

**TINJAUAN HUKUM EKONOMI SYARIAH TERHADAP
PERSELISIHAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA
(STUDI PUTUSAN NO.4 PDT.SUS-PHI/2022/PN/MKS)**

Skripsi

*Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar
Sarjana Hukum (S.H) pada Program Studi Hukum Ekonomi Syariah
Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Palopo*



Oleh

IGA AFRIANTI
NIM.18 0303 0120

**PROGRAM STUDI HUKUM EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS SYARIAH
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI PALOPO
2025**

**TINJAUAN HUKUM EKONOMI SYARIAH TERHADAP
PERSELISIHAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA
(STUDI PUTUSAN NO.4 PDT.SUS-PHI/2022/PN/MKS)**

Skripsi

*Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar
Sarjana Hukum (S.H) pada Program Studi Hukum Ekonomi Syariah
Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Palopo*



Oleh

IGA AFRIANTI
NIM. 18 0303 0120

Pembimbing:

1. **Dr. H. Muammar Arafat Yusmad, S.H., M.H.**
2. **Wawan Haryanto, S.H., M.H.**

**PROGRAM STUDI HUKUM EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS SYARIAH
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI PALOPO
2025**

HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Iga Afriantii
NIM : 1803030120
Program Studi : Hukum Ekonomi Syariah
Fakultas : Syariah

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa:

1. Skripsi ini merupakan hasil karya saya sendiri, bukan plagiasi atau duplikat dari tulisan/karya orang lain yang saya akui sebagai hasil tulisan atau pikiran saya sendiri.
2. Seluruh bagian dari skripsi ini adalah karya saya sendiri selain kutipan yang ditunjukkan sumbernya. Segala kekeliruan dan kesalahan yang ada di dalamnya adalah tanggung jawab saya.

Bilamana di kemudian hari pernyataan ini tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi administratif atas perbuatan tersebut dan gelar akademik yang saya peroleh karenanya dibatalkan.

Demikian pernyataan ini di buat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Palopo, 2025

Yang membuat pernyataan,


Iga Afrianti
1803030120

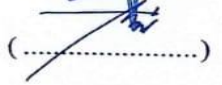


HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi berjudul "*Tinjauan Hukum Ekonomi Syariah Terhadap Perkara Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (Studi Putusan No.4 Pdt. Sus-PHI/2022/PN.Mks)*" di tulis oleh Iga Afrianti, Nomor Induk Mahasiswa (NIM) 1803030120, Mahasiswa Program Studi Hukum Ekonomi Syariah Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri (UIN) Palopo, yang *dimunaqasyahkan* pada Hari Kamis 21 Agustus 2025 Masehi bertepatan pada 27 Safar 1447 Hijriah telah diperbaiki sesuai catatan dan permintaan Tim Penguji dan Pembimbing yang diterima sebagai syarat meraih gelar Sarjana Hukum (S.H).

Palopo, 21 Agustus 2025

TIM PENGUJI

1. Dr. Muhammad Tahmid Nur, M. Ag.	Ketua Sidang	()
2. Dr. Fasiha, M.E.I.	Sekretaris Sidang	()
3. Dr. Muhammad Tahmid Nur, M. Ag.	Penguji I	()
4. M. Yassir Akbar Ramadhani, S.H., M.H.	Penguji II	()
5. Dr. H. Muammar Arafat Yusmad, S.H., M.H.	Pembimbing I	()
6. Wawan Haryanto, S.H., M.H.	Pembimbing II	()

Mengetahui:



Dr. Muhammad Tahmid Nur, M. Ag.
NIP 197406302005011004



Edyana Jamaluddin, S.H., M.H
NIM 180204162018012003

PRAKATA

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ. وَالصَّلَاةُ وَالسَّلَامُ عَلَى سَيِّدِنَا مُحَمَّدٍ وَعَلَى آلِهِ
وَأَصْحَابِهِ

أَجْمَعِينَ. (امابعد)

Puji dan syukur kepada Allah swt. Oleh karena berkat rahmat-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Tinjauan Hukum Ekonomi Syariah Terhadap Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (Studi Putusan No.4 Pdt.Sus-Phi/2022/Pn/Mks).” sebagaimana bentuknya sekarang, guna memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Hukum (S.H) pada Program Studi Hukum Ekonomi Syariah Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Palopo.

Shalawat dan salam senantiasa dilimpahkan kepada junjungan Nabi Muhammad saw. beserta keluarga, para sahabat, dan umatnya. Dalam penyusunan skripsi tertentu setiap peneliti dihadapkan dalam berbagai masalah, baik itu masalah kecil maupun masalah yang dinilai cukup rumit. Dalam penyusunan skripsi ini pun demikian. Mulai dari pemerolehan data, hingga proses pengolahan dan penyajian data hasil penelitian didalam penulisan skripsi ini,peneliti juga mengalami kesulitan dan juga kendala.

Peneliti menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini, disamping usaha-usaha yang peneliti lakukan, tidak kalah pentingnya adalah perhatian dan bantuan dari berbagai pihak. Baik dalam bentuk saran, petunjuk, maupun materi atas penyelesaian skripsi ini, Peneliti menyampaikan ucapan terima kasih terkhusus

kepada kedua orang tua tercinta Ayahanda Hasrul Husain dan Ibunda Lizawati Uzman yang telah mengasuh dan mendidik peneliti dengan penuh kasih sayang sejak kecil hingga sekarang, senantiasa mendoakan, memberikan dorongan dan motivasi, semangat, dukungan baik moral maupun materil dalam menghadapi semua proses dalam hidup dan selama peneliti menempuh pendidikan serta segala yang telah diberikan kepada anak-anaknya. Dalam skripsi ini peneliti menyelesaikan agar selangkah lebih dekat dengan mimpi Ayah dan Ibu yang ingin penulis wujudkan, hidup yang lebih baik dan nyaman, yang bisa tertawa tanpa khawatir besok akan menemui apa, penulis membawa mimpi-mimpi Ayah dan Ibu dalam setiap kata yang tertulis disini, menerbitkan setiap Aamiin yang Ayah dan Ibu langitkan setiap malam, dan juga untuk ke 2 (dua) adik saya Indah Yulianti dan Muhammad Faathir yang selama ini telah membantu memberikan dukungan, semangat serta mendoakan saya. Mudah-mudahan Allah swt. mengumpulkan kita semua dalam surga-Nya kelak.

Peneliti menyampaikan ucapan terima kasih yang tak terhingga dengan penuh ketulusan hati dan keikhlasan, kepada:

1. Dr. Abbas Langaji, M.Ag. selaku Rektor UIN Palopo, beserta Wakil Rektor I Dr. Munir Yusuf, M.Pd. dan Wakil Rektor II Dr. Masruddin S.S., M.Hum. serta Wakil Rektor III Dr. Mustaming, S.Ag., M.HI.
2. Dr. Muhammad Tahmid Nur, S.Ag., M.Ag. selaku Dekan Fakultas Syariah UIN Palopo, beserta Wakil Dekan I Dr. Haris Kulle, Lc., M.Ag. dan Wakil Dekan II Ilham, S.Ag., MA. serta Wakil Dekan III Muh. Darwis, S.Ag., M.Ag.

3. Fitriani Jamaluddin S.H., M.H. selaku Ketua Prodi Hukum Ekonomi Syariah UIN Palopo, Muhammad Fachrurrazy, S.EI., M.H. selaku Sekretaris Prodi yang membantu dan mengarahkan dalam penyelesaian skripsi.
4. Dr. H. Muammar Arafat Yusmad, S.H., M.H. selaku Pembimbing I dan Wawan Haryanto, S.H., M.H. selaku Pembimbing II yang telah banyak meluangkan waktunya untuk memberikan bimbingan, masukan serta mengarahkan dalam rangka penyelesaian skripsi ini.
5. Dr. Muhammad Tahmid Nur, M.Ag selaku Penguji I dan Muhammad Yassir Akbar R, S.H., M.H selaku Penguji II yang telah memberikan arahan kepada peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini.
6. Irma T, S.Kom., M.Kom selaku Dosen Penasehat Akademik
7. Seluruh Dosen dan Staff Pegawai UIN Palopo yang telah mendidik peneliti selama berada di UIN Palopo dan memberikan bantuan dalam penyusunan skripsi ini.
8. Zainuddin S, S.E., M.Ak. selaku Kepala Unit Perpustakaan, beserta Karyawan/I dalam ruang lingkup UIN Palopo yang telah banyak membantu, khususnya dalam mengumpulkan literatur yang berkaitan dengan pembahasan skripsi ini.
9. Anditha Safany, Siska Wulandari, Wingky Darwanti, dan Buum yang selalu ada membantu dan memberi semangat kepada peneliti selama proses penyusunan skripsi ini.
10. Teman-teman seperjuangan Hukum Ekonomi Syariah Angkatan 2018 terkhusus HES D, yang saling bahu membahu berjuang menyelesaikan studi.

11. Teman-teman KKN Posko Kanawatu UIN Palopo Tahun 2021.

Semoga skripsi ini dapat bermanfaat, memberikan wawasan dan menambah pengetahuan khususnya bagi peneliti dan pihak-pihak yang memerlukan hal-hal terkait perlindungan hukum terhadap pemutusan hubungan kerja.

Palopo. 20 Februari 2025

Peneliti

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN DAN SINGKATAN

A. *Transliterasi Arab – Latin*

Daftar huruf bahasa Arab dan transliterasinya ke dalam huruf latin dapat dilihat pada tabel berikut:

A. *Konsonan*

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	sa	ṣ	es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	ha	ḥ	ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha	Kh	ka dan ha
د	Dal	ḍ	De
ذ	zal	ẓ	zet (dengan titik di bawah)
ر	Ra	R	Er

ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	es dan ye
ص	ṣad	ṣ	es (dengan titik di bawah)
ض	ḍad	ḍ	de (dengan titik di bawah)
ط	ṭa	ṭ	te (dengan titik di bawah)
ظ	ẓa	ẓ	Zet (dengan titik di bawah)
ع	‘ain	‘	apostrof terbalik
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa	F	Ef
ق	Qaf	Q	Qi
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	en
و	Wau	W	We

هـ	Ha	H	Ha
ء	Hamzah	,	Apostrof
ي	Ya	y	Ye

Hamzah (ء) yang terletak di awal kata mengikuti vokalnya tanpa diberi tanda apa pun. Jika ia terletak di tengah atau di akhir, maka ditulis dengan tanda (').

B. Vokal

Vokal bahasa Arab, seperti vokal bahasa Indonesia, terdiri atas vokal tunggal atau monoftong dan vokal rangkap atau diftong.

Vokal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harakat, transliterasinya sebagai berikut:

Tanda	Nama	Huruf latin	Nama
اَ	<i>Fatḥah</i>	A	A
اِ	<i>Kasrah</i>	I	I
اُ	<i>ḍammah</i>	U	U

Vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harakat dan huruf, transliterasinya berupa gabungan huruf, yaitu:

Tanda	Nama	Huruf latin	Nama
--------------	-------------	--------------------	-------------

اَ	<i>fathah dan yā'</i>	Ai	a dan i
وَ	<i>fathah dan wau</i>	Au	a dan u

Contoh:

كَيْفَ : *kaifa*

هَؤُلَ : *haula*

Maddah

Maddah atau vokal panjang yang lambangnya berupa harakat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda, yaitu:

Harakat dan huruf	Nama	Huruf dan tanda	Nama
اَ... اِ...	<i>fathah dan alif atau yā'</i>	Ā	a dan garis di atas
يِ	<i>Kasrah dan yā'</i>	Ī	i dan garis di atas
وُ	<i>ḍammah dan wau</i>	Ū	u dan garis di atas

Contoh:

مَاتَ : *māta*

قِيلَ : *qīla*

رَمِيَ : *ramī*

يَمُوتُ : *yamūtu*

C. *Tā marbūtah*

Transliterasi untuk *tā marbūtah* ada dua yaitu *tā marbūtah* yang hidup atau mendapat harakat *fatḥah, kasrah, dan dammah*, transliterasinya adalah [t], sedangkan *tā marbūtah* yang mati atau mendapat harakat sukun, transliterasinya adalah [h]

Kalau pada kata yang berakhir dengan *tā marbūtah* diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang *al-* serta bacaan kedua kata itu terpisah, maka *tā marbūtah* itu ditransliterasikan dengan ha [h].

روضة الاطفال : *raudah al- aṭfāl*

المدينة الفاضلة : *al- madīnah al-fādilah*

الحكمة : *al- ḥikmah*

D. *Syaddah (tasydīd)*

Syaddah atau *tasydīd* yang dalam sistem tulisan Arab dilabambangkan dengan sebuah tanda *tasyidīd* (ّ) , dalam transliterasi ini dilambangkan dengan perulangan huruf (konsonan ganda) yang diberi tanda *syaddah*.

Contoh:

رَبَّنَا : *rabbānā*

نَجَّيْنَا : *najjainā*

الحَقًّا : *al- haqq*

نَعَم : *nu 'ima*

عَدُو : *'aduwwun*

Jika huruf ع ber-*tasydid* di akhir sebuah kata dan didahului oleh huruf kasrah (يَ), maka ia ditransliterasikan seperti huruf maddah menjadi

ī.

Contoh:

علي : 'Alī (bukan 'Aliyy atau 'Aly)

عربي : 'Arabī (bukan A'rabiyy atau 'Araby)

E. Kata sandang

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf ال (*alif lam ma 'rifah*). Dalam pedoman transliterasi ini, kata sandang ditransliterasi seperti biasa, al-, baik ketika ia diikuti oleh huruf *syamsiyah* maupun huruf *qamariyah*, kata sandang tidak mengikuti bunyi huruf langsung yang mengikutinya. Kata sandang ditulis terpisah dari kata yang mengikutinya dan dihubungkan dengan garis mendatar (-).

Contoh:

الشمس : *al- syamsu* (bukan *asy-syamsu*)

الزَّلْزَلَة : *al- zalzalah* (bukan *az- zalzalah*)

الفلسفة : *al-falsafah*

البلاد *al- bilādu*

F. *Hamzah*

Aturan transliterasi huruf hamzah menjadi apostrof (‘) hanya berlaku bagi hamzah yang terletak di tengah dan akhir kata. Namun, bila hamzah terletak di awal kata, ia tidak dilambangkan, karena dalam tulisan Arab ia berupa alif.

Contoh:

تأمرون : *ta’murūna*

النوع : *al- nau’*

شيء : *syai’un*

أمرت : *umirtu*

G. *Penulisan kata Arab yang lazim digunakan dalam bahasa Indonesia*

Kata, istilah, atau kalimat Arab yang ditransliterasi adalah kata, istilah, atau kalimat yang belum dibakukan dalam bahasa Indonesia. Kata, istilah, atau kalimat yang sudah lazim dan menjadi bagian dari perbendaharaan bahasa Indonesia, atau sering ditulis dalam tulisan bahasa Indonesia, atau lazim digunakan dalam dunia akademik tertentu, tidak lagi ditulis menurut cara transliterasi di atas. Misalnya kata al-Qur’an (dari *al-Qur’ān*), Alhamdulillah, dan munaqasyah. Namun, bila kata-kata tersebut

menjadi bagian dari satu rangkaian teks Arab, maka harus ditransliterasi secara utuh.

Contoh:

Syarh al- Arba'in al- Nawāwī

Rīsālah fi ri'āyah al-Maslahah.

H. *Lafz al-jalālah*

Kata “Allah” yang didahului partikel seperti huruf *jar* dan huruf lainnya atau berkedudukan sebagai *mudāf ilaih* (frasa nominal), ditransliterasi tanpa hurug hamzah.

Contoh:

دين الله : *dīnullah*

بِالله: *billāh*

Adapun *tā marbūtah* di akhir kata yang disandarkan kepada *lafaz aljalālah*. Ditranslitesai dengan huruf [t].

Contoh:

همفي رحمةالله : *hum fi raḥmatillāh*

I. *Huruf kapital*

Walau sistem tulisan Arab tidak mengenal huruf kapital (*all caps*), dalam transliterasinya huruf-huruf tersebut dikenai ketentuan tentang penggunaan huruf kapital berdasarkan pedoman ejaan bahasa Indonesia yang berlaku (EYD). Huruf kapital, misalnya digunakan untuk menuliskan huruf awal nama diri (orang, tempat, bulan) dan huruf pertama pada permulaan kalimat. Bila nama diri didahului oleh kata sandang (al-), maka yang ditulis dengan huruf kapital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya. Jika terletak pada awal kalimat, maka huruf A dari kata sandang tersebut menggunakan huruf kapital (al-). Ketentuan yang sama juga berlaku untuk huruf awal dari judul referensi yang didahului oleh kata sandang al-, baik ketika ia ditulis dalam teks maupun dalam catatan rujukan (CK, DP, CDK, dan DR). Contoh:

Wa mā Muhammadun illā rasūl

Inna awwala bitin wudi'a linnāzī bi Bakkata mubārakan

Syahru Ramadān al-lazī unzila fihi al-Qurān

Nasīr al-Dīn al-Tūsī

Nasr Hāmid Abū Zayd

Al-Tūfī

Al-Maslahah fī al- Tasyrī al- Islāmī

Jika nama resmi seseorang menggunakan kata Ibnu (anak dari) dan Abū (bapak dari) sebagai nama kedua terakhirnya maka kedua nama terakhir itu harus disebutkan sebagai nama akhir dalam daftar pustaka atau

daftar referensi, contoh:

Abū al- Walīd Muhammad ibn Rusyd, ditulis menjadi: Ibnu Rusyd, Abu al- Wahid Muhammad (bukan: Rusyd, Abu al- Walid Muhammad Ibnu).

Nasr Hāmid Abū Zaīd, ditulis menjadi: Abū Zaīd, Nasr Hāmid (bukan, Zaīd Nasr Hāmid Abū)

B. Daftar singkatan

Beberapa singkatan yang dibakukan adalah:

swt. = *Subhanahu Wa Ta'ala*

saw. = *Sallallahu 'Alaihi Wasallam*

as. = *'alaihi Al- Salam*

H = Hijrah

M = Masehi

SM = sebelum masehi

I = lahir tahun (untuk orang yang masih hidup saja)

w = wafat tahun

QS..../:...:4 = QS. al- Baqarah /2:4 atau QS. Ali 'Imran/3:4

HR = Hadis Riwayat

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL.....	i
HALAMAN JUDUL	ii
PRAKATA.....	iv
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB DAN SINGKATAN	viii
DAFTAR ISI.....	xviii
DAFTAR AYAT.....	xx
ABSTRAK	xxi
ABSTRACT.....	xxii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	5
C. Tujuan Penelitian	5
D. Manfaat Penelitian	6
E. Kajian Pustaka.....	7
1. Penelitian Terdahulu Yang Relevan	7
2. Kajian Teori.....	11
3. Kerangka Berfikir	34
F. Metode Penelitian.....	34
G. Definisi Istilah	38
BAB II SOLUSI DALAM PERKARA NO.4 PDT.SUS-PHI/2022/PN/MKS ...	40
A. Pengertian Gugatan	40
B. Permasalahan Identitas Tergugat	47
C. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) berdasarkan data Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) di Indonesia.....	
BAB III KONTRAKTUAL ANTARA PEMBERI KERJA DENGAN PEKERJA TERKAIT PHK	50
A. Pertimbangan Hakim.....	50
BAB IV PERSPEKTIF HUKUM EKONOMI SYARIAH DALAM PERKARA NO.4 PDT.SUS-PHI/2022/PN/MKS	61

A. Perspektif Hukum Ekonomi Syariah.....	61
BAB V PENUTUP.....	65
A. Kesimpulan	65
B. Saran.....	66
DAFTAR PUSTAKA	67

DAFTAR AYAT

Kutipan Ayat 1 QS. Al-Mai'dah/5:1	31
Kutipan Ayat 2 QS. Al-Isra/17:34	31

ABSTRAK

IGA AFRIANTI 2025. *“Tinjauan Hukum Ekonomi Syariah Terhadap Perkara Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (Studi Putusan No.4 Pdt. Sus-PHI/2022/PN.Mks)”*. Skripsi Program Studi Hukum Ekonomi Syariah Fakultas Syariah Institut Agama Islam Negeri Palopo. Dibimbing oleh Muammar Arafat Yusmad dan Wawan Haryanto

Skripsi ini membahas mengenai Tinjauan Hukum Ekonomi Syariah Terhadap Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (Studi Putusan No.4 Pdt.Sus-PHI/2022/PN/Mks). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan memahami bagaimana gugatan dalam perkara perselisihan pemutusan hubungan kerja di PT. Bestari Mulia/PT. Cemerlang Abadi Mulia, dan untuk mengetahui apa saja pertimbangan hakim dalam perkara No.4 Pdt.Sus-PHI/2022/PN/Mks, guna mengetahui bagaimana prespektif hukum ekonomi syariah dalam perkara No.4 Pdt.Sus-PHI/2022/PN/Mks. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian normatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah studi kepustakaan dengan menggunakan data-data melalui buku-buku, peraturan perundang-undangan, kamus, jurnal, skripsi, artikel, dan hasil penelitian hukum yang berkaitan dengan permasalahan peneliti. Teknik analisis data yang digunakan peneliti yaitu penelitian normatif yang bersifat kualitatif dan melibatkan beberapa model analisis untuk menafsirkan peraturan perundang-undangan dan bahan hukum lainnya kemudian diuraikan dalam bentuk kalimat yang logis selanjutnya diberikan penafsiran dan kesimpulan secara umum. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa, salah satu penyebab gugatan dinyatakan (*niet ontvankelijk*) adalah adanya kekaburan atau ketidak jelasan (*obscure libel*) dalam identitas para pihak, terutama tergugat, penggunaan tanda baca seperti garis miring(“/”) merupakan bentuk yang multitafsir, berdasarkan pertimbangan hakim sesuai dengan peraturan perundang undangan yang berlaku, ditinjau dari hukum ekonomi syariah putusan yang ditetapkan oleh hakim yaitu penolakan eksepsi ini mencerminkan pendekatan yuridis yang progresif, karena tidak tepaku pada aspek formal, melainkan mengutamakan keadilan substantif dan perlindungan terhadap tenaga kerja sebagai pihak yang lebih lemah, sedangkan menurut hukum islam pembayaran upah harus dibayarkan berdasarkan prinsip ijarah.

