UMRAH SEBAGAI ALASAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA SEPIHAK OLEH PT. DARUSSALAM BERLIAN MOTOR DALAM PERSPEKTIF AKAD *IJĀRAH BI AL-'AMAL*

(Studi Kasus Putusan No. 1/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Bna)

SKRIPSI

Diajukan Oleh:

SITI AZIZAH
NIM. 160102030
Mahasiswi Fakultas Syari'ah dan Hukum
Prodi Hukum Ekonomi Syari'ah

FAKULTAS SYARI'AH DAN HUKUM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY
BANDA ACEH
2020 M/1442 H

UMRAH SEBAGAI ALASAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA SEPIHAK OLEH PT. DARUSSALAM BERLIAN MOTOR DALAM PERSPEKTIF *AKAD IJĀRAH BI AL-'AMAL*

(Studi Kasus Putusan No. 1/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Bna)

SKRIPSI

Diajukan Kepada Fakultas Syari'ah dan Hukum
Universitas Islam Negeri (UIN) Ar-Raniry Banda Aceh
Sebagai Salah Satu Beban Studi Program Sarjana (SI)
dalam Ilmu Hukum Ekonomi Syari'ah

Oleh:

SITI AZIZAH
NIM. 160102030
Mahasiswi Fakultas Syari'ah dan Hukum
Prodi Hukum Ekonomi Syari'ah

Disetujui untuk Dimunaqasyahkan oleh:

Pembimbing I,	Pembimbing II,
Dr. Husni Mubarrak, Lc., MA	Muslem, S.Ag., MH
NIP 198204062006041003	NIDN 2011057701

UMRAH SEBAGAI ALASAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA SEPIHAK OLEH PT. DARUSSALAM BERLIAN MOTOR DALAM PERSPEKTIF AKAD *IJARAH BI AL-AMAL*

(Studi Kasus Putusan No. 1/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Bna)

SKRIPSI

Telah Diuji oleh Panitia Ujian Munaqasyah Skripsi
Fakultas Syari'ah dan Hukum UIN Ar-Raniry
dan Dinyatakan Lulus Serta Diterima
Sebagai Salah Satu Beban Studi
Program Sarjana (S-I)
dalam Ilmu Hukum
Ekonomi Syariah

Pada Hari/Tanggal: Senin, 26 Agustus 2020 M
07 Muharram 1442 H

di Darussalam, Banda Aceh
Panitia Ujian Munaqasyah Skripsi:

Ketua,	Sekretaris,
Dr. Husni Mubarrak, Lc., MA	**Muslem, S.Ag., MH**
NIP 198204062006041003	NIDN 2011057701
Penguji I,	Penguji II,
Arifin Abdullah, S.HI., MH	**Rispalman, SH., MH**
NIP 198203212009121005	NIP 198708252014031002

Mengetahui,
Dekan Fakultas Syari'ah dan Hukum
UIN Ar-Raniry Banda Aceh

Muhammad Siddiq, M.H., Ph.D
NIP 197703032008011015

PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama	: Siti Azizah
NIM	: 160102030
Prodi	: Hukum Ekonomi Syari'ah
Fakultas	: Syari'ah dan Hukum UIN Ar-Raniry

Dengan ini menyatakan bahwa dalam penulisan skripsi ini, saya:

1. Tidak menggunakan ide orang lain tanpa mampu mengembangkan dan memperrtanggungjawabkan;
2. Tidak melakukan plagiasi terhadap naskah karya orang lain;
3. Tidak menggunakan karya orang lain tanpa menyebutkan sumber asli atau tanpa izin pemilik karya;
4. Tidak melakukan manipulasi dan pemalsuan data;
5. Mengerjakan sendiri dan mampu bertanggung jawab atas karya ini.

Bila di kemudian hari ada tuntutan dari pihak lain atas karya saya melalui pembuktian yang dapat dipertanggungjawabkan dan ternyata ditemukan bukti bahwa saya telah melanggar pernyataan ini, maka saya siap untuk dicabut gelar akademik atau diberikan sanksi lain berdasarkan aturan yang berlaku di Fakultas Syari'ah dan Hukum UIN Ar-Raniry.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya.

Banda Aceh, 26 Agustus 2020
Yang Menyatakan,

Siti Azizah

ABSTRAK

Nama	: Siti Azizah
NIM	: 160102030
Fakultas/Prodi	: Syari'ah dan Hukum/Hukum Ekonomi Syariah
Judul	: Umrah Sebagai Alasan Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak oleh PT. Darussalam Berlian Motor dalam Perspektif Akad *Ijārah bi al-'Amal* (Studi Kasus Putusan No. 1/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Bna)
Tanggal Sidang	: 26 Agustus 2020
Tebal Halaman	: 120 Halaman
Pembimbing I	: Dr. Husni Mubarrak, Lc., MA
Pembimbing II	: Muslem, S.Ag., MH.
Kata Kunci	: Umrah, PHK Sepihak, *Ijārah bi al-'Amal*

PT. Darussalam Berlian Motor telah melakukan Pemutusan Hubungan Kerja kepada salah satu pegawainya dengan alasan menunaikan ibadah umrah. Namun pihak perusahaan/Tergugat berdalih bahwasanya Pegawai/Penggugat telah meninggalkan pekerjaannya tanpa memberitahukan kepada Tergugat terlebih dahulu. Tergugat juga menjelaskan bahwa Penggugat selama masa kerjanya sering melakukan kesalahan-kesalahan berat. Akan tetapi atas kesalahan-kesalahan berat yang pernah dilakukan sebelumnya, Tergugat tidak melakukan pemutusan hubungan kerja dan tindakan tersebut baru dilakukan ketika Penggugat melaksanakan ibadah ke tanah suci. Pertanyaan penelitian dalam skripsi ini adalah bagaimana pertimbangan hakim terhadap pemutusan hubungan kerja sepihak yang dialami karyawan dan apa saja faktor yang menyebabkan hakim mengabulkan gugatan penggugat. Lalu bagaimana perspektif akad *ijārah bi al-'Amal* terhadap putusan hakim tentang pengabulan gugatan penggugat. Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode penelitian hukum normatif yang menganalisis putusan hakim No. 1/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Bna dengan pendekatan kualitatif. Hakim dalam putusannya menimbang bahwa pemutusan hubungan kerja dengan alasan Penggugat telah melakukan keasalahan berat tidak dapat dipertimbangkan karena tidak sesuai dengan hukum yang berlaku. Adapun faktor-faktor yang menyebabkan Hakim mengabulkan gugatan Penggugat, karena tidak ditemukannya bukti PKWT yang kedua antara Penggugat dan Tergugat oleh sebab itulah hubungan kerja PKWT berubah menjadi PKWTT. Dalam hukum Islam saat memutus hubungan kerja pengusaha dapat melakukan *fasakh* melalui *urbun* yang memiliki persamaan seperti kewajiban membayar uang pesangon. Dari paparan di atas disimpulkan bahwa pemutusan hubungan kerja yang dilakukan secara sepihak tidak dapat dibenarkan dan tidak memiliki kekuatan hukum yang kuat.

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadhirat Allah Swt. Tuhan semesta alam. Berkat limpahan rahmat dan pertolongan-Nya, penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Salawat beriringkan salam semoga senantiasa terlimpah kepada Rasul mulia, Nabi Muhammad Saw. Beserta para sahabat dan *ahlulbaitnya*. Atas selesainya penulisan skripsi yang berjudul **"Umrah sebagai Alasan Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak oleh PT. Darussalam Berlian Motor dalam Perspektif akad *Ijārah bi al-'Amal* (Studi Kasus Putusan No. 1/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Bna)"**, penulis mengucapkan terimakasih kepada pihak-pihak yang mendukung penulisan skripsi ini, yakni Ibunda Hayatun Nufus dan Ayahanda Alm. Nyak Arief sebagai orang tua tercinta yang tanpa bosan-bosannya memberikan nasehat, dukungan serta doa yang tidak dapat tergantikan oleh apapun di dunia ini. Begitu juga kepada segenap anggota keluarga lainnya yang tiada henti-hentinya memberi penulis dorongan moral dan tulus mendoakan penulis, sehingga penulisan skripsi ini dapat diselesaikan.

Dalam penulisan skripsi ini terdapat banyak kesulitan dan hambatan disebabkan keterbatasan ilmu penulis, namun berkat adanya bantuan dan dorongan dari berbagai pihak maka penulisan skripsi ini dapat terselesaikan. Oleh karena itu, penulis ingin menyampaikan rasa hormat dan terima kasih yang tak terhingga kepada:

1. Ucapan cinta dan terima kasih sebesar-besarnya penulis utarakan kepada Ayahanda Alm. Nyak Arief dan Ibunda Hayatun Nufus yang telah memberikan kasih sayang serta pendidikan yang begitu istimewa. Dan juga kepada abang Rizky Ashshiddieqy dan adik Amir Asnawi yang telah memberikan semangat, motivasi dan doa selama ini.

2. Bapak Dr. Husni Mubarak selaku pembimbing I dan Bapak Muslem, S.Ag., MH selaku pembimbing II, yang telah banyak meluangkan waktu dan doanya dalam membimbing penulis.
3. Bapak Arifin Abdullah, S.H.I.,MH selaku Ketua Program Studi (Kaprodi) Hukum Ekonomi Syari'ah (HES), Penasehat Akademik Prof. Dr. Syahrizal, M.A, dan Bapak Dr. Muhammad Maulana, M.Ag sebagai dosen mata kuliah Metodologi Penelitian Hukum serta staff pengajar di lingkungan Fakultas Syari'ah dan Hukum yang telah membantu penulis selama mengerjakan skripsi ini.
4. Kepada pihak responden dan informan.
5. Dan tak lupa juga penulis ucapkan ribuan terima kasih kepada sahabat-sahabat Alisya Masrura, Raudhatul Ulfa, Aditya Rahmat Nanda, Muhammad Rafi, dan Rival Prianda.
6. Terima kasih kepada sahabat-sahabat seperjuanganku di kampus Rina Fitri, Sri Mariati Hasyimi, Vanda Fadhila, Syawalianita Nurfitri Yumni, Danya Maharani, Desi Nurul Afriani, Khairunnisa Hadi dan seluruh teman-teman HES leting 16 seperjuangan.
7. Besar harapan penulis agar skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca, terutama penulis sendiri. Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna, oleh karenanya penulispun mengharapkan saran dan kritik yang membangun. Semog kebaikan dari pihak yang telah terlibat dalam penulisan skripsi ini dibalas oleh Allah SWT.

Banda Aceh, 26 Agustus 2020
Penulis,

Siti Azizah

TRANSLITERASI

Keputusan bersama Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan
No: 158 Tahun 1987 – Nomor: 0543b/U/1987

1. Konsonan

Fonen konsonan bahasa Arab yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, dalam transliterasi ini sebagian dilambangkan dengan huruf dan sebagian dilambangkan dengan tanda, dan sebagian lagi dengan huruf dan tanda sekaligus. Di bawah ini daftar huruf Arab itu dan transliterasinya dengan huruf Latin.

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama	Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alīf	tidak dilambangkan	tidak dilambangkan	ط	ṭā’	ṭ	te (dengan titik di bawah)
ب	Bā’	B	Be	ظ	Ẓa	Ẓ	zet (dengan titik di bawah)
ت	Tā’	T	Te	ع	‘ain	‘	koma terbalik (di atas)
ث	Ŝa’	Ŝ	es (dengan titik di atas)	غ	Gain	g	Ge
ج	Jīm	J	Je	ف	Fā’	f	Ef
ح	Ĥā’	ḥ	ha (dengan titik di bawah	ق	Qāf	q	Ki
خ	Khā’	Kh	ka dan ha	ك	Kāf	k	Ka
د	Dāl	d	De	ل	Lām	l	El
ذ	Żāl	ż	zet (dengan titik di atas)	م	Mīm	m	Em

ر	Rā’	r	Er	ن	Nūn	n	En
ز	Zai	z	Zet	و	Wau	w	We
س	Sīn	s	Es	ه	Hā’	h	Ha
ش	Syīn	sy	es dan ye	ء	Hamzah	‘	apostrof
ص	Ṣād	ṣ	es (dengan titik di bawah)	ي	Yā’	y	Ye
ض	Ďād	ḍ	de (dengan titik di bawah)				

2. Vokal

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

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
ـَ	*fathah*	a	A
ـِ	*kasrah*	i	I
ـُ	*d'ammah*	u	U

1) Vokal Tunggal

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

2) Vokal Rangkap

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

Tanda	Nama huruf	Gabungan huruf	Nama
...َيْ	*fathah* dan *yā’*	Ai	a dan i
...َوْ	*fathah* dan *wāu*	Au	a dan u

Contoh:

كَتَبَ - *kataba*
فَعَلَ - *fa'ala*
ذُكِرَ - *żukira*
يَذْهَبُ - *yażhabu*
سُئِلَ - *su'ila*
كَيْفَ - *kaifa*
هَوْلَ - *Haula*

3. Maddah

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

Harakat dan huruf	Nama	Huruf dan Tanda	Nama
...ا ...ى	*fathah* dan *alīf* atau *yā'*	ā	a dan garis di atas
...ِي	*kasrah* dan *yā'*	ī	i dan garis di atas
...ُو	*d'ammah* dan *wāu*	ū	u dan garis di atas

Contoh:

قَالَ - *qāla*
رَمَى - *ramā*
قِيْلَ - *qīla*
يَقُوْلُ - *yaqūlu*

4. Ta' marbutah

Transliterasi untuk *ta' marbutah* ada dua:

a. *Ta' marbutah* hidup *ta' marbutah* yang hidup atau mendapat harakat *fathah*, *kasrah* dan d*ammah*, transliterasinya adalah 't'.
b. *Ta'marbutah* mati atau mendapat harakat sukun, transliterasinya adalah 'h'.

Kalau pada kata yang terakhir dengan *tā'marbutah* diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang *al* serta bacaan kedua kata itu terpisah maka *ta'marbutah* itu ditransliterasikan dengan ha (h).

c. Contoh

رَوْضَةالاطفالِ
- *rauḍ'ahal-aṭfāl*
- *rauḍ'atul aṭfāl*

المَدِيْنَةُالْمُنَوَّرَةُ
- *al-Madīnah al-Munawwarah*
- *al-Madīnatul-Munawwarah*

طَلْحَةُ
- *ṭalĥah*

Catatan:
Modifikasi

1. Nama orang berkebangsaan Indonesia ditulis seperti biasa tanpa transliterasi, seperti M. Syuhudi Ismail. Sedangkan nama-nama lainnya ditulis sesuai kaidah penerjemahan. Contoh: Samad ibn Sulaimān.
2. Nama negara dan kota ditulis menurut ejaan Bahasa Indonesia, seperti Mesir, bukan Miṣr; Beirut, bukan Bayrūt; dan sebagainya.
3. Kata-kata yang sudah dipakai (serapan) dalam *Kamus Besar Bahasa Indonesia* tidak ditransliterasi. Contoh: Tasauf, bukan Tasawuf.

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 SK Penetapan Pembimbing Skripsi 62

Lampiran 2 Putusan Hakim No. 1/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Bna 63

DAFTAR ISI

LEMBARAN JUDUL ..... **i**
PENGESAHAN PEMBIMBING ..... **ii**
PENGESAHAN SIDANG ..... **iii**
PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH ..... **iv**
ABSTRAK ..... **v**
KATA PENGANTAR ..... **vi**
PEDOMAN TRANSLITERASI ..... **viii**
DAFTAR LAMPIRAN ..... **xii**
DAFTAR ISI ..... **xiii**

BAB SATU PENDAHULUAN **1**
A. Latar Belakang Masalah 1
B. Rumusan Masalah 6
C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian 7
D. Penjelasan Istilah 7
E. Kajian Pustaka 8
F. Metodologi Penelitian 14
1. Pendekatan Penelitian 15
2. Jenis Penelitian 15
3. Sumber Data 15
4. Metode Pengumpulan Data 16
5. Teknik Pengumpulan Data 16
6. Instrumen Pengumpulan Data 16
7. Langkah-langkah Analisis Data 17
G. Sistematika pembahasan 17

BAB DUA KONSEP PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA DALAM HUKUM ISLAM DAN HUKUM POSITIF **19**
A. Konsep Pemutusan Hubungan Kerja 19
1. Pengertian Pemutusan Hubungan Kerja 19
2. Pendapat Ulama tentang Pemutusan Hubungan Kerja dalam Akad *Ijārah bi al-'Amal* 20
3. Penyelesaian Hak dan Kewajiban setelah Pemutusan Hubungan Kerja 25
B. Ketentuan Yuridis tentang Pemutusan Hubungan Kerja di Indonesia 28
1. Ketentuan Yuridis Formal tentang Pemutusan Hubungan Kerja dan Akibat Hukumnya 28
2. Perlindungan terhadap Pekerja Korban PHK dalam

Sistem Yurisdiksi 31
C. Konsekuensi bagi Para Pihak Akibat dari Pemutusan Hubungan Kerja 34

BAB TIGA PUTUSAN HAKIM TERHADAP PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA SEPIHAK AKIBAT MELAKSANAKAN UMRAH 37
A. Gambaran Umum tentang PT. Darussalam Berlian Motor 37
B. Pertimbangan Hakim terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak terhadap Karyawan dan Apa Saja Faktor-faktor yang Menyebabkan Hakim Mengabulkan Gugatan Penggugat 38
C. Perspektif Akad *Ijārah bi al-'Amal* terhadap Putusan Hakim tentang Pengabulan Gugatan Penggugat 50

BAB EMPAT PENUTUP 55
A. Kesimpulan 55
B. Saran 56

DAFTAR PUSTAKA 57
DAFTAR RIWAYAT HIDUP 61

BAB SATU
PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam dunia ketenagakerjaan, setiap pekerja memiliki hak dasar yang melekat sejak diangkat sebagai karyawan dalam suatu perusahaan. Hak ini meliputi keselamatan, kesehatan, perlindungan dan pemutusan hubungan kerja, sampai hak untuk melaksanakan ibadah sesuai dengan kepercayaan masing-masing. Pengusaha diwajibkan memberikan kesempatan yang secukupnya kepada pekerja untuk beribadah.[1]

Islam memiliki prinsip *musawah* (kesetaraan) dan *'adalah* (keadilan) dalam memandu pekerja dan pengusaha. Prinsip *musawah* menempatkan pengusaha dan pekerja pada kedudukan yang sama, yaitu saling membutukan. Pekerja membutuhkan upah, sedangkan pengusaha membutuhkan tenaga, maka pada saat menentukan hak dan kewajiban masing-masing didasarkan pada asas-asas kesetaraan.[2] Prinsip *'adalah* sangat ideal dalam konsep ketenagakerjaan/perburuhan. Prinsip ini akan menempatkan kedua belah pihak, baik pekerja maupun pengusaha, untuk memenuhi perjanjian yang telah disepakati bersama.

Hubungan ketenagakerjaan dalam Islam adalah hubungan kemitraan yang saling menguntungkan. Tidak boleh satu pihak mendzalimi dan merasa terdzalimi oleh pihak lainnya. Agar hubungan kemitraan ini dapat berjalan dengan baik dan semua pihak yang terlibat saling diuntungkan, maka Islam mengaturnya secara jelas dan rinci dalam hukum-hukum yang berhubungan dengan *ijaratul ajir* (kontrak kerja). Pengaturan tersebut mencakup penetapan

[1] Republik Indonesia, *Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003,* Lembaran Negara Tahun 2003 No. 39, Tambahan Lembaran Negara No. 4279.

[2] Eko Prasetyo, *Upah dan Pekerja*, (Yogyakarta: Resist Book, 2006), hlm. 17.

ketentuan-ketentuan Islam dalam kontrak kerja antara pengusaha dan pekerja yaitu penetapan ketentuan penyelesaian perselisihan yang terjadi antara pengusaha dan pekerja. Termasuk ketentuan mengatur bagaimana cara mengatasi tindak kedzaliman yang dilakukan salah satu pihak terhadap pihak lainnya.

Persoalan yang paling sering terjadi antara pengusaha dan pekerja adalah persoalan mengenai pengupahan. Sering kita temui pengusaha membayar rendah pekerjanya atau pengusaha yang langsung berhenti membayar gaji pekerja setelah dilakukanya pemutusan hubungan kerja sepihak yang sebenarnya hal tersebut merupakan suatu penyelewengan terhadap Undang-Undang Nomor. 13 Tahun 2003 ketenagakerjaan Pasal 155 ayat (2) yang berbunyi:[3]

> (2) *Selama Putusan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Belum Ditetapkan, Baik Pengusaha Maupun Pekerja/Buruh Harus Tetap Melaksanakan Segala Kewajibannya.*

Dalam Islam terdapat akad *ijārah bi al-'Amal* yang merupakan akad pemanfaatan tenaga kerja dengan cara mempekerjaan seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan.[4] Akad ini mengharuskan para pihak secara jelas untuk menyepakati spesifikasi-spesifikasi bentuk jasa yang akan dilakukan, termasuk penjelasan atas masa perjanjian kerja serta batas waktu berakhirnya pekerjaan. Kejelasan atas waktu yang terdapat di dalam akad sangatlah penting karena hal tersebut memiliki konsekuensi terhadap upah yang harus dibayar oleh pihak pengguna jasa terhadap pekerjanya.[5]

Perjanjian *ijārah bi al-'amal* didasari oleh keinginan-keinginan tertentu yang biasanya lebih di dominasi oleh pihak pengusaha. Pengusaha menuntut pekerja untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan yang diinginkan. Hal tersebut

---

[3] Republik Indonesia, *Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003,* Lembaran Negara Tahun 2003 No. 39, Tambahan Lembaran Negara No. 4279.

[4] Narun Haroen, *Fiqh Muamalah*, (Jakarta: Gaya Media Pratama, 2007), hlm. 236.

[5] Syarbini al-Khathib, *Mughniy Muhtaj*, jilid II, (Beirut: Dar al-Fikr, 1978), hlm. 322.

mengharuskan pihak pekerja untuk mematuhi segala aturan atau kesepakatan yang merupakan diktum perjanjian *ijārah bi al-'amal*.

Hubungan hukum yang terjalin antara para pihak dalam akad *ijārah bi al-'amal* adalah hubungan perburuhan, serta hubungan penyediaan dan pemanfaatan jasa. Dalam hubungan perburuhan, eksistensi para pihak setara meskipun secara realita terkadang hubungan antar pengusaha dan pekerja tidak seimbang. Untuk itulah spesifikasi-spesifikasi atas bentuk jasa yang diperjanjikan harulah jelas, hal tersebut semata-mata untuk menghindari adanya penyelewengan hak-hak kedua belah pihak.

Jika melihat dari hukum positif yang berlaku, perjanjian kerja dibuat atas dasar; sepakat kedua belah pihak, kemampuan atau kecakapan untuk melakukan perbuatan hukum, adanya perjanjian kerja, pekerja yang diperjanjikan tidak boleh bertentangan dengan ketertiban umum dan ketentuan perundang-undangan yang berlaku. Merupakan hak pekerja untuk menggugat perusahaan yang melanggar ketentuan dalam membuat perjanjian kerja, sesuai dengan isi Pasal 52 ayat (1) yang berbunyi:[6]

> (1) *Perjanjian kerja dibuat atas dasar:*
> a. *kesepakatan kedua belah pihak;*
> b. *kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;*
> c. *adanya pekerjaan yang diperjanjikan;*
> d. *pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan,, dan peraturan perundang undangan yang berlaku.*

Dalam memutuskan suatu perkara hakim tidak sembarangan melakukannya. Hakim tidak hanya dituntut memiliki kemampuan intelektual dalam membuat keputusan, moral, integritas yang tinggi juga sangat diharapkan, bahkan pada titik tertentu, hakim harus memiliki keimanan dan ketaqwaan serta menjaga kewibawaanya dihadapan masyarakat. Hakim harus dapat mengolah dan memproses data-data yang diperoleh baik dari bukti surat, saksi,

[6] Republik Indonesia, *Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003,* Lembaran Negara Tahun 2003 No. 39, Tambahan Lembaran Negara No. 4279.

persangkaan, pengakuan maupun sumpah yang terungkap dalam persidangan. Hakim dalam memutuskan perkara harus didasarkan pada berbagai pertimbangan yang dapat diterima oleh semua pihak dan tidak menyimpang dari kaidah-kaidah yang ada. Untuk itulah hakim menggunakan *Legal Reasoning* sebagai pencarian dasar tentang bagaimana seorang hakim memutuskan perakara/kasus hukum.[7]

Seorang hakim sebelum menjatuhkan putusannya harus memperhatikan serta mengusahakan jangan sampai putusan tersebut nantinya akan menimbulkam perkara baru. Hakim dalam pemeriksaan suatu perkara juga memerlukan adanya pembuktian, dimana hasil pembuktian itu akan digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam memutus perkara. Permbuktian merupakan tahap paling penting dalam pemeriksaan di persidangan yang bertujuan untuk memperoleh kepastian bahwa suatu peristiwa/fakta yang diajukan itu benar-benar terjadi, guna mendapatkan putusan hakim yang benar dan adil.[8]

Putusan baru dapat dibuat ketika seorang hakim telah mempertimbangkan apa yang ada dalam pembuktian melalui alat bukti yang diajukan. M. Yahya Harahap menyebutkan bahwa bila penggugat dianggap tidak berhasil membuktikan dalil gugatannya (tidak terbukti), akibat hukum yang harus ditanggung atas tidak terbukti dalil gugatan adalah gugatannya mesti ditolak seluruhnya.[9]

Begitu pula pada kasus pemutusan hubungan kerja oleh PT. Darussalam Berlian Motor terhadap karyawannya yaitu Monisa Kurnia. Kasus ini awalnya dipicu oleh penggugat yang pergi melaksanakan ibadah umrah. Pihak tergugat berdalih bahwasanya Monisa Kurnia meninggalkan pekerjaannya selama beminggu-minggu tanpa memberitahukan kepada pimpinan

---

[7] Nur Iftitah Isnantiana, "Legal Reasoning Hakim Dalam Pengambilan Putusan Perkara Di Pengadilan", *Jurnal Pemikiran Islam*, Vol. XVIII, No. 2, Juni 2017, hlm. 44.

[8] Mukti Arto, *Praktek Perkara Perdata Pada Pengadilan Agama, cet V,* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2004), hlm. 141.

[9] M. Yahya Harahap*, Hukum Acara Perdata*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2008), hlm. 812.

perusahaan/tergugat, setelah pimpinan menanyakan hal tersebut kepada salah satu karyawan barulah diketahui bahwa penggugat tengah menjalankan ibadah umrah di tanah suci. Pihak penggugat mengajukan 3 orang saksi fakta yang ketiga-tiganya mengakui bahwa pihak penggugat pernah mengajukan permohonan cuti untuk melaksanakan ibadah umrah.[10]

Pokok permasalahan dalam pemutusan hubungan kerja secara sepihak yang dilakukan oleh PT. Darussalam Berlian Motor adalah ketika pihak Tergugat melakukan tindakan pemutusan hubungan kerja sepihak pada saat pihak Penggugat selesai melaksanakan ibadah umrahnya. Padahal dalam masa kerjanya Penggugat sendiri pernah melakukan beberapa kesalahan yang dianggap berat atau fatal oleh pihak penggugat, namun tindakan pemutusan hubungan kerja tidak dilakukan pada saat itu dan baru dilakukan ketika Penggugat melaksanakan ibadah ke tanah suci.

Adapun kesalahan berat atau fatal yang pernah dilakukan oleh Penggugat selama bekerja, diantaranya; Penggugat sebagai *sales supervisor* pernah membuat sendiri kartu nama baru PT. Darussalam Berlian Motor ic. atas nama team atau anggota *team sales marketing* tanpa seizin tergugat, Penggugat yang ditempatkan di kantor Cabang di Meulaboh pernah meninggalkan pekerjaannya untuk pergi ke Subussalam dan turut mencampuri urusan kantor Cabang tersebut sehingga ketika itu pekerjaan yang di Meulaboh menjadi terganggu, Penggugat pernah membiarkan atau merekayasa anggota *team sales marketing* untuk melakukan klaim biaya perjalanan dinas keluar kota menemui *custumer* atau calon *custumer* secara tidak benar, Penggugat pernah melakukan perbuatan tidak menyenangkan terhadap pimpinan perusahaan, Penggugat pernah melakukan perbuatan memprovokasi anggota *team sales* untuk melawan terhadap pimpinan

[10] Pengadilan Negeri Kelas IA Banda Aceh, *"Putusan Nomor 1/Pdt.Sus-PHI/2019/Pn Bna",* hlm. 13.

perusahaan, dan juga Penggugat pernah mengangkat dan memberhentikan karyawan tanpa seizin pimpinan perusahaan.[11]

Hakim dalam pertimbangannya setelah mencermati gugatan Pengugat dihubungkan dengan jawaban Tergugat, maka persoalan pokok antara Penggugat dengan Tergugat adalah berkenaan dengan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sepihak oleh Tergugat kepada Penggugat dan status hubungan kerja Penggugat selama bekerja di tempat Tergugat.[12] Hakim dalam pertimbangannya sama sekali tidak melihat keberangkatan Penggugat ke tanah suci sebagai masalah, namun tidak bisa dipungkiri bahwa pihak penggugat selama bekerja pada perusahaan tergugat banyak melakukan kesalahan berat yang dapat merugikan perusahaan tersebut. Walaupun pemutusan Hubungan Kerja terhadap pekerja yang telah melakukan kesalahan berat ataupun fatal tidak harus didahului dengan suatu peringatan oleh Perusahaan/Pengusaha, pihak tergugat sendiri telah berupaya untuk melakukan peringatan secara langsung kepada penggugat agar tidak melakukan perbuatan yang tidak benar termasuk jangan bersikap kasar atau melawan pimpinan dan melakukan kesalahan lainnya, namun hal tersebut tidak di indahkan oleh pihak penggugat.[13]

Berdasarkan permasalahan di atas, maka penulis tertarik untuk mengkaji dan meneliti lebih lanjut alasan hakim memenangkan pihak penggugat dalam sidang terkait Putusan Nomor 1/Pdt. Sus-PHI/2019/PN Bna dengan judul, *"Umrah Sebagai Alasan Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Oleh PT. Darussalam Berlian Motor dalam Perspektif Akad Ijārah bi al-'Amal (Studi Kasus Putusan Nomor 1/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Bna)"*

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, penulis memformat rumusan masalah sebagai fokus penelitian yang akan penulis analisis sebagai

[11] *Ibid,* hlm. 12.

[12] *Ibid,* hlm. 36.

[13] *Ibid,* hlm. 35.

karya ilmiah dalam bentuk skripsi. Adapun fokus penelitian sebagai rumusan masalah tersebut yaitu:

1. Bagaimana pertimbangan hakim terhadap pemutusan hubungan kerja sepihak terhadap karyawan dan apa saja faktor-faktor yang menyebabkan hakim mengabulkan gugatan penggugat?
2. Bagaimana perspektif akad *ijārah bi al-'amal* terhadap putusan hakim tentang pengabulan gugatan penggugat?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka penulis menformulasikan tujuan penelitian sebagai arah pencapaian dari penelitian yang penulis lakukan ini. Adapun tujuan penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pertimbangan hakim terhadap pemutusan hubungan kerja sepihak terhadap karyawan serta menganalisa faktor-faktor yang menyebabkan hakim mengabulkan gugatan penggugat.
2. Untuk meneliti perspektif akad *ijārah bi al-'Amal* terhadap putusan hakim tentang pengabulan gugatan penggugat.

D. Penjelasan Istilah

Penggunaan istilah sering menimbulkan beberapa pendapat yang berbeda antara satu dengan yang lainnya. Untuk menjelaskan operasional variabel dan mengarahkan penelitian, maka akan dijelaskan maksud dan pengertian istilah-istilah berikut ini pada Umrah Sebagai Alasan Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak oleh PT. Darussalam Berlian Motor dalam Perspektif Akad *Ijārah bi al-'Amal* (Studi Kasus Putusan Nomor 1/Pdt-Sus.PHI/2019/PN Bna).

1. Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak

Pemutusan Hubungan Kerja sepihak merupakan pemutusan hubungan kerja berdasarkan keputusan politik perusahaan tanpa adanya proses hukum atau

penetapan dari lembaga penyelesaian hubungan industrial. Pemutusan hubungan kerja ini menjadi hal yang sangat merugikan para pekerja karena dengan selembar surat keterangan PHK dari perusahaan, hak-hak pekerja tersebut mulai dari upah sampai jaminan sosialnya akan dicabut.[14]

2. Umrah

Umrah secara etimologi berasal dari bahasa Arab yang bermakna bepergian.[15] Sedangkan pengertian umrah dalam terminologi ilmu fiqih adalah bepergian menuju ke *baitullah* untuk melaksanakan serangkain ibadah umrah, yakni tawaf dan sa'i.[16] Atau dengan kata lain dating ke baitullah untuk melaksanakan umrah dengan syarat-syarat yang telah ditentukan.[17]

3. Ijārah bi al-'Amal

Secara etimologi *al-Ijārah* berasal dari kata *al-Ajru* yang berarti *al-Iwadh* atau ganti dan upah. Menurut Amir Syarifuddin, akad *al-Ijārah* dapat diartikan suatu akad atau transaksi manfaat atau jasa dengan imbalan tertentu. Bila yang menjadi objek transaksi adalah manfaat atau jasa dari suatu benda disebut *ijārah al-Manfa'ah* atau sewa menyewa, seperti halnya transaksi sewa menyewa kendaraan, rumah, pakaian penari, dan sebagainya. Bila yang objeknya transaksi adalah jasa dari tenaga seseorang, disebut *ijārah bi al-'Amal* atau upah-mengupah.[18]

E. Kajian Pustaka

[14] Agus Salim, *PHK Sepihak Cerminan Tindakan pengusaha yang Tak Patuh Hukum*, Diakses melalui situs https://www.koranperdjoengan.com/phk-sepihak-cerminan-tindakan-pengusaha-yang-tak-patuh-hukum/, pada tanggal 11 September 2019 pukul 00.27.

[15] Sayyid Sabiq, *Fiqh as-Sunnah*, juz 1, (Beirut: Dar al-Fikr, 2008), hlm. 436.

[16] Wahbah Zuhailiy, *Fiqh al-Islam wa Adillatuhu*, (Beirut: Dar al-Fikr, 1985), hlm. 9.

[17] M. Abdurachman Rachimi, *Segala Hal tentang Haji dan Umroh*, (Jakarta: Erlangga, 2012), hlm. 26.

[18] Hendy Suhendi, *Fiqh Muamalah*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2002), hlm. 114.

Kajian pustaka merupaka deskripsi ringkas tentang penelitian yang sudah dilakukan sebelumnya seputar masalah yang telah diteliti sehingga terlihat jelas bahwa kajian ini bukan pengulangan atau duplikasi dari kajian yang telah ada. Sejauh penelusuran yang penulis lakukan, belum ada karya ilmiah yang terkait masalah tentang Umrah Sebagai Alasan Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak oleh PT. Darussalam Berlian Motor dalam Perspektif Akad *Ijārah bi al-'Amal* **(**Studi Kasus Putusan Hakim PN Nomor 1/Pdt-Sus.PHI/2019/PN Bna).

Berdasarkan literatur yang telah dilakukan, peneliti menegaskan bahwa beberapa karya ilmiah sebelumnya tidak ada mengajukan masalah yang sama seperti yang penulis ajukan. Namun ada beberapa judul skripsi yang berkaitan dengan judul yang sedang peneliti lakukan di antaranya:

1. Skripsi yang ditulis oleh Paris Panjaitan dengan judul, *"Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Pekerja/Buruh yang Terkena Pemutusan Hubungan Kerja Akibat Efisiensi dalam Perusahaan Ditinjau dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Analisa Putusan Mahkamah Agung Nomor 518 K/Pdt. Sus-PHI/2014)"*, selesai pada tahun 2017.[19] Pada skripsi ini dijelaskan bahwa perlindungan hukum hak-hak pekerja/buruh sebagai kompensasi PHK, harus dibayar oleh pengusaha berdasarkan jenis dari PHK yang terjadi pada pekerja/buruh yang bersangkutan. Jika kita melihat kasus pada keputusan MA Nomor 27 K/PHI/2006. Bahwa telah terjadi pemutusan hubungan kerja di PT. Newmount Nusa Tenggara dimana dalam putusan Pengadilan Hubungan Industrial maupun dalam putusan Mahkamah Agung, memberikan putusan yang tidak sesuai dengan ketentuan berlaku. Dimana Hakim Agung memberikan putusan uang pesangon sebanyak dua kali lipat yang itu hanya

[19] Paris Panjaitan, Skripsi: *"Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Pekerja/Buruh yang Terkena Pemutusan Hubungan Kerja Akibat Efisiensi dalam Perusahaan Ditinjau dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Analisa Putusan Mahkamah Agung Nomor 518 K/Pdt. Sus-PHI/2014)"*, (Banten: Fakultas Hukum, Universitas Pamulang, 2017).

berlaku bagi pekerja/buruh yang di PHK akibat perusahaan tutup dengan alasan efisiensi. Namun pada kenyatannya perusahaan itu tidak tutup, maka seharusnya pembayaran uang pesangon itu mengacu pada Pasal 156 ayat (2) Undang-Undang Nomormor 13 Tahun 2003. Skripsi ini berbeda dengan skripsi yang penulis teliti. Karena kasus pada skripsi yang ditulis oleh Paris Panjaitan yaitu tentang pemutusan hubungan kerja akibat efisiensi sedangkan penulis meneliti tentang pemutusan hubungan kerja secara sepihak.

2. Skripsi yang ditulis oleh Lailatunikmah dengan judul, "*Pemutusan Hubungan Kerja Tanpa Sebab (Studi Komparatif Undang-Undang Nomormor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Hukum Islam)"*, selesai pada tahun 2017. [20] Dalam skripsi ini penulis menyimpulkan menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bahwa pemutusan hubunga kerja tanpa sebab merugikan pihak pekerja/buruh dan batal demi hukum kerana tidak sesuai dengan Pasal 151, 152, 153, 155, sehingga dengan adanya pemutusan hubungan kerja tanpa sebab pekerja/buruh akan kehilangan uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima sebagaimana dalam Pasal 156 karena pemutusan hubungan kerja tidak termasuk dalam jenis-jenis pemutusan hubungan kerja yang dapat dilakukan oleh pihak pengusaha/majikan. Dalam hukum Islam sendiri memandang pemutusan hubungan kerja tanpa sebab tidak sesuai dengan berakhirnya akad secara umum maupun berakhirnya hubungan kerja *(ijārah)* dan merupakan pengingkaran suatu akad atau suatu perjanjian kerja yang mana pengusaha/majikan tidak melaksanakan ketentuan-ketentuan yang tertuang dalam akad tersebut. Skripsi yang ditulis oleh Lailatunikmah berbeda

[20] Lailatunikmah, Skripsi: *"Pemutusan Hubungan Kerja Tanpa Sebab (Studi Komparatif Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Hukum Islam)"*, (Tulungagung: Fakultas Syariah dan Ilmu Hukum, Institut Agama Islam Negeri Tulungagung, 2017).

dengan skripsi yang penulis teliti. Karena Lailatunikmah meneliti tentang kasus pemutusan hubungan kerja tanpa sebab yang melakukan studi penelitian terhadap Undang-Undang Nomormor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, sedangkan penulis meneliti tentang pemutusan hubungan kerja secara sepihak yang studi penelitiannya terhadap putusan Nomor 1/Pdt.Sus-PHI/2019/Pn Bna.

3. Skripsi yang ditulis oleh Sawitri Dian Kusuma dengan judul, *"Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Karena Kesalahan Berat pada Tingkat Mediasi di Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Purbalingga,"* selesai pada tahun 2012.[21] Skripsi ini menjelaskan bahwa Mahkamah Konstitusi telah mengeluarkan putusan Nomor 012/PUU-I/2003 bahwasanya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 158 ayat (1) yang mengatur tentang Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) karena kesalahan berat tidak memiliki kekuatan mengikat. Sejalan dengan putusan tersebut dikeluarkan surat edaran Menakertrans Nomor SE.13/MEN/SJ-HK/I/2005 yang menerangkan bahwa pengusaha yang akan melakukan PHK karena pekerja/buruh melakukan kesalahan berat dapat dilakukan setelah adanya Putusan Hakim Pidana yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap. Namun penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja karena kesalahan berat tidak diperlukan putusan pengadilan Negeri berkekuatan hukum tetap jika sudah sesuai dengan ketentuan dalam Undang-Undang Nomormor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Sawitri Dian Kusuma meneliti kasus yang berbeda dengan penulis. Kasus yang diteliti oleh Sawitri adalah pemutusan hubungan kerja karena kesalahan berat sedangkan penulis meneliti tentang pemutusan hubungan kerja secara sepihak.

---

[21] Sawitri Dian Kusuma, Skripsi: *"Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Karena Kesalahan Berat pada Tingkat Mediasi di Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Purbalingga*", (Purwokerto: Fakultas Hukum, Universitas Jendral Soedirman, 2012).

4. Skripsi yang ditulis oleh Qinar Qinthar Pratama dengan judul, *"Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja di PT. Smelting Gresik atas Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak Dihubungkan dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan",* selesai pada tahun 2017.[22] Skripsi ini menjelaskan bahwa setiap pekerja/buruh yang di PHK oleh majikan karena melakukan kesalahan berat sesuai dengan ketentuan Pasal 158 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, harus disertai tiga syarat secara kumulatif. Syarat itu adalah bukti tertangkap tangan, pengakuan dari pekerja yang bersangkutan dan laporan pengusaha yang didukung 2 orang saksi. Apabila keputusan perusahaan melakukan PHK karena pekerja melakukan kesalahan berat dibenarkan oleh hukum maka pekerja harus mendapatkan uang penggantian hak dan uang pisah. Dalam hal penyelesaian perselisihan hubungan industrial mengenai pemutusan hubungan kerja karena melakukan aksi mogok kerja menurut kenaikan upah sesuai, penyelesaian perselisihan tersebut sudah sesuai dengan prosedur yang ditinjau dari berdasarkan Undang-Undang Nomormor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pihak perusahaan PT. Smelting telah terbukti melanggar ketentuan Undang-Undang Nomormor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu dengan melakukan pemutusan hubungan kerja secara sepihak tanpa adanya perundingan terlebih dahulu dengan serikat pekerja dan pihak perusahaan tidak memberikan hak-hak terhadap pekerja setelah melakukan pemutusan hubungan kerja secara sepihak. Qinan Qinthar meneliti kasus yang sama dengan penulis yaitu kasus pemutusan hubungan kerja secara sepihak. Namun yang membedakan skripsi Qinan dengan milik penulis terletak pada perlindungan terhadap PHK yang di hubungkan dengan Undang-Undang Nomormor 13 Tahun 2003

[22] Qinan Qinthar Pratama, Skripsi: *"Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja di PT. Smelting Gresik atas Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak Dihubungkan dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan",* (Bandung: Fakultas Hukum, Universitas Pasundan, 2017).

tentang Ketenagakerjaan sedangkan penulis meneliti putusan terhadap kasus PHK secara sepihak.

5. Skrpsi yang ditulis oleh Isti Wahyuningsih dengan judul, "*Tinjauan Hukum Islam Terhadap Kewajiban Pemberian Uang Pesangon Sebagai Kompensasi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) (Studi Kasus Pemberian Pesangon Pada Karyawan PHK di PT. Bumi Waras Tulang Bawang Barat)*", selesai pada tahun 2018.[23] Skripsi ini menjelaskan bahwa pemberian uang pesangon pada karyawan di PT. Bumi Waras tidak sesuai dengan peraturan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang memotong 5% uang pesangon pada karyawan yang tidak ingin dimutasikan. Para pekerja merasa sangat dirugikan oleh PT. Bumi Waras yang tidak ingin memberikan uang pesangon secara utuh. Dalam proses pemutusan hubungan kerja di PT. Bumi Waras menimbulkan dampak untuk pekerja berupa kehilangan pekerjaan sehingga penghasilan untuk mencukupi kebutuhan hidup berkurang. Dalam Islam pekerja berhak mendapat bayaran penuh sebelum berakhirnya masa yang disepakati, selama tidak ada alasan yang mengharuskan pembatalan akad. Dengan demikian jika inisiatif PHK berasal dari pengusaha tanpa ada alasan yang diterima maka pekerja tetap berhak memperoleh upah penuh sesuai masa kerja yang disepekati. Skripsi ini berbeda dengan skripsi yang penulis teliti. Karena skripsi yang ditulis oleh Isti Wahyuningsih lebih kepada kewajiban pemberian uang pesangon sebagai kompensasi terhadap pemutusan hubungan kerja sedangkan penulis meneliti tentang pemutusan hubungan kerja secara sepihak.
6. Skripsi yang ditulis oleh Annisa Tassia H dengan judul, *"Tinjauan Hukum Islam Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak (Studi Kasus Putusan*

[23] Isti Wahyuningsih, Skripsi: "*Tinjauan Hukum Islam Terhadap Kewajiban Pemberian Uang Pesangon Sebagai Kompensasi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) (Studi Kasus Pemberian Pesangon Pada Karyawan PHK di PT. Bumi Waras Tulang Bawang Barat)",* (Lampung: Fakultas Hukum Ekonomi Syariah, Institut Agama Islam Negeri Metro, 2018).

Perkara Nomor 01/G/2013/PHI.PLG", selesai pada tahun 2017.[24] Skripsi ini menjelaskan bahwa pemutusan hubungan kerja pada perkara Nomor 01/G/2013/PHI.PLG disebabkan karena pekerja tidak dapat menyelesaikan tugas belajar yang dibiayai oleh DIKTI serta tidak dapat mengembalikan beasiswa tersebut. Kedua hal tersebut bertentangan dengan Undang-Undang Nomormor 13 Tahun 2003 Pasal 153 ayat (1) tentang larangan pemutusan hubungan kerja, Undang-Undang Nomormor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, dan KUHPerdata Pasal 1338 dan 1320, karena pada dasarnya pemutusan hubungan kerja harus ada perjanjian terlebih dahulu yang telah disepakati bersama. Tinjauan hukum Islam terhadap pemutusan hubungan kerja sepihak pada perkara Nomor 01/G/2013/PHI.PLG Islam melarang pemutusan hubungan kerja secara sepihak. Salah satu syarat dalam PHK harus ada kesepakatan antara pekerja dan pemberi kerja. Skripsi yang diteliti oleh Annisa Tassia H memiliki kesamaan dengan skripsi yang penulis teliti yang itu tentang pemutusan hubungan kerja secara sepihak. Namun terdapat perbedaan pada kedua skripsi tersebut. Annisa Tassia meneliti kasus terhadap putusan Nomor 01/G/2013/PHI.PI.G sedangkan penulis meneliti kasus terhadap putusan Nomor 1/Pdt.Sus-PHI/2019/Pn Bna.

Berdasarkan hasil peninjauan yang penulis lakukan maka terdapat perbedaan yang signifikan antara penelitian yang dilakukan oleh peneliti sebelumnya dengan penelitian yang akan penulis teliti, yaitu fokus penelitian pada karya ilmah ini adalah mengkaji tentang pertimbangan hakim terhadap ibadah umrah yang menjadi sebab putusnya hubungan kerja, namun tidak menutup kemungkinan merujuk pada buku-buku yang ada pada penelitian di atas, maka dari itu penulis dapat bertanggung jawab atas keaslian karya ilmiah

[24] Annisa Tassia H, Skripsi: *"Tinjauan Hukum Islam Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak (Studi Kasus Putusan Perkara Nomor 01/G/2013/PHI.PI.G)",* (Palembang: Fakultas Syariah dan Hukum, Universitas Islam Negeri Raden Fatah, 2017).

ini secara hukum dan peluang untuk melakukan penelitian ini masih terbuka lebar.

F. Metodologi Penelitian

Keberhasilan dalam sebuah penelitian sangat dipengaruhi oleh metode penelitian yang digunakan untuk mendapatkan data yang akurat dan sempurna dari objek penelitian tersebut. Data yang dihasilkan dari pemakai metode penelitian akan membantu peneliti dalam menghasilkan sebuah karya ilmiah yang dapat dipertnggung jawabkan. Secara tegas dapat dinyatakan bahwa penggunaan metodelogi penelitian akan sangat mempengaruhi kualitas sebuah penelitian yang dihasilkan. Untuk mencapai tujuan penelitian penulis menggunakan beberapa hal yaitu:

1. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian skripsi ini adalah pendekatan kualitatif yang menekankan pada pembangunan serta pemahaman naratif atau deskripsi tekstual berdasarkan pada metode yang menyelidiki fenomena sosial dan masalah manusia.[25] Dalam hal ini penulis akan menganalisi Putusan Hakim Nomor 1/Pdt.Sus-PHI/2019/Pn Bna.

2. Jenis Penelitian

Dalam usaha pengumpulan data yang diperlukan guna mendukung penulisan karya tulis ini jenis penelitian yang penulis gunakan adalah penelitian hukum normatif yaitu penelitian hukum kepustakaan yang dilakukan dengan cara meneliti bahan-bahan kepustakaan yang hanya ditujukan pada peraturan-peraturan tertulis.[26] Penelitian analisi isi yang digunakan dalam riset ini dengan menganalisis putusan hakim pengadilan negeri Nomor 1/Pdt.Sus-PHI/2019/Pn Bna.

---

[25] Iskandar, *Metodologi Penelitian Kualitatif,* Cet I, (Jakarta: Gaung Persada, 2009), hlm. 11.

[26] Soerjono Soekanto dan Sri Mahmudji, *Penelitian Hukum Normatif, Suatu Tinjauan Singkat,* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2003), hlm. 13.

3. Sumber Data

Sumber data kualitatif adalah sumber data yang bersidat memahami terhadap fenomena atau gejala sosial. Data diperoleh dari narasumber sebagai pemilik informasi terkait penelitian. Peneliti juga memperoleh data dengan menggunakan studi literatur dengan menggunakan buku, catatan-catatan dan dokumen atau arsip berupa Putusan Hakim No. 1/Pdt.Sus-PHI/2019/Pn Bna.[27]

4. Metode Pengumpulan Data

Dalam pengumpulan data yang berhubungan dengan objek kajian, baik data primer maupun data sekunder, penulisan menggunakan metode *library research* (penelitian kepustakaan). *Library research* yaitu teknik pengumpulan dengan mengadakan studi penelaahan terhadap buku-buku, literatur-literatur, catatan-catatan, dan laporan-laporan yang berhubungan dengan masalah yang akan diteliti.[28] Oleh karenanya proses umum seperti mengidentifikasi teori secara sistematis dan menganalisis dokumen yang berkaitan dengan penelitian termuat di dalam studi kepustakaan.

5. Teknik Pengumpulan Data

Untuk mendapatkan data yang sesuai dengan penelitian ini, maka penulis menggunakan teknik pengumpulan data studi dokumentasi sebagai teknik pengumpulan data. Studi Dokumentasi merupakan teknik pengumpulan data yang tidak ditujukan langsung kepada subjek penelitian. Dokumen yang diteliti dapat berbagai macam, namun pada penelitian ini peneliti menggunakan dokumen resmi yang dikeluarkan/dibuat oleh lembaga/perorangan atas nama lembaga resmi forma berupa Putusan Nomor 1/Pdt. Sus-PHI/2019/Pn Bna.

6. Instrumen Pengumpulan Data

---

[27] Sugiyono, *Memahami Penelitian Kualitatif,* (Bandung: CV. Alfabeta 2005), hlm. 62.

[28] M. Nazir, *Metode Penelitian*, *cet. ke-5*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2005), hlm. 27.

Instrumen pengumpulan data yang penulis lakukan berupa alat tulis seperti kertas dan pulpen untuk mencatat hasil-hasil wawancara dengan para informan, dan juga menggunakan alat perekam seperti handphone untuk merekam apa yang disampaikan oleh informan.

7. Langkah-langkah Analisis Data

Data-data yang telah didapat selanjutnya dikelompokan berdasarkan prioritas utama yang akan dijadikan sebagai jawaban dari rumusan masalah, kemudian data pendukung yang tidak menjadi pokok pembahasan dikumpulkan sebagai data mempertahankan argumen ketika ada hal lainnya yang diperlukan. Data yang sudah dikelompokan selanjutnya diteliti, kemudian hasil dari pengolahan data disusun menjadi laporan akhir.

G. Sistematika Pembahasan

Dalam pembahasan penelitian ini yang berjudul "Umrah Sebagai Alasan Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak oleh PT. Darussalam Berlian Motor dalam Perspektif Akad *Ijārah bi al-'Amal* (Studi Putusan Nomor 1/Pdt.Sus-PHI/2019/Pn Bna. Penulis membagi menjadi empat tahap yaitu pendahuluan, isi, dan penutup. Dan keseluruhan tulisan ini ada empat bab.

Bab satu merupakan bab pendahuluan yang meliputi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, penjelasan istilah, kajian pustaka, metode penelitian dan sistematika pembahasan.

Bab dua merupakan konsep pemutusan hubungan kerja dalam hukum Islam dan hukum positif. Dalam bab ini penulis membahas tentang konsep hukum Islam tentang pemutusan hubungan kerja dan konsekuensinya, yang didalamnya terdapat; pengertian pemutusan hubungan kerja, pendapat ulama tentang pemutusan hubungan kerja dalam akad *ijārah bi al-'amal*, penyelesaian hak dan kewajiban setelah pemutusan hubungan kerja, dan konsekuensi pemutusan hubungan kerja dalam akad *ijārah bi al-'amal* bagi para pihak. Selanjutnya dalam bab dua ini penulis akan membahas ketentuan yuridis tentang

PHK di Indonesia yang di dalamnya terdapat; ketentuan yuridis formal tentang PHK dan akibat hukumnya, perlindungan terhadap pekera korban PHK dalam system yuridiksi, dan konsekuensi bagi para pihak akibat dari PHK.

Bab tiga merupakan putusan hakim terhadap pemutusan hubungan kerja sepihak akibat melaksanakan umrah. Pembahasan dalam bab ini yaitu tentang pertimbangan hakim terhadap pemutusan hubungan kerja sepihak yang dialami karyawan dan apa saja faktor-faktor yang menyebabkan hakim mengabulkan guguatan penggugat, lalu perspektif akad *ijārah bi al-'amal* terhadap putusan hakim tentang pengabulan gugatan penggugat.

Bab empat yaitu penutup yang merupakan bab terakhir dari kajian skripsi ini, akan dipaparkan kesimpulan serta saran-saran yang dianggap perlu.

BAB DUA
KONSEP PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA DALAM HUKUM ISLAM DAN HUKUM POSITIF

A. Konsep Pemutusan Hubungan Kerja

1. Pengertian Pemutusan Hubungan Kerja

Undang-Undang Ketenagakerjaan telah memberikan pengertian mengenai pemutusan hubungan kerja.

> *Dalam Bab I Pasal 1 ayat (25) Undang-Undang Nomormor 13 Tahun 2003 Pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha.*[29]

Pembahasan tentang pemutusan hubungan kerja ini kemudian dijelaskan kembali secara rinci di bab XII dari Pasal 150 sampai Pasal 172 yang mencakup; PHK yang terjadi di badan usaha berbadan hukum atau tidak, upaya perundingan pada saat terjadinya PHK, permohonan penetapan PHK oleh badan penyelesaian perselisihan hubungan industrial, alasan-alasan yang melarang pengusaha memutus hubungan kerja karyawan, hal-hal yang tidak memerlukan penetapan PHK dari pihak lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial, pembayaran dan perhitungan uang pesangon, upah, kesalahan-kesalahan berat yang dapat membuat pengusaha memutuskan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh, ketidakwajiban penguasaha membayar upah kepada pekerja yang melakukan tindak pidana, pekerja yang melanggar isi perjanjian kerja, hak pekerja yang melakukan pengunduran diri, hak pengusaha untuk melakukan PHK, hak pekerja yang di PHK karena meninggal dunia, PHK karena pensiun, sanksi pekerja/buruh yang mangkir, pekerja yang mengajukan permohonan PHK ke pihak lembaga penyelesaian perselisihan hubungan kerja,

[29] Republik Indonesia, *Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003,* Lembaran Negara Tahun 2003 No. 39, Tambahan Lembaran Negara No. 4279.

PHK yang tidak memenuhi ketentuan perundang-undangan, PHK tanpa penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial, dan PHK akibat pekerja/buruh yang sakit.[30]

Pemutusan hubungan kerja (PHK) telah menjadi momok yang terus membayangi para pekerja/buruh. Hal tersebut dikarenakan PHK bisa terjadi kapan saja tanpa menunggu kesiapan dari pihak yang akan diberhentikan. Penyebab dari terjadinya PHK bermacam-macam, Indonesia saat ini tengah menghadapi era revolusi industri 4.0 yang memungkinkan semakin banyak terjadinya PHK akibat dari penggantian lapangan pekerjaan ke sistem otomatisasi. Selain itu, sering kita temui pekerja yang diberhentikan secara sepihak dengan alasan yang terkadang tidak bisa diterima oleh pekerja. Apapun penyebabnya PHK tetap menjadi suatu ancaman bagi kesejahteraan para pekerja.

2. Pendapat Ulama tentang Pemutusan Hubungan Kerja dalam Akad *Ijārah bi al-'Amal*

Meskipun saat ini telah banyak perusahaan yang beralih ke sistem otomatisasi, tidak dapat dipungkiri masih banyak perusahaan yang masih mengandalkan tenaga perburuhan, namun jumlah tenaga buruh yang diperlukan semakin berkurang seiring berkembangnya zaman. Sering kita temui banyak pekerja yang harus kehilangan pekerjaannya akibat pengaruh industi 4.0 ini. Karena itulah ketika seorang pekerja memutuskan untuk bekerja pada suatu perusahaan kedua pihak haruslah merumuskan kesepakatan kerja sedetil-detilnya guna menghindari hal-hal yang tidak diinginkan dimasa mendatang.

Para ulama menegaskan bila tidak ada kejelasan objek kerja dalam akad *ijārah bi al-'amal* maka salah satu rukun dari akad ini yang berupa *ma'qud 'alaih* tidak terpenuhi, sehingga memungkinkan timbulnya perselisihan yang

[30] Republik Indonesia, *Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003,* Lembaran Negara Tahun 2003 No. 39, Tambahan Lembaran Negara No. 4279.

akan mengakibatkan rusaknya akad.[31] Adapaun rukun dari akad *ijārah bi al-'amal* yang harus dipenuhi adalah; *Aqid* (pihak yang melakukan perjanjian atau orang yang berakad), *Ma'uqud 'alaih* (objek kerja), manfaat, dan *sighat* (*ijab* dan *qabul*).

Dalam akad *ijārah bi al-'amal* kejelasan bentuk jasa yang akan dilakukan sangatlah penting, termasuk penjelasan akan spesifikasi pekerjaan dan masa perjanjian kerja. Seperti halnya imam Syafi'i yang sangat mengedepankan kejelasan waktu dalam akad, karena hal ini memiliki konsekuensi terhadap upah yang harus dibayar oleh pihak pengguna jasa kepada pekerjanya.[32] Hal ini dikarenakan sifat daripada akad *ijārah bi al-'amal* ini yang hanya berlangsung dalam waktu yang sudah disepakati kedua belah pihak di dalam perjanjian kerjanya.

Pekerja yang telah menyepakati isi perjanjian haruslah melaksanakan pekerjaannya sesuai isi kontrak kerja. Pekerja haram untuk berkhianat ataupun melakukan penipuan selama bekerja. Pemilik pekerjaan juga harus melaksanakan kewajibannya untuk membayar upah para pekerjanya. Menurut abu Hanifah, penyerahan upah wajib dilakukan secara berangsur sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja.[33] Hal ini dilakukan agar tidak terjadi perselisihan antara pekerja dan pemilik pekerjaan yang akan berujung pada pemutusan hubungan kerja.

Dalam islam ketentuan pemutusan hubungan kerja mengacu pada isi perjanjian kerja di awal yang telah disepakati kedua belah pihak. Jika pekerja melakukan pelanggaran yang telah disepakati, maka pemilik perusahaan memiliki hak untuk memutuskan hubungan kerja pekerjanya. Akan tetapi jika PHK yang dilakukan oleh pemilik perusahaan bersifat sepihak dimana pekerja

---

[31] Wahbah az-Zuhaili, *Fiqih Islam wa Adillatuh*, jilid V, (Jakarta: Gema Insani, 2011), hlm 393.

[32] Syarbini al-Khathib, *Mughniy Muhtaj,* jilid II, (Beirut: Dar Al-Fikr, 1978), hlm. 322.

[33] Hendi Suhendi, *Fiqh Muamalah*, (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2002), hlm. 121.

merasa tidak pernah melakukan kesalahan apapun maka hal tersebut sudah tentu salah.

Pekerja dan pengusaha yang terikat kontrak kerja tidak seharusnya saling mendzalimi satu sama lain dengan cara tidak melaksanakan masing-masing kewajibannya. Karena pada dasarnya ketika salah satu pihak tidak melaksanakan kewajibannya maka pihak lainnya akan dirugikan.

Sering kita dapati pengusaha yang mendzalimi pekerjanya dilapangan, seperti terlambat membayar upah, mempekerjakan mereka diluar batas waktu yang seharusnya, dan melakukan pemutusan hubungan kerja secara semena-mena. Nabi Muhammad saw pernah bersabda.

وَعَنْ أَبِيْ هُرَيْرَ ةَرَضِيَ اللهُ عَنْهُ قَالَ رَسُوْلُ اللهُ صَلَّى اللهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ اللهُ تَعَالَى ثَلاَّ ثَةٌ أَنَاخَصْمُهُمْ يَوْمَ القِيَامَةِ رَجُلٌ أَعْطَى بِي ثُمَّ غَدَرَ وَرَجُلٌ بَاعَ حُرًّا فَأَكَلَ ثَمَنَهُ وَرَجُلٌ اِسْتَأْجَرَ أَجَيْرًا فَاسْتَوْفَى مِنْهُ وَلَمْ يُعْطِهِ أَجْرَهُ (رَوَاهُ مُسْلِمٌ)

> Dari Abu Hurairah r.a bahwa Rasulullah saw, bersabda, "Allah swt. Berfirman, 'Tiga orang yang Aku musuhi pada hari kiamat ialah, pertama orang yang berjanji dengan nama-Ku kemudian berkhianat. Kedua orang yang menjual orang yang merdeka, lalu memakan uang hasil penjualannya. Ketiga orang yang mempekerjakan seorang buruh yang telah bekerja dengan baik, namun ia tidak memberikan upahnya. (HR. Muslim).[34]

Sayyid Sabiq berpendapat bahwa akad *ijārah* adalah jenis akad yang harus dilaksanakan, salah satu pihak sendiri tidak memiliki hak untuk membatalkannya, kecuali ada beberapa hal yang membatalkannya, seperti telah terlaksananya pekerjaan atau berakhirnya masa kerja. Hal ini dikarenakan akad *ijārah* adalah akad timbal balik.[35]

Tindakan pemutusan hubungan kerja ini dalam *ijārah* disebut dengan *fasakh* (terminasi akad). *Fasakh* ini berbeda dengan berakhirnya akad.

---

[34] Ibnu Hajar Al-'Asqalany, *Buluqhul Maram Min Adillatil Ahkam,* terj. Lutfi Arif dkk, Buluqhul Maram Five in One, cet. I (Jakarta: Noura Books, 2008), hlm. 545.

[35] Sayyid Sabiq, *Fiqh Sunnah*, terj. Nor Hasanuddin, (Jakarta: Pena Pundi Aksara, 2006), hlm. 15.

