* yang objektif, terjadi terhadap benda yang menjadi objek dari kontrak tersebut. Misalnya, benda tersebut terbakar atau terbawa banjir bandang.
2. *Force majeure* yang subjektif, keadaan di mana seorang debitur terhalang untuk melaksanakan prestasinya karena keadaan/peristiwa yang tidak terduga pada saat dibuatnya kontrak.
3. *Force majeure* yang absolut, yaitu keadaan di mana prestasi oleh debitur tidak mungkin sama sekali dapat dipenuhi untuk dilaksanakan bagaimana pun keadaannya. Kondisi ini disebut juga dengan istilah *impossibility*.

⁵⁷ *Ibid.*,

Misalnya, barang yang menjadi objek dalam perikatan tidak dapat lagi ditemui di pasaran dikarenakan sudah tidak diproduksi lagi.

4. *Force majeure* yang relatif, disebut juga dengan *impracticability*, merupakan kondisi di mana pemenuhan prestasi secara normal tidak lagi dapat dilaksanakan. Misalnya, dalam kontrak ekspor impor, tiba-tiba pemerintah mengeluarkan larangan terhadapnya. Secara normal, kontrak ini tidak dapat dilaksanakan. Namun, dengan cara tidak normal atau ilegal, seperti penyelundupan, kontrak masih dapat dilaksanakan.
5. *Force majeure* yang permanen, dalam hal ini prestasi sama sekali tidak dapat dilaksanakan sampai kapan pun walau bagaimana pun. Misalnya, dalam kontrak pembuatan lukisan. Si pelukis menderita sakit stroke yang tidak dapat sembuh lagi, sehingga dia tidak mungkin lagi melukis sampai kapan pun.
6. *Force majeure* yang temporer adalah suatu *force majeure* di mana prestasi tidak mungkin dilakukan untuk sementara waktu, tapi nantinya masih mungkin dilakukan. Misalnya, pemenuhan prestasi dalam perjanjian pengadaan suatu produk tertentu yang berhenti karena buruh mogok kerja. Setelah keadaan kembali reda, buruh kembali bekerja, dan pabrik beroperasi kembali, maka prestasi dapat dilanjutkan kembali.⁵⁸

Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023: Pasal 151 hingga Pasal 156 dari UU ini mengatur Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Pasal-pasal ini

⁵⁸ Munir Fuady. 2016. *Hukum Bisnis dalam Teori dan Praktek*. Bandung: Citra Aditya Bakti, halaman. 17.

menyebutkan bahwa PHK harus dilakukan berdasarkan alasan yang jelas dan bukan merupakan tindakan semena-mena. Pengusaha diwajibkan memberikan pemberitahuan tertulis pada karyawan sebelum melaksanakan PHK, serta memberikan kompensasi atau tunjangan sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Undang-Undang No 2 Tahun 2004 mengenai Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial: UU ini mengatur prosedur penyelesaian perselisihan antara tenaga kerja serta perusahaan. Jika terjadi sengketa terkait PHK, tenaga kerja bisa ajukan gugatan ke pengadilan hubungan industrial buat memperoleh perlindungan hukum.

B. Akibat Hukum Bagi Pengusaha Yang Memutus Hubungan Kerja Sepihak Terhadap Tenaga Kerja Berdasarkan Putusan Nomor 10/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Mdn

1. Tanggung Jawab Serta Penuhan Prestasi Pemberi Kerja Terhadap Tenaga Kerja

Pemutusan Hubungan Kerja memiliki akibat hukum, bagi pengusaha maupun pekerja atau buruh itu sendiri. Akibat hukum dimaksud adalah dalam bentuk pemberian kompensasi kepada pekerja atau buruh yang hubungan kerjanya terputus dengan pengusaha. Bagi pengusaha ada kewajiban memberikan kompensasi kepada pekerja atau buruh yang diputuskan hubungan kerjanya. Sebaliknya pekerja atau buruh berhak untuk mendapatkan kompensasi tersebut. Namun demikian tidak selamanya pemutusan hubungan kerja selalu diikuti dengan pemberian kompensasi kepada pekerja atau buruh. Adakalanya pekerja atau buruh tidak mendapatkan kompensasi apapun atas terputusnya hubungan

kerja dengan pengusaha. Misalnya pekerja atau buruh yang hubungan kerjanya diakhiri dalam masa percobaan atau hubungan kerjanya diakhiri dalam masa percobaan atau hubungan kerjanya dimaksud didasarkan pada Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tertentu (PKWT).⁵⁹

Pemberian kompensasi bagi pekerja atau buruh yang hubungan kerjanya terputus adalah bahwa pemutusan hubungan kerja tersebut menimbulkan penderitaan bagi pekerja atau buruh, Sehingga atas penderitaan yang dialami pekerja atau buruh tersebut, perlu diberikan kompensasi yang besarnya tergantung pada alasan pengakhiran hubungan kerja sebagaimana yang telah ditetapkan oleh Undang-Undang RI Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Menurut Undang-Undang RI Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan pekerja atau buruh berhak mendapatkan kompensasi dengan ketentuan-ketentuan sebagai berikut:

a. Komponen Kompensasi

Kompensasi yang diberikan kepada pekerja atau buruh yang hubungan kerjanya terputus dengan perusahaan terdiri dari :

- 1) Uang pesangon
- 2) Uang penghargaan masa kerja
- 3) Uang penggantian hak, yang terdiri dari :
 - a) Cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur.
 - b) Biaya atau ongkos pulang untuk pekerja atau buruh dan keluarganya ketempat dimana pekerja atau buruh diterima bekerja penggantian

⁵⁹ Edy S.Sidabutar, 2008, *Pedoman Penyelesaian PHK*, Jakarta: Pranita Offest, halaman. 9

perumahan serta pengobatan dan perawatan di tetapkan 15 % (lima belas per seratus) dari uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat.