Kata kunci: *Perselisihan pemutusan hubungan kerja, Pekerja, Upah*

ABSTRACT

IGA AFRIANTI 2023. *"Review of Sharia Economic Law on Employment Termination Disputes (Decision Study No.4 Pdt. Sus-PHI/2022/PN.Mks)".* Thesis of Sharia Economic Law Study Program, Faculty of Sharia, Palopo State Islamic Institute. Supervised by Muammar Arafat Yusmad and Wawan Haryanto

This thesis discusses the Review of Sharia Economic Law on Employment Termination Disputes (Decision Study No.4 Pdt.Sus-PHI/2022/PN/Mks). This research aims to investigate and understand the process of lawsuits in employment termination disputes at PT. Bestari Mulia/PT. Cemerlang Abadi Mulia, and to determine the judge's considerations in case No. 4 Pdt.Sus-PHI/2022/PN/Mks, to find out what the perspective of Sharia economic law is in case No.4 Pdt.Sus-PHI/2022/PN/ Max. The research method used is normative research. The data collection technique employed is a literature study, utilizing data from books, statutory regulations, dictionaries, journals, theses, articles, and the results of legal research relevant to the researcher's problems. The data analysis technique used by the researcher is research analysis. Literature, statutory regulations, and other legal sources are then explained in the form of logical sentences and given a general interpretation and conclusion. The results of this study indicate that, one of the causes of the lawsuit being declared (*niet ontvankelijk*) is the existence of ambiguity or unclearness (*obscure libel*) in the identity of the parties, especially the defendant, the use of punctuation such as a slash ("/") is a form of multiple interpretations, based on the judge's considerations in accordance with applicable laws and regulations, reviewed from the perspective of Islamic economic law, the decision determined by the judge, namely the rejection of this exception, reflects a progressive juridical approach, because it is not fixated on formal aspects, but prioritizes substantive justice and protection of workers as a weaker party, while according to Islamic law, payment of wages must be paid based on the principle of *ijarah*.

Keywords: *Employment termination disputes, Workers, Wages*

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Negara Kesatuan Republik Indonesia adalah negara hukum yang berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945 yang bertujuan untuk mewujudkan sistem kehidupan bernegara dan berbangsa yang adil dan makmur, aman, damai, dan tertib serta menjamin bahwa semua warga negara mempunyai kedudukan hukum yang sama.¹

Dalam Pasal 27 ayat 2 Undang-Undang Dasar 1945 berbunyi: Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.

Pembangunan ketenagakerjaan mempunyai banyak dimensi dan keterkaitan. Keterkaitan itu tidak hanya dengan kepentingan tenaga kerja selama, sebelum dan sesudah masa kerja tetapi juga keterkaitan dengan kepentingan pengusaha, pemerintah, dan masyarakat. Untuk itu, diperlukan pengaturan yang menyeluruh dan komprehensif, antara lain mencakup pengembangan sumber daya manusia, peningkatan produktivitas dan daya saing tenaga kerja Indonesia, upaya perluasan kesempatan kerja, pelayanan penempatan tenaga kerja, dan pembinaan hubungan industrial.

Hubungan industrial pada dasarnya adalah proses terbinanya komunikasi, konsultasi musyawarah serta berunding ditopang oleh kemampuan dan

¹ Sendjun Manullang, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2001), 2.

komitmen yang tinggi dari semua elemen yang ada dalam perusahaan.² Dalam pengertian yang lebih luas, hubungan industrial mengacu pada suatu sistem hukum yang mengatur hak dan kewajiban para peserta dalam pembuatan suatu barang industri. Hubungan industrial digambarkan sebagai “peraturan kerja dan ketenagakerjaan” oleh Hyman, yang juga mencatat bahwa peraturan-peraturan ini dikendalikan oleh undang-undang, mengandung jaringan proses sosial, dan menjadi tempat terjadinya perlawanan dan konflik, baik yang prospektif maupun aktual.³ Ada peraturan yang mengaturnya yang bersifat *otonom* dan *heteronon-compliance* dalam setiap hubungan kerja, hubungan perburuan, hubungan industrial di negara manapun, atau penganut sistem hubungan industrial apapun di dunia.⁴

Hubungan industrial pada dasarnya adalah perjanjian kontrak antara pengusaha dan pekerja. Namun ada kalanya hubungan tersebut tidak harmonis dalam artian tidak ada permasalahan akibat perselisihan perburuan. Ada berbagai variabel yang menyebabkan hal tersebut, namun salah satu permasalahan yang sering muncul adalah Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) atau pengingkaran hak-hak pekerja yang pada akhirnya menimbulkan konflik, berdasarkan Pasal 3 ayat (1) dan Pasal 3 ayat (2).

² Maswandi, “Penyelesaian Perselisihan Hubungan Kerja Di Pengadilan Hubungan Industrial,” *Publikauma : Jurnal Administrasi Publik Universitas Medan Area* 5, no. 1 (2017): 36, <https://doi.org/10.31289/publika.v5i1.1203>.

³ Fahmi Idris, *Dinamika Hubungan Industrial*, (Yogyakarta: Deepublish, 2018), 3

⁴ Imam Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuan*, (Jakarta: Djambatan, 1990),

Dalam Pasal 3 ayat (1) Dalam peraturan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian PHI. yang menyebutkan bahwa penyelesaian perselisihan hubungan kerja wajib dilaksanakan oleh pengusaha dan pekerja atau serikat secara musyawarah untuk mufakat. Dan dalam Pasal 3 ayat (2) menyebutkan bahwa dalam hal penyelesaian secara musyawarah untuk mufakat tidak tercapai, maka pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh yang diatur dengan undang-undang.⁵

Sebagai warga negara Indonesia, tentunya mempunyai hak yang sama untuk mendapatkan pekerjaan. Namun sering kali masalah timbul dari polemik ketenagakerjaan yang berujung pada konflik antara pekerja atau karyawan dengan pengusaha.⁶ Negara harus memahami bahwa sebagian faktor pembangunan, tenaga kerja merupakan salah satu elemen penting dalam mendorong pertumbuhan ekonomi. Sebagaimana tercantum dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 UUD 1945, Sangat jelas bahwa pemerintah wajib menjunjung tinggi hak-hak warga negara, termasuk penegakan hukum yang adil dan perlindungan hak asasi manusia. Selain itu, negara juga wajib menciptakan sistem jaminan sosial bagi seluruh warga negara dan memberdayakan masyarakat lemah dan kurang beruntung sesuai dengan hak asasi manusia. Oleh karena itu, ketika pekerja menghadapi pelanggaran hak-haknya di tempat kerja, kajian ini menjadi penting. Menyadari bahwa permasalahan ketenagakerjaan berdampak baik

⁵ Republik Indonesia, Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Hak Cipta Kerja.

⁶Siti Zulaichah, "Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Ditinjau Dari Hukum Ketenagakerjaan Dan Hukum Islam," *Journal of Islamic Business Law* 3, no. 4 (2019): 1–12, <http://urj.uin-malang.ac.id>.

pada pemerintah maupun pelaku ketenagakerjaan (dalam hal ini pengusaha/atasan dan pekerja).

Sebagaimana menurut Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Hak Cipta Kerja, pengusaha tidak diperkenankan memutuskan hubungan kerja terhadap pekerjanya tanpa memberikan sebab yang sah, dan bila hal itu dilakukan maka pekerja berhak meminta haknya untuk kembali bekerja.⁷ Untuk menghindari hal tersebut, Sebelum mulai berkerja pengusaha maupun pekerja harus membuat suatu perjanjian yaitu perjanjian kerja Bersama (PKB). Perselisihan antara pekerja dan pengusaha memang tidak sepenuhnya bisa dihindari.

Seperti yang terjadi pada seorang karyawan bernama Hasriadi yang bekerja pada PT. Bestari Mulia / PT. Cemerlang Abadi Mulia. Hasriadi mengalami pemutusan hubungan kerja sepihak sedangkan selama bekerja ia tidak pernah membuat kesalahan atau tidak pernah mendapat surat peringatan. Akan tetapi tiba-tiba melalui *Section Head HRD PGA*, PT. Bestari Mulia / PT. Cemerlang Abadi Mulia melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) terhadap Hasriadi melalui suratnya No. 01/Bestari Mulia/HR-PGA/SPHK/VII/2021 tertanggal 28 Juli 2021 dengan alasan Hasriadi dituduh melakukan kesalahan berat berdasarkan hasil audit pabrikasi Makassar April

⁷Moh Ikhsanudin, Skripsi: *Tinjauan Hukum Ekonomi Syariah Terhadap Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak* (Semarang: Universitas Islam Negeri Walisongo, 2021), 2.

Mei 2021, ditemukan pelanggaran prosedur, administrasi, dan tidak adanya kontrol terhadap proses produksi di pabrikasi PT. Bestari Mulia Cabang Makassar. Sehingga dari temuan audit yang dilakukan oleh PT. Bestari Mulia / PT. Cemerlang Abadi Mulia mengalami kerugian materil dan hal tersebut tidak dapat dipertanggungjawabkan. Selain itu upah pesangon Hasriadi tidak dibayarkan oleh PT. Bestari Mulia / PT. Cemerlang Abadi Mulia.

Berdasarkan uraian diatas peneliti tertarik untuk membahas lebih lanjut mengenai permasalahan tersebut dalam judul Tinjauan Hukum Ekonomi Syariah Terhadap Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (Studi Putusan No.4 Pdt.Sus-Phi/2022/Pn/Mks).

B. Rumusan Masalah

Berlandaskan uraian latar belakang telah dikemukakan maka, rumusan masalah dalam penelitian ini ialah:

1. Bagaimana solusi dalam perkara No.4 Pdt.Sus-PHI/2022/PN/Mks?
2. Bagaimana kontraktual antara pemberi kerja dengan pekerja terkait PHK?
3. Bagaimana perspektif hukum ekonomi syariah terhadap perkara No.4 Pdt.Sus-PHI/2022/PN/Mks?

C. Tujuan Penelitian

Adapun beranjak dari permasalahan rumusan masalah diatas, maka yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah:

1. Guna mengetahui dan memahami solusi dalam perkara No.4 Pdt.Sus-Phi/2022/Pn/Mks.
2. Guna mengetahui dan memahami kontraktual antara pemberi kerja dengan pekerja terkait phk.
3. Guna mengetahui dan memahami perspektif hukum ekonomi syariah terhadap perkara No.4 Pdt.Sus-Phi/2022/Pn/Mks.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian yang hendak dicapai dapat dilihat dari dua aspek, yaitu kegunaan teoritis dan praktis diantaranya:

1. Manfaat Teoritis

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan sumbangan pemikiran yang dapat berguna bagi pengembangan ilmu hukum ekonomi syariah, selain itu dapat memperkuat dan menyempurnakan teori-teori sebelumnya, serta dapat digunakan sebagai acuan untuk penelitian serupa dimasa yang akan datang serta dapat dikembangkan lebih lanjut demi mendapatkan hasil yang sesuai dengan perkembangan zaman.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Penulis

Sebagai bahan untuk mempertajam ilmu pengetahuan serta memperluas wawasan dalam hal befikir secara paktis dan kritis tentang Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja terkhusus mengenai Tinjauan Hukum

Ekonomi Syariah terhadap Perselisihan Hak Putusan 04 Pdt.Sus-Phi/2022/Pn/Mks dan sebagai salah-satu syarat penyelesaian Studi Hukum Ekonomi Syariah, Fakultas Syariah, Institut Agama Islam Negeri Palopo.

b. Bagi Akademisi

Diharapkan penelitian ini dapat diimplementasikan dari bangku perkuliahan ke dalam praktik lapangan kerja sesungguhnya.

c. Bagi Masyarakat

Sebagai bahan informasi, pengetahuan, dan wawasan terkait pentingnya hak yang harus di dapatkan oleh pekerja yang mengalami pemutusan hubungankerja.

E. Kajian Pustaka

1. Penelitian Terdahulu Yang Relevan

Sebagai bahan pendukung penelitian, penulis melakukan penelahan terhadap penelitian terdahulu, hal ini dimaksudkan untuk memberikan kejelasan dalam informasi yang sedang dikaji dan diteliti melalui khasanah pustaka yang dapat diperoleh kepastian keaslian tema yang dibahas dan spesifikasi kajiannya. Selain itu juga dimanfaatkan untuk mendukung temuan penelitian yang dianggap relevan dengan penelitian terdahulu yang pernah dilakukan sebelumnya, adapun penelitian yang dimaksud adalah:

- a. Penelitian oleh Sri Ayu Pratiwi tahun 2020 dengan judul “Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Karena Menikah Dengan Rekan Kerja Berdasarkan Pasal 153 (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Studi PT. Sekato Pratama Makmur Kabupaten Bengkalis)”.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa penyelesaian pemutusan hubungan kerja sepihak karena menikah dengan sesama rekan kerja berdasarkan Pasal 153 (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan di PT. Sekato Pratama Makmur yaitu melalui jalur non litigasi yakni mediasi antara dua belah pihak dengan mencapai kesepakatan perusahaan. Sedangkan hak- hak yang didapat oleh pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja sepihak karena menikah dengan sesama pekerja di PT. Sekato Pratama Makmur berupa tunjangan pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang pengganti hak.⁸

Perbedaan Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti saat ini terletak pada fokus penelitiannya dimana penelitian ini berfokus pada penyelesaian pemutusan hubungan kerja

⁸ Sri Ayu Pratiwi, Skripsi: *Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Karena Menikah Dengan Rekan Kerja Berdasarkan Pasal 153 (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*, (Pekanbaru: Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, 2020), i.

sepihak karena menikah dengan rekan kerja berdasarkan pasal 153 (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan, sementara peneliti lebih fokus kepada perselisihan pemutusan hubungan kerja sepihak yang dilakukan PT. Bestari Mulia / PT. Cemerlang Abadi Mulia.

- b. Penelitian oleh Rina Fitri tahun 2021 dengan judul “Pemutusan Hubungan Sepihak Dan Implikasi Hukumnya Terhadap Para Pihak Dalam Perspektif Akad Ijarah Bi Al-Amal (Studi Kasus Putusan No. 6/Pdt.Sus-PHI/2018 PN BNA)”.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa pemutusan hubungan kerja dilakukan secara sepihak oleh perusahaan terhadap pekerjanya dengan alasan berakhirnya kontrak antara pekerja dan pengusaha. Namun, kontrak yang diterapkan perusahaan kepada pekerjanya juga tidak sesuai dengan ketentuan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja karena masih tetap menerapkan perjanjian kontrak pada pekerja yang telah bekerja selama lebih dari tiga tahun. Pemutusan hubungan kerja sepihak yang tidak tercapainya kesepakatan berimplikasi terhadap lahirnya tuntutan yang kemudian menghasilkan putusan pengadilan yang berkekuatan hukum tetap dan mengikat kedua belah pihak. Dalam perspektif hukum Islam, pemutusan akad yang

masih dalam masa perjanjian serta tidak atas kesepakatan kedua belah pihak tidak sesuai dengan ketentuan akad *ijārah bi al-amal*.⁹

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti saat ini terletak pada fokus penelitiannya dimana penelitian ini berfokus pada Pemutusan Hubungan Sepihak Dan Implikasi Hukumnya Terhadap Para Pihak Dalam Perspektif Akad Ijarah Bi Al-Amal, sementara peneliti lebih fokus kepada perselisihan pemutusan hubungan kerja sepihak yang dilakukan PT. Bestari Mulia / PT. Cemerlang Abadi Mulia.

- c. Penelitian oleh Nurul Fatma Thalib tahun 2019 dengan judul “Analisis Yuridis Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak Dalam Perjanjian *Outsourcing* (Studi Kasus Pengadilan Hubungan Industrial Kota Gorontalo)”.

Hasil penelitian ini diketahui bahwa perusahaan *outsourcing* yakni PT Prima Karya Sarana Sejahtera telah melakukan kesalahan berat yaitu melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sepihak terhadap Muhammad Rizal Hantulu selaku karyawan *outsourcing* yang bekerja di Bank BRI Unit Kota Timur, untuk itu apa yang dilakukan oleh PT Prima Karya Sarana Sejahtera sangat bertentangan dengan Undang-

⁹ Rina Fitri, Skripsi: *Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Dan Implikasi Hukumnya Terhadap Para Pihak Dalam Perspektif Akad Ijarah Bi Al-Amal*, (Banda Aceh: Universitas Islam Ar-Raniry Darussalam, 2021), v.

Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Maka diharapkan agar para pihak yang semena-mena dalam melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) diharuskan untuk bertanggung jawab atas apa yang telah dilakukan. Dan untuk menambah pengetahuan para pekerja atau karyawan diharapkan agar perlu adanya upaya sosialisasi yang komprehensif dan berkesinambungan tentang peraturan perundang-undangan yang terkait dengan penyelesaian kasus Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), karena melihat kurangnya pengetahuan karyawan sehingga dapat sangat merugikan karyawan itu sendiri.¹⁰

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti saat ini terletak pada fokus penelitiannya dimana penelitian ini berfokus pada Analisis Yuridis Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak Dalam Perjanjian *Outsourcing*, sementara peneliti lebih fokus kepada perselisihan pemutusan hubungan kerja sepihak yang dilakukan PT. Bestari Mulia / PT. Cemerlang Abadi Mulia.

2. Kajian Teori

A. Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja

UU PPHI dalam penyelesaian hubungan industrial mengatur empat jenis perselisihan hubungan industrial yakni:

¹⁰ Nurul Fatma, Skripsi: *Analisis Yuridis Terhadap Pemutusan Kerja Secara Sepihak Dalam Perjanjian Outsourcing*, (Gorontalo: Universitas Negeri Gorontalo), iv.

- 1) Perselisihan hak, adalah perselisihan yang muncul karena tidak dipenuhinya hak-hak pekerja. Hal ini terjadi akibat adanya perbedaan pelaksanaan, pendapat dan penafsiran terhadap perjanjian kerja, peraturan perusahaan, dan perjanjian kerja bersama.
- 2) Perselisihan kepentingan, adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat terhadap pembuatan dan atau perjanjian kerja bersama.
- 3) Perselisihan pemutusan hubungan kerja adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya persamaan pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah-satu pihak.
- 4) Perselisihan antar serikat pekerja/buruh adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesamaan paham mengenai keanggotaan terkait dengan pelaksanaan hak dan kewajiban dalam satu perusahaan.¹¹

Menurut ketentuan umum Pasal 1 angka 1 UU PPHI disebutkan:

“Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak”.

Dibanding jenis perselisihan lain, perselisihan jenis inilah yang paling banyak terjadi, walaupun dalam perundang-undangan sudah cukup jelas

¹¹Disnakertrans, “Sebaiknya Anda Tahu: Jenis Perselisihan Hubungan Industrial,” <https://disnakertrans.ntbprov.go.id/sebaiknya-anda-tahu-jenis-perselisihan-hubungan-industrial/> 13 Desember 2022.

diterangkan tentang pemutusan hubungan kerja ini tetapi masih saja masing-masing pihak berbeda pendapat tentang pemutusan hubungan kerja. Untuk itu dengan adanya Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang akan mengakomodir atas perbedaan pendapat yang mungkin akan mengakibatkan pertentangan antara pekerja dengan perusahaan.

Dasar hukum Perselisihan hak:

- a. Undang-undang No 2 Tahun 2004 tentang penyelesaian hubungan industrial
- b. Undang-undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.¹²

Hubungan industrial tidak hanya memandang aspek materiil semata, tetapi juga akan memperhatikan aspek prosedural atau formal, sama halnya dengan cara penyelesaian hubungan industrial sebagai berikut:

1) Penyelesaian secara bipartit

Penyelesaian ini dilakukan oleh pengusaha, gabungan pengusaha dengan seikat buruh/pekerja. Dan apabila tidak menemukan jalan keluar terkait musyawarah yang dilakukan maka para pihak berhak melanjutkan perundingan tripartit. Tetapi,

¹²Mawardi Khairi, Lelisari, Nurjannah, Novita Listyaningrum, dan Inggil Akim, *Buku Ajar Hukum Ketenagakerjaan* (Yogyakarta: Deepublish, 2021), 21-22.

jika kedua pihak menyepakati maka dibuat perjanjian bersama dan didaftarkan pada PHI tempat perusahaan berada.

Lembaga bipartit terdiri dari wakil pengusaha dan wakil pekerja dan atau serikat pekerja. Bila dalam perusahaan belum terbentuk serikat pekerja, wakil pekerja dilembaga bipartit dipilih mewakili unit-unit kerja dan atau kelompok profesi. Bila terdapat lebih dari satu serikat pekerja, wakil mereka dilembaga bipartit ditetapkan secara proporsional.¹³

Perjanjian bilateral ini harus dilaksanakan dan diperlukan catatan tertulis yang ditandatangani oleh kedua belah pihak. Pembahasan bipartit dianggap gagal apabila salah satu pihak menolak melakukan perundingan setelah 30 hari atau tidak tercapai kesepakatan dalam jangka waktu 30 hari tersebut. Prosedur bipartit harus diselesaikan dalam jangka waktu tersebut. Apabila perundingan itu menghasilkan kesepakatan bersama, maka hal itu mengikat dan diakui sebagai hukum oleh para pihak.

2) Penyelesaian secara Mediasi

Mediasi adalah penyelesaian perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan

¹³ Maswandi, "Penyelesaian Perselisihan Hubungan Kerja Di Pengadilan Hubungan Industrial". *Jurnal Administrasi Publik* 5, No.1 (2017).
<https://ojs.uma.ac.id/index.php/publikauma/article/view/1203/1154>

perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan yang ditengahi oleh seseorang atau lebih mediator yang netral. Jadi mediasi merupakan lembaga yang berwenang menyelesaikan segala jenis perselisihan. Penyelesaian perselisihan melalui mediasi ini dilakukan di bidang ketenagakerjaan.

3) Penyelesaian secara Konsiliator

Konsiliator adalah orang yang mempunyai keahlian di bidang hubungan kerja yang ditunjuk oleh Menteri untuk melakukan konsiliasi dan memberikan rekomendasi tertulis kepada pengusaha, pekerja, atau serikat pekerja untuk menyelesaikan konflik benturan kepentingan dan pemutusan hubungan kerja.