Berakhirnya akad berarti terselesaikannya pelaksanaan akad karena kedua belah pihak telah memenuhi segala perikatan yang timbul dari akad tersebut dengan terwujudkannya tujuan yang hendak dicapai oleh para pihak. Sedangkan *fasakh* adalah berkahirnya akad karena di terminasi (diputus) oleh para pihak yang mana akad tidak bisa dilaksanakan karena suatu alasan.[36]

Dalam kaitannya dengan akad *ijārah* yang memenuhi rukun dan syarat-syaratnya, *fasakh* terbagi atas empat jenis, yaitu:[37]

a. *Fasakh* berdasarkan kesepakatan *(al-iqalah)*

Fasakh (al-iqalah) adalah kesepakatan bersama para pihak untuk menghapus akad dengan segala akibat hukumnya, sehingga status para pihak kembali seperti sebelum terjadi akad.[38]

Adapun syarat agar pemutusan akad menjadi sah, antara lain; *iqalah* terjadi atas akad yang bisa di *fasakh*, adanya persetujuan kedua belah pihak, objek akad masih utuh, dan tidak boleh menambah harga dari pokok.

b. *Fasakh* melalui *urbun*

Urbun adalah sejenis uang panjar/cekeram. Para ahli hukum Islam klasik memperdebatkan apakah *urbun* ini sah atau bertentangan dengan hukum Islam. Jumhur ahli hukum Islam klasik berpendapat bahwa *urbun* ini tidak sah. Mayoritas ulama dari madzhab Hanafi, Maliki, Syafi'i berpendapat bahwa system urbun adalah system terlarang dan tidak sah, dikarenakan transaksi urbun ini mengandung gharar (ketidakpastian). Namun Imam Hambali dan Imam Ahmad memandang *urbun* ini sebagai sesuatu yang sah dan tidak bertentangan dengan Islam.[39]

---

[36] Syamsul Anwar, *Hukum Perjanjian Syariah*, (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2010), hlm. 340.

[37] *Ibid.,* hlm. 341.

[38] *Ibid.,* hlm. 342.

[39] Ibn Qudamah, *Al-Mughni wa Asy-Syarh Al-Kabir*, juz IV, (Beirut: Daral Fikr, 1984), hlm. 160.

Berdasarkan pendapat diatas, diantara kalangan fuqaha kontemporer memilih untuk menguatkan mazhab Hanbali yang memperbolehlan transaksi dengan menggunakan urbun. Hal tersebut didasari beberapa hal, diantaranya:[40]

1) Hadist pelarangan urbun yang diriwayatkan oleh imam Malik adalah hadist *dhaif*.
2) Urf di masyarakat dalam muamalah memperbolehkan dan menganggap bahwa jika terdapat klausul urbun dalam akad maka wajib dipenuhi. Dalam fiqh terdapat kaidah al-'adah muhakkamah, bahwasanya sautu adat bisa dijadikan pembenaran suatu hukum masalah selama adat tersebut tidak bertentangan dengan syariat. Dalam hal ini, adat tentang pembenaran urbun tidak bertentangan dengan syariat.
3) Pendapat bahwa urbun mengandung gharar tidaklah benar, karena dalam akad yang menggunakan urbun pada dasarnya telah diperjelas mengenai objek akad dan harga jual. Ketidak jelasan hanya terdapat pada asumsi apakah pihak satunya akan membatalkan akad atau tidak. Namun ketidak jelasan ini tidak mempengaruhi sah atau tidaknya akad, karena hal tersebut juga terjadi dalam *khiyar syarat* dan *khiyar ru'uyah.*
4) *Urbun* sendiri digunakan untuk mencegah adanya kerugian salah satu pihak atas adanya pembatalan akad.

c. *Fasakh* karena salah satu pihak menolak melaksanakannya

Akad *ijārah* dapat di *fasakh* apabila pengguna jasa pekerja tidak memenuhi kewajibannya, dan sebaliknya. Berbeda dengan akad jual beli, dimana akad tersebut tidak bisa di *fasakh* oleh salah satu pihak apabila pihak lain tidak memenuhi kewajibannya.[41]

---

[40] Abu Rakhiyah Majid, *Hukm Arobun fi al-Islam*, cet. I, (Aman: Maktabah al-Aqsha, 1986), hlm. 168.

[41] Syamsul Anwar, *Hukum Perjanjian Syariah,* (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2010), hlm. 354.

d. *Fasakh* akad karena mustahil dilaksanakan

Apabila kemustahilan pelaksanaan akad oleh salah satu pihak dengan alasan eksternal sepeti bencana alam atau keadaan darurat lainnya, maka akad tersebut akan batal dengan sendirinya tanpa perlu menunggu putusan hakim karena akad mustahil untuk dilaksanakan. Kedua belah pihak akan dikembalikan seperti keadaan sedia kala, seolah-olah tidak pernah terjadi akad.[42]

3. Penyelesaian Hak dan Kewajiban setelah Pemutusan Hubungan Kerja

Dalam hubungan kerja kejelasan akan hak dan kewajiban kedua belah pihak sangatlah penting. Hak dan kewajiban ini di atur dalam kontrak kerja yang telah dirancang dan disepakati di awal. Perjanjian kerja sendiri berguna untuk menghindari para pihak dari melalaikan kewajibannya. Sehingga ketika hal-hal yang tidak diinginkan terjadi, maka para pihak harus menggunakan perjanjian kerja sebagai pedoman langkah selanjutnya yang akan di ambil.

Seperti halnya ketika pemutusan hubungan kerja terjadi, maka pengusaha harus melaksanakan kewajibannya untuk memenuhi hak-hak para pekerja sesuai dengan isi perjanjian kerja. Pemenuhan terhadap hak-hak pekerja akibat PHK tersebut tercantum di dalam Pasal 1 Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor Kep-150/Men/200, yaitu:[43]

a. Uang pesangon

Uang pesangon dapat diartikan sebagai uang yang harus dibayarkan oleh kepada pekerja sebagai akibat dari adanya pemutusan hubungan kerja.

b. Uang penghargaan masa kerja

Berupa uang yang wajib diberikan kepada pekerja sebagai upah dalam hal lamanya masa bekerja buruh.

c. Ganti kerugian/penggantian hak

---

[42] *Ibid,* hlm. 360.

[43] Lalu Husni, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2006), hlm. 189.

Merupakan upah yang diberikan oleh pengusaha kepada pekerja sebagai ganti terhadap kerugian yang dialami oleh pekerja akibat dari PHK. Berupa penggantian istirahat umum, istirahat panjang, biaya perjalanan ketempat dimana pekerja diterima bekerja, fasilitas pengobatan, fasilitas perumahan, dan lain-lain.

Perusahaan ketika melakukan pemutusan hubungan kerja wajib memenuhi hak-hak normatif para pekerjanya. Hal ini tercantum dalam Pasal 156 Undang-Undang Ketenagakerjaan Tahun 2013, yaitu:[44]

1) Perhitungan uang pesangon akibat pemutusan hubungan kerja, sebagai berikut:
   a) masa kerja kurang dari 1 tahun, mendapat 1 bulan upah.
   b) masa kerja 1 tahun atau lebih tetapi kurang dari 2 tahun, mendapat 2 bulan upah.
   c) Masa kerja 2 tahun atau lebih tetapi kurang dari 3 tahun, mendapat 3 bulan upah.
   d) Masa kerja 3 tahun atau lebih tetapi kurang dari 4 tahun, mendapat 4 bulan upah.
   e) Masa kerja 4 tahun atau lebih tetapi kurang dari 5 tahun, mendapat 5 bulan upah.
   f) Masa kerja 5 tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 tahun, mendapat 6 bulan upah.
   g) Masa kerja 6 tahun atau lebih tetapi kurang dari 7 tahun, mendapat 7 bulan upah.
   h) Masa kerja 7 tahun atau lebih tetapi kurang dari 8 tahun, mendapat 8 bulan upah.
   i) Masa kerja 8 tahun atau lebih tetapi kurang dari 9 tahun, mendapat 9 bulan upah.

[44] Republik Indonesia, *Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003,* Lembaran Negara Tahun 2003 No. 39, Tambahan Lembaran Negara No. 4279

2) Perhitungan uang penghargaan masa kerja, sebagai berikut:
   a) Masa kerja 3 tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 tahun, mendapat 2 bulan upah.
   b) Masa kerja 6 tahun atau lebih tetapi kurang dari 9 tahun, mendapat 3 bulan upah.
   c) Masa kerja 9 tahun atau lebih tetapi kurang dari 12 tahun, mendapat 4 bulan upah.
   d) Masa kerja 12 tahun atau lebih tetapi kurang dari 15 tahun, mendapat 5 bulan upah.
   e) Masa kerja 15 tahun atau lebih tetapi kurang dari 18 tahun, mendapat 6 bulan upah.
   f) Masa kerja 18 tahun atau lebih tetapi kurang dari 21 tahun, mendapat 7 bulan upah.
   g) Masa kerja 21 tahun atau lebih tetapi kurang dari 24 tahun, mendapat 8 bulan upah.
   h) Masa kerja 24 tahun atau lebih, mendapat 10 bulan upah.

2) Uang penggantian hak yang seharusnya diterima, sebagai berikut:
   a. Cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur,
   b. Biaya atau ongkos pulang untuk pekerja dan keluarganya ketempat dimana pekerja di terima bekerja.
   c. Penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% dari uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat.
   d. Dan hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

B. Ketentuan Yuridis tentang PHK di Indonesia

1. Ketentuan Yuridis Formal tentang Pemutusan Hubungan Kerja dan Akibat Hukumnya

Pasal 151 ayat (1) Undang-Undang Nomor. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa pengusaha, pekerja, serikat pekerja, dan pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja. Pasal 151 ayat (2) lalu menjelaskan bahwa jika pemutusan hubungan kerja tidak bisa dihindarkan, maka wajib dirundingkan oleh pengusaha dan pekerja/serikat pekerja.[45]

Pasal 151 ayat (1) dan ayat (2) memiliki arti bahwasanya PHK tidak boleh dilakukan secara sepihak melainkan harus melalui perundingan. Apabila hasil perundingan tidak mencapai persetujuan, pengusaha dapat memutuskan hubungan kerja setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial, seperti mediasi ketenagakerjaan, konsiliasi, arbitrase, dan pengadilan hubungan industrial yang telah diatur dalam Undang-Undang. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Undang-Undang PPHI).

Ketika pemutusan hubungan kerja terjadi tanpa adanya penetapan dari lembaga penyelesaian hubungan industrial maka PHK yang dilakukan menjadi batal demi hukum, yang berarti PHK dianggap belum terjadi. Hal tersebut tercantum dalam Pasal 155 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan. Menurut Pasal 155 ayat (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan, selama putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum ditetapkan, maka baik pekerja atau pengusaha harus tetap melaksanakan segala kewajibannya.[46] Pekerja masih harus tetap bekerja dan pengusaha juga masih harus membayarkan upah pekerja selama putusan dari lembaga PPHI belum di

---

[45] Republik Indonesia, *Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003,* Lembaran Negara Tahun 2003 No. 39, Tambahan Lembaran Negara No. 4279

[46] *Ibid.*

tetapkan. Pengusaha bisa saja melakukan skorsing kepada pekerja yang sedang dalam proses pemutusan hubungan kerja akan tetapi upah dan hak-hak pekerja harus tetap diberikan, sesuai isi Pasal 155 ayat (3) Undang-Undang Ketenagakerjaan.[47]

Pelarangan pemutusan hubungan kerja secara sepihak tetap berlaku pada pekerja yang melakukan kesalahan berat. Meskipun pada Pasal 158 Undang-Undang Nomor. 13 Tahun 2003 menyebutkan bahwa pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja kepada pekerja yang telah melakukan kesalahan berat, seperti:[48]

a. Melakukan penipuan, pencurian, atau penggelapan barang dan/atau uang milik perusahaan;
b. Memberikan keterangan palsu atau yang dipalsukan sehingga merugikan perusahaan;
c. Mabuk, meminum minuman keras yang memabukkan, memakai dan/atau mengedarkan narkotika, psikotropika, dan zat adiktif lainnya di lingkungan kerja;
d. Melakukan perbuatan asusila atau perjudian di lingkungan kerja;
e. Menyerang, menganiaya, mengancam, atau mengintimidasi teman sekerja atau pengusaha di lingkungan kerja;
f. Membujuk teman sekeja atau pengusaha untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan;
g. Dengan ceroboh atau sengaja merusak atau membiarkan dalam keadaan bahaya barang milik perusahaan yang menimbulkan kerugian bagi perusahaan;
h. Dengan ceroboh atau sengaja membiarkan teman sekerja atau pengusaha dalam keadaan bahaya di tempat kerja;

[47] *Ibid.*
[48] *Ibid.*.

i. Membongkar atau membocorkan rahasia perusahaan yang seharusnya dirahasiakan kecuali untuk kepentingan negara; atau
j. Melakukan perbuatan lainnya di lingkungan perusahaan yang diancam pidana penjara 5 (lima) tahun atau lebih.

Pasal ini kemudian dinilai melanggar azas praduga tidak bersalah oleh pihak pekerja dan serikat pekerja. Karena dalam Pasal ini tidak dijelaskan makna dari "kesalahan berat" yang dimaksud. Sebagai contoh, kesalahan berat bagi pekerja yang merokok di lokasi perusahaan. Untuk perusahaan yang pekerjaannya berkaitan dengan minyak dan gas, mungkin hal ini bisa saja menjadi suatu kesalahan yang berat. Namun untuk perusahaan lainnya tidaklah demikian. Karena setiap industri memiliki tingkatan kesalahan berat masing-masing.

Mahkamah konstitusi pun kemudian menjatuhkan putusan No. 012/PUU-I/2003, tertanggal 28 Oktober 2004, yang menyatakan bahwa ketentuan Pasal 158 Undang-Undang Ketenagakerjaan tidak mempunyai kekuatan hukum yang mengikat. Namun setelah putusan MK ini di jatuhkan banyak pekerja yang mulai melakukan perbuatan yang terdapat pada Pasal 158 tersebut.

Sehingga pada 7 Januari 2005 kementrian Tenaga Kerja dan Transmigrasi menerbitkan surat edaran No. SE.13/MEN/SJ-HK/I/2005 yang berisi tentang Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan pengusaha haruslah setelah adanya putusan pidana yang berkekuatan hukum tetap atau jika pekerja ditahan dan tidak dapat melaksanakan pekerjaan maka akan diberlakukan ketentuan Pasal 160 Undang-Undang Ketenagakerjaan.

Edaran menteri juga menyatakan dalam hal terdapat "alasan mendesak" yang berakibat hubungan kerja tidak dapat dilanjutkan, maka pengusaha dapat menempuh upaya penyelesaian melalui lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Istilah "alasan mendesak" ini sebagian besar berisi sama dengan ketentuan Pasal 158 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan.

Berdasarkan hal tersebut pemutusan hubungan kerja karena kesalahan berat dapat diselesaikan melalui proses hukum acara penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang diatur dalam Undang-Undang Nomor. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI).[49]

2. Perlindungan terhadap Pekerja Korban PHK dalam Sistem Yurisdiksi

Menurut Soepomo jenis perlindungan tenaga kerja terbagi menjadi tiga macam, yaitu:[50]

a. Perlindungan ekonomis, merupakan perlindungan tenaga kerja dalam bentuk penghasilan yang cukup, termasuk bila tenaga kerja tidak mampu bekerja di luar kehendaknya;
b. Perlindungan sosial, adalah perlindungan tenaga kerja dalam bentuk jaminan kesehatan kerja dan kebebasan berserikat dan perlindungan hak untuk berorganisasi;
c. Perlindungan teknis, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk keamanan dan keselamatan kerja

Secara yuridis normatif kedudukan buruh sebenarnya kuat, dikarenakan Undang-Undang menempatkan pekerja/buruh sebagai pihak yang mempunyai hak dan kewajiban yang tidak bisa dikurangi oleh pengusaha, namun secara sosial ekonomis kedudukan pekerja/buruh sangat lemah, hal ini dikarenakan pekerja yang bekerja di bawah pengusaha.[51]

Bagi pekerja, kehilangan pekerjaan merupakan momok menakutkan yang akan mempengaruhi hidupnya. Ketika hubungan kerja berakhir maka mata

---

[49] Willy Farianto, "*Penerapan PHK karena Kesalahan Berat Pasca Putusan MK*", diakses dari https://m.hukumonline.com/berita/baca/lt4fde49d6569fc/penerapan-phk-karena-kesalahan-berat-pasca-putusan-mk-broleh-willy-farianto-/, pada tanggal 2 Juli 2020, pukul 04.09.

[50] Imam Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, (Jakarta: Djambatan, 2003), hlm. 164.

[51] Yosef, Tesis: *"Perlindungan Hukum Pemutusan Hubungan Kerja karena Kesalahan Berat Studi Kasus terhadap Surat Keputusan Direksi PT. Taspen (Persero)*", (Jakarta: Universitas Indonesia, 2008), hlm. 69.

pencaharian pekerja tersebut juga hilang. Karena itulah hal yang sangat penting ketika pengusaha melakukan pemutusan hubungan kerja tehadap pekerjanya adalah kebenaran status pekerja dalam hubungan kerja dan kebenaran alasan dalam pemutusan hubungan kerja tersebut.

Sering kita jumpai kasus pemutusan hubungan kerja secara sepihak yang dilakukan oleh pengusaha batal demi hukum dan pengusaha pun wajib mempekerjakan kembali pekerjanya. Upaya hukum dapat dilakukan dalam kasus pemutusan hubungan kerja secara sepihak yaitu dengan cara bipartit, mediasi/konsiliasi/arbitrase, dan pengadilan hubungan industrial seperti yang tercantum dalam Undang-Undang Nomor. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.[52]

Pekerja yang mengalami PHK karena melakukan kesalahan berat maka pekerja mempunyai hak sesuai dengan Pasal 158 ayat (3) dan ayat (4) Undang-Undang Nomor. 13 Tahun 2003, antara lain:[53]

> (3) *Pekerja/buruh yang diputus hubungan kerjanya berdasarkan alasan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dapat memperoleh uang penggantian hak sebagaimana dimaksud dalam Pasal 156 ayat (4)*
> (4) *Bagi pekerja/buruh sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) yang tugas dan fungsinya tidak mewakili kepentingan pengusaha secara langsung, selain uang penggantian hak sesuai dengan ketentuan Pasal 156 ayat (4) diberikan uang pisah yang besarnya dan pelaksanaannya diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.*

Perlindungan hukum yang dapat seharusnya diterima oleh pekerja dapat dipisahkan, antara lain:[54]

---

[52] Abdul Hadi, "Perlindungan Hukum terhadap Karyawan yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja Setelah Putusan Pengadilan Berkekuatan Hukum Tetap", *Jurnal Surya Kencana Satu: Dinamika Masalah Hukum dan Keadilan*, Vol. 10, No. 2, Oktober 2018, hlm. 67.

[53] Republik Indonesia*, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003,* Lembaran Negara Tahun 2003 No. 39, Tambahan Lembaran Negara No. 4279.

[54] Ridwan Halim, Hukum Perburuhan dalam Tanya Jawab, (Jakarta: Gahlia Indonesia, 1985), hlm. 45.

a. Perlindungan hukum pekerja dalam proses pemutusan hubungan kerja, yang memiliki arti bahwasanya pemutusan hubungan kerja belum terjadi dan pekerja masih harus melaksanakan kewajiban serta mendapatkan hak-haknya sesuai dengan Pasal 155 Undang-Undang Nomor. 13 Tahun 2003.
b. Perlindungan hukum pekerja setelah terjadinya pemutusan hubungan kerja, setelah terjadi PHK pengusaha wajib memberikan upah atau uang pesangon, serta memenuhi hak-hak pekerja lainnya. Sesuai dengan Pasal 156 ayat (1) Undang-Undang Nomor. 3 Tahun 2003.

Pekerja yang tidak mendapatkan haknya dapat melakukan upaya administratif atau upaya perdata. Upaya tersebut dapat melalui bipartit yang dilakukan antara pekerja dan pengusaha sebagai pihak yang terikat. Apabila perundingan yang dilakukan berhasil mencapai kesepakatan maka hasil persetujuan tersebut berkekuatan hukum. Namun apabila perundingan tidak mencapai kesepakatan maka pekerja dapat meminta anjuran ke Dinas Tenaga Kerja. Apabila anjuran Dinas Tenaga Kerja tidak diterima oleh salah satu atau kedua belah pihak maka dapat diajukan ke P4D (Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah) atau P4P (Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat). Setelah putusan P4D atau P4P sudah dapat diterima oleh kedua belah pihak dan berkekuatan hukum tetap, maka dapat dimintakan fiat eksekusi ke Pengadilan Negeri, supaya putusan itu dapat dijalankan.[55]

Upaya secara perdata dapat dilakukan apabila putusan pengusaha dalam menjatuhkan PHK tidak dapat dibenarkan. Secara perdata, pekerja dapat mengajukan gugat ganti rugi ke Pengadilan Negeri berdasarkan Pasal 1365 Burgerlijk Wetboek, yaitu:[56]

---

[55] Afrianto Budi, "*Perlindungan Hukum bagi Pekerja yang di-PHK"*, diakses dari https//www.akademiasuransi.org/2012/10/perlindungan-hukum-bagi-pekerja-yang-di-.html?m=1, pada tanggal 6 Juli 2020, pukul 03.57.

[56] Republik Indonesia, *Kitab Undang-Undang Hukum Perdata,* Pasal 1365.

Tiap perbuatan melanggar hukum yang membawa kerugian kepada seseorang lain, mewajibkan orang yang kerena salahnya menerbitkan kerugian itu, mengganti kerugian tersebut.

Undang-Undang Nomor. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI) menjelaskan bahwa upaya hukum bagi pekerja yang mengalami perselisihan hubungan industrial akan dilakukan secara bipartit, mediasi, konsiliasi, arbitrase atau ke pengadilan hubungan industrial. Apabila tidak tercapai kesepakatan dengan cara bipartit, maka pera pihak dapat memilih penyelisihan secara mediasi, konsiliasi, atau arbitrasi. Jika para pihak memilih arbitrasi maka kesepakatan dituangkan dalam akta perdamaian yang merupakan keputusan arbitrase yang nantinya harus didaftarkan ke Pengadilan Negeri.[57]

Isi keputusan tersebut harus dilaksanakan, jika tidak maka salah satu pihak dapat memohon pembatalannnya kepada Mahkamah Agung. Sesuai dengan Pasal 52 ayat (1) Undang-Undang Nomor. 2 Tahun 2004, permohonan pembatalan dapat dilakukan jika mengandung unsur-unsur seperti berikut:[58]

a. Surat atau dokumen yang diajukan dalam pemeriksaan, setelah putusan dijatuhkan diakui atau dinyatakan palsu;
b. Setelah putusan diambil ditemukan dokumen yang bersifat menentukan, yang disembunyikan oleh pihak lawan;
c. Putusan diambil dari tipu muslihat yang dilakukan oleh salah satu pihak dalam pemeriksaan perselisihan;
d. Putusan melampaui kekuasaan arbiter hubungan industrial; atau
e. Putusan bertentangan dengan peraturan perundang-undangan.

C. Konsekuensi bagi Para Pihak Akibat dari Pemutusan Hubungan Kerja

[57] Afrianto Budi, "*Perlindungan Hukum bagi Pekerja yang di-PHK"*, diakses dari https//www.akademiasuransi.org/2012/10/perlindungan-hukum-bagi-pekerja-yang-di-.html?m=1, pada tanggal 6 Juli 2020, pukul 03.57.

[58] Republik Indonesia, *Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004,* Lembarang Negara Tahun 2004 No. 6, Tambahan Lembaran Negara No. 4356.

Pemutusan hubungan kerja memiliki konsekuensi bagi para pihak, seperti timbulnya hak buruh dan pengusaha. Pengusaha diwajibkan untuk membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja serta uang penggantian hak yang seharusnya diterima oleh pekerja sebagaimana yang diatur dalam Pasal 156 butir 156 butir (1) Undang-Undang Nomor.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Jika pemutusan hubungan kerja terjadi dalam Perjanjian Waktu Tidak Tentu (PKWTT), pekerja akan mendapatkan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja (bagi pekerja yang bekerja minimal 3 tahun) dan uang penggantian hak sesuai dengan ketentuan Undang-Undang Nomor. 13 Tahun 2003. Namun jika pemutusan hubungan kerja terjadi pada pekerja dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan pihak pekerja mengakhiri hubungan kerja sebelum jangka waktu yang ditetapkan, maka pekerja diwajibkan untuk membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah pekerja sampai batas jangka waktu berkahirnya perjanjian kerja. Namun jika pengusaha yang mengakhiri hubungan kerja sebelum jangka waktu yang ditetapkan maka pengusaha wajib membayar sisa jangka waktu yang ditetapkan sesuai besaran upah yang dijanjikan.[59]

Dalam hukum Islam timbulnya kompensasi merupakan konsekuensi dari adanya akad *ijārah* (upah mengupah) antara pekerja dengan pengusaha. Seperti yang dipahami dari hadist Ibnu Umar yang diriwayatkan oleh Ibnu Majah:[60]

عَنْ عَبْدِ اللهِ بْنِ عُمَرَ رَضِيَ اللهُ عَنْهُمَا قَالَ: قَالَ رَسُوْلُ اللهِ صَلَّى اللهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ: أُعْطُوْا اْلأَجِيْرَ أَجْرَهُ قَبْلِ أَنْ يَجِفَّ عَرَقُهُ (رواه ابن ماجه)

Dari Abdullah bin Umar ra. Ia berkata: bahwa Rasulullah saw bersabda: Berikanlah upah pekerja sebelum keringatnya kering. (HR. Ibn Majah)

---

[59] Dina Firdaus, Skripsi: *"Pelaksanaan Hukum Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara Lisan terhadap Pekerja PKWT atau PKWTT di Sektor Pelayaran oleh PT. Internusa Bahari Persada Suatu Putusan Mahkamah Agung No. 52 K/PDT.SUS-PHI/2018",* (Jakarta: Fakultas Syariah dan Hukum, Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah, 2018), hlm. 56.

[60] Rachmat Syafei, *Fiqih Muamalah*, (Bandung: Pustaka Setia, 2001), hlm. 124.

Pekerja kontrak berhak memperoleh kompensasi setelah ia menghabiskan waktu selama masa kerja. Pekerja berhak mendapatkan bayaran penuh jika penyewa jasa membatalkan akad sebelum berakhirnya masa kerja yang disepakati, selagi tidak terdapat alasan atau halangan yang mengharuskan pembatalan akad.[61]

Wahbah Zuhaili berpendapat, bahwa ketika proses perjanjian *ijārah* telah sempurna maka kesepakatan itu bersifat tetap. Masing-masih pihak yang mengadakan akad tidak berhak membatalkan akad secara sepihak kecuali ditemuka cacat.[62] Pekerja berhak mendapatkan bayaran penuh jika penyewa membatalkan akad sebelum berakhirnya masa yang telah disepakati. Jika pemutusan hubungan kerja berasal dari pengusaha tanpa ada alasan yang diterima secara syar'i, maka pekerja tetap berhak memperoleh upah penuh sesuai masa kerja yang disepakati.[63]

---

[61] Sayyid Sabiq, *Fiqh Sunnah*, terj. Nor Hasanuddin, (Jakarta: Pena Pundi Aksara, 2006) hlm. 213.

[62] Wahbah Zuhaili, *Fiqih Imam Syafi'i*, terj. Muhammad Afifi dan Abdul Hafiz, (Jakarta: Almahira, 2010), hlm. 39.

[63] Isti Wahyuningsih, Skripsi: "*Tinjauan Hukum Islam Terhadap Kewajiban Pemberian Uang Pesangon Sebagai Kompensasi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) (Studi Kasus Pemberian Pesangon Pada Karyawan PHK di PT. Bumi Waras Tulang Bawang Barat)",* (Lampung: Fakultas Hukum Ekonomi Syariah, Institut Agama Islam Negeri Metro, 2018), hlm. 31.

BAB TIGA
PUTUSAN HAKIM TERHADAP PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA SEPIHAK AKIBAT MELAKSANAKAN UMRAH

A. Gambaran Umum tentang PT. Darussalam Berlian Motor

PT. Darussalam Berlian Motor merupakan bagian dari grup dealer PT. Sardana IndahBerlian Motor yang berperan sebagai dealer resmi yang berfokus pada penyediaan Penjualan *(sales)*, Perawatan *(service),* dan Suku Cadang *(sparepart)* untuk kendaraan Mitsubishi. Perusahaan ini menyediakan kendaraan niaga dan kendaraan penumpang dari berbagai tipe, berbagai jenis suku cadang asli Mitsubishi dengan harga yang kompetetif.

PT. Darussalam Berlian Motor yang berpusat di Jl. Soekarno Hatta, Desa Lam Ara Kota Banda Aceh bergerak di bidang penjualan kendaraan bermotor (Mobil) dengan merek utama yaitu Mitsubishi dan merupakan pusat *dealer* mobil baru Mistsubishi di Provinsi Aceh. Perusahaan ini memiliki *Out Post Sales* dan *Service* di berbagai daerah, termasuk:[64]

1. Kota Lhokseumawe, Jl. Banda Aceh-Medan Simpang Panggoi, Melayani sales mobil baru Mitsubishi dan juga service kendaraan.
2. Kota Langsa, Jl. Banda Aceh-Medan Simpang Commodore. Melayani sales mobil baru Mitsubishi dan juga service kendaraan
3. Kota Meulaboh, Jl. Nasional, Simpang Dolog. Melayani sales mobil baru Mitsubishi dan juga service kendaraan.
4. Kota Subussalam, Jl. Teuku Umar, Desa Penanggalan. Melayani sales mobil baru Mitsubishi dan juga service kendaraan.

Adapun layanan purna jual *dealer* Mitsubishi terdiri atas dua layanan, yaitu *service* dan *spare parts*. *Service* sendiri mencakup layanan perawatan dan

[64] PT. Darussalam Berlian Motor, "*Gambaran Perusahaan"*, diakses dari https://www.mitsubishi-motors.co.id/ , Pada tanggal 6 Agustus 2020, Pukul 16:08.

perbaikan kendaraan yang didukung oleh mekanik handal berpengalaman dengan peralatan bengkel canggih serta ketersediaan ruang tunggu yang nyaman. untuk layanan *spare parts*, layanan ini didukung fasilitas *parts depo* yang memudahkan konsumen dalam mendapatkan suku cadang Mitsubishi Fuso.

Sebagai pusat *dealer* Mitsubishi di Provinsi Aceh, perusahaan ini memiliki pelayanan *Sparepart* terbesar di Aceh yang berperan memberikan *supply sparepart* ke *dealer-dealer* kecil dan toko *sparepart* lainnya di seluruh wilayah Provinsi Aceh. PT. Darussalam Berlian Motor juga memiliki pelayanan *service* kendaraan yang telah mendapatkan predikat Bintang 4 dari KTB (ATPM Mitsubishi FUSO), satu-satunya di Provinsi Aceh.[65]

Sebagai bagain dari Sardana Group, PT. Darussalam Berlian Motor memiliki visi untuk menjadi lebih baik dan mencapai yang terbaik, sebagai wujud nyata tanggung jawab terhadap semua mitra usaha. Serta misi yang bersungguh-sungguh untuk melayani kebutuhan pelanggan dalam menyediakan barang dan jasa yang berkualitas, demi mencapai keuntungan dan kepuasan yang berkesinambungan bagi kedua belah pihak.[66]

B. Pertimbangan Hakim Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak yang Dialami Karyawan PT. Darussalam Berlian Motor

Dalam perkara Monisa Kurnia Lawan PT. Darussalam Berlian Motor terbukti bahwa pada tanggal 15 Februari 2018 telah dilakukannya pemutusan hubungan kerja secara sepihak oleh Tergugat yang di tandatangani oleh Willy Setyawan Sofyan sebagai *Bussiness Manager*. Khailullah sebagai saksi dalam persidangan kasus Monisa Kurnia Lawan PT. Darussalam Berlian Motor menjelaskan pada saat Saudari Monisa Kurnia melaksanakan ibadah umrah di bulan Februari pernyataan-pernyataan bahwa perilaku Saudari Monisa Kurnia

[65] *Ibid.*

[66] Sardana Group, *"Tentang Kami",* diakses dari https://sardanagroup.co.id/, Pada tanggal 7 Agustus 2020, Pukul 10:00.

yang sering susah di atur, menyeleweng dan keras kepala tiba-tiba mulai terdengar. Padahal sepengetahuan saksi selama penggugat di angkat sebagai *Sales Supervisor*, Penggugat tidak pernah mendapat teguran sama sekali, bahkan sebaliknya Penggugat sering menjadi bahan pujian *Bussines Manager*.