- c) Hal-Hal lain yang di tetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja sama (misalnya uang pisah).
- 4) Uang pisah, yang besarnya sesuai yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja sama.

Dalam kasus atau kondisi tertentu, adakalanya pekerja atau buruh berhak untuk mendapatkan keseluruhan komponen kompensasi yang dimaksud di atas. Namun adakalanya pula pekerja atau buruh yang mendapatkan 1 (satu) atau 2 (dua) saja dari keempat kompensasi yang dimaksud di atas, atau bahkan sama sekali tidak dapat. Pemberian pesangon maupun penghargaan masa kerja, dipengaruhi juga masa kerja pekerja atau buruh. Artinya, sudah berapa lama pekerja atau buruh tersebut bekerja pada perusahaan akan berpengaruh dalam pemberian pesangon dan penghargaan masa kerja bila mana terjadi pemutusan hubungan kerja.

Berdasarkan ketentuan Pasal 157 Undang-Undang RI Nomor 13 Tahun 2003, komponen upah yang digunakan sebagai dasar perhitungan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima terdiri dari:

- 1) Uang pokok
- 2) Segala macam bentuk tunjangan yang bersifat tetap yang diberikan kepada pekerja atau buruh dan keluarganya.

Untuk menentukan apakah tunjangan yang di terima oleh pekerja itu bersifat tetap atau bukan, bisanya dapat dilihat dari apakah tunjangan tersebut dipengaruhi kehadiran atau tidak. Selain itu dapat juga dilihat dari penetapan atau penjelasan pada saat tunjangan tersebut diberikan oleh perusahaan. Sebab adakalanya tunjangan tersebut memang tidak dipengaruhi kehadiran, namun sejak dari awal pemsahaan sudah menetapkan bahwa tunjangan tersebut bukan tunjangan yang bersifat tetap.

Dalam praktek, beberapa komponen upah yang termasuk dalam tunjangan tidak tetap diantaranya :

- 1) Tunjangan Transportasi
- 2) Premi Hadir
- 3) Tunjangan Shift
- 4) Bonus
- 5) Dan sebagainya

Sebagaimana yang termasuk dalam komponen upah yang bersifat tetap diantaranya :

- 1) Gaji pokok
- 2) Tunjangan Jabatan
- 3) Tunjangan Keluarga
- 4) Tunjangan Perumahan
- 5) Dan sebagainya."

Jika perusahaan sebelumnya tidak menyatakan hubungan tersebut bukan

bersifat tetap, sedangkan dalam praktek pemberian tunjangan yang dimaksud tidak di pengaruhi kehadiran. Maka biasanya dalam penetapan pesangon, tunjangan dimaksud sebagai dasar perhitungan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak. Dalam praktek perusahaan umumnya cenderung menghindari pemberian komponen upah yang bersifat tetap dalam jumlah besar. Hal tersebut dimaksud agar jika dikemudian hari terjadi pemutusan hubungan kerja. Pengusaha tidak terbebani untuk menyediakan dana kompensasi dalam jumlah besar.

Pemutusan hubungan kerja bagi tenaga kerja merupakan awal kesengsaraan karena sejak saat itu penderitaan akan menimpa tenaga kerja itu sendiri maupun keluarganya dengan hilangnya penghasilan. Namun dalam praktik, pemutusan hubungan kerja masih terjadi dimana-mana. Pemerintah dalam hal ini telah mengeluarkan peraturan-peraturan yang berkaitan dengan pemutusan hubungan kerja dimana pengaturan pelaksanaannya selalu disempurnakan secara terus-menerus. Maksud peraturan-peraturan yang berkaitan dengan pemutusan hubungan kerja selain untuk melindungi tenaga kerja dari kehilangan pekerjaan, juga memberikan perhatian kepada pengusaha atas kesulitannya menghadapi perkembangan ekonomi yang tak menentu.

Terjadinya pemutusan hubungan kerja merupakan awal masa yang sulit bagi buruh dan keluarganya. Oleh karena itu untuk membantu atau setidaknya tidaknya mengurangi beban buruh yang di PHK (Pemutusan Hubungan Kerja), Undang-Undang mengharuskan pengusaha untuk memberikan uang pesangon,

uang jasa/uang penghargaan masa kerja dan uang ganti rugi/uang penggantian hak.

Pesangon adalah uang kompensasi yang harus dibayar oleh perusahaan/pengusaha bila terjadi pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja. Undang-undang Ketenagakerjaan 2003 Pasal 156 mengatur ketentuan dari kompensasi uang pesangon bagi pekerja yang terkena pemutusan hubungan kerja. Perhitungan uang pesangon sebagai berikut: ⁶⁰

- 1) Masa kerja kurang dari 1 tahun, satu bulan upah.
- 2) Masa kerja 1 (satu) tahun/lebih tetapi kurang dari 2 (dua) tahun, 2 (dua) bulan upah.
- 3) Masa kerja 2 (dua) tahun/lebih tetapi kurang dari 3 (tiga) tahun, 3 (tiga) bulan upah.
- 4) Masa kerja 3 (tiga) tahun/lebih tetapi kurang dari 4 (empat) tahun, 4 (empat) bulan upah.
- 5) Masa kerja 4 (empat) tahun/lebih tetapi kurang dari 5 (lima) tahun, 5 (lima) bulan upah.
- 6) Masa kerja 5 (lima) tahun/lebih tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 6 (enam) bulan upah.
- 7) Masa kerja 6 (enam) tahun/lebih tetapi kurang dari 7 (tujuh) tahun, 7 (tujuh) bulan upah.
- 8) Masa kerja 7 (tujuh) tahun/lebih tetapi kurang dari 8 (delapan) tahun, 8 (delapan) bulan upah.