4) Penyelesaian secara Arbitrase

Arbitrase adalah penyelesaian perselisihan oleh seorang atau tiga orang arbiter, yang atas kesepakatan para pihak yang berselisih diminta menyelesaikan perselisihan kepentingan, perselisihan PHK dan perselisihan antara serikat pekerja. Dalam hal pihak yang berselisih memilih 3 orang arbiter dan paling lambat 7 hari sesudah itu, kedua arbiter tersebut menunjuk arbiter ketiga sebagai ketua mejelis arbiter.

5) Penyelesaian secara Tripartit

Penyelesaian ini dilakukan oleh pekerja dengan pengusaha dimana melibatkan pihak ketiga, tahapan tersebut meliputi:

- a) Mediasi adalah musyawarah yang dipimpin oleh satu orang atau lebih
- b) Konsiliasi adalah musyawarah melalui pihak ketiga (konsiliator).
- c) Arbitrase adalah penyelesaian di luar pengadilan.¹⁴

B. Prosedur Pemutusan Hubungan Kerja di Pengadilan Hubungan Industrial

Sebuah perusahaan, baik itu pengusaha maupun pekerja pada dasarnya memiliki kepentingan atas kelangsungan usaha dan keberhasilan perusahaan serta keduanya sangat memiliki kepentingan terhadap keberhasilan perusahaan, tidak dapat di pungkiri perselisihan masih sering terjadi antara pengusaha dan pekerja.

Dalam Pasal 37 PP RI 35 Tahun 2021 mengatur tentang Pemutusan Hubungan Kerja karena pelanggaran bersifat mendesak yang tidak pasti, yang berbunyi:

- a. Terkait hal pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maksud dan alasan pemutusan hubungan kerja diberitahukan oleh pengusaha kepada pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh didalam perusahaan apabila pekerja/buruh yang bersangkutan merupakan anggota dari serikat pekerja/serikat buruh.
- b. Pemberitahuan pemutusan hubungan kerja dibuat dalam bentuk surat pemberitahuan dan disampaikan secara sah dan patut oleh pengusaha kepada pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh paling lama 14 (empat belas) hari kerja sebelum pemutusan hubungan kerja.

¹⁴Admin DSLA, "Tentang Perselisihan Hubungan Industrial," [https://www.dslalawfirm.com/perselisihan-hubungan-industrial./](https://www.dslalawfirm.com/perselisihan-hubungan-industrial/) 13 Desember 2022

- c. Pemutusan hubungan kerja dilakukan dalam masa percobaan, surat pemberitahuan di sampaikan paling lama 7 (tujuh) hari kerja sebelum pemutusan hubungan kerja.

Selanjutnya menurut Pasal 38 mengenai pekerja/buruh yang telah memperoleh surat pemberitahuan dan tidak menolak pemutusan hubungan kerja, setiap pengusaha harus melaporkan pemutusan hubungan kerja kepada kementerian yang melaksanakan urusan pemerintahan pada bidang ketenagakerjaan atau dinas yang menyelenggarakan urusan pemerintah di bidang ketenagakerjaan provinsi dan kabupaten atau kota. Sedangkan dalam Pasal 39 ayat (1) yaitu, pekerja/buruh yang telah memperoleh surat pemberitahuan pemutusan hubungan kerja dan menyatakan menolak, harus membuat surat penolakan di sertai alasan paling lama 7 (tujuh) hari kerja setelah diterimanya surat pemberitahuan.¹⁵

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial mengatur langkah-langkah yang harus ditempuh untuk proses pemutusan hubungan kerja. *Pertama*, perundingan secara bipartit antara perusahaan dengan pekerja atau serikat pekerja. Jika dalam tahap ini kedua belah pihak sepakat memutuskan hubungan kerja berikut dengan hak dan ke-wajiban, maka tidak akan terjadi masalah. *Kedua*, apabila perundingan bipartit seperti dijelaskan, menemui jalan buntu, maka para pihak mencatatkan perselisihan ini ke instansi ketenagakerjaan setempat. Dan nantinya pegawai di instansi akan menawarkan pekerja dan pengusaha untuk memilih proses mediasi atau konsiliasi. Jika proses mediasi atau konsiliasi itu membuahkan kesepakatan maka kesepakatan itu dituangkan dalam sebuah perjanjian bersama. Perjanjian harus didaftarkan ke Pengadilan Hubungan Industrial. Apabila ada pihak yang melanggar

¹⁵ Peraturan Pemerintah Republik Indonesia, No 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja

sebuah perjanjian, maka pihak yang merasa dirugikan bisa langsung memohonkan eksekusi ke Pengadilan Hubungan Industrial. *Ketiga*, kalau proses mediasi atau konsiliasi masih juga titik terang, para pihak dapat membawa perselisihan pemutusan hubungan kerja itu ke Pengadilan Hubungan Industrial untuk diputuskan.¹⁶

Persyaratan lain yang harus dipenuhi pengusaha dalam melakukan pemutusan hubungan kerja adalah harus adanya bukti pendukung antara lain pekerja/buruh tertangkap tangan, ada pengakuan dari pekerja/buruh yang bersangkutan, atau bukti lain berupa laporan kejadian yang dibuat oleh pihak yang berwenang di perusahaan yang bersangkutan dan didukung sekurang-kurangnya 2 (dua) orang saksi.

Tahapan penyelesaian perselisihan lembaga industrial melalui Pengadilan Hubungan Industrial di Pengadilan Negeri dilakukan dengan cara:

a. Pengajuan gugatan

Pengajuan gugatan perselisihan hubungan industrial diajukan kepada pengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri yang daerah hukumnya meliputi tempat pekerja/buruh bekerja. pengajuan gugatan tersebut wajib dilampiri risalah penyelesaian melalui mediasi atau

¹⁶ Yami Nur Fatimah, "Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Pengadilan Hubungan Industrial dalam Pemenuhan Hak Pekerja/Buruh Yang di Putus Hubungan Kerja". *Jurnal Penelitian Ilmu Hukum* 10, No. 2 (2015), hal. 223.
<https://docs.google.com/viewerng/viewer?url=https://journal.unnes.ac.id/nju/index.php/pandecta/article/viewFile/4954/4103>

konsiliasi. Kalau tidak lampiri risalah penyelesaian melalui mediasi atau konsiliasi berkas dikembalikan kepada para pihak yang mengajukan gugatan. gugatan dapat dicabut penggugat sebelum tergugat memberi jawaban. dalam keadaan ini maka proses peradilan selanjutnya tidak dilakukan, hal ini disebabkan adanya perdamaian antara tergugat dengan penggugat meskipun penggugat telah memasukkan gugatannya ke pengadilan. Dengan adanya gugatan tersebut maka Pengadilan Negeri dalam 7 (tujuh) hari kerja menetapkan Majelis Hakim yang terdiri dari 1 (satu) orang hakim sebagai ketua majelis dan 2 (dua) orang hakim adhoc sebagai anggota majelis yang memeriksa dan memutus perselisihan.

b. Proses Pemeriksaan

Proses pemeriksaan perkara pada Pengadilan Hubungan Industrial pemeriksaan dapat dilakukan dengan dua cara yaitu :

- 1) Pemeriksaan dengan acara biasa, dan
- 2) Pemeriksaan dengan acara cepat.

Pada pemeriksaan dengan acara biasa Majelis Hakim dalam 7 (tujuh) hari kerja menetapkan sidang, pemanggilan saksi atau saksi ahli. Saksi atau saksi ahli wajib memberikan kesaksian dibawah disumpah dan Hakim wajib merahasiakan semua keterangan yang diminta. Sidang pemeriksaan dengan acara biasa terbuka untuk umum, kecuali mejelis hakim menetapkan lain. Dalam hal salah satu pihak tidak menghadiri sidang

tanpa alasan yang dapat dipertanggung jawabkan, majelis hakim dapat menetapkan hari sidang berikutnya.

Pelaksanaan hari sidang berikutnya selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari terhitung sejak tanggal penundaan. Penundaan sidang karena salah satu atau para pihak diberikan sebanyak-banyaknya 2 kali penundaan. Dalam hal penggugat atau kuasa hukumnya yang sah setelah dipanggil secara patut tidak datang menghadap pengadilan pada sidang penundaan terakhir maka majelis hakim dapat memeriksa dan memutus perselisihan tanpa dihadiri tergugat. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial juga menjelaskan bahwa setiap orang yang hadir dalam persidangan wajib menghormati persidangan.

Pemeriksaan dengan acara cepat, dilakukan apabila terdapat kepentingan para pihak dan atau salah satu pihak yang cukup mendesak yang harus dapat disimpulkan dari alasan-alasan permohonan dari yang berkepentingan, para pihak atau salah satu pihak dapat memohon kepada pengadilan hubungan industrial supaya pemeriksaan sengketa dipercepat ketua pengadilan negeri mengeluarkan penetapan tentang dikabulkan atau tidak dikabulkannya permohonan tersebut selama 7 (tujuh) hari kerja setelah diterimanya permohonan terhadap penetapan pemeriksaan dengan acara pemeriksaan cepat tidak digunakan upaya hukum.

Permohonan dengan acara pemeriksaan cepat dikabulkan ketua pengadilan negeri dalam jangka 7 hari kerja, setelah dikeluarkannya penetapan menentukan Majelis Hakim, Hari, Tempat dan Waktu Sidang tanpa melalui prosedur pemeriksaan. Tenggang waktu untuk jawaban dan pembuktian kedua belah pihak masing-masing ditentukan tidak melebihi 14 hari kerja.

c. Putusan Sela

Sidang yang pertama pada Pengadilan Hubungan Industrial ada kemungkinan juga hakim memberikan putusan sela, putusan sela adalah putusan yang diadakan sebelum hakim memutus perkaranya, yaitu untuk memungkinkan atau mempermudah kelanjutan pemeriksaan perkara. Jadi putusan sela ini merupakan putusan yang diambil oleh hakim sebelum ia menjatuhkan putusan akhir.¹⁷ Dalam hubungannya dengan Peradilan Hubungan Industrial maka keberadaan putusan ini adalah:

- 1) Apabila dalam persidangan pertama secara nyata-nyata pihak pengusaha terbukti tidak melaksanakan kewajibannya membayar upah dan hak-hak yang biasa diterima pekerja, hakim ketua sidang harus segera menjatuhkan putusan sela berupa perintah kepada pengusaha untuk melaksanakan kewajibannya kepada pekerja/buruh,

¹⁷ Mashudi, *Penyelesaian Sengketa Hubungan Industrial*, (Surabaya: Jakad Media Publishing, 2019), 233.

- 2) Putusan sela dapat dijatuhkan pada hari persidangan itu juga atau pada hari persidangan kedua,
- 3) Selama pemeriksaan sengketa masih berlangsung dan putusan sela tidak juga dilaksanakan oleh pengusaha hakim ketua sidang memerintah sita jaminan dalam sebuah penetapan Pengadilan Hubungan Industrial,
- 4) Putusan sela dan penetapan pengadilan hubungan industrial tidak dapat diajukan perlawanan dan atau tidak dapat digunakan upaya hakim.

d. Pembuktian

Pembuktian adalah penyajian alat-alat bukti yang sah menurut hukum dengan tujuan untuk memperkuat kebenaran ahli tentang fakta hukum yang menjadi pokok sengketa, sehingga memperoleh dasar kepastian untuk menjatuhkan keputusan.¹⁸ Alat bukti diperlukan dalam setiap hubungan hukum. Karena Alat bukti sangat penting ketika suatu hubungan hukum mengalami permasalahan atau perselisihan khususnya pada perselisihan hubungan industrial. Substansi alat bukti dapat dikaji dalam dua hal yaitu substansi subyek hukum dari alat bukti dan substansi obyek hukum dari alat bukti.

¹⁸ Bahtiar Effendie, Masdari Tasmin, dan A. Chodari, *Surat Gugatan dan Hukum Pembuktian dalam Perkara Perdata*, (Bandung: Citra Aditya Bakti, 1999), hal. 50.

Keberadaan alat bukti formal dalam perselisihan hubungan industrial harus sesuai dengan ketentuan yang ada di dalam hukum acara perdata.

Pasal 57 ayat (1) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial mengatur tentang penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial melalui perundingan bipartit. Dalam hukum acara perdata alat bukti formal ada lima, yaitu akta/surat, saksi, pengakuan, persangkaan, sumpah.¹⁹

- 1) Alat Bukti akta/surat adalah segala sesuatu yang memuat tanda baca atau tulisan yang dibuat dan digunakan sebagai bahan pembuktian. Alat Bukti tertulis/surat dalam acara perdata merupakan bukti utama. Pasal 165 HIR memberikan definisi tentang alat bukti tertulis/surat adalah suatu yang memuat tanda-tanda baca yang dimengerti dan mengandung suatu topik pemikiran tertentu. Karena sering sekali orang dengan sengaja menyiapkan /menyimpan suatu alat bukti tertulis/surat yang dapat digunakan ketika suatu saat dibutuhkan dalam timbulnya suatu konflik/perselisihan khusus pada tahap pembuktian.
- 2) Alat Bukti Saksi, Kesaksian adalah seseorang yang memberikan keterangan dimuka persidangan mengenai suatu peristiwa yang ia lihat, dengar, dirasakan sendiri. Alat bukti saksi merupakan alat bukti lain yang sah yang dapat dihadirkan dalam proses persidangan pada

¹⁹ Hasan Al Munir dan Asri Wijayanti, "Eksistensi Alat Bukti Formal Dalam Perselisihan Hubungan Industrial".
Jurnal Wijayakusuma Law Review 2, No.1(2020).
<https://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=2372888&val=22778&title=Eksistensi%20Alat%20Bukti%20Formal%20Dalam%20Perselisihan%20Hubungan%20Industrial>

tahap pembuktian, apabila alat bukti surat tidak dapat dihadirkan, maka alat bukti saksi juga berfungsi sebagai alat bukti penguat bagi alat bukti lainnya yang masih lemah dalam penilaian pembuktian, jadi meskipun sudah dihadirkan bukti surat tidak ada salahnya untuk memperkuat dalil gugatan yang didalilkan dalam persidangan yang dikemukakan dengan adanya alat bukti saksi.

- 3) Alat Bukti Persangkaan, adalah kesimpulan yang dapat diambil dari suatu kejadian hukum yang telah terjadi sebelumnya dan dianggap terbukti kearah suatu peristiwa atau peristiwa yang belum terbukti, Hakim dalam memberikan kesimpulan harus didasarkan dengan cermat dan bersesuaian satu sama lain.
- 4) Alat Bukti Pengakuan adalah keterangan , baik lisan maupun tertulis yang membenarkan terjadinya suatu peristiwa atau hubungan hukum yang dikemukakan oleh pihak lawan.
- 5) Alat Bukti Sumpah pada tahap pembuktian pada persidangan hubungan industrial tidak kalah pentingnya untuk menghadirkan alat bukti sumpah karena alat bukti sumpah sangat dibutuhkan keberadaanya yang apabila para pihak tidak dapat menunjukkan alat bukti lain sama sekali.

e. Putusan Akhir

Putusan Akhir, dilakukan pada setiap putusan yang dijatuhkan oleh hakim dalam perkara hubungan industrial harus mempertimbangkan hukum, perjanjian yang ada, kebiasaan dan keadilan. Majelis hakim wajib menyelesaikan selambat-lambatnya 50 (limapuluh) hari kerja sejak sidang pertama. Putusan pengadilan hubungan industrial mengenai perselisihan hak dan perselisihan pemutusan hubungan kerja dapat diajukan kasasi ke Mahkamah Agung dalam waktu 14 (empat belas) hari kerja.

Putusan pengadilan hubungan industrial ditandatangani oleh hakim, Hakim Ad. Hoc dan panitra pengganti. Panitra pengganti hubungan industrial selambat-lambatnya menyampaikan pemberitahuan putusan kepada pihak yang tidak hadir dalam sidang. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial merupakan rangkaian dari Undang- Undang yang mengatur kedudukan dan kekuasaan Peradilan di Negara Republik Indonesia. Selain itu undang-undang tersebut juga merupakan lanjutan yang melengkapi Undang-Undang Mahkamah Agung Nomor 14 Tahun 1985 Tentang Mahkamah Agung yang selanjutnya diubah dengan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2004. Dengan lahirnya Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, setiap lingkungan peradilan yang disebut dalam Pasal 10 Nomor 4 Tahun 2004 Tentang Kekuasaan Kehakiman yang berbunyi:

- a) Kekuasaan kehakiman dilakukan oleh sebuah Mahkamah Agung dan badan peradilan yang berada dibawahnya dan oleh sebuah mahkamah konstitusi.
- b) Badan peradilan yang berada dibawah mahkamah agung meliputi badan peradilan dalam lingkungan peradilan umum, peradilan agama, peradilan militer dan peradilan tata usaha.²⁰

1. Hak-Hak Pekerja Dalam Pemutusan Hubungan Kerja

Pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara karyawan dan perusahaan, setiap hubungan kerja pasti akan berada pada fase dimana hubungan kerja tersebut akan berakhir baik diakhiri salah satu pihak ataupun oleh kedua belah pihak.²¹ Pernyataan mengenai tanggung jawab pengusaha memberikan pesangon kepada pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja.

Dalam Pasal 156 ayat (1) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pnegganti Undang-Undang No. 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang yang berbunyi:

- a. Dalam hal terjadi Pemutusan Hubungan Kerja, Pengusaha wajib membayar uang, pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima.

Sebagaimana juga dalam Pasal 157A Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pnegganti Undang-Undang No. 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang yang berbunyi:

²⁰ Republik Indonesia, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

²¹ I Kadek Krisnandika A, "Tinjauan Yuridis Mengenai Ketentuan Pembayaran Pesangon Kepada Pekerja Yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)". *Jurnal IJCCS*. <https://ojs.unud.ac.id/index.php/kerthadesa/article/download/69972/38246>

- a. Selama penyelesaian perselisihan hubungan industrial, pengusaha dan pekerja/buruh harus tetap melaksanakan kewajibannya.
- b. Pengusaha dapat melakukan tindakan skorsing kepada pekerja/buruh yang sedang dalam proses pemutusan hubungan kerja dengan tetap membayar upah beserta hak lainnya yang biasa diterima pekerja/buruh.
- c. Pelaksanaan kewajiban sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan sampai dengan selesainya proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial sesuai tingkatannya

Adapun ketentuan seseorang berhak di PHK (Pemutusan Hubungan Kerja)

yaitu,

Dalam Pasal 81 angka 42 yang berbunyi: Perusahaan melakukan penggabungan, peleburan, pengambilalihan, atau pemisahan perusahaan adalah ketentuan tentang pemutusan hubungan kerja yang dapat terjadi jika pekerja tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja atau pengusaha tidak bersedia menerima pekerja setelah terjadi perubahan struktural pada perusahaan tersebut.

Adanya permohonan pemutusan hubungan kerja yang diajukan oleh pekerja/buruh dengan alasan pengusaha melakukan perbuatan tertentu.

2. Hak-Hak Pekerja Atas Pemutusan Hubungan Kerja Dalam Hukum Ekonomi Syariah

Hak-hak pekerja dalam hukum ekonomi syariah adalah segala usaha dan ikhtiar yang dilakukan oleh anggota badan atau fikiran untuk mendapatkan imbalan/Upah yang pantas atas kerja kerasnya yang bersumber dari sistem ekonomi berupa sistem pelaksanaan fiqih dalam bidang masyarakat.²² Sistem ekonomi yang di laksanakan oleh masyarakat membutuhkan hukum untuk

²² Imam Setya Budi dan Arie Syantoso, “Analisis Konsep Hak Dan Kewajiban Outsourcing Dalam Perspektif Ekonomi Syariah”, *Jurnal Ekonomi Syariah dan Hukum Syariah* 4, No.1 (Juni 2019): 112, <https://ojs.uniska-bjm.ac.id>.

mengatur guna menciptakan tertib hukum dan menyelesaikan masalah sengketa yang akan timbul dalam interaksi ekonomi. Dan dengan adanya hukum ekonomi syariah dapat memberikan dukungan untuk penyelesaian berbagai sengketa yang muncul dalam masyarakat.²³

Dalam Islam untuk mengukur apakah memberikan mutasi atau pemutusan kerja secara sepihak itu dibenarkan atau tidak, tentu harus kembali kepada aturan yang berlaku di perusahaan tersebut. Kalau dalam aturannya dalam hal mutasi atau pemutusan hubungan kerja harus disetujui kepada kedua belah pihak atau ada prosesnya tersendiri, maka apabila salah satu melanggar tentu dapat digugat secara perdata karena merugikan orang lain, akan tetapi apabila aturan tersebut tidak mengatur demikian, melainkan hak penuh sebuah perusahaan, tentunya sebagai bawahan mau tidak mau, suka tidak suka harus menuruti aturan tersebut, karena setiap pekerjaan tentu ada resiko masing-masing, taat kepada aturan atau atasan atau diberhentikan. Akan tetapi apabila terjadi mutasi atau PHK tersebut tanpa landasan yang jelas dan pasti itu sudah tentu salah.²⁴

Pemutusan hubungan kerja dalam ekonomi Islam itu sendiri adalah pelepasan atau pemberhentian hubungan kerja antara perusahaan dengan tenaga kerja, atas permintaan baik itu dari perusahaan ataupun dari karyawan

²³ Eka Sakti Habibullah, "Hukum Ekonomi Syariah Dalam Tatahan Hukum Nasional", *Jurnal Hukum Islam Dan Pranata Sosial Islam* 5, No.9 (2017): 670, <http://journal.staialhidayahbogor.ac.id>.

²⁴ Reza Rosyadi, "Solusi Islam atas Masalah Ketenagakerjaan", *Arsip E-Syariah. Net Sistem Ekonomi Syariah* (03 Mei 2004), h. 1

itu sendiri, yang dikarenakan ada hal-hal yang tidak produktif lagi untuk bekerja sama, tetapi tetap mengikuti aturan Islam yaitu tidak boleh adanya tindak kedzaliman, ketidakadilan dan merugikan sebelah pihak.