Saudari Monisa Kurnia di-PHK tanpa adanya surat teguran I, II, dan, III atau surat pemberitahuan sejenisnya. Tergugat hanya berusaha melakukan peringatan secara lisan atau langsung kepada Penggugat atas kesalahan-kesalahan yang pernah dilakukan oleh Penggugat sebelumnya, berupa:

1. Penggugat pernah membuat kartu nama baru untuk team atau anggota *team sales marketing* tanpa seizin pimpinan perusahaan;
2. Penggugat pernah meninggalkan tugas di kantor cabang Meulaboh dan pergi untuk mencampuri urusan kantor cabang Subussalam yang mengakibatkan terganggunya pekerjaan di kantor cabang tersebut;
3. Penggugat pernah merekayasa anggota *team sales marketing* untuk melakukan klaim biaya perjalanan dinas keluar kota secara tidak benar;
4. Penggugat pernah melakukan perbuatan tidak menyenangkan terhadap pimpinan perusahaan;
5. Penggugat pernah memprovokasi anggota *team sales* untuk melawan pimpinan perusahaan;
6. Penggugat pernah mengangkat dan memberhentikan pekerja tanpa seizin pimpinan perusahaan.

Pekerja yang di-PHK setelah melakukan ibadah umrah bukan hanya Monisa Kurnia saja. Menurut keterangan Khailullah bahwasanya selain Penggugat, pak Qausar yang bekerja di kantor cabang Subussalam juga telah di-PHK. Namun keterangan tersebut di bantah oleh saksi dari pihak Tergugat yang bernama Eko Antariksa, beliau menjelaskan bahwasanya alasan Penggugat di-

PHK karena Penggugat pernah meningalkan kantor untuk pergi ke Subussalam tanpa izin pimpinan.[67]

Hakim dalam pertimbangan hukumnya menimbang dan mencermati gugatan Penggugat dihubungkan dengan jawaban Tergugat, maka persoalan pokok antara Penggugat dan Tergugat adalah berkenaan dengan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sepihak oleh Tergugat kepada Penggugat dan status hubungan kerja penggugat selama bekerja di tempat Tergugat. Hakim juga menimbang jawaban dari Penggugat dan Tergugat dan menghubungkanya dengan bukti-bukti serta keterangan saksi dalam persidangan hingga akhirnya diperolah fakta-fakta umum berupa:[68]

1. Penggugat mulai bekerja sejak tanggal 1 Juni 2016 sampai dengan 1 Juni 2017.

   Hal ini berdasarkan bukti yang menerangkan bahwasanya Penggugat adalah pekerja tidak tetap (pekerja kontrak) yang ditandai dengan adanya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Adapun surat perjanjian kerja itu bertanggal 3 Mei 2016 untuk periode waktu dari tanggal 1 Juni 2016 sampai dengan 1 Juni 2017. Hakim menimbang bahwa dalam gugatannya Penggugat menyatakan mulai bekerja di tempat Tergugat pada tanggal 1 Juni 2015, namun hal ini tidak dapat dibuktikan di dalam persidangan berdasarkan slip gaji ataupun perjanjian kerja tertulis. Saat sidang pembuktian Penggugat tidak bisa menunjukkan bukti tertulis yang dapat dijadikan dasar perhitungan dimulainya masa kerja Penggugat. Menurut keterangan saksi dari pihak Penggugat yaitu Widya Ramadiyanti dan Thenorawaty diperoleh keterangan bahwa Penggugat bekerja mulai tahun 2015. Sedangkan menurut keterangan Ridwan yang merupakan saksi

[67] Pengadilan Negeri Kelas IA Banda Aceh, *"Putusan Nomor 1/Pdt.Sus-PHI/2019/Pn Bna",* hlm. 28.

[68] *Ibid.,* hlm. 37.

dari pihak Tergugat mengemukakan bahwa Penggugat bekerja sejak tahun 2016.

Berdasarkan hal ini hakim berkeyakinan Penggugat mulai bekerja sejak tanggal 1 Juni 2016 berdasarkan bukti tertulis berupa perjanjian kerja. Setelah berakhir masa kontrak Pengugat pada tanggal 1 Juni 2017 tidak ditemukan bukti perjanjian kerja lainnya antara Penggugat dengan Tergugat sampai dengan adanya pemutusan hubungan kerja sepihak yang diterbitkan oleh Tergugat.

2. Penggugat menjabat sebagai *Sales Supervisor* di PT. Darussalam Berlian Motor yang berkedudukan di Meulaboh.

Pada saat masi aktif bekerja, Penggugat menjabat sebagai sales supervisor yang merupakan pimpinan sales di perusahaan. Penggugat mendapat jabatan ini berkat kinerja Penggugat yang cukup baik dengan angka penjualan terbanyak di perusahaan tersebut.

3. Penggugat di-PHK pada tanggal 15 Februari

Adapun alasan pemutussan hubungan kerja sebagaimana tercantum di dalam bukti adalah; Penggugat membuat kartu nama baru untuk *team sales marketing* tanpa seizn pimpinan perusahaan, Penggugat meninggalkan kantor cabang Meulaboh dan pergi ke Subussalam tanpa seizin pimpinan perusahaan, Penggugat memprovokasi anggota *team sales marketing* untuk melawan pimpinan perusahaan, Penggugat membiarkan anggota team sales marketing untuk melakukan klaim biaya perjalanan dinas luar kota secara tidak benar, dan Penggugat melakukan perbuatan yang tidak menyenangkan terhadap pimpinan perusahaan.

4. Penggugat mencetak kartu nama atas Rama Afandi tanpa seizin Tergugat.

Setelah mempertimbangkan butkti yang dihadirkan, majelis hakim mengetahui bahwasanya Penggugat benar telah mencetak kartu atas nama Rama Afandi tanpa seizin Tergugat. Hal ini tidak dapat di bantah oleh

Penggugat baik secara tertulis maupun berdasarkan keterangan saksi-saksi yang dihadirkan oleh Penggugat di dalam persidangan.

5. Penggugat pernah menulis di aplikasi *WhatsApp* tentang masalah pekerjaan.

Berdasarkan butkti yang ditunjukkan oleh Tergugat, benar adanya bahwa Penggugat menulis di aplikasi *WhastApp* masalah pekerjaan bersama teman-teman satu pekerjaan, yang dipersepsikan oleh Tergugat sebagai upaya provokasi kepada rekan-rekan pekerja Penggugat. Meskipun terdapat Bahasa provokatif namun faktanya rekan-rekan Penggugat tidak terprovokasi sebagaimana isi *WhatsApp* yang dijadikan bukti tersebut.

6. Penggugat menandatangani rincian biaya perjalanan ke daerah Nagan Raya.

Berdasarkan bukti Penggugat pernah melakukan penandatanganan perjanjian rincian biaya perjalanan atas nama Ridwan ke Nagan Raya dengan biaya sebesar Rp 1.017.00,- dan pembayaran lainnya sejumlah Rp 885.000,-

Penggugat juga menuliskan rincian pembayaran tersebut dan menandatangani rincian biaya dan aplikasi pembayaran PT. Darussalam Berlian Motor. Sebagaimana diakui dan diterangkan oleh saksi Ridwan, bahwa dirinya tidak pernah melakukan perjalanan dinas serta tidak pula menerima uang sebesar Rp 1.017.000,- dan Rp 885.000,-.

Hakim setelah mengumpulkan seluruh fakta-fakta tersebut kemudian mempertimbangkan gugatan Penggugat dalam petitumnya yang berisi:[69]

a. Menerima dan mengabulkan gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
b. Menyatakan demi hukum surat Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dari Tergugat kepada Penggugat bertentangan dengan hukum;

[69] Pengadilan Negeri Kelas IA Banda Aceh, *"Putusan Nomor 1/Pdt.Sus-PHI/2019/Pn Bna",* hlm. 10.

c. Menyatakan dan menetapkan hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat adalah pekerja menetap (Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu);

d. Menghukum Tergugat untuk membayar upah setiap tanggal 29 setiap bulannya secara tunai kepada Penggugat, sampai dengan adanya putusan Pengadilan yang sudah berkekuatan hukum tetap;

e. Menghukum Tergugat untuk membayarkan kompensasi pengakhiran hubungan kerja kepada Penggugat dengan rincian sebagai berikut:

a. Uang Pesangon

2 x 3 bulan x Rp 4.300.000,- = Rp 25.800.00,-

b. Uang Hak Perumahan/Pengobatan

15% x Rp 25.800.000,- = Rp 3.870.000,-

c. Upah Februari 2018 s/d Desember 2018

11 x Rp 4.300.000,- = Rp 47.300.000,-

d. Denda Keterlambatan Pembayaran Upah

50% x Rp 47.300.000,- = Rp 23.650.000,-

Total Keseluruhan (a+b+c+d) = Rp 100.620.000,-

Terbilang: (Seratus Juta Enam Ratus Dua Puluh Ribu Rupiah)

f. Menghukum Tergugat untuk membayar seluruh biaya perkara yang mungkin timbul dari proses perkara ini;

Menimbang, bahwa Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Penggugat pada tanggal 15 Februari 2018 dengan alasan Penggugat telah melakukan keasalahan berat sebagaimana yang diatur dalam Pasal 158 Undang-Undang Nomormor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak dapat dipertimbangkan lebih lanjut karena Pasal 158 tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat sesuai dengan Putusan Mahkamah Konstitusi No. 012/PUU-I/2003 *jo* Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI No. 13/MEN/SJ-HK/I/2005, untuk itu Petitum angka 2 gugatan Penggugat dapat dikabulkan.

Menimbang, bahwa berdasarkan Pasal 15 ayat (2) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI No. KEP.100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, yang berbunyi:[70]

> (2) *Dalam hal PKWT dibuat tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (2), atau Pasal 5 ayat (2), maka PKWT berubah menjadi PKWTT sejak adanya hubungan kerja.*

Menimbang, bahwa berdasarkan seluruh uraian dan pertimbangan tersebut, Majelis berpendapat bahwa hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat yang semula diikat dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) batal demi hukum dan menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT), untuk itu Petitum angka 3 gugatan Penggugat dapat dikabulkan,

Menimbang, bahwa status kerja Penggugat dari PKWT berubah menjadi PKWTT, sehingga Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) tersebut menurut Majelis Hakim dikategorikan sebagai pelanggaran Peraturan Perusahaan dan Perjanjian Kerja sebagaimana yang diatur dalam Pasal 161 ayat (1) sehingga Penggugat berhak atas uang Pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang Penggantian Hak sesuai Pasal 156 ayat (4) Undang-Undang Nomor. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dengan perincian sebagai berikut:

Penggugat Monisa Kurnia, masa kerja 1 (satu) tahun 8 (delapan) bulan (1 Juni 2016 sampai dengan 15 Februari 2018), gaji/upah terakhir Rp 4.300.000,- (Empat Juta Tiga Ratus Ribu Rupiah)

- Uang Pesangon 1 x 2 x Rp 4.300.000,- = Rp 8.600.000,-
- Uang Penghargaan Masa Kerja = -
- Uang Penggantian Perumahan serta Pengobatan 15% x Rp 8.600.000,- = Rp 1.290.000,-

Jumlah = Rp 9.890.000,-

[70] Republik Indonesia, *Keputusan Menteri tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu No. KEP.100/MEN/VI/2004*, Pasal 15.

Terbilang: (Sembilan Juta Delapan Ratus Sembilan Puluh Ribu Rupiah)

Hakim menimbang, bahwa tuntutan pembayaran upah bulan Februari 2018 sampai dengan Desember 2018 sebesar Rp 47.300.000,- (Empat Puluh Juta Tiga Ratus Ribu Rupiah) dan denda keterlambatan pembayaran upah 50% setiap bulannya selama 11 (sebelas) bulan sebesar Rp 25.650.000,- (Dua Puluh Lima Juta Enam Ratus Lima Puluh Ribu Rupiah). Hakim menemukan tidak adanya bukti-bukti mengenai kekurangan pembayaran yang dimohonkan oleh Penggugat. Sebab dalam rentang waktu tersebut, Penggugat sudah tidak bekerja di tempat Tergugat, oleh karenanya berdasarkan Undang-Undang Nomor. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 93 ayat (1), yang berbunyi:[71]

(1) *Upah tidak dibayarkan apabila pekerja/buruh tidak melakukan pekerjaan.*

Majelis menimbang, karena Penggugat selama proses persidangan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Banda Aceh memerlukan waktu selama 50 hari sejak sidang hari pertama hingga putusan dibacakan, maka berdasarkan Pasal 100 Undang-Undang Nomor. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, yang berbunyi:[72]

Dalam mengambil keputusan, Majelis Hakim mempertimbangkan hukum, perjanjian yang ada kebiasaan, dan keadilan.

Dengan demikian Majelis dapat mengabulkan tuntutan pembayaran upah proses selama 3 (tiga bulan) dari 11 (sebelas) bulan yang dimohonkan oleh penggugat, yaitu 3 x Rp 4.300.000,- = Rp 12.900.000,- (Dua Belas Juta Sembilan Ratus Ribu Rupiah)

Menimbang, bahwa Nilai Gugatan kurang dari Rp 150.000.000,- (Seratus Lima Puluh Juta Rupiah), maka berdasarkan Pasal 58 Undang-Undang

---

[71] Republik Indonesia, *Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003,* Lembaran Negara Tahun 2003 No. 39, Tambahan Lembaran Negara No. 4279.

[72] Republik Indonesia, *Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004,* Lembarang Negara Tahun 2004 No. 6, Tambahan Lembaran Negara No. 4356.

Nomor. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, terhadap perkara ini dibebankan kepada negara.[73]

Adapun putusan Majelis Hakim pada perkaran No. 1/Pdt.Sus-PHI/Pn Bna, sebagai berikut:[74]

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian;
2. Menyatakan hubungan kerja Penggugat dengan Tergugat adalah Pekerja Tetap atau PKWTT (Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu);
3. Menyatakan sah Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Penggugat sejak tanggal 15 Februari 2018;
4. Menghukum Tergugat untuk membayar pesangon, dan hak-hak Penggugat sebesar Rp 22.790.000,- (Dua Puluh Dua Juta Tujuh Ratus Sembilan Puluh Ribu Rupiah);
5. Menolak gugatan Penggugat untuk selain dan selebihnya.

Berdasarkan uraian dan seluruh pertimbangan di atas maka Majelis Hakim menetapkan gugatan Penggugat dinyatakan untuk dikabulkan sebagian dan menetapkan pihak Tergugat merupakan Pihak yang kalah.

Faktor-faktor yang Menyebabkan Hakim Mengabulkan Gugatan Penggugat

Pertimbangan Hakim dalam memenangkan pihak Penggugat dan mengabulkan sebagian gugatan Penggugat bukanlah tanpa alasan. Seperti yang sudah di sampaikan sebelumnya, gugatan Penggugat yang di kabulkan oleh Majelis Hakim yaitu:[75]

1. Menyatakan hubungan kerja Penggugat dengan Tergugat adalah Pekerja Tetap atau PKWTT (Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu);

---

[73] Republik Indonesia, *Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004,* Lembarang Negara Tahun 2004 No. 6, Tambahan Lembaran Negara No. 4356.

[74]Pengadilan Negeri Kelas IA Banda Aceh, *"Putusan Nomor 1/Pdt.Sus-PHI/2019/Pn Bna",* hlm. 42.

[75] *Ibid.*

2. Menyatakan sah Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Penggugat sejak tanggal 15 Februari 2018;
3. Menghukum Tergugat untuk membayar pesangon, dan hak-hak Penggugat sebesar Rp 22.790.000,- (Dua Puluh Dua Juta Tujuh Ratus Sembilan Puluh Ribu Rupiah);

Untuk perubahan status Penggugat yang sebelumnya Pekerja Waktu Tertentu (PKWT) menjadi Pekerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) disebabkan karena Majelis mempertimbangkan bahwasanya diketahui masa kerja Penggugat adalah selama 1 tahun 8 bulan, terhitung mulai 1 Juni 2016 sampai dengan 15 Februari 2018, yang mana Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang pertama (ke-1) dimulai sejak tanggal 1 Juni 2016 sampai dengan 1 Juni 2017 untuk masa kerja 12 (dua belas) bulan atau 1 (satu) tahun. Selanjutnya Hakim tidak menemukan adanya bukti Perjajian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang kedua (ke-2) antara Penggugat dan Tergugat sampai dengan tanggal 15 Februari 2018. Padahal faktanya Perjajian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) antara Penggugat dan Tergugat tidak terputus selama 1 (satu) tahun 8 (delapan) bulan.

Hal ini tentu saja bertentangan dengan Pasal 59 ayat (6) Undang-Undang Nomor. 13 Tahun 2003, yang berbunyi:[76]

> *(6) Pembaharuan Perjajian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) hanya dapat diadakan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari berakhirnya Perjajian Kerja Waktu Tertentu yang lama, pembaharuan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu ini hanya boleh dilakukan 1 (satu) kali dan paling lama 2 (dua) tahun.*

Lalu berdasarkan Pasal 59 ayat (7), yang berbunyi:[77]

> *(7) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), ayat (2), ayat (4), ayat (5), ayat (6) maka demi hukum menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu.*

---

[76] Republik Indonesia, *Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003,* Lembaran Negara Tahun 2003 No. 39, Tambahan Lembaran Negara No. 4279.

[77] *Ibid.*

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang pekerjaannya tidak bersifat musiman atau pekerjaan-pekerjaan yang tidak harus dilakukan untuk memenuhi pesanan atau target tertentu sebagaimana tercantum dalam Pasal 4 dan Pasal 5 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI No. KEP.100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu maka hubungan kerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) berubah menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT).

Selanjutnya alasan Hakim menyatakan sah pemutusan hubungan kerja Penggugat adalah karena Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap Penggugat dengan alasan Penggugat telah melakukan Kesalahan Berat tidak dapat dipertimbangkan sebagaimana yang diatur dalam Pasal 155 *jo* Pasal 151 Undang-Undang Nomor. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan melarang PHK tanpa penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Pemutusan hubungan kerja tanpa penetapan adalah batal demi hukum.

Mahkamah Konstitusi telah mengeluarkan Putusan No. 12/PUU-I/2003 yang dalam salah satu pertimbangannya menyatakan bahwa kesalahan berat yang diatur dalam Pasal 158 ayat (1), (2), Pasal 170 Undang-undang Ketenagakerjaan bersifat diskriminatif secara hukum, karena pasal-pasal tersebut membenarkan PHK dengan alasan melakukan kesalahan berat yang masuk kualifikasi tindak pidana, yang menurut Pasal 170 prosedurnya tidak perlu mengikuti ketentuan Pasal 151 ayat (3) yaitu bisa tanpa penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Ketentuan tersebut telah melanggar prinsip pembuktian terutama asas praduga tidak bersalah dan kesamaan di depan hukum sebagaimana dalam UUD 1945. Seharusnya bersalah atau tidaknya seseorang diputuskan lewat pengadilan dengan hukum

pembuktian yang telah ditetapkan dalam Undang-Undang Nomor. 8 Tahun 1981 tentang Hukum Acara Pidana.[78]

Dengan adanya Putusan Mahkamah Konstitusi tersebut, pemutusan hubungan kerja atas kesalahan berat baru dapat dilakukan oleh pengusaha setelah terbukti dan dinyatakan bersalah oleh pengadilan. Menteri Tenaga kerja dan Transmigrasi juga telah mengeluarkan Surat Edaran No. SE. 13/MEN/SJ-HKI/I/2005 yang isinya meminta pengusaha baru untuk melakukan PHK kepada pekerja akibat kesalahan berat setelah adanya putusan pengadilan yang berkekuatan hukum tetap.

Penggugat kemudian pada gugatannya meminta Majelis Hakim untuk menghukum Tergugat agar membayar upah setiap tanggal 29 setiap bulannya secara tunai kepada Penggugat, sampai dengan adanya putusan Pengadilan yang sudah berkekuatan hukum tetap dan menghukum tergugat untuk membayarkan kompensasi pengakhiran hubungan kerja kepada Penggugat dengan rincian, yaitu: uang pesangon, uang hak perumahan/pengobatan, upah bulan Februari 2018 s/d Desember 2018 dan denda keterlambatan pembayaran upah dengan total keseluruhan sebesar Rp 100.620.000,- (Seratus Juta Enam Ratus Dua Puluh Ribu Rupiah) sebagaimana telah tercantum dalam petitum angka 4 (empat) dan 5 (lima).

Namun pada petitum angka 4 (empat) dan 5 (lima) tersebut Majelis Hakim hanya mengabulkan gugatan Penggugat secara sebagian. Sehingga Hakim memutuskan untuk menghukum Tergugat agar membayar pesangon, dan hak-hak Penggugat sebesar Rp 22.790.000,- (Dua Puluh Dua Juta Tujuh Ratus Sembilan Puluh Ribu Rupiah). Hal ini dikarenakan status kerja Penggugat yang berubah dari PKWT menjadi PKWTT. Maka ketika pekerja dengan status kerja PKWTT mengalami pemutusan hubungan kerja maka pekerja tersebut berhak atas uang pesangon sesuai dengan ketentuan Pasal 156 Undang-Undang Nomor.

[78] Republik Indonesia, *Mahkamah Konstitusi No. 012/PUU-I/2003 Tentang Pengujian UU No. 13 Tahun 2003 Terhadap UUD 1945,* hlm. 13.

13 Tahun 2003. Akan tetapi jika status pekerja tersebut adalah PKWT maka tidak ada pesangon yang diberikan ketika kontrak berakhir.

Adapun alasa mengapa Hakim tidak mengabulkan gugatan Penggugat agar dibayarkan upah di bulan Februari s/d Desember 2018 adalah karena tidak ditemukannya bukti bahwa Tergugat pernah melakukan skorsing kepada Penggugat sebagaimana dimaksud dalam ketentuan Pasal 155 ayat (3) Undang-Undang Nomor. 13 Tahun 2003, yang berbunyi:[79]

> *(3) Pengusaha dapat melakukan penyimpangan terhadap ketentuan sebagaimana dimaksud dalam 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.*

Dan juga dalam rentang waktu tersebut, Penggugat tidak lagi bekerja di tempat Tergugat, sehingga upah tidak bisa dibayarkan sesuai Pasal 93 ayat (1) Undang-Undang Nomor. 13 Tahun 2003.

C. Perspektif Akad *Ijārah bi al-'Amal* terhadap Putusan Hakim tentang Pengabulan Gugatan Penggugat

Islam memandang pemutusan hubungan kerja sebagai *fasakh* akad *ijārah.* Seperti penjelasan di bab sebelumnya, akad *ijārah* termasuk akad yang tetap sehinga salah satu pihak tidak dibenarkan untuk mem*fasakh* suatu perjanjian tanpa persetujuan dari pihak lain. Karena pada dasarnya perjanjian tersebut tercipta atas kesepakatan bersama sehingga dalam proses terjalin atau terputusnya akad *ijārah* tersebut tidak boleh salah satu pihak dalam keadaan terpaksa.[80]

Pada perkara No. 1/Pdt.Sus-PHI/2019/Pn Bna telah terjadi pemutusan hubungan kerja secara sepihak oleh Tergugat kepada Penggugat yang

---

[79] Republik Indonesia, *Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003,* Lembaran Negara Tahun 2003 No. 39, Tambahan Lembaran Negara No. 4279.

[80] Hasby Ash-Shiddieqy, *Pengantar Fiqh Muamalah,* (Semarang: Pustaka Rizki Putra, 1999), hlm. 61.

mengindikasikan telah terjadinya pemutusan akad secara terpaksa. Permberlakuan *fasakh* melalui *urbun* bertujuan agar memperkuat akad sehingga akad tersebut tidak bisa diputuskan secara sepihak. *Urbun* juga dimaksudkan sebagai pemberian hak kepada masing-masing pihak untuk memutuskan akad secara sepihak dalam jangka waktu yang ditentukan dalam adat kebiasaan atau yang disepakati dengan imbalan *urbun* tersebut.

Fasakh melalui *urbun* dengan uang pesangon jika dikaitkan memiliki persamaan. Kewajiban membayar uang pesangon dapat dimaksudkan sebagai jaminan, dimana perjanjian kerja tidak boleh di putuskan secara sepihak tanpa persetujuan pihak lain.

Pemutusan hubungan kerja dalam Islam harus berdasarkan kesepakatan antara pekerja dan pengusaha/pemberi pekerjan. Karena Islam sangat menjunjung prinsip kesejahteraan dan keadilan, dan jika pemberi pekerjaan ingin memutuskan suatu hubungan kerja maka hal tersebut dapat dilakukan dengan *fasakh* melalui *urbun* Dalam hubungan kerja Islam mewajibkan untuk menguatkan akad-akad perjanjian kerja demi terjaminnya hak-hak kedua belah pihak. Islam sangat memperhatikan terlaksananya kesepakatan sesuai dengan aturan yang telah disepakati.[81] Sebagaimana ketentuan *urbun,* kewajiban membayar pesangon juga dimaksudkan sebagai penegas hak kepada masing-masing pihak. Meskipun terdapat perbedaan dalam hal pihak yang terbebani *urbun.*

KUH Perdata di Negara-negara Islam yang didasarkan pada hukum Syariah juga menerima pandangan Hambali ini yang menganggap *urbun* sebagai sesuatu yang sah. Sebagaimana yang telah dikutip oleh Syamsul Anwar di dalam Kitab Undang-Undang Hukum Muamalat Uni Emirat Arab Pasal 148 dan Kitab Undang-Undang Hukum Perdata Irak Pasal 92, menegaskan:[82]

---

[81] Yusuf al-Qardhawi, *Peran Nilai dan Moral Ekonomi Islam*, terj. Didin Hafiduddin (Jakarta: Rajawali Press, 1997), hlm. 187.

[82] Syamsul Anwar, *Hukum Perjanjian Syariah*, (Jakarta: PT. RajaGrafindo, 2010), hlm. 348.

1. Pembayaran *urbun* dianggap sebagai bukti bahwa akad telah final dan tidak boleh ditarik kembali kecuali ada ketentuan lain dalam persetujuan atau menurut adat kebiasaan.
2. Jika kedua belah pihak sepakat bahwa pembayaran *urbun* adalah sebagai sanksi pemutusan akad, maka masing-masing pihak mempunyai hak menarik kembali akad; jika yang memutuskan akad adalah pihak yang membayar *urbun,* maka ia akan kehilangan *urbun* tersebut dan jika yang memutuskan akad adalah pihak yang menerima *urbun,* maka ia akan mengembalikan *urbun* ditambah sebesar yang sama.

Ketentuan ini menjelaskana bahwa *urbun* memiliki dua tujuan; *pertama, urbun* dimasukkan sebagai bukti untuk memperkuat akad yang tidak boleh diputuskan secara sepihak selama tidak ada persetujuan atau adat kebiasaan yang menentukannya. Oleh sebab itu *urbun* juga diartikan sebagai pemberian hak kepada masing-masing pihak untuk memutuskan akad secara sepihak dalam jangka watu yang ditentukan atau yang telah disepakati para pihak dengan imbalan *urbun* yang dibayarkan.

Kedua ayat di atas yang terkandung di dalam pasal tersebut jelas memperlihatkan bahwa *urbun* pada asasnya diartikan sebagai bukti penguat atas akad yang tidak boleh ditarik kembali tanpa persetujuan pihak lain. Sedangkan pada ayat (2) menjelaskan pengecualian dari asas diatas, yaitu pembayaran *urbun* diartikan sebagai penegasan hak untuk membatalkan akad secara sepihak yang dilakukan berdasarkan kesepaktan secara tegas atau diam-diam.

Penjelasan diatas memperlihatkan bahwa akad yang awalnya mengikat kedua belah pihak berubah menjadi akad yang tidak mengikat karena adanya *urbun* yang digunakan sebagai imbalas atas pemutusan akad secara sepihak. Dengan demikian, peran *urbun* menjadi jelas, yaitu *urbun* merupakan sarana melalui pemutusan akad dilakukan.[83]

[83] *Ibid.*

Sebagaimana ketentuan *urbun,* kewajiban membayar pesangon juga dimaksudkan sebagai penegas hak kepada masing-masing pihak. Meskipun terdapat perbedaan dalam hal pihak yang terbebani *urbun*. Pesangon sendiri merupakan hak pekerja yang timbul ketika seorang pekerja di-PHK oleh perusahaan tempat ia bekerja. Merupakan kewajiban pengusaha untuk memenuhi hak pekerja tersebut sesuai dengan perjanjian kerja yang telah disepakati di awal. Hal ini sesuai dengan firman Allah swt. dalam surat al-Maidah ayat 1 yang berbunyi:[84]

يَاأَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوٓاْ أَوْ فُواْ بِالْعُقُودِ

Hai orang-orang beriman, penuhilah aqad-aqad itu.

Ketentuan membayar uang pasangon sangatlah penting, Jika ketentuan ini tidak ditetapkan maka pengusaha akan seenaknya melakukan pemutusan hubungan kerja. Karena itulah pemerintah mengeluarkan Perautran Perundang-undangan, yang akan melindungi pekerja.[85] Pemerintah harus turut menyelesaikan masalah yang terjadi antara pekerja dan pengusaha, karena pemerintah memiliki tanggung jawab untuk mengatur dan melindungi rakyatnya. Hal ini sesuai dengan sabda Nabi Muhammad SAW:[86]

عَنْ اِبْنُ عُمَرَ عَنِ النَّبِي صَلَّى الله عَلَيْهِ وَسَلَّم أَنَّهُ قَالَ أَلاَ كُلُّكُمْ رَعٍ وَ كُلُّكُمْ مَسْئُولٍ عَنْ رَعِيَّتِهِ فَالأَمِيْرُ الَّذِى عَلَى النَاسِ رَاعٍ وَهُوَ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِه (رواه مُسْلِمٌ)

Dari Ibnu Umar dari Rasulullah SAW bersabda: Ingatlah! Kalian semua adalah pemimpin dan kalian bertanggung jawab atas kepemimpinan kalian, sebagaimana imam (pemerintah) adalah pemimpin dan bertanggung jawab atas rakyatnya. (HR. Muslim).

Pemimpin harus bertanggung jawab terhadap masalah yang dihadapi oleh rakyatnya. Begitu pula dengan pengusaha, mereka wajib bertanggung

---

[84] Departemen Agama RI*, Al-quran dan Terjemahnya*, (Bandung: CV. Penerbit Jumanatul 'Ali-Art, 2005), hlm. 106

[85]Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja,* (Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2007), hlm. 17.

[86] Abu Husin Muslim bin Hajjaj, *Shahih Muslim*, jilid I, (Beirut: Dar al Fikr, 1971), hlm. 1459.

jawab atas segala hal yang menimpa pekerjanya. Sudah menjadi kewajiban pemimpin untuk menjadi penengah dalam menyelesaikan permasalahan antara pengusaha dan pekerja.

Sesuai dengan pemutusan hubungan kerja secara sepihak yang dilakukan oleh Tergugat terhadap pekerjanya pada perkara No. 1/Pdt.Sus-PHI/2019/Pn Bna, yang mana keputusan hakim meliputi:[87]

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk Sebagian
2. Menyatakan hubungan kerja Penggugat dengan Tergugat adalah Pekerja Tetap atau PKWTT (Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tentu)
3. Menyatakan sah Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Penggugat sejak tanggal 15 Februari 2018
4. Menghukum Tergugat untuk membayar pesangon, dan hak-hak Penggugat sebesar Rp 22.790.000,- (Dua Puluh Dua Juta Tujuh Ratus Sembilan Puluh Ribu Rupiah)
5. Menolak gugatan Penggugat selain dan selebihnya.