⁶⁰ Much Nurachmad, 2009, *Cara Menghitung Upah Pokok, Uang Lembur, Pesangon, dan Dana Pensiun*, Jakarta, Visimedia, halaman. 66

9) Masa kerja 8 (delapan) tahun/lebih, 9 (Sembilan) bulan upah.

Nilai penghargaan masa kerja yang diterima pekerja jika di-PHK sebagai berikut:⁶¹

- 1) 3 (tiga) tahun/lebih tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 2 (dua) bulan upah.
- 2) 6 (enam) tahun/lebih tetapi kurang dari 9 (Sembilan) tahun, 3 (tiga) bulan upah.
- 3) 9 (sembilan) tahun/lebih tetapi kurang dari 12 (dua belas) tahun, 4 (empat) bulan upah.
- 4) 12 (dua belas) tahun /lebih tetapi kurang dari 15 (lima belas) tahun, 5 (lima) bulan upah.
- 5) 15 (lima belas) tahun/lebih tetapi kurang dari 18 (delapan belas) tahun, 6 (enam) bulan upah.
- 6) 18 (delapan belas) tahun/lebih tetapi kurang dari 21 (dua puluh satu) tahun, 7 (tujuh) bulan upah.
- 7) 21 (dua puluh satu) tahun/lebih tetapi kurang dari 24 (dua puluh empat) tahun, 8 (delapan) bulan upah
- 8) 24 (dua puluh empat) tahun/lebih, 10 (sepuluh) bulan upah.

PT Sumber Lautan Rejeki yang juga dikatakan sebagai tergugat melakukan pemutusan hubungan kerja secara sepihak kepada Penggugat tanpa melakukan pemberitahuan sebelumnya. Bahwa oleh karena pemutusan hubungan kerja (PHK) terhadap Penggugat tidak sah karena bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, dan hubungan kerja sudah tidak harmonis lagi. Maka,

⁶¹ *Ibid*, halaman. 67

hubungan kerja diputus oleh Pengadilan tanpa kesalahan dan Tergugat dihukum membayarkan hak-hak Penggugat sebagaimana dimaksud dalam pasal 40 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja yang berbunyi bahwa Dalam hal terjadi Pemutusan Hubungan Kerja, Pengusaha wajib membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima.

2. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Kerja Antara Pemberi Kerja Dan Penerima Kerja

Ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan mengatur mekanisme penyelesaian perselisihan antara pengusaha dan pekerja antara lain sebagai berikut:

a) Perundingan Bipartit

Perundingan Bipartit adalah perundingan antara pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha untuk menyelesaikan Perselisihan Hubungan Industrial. Kedua belah pihak diharapkan dapat mencapai kesepakatan dalam penyelesaian masalah mereka sebagai langkah awal dalam penyelesaian perselisihan. Ketentuan mengenai upaya bipartit diatur pada Pasal 136 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang dinyatakan bahwa penyelesaian perselisihan hubungan industrial wajib dilaksanakan oleh pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/buruh secara musyawarah untuk mufakat. Apabila tercapai kesepakatan maka para pihak membuat Perjanjian Bersama yang mereka tandatangani dan kemudian Perjanjian Bersama ini

didaftarkan pada Pengadilan Hubungan Industrial di wilayah oleh para pihak ditempat Perjanjian Bersama dilakukan. Perlunya mendaftarkan perjanjian bersama bertujuan untuk menghindari kemungkinan salah satu pihak ingkar. Bila hal ini terjadi maka pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan eksekusi. Apabila gagal dicapai kesepakatan maka karyawan dan pengusaha mungkin harus menghadapi prosedur penyelesaian yang panjang melalui Perundingan Tripartit.

b) Perundingan Tripartit

Undang-undang Ketenagakerjaan mengatur 3 (tiga) Lembaga penyelesaian yang dapat dipilih oleh para pihak yaitu:

- Penyelesaian melalui Mediasi Mediasi merupakan upaya penyelesaian perselisihan kepentingan, perselisihan hak, perselisihan PHK dan perselisihan antara serikat pekerja/buruh melalui seorang mediator (perantara). Dalam Undang - undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial disebutkan bahwa mediator merupakan pegawai instansi pemerintah yang bertanggungjawab dibidang ketenagakerjaan. Penyelesaian perselisihan melalui mediasi dilakukan oleh mediator yang berada disetiap kantor instansi yang bertanggungjawab dibidang ketenagakerjaan kabupaten/kota. Mediator berusaha mendamaikan para pihak agar tercipta kesepakatan antar keduanya. Dalam hal tercipta kesepakatan para pihak membuat perjanjian bersama dengan disaksikan oleh mediator. Bila tidak dicapai kesepakatan maka mediator akan mengeluarkan anjuran tertulis kepada kedua belah pihak.

Anjuran harus sudah dikeluarkan oleh mediator paling lama 30 (tiga puluh) hari kerja sejak mediator menerima pelimpahan penyelesaian atas perselisihan hubungan industrial. Atas anjuran tersebut para pihak harus sudah memberikan jawaban selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari kerja setelah anjuran diterima. Apabila para pihak menerima anjuran tersebut maka mediator harus membantu para pihak membuat perjanjian bersama dan didaftarkan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat. Sedangkan apabila para pihak atau salah satu pihak menolak isi anjuran maka para pihak yang menolak dapat mengajukan gugatan perselisihan ke pengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri setempat.

- Penyelesaian melalui Konsiliasi.