Kontrak kerja merupakan salah satu bentuk akad yaitu, kontrak kerja yang secara inheren harus mengandung nilai-nilai keadilan, maslahat, tidak mengandung manipulasi, adanya kesepakatan mematuhi peraturan yang disepakati. Dan akad itu sendiri dapat diartikan sebagai perikatan/perjanjian. Asal usul istilah akad memiliki akar kata yang kuat dalam al-Quran. Dalam firman Allah SWT:²⁵

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَوْفُوا بِالْعُقُودِ

Artinya: “*Hai orang-orang yang beriman, penuhilah aqad-aqad diantara kamu*”.(Q.S Al-Maidah: 01).

Allah Swt. berfirman dalam QS. Al-Isra (17): 34²⁶

إِنَّ الْعَهْدَ كَانَ مَسْئُولًا

Artinya: “*Sesungguhnya janji itu pasti diminta pertanggungjawaban*”. (Q.S Al-Isra”: 34).

Semua bentuk kesepakatan boleh dilakukan selama ada prinsip taraadhin dan tidak menghalalkan yang haram. Selama dua hal ini terpenuhi, maka kesepakatan apapun harus dipatuhi semua pihak yang membuat kontrak. Mengingkari atau melanggar kesepakatan dikategorikan sebagai kezaliman.

²⁵ Kementrian Agama, Al-Qur'an Al-karim, (Unit Percetakan Al-Qur'an: Bogor, 2018), h.106

²⁶ Kementrian Agama, Al-Qur'an Al-karim, (Unit Percetakan Al-Qur'an: Bogor, 2018), h.285.

Pengingkaran ini dapat bermacam-macam. Salah satunya adalah pemutusan hubungan kerja secara sepihak ini merupakan salah satu bentuk pengingkaran terhadap kontrak kerja. Hal ini bila dilakukan secara sepihak tanpa melibatkan pihak kedua. Disebut pemutusan sepihak sebab seseorang diberhentikan dari pekerjaannya sebelum masa kerja yang umum sampai. Masa kerja yang umum mengacu pada ketentuan yang berlaku di suatu negara yaitu usia 55 tahun.

Hukum pemutusan hubungan kerja baru sah jika terdapat pelanggaran terhadap materi kontrak oleh salah satu pihak seperti sering membolos atau tidak mampu memenuhi kewajiban yang disyaratkan. Atau baru memiliki pembenaran hukum jika, misalnya perusahaan atau institusi yang terlibat dalam kontrak. Bila tidak memenuhi persyaratan di atas, maka kebijakan pemutusan hubungan kerja akan dikatakan sah jika dilakukan dengan suka rela. Setiap pihak tidak boleh memutuskan atau membatalkan kontrak secara sepihak. Sekalipun untuk alasan efisiensi, hak-hak individu tetap harus dilindungi.²⁷

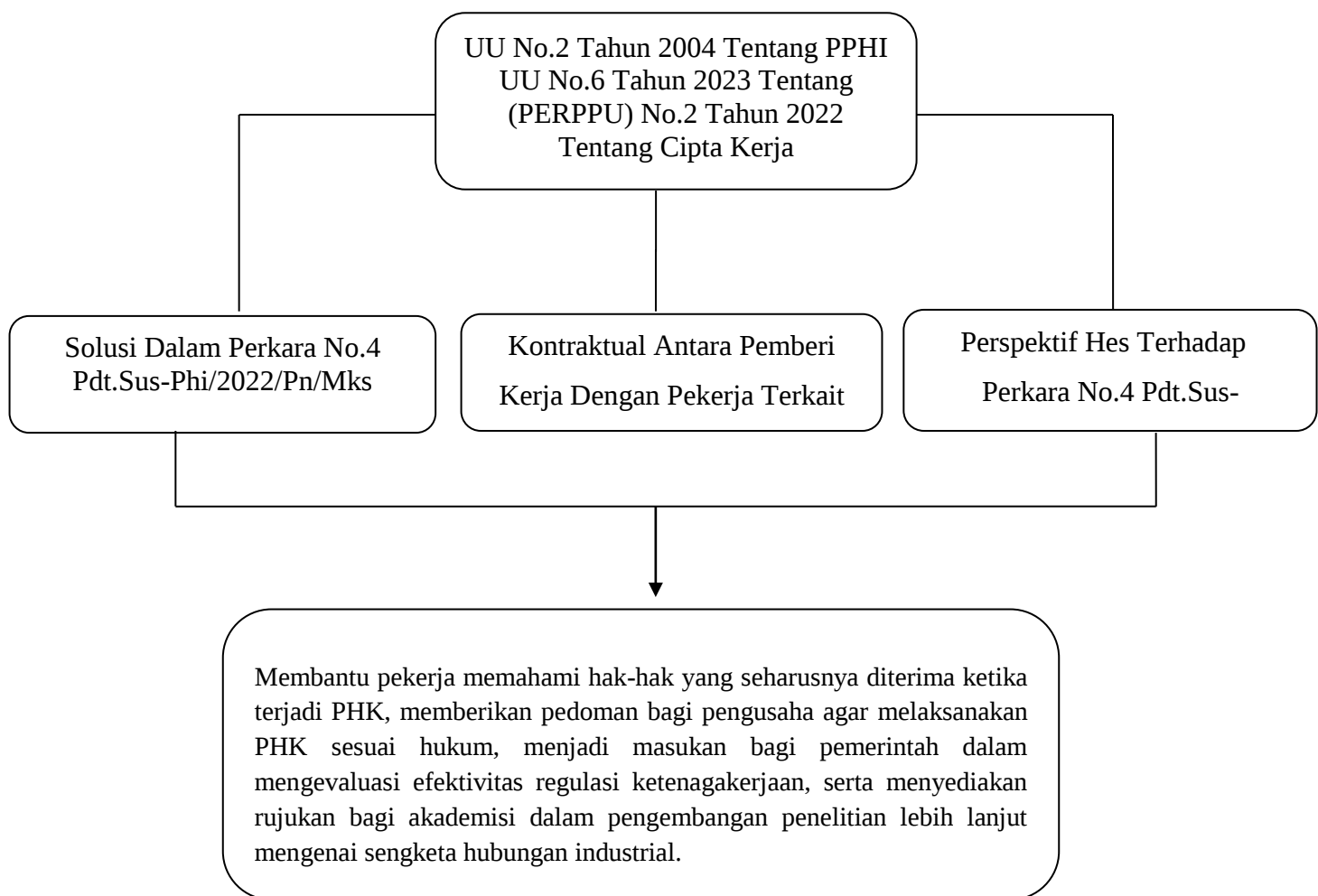
3. Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir adalah konsep dan teori yang saling berhubungan dipengaruhi oleh faktor yang telah diidentifikasi terhadap masalah penelitian. Dalam hal ini, penulis harus menguraikan konsep atau variable

²⁷ M. Tamyiz Mukharrom, "Kontrak Kerja: Antara Kesepakatan Dan Tuntutan Pengembangan SDM (Perspektif Ekonomi Islam)", <https://journal.uui.ac.id/JHI/article/view/2622/2376> 14 Januari 2023.

secara jelas, menurut sugono kerangka berfikir yang baik akan menjelaskan lebih kritis pertautan antara variable yang diteliti.²⁸

Bagan Kerangka Pikir



²⁸Juliansa Noor, *Metode Penelitian: Skripsi, Tesis, Dan Karya Ilmiah* (Jakarta: Kencana, 2017).3.

Sebagaimana dalam Pasal 151 ayat (1) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang No. 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang, dinyatakan bahwa pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah harus mengupayakan agar tidak terjadi Pemutusan Hubungan Kerja. Sedangkan dalam kamus besar bahasa indonesia, yaitu Pemutusan hubungan kerja adalah PHK/dengan istilah pemberhentian sinonim dengan *separation*, pemisah.²⁹

Pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja dan perusahaan. Hal ini dapat terjadi karena pengunduran diri, pemberhentian oleh perusahaan atau habis kontrak.

Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, istilah sengketa yang digunakan adalah perselisihan atau perselisihan hubungan industrial.

UU PPHI Pasal 1 angka 1 menyatakan: “Perselisihan Hubungan Industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.” Pasal 1 angka 4 UU PPHI menyatakan: “Perselisihan pemutusan hubungan kerja adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak.”³⁰

²⁹ Andini T Nirmala dan Aditya A Pratama, *Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI)*, (Surabaya: Prima Media, 2003), 311.

³⁰ Ryan A. Turangan, “Pemutusan Hubungan Kerja Berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan”, *Lex Privatum*, 4, No. 1 (2016): 67, <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/lexprivatum/article/view/11166>

F. METODE PENELITIAN

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian hukum normatif, yaitu penelitian yang dilakukan dengan cara meneliti bahan pustaka atau data sekunder.³¹ Penelitian normatif disebut juga penelitian doktrinal. Menurut Peter Mahmud Marzuki, penelitian normatif adalah suatu proses untuk menemukan suatu aturan hukum, prinsip-prinsip hukum, maupun doktrin-doktrin hukum guna menjawab isu hukum yang dihadapi.³² Pada penelitian jenis ini, seringkali dikonsepkan sebagai apa yang tertulis dalam peraturan perundang-undangan atau dikonsepkan sebagai kaidah atau norma yang merupakan patokan berperilaku manusia yang dianggap pantas.³³

Berdasarkan definisi diatas, maka jenis penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah penelitian normatif, karena peneliti menggunakan bahan-bahan kepustakaan sebagai data utama untuk menganalisis kasus, dan penulis tidak melakukan penelitian lapangan. Penelitian ini diteliti dengan menggunakan bahan pustaka (bahan sekunder) atau penelitian hukum perpustakaan.³⁴ Sifat penelitian ialah deskriptif yang merupakan metode yang dipakai untuk memberikan argumentasi atas hasil penelitian yang telah

³¹ Soerjono Soekanto & Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif : Suatu Tinjauan Singkat*, (Jakarta :PT.Raja Grafindo Persada, 2003), 13.

³² Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, (Jakarta: Kencana Prenada, 2010), 35.

³³ Amiruddin dan H. Zainal Asikin, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, (Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada, 2006), 118.

³⁴ https://repository.uma.ac.id/bitstream/123456789/1438/6/131803052_file%206.pdf

dilakukan atau memberikan penilaian mengenai benar atau salah atau menurut hukum terhadap fakta atau peristiwa hukum dari hasil penelitian.

2. Pendekatan Penelitian

Dalam penelitian ini digunakan tiga jenis pendekatan. Pertama, pendekatan Perundang-Undangan (*statute approach*), yaitu menelaah peraturan perundang-undangan yang mengatur mengenai hubungan industrial dan PHK, seperti Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang (PERPPU) No.2 Tahun 2022 tentang cipta kerja, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Industrial, Kedua, pendekatan kasus (*case approach*), yaitu dengan menganalisis putusan pengadilan hubungan industrial yang telah berkekuatan hukum tetap terkait perselisihan PHK. Melalui putusan tersebut, dapat diketahui bagaimana hakim menafsirkan ketentuan peraturan perundang-undangan dan mengaplikasikannya dalam praktik, khususnya mengenai alasan PHK dan pemenuhan hak-hak pekerja. Ketiga, pendekatan perbandingan (*comparative approach*), yaitu dengan membandingkan pengaturan hukum ketenagakerjaan di Indonesia dengan negara lain, seperti *Amerika serikat*, *Inggris* dan *Australia* dalam hal penyelesaian perselisihan PHK dan pemberian kompensasi kepada pekerja. Pendekatan ini bertujuan untuk memberikan perspektif yang lebih luas serta menemukan model perlindungan hukum yang lebih ideal.

3. Sumber Bahan Data

a. Bahan Hukum Primer

Untuk menjawab rumusan masalah dan memenuhi tujuan penelitian, penulis menggunakan berbagai bahan utama seperti Kitab Perundang-Undangan.

b. Bahan Hukum Sekunder

Bahan Hukum Sekunder, adalah data-data yang menjadi penunjang hukum primer untuk memberikan arahan terkait isu hukum dengan hukum primer. Bahan hukum sekunder yang dimaksud yakni: buku-buku hukum, jurnal, skripsi, artikel, karya pemikiran orang lain, literatur dari internet ataupun dari perpustakaan.

c. Bahan Hukum Tersier

Bahan hukum tersier ini untuk memberikan petunjuk maupun penjelasan terhadap bahan hukum primer dan sekunder yang dalam penelitian ini menggunakan beberapa *referensi dari internet* sebagai bahan pelengkap.

4. Teknik Pengumpulan Data

Berdasarkan fokus permasalahan peneliti, maka teknik pengumpulan data yang digunakan adalah studi kepustakaan dengan menggunakan data-

data melalui buku-buku, peraturan undang-undang, kamus, jurnal , skripsi, artikel dan hasil penelitian hukum yang berkaitan dengan permasalahan peneliti.

5. Teknik Analisis Data

Penelitian ini menggunakan analisis penelitian kepustakaan kemudian dijelaskan secara deskriptif komparatif yaitu dimana penelitian ini berfokus memberikan gambaran reflektif atau komparatif dengan membandingkan persamaan dan perbedaan kasus/fenomena tertentu. Aktualisasinya digunakan untuk membandingkan kejadian saat peneliti menganalisis.

Studi pustaka diperlukan sebagai salah satu tahap tersendiri yaitu untuk memahami lebih lanjut fenomena yang berkembang dilapangan atau masyarakat Analisis kasus yang diperoleh kemudian akan dideskriptifkan dengan mengambil bahan-bahan yang ada dilapangan dengan membandingkan antara Hukum Positif dan Hukum Ekonomi Syariah kemudian ditarik sebuah kesimpulan terhadap kenyataan yang ada dilapangan.

G. Definisi Istilah

1. Hukum Ekonomi Syariah

Hukum ekonomi syariah merupakan kumpulan peraturan yang berkaitan dengan praktik ekonomi dalam rangka memenuhi kebutuhan manusia

yang bersifat komersial maupun tidak komersial yang didasarkan pada hukum islam.³⁵

2. Pengadilan Hubungan Industrial

Pengadilan Hubungan Industrial merupakan pengadilan khusus yang dibentuk dilingkungan peradilan umum yang berwenang untuk memeriksa, mengadili, dan memberi putusan terhadap perselisihan Hubungan Industrial.³⁶

3. Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja

Menurut ketentuan umum Pasal 1 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 disebutkan, “Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak”.

³⁵ Akupintar, “Apa Itu Hukum Ekonomi Syariah,” Januari 17, 2022, <https://akupintar.id/jurusan/-/daftar-jurusan/detail-jurusan/94934/hukum-ekonomi-syariah>.

³⁶ Wikipedia, “Pengadilan Hubungan Industrial,” Januari 15, 2022, https://id.m.wikipedia.org/wiki/Pengadilan_Hubungan_Industrial.

BAB II

Solusi Dalam Perkara No.4 Pdt.Sus-Phi/2022/Pn/MKS

A. Pengerian Gugatan

Gugatan merupakan suatu perkara yang mengandung sengketa atau konflik antara pihak-pihak yang menuntut pemutusan dan penyelesaian pengadilan. Terjadinya gugatan umumnya setelah pihak tergugat melakukan pelanggaran hak dan kewajiban yang merugikan pihak penggugat tidak mau secara sukarela memenuhi hak dan kewajiban yang diminta oleh pihak penggugat, sehingga akan timbul sengketa antara penggugat dan tergugat. Sengketa yang dihadapi oleh pihak apabila tidak bisa diselesaikan secara damai di luar persidangan umumnya perkaranya diselesaikan oleh para pihak melalui persidangan pengadilan untuk mendapatkan keadilan.³⁷

Pemutusan hubungan kerja seringkali menyulut konflik hubungan industrial antara pekerja dengan pengusaha, konflik diantara kedua belah pihak tersebut karena adanya perselisihan mengenai besarnya uang pesangon yang layak, uang penghargaan semasa kerja, ganti rugi dan lain sebagainya. Menurut Pasal 1 angka 25 Undang-undang Nomor 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”.

Sedangkan dalam pengertian yang terdapat dalam Pasal 1 angka 4 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, perselisihan pemutusan hubungan kerja adalah

³⁷ Sarwono, *Hukum Acara Perdata Teori dan Praktik*, Jakarta : Sinar Grafika, 2011, hal. 31

perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak”. Sehubungan dengan hal tersebut, meski bagaimanapun juga baiknya suatu hubungan kerja yang telah diperjanjikan dan disepakati bersama oleh pekerja/buruh dan pengusaha, maka masalah perselisihan antara keduanya akan selalu ada dan bahkan sulit untuk dihindari.³⁸

Pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha merupakan masalah yang sangat penting dalam hubungan kerja. Oleh karena itu baik dalam ketentuan maupun dalam praktek yang dilakukan pemutusan hubungan kerja oleh majikan ini dianggap dapat menimbulkan persoalan fatal dari pihak pengusaha kepada pihak pekerja.

Dalam pemutusan hubungan kerja ini terdapat dua sudut pandang yang berbeda diantara kedua belah pihak yaitu pihak pekerja dan pengusaha. Disatu sisi, pihak pengusaha berpandangan dengan adanya pemutusan hubungan kerja maka operasional perusahaan dapat dipertahankan, dan dapat dihindari pemborosan tenaga kerja atau penghematan biaya usaha ataupun berdaya guna untuk menjaga keseimbangan perusahaan dan berbagai alasan lain yang muncul, dalam hal ini pihak pengusaha selalu berkeinginan bebas secara murni dari segala tuntutan kewajiban yang membebaninya. Disisi lain pihak pekerja berpandang bahwa pemutusan hubungan kerja adalah putusnya mata pencaharian. Dimana putusnya mata pencaharian adalah titik awal kesengsaraan pekerja dan orang-orang yang ditanggungnya.

Berdasarkan keadaan tersebut maka wajarlah pihak pemberi kerja bertanggung jawab penuh terhadap hak-hak pekerja seperti pemberian pesangon, penghargaan dan sebagainya. Sebenarnya dalam masalah pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha atau pemberi kerja bisa saja tidak

³⁸ Sugeng Hadi Purnomo, “*Pekerja Tetap Menghadapi Pemutusan Hubungan Kerja*”, *Jurnal Hukum Bisnis Bonum Commune*, 2, No. 2 (Agustus 2019): 140.

menimbulkan masalah jika pihak pengusaha bersedia memberikan segala tanggung jawabnya, namun dalam hal ini kadang-kadang pihak pemberi kerja berupaya untuk menghindari segala kewajibannya berkaitan dengan pemutusan hubungan kerja secara sepihak tersebut.

Untuk memulai dan menyelesaikan persengketaan perkara perdata yang terjadi diantara anggota masyarakat, salah satu pihak yang bersengketa harus mengajukan permintaan pemeriksaan kepada pengadilan. Para pihak yang dilanggar haknya dalam perkara perdata disebut penggugat yang mengajukan gugatan kepada pengadilan dan ditujukan kepada pihak yang melanggar (tergugat) dengan mengemukakan duduk perkara (*posita*) dan disertai dengan apa yang menjadi tuntutan penggugat (*petitum*).³⁹

Penggugat adalah buruh dikantor tergugat sejak bulan februari 2014 dengan jabatan sebagai Unit Head Produksi. Akan tetapi pada tanggal 28 Juli 2021 secara tiba-tiba Tergugat melalui *Section Head HRD PGA*, yaitu Sdr. Dimas Pamungkas, melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) terhadap Penggugat melalui suratnya No. 01/Bestari Mulia/HR-PGA/SPHK/VII/2021 tertanggal 28 Juli 2021 dengan alasan Penggugat dituduh melakukan kesalahan berat berdasarkan hasil audit pabrikasi Makassar April – Mei 2021, ditemukan pelanggaran prosedur, administrasi, dan tidak adanya control terhadap proses produksi di pabrikasi PT. Bestari Mulia Cabang Makassar. Sehingga dari

³⁹ Gatot Supramono, *Hukum Pembuktian di Peradilan Agama*, Bandung: Alumni, 1993, Hal. 14.

temuan audit yang dilakukan oleh Tergugat mengalami kerugian materil dan hal tersebut tidak dapat dipertanggungjawabkan.

Tindakan Tergugat yang melakukan Pemutusan Hubungan Kerja(PHK) kepada Penggugat secara sepihak adalah tindakan yang sewenangwenang yang sangat merugikan Penggugat yang masih ingin bekerja, oleh karena Perselisihan Hubungan Industrial tersebut telah dilakukan upaya musyawarah untuk mufakat ditingkat Bipartite dan Tripartite (Mediasi) seperti yang diatur dalam Undang-Undang Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial tidak tercapai kesepakatan maka berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, selanjutnya untuk menjamin kepastian Hukum terhadap pemenuhan hak-hak Penggugat, maka Penggugat mengajukan Gugatan Pemutusan Hubungan Kerja ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Makassar.

Dalam perkara No.4 Pdt.Sus-Phi/2022/PN.Mks, Majelis Hakim menyatakan gugatan penggugat tidak dapat diterima/ *Niet Ontvankelijk Verklaard*, karena terdapat cacat formil berupa gugatan yang tidak memenuhi syarat formil yaitu tidak jelas siapa sebenarnya yang ditarik sebagai Tergugat.. Dalam pertimbangan hukum hakim, disebutkan bahwa gugatan mengandung posita yang tidak jelas (*obsuur libel*) dan petitum yang tidak sesuai atau kabur.

Cacat formil ini membuat hakim tidak dapat menilai pokok perkara, sehingga gugatan tidak diperiksa lebih lanjut. Hal ini menjadi dasar penulis untuk menganalisis bagaimana gugatan seharusnya disusun agar dapat diterima dan tidak N.O.

Berdasarkan Pasal 8 Ayat (3) UU No. 48 Tahun 2009 tentang kekuasaan Kehakiman mengatur tentang ketentuan mengenai hak uji Mahkamah Agung terhadap peraturan Perundang-Undangan yang lebih rendah dari Undang-Undang, baik terhadap materi muatan maupun pembentukannya, jelas bahwa setiap perkara yang diajukan ke pengadilan harus memenuhi syarat formil, yaitu adanya alasan dan dasar hukum yang jelas.

Jika gugatan tidak menguraikan secara rinci peristiwa hukum (*posita*) dan tidak merumuskan tuntutan secara spesifik (*petitum*), maka gugatan tidak dapat menjadi dasar bagi hakim untuk memeriksa pokok perkara. Oleh karena itu, hakim berwenang dan bahkan wajib menolak gugatan yang tidak memenuhi unsur tersebut, dengan amar putusan *Niet Ontvankelijk Verklaard (N.O.)*. Hal ini menunjukkan bahwa substansi kejelasan dalam surat gugatan merupakan elemen penting dalam sistem peradilan perdata di Indonesia.