Telah sesuai dengan hukum Islam, Tergugat sudah seharusnya bertanggung jawab dengan melaksanakan putusan Hakim tersebut atas konsekuensi pemutusan hubungan kerja sepihak yang dilakukannya.

Perkara No. 1/Pdt.Sus-PHI/2019/Pn Bna ini sudah sesuai dengan apa yang diinginkan oleh hukum Islam, artinya dalam hal ini Hakim telah melaksanakan tugasnya dan bertanggung jawab atas memberikan rasa keadilan dan kesejahteraan kepada pekerja, dimana pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh Tergugat pada dasarnya bertentangan dengan hukum Islam. Seperti yang kita ketahui salah satu syarat dalam pemutusan hubungan kerja yaitu adanya kesepakatan antara pekerja dan pengusaha/pemberi pekerjan

[87] Pengadilan Negeri Kelas IA Banda Aceh, *"Putusan Nomor 1/Pdt.Sus-PHI/2019/Pn Bna",* hlm. 42.

BAB EMPAT
PENUTUP

A. Kesimpulan

Pertimbangan hakim terhadap pemutusan hubungan kerja sepihak yang dialami oleh karyawam PT. Darussalam Berlian Motor adalah bahwasanya pemutusan hubungan kerja dengan alasan Penggugat telah melakukan keasalahan berat tidak dapat dipertimbangkan lebih lanjut karena Pasal 158 tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat.

Adapun Faktor-faktor yang menyebabkan Hakim mengabulkan gugatan Penggugat, karena majelis mempertimbangkan tidak ditemukannya bukti PKWT yang kedua (ke-2) antara Penggugat dan Tergugat sampai dengan tanggal 15 Februari 2018. Untuk itu hubungan kerja PKWT berubah menjadi PKWTT, sehingga menurut Majelis Hakim PHK tersebut dikategorikan sebagai pelanggaran Peraturan Perusahaan dan Perjanjian Kerja sehingga Penggugat berhak atas uang Pesangon dan uang Penggantian Hak.

Dalam perspektif hukum Islam salah satu syarat dalam pemutusan hubungan kerja yaitu adanya kesepakatan antara pekerja dan pengusaha/pemberi pekerjan. Islam dalam memutus suatu hubungan kerja pengusaha dapat melakukan *Fasakh* melalui *urbun*. *Fasakh* melalui *urbun* yang jika dikaitkan dengan uang pesangon dalam hukum positif memiliki persamaan. Kewajiban membayar uang pesangon dapat dimaksudkan sebagai jaminan, dimana perjanjian kerja tidak boleh di putuskan secara sepihak tanpa persetujuan pihak lain. Dalam hubungan kerja Islam mewajibkan untuk menguatkan akad-akad perjanjian kerja demi terjaminnya hak-hak kedua belah pihak. Sebagaimana ketentuan *urbun,* kewajiban membayar pesangon juga dimaksudkan sebagai penegas hak kepada masing-masing pihak.

B. Saran

1. Peneliti berharap agar hendaknya pengusaha dapat melindungi pekerjanya sesuai dengan perjanjian kerja yang telah disepakati di awal. Dan hendaknya para pejabat negara yang bertugas membuat Undang-Undang agar kedepannya di harapkan untuk dapat mengadopsi konsep *ijārah* dalam pembentukan hukum Nasional terutama Undang-Undang Ketenagakerjaan.
2. Pengusaha harus berupaya menghindari Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), agar suasana yang harmonis dan adil dapat tercipta di lingkungan kerja. Perlindungan hak-hak tenaga kerja perlu diwujudkan sesuai dengan nilai-nilai Pancasila dan agama. Sehingga tidak akan ada lagi pihak yang merasa ter-dzalimi.
3. Pemerintah harus dapat menjalankan tugasnya dengan baik sehingga jika terjadi penyelewengan terhadap perundang-undangan dapat segera di selesaikan.
4. Hendaknya hakim dalam mempertimbangkan suatu perkara haruslah mempertimbangkan aspek sosiologis, normatif, dan filosofis.

DAFTAR PUSTAKA

1. Buku

Abdul Hadi. "Perlindungan Hukum terhadap Karyawan yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja Setelah Putusan Pengadilan Berkekuatan Hukum Tetap". *Jurnal Surya Kencana Satu: Dinamika Masalah Hukum dan Keadilan*. Vol. 10. No. 2. 2018.

Abu Husin Muslim bin Hajjaj. *Shahih Muslim*. jilid I. Beirut: Dar al Fikr. 1971.

Al-'Asqalany, Ibnu Hajar. *Buluqhul Maram Min Adillatil Ahkam,* terj. Lutfi Arif dkk. Buluqhul Maram Five in One, cet. I. Jakarta: Noura Books. 2008.

Al-Khathib, Syarbini. *Mughniy Muhtaj,* jilid II. Beirut: Dar Al-Fikr. 1978.

Eko Prasetyo. *Upah dan Pekerja*. Yogyakarta: Resist Book. 2006.

Hasby Ash-Shiddieqy. *Pengantar Fiqh Muamalah.* Semarang: Pustaka Rizki Putra. 1999.

Hendi Suhendi. *Fiqh Muamalah*. Jakarta: RajaGrafindo Persada. 2002.

Imam Soepomo. *Pengantar Hukum Perburuhan*. Jakarta: Djambatan. 2003.

Iskandar. *Metodologi Penelitian Kualitatif,* cet. I. Jakarta: Gaung Persada. 2009.

Krippendorf, Klaus. *Analisis Isi. Pengantar Teori dan Metodologi*, terj. Fraid Wajidi. Jakarta: Rajawali Pers. 1980.

Lalu Husni. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada. 2006.

M. Abdurachman Rachimi. *Segala Hal tentang Haji dan Umroh*. Jakarta: Erlangga. 2012.

M. Nazir. *Metode Penelitian*, *cet. ke-5*. Jakarta: Ghalia Indonesia. 2005.

M. Yahya Harahap. *Hukum Acara Perdata*. Jakarta: Sinar Grafika. 2008.

Muhammad Teguh. *Metode Penelitian Ekonomi*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada. 2005.

Mukti Arto. *Praktek Perkara Perdata Pada Pengadilan Agama.* cet V. Yogyakarta: Pustaka Pelajar. 2004.

Narun Haroen. *Fiqh Muamalah*. Jakarta: Gaya Media Pratama. 2007.

Qudamah, Ibn. *Al-Mughni wa Asy-Syarh Al-Kabir*, juz IV. Beirut: Daral Fikr. 1984.

Rachmat Syafei. *Fiqih Muamalah*. Bandung: Pustaka Setia. 2001.

Sabiq, Sayyid. *Fiqh as-Sunnah*, juz 1. Beirut: Dar al-Fikr. 2009.

Sabiq, Sayyid. *Fiqh Sunnah*, terj. Nor Hasanuddin. Jakarta: Pena Pundi Aksara. 2006.

Saifuddin Azwar. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar. 2010.

Sugiyono. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: CV. Alfabeta. 2005.

Syamsul Anwar. Hukum Perjanjian Syariah. (Jakarta: RajaGrafindo Persada. 2010.

Yusuf al-Qardhawi. *Peran Nilai dan Moral Ekonomi Islam*. Terj. oleh Didin Hafiduddin. Jakarta: Rajawali Press. 1997.

Zaeni Asyhadie. *Hukum Kerja.* Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada. 2007.

Zuhaili, Wahbah *Fiqih Imam Syafi'i*, terj. Muhammad Afifi dan Abdul Hafiz. Jakarta: Almahira. 2010.

Zuhaili, Wahbah. *Fiqih Islam wa Adillatuh*, jilid V. Jakarta: Gema Insani. 2011.

Zuhailiy, Wahbah. *Fiqh al-Islam wa Adillatuhu*. Beirut: Dar al-Fikr. 1985.

Majid, Abu Rakhiyah. *Hukm Arobun fi al-Islam*, cet. I. Aman: Maktabah al-Aqsha. 1986.

2. Karya Ilmiah

Annisa Tassia H. Skripsi: *"Tinjauan Hukum Islam Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak (Studi Kasus Putusan Perkara Nomor 01/G/2013/PHI.PI.G)"*. Palembang: Fakultas Syariah dan Hukum. Universitas Islam Negeri Raden Fatah. 2017.

Annisa Tassia H. Skripsi: *"Tinjauan Hukum Islam Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak (Studi Kasus Putusan Perkara Nomor 01/G/2013/PHI.PI.G)"*. Palembang: Fakultas Syariah dan Hukum. Universitas Islam Negeri Raden Fatah. 2017.

Dina Firdaus. Skripsi: *"Pelaksanaan Hukum Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara Lisan terhadap Pekerja PKWT atau PKWTT di Sektor Pelayaran oleh PT. Internusa Bahari Persada Suatu Putusan Mahkamah Agung No. 52 K/PDT.SUS-PHI/2018"*. Jakarta: Fakultas Syariah dan Hukum. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah. 2018.

Lailatunikmah. Skripsi: *"Pemutusan Hubungan Kerja Tanpa Sebab (Studi Komparatif Undang-Undang Nomormor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Hukum Islam)"*. Tulungagung: Fakultas Syariah dan Ilmu Hukum. Institut Agama Islam Negeri Tulungagung. 2017.

Isti Wahyuningsih. Skripsi: "*Tinjauan Hukum Islam Terhadap Kewajiban Pemberian Uang Pesangon Sebagai Kompensasi Pemutusan Hubungan*

Kerja (PHK) (Studi Kasus Pemberian Pesangon Pada Karyawan PHK di PT. Bumi Waras Tulang Bawang Barat)". Lampung: Fakultas Hukum Ekonomi Syariah. Institut Agama Islam Negeri Metro. 2018.

Nur Iftitah Isnantiana. "Legal Reasoning Hakim Dalam Pengambilan Putusan Perkara Di Pengadilan". *Jurnal Pemikiran Islam*. Vol. XVIII. No. 2. 2017

Qinan Qinthar Pratama. Skripsi: *"Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja di PT. Smelting Gresik atas Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak Dihubungkan dengan Undang-Undang Nomormor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan"*. Bandung: Fakultas Hukum. Universitas Pasundan. 2017.

Sawitri Dian Kusuma. Skripsi: *"Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Karena Kesalahan Berat pada Tingkat Mediasi di Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Purbalingga*". Purwokerto: Fakultas Hukum. Universitas Jendral Soedirman. 2012.

Yosef. Tesis: *"Perlindungan Hukum Pemutusan Hubungan Kerja karena Kesalahan Berat Studi Kasus terhadap Surat Keputusan Direksi PT. Taspen (Persero)*". Jakarta: Universitas Indonesia. 2008.

3. Terbitan Pemerintah

Departemen Agama RI. *Al-quran dan Terjemahnya*. Bandung: CV. Penerbit Jumanatul 'Ali-Art, 2005.

Pengadilan Negeri Kelas IA Banda Aceh. *"Putusan Nomor 1/Pdt.Sus-PHI/2019/Pn Bna"*. 2019.

Republik Indonesia. *Keputusan Menteri tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu No. KEP.100/MEN/VI/2004*. 2004.

Republik Indonesia. *Kitab Undang-undang Hukum Perdata.* 1848.

Republik Indonesia. *Mahkamah Konstitusi No. 012/PUU-I/2003 Tentang Pengujian UU No. 13 Tahun 2003 Terhadap UUD 1945*. 2003.

Republik Indonesia. *Undang-Undang Nomormor 13 Tahun 2003.* Lembaran Negara Tahun 2003 No. 39. Tambahan Lembaran Negara No. 4279. 2003

Republik Indonesia. *Undang-Undang Nomormor 2 Tahun 2004.* Lembarang Negara Tahun 2004 No. 6. Tambahan Lembaran Negara No. 4356. 2004.

4. Website

Afrianto Budi. "*Perlindungan Hukum bagi Pekerja yang di-PHK"*. Diakses melalui situs https//www.akademiasuransi.org/2012/10/perlindungan-hukum-bagi-pekerja-yang-di-.html?m=1. Pada tanggal 6 Juli 2020.

Agus Salim. *PHK Sepihak Cerminan Tindakan pengusaha yang Tak Patuh Hukum*. Diakses melalui situs https://www.koranperdjoengan.com/phk-sepihak-cerminan-tindakan-pengusaha-yang-tak-patuh-hukum/. Pada tanggal 11 September 2019.

Willy Farianto. "*Penerapan PHK karena Kesalahan Berat Pasca Putusan MK"*. Diakses melalui situs https://m.hukumonline.com/berita/baca/lt4fde49d6569fc/penerapan-phk-karena-kesalahan-berat-pasca-putusan-mk-broleh-willy-farianto-/. Pada tanggal 2 Juli 2020.

PT. Darussalam Berlian Motor, "*Gambaran Perusahaan"*, diakses melalui situs https://www,mitsubishi-motors.co.id/, Pada tanggal 6 Agustus 2020.

Sardana Group, *"Tentang Kami",* diakses melalui situs https://sardanagroup.co.id/, Pada tanggal 7 Agustus 2020.

Lampiran 1 SK Penetapan Pembimbing Skripsi

KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY BANDA ACEH
FAKULTAS SYARI'AH DAN HUKUM
Jl. SyeikhAbdurRaufKopelma Darussalam Banda Aceh
Telp. 0651-7557442 Email :fsh@ar-raniry.ac.id

SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS SYARI'AH DAN HUKUM
UIN AR-RANIRY BANDA ACEH
Nomor: 4678/Un.08/FSH/PP.00.9/11/2019

TENTANG

PENETAPAN PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA

Menimbang : a. Bahwa untuk kelancaran bimbingan KKU Skripsi pada Fakultas Syari'ah dan Hukum, maka dipandang perlu menunjukkan pembimbing KKU Skripsi tersebut;
b. Bahwa Yang namanya dalam Surat Keputusan ini dipandang mampu dan cakap serta memenuhi syarat untuk diangkat dalam jabatan sebagai pembimbing KKU Skripsi.

Mengingat :
1. Undang-undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional;
2. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen;
3. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi;
4. Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan;
5. Peraturan Pemerintah RI Nomor 04 Tahun 2014 tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi;
6. Peraturan Presiden RI Nomor 64 Tahun 2013 tentang Perubahan Institut Agama Islam Negeri IAIN Ar-Raniry Banda Aceh Menjadi Universitas Islam Negeri;
7. Keputusan Menteri Agama 492 Tahun 2003 tentang Pendelegasian Wewenang Pengangkatan, Pemindahan dan Pemberhentian PNS dilingkungan Departemen Agama RI;
8. Peraturan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2014 tentang Organisasi dan Tata Kerja Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh;
9. Peraturan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2015 tentang Statuta Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh;
10. Surat Keputusan Rektor UIN Ar-Raniry Nomor 01 Tahun 2015 tentang Pemberi Kuasa dan Pendelegasian Wewenang Kepada Para Dekan dan Direktur Program Pasca Sarjana dalam Lingkungan UIN Ar-Raniry Banda Aceh;

MEMUTUSKAN

Menetapkan :

Pertama : Menunjuk Saudara (i) :
a. Dr. Husni Mubarrak, Lc., MA — Sebagai Pembimbing I
b. Muslem, S.Ag., MH — Sebagai Pembimbing II

untuk membimbing KKU Skripsi Mahasiswa (i) :

Nama : Siti Azizah
NIM : 160102030
Prodi : HES
Judul : Umrah Sebagai Alasan Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Oleh PT. Darussalam Berlin Motor Dalam Perspektif Hukum Islam (Studi Kasus Putusan No. 1/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Bna)

Kedua : Kepada pembimbing yang tercantum namanya di atas diberikan honorarium sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku;

Ketiga : Pembiayaan akibat keputusan ini dibebankan pada DIPA UIN Ar-Raniry Tahun 2019;

Keempat : Surat Keputusan ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan dengan ketentuan bahwa segala sesuatu akan diubah dan diperbaiki kembali sebagaimana mestinya apabila ternyata terdapat kekeliruan dalam keputusan ini.

Kutipan Surat Keputusan ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk dilaksanakan sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di : Banda Aceh
Pada tanggal : 12 November 2019
Dekan,

Muhammad Siddiq

Tembusan :
1. Rektor UIN Ar-Raniry;
2. Ketua Prodi HES;
3. Mahasiswa yang bersangkutan;
4. Arsip.

Lampiran 2 Putusan Hakim No. 1/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Bna

Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia
putusan.mahkamahagung.go.id

P U T U S A N
Nomor 1/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Bna

DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA

Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Banda Aceh memeriksa dan memutus perkara-perkara Perselisihan Hubungan Industrial pada tingkat pertama, telah menjatuhkan putusan sebagai berikut dalam perkara gugatan antara

Monisa Kurnia, Tempat/tanggal lahir Meulaboh/ 10 Agustus 1986, Jenis Kelamin Perempuan, Alamat Desa Suak Sigadeng Kecamatan Johan Pahlawan kabupaten Aceh Barat, dalam hal ini memberikan Kuasa kepada 1. **Mustiqal SyahPutra, S.H.** 2.**Chandra Darusman S, S.H.** 3. **Wahyu Pratama, S.H.** 4. **Herman, S.H.** 5. **Khairul Ayyami, S.H.** 6. **Fela Angreni, S.H.** 7. **Desi Amelia, S.H.** 8. **Riki Yuniagara, S.HI.** kesemuanya adalah Advokat/ Pembela Umum dan Asisten Advokat/ Asisten Pembela Umum pada Kantor Lembaga Bantuan Hukum (LBH) Banda Aceh Pos Meulaboh yang beralamat di Jalan Manek Roo Lr. Malem Diwa Gp. Kuta Padang Kec. Johan Pahlawan, Meulaboh Kab. Aceh Barat. berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 16 Maret 2018, selanjutnya disebut **PENGGUGAT**;

L a w a n

PT. Darussalam Berlian Motor, alamat kantor Jalan Soekarno Hatta, Kelurahan Lam Ara, Kecamatan Banda Raya, Kota Banda Aceh; selanjutnya disebut **TERGUGAT;**

Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri tersebut;

Setelah membaca berkas-berkas dalam perkara ini;

Setelah mendengar kedua belah pihak yang berperkara;

Setelah Memeriksa bukti-bukti dan saksi yang diajukan ke persidangan;

TENTANG DUDUK PERKARA

Menimbang, bahwa Penggugat dalam Surat Gugatannya tanggal 7 Januari 2019 yang dilampiri Risalah Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dari Mediator pada Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh serta telah didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Banda Aceh pada tanggal 8 Januari 2019, dengan Register

Disclaimer
Kepaniteraan Mahkamah Agung Republik Indonesia berusaha untuk selalu mencantumkan informasi paling kini dan akurat sebagai bentuk komitmen Mahkamah Agung untuk pelayanan publik, transparansi dan akuntabilitas pelaksanaan fungsi peradilan.
Dalam hal Anda menemukan inakurasi informasi yang termuat pada situs ini atau informasi yang seharusnya ada, namun belum tersedia, maka harap segera hubungi Kepaniteraan Mahkamah Agung RI melalui :
Email : kepaniteraan@mahkamahagung.go.id
Telp : 021-384 3348 (ext.318)

Perkara Nomor: 1/Pdt.Sus-PHI/2019/PN-Bna mengemukakan hal-hal sebagai berikut:

1. Bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 81 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang menyebutkan bahwa : "gugatan perselisihan hubungan industrial diajukan kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang daerah hukumnya meliputi tempat pekerja/buruh bekerja", maka sangat beralasan menurut hukum PENGGUGAT mengajukan gugatan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Banda Aceh;
2. Bahwa PENGGUGAT adalah pekerja pada TERGUGAT dengan masa kerja 2 (dua) tahun 8 (delapan) bulan mulai 1 Juni 2015 sampai dengan 15 Februari 2018, dengan penempatan terakhir sebagai Supervisor pada kantor PT. Darussalam Berlian Motor cabang Meulaboh;
3. Bahwa adapun bentuk pekerjaan yang ditugaskan/diberikan TERGUGAT kepada PENGGUGAT adalah pekerjaan yang bersifat terus menerus, tidak terputus-putus, tidak dibatasi waktu dan merupakan bagian pekerjaan pokok pada perusahaan TERGUGAT;
4. Bahwa PENGGUGAT selama bekerja pada perusahaan TERGUGAT tidak pernah diberikan Surat Perjanjian Kerja/Kontrak Kerja oleh pihak TERGUGAT, dengan kata lain tidak pernah ada perjanjian kerja dalam bentuk tertulis;
5. Bahwa PENGGUGAT adalah karyawan pada Perusahaan TERGUGAT yaitu PT. Darussalam Berlian Motor yang mulai bekerja terhitung pada tanggal 1 Juni 2015 dan berakhir pada tanggal 15 Februari 2018 karena dilakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sepihak oleh TERGUGAT berdasarkan Surat Keputusan Nomor : 01/DBM – HRD/II/2018 yang ditandatangan oleh Willy Setyawan Sofyan sebagai Business Manager (Bukti P-01);
6. Bahwa selama PENGGUGAT sebagai karyawan di perusahaan TERGUGAT, PENGGUGAT selalu melakukan tugas-tugas dan tanggung jawab dengan baik serta tidak melakukan hal-hal atau tindakan-tindakan indisipliner yang melanggar Peraturan dan Tata Tertib perusahaan dan bahkan selama PENGGUGAT bekerja di perusahaan TERGUGAT belum pernah PENGGUGAT sekalipun mendapat teguran atau peringatan berupa sanksi baik sanksi lisan maupun secara tertulis;
7. Bahwa pada tanggal 15 Februari 2018 PENGGUGAT diberikan surat kesepakatan bersama oleh TERGUGAT yang ditanda tangani oleh

Disclaimer
Kepaniteraan Mahkamah Agung Republik Indonesia berusaha untuk selalu mencantumkan informasi paling kini dan akurat sebagai bentuk komitmen Mahkamah Agung untuk pelayanan publik, transparansi dan akuntabilitas pelaksanaan fungsi peradilan.
Dalam hal Anda menemukan inakurasi informasi yang termuat pada situs ini atau informasi yang seharusnya ada, namun belum tersedia, maka harap segera hubungi Kepaniteraan Mahkamah Agung RI melalui :
Email : kepaniteraan@mahkamahagung.go.id
Telp : 021-384 3348 (ext.318)

T. Mirzan selaku karyawan bagian umum yang berisi pembayaran uang pisah sebanyak satu bulan gaji yakni sebesar Rp. 4.300.000,- (Empat Juta Tiga Ratus Ribu Rupiah), namun PENGGUGAT menolak dan tidak bersedia menandatangani surat kesepakatan bersama yang dibuat sepihak oleh TERGUGAT, hal ini karena tidak sesuai prosedur ketenagakerjaan (Bukti P-02);

8. Bahwa tekait dengan surat kesepakatan bersama atau surat pisah dari TERGUGAT, maka pada tanggal 17 Februari 2018 PENGGUGAT menyampaikan pengaduan kepada pihak Dinas Tenaga Kerja (Disnaker) Kabupaten Aceh Barat, kemudian pihak Disnaker memberi saran untuk langsung mendatangi kantor Perusahaan TERGUGAT yakni PT. Darusalam Berlian Motor di Banda Aceh;

9. Bahwa dengan saran dari Disnaker tersebut, maka pada tanggal 21 Februari 2018 PENGGUGAT mendatangi perusahaan TERGUGAT yakni PT. Darusalam Berlian Motor di Banda Aceh guna meminta penjelasan atas surat pemberhentian atau pemutusan hubungan kerja tersebut. Namun tidak bertemu dengan Willy Setyawan Sofyan yang menadatangani surat PHK selaku Bussiness Manager. Dengan kata lain saat itu PENGGUGAT ditemui oleh T. Mirzan selaku bagian umum di perusahaan tersebut dengan mengatakan bahwa Bussiness Manager tidak bersedia bertemu dengan PENGGUGAT karena PENGGUGAT sudah dipecat dan tidak perlu lagi membahas apapun;

10. Bahwa PENGGUGAT dan TERGUGAT telah melakukan perundingan bipartit sebayak, 2 (dua) kali, yakni pada tanggal 7 Maret 2018, dan 20 Maret 2018 akan tetapi tidak mencapai kesepakatan;

11. Bahwa karena tidak ada itikad baik dari TERGUGAT, meski telah ditemui oleh PENGGUGAT, dan karena tidak mencapai kesepakatan maka PENGGUGAT kemudian mengajukan Surat Permohonan Pencatatan Perselisihan Hubungan Industrial Nomor Istimewa tertanggal 22 Februari 2018 pada Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Aceh Barat, yang pada pokoknya menolak PHK sepihak yang dilakukan oleh TERGUGAT (Bukti P-03);

12. Bahwa meski telah diajukannya Surat Permohonan Pencatatan Perselisihan Hubungan Industrial, PENGGUGAT mengalami kendala dalam hal pemehunan hak-hak normatif nya dalam hal upaya penyelesaian terdapat lambat dan alotnya mekanisme penyelesaian, akibat tidak tersedianya Mediator Ketengakerjaan atau dengan kata lain ditemui fakta belum tersedianya Mediator pada Dinas Transmigrasi dan

Disclaimer
Kepaniteraan Mahkamah Agung Republik Indonesia berusaha untuk selalu mencantumkan informasi paling kini dan akurat sebagai bentuk komitmen Mahkamah Agung untuk pelayanan publik, transparansi dan akuntabilitas pelaksanaan fungsi peradilan.
Dalam hal Anda menemukan inakurasi informasi yang termuat pada situs ini atau informasi yang seharusnya ada, namun belum tersedia, maka harap segera hubungi Kepaniteraan Mahkamah Agung RI melalui :
Email : kepaniteraan@mahkamahagung.go.id
Telp : 021-384 3348 (ext.318)

2.Menyatakan hubungan kerja Penggugat dengan Tergugat adalah Pekerja Tetap atau PKWTT (Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu);
3.Menyatakan sah Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Penggugat sejak tanggal 15 Februari 2018;
4.Menghukum Tergugat untuk membayar pesangon, dan hak-hak Penggugat sebesar Rp.22.790.000,- (Dua Puluh Dua Juya Tujuh Ratus Sembilan Puluh Ribu Rupiah);
5. Menolak gugatan Penggugat selain dan selebihnya;.

DALAM REKONVENSI

-Menolak Gugatan Penggugat Rekonvensi untuk seluruhnya;

DALAM KONVENSI DAN REKONVENSI

- Membebankan biaya perkara ini kepada Negara

Demikianlah diputuskan dalam rapat permusyawaratan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Banda Aceh pada hari Senin tanggal 18 Maret 2019 oleh kami Roni Susanta, S.H. sebagai Ketua Majelis, Drs. Edi Prayitno dan Ayi Afrianto, S.H., masing-masing Hakim *Ad-Hoc* sebagai Hakim Anggota, putusan mana diucapkan pada hari Kamis tanggal 21 Maret 2019 dalam persidangan yang terbuka untuk umum oleh Hakim Ketua dengan didampingi Para Hakim Anggota dan dibantu oleh Rahmi Yanti., S.H Panitera Pengganti, dihadiri oleh kuasa Penggugat dan tanpa di hadiri oleh kuasa Tergugat;

Hakim Anggota,	Ketua Majelis,
D.t.o	D.t.o
Drs. Edi Prayitno	Roni Susanta, S.H.
D.t.o	
Ayi Afrianto, S.H.	

Panitera Pengganti,
D.t.o
Rahmi Yanti.,S.H

Banda Aceh, 1 April 2019
Dicatat disini bahwa putusan ini belum mempunyai kekuatan Hukum Tetap
Untuk salinan yang sama,
diberikan untuk dan atas permintaan dari ;
Minar.,S.H (Kuasa Tergugat).-
Salinan yang sama
A.n Panitera Pengadilan Negeri Banda Aceh
PANITERA MUDA PIDANA

Disclaimer
Kepaniteraan Mahkamah Agung Republik Indonesia berusaha untuk selalu mencantumkan informasi paling kini dan akurat sebagai bentuk komitmen Mahkamah Agung untuk pelayanan publik, transparansi dan akuntabilitas pelaksanaan fungsi peradilan.
Dalam hal Anda menemukan inakurasi informasi yang termuat pada situs ini atau informasi yang seharusnya ada, namun belum tersedia, maka harap segera hubungi Kepaniteraan Mahkamah Agung RI melalui :
Email : kepaniteraan@mahkamahagung.go.id
Telp : 021-384 3348 (ext.318)

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

Menimbang, bahwa segala sesuatu yang telah dipertimbangkan dalam Konvensi sepanjang ada hubungannya dengan Gugatan Penggugat Rekonvensi dianggap telah dipertimbangkan kembali dalam Rekonvensi ini;

Menimbang, bahwa setelah Majelis Hakim mempelajari dalil Gugatan Penggugat Rekonvensi dalam Rekovensi adalah sama dengan dalil jawabannya dalam Konvensi;

Menimbang, bahwa oleh karena Gugatan Penggugat Konvensi/ Tergugat Rekonvensi dinyatakan dikabulkan sebagian, sedangkan dalil bantahan Tergugat Konvensi/ Penggugat Rekonvensi tidak dapat diterima, maka Majelis Hakim dengan mengambil alih seluruh pertimbangan dalam Konvensi dan dianggap telah dipertimbangkan kembali dalam Rekonvensi, maka Gugatan Penggugat Rekonvensi haruslah dinyatakan ditolak untuk seluruhnya;

DALAM KONVENSI DAN REKONVENSI

Menimbang, bahwa setelah perkara ini dipertimbangkan dengan seksama, maka Gugatan Penggugat dalam Konvensi/ Tergugat dalam Rekonvensi dikabulkan sebagian sedangkan Gugatan Penggugat Rekonvensi/Tergugat Konvensi ditolak seluruhnya, untuk mana Tergugat dalam Konvensi/Penggugat dalam Rekonvensi merupakan Pihak yang kalah;

Menimbang, bahwa Nilai Gugatan kurang dari Rp.150.000.000,- (Seratus Lima Puluh Juta Rupiah) maka berdasarkan Pasal 58 UU No.2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, terhadap perkara ini dibebankan kepada negara;

Mengingat, Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor:2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, KUH Perdata, Rbg dan Ketentuan Hukum dan Peraturan Perundangan lain yang berkaitan;

M E N G A D I L I :

DALAM KONVENSI

DALAM PROVISI

- Menolak Provisi Penggugat untuk Seluruhnya;

DALAM EKSEPSI

- Menolak eksepsi Tergugat untuk Seluruhnya;

DALAM POKOK PERKARA

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian;

Disclaimer
Kepaniteraan Mahkamah Agung Republik Indonesia berusaha untuk selalu mencantumkan informasi paling kini dan akurat sebagai bentuk komitmen Mahkamah Agung untuk pelayanan publik, transparansi dan akuntabilitas pelaksanaan fungsi peradilan.
Dalam hal Anda menemukan inakurasi informasi yang termuat pada situs ini atau informasi yang seharusnya ada, namun belum tersedia, maka harap segera hubungi Kepaniteraan Mahkamah Agung RI melalui :
Email : kepaniteraan@mahkamahagung.go.id
Telp : 021-384 3348 (ext.318)

Perjanjian Kerja sebagaimana yang diatur dalam Pasal 161 ayat (1) sehingga Penggugat berhak atas uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 Ayat (2), Uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 Ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai Pasal 156 Ayat (4) dengan perincian sebagai berikut:

Penggugat Monisa Kurnia, Masa Kerja 1 (satu) tahun 8 (delapan) bulan (1 Juni 2016 sampai dengan 15 Februari 2018), Gaji/Upah Terakhir Rp.4.300.000,- (Empat Juta Tiga Ratus Rupiah);

- Uang Pesangon 1 X 2 X Rp.4.300.000,- = Rp.8.600.000,-
- Uang Penghargaan Masa Kerja = -
- Uang Penggantian Perumahan serta Pengobatan 15% X Rp.8.600.000,- = Rp.1.290.000,-

Jumlah = Rp.9..890.000,-

(Sembilan Juta Delapan Ratus Sembilan Puluh Ribu Rupiah);

Menimbang, bahwa mengenai adanya tuntutan pembayaran upah bulan Februari 2018 sampai dengan Desember 2018 sebesar Rp.47.300.000,-(Empat Puluh Tujuh Juta Tiga Ratus Ribu Rupiah) dan denda keterlambatan pembayaran upah 50% setiap bulannya selama 11 (sebelas) bulan sebesar Rp.25.650.000,- (Dua Puluh Lima Juta Enam Ratus Lima Puluh Ribu Rupiah) tidak didapat bukti-bukti mengenai kekurangan pembayaran yang dimohonkan oleh Penggugat. Sebab dalam rentang waktu tersebut, Penggugat sudah tidak bekerja di tempat Tergugat, oleh karenanya berdasarkan Undang Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 93 ayat (1) Upah tidak dibayar apabila pekerja/buruh tidak melakukan pekerjaan;

Menimbang, bahwa oleh karena Penggugat selama proses persidangan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Banda Aceh memerlukan waktu selama 50 hari sejak sidang hari pertama hingga putusan dibacakan, maka berdasarkan Pasal 100 Undang Undang No.2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial "Dalam mengambil keputusan, Majelis Hakim mempertimbangkan hukum, perjanjian yang ada, kebiasaan, dan keadilan" maka Majelis dapat mengabulkan tuntutan pembayaran upah proses selama 3 (tiga bulan) dari 11 (sebelas) bulan yang dimohonkan oleh Penggugat, yaitu 3 X Rp.4.300.000,- = Rp.12.900.000,- (Dua Belas Juta Sembilan Ratus Ribu Rupiah);

Menimbang, bahwa berdasarkan uraian dan seluruh pertimbangan di atas maka Gugatan Penggugat dinyatakan dikabulkan untuk sebagian;

DALAM REKONVENSI

Disclaimer
Kepaniteraan Mahkamah Agung Republik Indonesia berusaha untuk selalu mencantumkan informasi paling kini dan akurat sebagai bentuk komitmen Mahkamah Agung untuk pelayanan publik, transparansi dan akuntabilitas pelaksanaan fungsi peradilan.
Dalam hal Anda menemukan inakurasi informasi yang termuat pada situs ini atau informasi yang seharusnya ada, namun belum tersedia, maka harap segera hubungi Kepaniteraan Mahkamah Agung RI melalui :
Email : kepaniteraan@mahkamahagung.go.id
Telp : 021-384 3348 (ext.318)

Menimbang, bahwa tidak ada ditemukan bukti Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Kedua (ke-II) antara Penggugat dan Tergugat sampai dengan tanggal 15 Februari 2018 (Vide : Bukti P-01 dan T-2);

Menimbang, bahwa Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) antara Penggugat dengan Tergugat tidak terputus selama 1 (satu) tahun 8 (delapan) bulan, yakni dari tanggal 1 Juni 2016 sampai dengan 15 Februari 2018.