Konsiliasi adalah penyelesaian perselisihan kepentingan, perselisihan PHK, dan perselisihan antara serikat pekerja/buruh dalam suatu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih konsiliator yang netral. Konsiliasi merupakan forum pilihan yang hanya dapat ditempuh apabila kedua belah pihak yang berselisih sepakat untuk mencari penyelesaian melalui forum ini. Lembaga Konsiliasi dipimpin oleh konsiliator yang terdaftar pada kantor instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan kabupaten/kota dan ditunjuk oleh para pihak. Seperti halnya mediator maka Konsiliator berusaha mendamaikan para pihak agar tercipta kesepakatan antar keduanya. Bila tidak dicapai kesepakatan, Konsiliator juga mengeluarkan produk berupa

surat anjuran. Apabila para pihak menerima anjuran tersebut maka konsiliator harus membantu para pihak membuat perjanjian bersama dan didaftarkan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat untuk mendapatkan Akta bukti perjanjian bersama. Sedangkan apabila para pihak atau salah satu pihak menolak isi anjuran maka para pihak yang menolak dapat mengajukan gugatan perselisihan ke pengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri setempat.

- Penyelesaian melalui Arbitrase

Berbeda dengan produk Mediasi dan Konsiliasi yang merupakan anjuran dan tidak mengikat maka putusan arbitrase adalah mengikat para pihak. Satu satunya langkah bagi pihak yang menolak putusan tersebut ialah permohonan Pembatalan ke Mahkamah Agung. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial hanya meliputi perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan. Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menyebutkan bahwa arbitrase merupakan penyelesaian suatu perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja/buruh hanya dalam satu perusahaan, diluar Pengadilan Hubungan Industrial, melalui kesepakatan tertulis dari para pihak yang berselisih untuk menyerahkan penyelesaian perselisihan kepada arbiter yang putusannya mengikat para pihak dan bersifat final.

c) Penyelesaian melalui Pengadilan Hubungan Industrial

Berdasarkan Pasal 55 Undang-Undang Nomor 02 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menyatakan bahwa Pengadilan Hubungan Industrial merupakan pengadilan khusus yang berada pada lingkungan peradilan umum. Setiap perselisihan hubungan industrial tidak dapat langsung diajukan ke Pengadilan Hubungan Industrial dikarenakan perselisihan tersebut harus terlebih dahulu diselesaikan melalui cara bipartrit maupun tripartrit sehingga jika para pihak atau salah satu pihak tidak dapat menerima keputusan secara tripartrit maka dapat mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial dan jika para pihak atau salah satu pihak tidak dapat menerima keputusan yang dihasilkan oleh Pengadilan Hubungan Industrial maka pihak yang berselisih dapat mengajukan upaya hukum kasasi ke Mahkamah Agung.

C. Pertimbangan Hukum Hakim Dalam Memutus Kasus Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Pengusaha Terhadap Pkerjanya Berdasarkan Putusan Nomor 10/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Mdn

1. Kasus Posisi

a) Gugatan

Pada tanggal 21 Agustus 2023 Penggugat jatuh sakit dan kemudian berobat ke klinik. Oleh karena Penggugat sakit, sehingga tidak dapat bekerja seperti biasanya, Penggugat dengan niat baik meminta ijin tidak bekerja selama 1 hari dari atasan Penggugat yang bernama Geovany selaku Ka. Admin melalui aplikasi Whatsaap dengan menunjukkan bukti surat keterangan sakit dari klinik,

dan keesokan harinya whatsapp tersebut mendapat balasan yang menyatakan mendapat ijin dari perusahaan untuk beristirahat atau tidak masuk kerja selama 1 (satu) minggu.

Pada tanggal 29 Agustus 2023 Penggugat masuk kerja seperti biasa, kemudian Penggugat dipanggil oleh pihak Tergugat yang kemudian memberhentikan (PHK) Penggugat secara sepihak dan tidak diperbolehkan lagi untuk bekerja tanpa alasan yang jelas, Tergugat hanya menyampaikan alasan PHK secara lisan yakni efisiensi untuk mencegah terjadinya kerugian. Penggugat tidak pernah diberikan surat PHK atas PHK yang dilakukan oleh Tergugat dan tidak memberikan hak-hak yang seharusnya diperoleh oleh Penggugat sebagai pekerja yang di PHK sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Penggugat merasa keberatan dan melalui kuasa hukumnya telah mengirimkan surat perihal teguran hokum (Somasi) sebanyak 2 (dua) kali kepada Tergugat agar Tergugat memberikan apa yang menjadi Hak-hak Penggugat, akan tetapi tidak ada itikad baik dari Tergugat untuk menyelesaikan permasalahan diantara Penggugat dan Tergugat. Somasi (teguran hukum) yang diberikan oleh kuasa hukum Penggugat tidak ditanggapi oleh Tergugat maka Penggugat melalui kuasa hukumnya telah membuat pengaduan ke Kantor Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Deli Serdang sehubungan dengan adanya perselisihan hubungan industrial antara Penggugat dengan Tergugat.

Pengaduan Penggugat tersebut, Tergugat tidak pernah datang meskipun sudah dipanggil secara patut dan layak sebanyak 5 kali (2 kali panggilan klarifikasi dan 3 kali panggilan mediasi), dan atas pengaduan tersebut, Dinas

Ketenagakerjaan Kabupaten Deli Serdang telah mengeluarkan surat anjuran nomor:500.15.15.2/3679/DK-2PHI/DS/2023 tertanggal 06 Desember 2023 yang pada pokoknya menganjurkan Tergugat untuk membayarkan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak kepada Penggugat. Tergugat tidak pernah hadir memenuhi undangan Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Deli Serdang dalam rangka menyelesaikan permasalahan diantara Penggugat dengan Tergugat, maka patut dan layak dinyatakan bahwa tergugat tidak beritikad baik, sehingga penyelesaian perselisihan melalui Konsiliasi atau mediasi tidaklah tercapai.

Berdasarkan ketentuan Pasal 5 Undang-undang Nomor 2 tahun 2004 Tentang Penyelesaian Hubungan Industrial yang menyatakan bahwa:

“Dalam hal Penyelesaian melalui konsiliasi atau mediasi tidak tercapai kesepakatan, maka salah satu pihak dapat mengajukan gugatan kepada Pengadilan Hubungan Industrial”.