Dalam suatu perkara perdata, keberhasilan suatu gugatan sangat ditentukan oleh ketepatan dan kelengkapan dalam penyusunannya. Oleh karena itu, gugatan tidak hanya harus memenuhi syarat materiil, tetapi juga wajib memenuhi syarat formil sebagaimana ditentukan dalam hukum acara perdata. Apabila gugatan mengandung cacat formil seperti identitas yang tidak jelas, tidak lengkapnya pihak yang digugat, atau *petitum* yang kabur maka gugatan tersebut berisiko dinyatakan N.O oleh pengadilan.

Berdasarkan hal tersebut, Penulis akan membahas mengenai bagaimana gugatan seharusnya disusun agar tidak dinyatakan tidak dapat diterima. Analisis ini akan dikaitkan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, serta doktrin hukum acara perdata yang relevan.

1. Kejelasan identitas para pihak

Gugatan harus mencantumkan nama lengkap, alamat, dan status hukum dari semua pihak (baik penggugat maupun tergugat). Jika tergugat adalah badan hukum, harus dijelaskan bentuk badan hukumnya (PT, CV, yayasan) dan alamat kantor terdaftarnya.

2. Posita harus logis dan terstruktur, penggugat wajib menunjukkan:

- a. Peristiwa hukum apa yang terjadi
- b. Siapa yang melakukan perbuatan
- c. Tanggal, tempat, dan bentuk kerugian
- d. Dasar hukumnya

3. Petitum Harus Jelas, Terperinci, dan Konsisten dengan Posita

Petitum adalah inti permintaan hukum dari penggugat. Petitum harus:

- a. Ditulis secara urut dan rinci
- b. Konsisten dengan posita
- c. Tidak kabur atau bersifat multitafsir
- d. Harus dapat dilaksanakan (eksekutabel)

4. Menarik Semua Pihak yang Berkepentingan (Tidak Boleh Kurang Pihak)

Jika dalam suatu perkara terdapat lebih dari dua pihak yang terkait, maka semua pihak harus ditarik ke dalam gugatan (baik sebagai turut tergugat maupun tergugat tambahan). Jika tidak disebut "kurang pihak" gugatan cacat formil N.O.

5. Memperhatikan Kompetensi Pengadilan dan Gugatan harus diajukan ke pengadilan yang berwenang absolut serta berwenang relatif.
6. Melalui Prosedur Mediasi jika Wajib

Berdasarkan PERMA No. 1 Tahun 2016, semua gugatan perdata wajib melalui tahap mediasi terlebih dahulu. Jika tidak dijalankan atau proses mediasi tidak sesuai prosedur gugatan bisa dianggap cacat formil N.O.

Dalam sistem peradilan perdata di Indonesia, gugatan merupakan instrument awal yang sangat menentukan jalannya suatu proses pemeriksaan perkara.

Oleh karena itu, penyusunan gugatan harus memenuhi ketentuan formil sebagaimana diatur dalam hukum acara perdata. Kesalahan dalam menyusun gugatan, terutama pada bagian identitas para pihak, dapat berakibat serius bagi kelangsungan proses hukum.

B. Permasalahan Penulisan Identitas Tergugat

Salah satu bentuk kesalahan yang sering terjadi adalah ketidak jelasan dalam menyebutkan pihak tergugat, misalnya penggunaan tanda baca garis miring ("/") yang dapat menimbulkan multitafsir. Penulisan identitas tergugat seperti itu dapat dianggap tidak memenuhi asas kepastian dan kejelasan hukum

(obscuur libel), yang pada akhirnya menyebabkan gugatan dinyatakan tidak dapat diterima (Niet Ontvankelijk Verklaard/N.O.) oleh pengadilan.

Majelis Hakim bisa menafsirkan penulisan ini sebagai PT. Bestari Mulia atau PT. Cemerlang Abadi Mulia, sehingga tidak jelas siapa tergugat sebenarnya. Penulisan semacam ini melanggar prinsip kejelasan (clearance) dalam hukum acara perdata dan dapat dikualifikasikan sebagai cacat formil.

Susunan gugatan yang benar, penulisan identitas tergugat secara jelas untuk menghindari cacat formil, maka susunan gugatan harus mencantumkan identitas para pihak dengan tegas dan rinci.

Identitas tergugat yang sah:

Tergugat

1. PT. Bestari Mulia sebuah perseroan terbatas yang berkedudukan di Jalan Ir., Sutami No.38 Komp. Pergudangan Parangloe Indah Blok F3 No.3, Kel. Paraloe, Kec. Tamalanrea, Kota Makassar, Sulawesi Selatan. Dalam hal ini memberikan kuasa kepada:

1. Izaac L.D.Lawalata, SH.,MH
2. Rudy Oryanto Tangkery, SH.,MH
3. Andi Moh. Dewangga Janitra Sangaji Mappasessu, SH.,M.Kn
4. Louis Adi Putra Negera, SH

Kesemuanya Advokat dan Konsultan Hukum pada Kantor Hukum IZAAC L.D. LAWALATA, SH.,MH and Partners, beralamat di Jl.

Ruko Topaz F-80 Panakkukang, Kel. Masale, Kec. Panakkukang, Kota Makassar, Sulawesi Selatan, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 8 Desember 2021.

2. PT. Cemerlang Abadi Mulia sebuah perseroan terbatas yang berkedudukan di Jalan Ir,. Sutami No.38 Komp. Pergudangan Parangloe Indah Blok F3 No.3, Kel. Paraloe, Kec. Tamalanrea, Kota Makassar, Sulawesi Selatan. Dalam hal ini memberikan kuasa kepada:

5. Izaak L.D.Lawalata, SH.,MH

6. Rudy Oryanto Tangkery, SH.,MH

7. Andi Moh. Dewangga Janitra Sangaji Mappasessu, SH.,M.Kn

8. Louis Adi Putra Negera, SH

Kesemuanya Advokat dan Konsultan Hukum pada Kantor Hukum IZAAC L.D. LAWALATA, SH.,MH and Partners, beralamat di Jl. Ruko Topaz F-80 Panakkukang, Kel. Masale, Kec. Panakkukang, Kota Makassar, Sulawesi Selatan, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 8 Desember 2021.

Penulisan di atas tetap memisahkan identitas kedua tergugat tidak menggunakan garis miring atau digabung. Dinyatakan secara jelas bahwa masing-masing tergugat diwakili kuasa hukumnya, disertai dasar tanggal surat kuasa. Penulisan seperti ini menghindari cacat formil dan menjunjung asas kepastian hukum.

C. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) berdasarkan data Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) di Indonesia.

1. Perselisihan pemutusan Hubungan kerja Massal Nomor 211/Pdt.Sus-Phi/2018/Pn.Bdg

Penggugat : - AGIT ORCITO, (Karyawan di PT. ARNOTT'S INDONESIA)

- AGUS SRIYANTO, (Karyawan di PT. ARNOTT'S INDONESIA)

- ANDI OKTA P (Karyawan di PT. ARNOTT'S INDONESIA)

- BENI MURDANI (Karyawan di PT. ARNOTT'S INDONESIA)

- DEDI SETIAWAN (Karyawan di PT. ARNOTT'S INDONESIA)

- DIMAS PRATAMA (Karyawan di PT. ARNOTT'S INDONESIA)

- MOCH. SIDIK (Karyawan di PT. ARNOTT'S INDONESIA)

- MUHARDI (Karyawan di PT. ARNOTT'S INDONESIA)

- SYARIF HIDAYAT (Karyawan di PT. ARNOTT'S INDONESIA)

Tergugat : PT. ARNOTT'S INDONESIA (Perusahaan Makanan ringan snack dan kue di Kota Bandung)

Pokok Perkara : Kasus ini diawali dengan pertemuan yang diselenggarakan oleh perusahaan yang dihadiri oleh para pekerja dan pengusaha, dimana dalam pertemuan tersebut perusahaan hanya menyampaikan penurunan penjualan. Tidak lama setelah pertemuan tersebut, perusahaan mengeluarkan memo tentang program Pengunduran Diri Sukarela (PDS) dalam rangka efisiensi dengan target 320 orang pekerja. Program PDS dilaksanakan sebanyak 2 (dua) kali. Akan tetapi, pada Program PDS II target tidak juga tercapai sehingga perusahaan menunjuk 9 (sembilan) pekerja secara langsung untuk di PHK. Selanjutnya perusahaan mengeluarkan Surat Keputusan PHK yang didasarkan dengan alasan efisiensi perusahaan dan para pekerja hanya mendapatkan 1 (satu) kali uang pesangon. Hal ini bertentangan dengan ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan.

Pemutusan Hubungan Kerja yang diberikan oleh PT Arnott's kepada pekerjanya adalah dilakukan dengan alasan efisiensi perusahaan. Selain itu pekerja yang diberhentikan tidak setuju dengan keputusan yang dikeluarkan oleh pengusaha sehingga dapat dikatakan bahwa PHK tersebut tidaklah sah berdasarkan ketentuan Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, karena PHK yang dilakukan adalah secara sepihak.⁴⁰ Dan harus membayar upah yang biasa di terima karyawan, dengan rincian sebagai berikut:

No.	Penggugat	Masa kerja	Upah yang harus di bayarkan	Total upah
-----	-----------	------------	-----------------------------	------------

⁴⁰ Grace Angelia, "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Akibat Pemutusan Hubungan Kerja (Phk) Sepihak Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Studi Putusan Pengadilan Negeri Bandung Nomor 211/Pdt.Sus-Phi/2018/Pn.Bdg)," *Jurnal Hukum Adigama*, Vol. 3, No.1 (2020): 580-581, <https://journal.untar.ac.id/index.php/adigama/article/view/8916>

1.	Agit orcito	Juni- Septemb er 2018 Oktober 2018- Septemb er 2019	Rp. 4.297.864,- x 4 Bulan : Rp.17.191.456,- (Tujuh Belas juta seratus sembilan puluh satu ribu empat ratus lima puluh enam rupiah) Rp. 4.297.864,- x 6 Bulan : Rp. 25.787.184,- (Dua puluh lima juta tujuh ratus delapan puluh tujuh ribu seratus delapan puluh empat rupiah).	Rp. 42.978.640
2.	Agus sriyanto	Juni - Septemb er 2018 Oktober 2018- Septemb er 2019	Rp. 4.575.986,- X 4 Bulan : Rp. 18.303.944 (Delapan belas juta tiga ratus tiga ribu sembilan ratus empat puluh empat rupiah) Rp. 4.575.986,- X 6 Bulan : Rp. 27.455.916,- (Dua puluh tujuh juta empat ratus lima puluh lima ribu sembilan ratus enam belas rupiah)	Rp. 45.759.860
3.	Andi okta p	Juni - Septemb er 2018 Oktober 2018 -	Rp. 4.817.213,- X 4 Bulan : Rp. 19.268.852,- (Sembilan belas juta dua ratus enam puluh delapan ribu delapan ratus lima puluh dua rupiah) Rp. 4.817.213,- X 6 Bulan : Rp.	Rp. 48.172.130

		September 2019	28.903.278,- (Dua puluh delapan juta sembilan ratus tiga ribu dua ratus tujuh puluh delapan rupiah)	
4.	Beni murdani	Juni - September 2018 Oktober 2018- September 2019	Rp. 4.261.031, X 6 Bulan : Rp. 25.566.186,- (Dua puluh lima juta lima ratus enam puluh enam ribu seratus delapan puluh enam rupiah) Rp. 4.261.031,- X 4 Bulan : Rp. 17.044.124,- (Tujuh belas juta empat puluh empat ribu seratus dua puluh empat rupiah)	Rp. 42.610.310
5.	Dedi setiawan	Juni - September 2018 Oktober 2018-	Rp 4.298.450,- X 4 Bulan : Rp. 17.193.800,- (Tujuh belas juta seratus sembilan puluh tiga ribu delapan ratus rupiah) Rp 4.298.450,- X 6 Bulan : Rp. 25.790.700,-	Rp. 42.984.500

		Maret 2019	(Dua puluh lima juta tujuh ratus sembilan puluh ribu tujuh ratus rupiah)	
6.	Dimas pratama	Juni 2018- September 2018 Oktober 2018- Maret 2019	, - X 4 Bulan : Rp. 17.083.720,- (Tujuh belas juta delapan puluh tiga ribu tujuh ratus dua puluh rupiah) 4.270.930,- X 6 Bulan : Rp. 25.625.580,- (Dua puluh lima juta enam ratus dua puluh lima ribu lima ratus delapan puluh rupiah).	Rp. 39.709.300
7.	Moch. Sidik	Juni 2018- September 2018	Rp. 4.394.862,- X 4 Bulan : Rp. 17.579.448,- (Tujuh belas juta lima ratus tujuh puluh sembilan ribu empat ratus empat	Rp. 43.948.660

		Oktober 2018- Maret 2019	puluh delapan rupiah) Rp. 4.394.862,- X 6 Bulan : Rp. 26.369.172,- (Dua puluh enam juta tiga ratus enam puluh sembilan ribu seratus tujuh puluh dua rupiah)	
8.	Muhardi	Juni 2018- Septemb er 2018 Oktober 2018- Maret 2019	Rp. 5.224.450,- X 4 Bulan : Rp. 20.897.800,- (Dua puluh juta delapan ratus sembilan puluh tujuh ribu delapan ratus rupiah) Rp. 5.224.450,- X 6 Bulan : Rp. 31.346.700,- (Tiga puluh satu juta tiga ratus empat puluh enam ribu tujuh ratus rupiah)	Rp. 52.244.500
9.	Syarif	Juni 2018-	Rp. 4.318.313,- X 4 Bulan : Rp. 17.273.252,- (Tujuh	Rp. 53.183.130

	hidayat	September 2018	belas juta dua ratus tujuh puluh tiga ribu dua ratus lima puluh dua rupiah)	
		Oktober 2018-Maret 2019	Rp. 4.318.313,- X 6 Bulan : Rp. 35.909.878,- (Tiga puluh lima juta sembilan ratus sembilan ribu delapan ratus tujuh puluh delapan rupiah)	
Total Upah				Rp.411.591.030

⁴¹ Sumber : Putusan No. 211/Pdt.Sus-Phi/2018/PN.Bdg

⁴¹ Sistem Informasi Penelusuran Perkara Pengadilan Negeri Bandung, “Putusan No. 211/Pdt.Sus-Phi/2018/PN.Bdg” (Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja Massal), https://sipp2.pn-bandung.go.id/list_perkara/search

- Putusan Hakim** : - Menerima dan mengabulkan Gugatan Para Penggugat untuk seluruhnya.
- Menghukum dan memerintahkan Tergugat untuk membayar upah yang biasa diterima oleh masing-masing Para Penggugat sejak diterimanya Gugatan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kelas IA Bandung, yang seluruhnya sebesar **Rp. 411.591.030,- (empat ratus sebelas juta lima ratus sembilan puluh satu ribu tiga puluh rupiah).**
 - Menyatakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dilakukan oleh Tergugat terhadap Para Penggugat dengan alasan Efisiensi melalui Surat Keputusan Nomor 2849/ HR-AI/ V/ 2018 (Agit Orcito); nomor 2895/ HR-AI/ V/ 2018 (Agus Sriyanto); nomor 2999/ HR-AI/ V/ 2018 (Andi Okta P.); nomor 2855/ HR-AI/ V/ 2018 (Beni Murdani); nomor 2923/ HR-AI/ V/ 2018 (Dedi Setiawan); nomor 2860/ HR-AI/ V/ 2018 (Dimas Pratama); nomor 2989/ HR-AI/ V/ 2018 (Moch. Sidik); nomor 2982/ HR-AI/ V/ 2018 (Muhardi); dan nomor 2980/ HR-AI/ V/ 2018 (Syarif Hidayat); adalah tidak sah dan batal demi hukum;
 - Menghukum dan memerintahkan Tergugat untuk memanggil dan mempekerjakan kembali Para Penggugat pada posisi dan jabatan semula.
 - Menghukum dan memerintahkan Tergugat untuk membayar uang paksa (dwangsom) sebesar Rp. 100.000,- (seratus ribu rupiah) setiap harinya kepada masing-masing Para Penggugat sebagai ganti rugi atas keterlambatan dan atau kelalaian terhadap pelaksanaan putusan, sejak dibacakannya putusan a quo.
 - Menghukum Tergugat untuk membayar segala biaya yang timbul atas perkara a quo.⁴²

⁴² Sistem Informasi Penelusuran Perkara Pengadilan Negeri Bandung, “*Putusan No. 211/Pdt.Sus-Phi/2018/PN.Bdg*” (Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja Massal), https://sipp2.pn-bandung.go.id/list_perkara/search

2. Perselisihan pemutusan Hubungan kerja Nomor 28/Pdt.Sus-Phi/2020/Pn.Tpg

Penggugat : - Adri Maulana (Karyawan Pt. Ansvin Trasportasi Wisata)

- Zulkifli (Karyawan Pt. Ansvin Trasportasi Wisata)
- Suhermi (Karyawan Pt. Ansvin Trasportasi Wisata)
- Said Yakub (Karyawan Pt. Ansvin Trasportasi Wisata)
- Erwan Sahil (Karyawan Pt. Ansvin Trasportasi Wisata)

Tergugat : PT. Ansvin Trasportasi Wisata (Perusahaan Transportasi Darat Di Kota Tanjung Pinang).

Pokok Perkara : Penggugat adalah karyawan tergugat yang bekerja di PT Aswin Transportasi Wisata sebagai Supir Bus dengan menerima upah sebesar Rp 3.648.714,-/bulan. Awal mula terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja secara sepihak oleh Tergugat adalah pada saat fase awal wabah Covid-19 masuk ke Indonesia, yakni pada awal bulan Februari 2020. Akibat adanya bencana wabah Covid-19 tersebut, membuat PT Aswin Transportasi Wisata, perusahaan yang bergerak dibidang Jasa Angkutan Bus Pariwisata menjadi terkendala dan tidak dapat beroperasi secara total sehingga Tergugat merumahkan para pekerja untuk sementara waktu hingga

wabah Covid-19 berakhir, akan tetapi bencana Covid-19 terus berkembang dan semakin parah sehingga menyebabkan usaha dibidang Jasa Bus Pariwisata ini tidak beroperasi dan berakibat dengan Tergugat yang tidak dapat mempekerjakan para Penggugat lagi

Putusan Hakim : - Menerima dan mengabulkan Gugatan

PENGGUGAT untuk seluruhnya.

- Menyatakan Sah menurut hukum atas Permohonan PENGGUGAT Satu sampai dengan Lima Adri Maulana dan kawan-kawan untuk dikerjakan kembali sesuai dengan Anjuran DISNAKER TRANS Provinsi Kepulauan Riau No. 560/421/DTKT-2/2019 Tertanggal 22 Juni 2020.
- Memutuskan dan menghukum serta menjatuhkan Putusan Sela kepada TERGUGAT untuk tetap membayar upah pada setiap bulannya sesuai Tabel diatas kepada PENGGUGAT Satu sampai dengan Lima Adri Maulana dan kawan-kawan berdasarkan Pasal 155 Ayat 2 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003.
- Meletakkan Sita Jaminan (conservatoir beslag) atas sebagian harta milik TERGUGAT sesuai dengan

jumlah tuntutan PENGUGAT yaitu harta benda bergerak.

- Menerima Anjuran Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kepulauan Riau sebagai acuan.
- Membebaskan kepada TERGUGAT untuk membayar semua biaya-biaya Perkara yang timbul dalam Perkara ini.⁴³

3. Perselisihan pemutusan Hubungankerja Nomor 314/Pdt.Sus-PHI/PN.Jkt.Pst

Penggugat	: Ratiman (karyawan Pt. Praja Cipta Perkasa)
Tergugat	: PT.Praja Cipta Perkasa (Perusahaan yang bergerak di bidang perhotelan)
Pokok perkara	: Permasalahan pokok dalam kasus ini adalah bahwa pekerja menuntut kekurangan upah sejak April 2020 dan kekurangan THR tahun 2020–2021 yang telah dikuatkan melalui Penetapan Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan, namun tidak dipenuhi oleh perusahaan. Upaya bipartit telah ditempuh tiga kali tanpa hasil dan mogok kerja yang dilakukan secara sah juga tidak menghasilkan kesepakatan. Selanjutnya, perusahaan secara sepihak meliburkan

⁴³ Sistem Informasi Penelusuran Perkara Pengadilan Negeri Bandung, “Putusan No. 28/Pdt.Sus Phi/2018/PN.Tpg” (Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja Massal) https://sipp.pn-tanjungpinangkota.go.id/index.php/detil_perkara

pekerja dengan alasan Covid-19 dan membayar upah tidak penuh tanpa persetujuan. Puncaknya, pada 31 Desember 2021 perusahaan mengeluarkan surat PHK massal dengan alasan kerugian berdasarkan Pasal 44 ayat (1) PP No. 35 Tahun 2021, namun tidak dapat membuktikan kerugian tersebut. Oleh karena itu, tindakan PHK dinilai tidak sah, sehingga perusahaan tetap berkewajiban memenuhi hak pekerja berupa pembayaran pesangon, uang penghargaan masa kerja, serta uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 40 PP No. 35 Tahun 2021.

Putusan Hakim

- : Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian
- Menyatakan “PUTUS” hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat terhitung sejak tanggal 1 April 2022
 - Menghukum Tergugat untuk membayar secara tunai dan sekaligus kepada Penggugat kompensasi atas pemutusan hubungan kerja terhadap Penggugat berupa uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak serta Upah proses sejak Bulan Januari 2022 sampai

dengan bulan Maret 2022 yang jumlah keseluruhannya sebesar Rp. 72.783.920,- (Tujuh Puluh Dua Juta Tujuh Ratus Delapan Puluh Tiga Ribu Sembilan Ratus Dua Puluh Rupiah)

- Menolak Petitum gugatan Penggugat selain dan selebihnya
- Membebankan biaya perkara kepada Negara yang sampai hari ini ditetapkan sebesar Rp460.000,- (empat ratus enam puluh ribu rupiah).