Menimbang, bahwa berdasarkan Pasal 59 ayat (6) menyatakan : "Pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat diadakan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu yang lama, pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu ini hanya boleh dilakukan 1 (satu) kali dan paling lama 2 (dua) tahun.";

Menimbang, bahwa berdasarkan Pasal 59 ayat (7) : "Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentua sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), ayat (2), ayat (4), ayat (5) dan ayat (6) maka demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu.";

Menimbang, bahwa Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang pekerjaannya tidak bersifat musiman dan/atau Pekerjaan-Pekerjaan yang tidak harus dilakukan untuk memenuhi pesanan atau target tertentu sebagaimana termaktub di dalam Pasal 4 dan Pasal 5 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Nomor: KEP.100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu maka sejak adanya hubungan kerja maka Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) berubah menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT);

Menimbang, bahwa berdasarkan Pasal 15 ayat (2) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Nomor: KEP.100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu : "Dalam hal PKWT dibuat tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (2), atau Pasal 5 ayal (2), maka PKWT berubah menjadi PKWTT sejak adanya hubungan kerja.";

Menimbang, bahwa berdasarkan seluruh uraian dan Pertimbangan di atas, Majelis berpendapat bahwa hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat yang semula diikat dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) batal demi hukum menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT), untuk mana Petitum angka 3 gugatan penggugat dapat dikabulkan;

Menimbang, bahwa status kerja Penggugat dari PKWT telah berubah menjadi PKWTT, maka Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) tersebut menurut Majelis Hakim dikategorikan sebagai pelanggaran Peraturan Perusahaan, dan

Disclaimer
Kepaniteraan Mahkamah Agung Republik Indonesia berusaha untuk selalu mencantumkan informasi paling kini dan akurat sebagai bentuk komitmen Mahkamah Agung untuk pelayanan publik, transparansi dan akuntabilitas pelaksanaan fungsi peradilan.
Dalam hal Anda menemukan inakurasi informasi yang termuat pada situs ini atau informasi yang seharusnya ada, namun belum tersedia, maka harap segera hubungi Kepaniteraan Mahkamah Agung RI melalui :
Email : kepaniteraan@mahkamahagung.go.id
Telp : 021-384 3348 (ext.318)

Menimbang, bahwa berdasarkan Bukti T-4 dapat diketahui Penggugat pernah ada menulis di WhatsApp tentang masalah pekerjaan bersama teman satu pekerjan, yang dipersepsikan oleh Tergugat sebagai upaya provokasi kepada rekan-rekan pekerja penggugat. Meskipun terdapat bahasa provokatif tetapi faktanya rekan-rekan kerja Penggugat tidak terprovokasi sebagaimana isi WhatsApp yang dijadikan bukti T-4 oleh Tergugat;

Menimbang, bahwa berdasarkan bukti T-5, T-5a, T-6, T-6a, T-7 dan T-8 dapat diketahui bahawa Penggugat pernah melakukan penandatanganan perjanjian Rincian Biaya Perjalanan atas nama Ridwan ke Nagan Raya dengan biaya sebesar Rp.1.017.000,- dan pembayaran lainnya sejumlah Rp.885.000,- kepada Ridwan. Penggugat juga menuliskan rincian pembayaran tersebut dan menandatangani rincian biaya dan aplikasi pembayaran PT.Darussalam Berlian Motor. Faktanya, sebagaimana diakui dan diterangkan Saksi Ridwan di dalam persidangan bahwa dirinya tidak pernah melaksanakan perjalanan dinas serta tidak pula menerima uang sebesar Rp.1.017.000 dan Rp.885.000,- sebagaimana bukti T-7 berupa pernyataan Ridwan secara tertulis;

Menimbang bahwa adanya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Penggugat pada tanggal 15 Februari 2018 dengan alasan Penggugat telah melakukan Kesalahan Berat sebagaimana yang diatur dalam Pasal 158 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak dapat dipertimbangkan lebih lanjut karena Pasal 158 tersebut tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat sesuai dengan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor : 012/PUU-I/2003 Jo Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi R.I Nomor : 13/MEN/SJ-HK/I/2005, untuk mana Petitum angka 2 gugatan penggugat dapat dikabulkan;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan-pertimbangan tersebut di atas, dapat diketahui masa kerja Penggugat adalah selama 1 tahun 8 bulan, terhitung mulai tanggal 1 Juni 2016 sampai dengan 15 Februari 2018 bukan karena alasan kesalahan berat;

Menimbang, bahwa selanjutnya Majelis perlu memeriksa Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) antara Penggugat dengan Tergugat sebagai berrikut:

Menimbang, bahwa Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang Pertama (ke-I) antara Penggugat dengan Tergugat dimulai sejak tanggal 1 Juni 2016 sampai dengan 1 Juni 2017 untuk masa kerja 12 (dua belas) bulan atau 1 (satu) tahun. (Vide Bukti T-1);

Disclaimer
Kepaniteraan Mahkamah Agung Republik Indonesia berusaha untuk selalu mencantumkan informasi paling kini dan akurat sebagai bentuk komitmen Mahkamah Agung untuk pelayanan publik, transparansi dan akuntabilitas pelaksanaan fungsi peradilan.
Dalam hal Anda menemukan inakurasi informasi yang termuat pada situs ini atau informasi yang seharusnya ada, namun belum tersedia, maka harap segera hubungi Kepaniteraan Mahkamah Agung RI melalui :
Email : kepaniteraan@mahkamahagung.go.id
Telp : 021-384 3348 (ext.318)

Menimbang, bahwa berdasarkan Bukti P-06, P-07 dan P-08 Penggugat adalah pekerja yang bekerja di tempat Tergugat dengan posisi jabatan sebagai Supervisor di PT.Darussalam Berlian Motor berkedudukan di Meulaboh;

Menimbang, bahwa di dalam gugatannya Penggugat menyatakan mulainya Penggugat bekerja di tempat Tergugat yaitu pada tanggal 1 Juni 2015 tidak dapat dibuktikan di dalam persidangan berdasarkan slip gaji ataupun Perjanjian Kerja Tertulis. Pada saat sidang pembuktian Penggugat tidak bisa menunjukkan bukti tertulis yang dapat dijadikan dasar perhitungan dimulainya masa kerja Penggugat. Dari keterangan saksi Widya Ramadiyanti, dan Saksi Thenorawaty diperoleh keterangan bahwa Penggugat bekerja mulai Tahun 2015 sedangkan berdasarkan keterangan Saksi Ridwan dapat diketahui Penggugat bekerja sejak tahun 2016 akan tetapi Saksi lupa bulannya;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut di atas maka Majelis berkeyakinan Penggugat mulai bekerja sejak tanggal 1 Juni 2016 berdasarkan bukti tertulis berupa Perjanjian Kerja (Vide: Bukti T-1). Selanjutnya setelah berakhir masa kontrak Penggugat pada tanggal 1 Juni 2017 tidak ada lagi bukti Perjanjian Kerja lainnya antara Penggugat dengan Tergugat sampai dengan adanya pemutusan hubungan kerja sepihak yang diterbitkan oleh Tergugat;

Menimbang, bahwa berdasarkan bukti P-01 dan T-2 dapat diketahui Penggugat di PHK oleh Tergugat pada tanggal 15 Februari 2018. Adapun alasan pemutusan hubungan kerja sebagaimana tercantum di dalam Bukti P-02 dan T-2 adalah, Penggugat membuat kartu nama baru untuk team sales marketing tanpa sizin dari Pempinan Perusahaan. Penggugat meninggalkan kantor cabang Meulaboh dan pergi ke Subussalam tanpa seizin Pimpinan Perusahaan. Penggugat membiarkan anggota team sales marketing untuk melakukan klaim biaya perjalanan dinas luar kota secara tidak benar. Penggugat memprovokasi anggota team sales marketing untuk melawan terhadap Pimpinan Perusahaan. Penggugat melakukan perbuatan tidak menyenangkan terhadap Pimpinan Perusahaan;

Menimbang, bahwa berdasarkan Bukti T-3 dan T-9 dapat diketahui Penggugat benar ada mencetak kartu nama atas nama Rama Afandi tanpa seizin Tergugat dan tanpa adanya bantahan dari Penggugat baik secara tertulis maupun dari keterangan saksi-saksi yang dihadirkan oleh Penggugat di dalam persidangan;

Disclaimer
Kepaniteraan Mahkamah Agung Republik Indonesia berusaha untuk selalu mencantumkan informasi paling kini dan akurat sebagai bentuk komitmen Mahkamah Agung untuk pelayanan publik, transparansi dan akuntabilitas pelaksanaan fungsi peradilan.
Dalam hal Anda menemukan inakurasi informasi yang termuat pada situs ini atau informasi yang seharusnya ada, namun belum tersedia, maka harap segera hubungi Kepaniteraan Mahkamah Agung RI melalui :
Email : kepaniteraan@mahkamahagung.go.id
Telp : 021-384 3348 (ext.318)

mulai bekerja sejak tanggal 1 Juni 2016 sampai dengan 1 Juni 2017 (Vide Bukti T-1);

- Bahwa Penggugat menjabat sebagai Supervisor di PT.Darussalam Berlian Motor berkedudukan di Meulaboh (Vide: Bukti P-06, P-07 dan P-08);
- Bahwa Penggugat di PHK oleh Tergugat pada tanggal 15 Februari 2018 (Vide: Bukti P-01dan T-2);
- Bahwa Tergugat ada memberikan surat Kesepakatan Bersama tetapi Penggugat tidak bersedia menerima serta tidak pula menandatangani Surat Perjanjian Bersama tersebut. (Vide : Bukti P-02);
- Bahwa Penggugat ada mencetak kartu nama atas nama Rama Afandi tanpa seizin Tergugat (Vide Bukti T-3 dan T-9);
- Bahwa Penggugat pernah menulis di WhatApps tentang masalah pekerjaan bersama teman satu pekerjan (Vide: Bukti T-4);
- Bahwa Penggugat ada menandatangani Rincian Biaya Perjalanan ke daerah Nagan Raya dan Aplikasi Bukti Pembayaran oleh PT.Darussalam Berlian Motor kepada Ridwan uang sejumlah Rp.1.017.000,- (Vide: Bukti T-5, T-5a dan T-8);
- Bahwa Penggugat ada menandatangani rincian biaya perjalanan dan aplikasi bukti pembayaran PT.Darussalam Berlian Motor atas nama Ridwan dengan jumlah uang sebesar Rp.885.000,- (Vide: Bukti T-6 dan T-6a);
- Bahwa Ridwan memberikan pernyataan tertulis dirinya tidak pernah mengadakan perjalanan dinas dan tidak pernah menerima uang Rp.1.017.000,- dan Rp.885.000,- (Vide: Bukti T-7);
- Bahwa Penggugat dan Tergugat telah menempuh proses mediasi, hingga diterbitkannya Anjuran (Vide: P-03, P-04 dan P-05);
- Bahwa Tergugat tidak melaksanakan isi anjuran, sehingga Penggugat mengajukan gugatannya ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Banda Aceh dengan register perkara No.1/Pdt.Sus-PHI/2019/PN-Bna;

Menimbang, bahwa selanjutnya Majelis Hakim akan memeriksa bukti-bukti yang diajukan oleh Penggugat dan Tergugat;

Menimbang, bahwa berdasarkan bukti T-1 dapat diketahui Penggugat adalah Pekerja Tidak Tetap, Pekerja Kontrak yang ditandai dengan adanya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Adapun Surat Perjanjian Kerja itu bertanggal 3 Mei 2016 untuk priode waktu dari tanggal 1 Juni 2016 sampai dengan 1 Juni 2017;

Disclaimer
Kepaniteraan Mahkamah Agung Republik Indonesia berusaha untuk selalu mencantumkan informasi paling kini dan akurat sebagai bentuk komitmen Mahkamah Agung untuk pelayanan publik, transparansi dan akuntabilitas pelaksanaan fungsi peradilan.
Dalam hal Anda menemukan inakurasi informasi yang termuat pada situs ini atau informasi yang seharusnya ada, namun belum tersedia, maka harap segera hubungi Kepaniteraan Mahkamah Agung RI melalui :
Email : kepaniteraan@mahkamahagung.go.id
Telp : 021-384 3348 (ext.318)

melakukan peringatan secara langsung/lisan kepada Penggugat agar tidak melakukan perbuatan yang tidak benar termasuk jangan bersikap kasar atau melawan pimpinan dan melakukan kesalahan lainnya, akan tetapi Penggugat tidak mengindahkannya ;

Menimbang, bahwa setelah Majelis Hakim mencermati Gugatan Penggugat dihubungkan dengan Jawaban Tergugat, maka persoalan pokok antara Penggugat dengan Tergugat adalah berkenaan dengan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sepihak oleh Tergugat kepada Penggugat dan status hubungan kerja Penggugat selama bekerja di tempat Tergugat;

Menimbang bahwa dari Gugatan Penggugat serta Jawaban Tergugat dihubungkan dengan pokok masalah yang dipersengketakan dalam perkara a quo, maka masalah Yuridis yang harus dijawab adalah **: "**Apakah Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dilakukan Tergugat kepada Penggugat, tanpa memberikan pesangon dan hak-hak lainnya sudah sesuai dengan Peraturan Perundang-Undangan yang berlaku?"**;**

Menimbang, bahwa menurut asas Pembagian Beban Pembuktian sebagaimana termaktub dalam Pasal 283 Rbg/Pasal 163 HIR jo pasal 1865 KUH Perdata, Penggugat sebagai pihak yang mendalilkan adanya hak atau Peristiwa dibebani kewajiban untuk membuktikan dalil-dalil gugatannya, sedangkan Pihak para Tergugat berkewajiban untuk membuktikan bantahannya;

Menimbang, bahwa untuk mempertahankan dalil-dalil gugatannya, Penggugat telah mengajukan bukti yang diberi tanda P-1 s/d P-10 dan 3 (tiga) orang saksi fakta dibawah sumpah, sedangkan untuk mempertahankan dalil-dalil bantahannya Tergugat telah mengajukan bukti surat diberi tanda sebagai T-1 s/d T-10 dan mengajukan 2 (dua) orang saksi fakta di bawah sumpah;

Menimbang, bahwa terhadap seluruh alat bukti yang diajukan, baik oleh Penggugat maupun oleh Tergugat, yang akan diperiksa dan dipertimbangkan sebagai alat pembuktian hanyalah alat bukti yang ada relevansinya dengan perkara ini, sedangkan alat bukti lainnya dikesampingkan;

Menimbang, bahwa dari jawab menjawab antara Para Penggugat dengan Tergugat dan dihubungkan dengan bukti-bukti serta keterangan saksi dalam persidangan, diperoleh fakta-fakta hukum:

- Bahwa Penggugat adalah pekerja/buruh di tempat Tergugat dengan status Pekerja Kontrak atau Perjanjian Waktu Tertentu (PKWT)

Disclaimer
Kepaniteraan Mahkamah Agung Republik Indonesia berusaha untuk selalu mencantumkan informasi paling kini dan akurat sebagai bentuk komitmen Mahkamah Agung untuk pelayanan publik, transparansi dan akuntabilitas pelaksanaan fungsi peradilan.
Dalam hal Anda menemukan inakurasi informasi yang termuat pada situs ini atau informasi yang seharusnya ada, namun belum tersedia, maka harap segera hubungi Kepaniteraan Mahkamah Agung RI melalui :
Email : kepaniteraan@mahkamahagung.go.id
Telp : 021-384 3348 (ext.318)

memberikan jawaban sehingga dimaknai sebagai menolak isi anjuran dimaksud;

Menimbang, bahwa Tergugat menolak sebagian gugatan penggugat tersebut, namun ada beberapa hal isi gugatan Penggugat dibenarkan oleh Tergugat dengan alasan hukum yang pada pokoknya sebagai berikut:

Bahwa, benar Penggugat pernah bekerja kepada Tergugat yang ditempatkan di Kantor cabang/perwakilan Tergugat di Maulaboh dengan jabatan sebagai Sales Supervisor ;

Bahwa, benar pada tanggal 15 Februari 2018 Tergugat telah melakukan PHK terhadap diri Penggugat ;

Bahwa, Penggugat melakukan PHK tersebut, karena Penggugat beberapa kali melakukan kesalahan yang dapat dianggap sebagai kesalahan berat atau fatal, diantaranya :

1. *Penggugat sebagai sales supevisor pernah membuat sendiri kartu nama baru PT. DARUSSALAM BERLIAN MOTOR ic. Tergugat untuk/atas nama team atau anggota Team Sales Marketing tanpa seizin pimpinan perusahaan/Tergugat ;*
2. *Penggugat sebagai sales supevisor yang ditempatkan di Kantor Cabang/Perwakilan di Meulaboh pernah meninggalkan tugas/ pekerjaannya di Kantor Perwakilan/Cabang Meulaboh pergi ke Subussalam turut mencampuri urusan Kantor Cabang/Perwakilan Tergugat di Subussalam, sehingga ketika itu pekerjaan/kegiatan di Kantor Cabang/perwakilan Meulaboh menjadi terganggu ;*
3. *Penggugat sebagai sales supevisor pernah membiarkan atau merekayasa anggota team sales marketing untuk melakukan klaim biaya perjalanan dinas keluar kota menemui nasabah/ customer atau calon nasabah/customer secara tidak benar ;*
4. *Penggugat sebagai sales supevisor pernah melakukan perbuatan tidak menyenangkan terhadap atasan/pimpinan perusahaan/Tergugat ;*
5. *Penggugat sebagai sales supevisor pernah melakukan perbuatan memprovokasi anggota team sales untuk melawan terhadap atasan/pimpinan perusahaan/Tergugat ;*
6. *Penggugat sebagai sales supevisor pernah mengangkat dan memberhentikan pekerja/karyawan tanpa seizin/persetujuan Pimpinan perusahaan ;*

Bahwa, sesungguhnya PHK terhadap pekerja yang telah melakukan kesalahan berat ataupun fatal tidak harus didahului dengan suatu peringatan oleh Perusahaan/Pengusaha, meskipun demikian Tergugat telah berupaya

Disclaimer
Kepaniteraan Mahkamah Agung Republik Indonesia berusaha untuk selalu mencantumkan informasi paling kini dan akurat sebagai bentuk komitmen Mahkamah Agung untuk pelayanan publik, transparansi dan akuntabilitas pelaksanaan fungsi peradilan.
Dalam hal Anda menemukan inakurasi informasi yang termuat pada situs ini atau informasi yang seharusnya ada, namun belum tersedia, maka harap segera hubungi Kepaniteraan Mahkamah Agung RI melalui :
Email : kepaniteraan@mahkamahagung.go.id
Telp : 021-384 3348 (ext.318)

dalam bagian pokok perkara sesuai dengan ketentuan yang berlaku dan hal tersebut tidak mengakibatkan gugatan pengguggat menjadi kabur;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan-pertimbangan hukum di atas majelis berpendapat bahwa Eksepsi Tergugat tidak memiliki alasan hukum yang cukup dan karenanya haruslah dinyatakan ditolak untuk seluruhnya;

Menimbang, bahwa berdasarkan seluruh uraian dan pertimbangan terhadap Eksepsi Tergugat tersebut di atas, Majelis Hakim menyatakan Pemeriksaan terhadap Pokok Perkara dapat dilanjutkan;

DALAM POKOK PERKARA

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

Menimbang, bahwa setelah majelis Hakim memperhatikan gugatan, jawaban, replik, duplik, bukti-bukti dan kesimpulan yang diajukan oleh kedua belah pihak dalam persidangan ternyata yang menjadi pokok-pokok perselisihan antara Penggugat dengan Tergugat adalah sebagai berikut;

Bahwa Penggugat adalah pekerja/buruh yang bekerja pada Tergugat dengan masa kerja 2 (dua) tahun 8 (delapan) bulan mulai 1 Juni 2015 sampai dengan 15 Februari 2018, dengan penempatan terakhir sebagai Supervisor pada kantor PT. Darussalam Berlian Motor cabang Meulaboh dengan gaji terakhir sebesar Rp.4.300.000,- (empat juta tiga ratus ribu rupiah);

Bahwa Penggugat selama bekerja pada perusahaan Tergugat tidak pernah diberikan Surat Perjanjian Kerja/Kontrak Kerja oleh pihak Tergugat, dengan kata lain tidak pernah ada perjanjian kerja dalam bentuk tertulis;

Bahwa pada tanggal 15 Februari 2018 karena dilakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sepihak oleh Tergugat berdasarkan Surat Keputusan Nomor : 01/DBM – HRD/II/2018 yang ditandatangan oleh Willy Setyawan Sofyan sebagai Business Manager;

Bahwa Penggugat dan Tergugat telah melakukan mediasi Bipartit namun tidak diperoleh kata sepakat, sehingga Penggugat mencatatkan perselisihannya ke Dinas Tenaga Kerja setempat, selanjutnya oleh karena ketiadaan Mediator maka kasus ini dilimpahkan ke Provinsi Aceh sampai pada akhirnya tanggal 21 Mei 2018 Mediator Hubungan Industrial Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh mengeluarkan Surat Anjuran tertulis;

Bahwa terhadap Surat Mediator Hubungan Hubungan Industrial Nomor: 560/2107/2018 perihal Anjuran tanggal 21 Mei 2018, Penggugat tidak

Disclaimer
Kepaniteraan Mahkamah Agung Republik Indonesia berusaha untuk selalu mencantumkan informasi paling kini dan akurat sebagai bentuk komitmen Mahkamah Agung untuk pelayanan publik, transparansi dan akuntabilitas pelaksanaan fungsi peradilan.
Dalam hal Anda menemukan inakurasi informasi yang termuat pada situs ini atau informasi yang seharusnya ada, namun belum tersedia, maka harap segera hubungi Kepaniteraan Mahkamah Agung RI melalui :
Email : kepaniteraan@mahkamahagung.go.id
Telp : 021-384 3348 (ext.318)

Meimbang, bahwa berdasarkan Pasal 13 ayat (1) dan (2) Undang Undang No.2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial merupakan tugas mediator apabila terjadi perselisihan antara pengusaha dan pekerja yang tidak dapat diselesaikan oleh kedua belah pihak. Dalam hal ini, majelis hakim hanya menerima hasilnya berupa risalah dan/atau anjuran;

Menimbang, bahwa berdasarkan Pasal 14 ayat (1) dan (2) Undang Undang No.2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menyatakan : (1) Dalam hal anjuran tertulis sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13 ayat (2) huruf a ditolak oleh salah satu pihak atau para pihak, maka para pihak atau salah satu pihak dapat melanjutkan penyelesaian perselisihan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat. (2) Penyelesaian perselisihan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dilaksankan dengan pengajuan gugatan oleh salah satu pihak di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat;

Menimbang, bahwa faktanya Mediator Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Aceh telah menerbitkan Anjuran dalam perkara aquo. Disamping itu, sebagai syarat sah didaftarkannya gugatan para penggugat ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Banda Aceh telah pula dilampiri Risalah sehingga mejelis berpendapat proses yang dilalui oleh penggugat dengan tergugat telah sesuai dengan Undang Undang dan Peraturan yang berlaku;

Menimbang, bahwa setelah majelis hakim membaca dan memperhatikan gugatan penggugat secara seksama menurut majelis gugatan penggugat telah memenuhi syarat-syarat formil gugatan perselisihan hubungan industrial dan tidak ada yang keliru secara formalitas. Mengenai adanya posita dan petitum yang tidak berhubungan sebagaimana eksepsi tergugat maka menurut majelis hal tersebut tidak mengakibatkan gugatan penggugat menjadi keliru secara formil sepanjang dapat dibuktikan ada kaitannya dengan gugatan pokok perkara;

Menimbang, bahwa begitu pula menurut majelis hakim gugatan penggugat cukup jelas dan dapat dipahami, yaitu mengenai gugatan perselisihan hak dan pemutusan hubungan kerja, dengan petitum pokok pembayaran uang pesangon beserta hak-hak penggugat lainnya;

Menimbang, bahwa dalam hal adanya posita penggugat yang tidak ada kaitannya dengan petitum gugatan, akan dipertimbangkan oleh majelis hakim

Disclaimer
Kepaniteraan Mahkamah Agung Republik Indonesia berusaha untuk selalu mencantumkan informasi paling kini dan akurat sebagai bentuk komitmen Mahkamah Agung untuk pelayanan publik, transparansi dan akuntabilitas pelaksanaan fungsi peradilan.
Dalam hal Anda menemukan inakurasi informasi yang termuat pada situs ini atau informasi yang seharusnya ada, namun belum tersedia, maka harap segera hubungi Kepaniteraan Mahkamah Agung RI melalui :
Email : kepaniteraan@mahkamahagung.go.id
Telp : 021-384 3348 (ext.318)

melakukan skorsing kepada Penggugat sebagaimana dimaksud dalam ketentuan Pasal 155 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan selama skorsing Tergugat terbukti pula tidak membayarkan upah Penggugat setiap bulannya;

Menimbang, bahwa faktanya Tergugat tidak pernah melakukan skorsing kepada Penggugat sebagaimana dimaksud dalam ketentuan Pasal 155 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, dengan demikian tuntutan Provisi yang diajukan oleh Penggugat tidak memenuhi ketentuan Pasal 96 ayat (1) Undang-Undang Nomor: 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;

Menimbang, bahwa oleh karena tuntutan provisi Penggugat tidak memenuhi ketentuan Pasal 96 ayat (1) Undang-Undang No: 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial maka majelis hakim harus menolak tuntutan provisi yang diajukan oleh Penggugat untuk seluruhnya;

DALAMA EKSEPSI

Menimbang bahwa dalam jawaban Tergugat ada mengajukan eksepsi disamping menyampaikan sangkalannya atas pokok perkara;

Menimbang bahwa adapun eksepsi tergugat pada pokoknya menyatakan gugatan penggugat adalah tidak jelas (kabur) dan tidak jelas karena antara posita dan petitum tidak saling berhubungan satu dengan lainnya, maka dengan demikian sudah sepatutnya Majelis hakim menyatakan Gugatan Penggugat tidak dapat diterima (*Niet Onvankelijk verklaand*);

Menimbang bahwa dalam repliknya penggugat menolak eksepsi tergugat karena dalam pemutusan hubungan kerja (PHK) yang dilakukan tidak sesuai dengan ketentuan UU Ketenagakerjaan. Selain itu bahwa substansi eksepsi Tergugat yang menyatakan gugatan kabur adalah tidak beralasan karena uraian posita dan petitum gugatan penggugat telah memenuhi syarat-syarat formil dan materil sebuah gugatan, yaitu tentang adanya hubungan hukum antara para penggugat dengan tergugat serta peristiwa yang diuraikan mempunyai korelasi dengan tuntutan penggugat;

Menimbang, bahwa terhadap eksepsi tergugat dan sangkalan penggugat majelis hakim akan memberikan pertimbangan hukum sebagai berikut:

Menimbang, bahwa terhadap alasan yang telah diuraikan tersebut, Majelis Hakim berpendapat sebagai berikut:

Disclaimer
Kepaniteraan Mahkamah Agung Republik Indonesia berusaha untuk selalu mencantumkan informasi paling kini dan akurat sebagai bentuk komitmen Mahkamah Agung untuk pelayanan publik, transparansi dan akuntabilitas pelaksanaan fungsi peradilan.
Dalam hal Anda menemukan inakurasi informasi yang termuat pada situs ini atau informasi yang seharusnya ada, namun belum tersedia, maka harap segera hubungi Kepaniteraan Mahkamah Agung RI melalui :
Email : kepaniteraan@mahkamahagung.go.id
Telp : 021-384 3348 (ext.318)

2. Menghukum dan memerintahkan TERGUGAT untuk membayar Upah yang belum dibayarkan sejak bulan Februari 2018, denda keterlambatan pembayaran Upah kepada PENGGUGAT dengan rincian sebagai berikut:

a.Upah Februari 2018-Desember 2018

11 bulan x Rp 4.300.000,- = Rp 47.300.000

b. Denda keterlambatan Upah

50 % x Rp 47.300.000,- = Rp 23.650.000

Total Keseluruhan Rp 70.950.000

Terbilang : (Tujuh Puluh Juta Sembilan Ratus Lima Puluh Ribu Rupiah);

Menimbang, bahwa dasar hukum pengaturan Provisi tidak diatur secara tegas, melainkan secara implisit dalam Pasal 180 ayat (1) HIR dan Pasal 191 ayat (1) RBG. Sedangkan makna Putusan Provisi atau Provisionil menurut Prof.Sudikno Mertokusumo adalah putusan yang menjawab tuntutan provisionil, yaitu permintaan pihak yang bersangkutan agar sementara diadakan tindakan pendahuluan guna kepentingan salah satu pihak, sebelum putusan akhir dijatuhkan;

Menimbang, bahwa di dalam Perkara Pengadilan Hubungan Industrial Hukum Acara yang berlaku sebagaimana termaktub di dalam Pasal 57 Undang-undang No.2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial adalah Hukum Acara Perdata yang berlaku pada Pengadilan dalam Lingkungan Peradilan Umum kecuali yang diatur secara khusus dalam Undang-Undang ini.