Dengan demikian Gugatan Penggugat sangat beralasan hukum untuk dapat diajukan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan. PHK yang dilakukan oleh Tergugat kepada Penggugat adalah sepihak dengan alasan efisiensi untuk mencegah terjadinya kerugian namun Tergugat tidak pernah memberikan surat PHK secara tertulis kepada Penggugat dan tidak adanya itikad baik dari Tergugat untuk melakukan mediasi baik bipartit dan tripartit maka patut dan layak menurut hukum jika Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan menyatakan PHK yang dilakukan Tergugat kepada Penggugat adalah bertentangan dengan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 19/PUU-

IX/2011 tanggal 20 Juni 2012 sehingga PHK tersebut adalah tidak sah dan batal demi hukum.

PHK yang dilakukan oleh Tergugat kepada Penggugat adalah tidak sah dan batal demi hukum dan Tergugat tidak mau melaksanakan Anjuran dari Mediator sesuai Surat Nomor:500.15.15.2/3679/DK-2PHI/DS/2023 tertanggal 06 Desember 2023, perihal: Anjuran, maka patut dan layak menurut hukum jika Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan menyatakan bahwa hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat Putus karena putusan pengadilan dan menghukum Tergugat membayar hak-hak normatif kepada Penggugat berupa:

- 1) Uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (2),uang Penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 40 ayat (4)sebagai berikut:

- Uang Pesangon:

9 bulan X Rp.4.500.000 = Rp.40.500.000,-

- Uang Penghargaan Masa Kerja:

5 bulan X Rp.4.500.000 = Rp.22.500.000,-

- 2) Upah selama proses penyelesaian perkara ini dihitung sejak September 2023 sampai adanya putusan yang telah berkekuatan hukum tetap sesuai dengan putusan mahkamah konstitusi nomor:37/PUU-IX/2011 tanggal 19 September 2011 yang diperkirakan selama 12 bulan:

12 bulan x Rp.4.500.000 = Rp. 54.000.000,-

Total.....=Rp.117.000.000,-(seratus tujuh belas juta rupiah)

Jumlah pembayaran yang dimintakan dalam gugatan ini nilainya dibawah Rp.150.000.000,- (Seratus lima puluh juta Rupiah) maka patut dan layak menurut hukum jika biaya perkara ini dibebankan kepada negara.

b) Tuntutan Penggugat

Tuntutan Penggugat kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan agar memberikan putusan sebagai berikut:

1. Menerima dan mengabulkan Gugatan Penggugat untuk seluruhnya
2. Menyatakan perbuatan Tergugat yang melakukan Pemutusan Hubungan Kerja secara sepihak kepada Penggugat dengan alasan efisiensi untuk mencegah terjadinya kerugian adalah bertentangan dengan hukum sehingga PHK tersebut adalah tidak sah dan batal demi hukum;
3. Menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat putus karena Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan Kelas I-A Khusus;
4. Menghukum Tergugat untuk membayar hak-hak normative Penggugat dengan rincian sebagai berikut:

- Uang Pesangon : $9 \times \text{Rp.}4.500.000 = \text{Rp.} 40.500.000,-$
- Uang PMK : $5 \times \text{Rp.}4.500.000 = \text{Rp.} 22.500.000,-$
- Upah selama proses : $12 \times \text{Rp.}4.500.000 = \text{Rp.} 54.000.000,-$

Total.....= Rp.117.000.000 (seratus tujuh belas juta rupiah)

5. Membebankan biaya perkara ini kepada Negara.

c) Fakta Hukum

Fakta-fakta hukum dipersidangan adalah sebagai berikut :

1. Bahwa Penggugat Lahir di Binjai, 11 Agustus 1992, yang telah bekerja selama 12 (dua belas) Tahun.
2. Bahwa pada tanggal 29 Agustus 2023 Penggugat masuk kerja seperti biasa, kemudian Penggugat dipanggil oleh pihak Tergugat yang kemudian memberhentikan (PHK) Penggugat secara sepihak dan tidak diperbolehkan lagi untuk bekerja tanpa alasan yang jelas, Tergugat hanya menyampaikan alasan PHK secara lisan yakni efisiensi untuk mencegah terjadinya kerugian.
3. Penggugat tidak pernah diberikan surat PHK atas PHK yang dilakukan oleh Tergugat dan tidak memberikan hak-hak yang seharusnya diperoleh oleh Penggugat sebagai pekerja yang di PHK sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku.
4. Bahwa terhadap pengaduan Penggugat tersebut, Tergugat tidak pernah datang meskipun sudah dipanggil secara patut dan layak sebanyak 5 kali (2 kali panggilan klarifikasi dan 3 kali panggilan mediaasi), dan atas pengaduan tersebut, Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Deli Serdang telah mengeluarkan surat anjuran nomor:500.15.15.2/3679/DK-2PHI/DS/2023 tertanggal 06 Desember 2023 yang pada pokoknya menganjurkan Tergugat untuk membayarkan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak kepada Penggugat.

d) Putusan

Memperhatikan pasal 125 HIR/149 RBg dan pasal-pasal dari Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan pasal-pasal dari undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 serta ketentuan lain yang berhubungan dengan perkara ini.