Dari ketiga kasus tersebut dapat di simpulkan bahwa, setiap keputusan yang di sahkan oleh hakim memiliki bukti yang sesuai dengan setiap permasalahan yang terjadi. Contohnya hakim mengabulkan gugatan di karenakan bukti yang kuat dari penggugat oleh tergugat sesuai dengan hukum formil, sedangkan pada kasus yang terjadi di Makassar.

Menurut peneliti, agar gugatan penggugat tidak dinyatakan tidak dapat diterima (N.O.) maka gugatan tersebut harus disusun secara cermat dan memenuhi syarat formil sebagaimana diatur dalam hukum acara perdata. Hal ini meliputi penyusunan identitas para pihak yang jelas dan tidak multitafsir, uraian posita yang logis dan relevan. Selain itu gugatan harus menghindari penggunaan tanda baca atau frasa yang menimbulkan ambiguitas, seperti garis miring ("/") dalam

penulisan identitas tergugat, yang dalam praktik sering ditafsirkan sebagai "atau", sehingga membuat subjek hukum tergugat menjadi kabur (*obscur libel*).

BAB III

Kontraktual Antar Pemberi Kerja Dengan Pekerja Terkait Pemutusan

Hubungan Kerja (PHK)

A. Hukum Perdata dalam Perburuhan

Hukum perburuhan pada awalnya merupakan bagian dari hukum perdata, khususnya dalam ranah hukum perikatan. Hal ini karena hubungan kerja timbul dari suatu perjanjian kerja antara pemberi kerja dan pekerja. Perjanjian kerja ini diatur dalam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata).

Pasal 1601a. Di dalamnya disebutkan bahwa perjanjian kerja adalah suatu persetujuan dimana pihak pekerja mengikatkan diri untuk bekerja kepada pemberi kerja dengan menerima upah, sementara pemberi kerja mengikatkan diri untuk membayar upah tersebut.⁴⁴

Dengan demikian, hubungan perburuhan secara perdata bersumber pada perikatan yang menimbulkan hak dan kewajiban timbal balik. Pekerja berkewajiban melaksanakan pekerjaan sesuai perintah, sedangkan pemberi kerja berkewajiban membayar upah dan melindungi pekerja. Jika salah satu pihak melanggar, maka dapat dikualifikasikan sebagai *wanprestasi* atau ingkar janji dalam hukum perdata.⁴⁵

Dalam perjanjian kerja berlaku prinsip-prinsip perdata, antara lain:

1. Kebebasan Berkontrak

⁴⁴ R. Subekti, *Kitab Undang-Undang Hukum Perdata* (Jakarta: Pradnya Paramita, 2008), 412.

⁴⁵ J. Satrio, *Hukum Perikatan: Perikatan yang Lahir dari Perjanjian* (Bandung: Citra Aditya Bakti, 1999), 215.

Setiap orang bebas membuat perjanjian, menentukan isi, syarat, dan bentuknya sepanjang tidak bertentangan dengan undang-undang, ketertiban umum, dan kesusilaan (Pasal 1338 KUHPerdara).

2. Itikad Baik

Perjanjian harus dilaksanakan dengan itikad baik, artinya para pihak wajib menjalankan perjanjian sesuai dengan norma kejujuran dan kepatutan.

3. Kepastian Hukum Kontraktual

Perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya.⁴⁶

B. Perbandingan Hukum Negara Lain

Kewajiban negara dalam hubungan industrial. Negara, dalam hal ini pemerintah. Memiliki tugas dan kewajiban yang sangat penting, yaitu memberikan kemampuan agar rakyat benar-benar dapat hidup sejahtera. Meskipun rakyat memiliki kesadaran yang tinggi, kemauan yang tinggi, serta ikhtiar yang sungguh-sungguh untuk hidup sejahtera tetapi, bila tidak memiliki kemampuan maka tak akan bisa mencapai sasaran yang di harapkan. Oleh karena itu kewajiban negara dalam hal ini pemerintah untuk memberikan kemampuan tersebut. negara berkewajiban menjamin kesejahteraan umum para warganya. Di negeri belanda, usaha pemerintah untuk mencapai kesejahteraan bersama dilakukan dengan cara sebagai berikut:

⁴⁶ R. Subekti, *Pokok-Pokok Hukum Perdata* (Jakarta: Intermasa, 2005), 45.

1. Melindungi orang-orang terhadap resiko bekerja di industri modern, seperti kecelakaan perburuhan.
2. Jaminan penghasilan minimum, juga karena sakit, kehilangan pekerjaan dan masa tua.
3. Menyediakan sarana yang dibutuhkan oleh setiap orang agar dapat berfungsi dengan baik dalam masyarakat, seperti perumahan, pendidikan dan kesehatan
4. Memajukan kesejahteraan individu, seperti penyaluran aspirasi politik, kebudayaan, olahraga dan sebagainya.

Di Jepang, rakyat sangat percaya kepada negara dan menyerahkan nasib sepenuhnya kepada negara. Karena mereka yakin apa yang mereka butuhkan negara akan memberinya tanpa harus menuntutnya. Di lain pihak negara akan merasa bersalah apabila tidak berbuat baik kepada rakyatnya.

Pasal 102 UU Ketenagakerjaan fungsi pemerintah dalam hubungan industrial yakni:

1. Merupakan pihak yang mempunyai kewenangan untuk menetapkan kebijakan.
2. Merupakan pihak yang wajib memberikan pelayanan.
3. Merupakan pihak yang mempunyai kewenangan untuk mengawasi pihak pengusaha maupun pihak serikat pekerja/serikat buruh
4. Merupakan pihak yang melaksanakan penindakan kepada pihak yang melanggar.

Jadi, berdasarkan pasal di atas, pemerintah mempunyai 3 kewenangan dan satu kewajiban. Kewenangan dalam hal menetapkan kebijakan, memberikan pelayanan serta mengawasi unsur yang terlibat dalam hubungan industrial,

baik mengawasi pihak pengusaha maupun pekerja buruh. Sedangkan kewajiban utama pemerintah menindak setiap pelanggaran yang terjadi secara konsisten dan konsekuen.⁴⁷

Selanjutnya apabila salah-satu pihak ingin mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam perjanjian kerja atau jika berakhirnya hubungan kerja bukan dikarenakan:

1. Pekerja meninggal dunia
2. Adanya putusan pengadilan atau putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial (PPHI) yang telah berkekuatan hukum tetap atau
3. Adanya pelanggaran yang telah dilakukan oleh pekerja terhadap perjanjian kerja PP, PKB, atau peraturan perundang-undangan yang menyebabkan pekerja diberikan sanksi yang dapat mengakibatkan terjadinya PHK menerima surat peringatan 1 s.d 3.

Maka pihak yang ingin mengakhiri hubungan kerja diwajibkan untuk membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah pekerja/buruh sampai berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja. Dalam praktiknya, hal ini sering menimbulkan polemik karena ketika pekerja mengundurkan diri secara tidak

⁴⁷ Bela indi sulistino, “*Peranan Serikat pekerja dalam Membina Hubungan Industrial*”, (Jakarta Timur: Damera Press, 2023). 41-43

patut (tanpa informasi apapun), pengusaha tidak dapat memperoleh kompensasi (ganti rugi).⁴⁸

Tidak selamanya hubungan antara pekerja dan pengusaha berjalan baik. Manusia sebagai makhluk sosial dalam berinteraksi sudah pasti terdapat persamaan dan perbedaan dalam kepentingan maupun pandangan, sehingga selama pelaksanaan hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha tidak menutup kemungkinan suatu perselisihan yang berujung pemutusan hubungan kerja.

Bersasarkan Pasal 150 Undang-Undang nomor 13 Tahun 2003, pemutusan hubungan kerja terjadi di badan usaha yang berbadan hukum, milik persekutuan, atau badan hukum baik milik swasta maupun milik negara serta usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lainnya yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.⁴⁹

Perbandingan hukum hubungan industrial kasus PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) di Indonesia dengan negara-negara seperti Amerika Serikat, Inggris, dan Australia menunjukkan beberapa perbedaan dan kesamaan. Di Indonesia UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan UU Cipta Kerja Nomor 6 tahun 2023 yang mengatur tentang PHK.

- a) Alasan PHK: PHK dapat dilakukan karena alasan seperti efisiensi, penggabungan perusahaan, atau pelanggaran ketentuan.

⁴⁸ Ike Farida, "Perjanjian Perburuhan *Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dan Outsourcing*, (Jakarta Timur: Sinar Grafika, 2019), h. 97

⁴⁹ Thabib, Ramon Nofrial, "*Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*" (Yogyakarta: Cv Budi Utama, 2019), h. 59

- b) Prosedur: Perusahaan harus mengikuti prosedur tertentu, termasuk memberikan uang pesangon dan hak-hak lainnya sesuai ketentuan.
- c) Peran Serikat Pekerja: Serikat pekerja dapat berperan dalam negosiasi dan pengawasan proses PHK.

1. Amerika Serikat

- a. Konsep *At Will Employment*: Amerika Serikat memiliki konsep "*At Will Employment*" yang memungkinkan PHK dilakukan secara sepihak oleh perusahaan, kecuali ada kontrak kerja yang menyatakan lain.
- b. Pemberitahuan: Beberapa negara bagian mewajibkan pemberitahuan sebelumnya (*WARN Act* untuk perusahaan besar).
- c. Kompensasi: Pekerja mungkin berhak atas kompensasi pemutusan kerja dan asuransi pengangguran.
- d. Sistem Hukum: Amerika Serikat menganut sistem hukum *common law*, dengan preseden pengadilan yang berpengaruh.^{1 2}

2. Inggris

- a. Perlindungan Pekerja: Inggris memiliki peraturan yang melindungi pekerja dari PHK tidak adil.
- b. Pemberitahuan: Perusahaan biasanya wajib memberikan pemberitahuan PHK.
- c. Kompensasi: Pekerja berhak atas kompensasi PHK, termasuk uang pesangon.
- d. Sistem Hukum: Inggris juga menganut sistem *common law*.

3. Australia

- a. *Fair Work Act*: Australia memiliki *Fair Work Act* yang mengatur PHK dan hak pekerja.

- b. Prosedur PHK: Perusahaan harus mengikuti prosedur fair dan memberikan pemberitahuan.
- c. Kompensasi: Pekerja mungkin berhak atas *redundancy pay* dan kompensasi lainnya.
- d. Sistem Hukum: Australia juga menganut sistem *common law*.

Perbedaan Utama

1. Fleksibilitas PHK: Amerika Serikat memiliki fleksibilitas tinggi dalam PHK berkat konsep "*At Will Employment*".
2. Perlindungan Pekerja: Indonesia, Inggris, dan Australia memiliki peraturan untuk melindungi pekerja dari PHK tidak adil.
3. Sistem Hukum: Indonesia menganut *civil law*, sementara Amerika Serikat, Inggris, dan Australia menganut *common law*.

Jadi, Setiap negara memiliki pendekatan unik dalam mengatur PHK, mencerminkan keseimbangan antara perlindungan pekerja dan kebutuhan bisnis. Dikarenakan sistem hukum di indonesia menganut *civil law*, sementara negara seperti Amerika Serikat, Inggris, dan Australia menganut *common law*. Selain itu di indonesia UU Ketenagakerjaan dan undang undang cipta kerja PHK Mengatur prosedur dan kompensasi tertentu.

BAB IV

Perspektif Hukum Ekonomi Syariah Dalam Perkara No.4 Pdt.Sus-

Phi/2022/Pn/Mks

A. Perspektif Hukum Ekonomi Syariah

Sebagaimana dalam Hukum Islam, masalah pemutusan hubungan kerja (PHK) dapat dikategorikan sebagai pemutusan (fasakh) akad perjanjian kerja (ijarah), perjanjian kerja dalam syariat Islam digolongkan kepada perjanjian sewa-menyewa (al-ijarah), yaitu ijarah a'yan, sewa-menyewa tenaga manusia untuk melakukan pekerjaan. Secara etimologi al-ijarah berasal dari kata al-Ajru yang berarti al-Iwadh/penggantian⁵⁰.

Dalam pengertian istilah, terdapat perbedaan pendapat dikalangan ulama:

- a. Menurut Hanafiah, *Ijarah* adalah akad atas manfaat dengan imbalan berupa harta.⁵¹
- b. Menurut Malikiyah, *Ijarah* adalah suatu akad yang memberikan hak milik atas manfaat suatu barang yang *mubah* untuk masa tertentu dengan imbalan yang bukan berasal dari manfaat.⁵²
- c. Menurut Syafi'iyah, *Ijarah* adalah suatu akad atas manfaat yang dimaksud dan tertentu yang bisa diberikan dan dibolehkan dengan imbalan tertentu.⁵³

⁵⁰ Abdul Rahman Ghazaly dkk, *Fiqh Muamalah*, (Jakarta: Prenadamedia Grup, 2010), hlm 277.

⁵¹ Ahmad Wardi Muslich, *Fiqh Muamalah*, (Jakarta: Amzah, 2015), hlm 316.

⁵² Ali Fikri, *Al-Muamalat Al-Madiyah wa al-Adabiyah*, Mustafa Al-Bab Al-Halabi. (Mesir: 1358 H), cet. 1, hlm 87.

d. Menurut Sayyid Sabiq, *al-Ijarah* adalah suatu jenis akad atau transaksi untuk mengambil manfaat dengan jalan memberi penggantian.⁵⁴

Ijarah merupakan suatu akad yang tetap, sehingga salah satu pihak tidak dapat men-fasakh (membatalkan) tanpa persetujuan dari pihak lain, sebagaimana proses terjadinya akad yang terbentuk karena adanya kesepakatan kedua belah pihak. Hal ini jelas bahwa dalam proses terjalannya ataupun dalam proses terputusnya suatu akad, tidak boleh salah satu pihak dalam keadaan terpaksa.⁵⁵ Transaksi ijarah mempunyai kekuatan hukum yang mengikat. Oleh karena itu, masing-masing muta'qidain (dua pihak yang melakukan transaksi) tidak boleh membatalkan transaksi sepihak kecuali ada hal-hal yang merusak transaksi yang telah mengikat, seperti adanya aib, hilangnya manfaat dan lain-lain.⁵⁶ Kitab fikih menyebutkan terdapat dua bentuk akad *al-ijarah* yakni:

- 1) *Ajir Khas* yaitu bentuk pekerjaan yang dilakukan sendiri dan bertanggung jawab secara sendiri pula. Bentuk pekerjaan seperti ini adalah pembantu rumah tangga, supir dan lainnya.
- 2) *Ajir Mustarik* yaitu suatu pekerjaan yang terikat dengan orang lain seperti buruh pabrik, bengkel dan lainnya.⁵⁷

⁵³ Taqiyuddin Abu Bakar bin Muhammad, *Kifayah Al-Akhyar fi Hilli Ghayah Al-Ikhtishar. Juz 1*, Dar Al-Ilmi, Surabaya, t.t., hlm 249.

⁵⁴ Sayyid Sabiq, *Fiqh Sunnah*, (Beirut: Dar kitab Al-Arabi, 1971), Jilid III, hlm 177.

⁵⁵ Hasbi Ash-Shiddieqy, *Pengantar Fiqh Muamalah*, (Semarang: Pustaka Rizki Putra, 1999), hal. 61

⁵⁶ Miftahul Khairi, *Ensiklopedia Fiqih Muamalah dalam Pandangan 4 Madzhab*, Terj., (Yogyakarta: Maktabah Al-Hanif, 2009), hal.319

⁵⁷ Ridwan Nurdin, *Fiqh Muamalah (Sejarah, Hukum dan Perkembangannya)*, (Banda aceh:

Sedangkan menurut objeknya ijarah dibagi atas dua jenis yakni:

- 1) Ijarah atas manfaat, seperti sewa menyewa berupa aset seperti rumah, kendaraan, perhiasan, pakaian, dan sebagainya.
- 2) Ijarah atas pekerjaan yakni, jasa sebagai objek sewa seperti memperbaiki barang, menjahit baju, membangun bangunan, mengantar paket dan lain lain.⁵⁸

Mengenai jasa sebagai objek sewa, maka akan ada pemberian upah yang akan diberikan kepada seseorang yang memberikan jasanya untuk kemudian disewadalam jangka waktu tertentu. Terkadang pemberian upah merupakan masalah yang tidak pernah selesai diperdebatkan oleh berbagai pihak, baik itu dari pihak swasta maupun pemerintah yang selalu membuat pihak manajemen berfikir dalam menetapkan kebijakan tersebut. Tidak sedikit besar maupun kecilnya upah selalu memicu konflik antara pihak perusahaan dan pihak yang dipekerjakan (karyawan).

Dalam perspektif hukum ekonomi syariah, pembayaran upah kepada pekerja (*ajīr*) merupakan kewajiban syar'ī yang melekat pada pemberi kerja (*musta'jir*) setelah akad ijarah dilaksanakan. Hal ini ditegaskan oleh Dewan Syariah Nasional-Majelis Ulama Indonesia (DSN-MUI) dalam Fatwa No. 09/DSN-MUI/IV/2000 tentang Ijārah yang menyatakan bahwa: "Pembayaran upah (upah) wajib dilakukan sesuai kesepakatan, dan pemberi kerja tidak

PeNa, 2014). 88-89

⁵⁸ Tokopedia Kamus Keungan, "Ijarah", di akses 02 september 2023, <https://kamus.tokopedia.com/i/ijarah/>

boleh menunda, mengurangi, atau menolak pembayaran setelah manfaat atau jasa diterima.”⁵⁹ Fatwa ini kemudian dipertegas kembali dalam Fatwa DSN-MUI No. 112/DSN-MUI/IX/2017 tentang Akad Ijārah yang menegaskan bahwa upah (ujrah) merupakan hak pekerja yang wajib dipenuhi sesuai dengan waktu, jumlah, dan cara pembayaran sebagaimana disepakati dalam akad. Dengan demikian, secara normatif Islam menekankan prinsip keadilan (*‘adalah*) dan kepastian hak bagi pekerja.⁶⁰

Dalam Islam, membayar upah kepada pekerja adalah kewajiban syar‘i yang melekat pada pemberi kerja (*musta’jir*) setelah pekerja (*ajir*) menyelesaikan tugas atau memberikan manfaat sebagaimana yang telah disepakati dalam akad (*ijarah ‘ala al-‘amal*). Kewajiban ini bersifat mutlak, tidak boleh ditunda, dikurangi, ataupun diabaikan, karena menyangkut hak dasar seorang pekerja untuk memperoleh penghasilan yang halal demi keberlangsungan hidupnya. Hal ini sejalan dengan sabda Rasulullah SAW yang berbunyi:

أَعْطُوا الْأَجِيرَ قَبْلَ أَجْرِهِ يَجِفَّ أَنْ عَرَقُهُ

⁵⁹ DSN-MUI, *Fatwa Dewan Syariah Nasional No. 09/DSN-MUI/IV/2000 tentang Ijārah* (Jakarta: Dewan Syariah Nasional Majelis Ulama Indonesia, 2000), h. 3.

⁶⁰ DSN-MUI, *Fatwa Dewan Syariah Nasional No. 112/DSN-MUI/IX/2017 tentang Akad Ijārah* (Jakarta: Dewan Syariah Nasional Majelis Ulama Indonesia, 2017), h. 5.

"Berikanlah upah kepada pekerja sebelum keringatnya kering, dan beritahukanlah upahnya sebelum ia mulai bekerja." (HR. Ibnu Mājah, no. 2443).⁶¹

Seperti yang terjadi pada seorang karyawan bernama Hasriadi yang bekerja pada PT. Bestari Mulia / PT. Cemerlang Abadi Mulia. Hasriadi mengalami pemutusan hubungan kerja sepihak sedangkan selama bekerja ia tidak pernah membuat kesalahan atau tidak pernah mendapat surat peringatan. Akan tetapi tiba-tiba melalui Section Head HRD PGA, PT. Bestari Mulia / PT. Cemerlang Abadi Mulia melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) terhadap Hasriadi melalui suratnya No. 01/Bestari Mulia/HR-PGA/SPHK/VII/2021 tertanggal 28 Juli 2021 dengan alasan Hasriadi dituduh melakukan kesalahan berat berdasarkan hasil audit pabrikasi Makassar April Mei 2021, ditemukan pelanggaran prosedur, administrasi, dan tidak adanya control terhadap proses produksi di pabrikasi PT. Bestari Mulia Cabang Makassar. Sehingga dari temuan audit yang dilakukan oleh PT. Bestari Mulia / PT. Cemerlang Abadi Mulia mengalami kerugian materil dan hal tersebut tidak dapat dipertanggungjawabkan. Selain itu upah pesangon Hasriadi tidak dibayarkan oleh PT. Bestari Mulia / PT. Cemerlang Abadi Mulia.

⁶¹ Ibnu Mājah, *Sunan Ibnu Mājah*, no. 2443. Lihat juga Muhammad Nashiruddin al-Albānī, *Shahih al-Jāmi' al-Shaghīr wa Ziyādatuhu*, no. 1493 (Beirut: al-Maktab al-Islāmī, 1986), h. 345.

BAB V

PENUTUP

A. KESIMPULAN

1. Penyusunan gugatan merupakan aspek mendasar dalam hukum acara perdata yang harus memenuhi syarat formil dan materil. Salah satu penyebab gugatan dinyatakan N.O adalah adanya kekaburan atau ketidakjelasan (obscuur libel) dalam identitas para pihak, terutama tergugat. Penggunaan tanda baca seperti garis miring ("/") dalam menyebut lebih dari satu tergugat merupakan bentuk penulisan yang multitafsir, karena dapat ditafsirkan sebagai “atau”, sehingga tidak jelas siapa yang benar-benar digugat. Untuk mencegah gugatan dinyatakan N.O, maka identitas tergugat harus ditulis secara eksplisit dan terpisah, dengan menyebutkan nama lengkap, status hukum (perorangan atau badan hukum), domisili hukum, serta siapa yang mewakili secara sah. Dengan demikian, gugatan yang memenuhi asas kejelasan, kepastian hukum, dan kepatuhan terhadap hukum acara akan mencegah terjadinya N.O dan membuka ruang bagi penyelesaian pokok perkara secara adil.
2. Penolakan eksepsi ini mencerminkan pendekatan yuridis yang progresif, karena hakim tidak hanya terpaku pada aspek formal, melainkan mengutamakan keadilan substantif dan perlindungan terhadap tenaga kerja sebagai pihak yang lebih lemah. Pendekatan ini sejalan dengan UU No. 40

Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas, UU Ketenagakerjaan, serta asas peradilan yang adil, sederhana, dan efisien.