Menimbang, bahwa dengan demikian apa-apa yang sudah secara tegas diatur di dalam UU No.2 Tahun 2004 tidak dapat disimpangi oleh Undang-Undang yang secara umum mengatur tentang Keperdataan, sebab Pengadilan Hubungan Industrial tunduk dan patuh pada UU yang lebih khusus, sehingga tidak semua tuntutan Provisi harus diputus sebelum putusan akhir;

Menimbang, bahwa menurut Majelis Hakim tuntutan provisi yang diajukan oleh Penggugat tersebut di atas sudah masuk pada substansi materi pokok perkara yang sedang dipersengketakan antara Penggugat dan Tergugat yang masih memerlukan pembuktian lebih lanjut dari kedua belah pihak;

Menimbang, bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 96 ayat (1) Undang Undang No.2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Majelis Hakim dapat menjatuhkan putusan sela dan memerintahkan pengusaha (Tergugat) untuk membayar upah Penggugat setiap bulannya selama proses PHK dengan persyaratan apabila Tergugat terbukti telah

Disclaimer
Kepaniteraan Mahkamah Agung Republik Indonesia berusaha untuk selalu mencantumkan informasi paling kini dan akurat sebagai bentuk komitmen Mahkamah Agung untuk pelayanan publik, transparansi dan akuntabilitas pelaksanaan fungsi peradilan.
Dalam hal Anda menemukan inakurasi informasi yang termuat pada situs ini atau informasi yang seharusnya ada, namun belum tersedia, maka harap segera hubungi Kepaniteraan Mahkamah Agung RI melalui :
Email : kepaniteraan@mahkamahagung.go.id
Telp : 021-384 3348 (ext.318)

dan/atau tidak membayar Upah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (4) dikenai denda, dengan ketentuan :

a. mulai dari hari keempat sampai hari kedelapan terhitung tanggal seharusnya Upah dibayar, dikenakan denda sebesar 5 % (lima persen) untuk setiap hari keterlambatan dari Upah yang seharusnya dibayarkan;

b. sesudah hari kedelapan, apabila Upah masih belum dibayar, dikenakan denda keterlambatan sebagaimana dimaksud dalam huruf a ditambah 1 % (satu persen) untuk setiap hari keterlambatan dengan ketentuan 1 (satu) bulan tidak boleh melebihi 50 % (lima puluh persen) dari Upah yang seharusnya dibayarkan; dan

c. sesudah sebulan, apabila Upah masih belum dibayar, dikenakan denda keterlambatan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b ditambah bunga sebesar suku bunga yang berlaku pada bank pemerintah;

4. Dengan demikian Tergugat berkewajiban pula membayar denda keterlambatan pembayaran Upah sebesar 50% yaitu untuk upah bulan Februari 2018 sampai dengan bulan Desember 2018;

5. Bahwa oleh karena TERGUGAT tidak melaksanakan kewajibannya dengan cara tidak membayarkan Upah beserta hak-hak lainnya kepada PENGGUGAT, maka berdasarkan ketentuan Pasal 96 ayat (1) dan ayat (2) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, PENGGUGAT mohon kepada Mejelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Banda Aceh yang memeriksa dan mengadili perkara ini untuk segera menjatuhkan Putusan Sela berupa perintah agar TERGUGAT membayar secara tunai seluruh Upah PENGGUGAT beserta hak-hak lainnya yang telah dihentikan pembayaran nya oleh TERGUGAT sejak bulan Februari 2018 hingga sampai saat ini, dan denda keterlambatan pembayaran Upah sebesar 50 % (lima puluh persen) sampai dengan ada nya putusan Pengadilan yang mempunyai kekuatan hukum mengikat terhadap perkara ini;

Berdasarkan dalil-dalil tersebut diatas mohon kepada Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Banda Aceh agar dapat memutuskan :

1. Menerima dan mengabulkan seluruhnya permohonan Putusan Sela yang diajukan oleh PENGGUGAT;

Disclaimer
Kepaniteraan Mahkamah Agung Republik Indonesia berusaha untuk selalu mencantumkan informasi paling kini dan akurat sebagai bentuk komitmen Mahkamah Agung untuk pelayanan publik, transparansi dan akuntabilitas pelaksanaan fungsi peradilan.
Dalam hal Anda menemukan inakurasi informasi yang termuat pada situs ini atau informasi yang seharusnya ada, namun belum tersedia, maka harap segera hubungi Kepaniteraan Mahkamah Agung RI melalui :
Email : kepaniteraan@mahkamahagung.go.id
Telp : 021-384 3348 (ext.318)

Menimbang, bahwa karena sudah tidak ada lagi yang perlu untuk dikemukakan selanjutnya, baik Penggugat maupun Tergugat mohon agar terhadap perkaranya diberi Putusan.

Menimbang, bahwa untuk mempersingkat uraian dalam Putusan ini, maka segala sesuatu yang tercatat dalam Berita Acara Sidang haruslah dianggap sudah termuat dan merupakan bagian yang tidak terpisahkan dalam Putusan ini;

TENTANG PERTIMBANGAN HUKUMNYA

DALAM PROVISI

Menimbang, bahwa dalam gugatannya Penggugat mengajukan pemohonan agar Majelis Hakim menjatuhkan putusan sela menghukum Tergugat untuk membayar upah yang belum dibayarkan sejak bulan Februari 2018 sampai dengan Desember 2018 beserta denda keterlambatan pembayaran upah kepada Penggugat dalam uraian sebagai berikut:

1. Bahwa Bahwa sejak bulan Februari 2018 sampai hari ini TERGUGAT tidak melaksanakan lagi kewajibannya kepada PENGGUGAT dengan tidak membayarkan Upah dan hak-hak lainnya yang biasa diterima oleh PENGGUGAT setiap bulannya;
2. Bahwa tindakan TERGUGAT menghentikan pembayaran Upah kepada PENGGUGAT secara nyata telah melanggar ketentuan Pasal 155 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang berbunyi: "Selama putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum ditetapkan, baik pengusaha maupun pekerja/buruh harus tetap melaksanakan segala kewajibannya" dan Pasal 155 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang berbunyi: "Pengusaha dapat melakukan penyimpangan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) berupa tindakan skorsing kepada pekerja/buruh yang sedang dalam proses Pemutusan Hubungan Kerja dengan wajib membayar Upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima pekerja/buruh";
3. Bahwa ketentuan Pasal 95 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menyebutkan bahwa: "Pengusaha yang karena kesengajaan atau kelalaiannya mengakibatkan keterlambatan pembayaran Upah dikenakan denda sesuai dengan persentase tertentu dari Upah pekerja/buruh" juncto Pasal 55 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan yang berbunyi; "Pengusaha sebagaimana dimaksud dalam Pasal 53 yang terlambat membayar

Disclaimer
Kepaniteraan Mahkamah Agung Republik Indonesia berusaha untuk selalu mencantumkan informasi paling kini dan akurat sebagai bentuk komitmen Mahkamah Agung untuk pelayanan publik, transparansi dan akuntabilitas pelaksanaan fungsi peradilan.
Dalam hal Anda menemukan inakurasi informasi yang termuat pada situs ini atau informasi yang seharusnya ada, namun belum tersedia, maka harap segera hubungi Kepaniteraan Mahkamah Agung RI melalui :
Email : kepaniteraan@mahkamahagung.go.id
Telp : 021-384 3348 (ext.318)

- Bahwa saksi kenal dengan penggugat dan Saksi pernah mendengar bahwa Penggugat telah di PHK;
- Setahu Saksi Penggugat di PHK karena penggugat pernah tinggalkan kantor tanpa izin dan ada Klaim biaya perjalanan dinas seingat saya saat itu saya berjumpa dengan Penggugat di depan kantor PT. Darussalam Berlian Motor cabang Subulussalam ;
- Bahwa saksi tidak ada menanyakan mengapa penggugat ada di Subulussalam;
- Bahwa seingat saksi melihat Penggugat di Subulussalam penggugat sudah pulang umrah;
- Bahwa setahu Saksi penggugat masih bekerja setelah pulang umrah;
- Bahwa setahu Saksi ketika penggugat melaksanakan umrah yang Penggugat mengusulkan temannya yang bernama Daniel namun pimpinan perusahaan perintahkan T.Mirza;
- Bahwa saksi tahu mengenai PHK terhadap Penggugat dari pimpinan;
- Bahwa setahu saksi tahu mengapa dilakukan PHK terhadap Penggugat dikarenakan Penggugat keluar kantor ke Subulussalam tanpa izin pimpinan ;
- Bahwa saksi tahu kapan persisnya Penggugat meninggalkan kantor yaitu Penggugat meninggalkan kantor pada tanggal 8 Februari 2018 saat itu Saksi sedang mengisi kekosongan posisi jabatan pimpinan unit di Subulussalam;
- Bahwa saksi bekerja pada PT. Darussalam Berlian Motor sudah 10 (sepuluh) tahun, penempatan pertama saya pada bagian umum ;
- Bahwa saksi pernah melihat langsung penggugat di Subulussalam;
- Bahwa saksi ingat Penggugat di PHK pihak perusahaan tahun 2018;
- Bahwa setahu Saksi pihak perusahaan ada mengatur tentang peraturan keluar masuk kantor terkait izinnya dari Pimpinan;
- Bahwa Saksi pernah mendengar bahwa kinerja Penggugat sangat bagus selama bekerja di PT. Darussalam Berlian Motor ;
- Bahwa Saksi pernah dengar penggugat melakukan pelanggaran;
- Bahwa setahu Saksi perusahaan dapat memecat langsung setiap karyawan yang melakukan pelanggaran ;
- Bahwa saksi tidak pernah mendengar ada mediasi antara pihak perusahaan dengan Penggugat;

Menimbang, bahwa pada akhir pemeriksaan perkara, Penggugat, dan Tergugat mengajukan kesimpulannya pada tanggal 14 Maret 2019.

Disclaimer
Kepaniteraan Mahkamah Agung Republik Indonesia berusaha untuk selalu mencantumkan informasi paling kini dan akurat sebagai bentuk komitmen Mahkamah Agung untuk pelayanan publik, transparansi dan akuntabilitas pelaksanaan fungsi peradilan.
Dalam hal Anda menemukan inakurasi informasi yang termuat pada situs ini atau informasi yang seharusnya ada, namun belum tersedia, maka harap segera hubungi Kepaniteraan Mahkamah Agung RI melalui :
Email : kepaniteraan@mahkamahagung.go.id
Telp : 021-384 3348 (ext.318)

selanjutnya disrahkan kepada mananger untu dintanda tangani dan dibawa ke kasir untuk dibayarkan;
- Bahwa yang menjadi tugas pokok saya sebagai marketing ;
- Bahwa Saksi Tidak ada melakukan klaim pembayaran apapun;
- Bahwa Saksi tidak pernah melihat bukti T-5 dan Saksi tidak pernah mellihatnya dan juga tidak pernah menerima pembayarannya;
- Bahwa Saksi tidak pernah menandatangi bukti klaim pembayarannya
- Bahwa setahu saksi pihak perusahan melakukan konfirmasi masalah biaya Rp.1.017.000 (satu juta tujuh belas ribu rupiah) ;
- Bahwa seingat Saksi Penggugat yang lebih dahulu bekerja di PT. Darussalam Berlian Motor hwa setahu saksi jabatan penggugat di perusahaan PT. Darussalam Berlian Motor sebagai Supervisor
- Bahwa setahu Saksi Penggugat tidak lagi bekerja sast ini sudah di PHK pihak PT. Darussalam Berlian Motor ;
- Bahwa Saksi tidak tahu alasan pihak perusahaan melakukan PHK terhadap Penggugat ;
- Bahwa saksi tidak pernah lakukan perjalanan ke Nagan Raya pada tanggal 16 Oktober 2017 sampai dengan tanggal 20 Oktober 2017;
- Bahwa seingat Saksi pada tanggal itu kami sedang berada di Langsa;
- Bahwa saksi tidak pernah menandatangani bukti pembayaran biaya perjalanan dinas;
- Bahwa saksi ada menandatangani pernyataan dari pihak Perusahan, dan saksi membacanya isinya benar, ksi ada membuat dan menandatangani pernyataan tersebut;
- Bahwa saksi bekerja di PT.Darussalam Berlian Motor sudah 2 (dua) tahundan Saksi kenal dengan penggugat;
- Bahwa saksi tidak tahu atau tidak pernah mendengar bahwa Penggugat mendapatkan teguran dari pimpinan;
- Bahwa saksi pernah mendengar penggugat menjalankan umrah pada tahun 2018;
- Bahwa saksi tidak tahu apakah penggugat pernah mengajukan cuti untuk umrah;
- Bahwa setahu Saksi penjualan penggugat sangat baik dan stabil bahkan penggugat selalu dipuji oleh pimpinan karena kinerja nya yang bagus;

2. EKO ANTARIKSA, dibawah sumpah memberikan keterangan pada pokoknya sebagai berikut:;
- Bahwa saksi menerangkan ia kenal dengan Para Penggugat dan saksi kenal dengan Tergugat dan saksi bekerja pada Tergugat ;

Disclaimer
Kepaniteraan Mahkamah Agung Republik Indonesia berusaha untuk selalu mencantumkan informasi paling kini dan akurat sebagai bentuk komitmen Mahkamah Agung untuk pelayanan publik, transparansi dan akuntabilitas pelaksanaan fungsi peradilan.
Dalam hal Anda menemukan inakurasi informasi yang termuat pada situs ini atau informasi yang seharusnya ada, namun belum tersedia, maka harap segera hubungi Kepaniteraan Mahkamah Agung RI melalui :
Email : kepaniteraan@mahkamahagung.go.id
Telp : 021-384 3348 (ext.318)

10. Foto copy bukti cacatan tulisan pada lembar buku tulis tentang biaya perjalanan anggota sales PT. Darussalan Berlian Motor perwakilan Meulaboh kedaerah-daerah termasuk biaya perjalanan atas nama sales Ridwan ke Nagan Raya dari tanggal 16 s/d 22 Oktober 2017 sebesar Rp.1.017.000,- yang ditandatangani oleh Monisa Kurnia/Sales Supervisor perwakilan Meulaboh, yang diberi tanda T-8;
11. Foto copy dari Asli bukti beberapa kartu diantara satu kotak Kartu nama baru dengan Logo PT. Darussalan Berlian Motor atas nama RAMA AFFANDY/Sales Force anggota Monisa Kurnia/Sales Supervisor PT. Darussalan perwakilan Meulaboh. yang dibuat/dicetak oleh dan atau atas inisiatip Monisa Kurnia tanpa seizin pimpinanan perusahaan/Bussines Manager, yang diberi tanda T-9 ;
12. Foto copy dari asli bukti Kwitansi pembayaran biaya Tiket Pesawat Udara Medan Banda Aceh (P.P), Penginapan di Hotel dan uang saku Pengacara untuk mewakili PT. Darussalam Berlian Motor hadir bersidang di PN Banda Aceh dalam Perkara PHI No.1/Pdt.Sus.PHI/2019/PN-BNA, untuk 1 x sidang sebesar Rp.5.000.000,- diperkirakan 7 x Persidangan, yang diberi tanda T-10 ;

Menimbang, bawa Tergugat selain mengajukan bukti-bukti tertulis, juga mengajukan 2 (dua) orang saksi fakta yaitu 1. Ridwan dan 2. Eko Antariksa yang pada pokoknya menerangkan sebagai berikut:

1. RIDWAN, dibawah sumpah memberikan keterangan pada pokoknya sebagai berikut:;
   - Bahwa kenal dengan Penggugat dan saksi kenal dengan Tergugat dan saksi bekerja pada Tergugat ;
   - Bahwa setahu Saksi kedudukan PT. PT.Darussalam Berlian Motor berkedudukan di Bada Aceh dan pos-pos cabang di beberapa Kabupaten kota ;
   - Bahwa setahu saksi PT.Darussalam Berlian Motor bergerak di bidang dealer mobil ;
   - Bahwa saksi pernah melakukan perjalanan dinas kelluar kota;
   - Bahw SAKSI tidak pernah menerima uang apapun;
   - Bahwa Saksi melakukan perjalanan dinas untuk survey penjualan mobil karena saksi bekerja pada bagian marketing;
   - Bahwa setahu Saksi tata cara melakukan klaim yaitu dengan cara mengambil Form pada bagian keuangan, dan diisi serta dilengkapi dengan billing asli misalnya bill hotel, biaya transportasi dll
   - Bahwa setahu Saksi setelah form diisi diserahkan kepada Supervisor yaitu ibu monisa Kurnia, untuk ditanda tangani dan

Disclaimer
Kepaniteraan Mahkamah Agung Republik Indonesia berusaha untuk selalu mencantumkan informasi paling kini dan akurat sebagai bentuk komitmen Mahkamah Agung untuk pelayanan publik, transparansi dan akuntabilitas pelaksanaan fungsi peradilan.
Dalam hal Anda menemukan inakurasi informasi yang termuat pada situs ini atau informasi yang seharusnya ada, namun belum tersedia, maka harap segera hubungi Kepaniteraan Mahkamah Agung RI melalui :
Email : kepaniteraan@mahkamahagung.go.id
Telp : 021-384 3348 (ext.318)

tanpa seizin pimpinanan perusahaan/Bussines Manager, yang diberi tanda T-3;

4. Foto copy dari Print Screenshots Chartingan Monisa Kurnia (Icha Mbo) dengan kawan-kawannya di Group WhatsApp TEAM ANUGRAH, yang diberi tanda T-4;

5. Foto copy bukti klaim rincian biaya perjalanan dari Kantor PT. Darussalan Berlian Motor perwakilan Meulaboh ke daerah Nagan Raya dari tanggal 16 s/d 23 Oktober 2017 total sebesar Rp. 1.017.000,- atas nama sales Ridwan anggota Monisa Kurnia/Sales Supervisor perwakilan Meulaboh, yang ternyata belakangan diketahui tidak benar sales Ridwan ada melakukan perjalan ke daerah dari tanggal 16 s/d 23 Oktober 2017, diberi tanda T-5;

6. Foto copy Aplikasi Bukti Pembayaran oleh PT. Darussalan Berlian Motor kepada Ridwan tertanggal 13-11-2017 sebesar Rp. 1.017.000,- (satu juta tujuh belas ribu rupiah) untuk biaya perjalanan Ridwan ke daerah Nagan Raya dari tanggal 16 s/d 23 Oktober 2017, yang ternyata belakangan diketahui sales Ridwan tidak pernah menerima uang sebesar Rp. sebesar Rp. 1.017.000,- dan tidak pernah menandatangani bukti pembayaran tersebut, diberi tanda T-5a;

7. Foto copy klaim rincian biaya perjalanan dari Kantor PT. Darussalan Berlian Motor perwakilan Meulaboh ke daerah Aceh Timur dari tanggal 9 s/d 21 Oktober 2017 total sebesar Rp. 885.000,- (delapan ratus delapan puluh lima ribu rupiah) atas nama sales Ridwan yang diketahui Monisa Kurnia/Sales Supervisor perwakilan Meulaboh yang diakui kebenarannya oleh Ridwan, yang diberi tanda T-6;

8. Foto copy Aplikasi Bukti Pembayaran oleh PT. Darussalan Berlian Motor kepada Ridwan tertanggal 13-12-2017 sebesar Rp. 885.000,- (delapan ratus delapan puluh lima ribu rupiah) untuk biaya perjalanan Ridwan ke daerah Aceh Timur dari tanggal 9 s/d 21 Oktober 2017, yang diakui kebenarannya oleh Ridwan baik tandatangannya maupun jumlah uang yang diterimanya, yang diberi tanda T-6a ;

9. Foto copy dari asli bukti Surat Pernyataan Sales RIDWAN anggota Sales Supervisor Monisa Kurnia tertanggal 14 Desember 2018, yang isinya pada intinya Ridwan tidak mengakui hal-hal yang tertera dalam bukti diberi tanda T-5 dan T-5a termasuk tandatangan yang mirip tandatangan Ridwan, terkecuali hal-hal tertera dalam bukti yang diberi tanda T-6 dan T-6a, yang diberi tanda T-7 ;

Disclaimer
Kepaniteraan Mahkamah Agung Republik Indonesia berusaha untuk selalu mencantumkan informasi paling kini dan akurat sebagai bentuk komitmen Mahkamah Agung untuk pelayanan publik, transparansi dan akuntabilitas pelaksanaan fungsi peradilan.
Dalam hal Anda menemukan inakurasi informasi yang termuat pada situs ini atau informasi yang seharusnya ada, namun belum tersedia, maka harap segera hubungi Kepaniteraan Mahkamah Agung RI melalui :
Email : kepaniteraan@mahkamahagung.go.id
Telp : 021-384 3348 (ext.318)

- Bahwa saksi diberitahukan bahwa Penggugat digantikan sama Ace, kemudian ada meeting ketemu Ace di Meulaboh setelah itu saksi kembali bekerja masing-masing;
- Bahwa saksi tidak lagi bekerja di PT. Darussalam Berlian Motor namun tidak jelas hingga saat ini apakah saksi dikeluarkan atau resign, karena saat itu saksi teken kontrak dengan konsumen di Belang Kejeren, begitu saksi turun dari Meulaboh, saksi sampai di Belang Kejeren saksi ada panggilan bahwa besok ada rapat meeting dengan pimpinan yang harus dihadiri, melalui Danil terus saksi tanya apakah ada pergantian uang transport dan makan, ternyara tidak ada, dan pokoknya anda harus ke Meulaboh, terus kita ke Banda Aceh kata Danil;
- Bahwa setahu Saksi Danil diperintah langsung oleh pak Willy, dan kemudian saksi mendapat informasi jika saksi tidak ikut rapat waktu itu, berarti saksi sudah dikeluarkan dari PT. Darussalam Berlian Motor;
- Bahwa setahu Saksi selain Penggugat yang berangkat umroh adalah pak Qausar dari kantor Subulussalam dan pak Qausar juga telah di PHK;
- Bahwa permasalahan kantor tidak ada, karena dedikasi mereka untuk kantor itu besar, karena kalau kami bekerja ada masalah di lapangan selalu mereka membantu kami;

Menimbang, bahwa untuk mempertahankan sangkalannya/bantahannya Tergugat mengajukan fotocopy bukti-bukti surat yang telah dibubuhi materai secukupnya yakni Bukti T-1 s/d T-10 dan telah diperlihatkan aslinya ternyata cocok kecuali Bukti T-4, dan T-8, hanya berupa fotocopy dari fotocopy bukti mana diberi tanda sebagai berikut:

1. Fotocopy Perjanjian Kerja tertanggal 3 Mei 2016 antara PT. Darussalan Berlian Motor dengan Monisa Kurnia, yang diberi tanda T-1;
2. Foto copy Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) oleh PT. Darussalan Berlian Motor terhadap Monisa Kurnia tanggal 15 Februari 2018, yang diberi tanda T-2;
3. Foto copy salah satu diantara satu kotak Kartu nama baru dengan Logo PT. Darussalan Berlian Motor atas nama RAMA AFFANDY/Sales Force anggota Monisa Kurnia/Sales Supervisor PT. Darussalan perwakilan Meulaboh. yang dibuat/dicetak oleh dan atau atas inisiatip Monisa Kurnia

Disclaimer
Kepaniteraan Mahkamah Agung Republik Indonesia berusaha untuk selalu mencantumkan informasi paling kini dan akurat sebagai bentuk komitmen Mahkamah Agung untuk pelayanan publik, transparansi dan akuntabilitas pelaksanaan fungsi peradilan.
Dalam hal Anda menemukan inakurasi informasi yang termuat pada situs ini atau informasi yang seharusnya ada, namun belum tersedia, maka harap segera hubungi Kepaniteraan Mahkamah Agung RI melalui :
Email : kepaniteraan@mahkamahagung.go.id
Telp : 021-384 3348 (ext.318)

- Bahwa setahu saksi selama Penggugat diangkat sebagai SPV tidak pernah Penggugat mendapat teguran, bahkan mulai dari saksi pertama kerja Penggugat itu selalu menjadi bahan pujian bagi pak Willy (Bussines Manager);
- Bahwa setahu Saksi sebagai contoh terbaik di bilang mereka terbaik belajar dari mereka, bagaimana bekerja lebih bagus lagi, bagaimana mendapat konsumen lebih banyak lagi, mereka dijadikan patokan sama pak Willy untuk kami;
- Bahwa selama saksi bekerja di perusahaan PT. Darussalam Berlian Motor, Penggugat tidak pernah dipanggil oleh pihak kepolisian terkait pelanggaran di perusahaan;
- Bahwa saksi diankat sebagai sales oleh pak Willy (Bussines Manager);
- Bahwa gaji saksi sebulan dibayar satu juta dua ratus (1.200.000) dan selama bekerja tidak ada diberikan jaminan kesehatan oleh perusahaan;
- Bahwa saksi ketika Penggugat atau Monisa Kurnia di PHK itu saksi masih bekerja di PT. Darussalam Berlian Motor;
- Bahwa selama saksi bekerja tidak pernah mendengar ada permasalahan bu Monisa di kantor;
- Bahwa akhir-akhir ini memang saksi ada rapat yang dipimpin langsung oleh pak Willy, kami di panggil semua untuk menghadiri meeting di Meulaboh ketika Pengguga balik dari umroh, tiba-tiba setelah itu ada pernyataan-pernyataan ibu monisa ini agak menyelewenglah, keras kepala, susah diatur, dan tidak menurut pada atasan;
- Bahwa pada saat rapat itu Penggugat tidak ada, karena sepengetahuan saksi terakhir Penggugat ibu Monisa, ijin cuti umroh;
- Bahwa setahu saksi Pengguga ada memberitahu pada perusahaam atau konfirmasi mengenai dia izin umroh;
- Bahwa setahu Saksi sebelumnya dari awal, tiga bulan ke belakangnya Penggugat sudah mengatakan pergi umroh, dan menyatakan ketika pergi umroh mungkin bisa berkomunikasi dengan siapa, kalau ada permasalahan di lapangan berkomunikasi dengan siapa, mereka sudah mempersiapkan sebelum pergi;
- Bahwa ketika Penggugat Monisa Kurnia berangkat umroh itu sementara yang menggantikan posisi beliau adalah Ace dari kantor Banda Aceh;

Disclaimer
Kepaniteraan Mahkamah Agung Republik Indonesia berusaha untuk selalu mencantumkan informasi paling kini dan akurat sebagai bentuk komitmen Mahkamah Agung untuk pelayanan publik, transparansi dan akuntabilitas pelaksanaan fungsi peradilan.
Dalam hal Anda menemukan inakurasi informasi yang termuat pada situs ini atau informasi yang seharusnya ada, namun belum tersedia, maka harap segera hubungi Kepaniteraan Mahkamah Agung RI melalui :
Email : kepaniteraan@mahkamahagung.go.id
Telp : 021-384 3348 (ext.318)

- Bahwa saksi tidak tahu gaji Penggugat dan gaji saksi berapa gajinya yang diterima terakhir bekerja di accounting dulu Rp. 3.500.000;
- Bahwa saksi, tahu masalah sdr Monisa Kurnia di PHK dari surat kabar karena pergi umroh kalau saksi tidak salah;
- Bahwa setahu Saksi kalau cuti atau cuti umroh pasti adanya izin, minsalnya mau cuti juga kita harus minta izin suratnya ditanda tangani Bussines Manager nya langsung, biasanya diambil dari HRD tertulis di kantor Banda Aceh kemudian direkap di kirim ke kantor Medan, makanya segala sesuatu yang kita buat itu yang periksa Medan;
- Bahwa saat saksi bekerja terakhir itu anggota HRD yakni Widya Ramadiyanti, dan waktu awal saksi bekerja itu Agus Susanto;
- Bahwa di perusahaan yang saksi bekerja itu baru ada BPJS tenaga kerja setelah saksi keluar, sedangkan BPJS kesehatan tidak ada;

3. Saksi Khailullah dibawah sumpah memberikan keterangan pada pokoknya sebagai berikut:

- Bahwa saksi mulai masuk di PT. Darussalam Berlian Motor di awal tahun 2017, sebagai Sales dan keluar tertanggal 22 bulan Februari tahun 2018;
- Bahwa saksi awalnya memasukan lamaran langsung ke perusahaan PT. Darussalam Berlian Motor setelah di ajukan kemudian di interview oleh Bussines Manager yakni Pak Willy, setelah di interview saksi dinyatakan bisa langsung bekerja di PT. Darussalam Berlian Motor di Meulaboh oleh pak Willy, langsung bisa bekerja besoknya;
- Bahwa ketika saksi masuk yang menjadi sales supervisornya adalah Penggugat dan ketika bekerja saksi langsung berada di bawah Penggugat;
- Bahwa saksi bekerja di Meulaboh dan kawasan kerja yang saksi pengang, yakni Beutong, Aceh Tengah, sama Gayo Lues;
- Bahwa ketika saksi melakukan perjalanan ke luar daerah tidak ada hak yang diberikan oleh Perusahaan, seperti uang transport. Namun ketiak laku penjualan, barulah saksi dibayar itu pun waktu keluarnya kendaraan ke konsumen, baru di cairkan berupa gaji dan duit-duit insentif dari kantor;
- Bahwa saksi sebelum keluar pernah mendengar Penggugat di PHK;

Disclaimer
Kepaniteraan Mahkamah Agung Republik Indonesia berusaha untuk selalu mencantumkan informasi paling kini dan akurat sebagai bentuk komitmen Mahkamah Agung untuk pelayanan publik, transparansi dan akuntabilitas pelaksanaan fungsi peradilan.
Dalam hal Anda menemukan inakurasi informasi yang termuat pada situs ini atau informasi yang seharusnya ada, namun belum tersedia, maka harap segera hubungi Kepaniteraan Mahkamah Agung RI melalui :
Email : kepaniteraan@mahkamahagung.go.id
Telp : 021-384 3348 (ext.318)

- Bahwa seingat saksi duluan masuk sejak 2014 dan Penggugat 2015
- Bahwa saksi tahu posisi terakhir Penggugat jabatannya dalah Sales Supervisor di kantor Meulaboh;
- Bahwa alasan saksi keluar pada tahun 2017 dari PT. Darussalam Berlian Motor karena pekerjaan overload;
- Bahwa seingat saksi sudah pernah komplin, karena terbatas orang, namun tidak ada tindakannya dari perusahaan, dan sebelumnya juga bendahar sebelum saksi keluar karena pekerjaan overload;
- Bahwa hak-hak saksi hingga saat ini belum diberikan sejak keluar;
- Bahwa upaya penyelesaiannya pada saat mediasi di disnaker mereka menawarkan upah UMR pada saat saksi terakhir bekerja, dan saksi minta upah yang saksi terima terakhir, atau upah yang terakhir masuk ke rekening tapi sampai saat ini sudah setahun lebih belum kelar bahkan ada saksi dengan mereka tidak bersedia membayar;
- Bahwa setahu Saksi terkait dengan kinerja Penggugat, selama saksi masih aktif itu pernah mendapat respon positif dari pimpinan dalam hal ini Bussines Managernya, karena Sales Supervisor (SPV) pimpinan diatas sales jadi kalau diangkat jadi SPV berarti Penggugat memang ada kinerja yang lebih dari sales, karena penjualan Penggugat selama ini paling banyak, makanya diangkat jadi SPV;
- Bahwa setahu saksi pada saat Penggugat /Monisa Kurnia jadi SPV, ketika saksi masih aktif bekerja penjualan di kantor Darussalam Berlian Motor di Meulaboh terkait penjualan unit kendaraan hasilnya bagus;
- Bahwa setahu saksi Penggugat tidak pernah dijatuhi sanksi terkait kinerja, dan bahkan Penggugat/Monisa Kurnia jadi anak emas dari perusahaan;
- Bahwa setahu saksi PT. Darussalam Berlian Motor tidak memilik peraturan perusahaan ataupun serikat pekerja;
- Bahwa setahu saksi Penggugat adalah karyawan tetap, karena setahu saksi, pada saat kami masuk di tahun 2014 dan 2015, semua yang masuk kesana mau sales atau apapun itu karyawan tetap, kalau bukan karyawan tetap itu ada kontrak kerja sedangkan yang karyawan tetap tidak ada kontrak kerja;