1. Menyatakan Tergugat telah dipanggil secara patut, tetapi tidak hadir;
2. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian dengan verstek (bij verstek);
3. Menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat putus sejak putusan ini diucapkan;
4. Menghukum Tergugat untuk membayarkan hak hak Penggugat sesuai pasal 43 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja dan upah proses dengan total sebesar Rp.89.500.000 (delapan puluh sembilan juta lima ratus ribu rupiah), dengan perincian sebagai berikut;
 - Pesangon : 9 bulan x 1 x Rp.4.500.000 = Rp.40.000.000
 - Penghargaan masa kerja: 5 bulan x Rp.4.500.000 = Rp.22.500.000
 - Upah proses 6 bln x Rp.4.500.000 = Rp.27.000.000 +

Jumlah = Rp.89.500.000
5. Membebaskan kepada Negara biaya perkara;
6. Menolak gugatan Penggugat untuk selain dan selebihnya.

2. Analisis Yuridis Putusan Pengadilan Negeri Medan Nomor : 10/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Mdn

Sebagaimana diatur dalam Undang-Undang RI Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Hubungan Industrial dalam Pasal 3 ayat 1 yang menyebutkan bahwa penyelesaian perselisihan diwajibkan menempuh upaya perundingan bipartit terlebih dahulu. Dalam kasus ini, proses perundingan bipartit telah dilaksanakan tetapi tidak mencapai kesepakatan atau gagal. Dalam hukum perjanjian mengenai saat dan tempat lahirnya perjanjian, serta materi adanya persesuaian paham serta kehendak yang pada dasarnya asas konsensualisme suatu perjanjian lahir pada detik tercapainya suatu kesepakatan atau persetujuan antara kedua belah pihak yang melakukan perjanjian terhadap hal-hal yang pokok dari apa yang menjadi obyek perjanjian. Arti sepakat adalah persesuaian paham ataupun kehendak antara kedua belah pihak yang mengikatkan diri.

Dalam waktu tujuh (tujuh) hari kerja setelah menerima pendelegasian penyelesaian konflik, mediator harus telah melakukan penelitian tentang masalah tersebut dan segera mengadakan sidang mediasi. Menurut Fuller, mediator berfungsi sebagai katalisator, instruktur, interpreter, nara sumber, pembawa berita buruk, pemeriksa realitas, dan kambing hitam.⁶²

Terhadap perselisihan hubungan industrial pada perkara tersebut telah diupayakan perundingan mediasi, sehingga keluar Anjuran dari Mediator Dinas

⁶² Takdir Rahmadi, 2017, *Mediasi Penyelesaian Sengketa Melalui Pendekatan Mufakat*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, halaman. 14

Ketenagakerjaan Kota Medan Nomor : 567/2069 tertanggal 21 Septemeber 2020, dan karena Tergugat masih belum menerima Anjuran dimaksud, kemudian perselisihan ini dilanjutkan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan.

Sepakat yang diperlukan untuk melahirkan suatu perjanjian dianggap telah tercapai, apabila pernyataan yang dikeluarkan oleh suatu pihak diterima oleh pihak lain, dengan kata lain pernyataan/kehendak/prestasi yang dikeluarkan oleh suatu pihak itu disanggupi oleh pihak lain untuk dilakukan. Cidera janji terhadap perjanjian kerja yang dilakukan oleh Tergugat sangat merugikan Penggugat mengingat pemutusan hubungan kerja tanpa pemberitahuan sebelumnya.

Anjuran tertulis yang dibuat oleh mediator, tapi ditolak oleh salah satu pihak maka menurut penulis anjuran tertulis tersebut hanya dijadikan sebagai syarat oleh para pihak atau salah satu pihak untuk mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah hukum para pihak. Fakta bahwa mediasi sebagai syarat pengajuan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial apabila perundingan bipartit tidak mencapai kesepakatan dan para pihak tidak memilih jalur penyelesaian perselisihan melalui konsiliasi dan arbitrase, dapat disalahgunakan oleh pihak –pihak yang tidak beritikad baik untuk membuat proses penyelesaian perselisihan lebih lama. Anjuran tertulis yang dibuat oleh mediator seharusnya bisa dijadikan dasar dalam pengambilan keputusan oleh hakim Pengadilan hubungan Industrial, sehingga tidak ada kesan

bahwa mediasi oleh mediator hanya sebagai pelengkap syarat yang harus dilalui untuk proses pendaftaran perselisihan di Pengadilan Hubungan Industrial.⁶³

Hak-hak Penggugat yang di kabulkan oleh Majelis Hakim terhadap hubungan hukum yakni hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat tersebut sesuai uraian diatas yaitu:

1. Sesuai pasal 13 surat Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor 100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang berbunyi “PKWT wajib dicatatkan oleh pengusaha kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota setempat selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja sejak penandatanganan”. Berdasarkan pertimbangan tersebut diatas, maka Majelis Hakim berpendapat bahwa surat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) antara Penggugat dengan Tergugat tidak didaftarkan dan dicatatkan ke Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku, maka Perjanjian Kerja Waktu Tertentu tersebut tidak sah dan demi hukum berubah menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) atau karyawan tetap, sehingga dengan demikian petitum gugatan Penggugat angka 2, 3 dan 4 cukup beralasan dan berdasar hukum untuk dikabulkan.
2. Sesuai ketentuan tersebut diatas, maka Tergugat dihukum untuk membayarkan hak-hak Penggugat sesuai pasal 43 ayat (2) Peraturan

⁶³ Takdir Rahmadi, *Ibid*, halaman. 16

Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja sebesar Rp.89.500.000 (delapan puluh Sembilan juta lima ratus ribu rupiah), dengan perincian sebagai berikut;

- Pesangon : 9 bulan x 1 x Rp.4.500.000 = Rp.40.000.000
- Penghargaan masa kerja:5 bulan x Rp.4.500.000 = Rp.22.500.000
- Upah proses 6 bln x Rp.4.500.000 = Rp.27.000.000 +
Jumlah = Rp.89.500.000

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan-pertimbangan tersebut di atas maka gugatan Penggugat dikabulkan untuk sebagian.