3. Perspektif hukum ekonomi syariah terkait dengan perselisihan pemutusan hak kerja adalah dilarang karena sistem akad yang dilakukan oleh pihak perusahaan kepada karyawan menyalahi aturan yang telah ditetapkan oleh DSN MUI dalam Kompilasi hukum ekonomi syariah yaitu tentang akad ijarah yang tidak sah karena mengandung unsur penipuan (*Tadlis*) dan ingkar janji berupa *ujroh*.

B. SARAN

1. Perusahaan lebih bijak dalam menerapkan kontrak kerja dengan pekerja dan tidak berusaha menghindari kewajiban untuk memenuhi hak karyawan.
2. Memperkuat aturan teknis mengenai penyusunan gugatan perdata dalam konteks ketenagakerjaan agar tidak terjadi multitafsir atau cacat formil yang menghambat proses penyelesaian perkara secara substantif. Pendekatan hukum yang menyeimbangkan antara aspek formil dan materiil.
3. Pengawasan serta sosialisasi terhadap hukum ketenagakerjaan dan hukum islam dalam kegiatan bermuamalah agar dapat diterapkan dengan baik.

Daftar Pustaka

Buku

- Amiruddin dan H. Zainal Asikin, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*. Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada, 2006.
- Manullang, Sendjun. *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*. Jakarta: Rineka Cipta, 2001
- Idris, Fahmi. *Dinamika Hubungan Industrial*. Yogyakarta: Deepublish, 2018.
- Soepomo, Imam. *Pengantar Hukum Perburuhan*. Jakarta: Djambatan, 1990.
- Khairi, Mawardi. Dkk. *Buku Ajar Hukum Ketenagakerjaan*. Yogyakarta: Deepublish, 2021.
- Nirmala, Andini T dan Aditya A Pratama. *Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI)*. Surabaya: Prima Media, 2003.
- Ghazaly Abdul Rahman dkk, *Fiqh Muamalah*. Jakarta: Prenadamedia Grup, 2010.
- Muslich Ahmad Wardi, *Fiqh Muamalah*. Jakarta: Amzah, 2015.
- Fikri Ali, *Al-Muamalat Al-Madiyah wa Al-Adabiyah*. Mustafa Al-Bab Al-Halabi. Mesir: 1338 H.
- Taqiyuddin Abu Bakar bin Muhammad, *Kifayah Al-Akhyar fi Hilli Ghayah Al-Ikhtishar. Juz 1*, Dar Al-Ilmi, Surabaya.
- Sabiq Sayyid, *Fiqh Sunnah*, Beirut: Dar kitab Al-Arabi, 1971, Jilid III.
- Ash-Shiddieqy Hasbi, *Pengantar Fiqh Muamalah*, Semarang: Pustaka Rizki Putra, 1999.
- Khairi Miftahul, *Ensiklopedia Fiqih Muamalah dalam Pandangan 4 Madzhab*, Terj, Yogyakarta: Maktabah Al-Hanif, 2009.
- Nurdin Ridwan, *Fiqh Muamalah (Sejarah, Hukum dan Perkembangannya)*, Banda aceh: PeNa, 2014.

Mashudi, *Penyelesaian Sengketa Hubungan Industrial*, Surabaya: Jakad Media Publishing, 2019.

Noor, Juliansa. *Metode Penelitian: Skripsi, Tesis, Dan Karya Ilmiah*. Jakarta: Kencana, 2017.

Soekanto, Soerjono & Sri Mamudji. *Penelitian Hukum Normatif : Suatu Tinjauan Singkat*. Jakarta :PT.Raja Grafindo Persada, 2003.

Yusmad, Muammar Arafat. *Hukum Diantara Hak Dan Kewajiban Asasi*, Yogyakarta: Deepublish, 2018.

Marzuki, Peter Mahmud. *Penelitian Hukum*, Jakarta: Kencana Prenada, 2010.

Sarwono, *Hukum Acara Perdata Teori dan Praktik*, Jakarta : Sinar Grafika, 2011, hal. 31

Jurnal

Maswandi, “Penyelesaian Perselisihan Hubungan Kerja Di Pengadilan Hubungan Industrial”. *Jurnal Administrasi Publik* 5, No.1 (2017).
file:///C:/Users/USER/Downloads/admin,+6.+Maswandi.pdf

Zuliaichah, Siti. “Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak ditinjau Dari Hukum Ketenagakerjaan Dan Hukum Islam”. *Journal Of Islamic Business Law*, 3, No.4 (2019).
file:///C:/Users/USER/Downloads/Documents/424-Article%20Text-768-2-10-20200207.pdf

Purnomo, Sugeng Hadi “Pekerja Tetap Menghadapi Pemutusan Hubungan Kerja”, *Jurnal Hukum Bisnis Bonum Commune* 2, No.2 (Agustus 2019): 140.

Turangan, Ryan A. “Pemutusan Hubungan Kerja Berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan”. *Lex Privatum*, 4, No. 1 (2016).
<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/lexprivatum/article/view/11166>

Nur, Yami Fatimah, “Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Pengadilan Hubungan Industrial dalam Pemenuhan Hak Pekerja/Buruh Yang di Putus Hubungan Kerja”. *Jurnal Penelitian Ilmu Hukum*, 10, No. 2 (2015).

<https://docs.google.com/viewerng/viewer?url=https://journal.unnes.ac.id/nju/index.php/pandecta/article/viewFile/4954/4103>

A, I Kadek Krisnandika. “Tinjauan Yuridis Mengenai Ketentuan Pembayaran Pesangon Kepada Pekerja Yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)”. *Jurnal IJCCS*.
file:///C:/Users/USER/Downloads/69972-1009-194876-1-10-20210128.pdf

Munir, Hasan Al dan Asri Wijayanti. “Eksistensi Alat Bukti Formal Dalam Perselisihan Hubungan Industrial”.
*Jurnal Wijayakusuma Law Review*2, No.1(2020).

Suganda, Ranga. “Metode Pendekatan Yuridis Dalam Memahami Sistem Penyelesaian Sengketa Ekonomi Syariah”,
Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam Vol. 8. No. 03 (2022).

Peraturan Perundang-Undangan

Republik Indonesia, Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Hak Cipta Kerja.

Republik Indonesia, Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja.

Republik Indonesia, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Republik Indonesia, Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang.

Skripsi

Pratiwi, Sri Ayu. *Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Karena Menikah Dengan Rekan Kerja Berdasarkan Pasal 153 (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*, Pekanbaru: Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, 2020.

Fitri, Rina. *Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Dan Implikasi Hukumnya Terhadap Para Pihak Dalam Perspektif Akad Ijarah Bi Al-Amal*. Banda Aceh: Universitas Islam Ar-Raniry Darussalam, 2021.

Fatma, Nurul. *Analisis Yuridis Terhadap Pemutusan Kerja Secara Sepihak Dalam Perjanjian Outsourcing*. Gorontalo: Universitas Negeri Gorontalo.

Web

M. Tamyiz Mukharrom, “Kontrak Kerja: Antara Kesepakatan Dan Tuntutan Pengembangan SDM (Perspektif Ekonomi Islam)”, file:///C:/Users/USER/Downloads/admin,+Al-Mawarid+Edisi+X+2003-10-Mukharrom.pdf, 14 Januari 2023.

Ajeng Hanifa Zahra Caesar Aprilia, “Formulasi Surat Gugatan Perdata,” Website DJKN<https://www.djkn.kemenkeu.go.id/kpknl-bandaaceh/baca-artikel/15667/Formulasi-Surat-Gugatan-Perdata.html>, 1 Desember 2022.

Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

PUTUSAN

NO. 4/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Mks

**“DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA
ESA”**

Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Makassar yang mengadili perkara perselisihan hubungan industrial pada tingkat pertama telah menjatuhkan putusan sebagai berikut dalam perkara antara :

HASRIYADI, Nomor Induk KTP 7408010309900001, Tempat/Tanggal Lahir Lasusua/ 3 September 1990, Jenis Kelamin Laki-laki, Agama Islam, Alamat di Taeng, RT.001/RW.001 Kelurahan Taeng, Kecamatan Palangga, Kabupaten Gowa, Sulawesi Selatan, Agama Islam, Pekerjaan Buruh

PT. Bestari Mulia, dalam perkara ini diwakili oleh Kuasanya :

- **Harmoko, SH.**
- **Andi Masaguni, SH.**
- **Badaruddin, SH.,MH**

Kesemuanya Advokat/Mediator/Legal Consultant/Assistant Advocate/ Paralegal, berkantor di Law Firm HTW & CO (ADVOCATE & SOLICITOR), berkedudukan di Jalan Sultan Dg. Raja No.71A, Kelurahan Timungan Lompoa,

Kecamatan Bontoala, Kota Makassar, berdasarkan Surat Kuasa Khusus No.07/KA.HTW/G.PHI/IV/Mks/2020, tanggal 8 April 2020.

Selanjutnya dalam perkara ini disebut sebagai penggugat.

M E L A W A N

PT. BESTARI MULIA / PT. CEMERLANG ABADI MULIA,

beralamat di Jalan Ir. Sutami No.38 Komp. Pergudangan Parangloe Indah Blok F3 No.3, Kel. Paraloe, Kec. Tamalanrea, Kota Makassar, Sulawesi Selatan, yang berkantor pusat di **PT. ROYAL ABADI SEJAHTERA**, yang beralamat di Jalan Raya Barat Cimareme No.275 Desa Cimarema, Kecamatan Ngamprah, Kabupaten Bandung Barat, Provinsi Jawa Barat 40552, dalam perkara ini diwakili oleh kuasanya :

- 1. Izaac L.D.Lawalata, SH.,MH**
- 2. Rudy Oryanto Tangkery, SH.,MH**
- 3. Andi Moh. Dewangga Janitra Sangaji Mappasessu, SH.,M.Kn**
- 4. Louis Adi Putra Negera, SH**

Kesemuanya Advokat dan Konsultan Hukum pada Kantor Hukum IZAAC L.D. LAWALATA, SH.,MH and Partners, beralamat di Jl. Ruko Topaz F-80 Panakkukang, Kel. Masale, Kec. Panakkukang, Kota Makassar, Sulawesi Selatan, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 8 Desember 2021. Selanjutnya dalam perkara ini disebut sebagai TERGUGAT.

Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Makassar :

- Telah membaca surat penetapan Ketua Pengadilan Negeri Makassar tentang penunjukkan Majelis Hakim ;

- Telah membaca penetapan Hakim Ketua Majelis tentang penetapan hari sidang ;
- Telah membaca surat-surat dalam berkas perkara yang bersangkutan;
- Telah mendengar keterangan para pihak

TENTANG DUDUK PERKARA

Menimbang, bahwa Penggugat dengan Surat Gugatannya tanggal 17 Januari 2022 yang dilampiri Surat Anjuran dan telah didaftarkan diKepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Makassar Klas 1A Khusus pada tanggal 21 Januari 2022 dalam Register Nomor 4/Pdt.Sus- PHI/2022/PN.Mks, telah mengajukan gugatan sebagai berikut :

1. Bahwa Penggugat adalah Buruh di **PT.BESTARI MULIA di Makassar/**

PT. CEMERLANG ABADI MULIA berkantor pusat pada **PT. ROYAL ABADI SEJAHTERA** di Bandung Barat Jawa Barat, sejak bulan Februari 2014 sampai sekarang dengan Jabatan sebagai Unit Head Produksi dengan menerima upah Rp. 4,230,172/bulan (Tiga Juta Sembilan Ratus Sembilan Ribu Seratus Tujuh Puluh Dua Rupiah perbulan);

2. Bahwa selama Penggugat bekerja pada Tergugat, Penggugat tidak pernah melakukan kesalahan atau tidak pernah mendapat surat peringatan. Akan tetapi pada tanggal 28 Juli 2021 secara tiba-tiba Tergugat melalui Section Head HRD PGA, yaitu Sdr. Dimas Pamungkas, melakukan pemutusan hubungan kerja

(PHK) terhadap Penggugat melalui suratnya No. 01/Bestari Mulia/HR-PGA/SPHK/VII/2021 tertanggal 28 Juli 2021 dengan alasan Penggugat dituduh melakukan kesalahan berat berdasarkan hasil audit pabrikasi Makassar April – Mei 2021, ditemukan pelanggaran prosedur, administrasi, dan tidak adanya control terhadap proses produksi di pabrikasi PT. Bestari Mulia Cabang Makassar. Sehingga dari temuan audit yang dilakukan oleh Tergugat mengalami kerugian materil dan hal tersebut tidak dapat dipertanggungjawabkan;

3. Bahwa tuduhan Tergugat tersebut adalah tidak benar,
4. Bahwa Penggugat dalam melaksanakan pekerjaan professional dan berdasarkan perintah atasan;
5. Bahwa Upah Penggugat bulan Juli yang 1(satu) bulan penuh bekerja harus dibayarkan oleh Tergugat;
6. Bahwa Penggugat terakhir diberikan gaji oleh Tergugat bulan Juni 2021 dan sampai sekarang ini belum diberikan gajinya;
7. Bahwa berdasarkan Undang-Undang No.13 tahun 2003 Pasal 155 ayat (2) dan (3) Tentang Ketenagakerjaan para pihak harus masing-masing melaksanakan segala hak dan kewajiban masing-masing;
8. Bahwa upah proses Penggugat harus tetap dibayarkan oleh pihak Tergugat setiap bulannya sampai ada putusan hukum yang berkekuatan tetap;
9. Bahwa Putusan Mahkamah Konstitusi RI Nomor : 012/PUU-1/2003 tanggal 28 Oktober 2004 yang menganulir ketentuan Pasal 158 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, sehingga pihak Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI mengeluarkan Surat Edaran Nomor :

SE.13/MEN/SJ-HK/I/2005 tanggal 7 Januari 2005 yang pada intinya menyatakan bahwa untuk melakukan PHK terhadap pekerja/Buruh yang diduga melakukan kesalahan berat harus diproses secara Pidana terlebih dahulu;

10. Bahwa Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dilakukan Tergugat kepada Penggugat secara sepihak dengan dalil dugaan penggelapan yang mengakibatkan kerugian bagi perusahaan serta belum adanya putusan hukum pidana yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap (inkracht) dengan tidak memberikan uang pesangon beserta hak lainnya adalah bertentangan dengan hukum Ketenagakerjaan yaitu Undang-Undang No.13 tahun 2003 pasal 164 ayat (3) dengan perhitungan sebagai berikut :

Uang Pesangon : $8 \times 2 \times \text{Rp. } 3,990,172;$ = Rp. 63,842,752,-;

Uang Penghargaan masa kerja: $3 \times \text{Rp. } 3.990.172,-$ = Rp. 11,970,516,-;

Jumlah Rp.75,813,8,-;

Uang pengobatan dan perumahan $15\% \times \text{Rp. } 75,813,268,-$

=Rp 11,371,990,-

Cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur:

$5/25 \times \text{Rp. } 3.990.172;$ =Rp. 798,034,-;

Gaji bulan Juli 2021 yang belum dibayarkan Selama bekerja

=Rp. 4,230,172,-

Total =Rp.92,213,464,-

Terbilang : Sembilan Puluh Dua Juta Dua Ratus Tigabelas
Ribu Empat Ratus Enam Puluh Empat Rupiah.

11. Bahwa Penggugat melalui Kuasa Hukumnya ADV. HARMOKO, S.H., CIL, ADV. ANDI MASSAGUNI, SH., CIL., ADV. BADARUDDIN, S.H., M.H., dan ADV. MUHAMMAD SAUD, SH. telah melakukan somasi/Teguran Hukum sebanyak 1x (Satu Kali) Somasi/Teguran Hukum I, tertanggal 30 Juli 2021 pihak Tergugat menanggapi dengan melakukan pertemuan Bipartite dikantor Kuasa Hukum Penggugat;
12. Bahwa Tergugat telah kuat dugaan melanggar Undang-Undang Nomor : 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yaitu :
 - Pasal 151 yang berbunyi “ (1) Pengusaha, pekerja/Buruh, Serikat pekerja/Serikat Buruh, dan Pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi Pemutusan Hubungan Kerja, dan (3). Dalam hal Perundingan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) benar-benar tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan Pekerja/Buruh setelah memperoleh Penetapan dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial”.
 - Pasal 155 yang berbunyi : “ (1) Pemutusan Hubungan Kerja tanpa penetapan sebagaimana dalam Pasal 151 ayat 3 batal demi hukum.
(2). Selama Putusan lembaga Penyelesaian Perselisihan

Hubungan Industrial belum ditetapkan, baik Pengusaha maupun Pekerja/Buruh harus tetap melaksanakan segala kewajibannya. Dan (3). Pengusaha dapat melakukan Penyimpangan terhadap ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat 2 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 “.

- Pasal 170 yang berbunyi: “ Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan tidak memenuhi ketentuan Pasal 151 ayat 3 dan pasal 168, kecuali pasal 158, pasal 160 ayat 3, pasal 162, dan pasal 169 batal demi hukum dan Pengusaha wajib mempekerjakan Pekerja/Buruh yang bersangkutan serta membayar seluruh Upah dan Hak yang seharusnya diterima’.

13. Bahwa Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dilakukan oleh Tergugat secara sepihak kepada Penggugat tanpa ada penetapan dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial adalah TIDAK SAH dan BATAL DEMI HUKUM dan TERGUGAT WAJIB MEMBAYAR UANG PESANGON DAN HAK LAINNYA yang belum dibayarkan PENGGUGAT;

14. Bahwa pada tanggal 8 November 2021 terbit Surat Anjuran yang dikeluarkan oleh Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Pemerintah Provinsi Sulawesi – Selatan dengan Surat Nomor : 566/11666/Disnkrtrans yang ditanda tangani oleh DR.H.TAUTOTO TRS,M.Si. sebagai Kepala Dinas

Tenaga Kerja dan Transmigrasi dan NURFIANSYAH,S.H., RUSTAM,S.E dan ANDI HARLAH EKA FATMY,S.H. sebagai Mediator Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi – Selatan;

15. Bahwa setelah Anjuran Nomor : 566/11666/Disnakertrans Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi kami terima maka kami mengeluarkan surat dengan Nomor: 025/HTW& Co/Sul-Sel/XI/2021 Perihal SURAT PENYAMPAIAN untuk mengikatkan kembali pihak Tergugat untuk membayarkan upah proses sesuai dengan pasal 155 ayat (2) dan ayat (3) Undang-Undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
16. Bahwa Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang mengatur tentang Perselisihan Hubungan Industrial Pasal 136 menyatakan bahwa “(1) Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial wajib dilaksanakan oleh Pengusaha dan Pekerja/Buruh atau Serikat Pekerja/ Serikat Buruh secara musyawarah untuk mufakat; (2) Dalam hal Penyelesaian secara musyawarah untuk mufakat sebagaimana dimaksud dalam (1) tidak tercapai, maka Pengusaha dan Pekerja/Buruh atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh menyelesaikan Perselisihan Hubungan Industrial melalui prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang diatur dengan Undang-Undang”;
17. Bahwa tindakan Tergugat yang melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) kepada Penggugat secara sepihak adalah tindakan yang sewenang- wenang yang sangat merugikan Penggugat yang masih ingin bekerja;

18. Bahwa oleh karena Perselisihan Hubungan Industrial tersebut telah dilakukan upaya musyawarah untuk mufakat ditingkat Bipartite dan Tripartite (Mediasi) seperti yang diatur dalam Undang-Undang Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial tidak tercapai kesepakatan maka berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, selanjutnya untuk menjamin kepastian Hukum terhadap pemenuhan hak-hak Penggugat, maka Penggugat mengajukan Gugatan Pemutusan Hubungan Kerja ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Makassar;
19. Bahwa sejak Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) tanggal 28 Juli 2021, maka sejak bulan Juli 2021 sampai sekarang ini Penggugat SUDAH TIDAK DIBAYARKAN UPAHNYA oleh Tergugat, sangat jelas hal ini telah melanggar Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan pasal 155 yang berbunyi “ (1) Pemutusan Hubungan Kerja Tanpa Penetapan Sebagaimana dimaksud Dalam Pasal 151 Ayat 3 Batal Demi Hukum, (2) Selama Putusan Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Belum Ditetapkan, Baik Pengusaha Maupun Pekerja/Buruh Harus Tetap Melaksanakan Segala Kewajibannya, (3) Pengusaha Dapat Melakukan Penyimpangan Terhadap Ketentuan Sebagaimana dimaksud Dalam Ayat (2) Berupa Tindak 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;

20. Bahwa oleh karena tindakan PHK sepihak yang dilakukan Tergugat terhadap Penggugat mengakibatkan Penggugat tidak dapat bekerja seperti biasanya sehingga tidak memiliki penghasilan untuk membiayai dan menafkahi hidup keluarga Penggugat. Maka sesuai dengan ketentuan Pasal 155 ayat (1), ayat (2) dan ayat (3) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan maka Tergugat diwajibkan untuk membayar upah yang biasa diterima oleh Penggugat setiap bulannya. Akan tetapi Tergugat tidak mengindahkan sama sekali ketentuan Pasal 155 ayat (1), ayat (2) dan ayat (3) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dengan tidak membayar upah selama putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial berkekuatan hukum tetap tentang PHK dalam perkara a quo, maka dengan mengacu pada Putusan Mahkamah Konstitusi No. 37/PUU-IX/2011 tentang upah proses, maka patut dan layak jika Perusahaan (ic. Tergugat) juga membayar upah Proses Penyelesaian kepada Penggugat yaitu gaji/upah Rp. 4.230.172,- (Empat Juta Dua Ratus Tiga Puluh Ribu Seratus Tujuh Puluh Dua Rupiah) per bulan dari bulan Agustus 2021 sampai perkara ini mempunyai kekuatan hukum yang tetap;
21. Bahwa Tergugat belum membayar sisa Cuti Tahunan yang belum diambil dan belum gugur selama 5(lima) hari kepada Penggugat sebesar Rp 798.034,- (Tujuh Ratus Sembilan Delapan Ribu Tiga Empat Rupiah);

22. Bahwa, untuk menjamin agar putusan ini kelak dapat dilaksanakan sebagaimana mestinya (tidak illusoir), maka Para Penggugat memohon agar diletakkan sita jaminan/sita persamaan terhadap benda milik Tergugat, berupa

- Tanah serta Bangunan **PT.BESTARI MULIA di Makassar/PT. CEMERLANG ABADI MULIA** yang terletak di di jalan Ir. Sutami No. 38 Komp. Pergudangan Parangloe Indah Blok F3 No. 3, Kel. Parangloe, Kec. Tamalanrea, Kota Makassar, Prov. Sulawesi Selatan.