Apabila dianalisis terhadap putusan 10/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Mdn, maka putusan hakim dirasa sudah tepat. Hal ini tentu saja berkaitan dengan hak pekerja setelah terjadinya PHK. Pasal 151 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja (PHK).

Selanjutnya dalam PP Nomor 35/2021 pada Bab V, yang khusus mengatur pemutusan hubungan kerja, dengan rincian:

- a. Pasal 36 mengenai berbagai alasan yang mendasari terjadinya PHK. Alasan PHK mendasari ditentukanannya penghitungan hak akibat PHK yang bisa didapatkan oleh pekerja.

- b. Pasal 37 sampai dengan Pasal 39 mengenai Tata Cara Pemutusan Hubungan Kerja sejak tahap pemberitahuan PHK disampaikan hingga proses PHK di dalam perusahaan dijalankan. Lebih lanjut bila PHK tidak mencapai kesepakatan tahap berikutnya dilakukan melalui mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- c. Pasal 40 sampai dengan Pasal 59 mengenai Hak Akibat Pemutusan Hubungan Kerja yakni berupa uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang penggantian hak, dan uang pisah. Penghitungannya berdasarkan alasan/dasar dijatuhkannya PHK

Mengenai penyelesaian sengketa juga telah dilakukan terlebih dahulu melalui musyawarah mufakat, namun tidak mencapai titik temu antara kedua pihak. Atas alasan tersebut, maka akhirnya penyelesaian sengketa Hubungan Industrial tersebut diselesaikan melalui pengadilan. Mengenai uang pesangon juga sudah sesuai dengan ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai Pasal 156 ayat (4) UU Nomor 13 Tahun 2003 kepada pekerja.

BAB IV

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan uraian pada bab sebelumnya, maka dalam skripsi ini disimpulkan sebagai berikut:

1. Pemutusan Hubungan Kerja menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan di Indonesia diatur dalam Pasal 150 UU Ketenagakerjaan. Pemutusan Hubungan Kerja secara sepihak akan berdampak pada timbulnya perselisihan bagi para pihak. Saat pemutusan hubungan kerja tidak dilakukan sebagaimana ketentuan, akan melahirkan tuntutan dari pekerja. Dalam pemutusan hubungan kerja sepihak, unsur kesepakatan yang harusnya ada tidak terpenuhi dan oleh sebab itu menyebabkannya batal demi hukum. Jika hubungan kerja dinyatakan putus berdasarkan penetapan pengadilan hubungan industrial, implikasi hukum yang timbul bagi kedua belah pihak setelah putusan dijatuhkan yaitu bila gugatan diterima dan dikabulkan, putusan tersebut akan mengikat para pihak dan menimbulkan hak dan kewajiban yang harus dilaksanakan oleh masing-masing pihak.
2. Pemutusan Hubungan Kerja memiliki akibat hukum yang mana bagi pengusaha maupun pekerja atau buruh itu sendiri. Akibat hukum dimaksud adalah pemenuhan hak dan kewajiban dalam bentuk pemberian kompensasi kepada pekerja atau buruh yang hubungan kerjanya terputus dengan

pengusaha. Bagi pengusaha ada kewajiban memberikan kompensasi kepada pekerja atau buruh yang diputuskan hubungan kerjanya. Sebaliknya pekerja atau buruh berhak untuk mendapatkan kompensasi tersebut. Komponen kompensasi ialah uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak.

3. Analisis terhadap pertimbangan hukum hakim dalam Putusan No 10/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Mdn menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan secara umum telah sesuai. Hal ini dapat dilihat dalam hak-hak pekerja yang dikabulkan setelah terjadinya PHK yang mana dalam Pasal 62 Undang Undang nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dalam putusan ini, Tergugat diwajibkan membayar hal tersebut kepada Penggugat. Mengenai mekanisme penyelesaian PHI juga telah dilakukan sesuai dengan prosedur. Terakhir mengenai nilai pesangon juga telah sesuai dengan ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai Pasal 156 ayat (4) UU Nomor 13 Tahun 2003 kepada pekerja.

B. Saran

1. Sebaiknya pengusaha tidak menjadikan Pemutusan Hubungan Kerja sebagai pilihan utama dalam menyelesaikan masalah perusahaan. Jikapun harus dilakukan Pemutusan Hubungan Kerja, hendaklah dirundingkan dengan pekerja yang bersangkutan hingga tercapainya kesepakatan antara keduanya.

2. Seharusnya perlu pengawasan terhadap lembaga yang menangani perlidungan hubungan industrial. Hal ini dimaksudkan agar para pekerja mendapatkan perlindungan dalam hak pemenuhan hak-hak pekerja.
3. Sebaiknya perusahaan yang melakukan PHK secara sepihak juga perlu mendapatkan sanksi yang sesuai akibat melanggar undang – undang dan tidak terpenuhinya hak – hak warga negara yang dijamin konstitusi.

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku

- Abdul Khakim, 2003, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Berdasarkan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003*, Bandung: PT Citra Aditya Bakti.
- Abdul Khakim. 2014. *Dasar-dasar Hukum Ketenagakerjaan*. Bandung: PT Citra Aditya Bakti.
- Adjat Daradjat Kartawijaya. 2018. *Hubungan Industrial; Pendekatan Komprehensif - Inter Disiplin, Teori – Kebijakan – Praktik*. Bandung: Alfabeta
- Adrian Sutedi, 2009, *Hukum Perburuhan*, Jakarta, Sinar Grafika
- Agusmidah.2010. *Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta:Pradnya Pramita,
- Asri Widjayanti. 2018. *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Jakarta: Sinar Grafika
- Departemen Agama Republik Indonesia. 2000. *Al-Quran dan Terjemahnya*. Jakarta: As-Syifa
- Djumadi, 2006, *Hukum Perburuhan*, Jakarta: RajaGrafindo Persada
- Edy S.Sidabutar, 2008, *Pedoman Penyelesaian PHK*, Jakarta: Pranita Offest,
- FX. Djumialdji, 1987, *Pemutusan Hubungan Kerja “Perselisihan Perburuhan Perorangan”*, Jakarta: Bina Aksara
- Ida Hanifa dkk. 2018. *Pedoman Penulisan Tugas Akhir Mahasiswa*. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
- Indah Puji Hartatik, 2014, *Buku Praktis Mengembangkan SDM*, Yogyakarta: Laksana
- Iswi Hariyani, Cita Yustisia Serfiani & R.Serfianto D.Purnomo. 2018. *Penyelesaian Sengketa Bisnis*. Jakata: PT. Gramedia Pustaka Utama
- Hardijan Rusli, 2011, *Hukum Ketenagakerjaan*, Bogor: Ghalia Indonesia
- Hartono Widodo dan Judiantoro, 1992, *Segi Hukum Penyelesaian Perselisihan Perburuhan*, Jakarta, Rajawali Pers
- Jonaedi Effendi. 2018. *Metode Penelitian Hukum Normatif Dan Empiris*. Jakarta: Prenada Media Group.

- Lalu Husni, 2007, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta, Raja Grafindo Persada.
- Lalu Husni. 2018. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Lukman Santoso, 2016. *Hukum Perikatan Teori Hukum dan Teknis Pembuatan Kontrak, Kerjasama dan Bisnis*, Malang: Citra Intrans Selaras
- Marihot Tua Efendi Harlandja, 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Grasindo.
- Much Nurachmad, 2009, *Cara Menghitung Upah Pokok, Uang Lembur, Pesangon, dan Dana Pensiun*, Jakarta, Visimedia
- Munir Fuady. 2016. *Hukum Bisnis dalam Teori dan Praktek*. Bandung: Citra Aditya Bakti
- Philipus M. Hadjon, 1987, *Perlindungan hukum bagi rakyat di Indonesia. Sebuah Studi Tentang Prinsip Prinsipnya. Penanganannya oleh Pengadilan dalam Lingkungan Peradilan Umum dan Pembentukan Peradilan Administrasi Negara*, PT Bina Ilmu, Surabaya.
- Prasetijo Rijadi & Sri Priyati. 2019. *Membangun Ilmu Hukum Mazhab Pancasila*, Sidoarjo: Al Maktabah.
- R. Joni Bambang. 2013. *Hukum Ketenagakerjaan*. Bandung: Pustaka Setia
- R. Soeroso. 2013. *Pengantar Ilmu Hukum*, Jakarta: Sinar Grafika
- R. Subekti. 2014. *Hukum Perjanjian*. Jakarta: PT. Intermasa
- Rocky Marbun. 2020. *Jangan Mau di-PHK Begitu Saja*. Jakarta: Visimedia
- Sendjun H. Manullang, 2001, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta, Rineka Cipta, halaman. 66
- Surya Perdana. 2013. *Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja Melalui Mediasi*. Medan: Andi Oetama.
- Zaeni Asyhadie dan Rahmawati Kusuma, 2019, *Hukum Ketenagakerjaan Dalam Teori dan Praktik di Indonesia*, Jakarta:Prenadamedia Group
- Zainuddin Ali. 2016. *Metode Penelitian Hukum*. Jakarta :Sinar Grafika.

B. Artikel/Majalah/Jurnal Ilmiah

- Andry Sugiantri, Solechan, dan Suhartoyo, Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial melalui Mediasi di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Semarang, *Jurnal Diponegoro Law Review*, Vol.5 No.2, 2016,
- Asliani Harahap. “Pembaharuan Hukum Pidana Berbasis Hukum Adat”. *Dalam jurnal EduTech* Vol. 4 No.2 September 2018.
- I Made Winky Hita Paramartha. 2018. “Kekuatan Hukum Mediasi Sebagai Salah Satu Alternatif Penyelesaian Sengketa Pertanahan” *Jurnal Hukum dan Peradilan*, Vol. 7, No. 3
- Leonardo Imanuel Terok, Kajian Hukum Atas Hak Pekerja Kontrak Yang Dikenai Pemutusan Hubungan Kerja (Phk) Dalam Masa Kontrak, *Lex et Societatis*, Volume III Nomor 7, Ags, 2015
- Tumeleng, Elisa Kurniawati S, 2019, *Perlindungan Terhadap Pekerja Atas Pemutusan Hubungan Kerja Yang Dilakukan Secara Sepihak di PT. Bangun Wenang Beverages Company (BWBC)*, Universitas Atma Jaya Yogyakarta.
- R. F. Wibowo, dan R. Herawati, *Perlindungan Bagi Pekerja Atas Tindakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara Sepihak," Jurnal Pembangunan Hukum Indonesia*, vol. 3, no. 1, pp. 109-120, Jan. 2021
- Siti Kurnati “Perjanjian Pemborongan Pekerja (Out sorcing) dalam Hukum Ketenagakerjaan”, *Jurnal Dinamika Hukum*, Vol. 9 No. 1, Januari 2009, Purwokerto, FH Unsoed.
- Steven Supranto, “Upaya Pencegahan Pemutusan Hubungan Kerja Pekerja Di Sektor Formal Karena Keadaan Memaksa Pandemi Covid-19”, *Veritas et Justitia* Volume 7, Nomor 1, (2020),
- Tumeleng, Elisa Kurniawati S, 2019, *Perlindungan Terhadap Pekerja Atas Pemutusan Hubungan Kerja Yang Dilakukan Secara Sepihak di PT. Bangun Wenang Beverages Company (BWBC)*, Universitas Atma Jaya Yogyakarta

C. Peraturan Perundang-undangan

Undang-undang Negara Republik Indonesia.

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata.

Undang – undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang.

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

.