23. Bahwa Penggugat memohon kepada Majelis Hakim yang memeriksa dan memutus perkara aquo untuk memberikan PUTUSAN SELA kepada Penggugat agar Tergugat langsung membayar Penggugat upah kerja sebulan penuh pada bulan Juli 2021 sebesar Rp.4.230.172. (Empat Juta Dua ratus Tiga Puluh Ribu Seratus Tujuh Puluh Dua Rupiah) walau perkara aquo belum berkekuatan hukum tetap dan adanya Kasasi yang dilakukan oleh Tergugat;

24. Bahwa untuk menjamin terlaksananya isi putusan dikemudian hari, demi adanya perlindungan terhadap hak-hak Para Penggugat, maka apabila Tergugat lalai untuk melaksanakan kewajibannya sebagaimana dalam tuntutan provisi dan pokok perkara, kiranya Yang Mulia Majelis Hakim berkenan untuk menetapkan Uang Paksa (*Dwangsom*) pada setiap harinya kepada Tergugat sebesar Rp. 1.000.000,- (satu juta rupiah) meskipun ada upaya Kasasi yang ditempuh oleh Tergugat atau telah dikeluarkannya Putusan Pengadilan yang telah berkekuatan hukum tetap dan final atas perkara a quo. (*inkracht van gewijsde*).

Berdasarkan segala alasan-alasan yang telah Penggugat uraikan di atas, maka Penggugat mohon kehadiran Majelis Hakim yang memeriksa, mengadili dan memutus perkara ini berkenang kiranya memutus :

1. Menerima dan mengabulkan Gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
2. Menyatakan Tergugat telah melanggar pasal 164 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan;
3. Menyatakan Pemutusan hubungan kerja (PHK) yang dilakukan oleh Tergugat kepada Penggugat adalah TIDAK SAH dan BATAL DEMI HUKUM;
4. Menghukum Tergugat untuk membayar uang Pesangon dan Hak lainnya sesuai pasal 164 ayat (3) Jo pasal 158 ayat (2), (3) dan (4) Undang-Undang Nomor 13 tahun dengan perhitungan sebagai berikut :

- Uang Pesangon : $8 \times 2 \times \text{Rp } 3.990.172;$ = Rp. 63.842.752

- Uang Penghargaan masa kerja: $3 \times \text{Rp } 3.990.172;$ = Rp. 11.970.516 Jumlah
75.813.268

- Uang pengobatan dan perumahan $15\% \times \text{Rp } 75.813.268;$

= Rp 11.371.990

- Cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur

$5/25 \times \text{Rp } 3.990.172;$ = Rp. 798.034

- Gaji bulan Juli 2021 yang belum dibayarkan

Selama bekerja = Rp. 4.230.172

Total = Rp. 92.213.464;

Terbilang : Sembilan Puluh Dua Juta Dua Ratus Tigabelas Ribu Empat Ratus Enam Puluh Empat Rupiah.

5. Menghukum Tergugat untuk membayar UPAH PROSES kepada Penggugat sebesar Rp. 4.230.172; (Empat Juta Dua Ratus Tiga Puluh Ribu Seratus Tujuh Dua Rupiah) per bulan dari bulan Agustus 2021 sampai perkara ini mempunyai kekuatan hukum yang tetap (*inkracht*);
6. Menyatakan sah dan berharga sita jaminan yang diletakkan oleh Pengadilan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Makassar Terhadap :
 - Tanah serta Bangunan **PT. BESTARI MULIA di Makassar/**

PT. CEMERLANG ABADI MULIA yang terletak di di jalan Ir. Sutami

No. 38 Komp. Pergudangan Parangloe Indah Blok F3 No. 3, Kel. Parangloe, Kec. Tamalanrea, Kota Makassar, Prov. Sulawesi Selatan.
7. Menghukum Tergugat untuk membayar Uang Paksa (*Dwangsom*) sebesar Rp.1.000.000,- (satu juta rupiah) per hari, apabila Tergugat lalai dalam melaksanakan isi putusan, sejak putusan dibacakan sampai adanya putusan yang berkekuatan hukum yang tetap dan final atas perkara a quo (*inkracht van gewijsde*);

8. Menghukum Tergugat untuk membayar seluruh biaya perkara yang timbul akibat perkara ini.

Dan/atau,

Apabila Majelis Hakim yang memeriksa, mengadili, dan memutus perkara a quo berpendapat lain, mohon putusan yang seadil-adilnya.

Menimbang, bahwa pada persidangan yang telah ditentukan, telah hadir Penggugat yang diwakili oleh kuasanya tersebut, Tergugat hadir pula yang diwakili oleh kuasanya tersebut ;

Menimbang, bahwa kedua belah pihak telah diupayakan untuk damai namun tidak berhasil, sehingga pemeriksaan dilanjutkan dengan pembacaan gugatan Penggugat dan Penggugat menyatakan tetap pada gugatannya;

Menimbang, bahwa atas gugatan Penggugat tersebut, Tergugat telah mengajukan Jawaban tertanggal 22 Februari 2022, yang pada pokoknya sebagai berikut :

1. Dalam Eksepsi

1. Gugatan Penggugat Kabur (Obscuure Libel)

Bahwa gugatan yang diajukan oleh Penggugat harus ditolak atau setidaknya tidaknya dinyatakan tidak dapat di terima, karena mengandung cacat formil, berdasarkan bukti fakta dan dasar hukum sebagai berikut :

Bahwa gugatan Penggugat mengandung cacat formil karena dalil-dalil gugatan tidak jelas (obscur libel) serta Penggugat menggunakan Undang- undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang telah diubah dengan undang-undang

nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja, dan turunannya yaitu Peraturan Pemerintah nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.

Bahwa berdasarkan uraian fakta-fakta di atas maka terbukti gugatan *a quo* mengandung cacat formil/ *Obscuuree Libel* sehingga sudah sepatutnya dan sepantasnya gugatan *a quo* dinyatakan tidak dapat diterima (*Niet Ontvankelijk Verklaard*), sebagaimana ditegaskan pada Yurisprudensi Mahkamah Agung Republik Indonesia tanggal 21 Agustus 1974 Nomor 565 K/SIP/1973 yang menjelaskan : jika gugatan tidak jelas maka gugatan tidak dapat di terima.

Bahwa gugatan yang diajukan oleh Penggugat harus ditolak atau setidaknya dinyatakan tidak dapat di terima, karena mengandung cacat formil, berdasarkan bukti fakta dan dasar hukum sebagai berikut :

Bahwa gugatan Penggugat mengandung cacat formil karena dalil-dalil gugatan tidak jelas (*obscuur libel*) serta Penggugat menggunakan Undang- undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang telah diubah dengan undang-undang nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja, dan turunannya yaitu Peraturan Pemerintah nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.

Bahwa berdasarkan uraian fakta-fakta di atas maka terbukti gugatan *a quo* mengandung cacat formil/ *Obscuuree Libel* sehingga sudah sepatutnya dan sepantasnya gugatan *a quo* dinyatakan tidak dapat diterima

(*Niet Ontvankelijk Verklaard*), sebagaimana ditegaskan pada Yurisprudensi Mahkamah Agung Republik Indonesia tanggal 21 Agustus 1974 Nomor 565 K/SIP/1973 yang menjelaskan : jika gugatan tidak jelas maka gugatan tidak dapat di terima.

2. Gugatan Penggugat Kurang Pihak (*Plurium Litis Consortium*)

Bahwa Penggugat melalui kuasa hukumnya tidak cermat, tidak teliti, dan tidak paham dalam menyusun suatu gugatan, bahwa PT Bestari Mulia adalah subjek hukum yang badan hukum yang berdiri sendiri dan merupakan entitas atau individu menurut Yahya Harahap:

“perseroan juga bisa menjadi subjek hukum. Apabila sesuatu mempunyai hak (*recht, right*) dan kewajiban (*duty*) seperti layaknya manusia, maka menurut hukum setiap apa pun yang mempunyai hak dan kewajiban adalah subjek hukum dalam kategori badan hukum. Dengan demikian, tidak selamanya badan hukum harus manusia.”

Dimana dalam hal ini penggugat melalui kuasa hukumnya seharusnya memahami bahwa PT. Bestari Mulia, PT. Cemerlang Abadi Mulia, dan PT Royalabadi Sejahtera adalah 3 (tiga) entitas subjek hukum yang berbeda oleh karenanya harus dipisahkan dengan jelas, dan tidak dapat digugat sebagai satu kesatuan, dan tiap perseroan tersebut seharusnya dan sewajarnya juga dilibatkan dalam gugatan *a quo* secara satu-per-satu.

II. Dalam Pokok Perkara :

1. Bahwa Tergugat dengan tegas menolak seluruh dalil Penggugat dalam gugatannya, kecuali hal yang diakui secara tegas.

2. Bahwa Tergugat dengan tegas menolak dalil gugatan Penggugat pada angka 1 (satu), yang pada pokoknya menyatakan:

“menerima upah Rp.4.230.172/bulan (tiga juta Sembilan ratus Sembilan ribu seratus tujuh puluh dua rupiah perbulan)”

Bahwa terlihat dari dalil di atas tergugat melalui kuasa hukumnya tidak teliti dan bersungguh-sungguh dalam gugatannya ini, terbukti dengan kesalahan penulisan yang fatal terkait bilangan dan terbilang yang mereka cantumkan. Fatal karena ini merupakan dasar dari segala perhitungan dalam gugatan penggugat, bagaimana mungkin gugatan ini benar, jika dasar perhitungannya saja sudah salah.

3. Bahwa Tergugat dengan tegas menolak dalil gugatan Penggugat pada angka 2 (dua), yang pada pokoknya menyatakan: “penggugat tidak pernah melakukan kesalahan atau tidak pernah mendapatkan surat peringatan” dan juga dalil gugatan penggugat pada angka 3 (tiga), dan 4 (empat).

Bahwa pernyataan ini adalah tidak benar dan menyesatkan, bahwa sebenarnya pada tanggal 19 Februari 2020 penggugat telah menerima Surat Peringatan I (Pertama), dan pada tanggal 8 Desember 2020 penggugat telah menerima Surat Peringatan II (Kedua).

4. Bahwa Tergugat menanggapi dalil gugatan Penggugat pada angka 9 (sembilan), adalah keliru, karena berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021, Pasal 36 huruf (k) :

“Pekerja/Buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama dan sebelumnya telah diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga secara berturut-turut masing-masing berlaku untuk paling lama 6 (enam) bulan kecuali ditetapkan lain dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama”.

Bahwa, penggugat tidak serta merta diberhentikan oleh perusahaan, tapi sebelumnya telah melakukan pelanggaran, dan juga adanya indikasi tindakan penggelapan, dengan dasar pertimbangan kemanusiaan dan kekeluargaan pihak tergugat tidak melaporkan tindakan tersebut secara pidana, tapi kebaikan tersebut telah disalahgunakan oleh penggugat. Padahal selain dari itu, hasil temuan audit telah menunjukkan adanya besar kerugian dan dugaan tindak pidana yang dilakukan oleh penggugat yang menyebabkan kerugian yang tidak ditagihkan pada penggugat saat itu.

5. Bahwa Tergugat dengan tegas menolak dalil gugatan Penggugat pada angka 10 (sepuluh), yang pada pokoknya mengenai perhitungan tidak benar dan menyesatkan, karena besaran gaji yang penggugat cantumkan dalam angka 1(satu) dalam gugatannya telah keliru dan salah.
6. Bahwa Tergugat menanggapi dalil gugatan Penggugat pada angka 23 (dua puluh tiga), adalah keliru dan tidak sinkron dengan bunyi gugatan angka 1(satu).
7. Bahwa Tergugat dengan tegas menolak dalil gugatan Penggugat pada angka 24 (dua puluh empat), yang pada

pokoknya mengenai uang paksa (*dwangsom*), berdasarkan putusan Mahkamah Agung No. 791K/Sip/1972: “karena uang paksa (*dwangsom*) memang tidak berlaku terhadap tindakan untuk membayar uang”

Bahwa, penggugat melalui kuasa hukumnya membaca putusan hanya sepotong sepotong, tanpa memahaminya secara keseluruhan.

Maka berdasarkan uraian di atas dalil Penggugat adalah dalil yang tidak berdasar dan mengada-ada oleh karenanya itu maka dalil Penggugat haruslah ditolak atau setidaknya tidak dapat diterima.

Berdasarkan seluruh uraian di atas maka dengan ini kami Tergugat memohon kepada Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara *a quo* memutuskan sebagai berikut :

DALAM EKSEPSI :

1. Menerima dan mengabulkan Eksepsi Tergugat untuk seluruhnya
2. Menolak Gugatan Para Pelawan untuk seluruhnya atau setidaknya menyatakan gugatan Penggugat tidak dapat diterima/ *Niet Ontvankelijke Verklaard*.

DALAM POKOK PERKARA:

1. Menolak gugatan Para Penggugat untuk seluruhnya.
2. Menghukum Penggugat untuk membayar biaya perkara yang timbul dalam perkara *a quo*

Atau :

Apabila Majelis hakim berpendapat lain mohon putusan yang seadil-adilnya *ex aequo et bono*.

Menimbang, bahwa terhadap jawaban tersebut Penggugat telah mengajukan Replik secara tertulis dan terhadap Replik tersebut Tergugat telah mengajukan Duplik secara tertulis;

Menimbang, bahwa untuk menyingkat uraian putusan ini maka selanjutnya segala sesuatu yang termuat dalam berita acara persidangan perkara ini, dianggap telah termuat dan menjadi bagian yang tak terpisahkan dengan putusan ini;

Menimbang, bahwa akhirnya Para Pihak menyatakan tidak ada hal-hal yang diajukan lagi dan mohon putusan;

TENTANG PERTIMBANGAN HUKUM DALAM EKSEPSI

Menimbang, bahwa dalam jawabannya Tergugat telah mengajukan eksepsi yang pada pokoknya sebagai berikut :

1. Gugatan Penggugat Kabur (*Obscuure libel*)

Dengan alasan bahwa gugatan Penggugat mengandung cacat formil karena dalil-dalil gugatan tidak jelas serta Penggugat menggunakan Undang- undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang telah diubah dengan Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja, dan turunannya yaitu Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, dan sepantasnya gugatan a

quo dinyatakan tidak dapat diterima (Niet Ontvankelijk verklaard).

2. Gugatan Penggugat Kurang Pihak (Plurium Litis Consorsium seharusnya dan sewajarnya juga dilibatkan dalam gugatan a quo secara satu persatu

Dengan alasan bahwa Penggugat melalui kuasa hukumnya tidak memahami bahwa PT. Bestari Mulia, PT. Cemerlang Abadi Mulia, dan PT. Royalabadi Sejahtera adalah 3 (tiga) entitas subjek hukum yang berbeda, oleh karenanya harus dipisahkan dengan jelas, dan tidak dapat digugat sebagai satu kesatuan, dan tiap perseroan tersebut Menimbang, bahwa terhadap eksepsi Tergugat tersebut Majelis Hakim mempertimbangkan sebagai berikut :

Menimbang, bahwa setelah Majelis Hakim memeriksa format gugatan Penggugat, ternyata memang benar beberapa dalil-dalil posita gugatan mengacu atau berdasar pada Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, akan tetapi mengenai benar tidaknya dalil-dalil posita tersebut masih akan diperiksa dan dipertimbangkan dan mengenai hal tersebut telah masuk dalam pokok perkara, selain itu Tergugat dalam eksepsinya tidak menguraikan secara jelas dalil-dalil posita yang mana dalam gugatan Penggugat yang kabur dan mengandung cacat formil, oleh karenanya eksepsi tentang gugatan Penggugat Kabur tidak dapat dikabulkan dan harus ditolak;

Menimbang, bahwa gugatan Penggugat dalam perkara ini menempatkan atau menarik pihak Tergugat dengan format penulisan yaitu PT. Bestari Mulia / PT. Cemerlang Abadi Mulia, sedangkan disebutkan nama PT. Royalabadi Sejahtera menurut Majelis Hakim adalah hanya sebagai penjelasan sepanjang

berkaitan dengan alamat atau tempat Tergugat berkantor pusat, jika maksud dari eksepsi Tergugat mengenai gugatan kurang pihak dikaitkan dengan

PT. Royalabadi Sejahtera, ataupun dikaitkan dengan PT. Bestari Mulia dan PT. Cemerlang Abadi Mulia, maka seharusnya Tergugat menjelaskan peran atau hubungan kerja masing-masing badan hukum tersebut dengan Penggugat terkait perselisihan dalam perkara ini, namun Tergugat sendiri dalam eksepsinya tidak menjelaskan mengenai hal tersebut, sehingga menurut Majelis Hakim eksepsi tentang gugatan kurang pihak tidak dapat dikabulkan dan harus ditolak;

DALAM POKOK PERKARA

Menimbang, bahwa maksud dan tujuan gugatan Penggugat adalah sebagaimana tersebut di atas;

Menimbang, bahwa walaupun terhadap eksepsi Tergugat tentang gugatan Penggugat kabur (*Obscur Libel*) dan gugatan Penggugat kurang pihak (*Plurium Litis Consortium*) telah dinyatakan ditolak, namun sebelum Majelis Hakim memeriksa materi gugatan dalam pokok perkara terlebih dahulu akan memeriksa syarat formil gugatan dengan tujuan agar putusan ini dapat dilaksanakan (*dieksekusi*);

Menimbang, bahwa pihak yang ditarik oleh Penggugat sebagai pihak Tergugat dalam perkara ini, dengan jelas disebutkan dalam format penulisan PT. Bestari Mulia / PT. Cemerlang Abadi Mulia, penggunaan “ garis miring “ tersebut oleh Majelis Hakim diartikan sebagai “ atau “, dengan demikian maka pihak Tergugat dalam perkara ini sebagaimana dimaksud oleh Penggugat adalah PT. Bestari Mulia atau PT. Cemerlang Abadi Mulia, dengan kata lain pula, Penggugat memberikan

pilihan bahwa yang dijadikan Tergugat adalah PT. Bestari Mulia atau PT. Cemerlang Abadi Mulia, dengan format gugatan seperti ini maka pihak yang ditarik oleh Penggugat sebagai Tergugat menjadi tidak jelas yang berakibat gugatan Penggugat mengandung cacat formil yaitu tidak jelas siapa sebenarnya yang ditarik sebagai Tergugat, dengan demikian maka gugatan Penggugat harus dinyatakan tidak dapat diterima (Niet Ontvankelijk verklaard);

Menimbang, bahwa oleh karena gugatan Penggugat dinyatakan tidak dapat diterima (Niet Ontvankelijk verklaard) maka Penggugat sebagai pihak yang kalah dihukum untuk membayar biaya perkara, namun karena nilai gugatan dalam perkara ini di bawah Rp.150.000.000,- (seratus lima puluh juta rupiah) maka dengan memperhatikan ketentuan Pasal 58 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial biaya perkara dibebankan kepada Negara, yang besarnya akan disebut dalam amar putusan;

Memperhatikan, ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah Diubah, Dihapus dan Ditambahkan sebagian oleh Undang-undang Nomor 11 tahun 2020 Tentang Cipta Kerja, Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan peraturan-peraturan lain yang bersangkutan;

MENGADILI :

DALAM EKSEPSI :

- Menolak Eksepsi Tergugat seluruhnya.

DALAM POKOK PERKARA :

1. Menyatakan Gugatan Penggugat Tidak Dapat Diterima (Niet Onvankelijk verklaard).
2. Membebankan biaya perkara kepada Negara sebesar Rp.150.000,- (seratus lima puluh ribu rupiah).

Demikian diputuskan dalam sidang permusyawaratan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Makassar, pada

hari Rabu, tanggal 13 April 2022, oleh kami, **YAMTO SUSENA, SH.,MH** sebagai Hakim Ketua, **SIBALI, SE., SH** dan **R. CHANDRAYANA. F, SH**, masing-masing sebagai Hakim Anggota, diucapkan dalam persidangan terbuka untuk umum pada hari Kamis, tanggal 14 April 2022 oleh Hakim Ketua dengan dihadiri oleh para Hakim Anggota tersebut, dibantu oleh **DARMAWATI** Panitera Pengganti Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Makassar, dengan dihadiri oleh Kuasa Penggugat dan Kuasa Tergugat.

Hakim-hakim Anggota,

Hakim Ketua Majelis,

SIBALI,SE., SH.

YAMTO SUSENA, SH., MH.

R. CHANDRAYANA. F, SH.

Panitera Pengganti

DARMAWATI.

Perincian biaya :

- Panggilan : Rp. 140.000,-

- M a t e r a i : Rp. 10.000,-

Jumlah : Rp. 150.000,-(Seratus lima puluh ribu rupiah)

RIWAYAT HIDUP



Iga Afrianti, lahir di Seppong pada 05 April 1999, Penulis merupakan anak pertama dari tiga bersaudara dari Pasangan seorang ayah bernama Hasrul Husain dan ibu Lizawati Usman. Saat ini, penulis bertempat tinggal di Seppong, Belopa Utara. pendidikan dasar penulis diselesaikan pada tahun 2011 di SDN 36 Seppong. Kemudian, ditahun yang sama menempuh pendidikan di SMP Negeri 1 Belopa hingga tahun 2014. Pada tahun 2014, penulis melanjutkan pendidikan di SMA Negeri 01 Unggulan Kamanre mengambil jurusan IPA. Setelah lulus SMA ditahun 2017, penulis terdaftar sebagai mahasiswa di Institut Agama Islam Negeri Palopo pada tahun 2018, Fakultas Syariah, Program Studi Hukum Ekonomi Syariah.