Disclaimer
Kepaniteraan Mahkamah Agung Republik Indonesia berusaha untuk selalu mencantumkan informasi paling kini dan akurat sebagai bentuk komitmen Mahkamah Agung untuk pelayanan publik, transparansi dan akuntabilitas pelaksanaan fungsi peradilan.
Dalam hal Anda menemukan inakurasi informasi yang termuat pada situs ini atau informasi yang seharusnya ada, namun belum tersedia, maka harap segera hubungi Kepaniteraan Mahkamah Agung RI melalui :
Email : kepaniteraan@mahkamahagung.go.id
Telp : 021-384 3348 (ext.318)

- Bahwa setahu saksi tahu permasalahan dilanjutkan ke dinas tenagakerja karena telah heboh;
- Bahwa setahu Saksi perintah dari kantor pusat terhadap Penggugat absensinya diberhentikan, tidak ada disuruh merekap pembayaran, cuma merekap, absensi, izin cuti sakit, rawat tidak ada pembayaran;
- Bahwa setahu Saksi kewenangan pemberhentian karyawan semua tergantung dari pimpinan Banda Aceh, tapi dari Banda Aceh bapak biasanya konsultasi dulu dari Medan;
- Bahwa setahu saksi, Penggugat sdr Monisa Kurnia pernah mengajukan permohonan cuti umroh;
- Bahwa setahu Saksi Penggugat melakukan perjalanan umroh seingat saksi bulan Februari 2018;
- Bahwa setahu Saksi Penggugat ada memberitahukan terkait cuti umroh dan diberikan izin oleh pimpinan;
- Bahwa setahu Saksi ketika Penggugat mengajukan cuti, Pak Willy selaku Bussines Manager tahu ada di konfirmasi, ada pengisian form dan ada parafnya;

2. Saksi Thenorawaty, dibawah sumpah/ janji memberikan keterangan pada pokoknya sebagai berikut:

- Bahwa saksi masuk dan terakhir keluar di perusahaan PT Darussalam Berlian Motor di Banda Aceh ini sejak Juni 2014 resign di maret 2017;
- Bahwa posisi saksi pertama sekali masuk di accounting 2016 dan kemudian ditunjuk sebagai bendahara;
- Bahwa status saksi di perusahaan adalah karyawan tetap;
- Bahwa saksi menjadi bendahara itu antara tahun 2015 akhir s/d 2016 awal;
- Bahwa setahu Saksi PT Darussalam Berlian Motor satu group PT. Sardana kantor pusatnya di Medan pembukuaan, pelaporan ke Medan ke sardana, segala sesuatu dibawah sardana;
- Bahwa setahu Saksi ketika Penggugat , di percayakan sebagai sales supervisor di PT. Darussalam Berlian Motor di posisikan di Meulaboh ketika saksi masih aktif, Penggugat tidak pernah melakukan hal-hal yang tidak menyenangkan atau melakukan pelanggaran di PT. Darussalam Berlian Motor;
- Bahwa setahu Saksi terkait gaji karyawan langsung dari sardana, langsung masuk ke rekening dan semua karyawan wajib memiliki rekening bank danamon;

Disclaimer
Kepaniteraan Mahkamah Agung Republik Indonesia berusaha untuk selalu mencantumkan informasi paling kini dan akurat sebagai bentuk komitmen Mahkamah Agung untuk pelayanan publik, transparansi dan akuntabilitas pelaksanaan fungsi peradilan.
Dalam hal Anda menemukan inakurasi informasi yang termuat pada situs ini atau informasi yang seharusnya ada, namun belum tersedia, maka harap segera hubungi Kepaniteraan Mahkamah Agung RI melalui :
Email : kepaniteraan@mahkamahagung.go.id
Telp : 021-384 3348 (ext.318)

alam Berlian Motor yang berkedudukan di Meulaboh Jl. Nasional Simpang Bulog-Jembes, yang diberi tanda P-07;

8. Fotocopy Laporan Mutasi Harian dari PT. Danamon Indonesia, TBK Periode 01 Januari 2017 s/d 31 Desember 2017 Page 1. Atas Nama Monisa Kurnia, yang diberi tanda P-08;

9. Fotocopy Absensi PT. Darussalam Berlian Motor Periode Januari – Februari 2018, yang diberi tanda P-09;

10. Fotocopy Cuti Tahunan milik Monisa Kurnia, yang diberi tanda P-10;

Menimbang, bawa Penggugat selain mengajukan alat bukti tertulis, juga mengajukan 3 (tiga) orang saksi fakta yaitu 1. Widya Ramadiyanti, 2. Thenorawaty dan 3. Khailullah yang pada pokoknya menerangkan sebagai berikut:

1. Widya Ramadiyanti dibawah sumpah memberikan keterangan pada pokoknya sebagai berikut:

- Bahwa jabatan saksi pada PT. Darussalam Berlian Motor sebagai Supervisor, saksi juga merangkap sebagi anggota HRD dan memilik asisten;
- Bahwa setahu Saksi atasan saksi Bussines Manager, waktu itu diperintah atau dihubungi oleh Manager bahwasanya menyelesaikan absensi Monisa, karena bulan ini sudah off;
- Bahwa saksi tidak tahu permasalah apa antara Monisa dengan PT Darussalam Berlian Motor;
- Bahwa setahu Saksi data dikirim ke Medan, bahwasanya absensi Monisa sudah off karena kantor pusatnya PT Darussalam Berlian Motor di Medan;
- Bahwa setahu Saksi data yang dikirim ke Medan absensi semua karyawan, termasuk cuti atas nama Monisa Kurnia;
- Bahwa setahu Saksi sistem pengajian langusng ke masing-masing rekening karyawan;
- Bahwa setahu Saksi Penggugat Monisa Kurnia bekerja dari 2015 sampai 2018 dengan posisi jabatan Sales Supervisor di Meulaboh, dengan job desk penjual kendaraan roda 4 (mobil);
- Bahwa sepengetahuan saksi Monisa di PHK bukan mengundurkan diri;.
- Bahwa setahu Saksi status Penggugat adalah karyawan tetap karena ada form nya sendiri;
- Bahwa setahu Saksi yang mewakili pertemuan antara Penggugat dengan Tergugat adalah T. Mirzan dari kantor Banda Aceh;

Disclaimer
Kepaniteraan Mahkamah Agung Republik Indonesia berusaha untuk selalu mencantumkan informasi paling kini dan akurat sebagai bentuk komitmen Mahkamah Agung untuk pelayanan publik, transparansi dan akuntabilitas pelaksanaan fungsi peradilan.
Dalam hal Anda menemukan inakurasi informasi yang termuat pada situs ini atau informasi yang seharusnya ada, namun belum tersedia, maka harap segera hubungi Kepaniteraan Mahkamah Agung RI melalui :
Email : kepaniteraan@mahkamahagung.go.id
Telp : 021-384 3348 (ext.318)

5. Membebankan biaya perkara yang timbul kepada Tergugat dR atau kepada Negara sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku ;

Atau Memohon putusan yang patut dan atau yang seadil-adilnya menurut hukum atau hakim ;

Menimbang, bahwa atas Jawaban Tergugat tersebut di atas Penggugat mengajukan Replik pada tanggal 04 Februari 2019.

Menimbang, bahwa atas replik Penggugat selanjutnya Tergugat telah pula mengajukan Duplik pada tanggal 11 Februari 2019;

Menimbang bahwa untuk mempertahankan dalil-dalil Gugatannya. Penggugat telah mengajukan fotocopy bukti-bukti surat yang telah dibubuhi materai secukupnya, yakni Bukti P-01 s/d P-10 dan telah diperlihatkan aslinya ternyata cocok, kecuali bukti P-01, P-02, P-03, P-04, P-07, P-08, P-09 dan P-10 dan P-10 hanya berupa fotocopy dari fotocopy bukti bukti mana diberi tanda sebagai berikut :

1. Fotocopy Surat Surat Keputusan Nomor 01/DBM-HRD/II/2018 yang ditandatangani oleh Willy Setyawan Sofyan selaku Business Manager tentang Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sepihak oleh Tergugat yang diberi tanda P-01 ;
2. Fotocopy Surat Kesepakatan Bersama yang ditandatangani oleh T. Mirzan selaku General Affair PT. Darussalam Berlian Motor, yang diberi tanda P-02;
3. Foto Copy Surat Permohonan Pencatatan Perselisihan Hubungan Industrial Nomor Istimewa yang diajukan oleh Penggugat ke Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Aceh Barat tertanggal 22 Februari 2018, yang diberi tanda P-03;
4. Fotocopy surat Nomor 560/303/IV/2018 tertanggal 16 April 2018 perihal pelimpahan pelaksanaan mediasi Perselisihan Hubungan Kerja di Perusahaan PT. Darussalam Berlian Motor – Kab. Aceh Barat, yang diberi tanda P-04;
5. Fotocopy Anjuran Nomor 560/2107/2018 tertanggal 21 Mei 2018 yang dikeluarkan oleh Mediator Hasballah, S.H. pada Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh, yang diberitanda P-05;
6. Surat Pesanan Sementara Nomor: M: 170809 Tertanggal 12 Oktober 2017 PT. Darussalam Berlian Motor Atas Nama Aguslina, yang diberi tanda P-06;
7. Fotocopy Tanda Pengenal dengan No. ID. S-112688 dengan Nama Icha dengan jabatan sebagai Sales Force Supervisordi PT. Daruss

Disclaimer
Kepaniteraan Mahkamah Agung Republik Indonesia berusaha untuk selalu mencantumkan informasi paling kini dan akurat sebagai bentuk komitmen Mahkamah Agung untuk pelayanan publik, transparansi dan akuntabilitas pelaksanaan fungsi peradilan.
Dalam hal Anda menemukan inakurasi informasi yang termuat pada situs ini atau informasi yang seharusnya ada, namun belum tersedia, maka harap segera hubungi Kepaniteraan Mahkamah Agung RI melalui :
Email : kepaniteraan@mahkamahagung.go.id
Telp : 021-384 3348 (ext.318)

Bahwa, selanjutnya akibat adanya gugatan ini dari Penggugat dK/Tergugat dR tersebut, Penggugat dR/Tergugat dK terpaksa mengadirkan Pengacara/Penasehat Hukum tetap perusahaan yang berdomisili di Medan guna mewakili Penggugat dR/Tergugat dK untuk menghadiri sidang dalam perkara ini yang diperkirakan sampai 7 (tujuh) kali sidang ;

Bahwa, untuk keperluan tersebut Penggugat dR/Tergugat dK harus mengeluarkan biaya tiket pesawat udara Medan-Banda Aceh (PP), Penginapan di Hotel dan Jasa Pengacara total sebesar Rp.5.000.000,- (lima juta rupiah) untuk setiap kali persidangan, untuk 7(tujuh) kali persidangan total sebesar Rp.35.000.000,- (tiga puluh lima juta rupiah) ;

Bahwa, oleh karena itu patut dimohonkan agar Tergugat dR dihukum untuk membayar ganti kerugian secara tunai atas biaya yang dikeluarkan oleh Penggugat dR untuk keperluan Pengacara/kuasa hukum Penggugat dR guna menghadiri persidangan dalam perkara ini yang diperkirakan sampai 7(tujuh) kali persidangan dengan total biaya sebesar Rp. 35.000.000,- (tiga puluh lima juta rupiah);

Berdasarkan uraian-uraian tersebut diatas, patut dimohonkan berkenan kiranya Majelis hakim menjatuhkan putusan gugatan Rekonvensi dalam perkara ini sebagai berikut:

1. Mengabulkan gugatan Penggugat dR untuk seluruhnya ;
2. Menyatakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dilakukan Penggugat dR terhadap Tergugat dR pada tanggal 15 Februari 2018 adalah sah dan berkekuatan hukum;
3. Menghukum Tergugat dR untuk menerima uang dari Penggugat dR hanya berupa:
   1) Uang pergantian hak perumahan/pengobatan 15 % x 3 bulan upah =

   15% x Rp. 12.900.000,----------= Rp. 1.935.000,-
   2) Uang pisah ----------= Rp. 3.000.000,-
4. Menghukum Tergugat dR untuk membayar ganti kerugian secara tunai atas biaya yang dikeluarkan oleh Penggugat dR untuk keperluan Pengacara/kuasa hukum Penggugat dR guna menghadiri sidang dalam perkara ini yang diperkirakan sampai 7 (tujuh) kali persidangan dengan total biaya sebesar Rp. 35.000.000,- (tiga puluh lima juta rupiah);

Disclaimer
Kepaniteraan Mahkamah Agung Republik Indonesia berusaha untuk selalu mencantumkan informasi paling kini dan akurat sebagai bentuk komitmen Mahkamah Agung untuk pelayanan publik, transparansi dan akuntabilitas pelaksanaan fungsi peradilan.
Dalam hal Anda menemukan inakurasi informasi yang termuat pada situs ini atau informasi yang seharusnya ada, namun belum tersedia, maka harap segera hubungi Kepaniteraan Mahkamah Agung RI melalui :
Email : kepaniteraan@mahkamahagung.go.id
Telp : 021-384 3348 (ext.318)

Bahwa, oleh karena selama Penggugat dK/Tergugat dR bekerja telah beberapa kali melakukan kesalahan yang dapat dianggap sebagai kesalahan berat atau fatal, diantaranya seperti yang telah Penggugat dR/Tergugat dK kemukakan dalam Konvensi pada Pokok Perkara halam 2 Punt 5, lalu pada tanggal 15 Februari 2018 Penggugat melakukan PHK terhadap diri Penggugat dK/Tergugat dR;

Bahwa, seperti yang dikemukakan dalam Konvensi, sesungguhnya untuk melakukan PHK terhadap pekerja/karyawan karena dianggap telah melakukan kesalahan berat atau kesalahan fatal tidak diharuskan terlebih dahulu melakukan peringatan secara tertulis ataupun lisan kepada pekerja/karyawan bersangkutan, meskipun demikian Penggugat dR/Tergugat dK telah berupaya memberi peringatan secara lisan kepada Penggugat dK/Tergugat dR atas kesalahan-kesalahannya, akan tetapi Penggugat dK/Tergugat dR tidak mengindahkannya ;

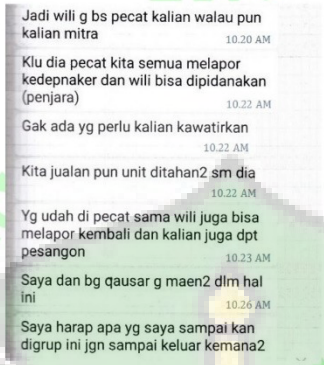
Bahkan, belakangan sikap Monisa Kurnia atau biasa dipanggil ICHA ic.Tergugat dR semakin menjadi-jadi/berani dengan memposting atau Chatingan di Group WhatsApp TEAM ANUGRAH (yang terdiri dari Angga, Azmi, Danil, Dariati, Faisal, Feri dan lain-lain) : dengan kata-kata yang tidak benar yang bersifat memprovokasi karyawan lainnya, agar tidak hadir di Kantor Penggugat dR/Tergugat dK di Banda Aceh. Posting atau Chatingan Penggugat dK/Tergugat dR dengan kawan groupnya seperti yang telah Penggugat dR/Tergugat dK sebutkan dalam Konvensi pada Pokok Perkara halaman 3 punt 3 bersambung ke halaman 4

Bahwa, berhubungan dengan hal-hal tersebut diatas, patut dimohonkan berkenan Majelis hakim dalam putusan nantinya menyatakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dilakukan Penggugat dR terhadap Tergugat dR pada tanggal 15 Februari 2018 adalah sah dan berkekuatan hukum ;

Bahwa, oleh karena terjadinya PHK terhadap diri Tergugat dR pada tanggal 15 Februari 2018 sebagai akibat Tergugat dR telah melakukan kesalahan berat/ fatal, maka patut dimohonkan kepada Majelis agar Tergugat dR dihukum untuk menerima uang dari Penggugat dR hanya berupa :

1) Uang pergantian hak perumahan/pengobatan 15 % x 3 bulan upah=
15% x Rp. 12.900.000,- ---------- = Rp. 1.935.000,-
2) Uang pisah ---------- = Rp. 3.000.000,-

Disclaimer
Kepaniteraan Mahkamah Agung Republik Indonesia berusaha untuk selalu mencantumkan informasi paling kini dan akurat sebagai bentuk komitmen Mahkamah Agung untuk pelayanan publik, transparansi dan akuntabilitas pelaksanaan fungsi peradilan.
Dalam hal Anda menemukan inakurasi informasi yang termuat pada situs ini atau informasi yang seharusnya ada, namun belum tersedia, maka harap segera hubungi Kepaniteraan Mahkamah Agung RI melalui :
Email : kepaniteraan@mahkamahagung.go.id
Telp : 021-384 3348 (ext.318)



Bahwa, selanjutnya mengenai tuntutan Penggugat tentang Uang Pesangon berapaun jumlahnya haruslah ditolak, karena terjadinya PHK terhadap diri Penggugat pada tanggal 15 Februari 2018 sebagai akibat Penggugat telah melakukan kesalahan yang berat/ fatal ;

Bahwa, mengenai tuntutan Penggugat tentang Upah Februari 2018 s/d Desember 2018 dan denda keterlambatan pembayaran upah berapun jumlahnya, Mengenai tuntutan Penggugat agar Tergugat membayar upah setiap tanggal 29 setiap bulannya secara tunai kepada Penggugat sampai adanya putusan Pengadilan yang telah berkekuatan hukum tetap, juga haruslah ditolak seluruhnya, karena terhitung sejak terjadinya PHK tanggal 15 Februari 2018 telah sah Penggugat bukan lagi pekerja/karyawan Tergugat dan atau Penggugat tidak pernah bekerja lagi kepada Tergugat ;

Bahwa, berdasarkan uraian-uraian tersebut diatas, patut dimohonkan kepada Majelis hakim dalam putusan nantinya berkenan untuk menolak gugatan Penggugat untuk seluruhnya atau setidaknya Gugatan Penggugat dinyatakan tidak dapat diterima ;

DALAM REKONVENSI :

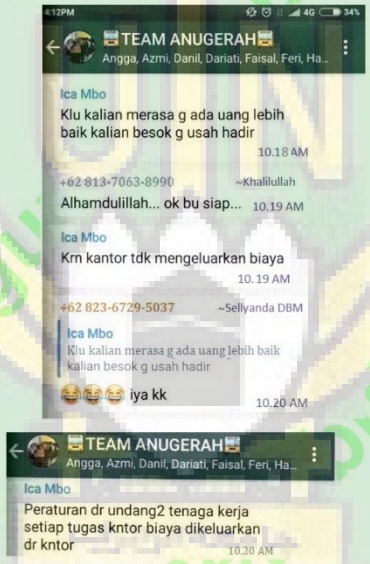
Bahwa, segala hal yang telah Penggugat dR/Tergugat dK kemukakan dalam Konvensi dianggap telah dimasukkan dalam Rekonvensi dan merupakan satu kesatuan yang tidak terpisahkan;

Bahwa, sebagaimana yang telah dikemukakan dalam Konvensi oleh Penggugat dK/Tergugat dR, bahwa Penggugat dK/Tergugat dR adalah sebagai pekerja Penggugat dR/Tergugat dK dengan masa kerja 2 (dua) tahun 8 (delapan) bulan mulai tanggal 1 Juni 2015 sampai dengan 15 Februari 2018 ;

Disclaimer
Kepaniteraan Mahkamah Agung Republik Indonesia berusaha untuk selalu mencantumkan informasi paling kini dan akurat sebagai bentuk komitmen Mahkamah Agung untuk pelayanan publik, transparansi dan akuntabilitas pelaksanaan fungsi peradilan.
Dalam hal Anda menemukan inakurasi informasi yang termuat pada situs ini atau informasi yang seharusnya ada, namun belum tersedia, maka harap segera hubungi Kepaniteraan Mahkamah Agung RI melalui :
Email : kepaniteraan@mahkamahagung.go.id
Telp : 021-384 3348 (ext.318)

Bahwa, sesungguhnya PHK terhadap pekerja yang telah melakukan kesalahan berat ataupun fatal tidak harus didahului dengan suatu peringatan oleh Perusahaan/Pengusaha, meskipun demikian Tergugat telah berupaya melakukan peringatan secara langsung/lisan kepada Penggugat agar tidak melakukan perbuatan yang tidak benar termasuk jangan bersikap kasar atau melawan pimpinan dan melakukan kesalahan lainnya, akan tetapi Penggugat tidak mengindahkannya ;

Bahwa, bahkan, belakangan sikap Monisa Kurnia atau biasa dipanggil ICHA semakin menjadi-jadi/berani dengan memposting atau Chatingan di Group WhatsApp **TEAM ANUGRAH** (yang terdiri dari Angga, Azmi, Danil, Dariati, Faisal, Feri dan lain-lain) : dengan kata-kata yang tidak benar yang bersifat memprovokasi karyawan lainnya, agar tidak hadir di Kantor Tergugat di Banda Aceh. Posting atau Chatingan Penggugat dengan kawan groupnya dapat Tergugat camtumkan, diantaranya :



Disclaimer
Kepaniteraan Mahkamah Agung Republik Indonesia berusaha untuk selalu mencantumkan informasi paling kini dan akurat sebagai bentuk komitmen Mahkamah Agung untuk pelayanan publik, transparansi dan akuntabilitas pelaksanaan fungsi peradilan.
Dalam hal Anda menemukan inakurasi informasi yang termuat pada situs ini atau informasi yang seharusnya ada, namun belum tersedia, maka harap segera hubungi Kepaniteraan Mahkamah Agung RI melalui :
Email : kepaniteraan@mahkamahagung.go.id
Telp : 021-384 3348 (ext.318)

Tergugat di Subussalam, sehingga ketika itu pekerjaan/kegiatan di Kantor Cabang/perwakilan Meulaboh menjadi terganggu ;

3) *Penggugat sebagai sales supevisor pernah membiarkan atau merekayasa anggota team sales marketing untuk melakukan klaim biaya perjalanan dinas keluar kota menemui nasabah/ customer atau calon nasabah/customer secara tidak benar ;*

4) *Penggugat sebagai sales supevisor pernah melakukan perbuatan tidak menyenangkan terhadap atasan/pimpinan perusahaan/Tergugat ;*

5) *Penggugat sebagai sales supevisor pernah melakukan perbuatan memprovokasi anggota team sales untuk melawan terhadap atasan/pimpinan perusahaan/Tergugat ;*

6) *Penggugat sebagai sales supevisor pernah mengangkat dan memberhentikan pekerja/karyawan tanpa seizin/persetujuan Pimpinan perusahaan ;*

Bahwa, oleh karena itu PHK yang dilakukan Tergugat terhadap Penggugat tersebut adalah sah dan berkekuatan hukum ;

Bahwa, tidak benar, Penggugat selama bekerja pada Tergugat tidak pernah ada melakukan tindakan indsipliner. Justru karena Penggugat melakukan tindakan indsipliner dan atau berkali-kali melakukan kesalahan yang dapat dianggap sebagai kesalahan berat seperti tersebut diatas, maka Tergugat melakukan PHK terhadap Penggugat ;

Bahwa, selain kesalahan tersebut diatas, Penggugat pernah meninggalkan pekerjaannya sampai berhari-hari atau berminggu-minggu tanpa memberitahukan kepada Pimpinan Perusahaan/ Tergugat, setelah pimpinan perusahaan/ Tergugat menanyakan kepada salah satu karyawan Tergugat barulah diketahui Penggugat sedang menjalankan Ibadah Umroh di Tanah Suci ;

Bahwa, Tergugat merasa senang dan mendukung Penggugat untuk menjalankan ibadah Umroh ke Tanah Suci, karena ketika itu Penggugat masih terikat kerja dengan Tergugat, seharusnya sebelum Penggugat berangkat ke Tanah Suci harus memberitahukan lebih dahulu kepada pimpanan Perusahaan/Tergugat tentang maksudnya menjalankan ibadah Umro ke tanah suci, agar pimpinan dapat mengatur tugas dan jadwal menggantikan tugas/ pekerjaan Penggugat untuk sementara waktu selama Penggugat berada di Tanah Suci menjalankan Ibadah Umroh, sehingga pekerjaan di Kantor Tergugat perwakilan Meulaboh berjalan lancar sebagaimana mestinya;

Disclaimer
Kepaniteraan Mahkamah Agung Republik Indonesia berusaha untuk selalu mencantumkan informasi paling kini dan akurat sebagai bentuk komitmen Mahkamah Agung untuk pelayanan publik, transparansi dan akuntabilitas pelaksanaan fungsi peradilan.
Dalam hal Anda menemukan inakurasi informasi yang termuat pada situs ini atau informasi yang seharusnya ada, namun belum tersedia, maka harap segera hubungi Kepaniteraan Mahkamah Agung RI melalui :
Email : kepaniteraan@mahkamahagung.go.id
Telp : 021-384 3348 (ext.318)

sela tentang Provisi yang dimohonkan Penggugat dan akan diputuskan bersama-sama dengan pokok perkara;

Bahwa, terlepas benar atau tidaknya dan atau beralasan hukum atau tidaknya mengenai tuntutan Penggugat tentang upah yang belum dibayar dan dendanya, Tergugat sependapat dengan sikap hakim tersebut diatas;

DALAM KONVENSI:

Dalam Eksepsi:

Bahwa, Penggugat dalam gugatannya berdalil/ berdalih bahwa PHK yang dilakukan oleh Tergugat pada tanggal 15 Februari 2018 adalah bertentangan dengan hukum, dilain sisi Penggugat meminta kompensansi pengakhiran hubungan kerja antara Tergugat dengan Penggugat;

Bahwa, dengan demikian gugatan Penggugat adalah tidak jelas (kabur) dan atau permintaannya bertentangan satu sama lainnya;Bahwa, oleh karena itu gugatan Penggugat harus dinyatakan tidak dapat diterima;

Dalam Pokok Perkara :

Bahwa, segala apa yang telah Tergugat kemukakan dalam eksepsi dianggap telah dimasukkan dalam pokok perkara ini dan merupakan satu kesatuan yang tidak terpisahkan;

Bahwa, Tergugat menolak dengan tegas seluruh dalil/dalih gugatan Penggugat, terkecuali terhadap hal-hal yang telah diakui dengan tegas dibawah ini Bahwa, benar Penggugat pernah bekerja kepada Tergugat yang ditempatkan di Kantor cabang/perwakilan Tergugat di Maulaboh dengan jabatan sebagai Sales Supervisor;

Bahwa, benar pada tanggal 15 Februari 2018 Tergugat telah melakukan PHK terhadap diri Penggugat;

Bahwa, Penggugat melakukan PHK tersebut, karena Penggugat beberapa kali melakukan kesalahan yang dapat dianggap sebagai kesalahan berat atau fatal, diantaranya:

1) *Penggugat sebagai sales supevisor pernah membuat sendiri kartu nama baru PT. DARUSSALAM BERLIAN MOTOR ic. Tergugat untuk/atas nama team atau anggota Team Sales Marketing tanpa seizin pimpinan perusahaan/Tergugat ;*

2) *Penggugat sebagai sales supevisor yang ditempatkan di Kantor Cabang/Perwakilan di Meulaboh pernah meninggalkan tugas/ pekerjaannya di Kantor Perwakilan/Cabang Meulaboh pergi ke Subussalam turut mencampuri urusan Kantor Cabang/Perwakilan*

Disclaimer
Kepaniteraan Mahkamah Agung Republik Indonesia berusaha untuk selalu mencantumkan informasi paling kini dan akurat sebagai bentuk komitmen Mahkamah Agung untuk pelayanan publik, transparansi dan akuntabilitas pelaksanaan fungsi peradilan.
Dalam hal Anda menemukan inakurasi informasi yang termuat pada situs ini atau informasi yang seharusnya ada, namun belum tersedia, maka harap segera hubungi Kepaniteraan Mahkamah Agung RI melalui :
Email : kepaniteraan@mahkamahagung.go.id
Telp : 021-384 3348 (ext.318)

2 x 3 bulan x 4.300.000,00 = Rp 25.800.000,00

b. Uang Hak Perumahan/Pengobatan

15 % x 25.800.000 = Rp 3.870.000, 00

c. Upah Februari 2018 s/d Desember 2018

11 x Rp 4.300.000,00 = Rp 47.300.000

d. Denda keterlambatan pembayaran Upah

50 % x Rp 47.300.000 = Rp 23.650.000

Total Keseluruhan (a+b+c+d) = Rp 100.620.000,00

Terbilang: (Seratus Juta Enam Ratus Dua Puluh Ribu Rupiah)

6. Menghukum TERGUGAT untuk membayar seluruh biaya perkara yang mungkin timbul dari proses perkara ini;

Subsider Apabila Mejelis Hakim yang memutus perkara ini berpendapat lain, maka demi tegaknya hukum dan keadilan di negeri ini, mohon putusan yang seadil-adilnya (ex aequo et bono);

Menimbang, bahwa pada hari persidangan yang telah ditetapkan Penggugat hadir kuasanya tersebut, sedangkan **Tergugat** diwakili oleh kuasanya, **Minar, S.H.** Advokad pada kantor Advokad MINAR TO & ASSOCIATES beralamat di Jln.Haji Misbah Dalam, Kompleks Multatuli Blog G/12-13 Lt.2 – Kelurahan Hamdan, Kecamatan Medan Maimun – Kota Medan. berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 21 Januari 2019;

Menimbang, bahwa Majelis Hakim telah berusaha untuk mendamaikan kedua belah pihak yang berperkara sesuai dengan ketentuan pasal 154 Rbg, akan tetapi tidak berhasil selanjutnya pemeriksaan perkara dilanjutkan dengan membacakan surat gugatan yang isinya tetap dipertahankan oleh Penggugat;

Menimbang, bahwa terhadap Gugatan Penggugat tersebut, Tergugat telah mengajukan Jawaban pada tanggal 28 Januari 2019, dengan mengemukakan hal hal sebagai berikut:

DALAM PROVISI :

Bahwa, Penggugat dalam perkara ini memohon putusan Sela tentang Provisi agar Tergugat dihukum dan diperintahkan untuk membayar upah yang belum dibayarkan sejak bulan Februari 2018 s/d Desember 2018, serta denda keterlambatan upah;

Bahwa, pada persidangan awal tanggal 21 Januari 2019 Hakim telah mengambil sikap, bahwa apa yang dimohonkan Penggugat tersebut sudah masuk dalam pokok perkara, karena itu hakim menolak permohonan putusan

Disclaimer
Kepaniteraan Mahkamah Agung Republik Indonesia berusaha untuk selalu mencantumkan informasi paling kini dan akurat sebagai bentuk komitmen Mahkamah Agung untuk pelayanan publik, transparansi dan akuntabilitas pelaksanaan fungsi peradilan.
Dalam hal Anda menemukan inakurasi informasi yang termuat pada situs ini atau informasi yang seharusnya ada, namun belum tersedia, maka harap segera hubungi Kepaniteraan Mahkamah Agung RI melalui :
Email : kepaniteraan@mahkamahagung.go.id
Telp : 021-384 3348 (ext.318)

berikut : 11 x Rp 4.300.000,- = Rp 47.300.000,- (Empat Puluh Tujuh Juta Tiga Ratus Ribu Rupiah);

33. Bahwa gugatan ini diajukan berdasarkan Pasal 14 ayat (1) dan (2) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI);

Berdasarkan alasan-alasan tersebut di atas, PENGGUGAT mohon kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Banda Aceh agar memberikan putusan sebagai berikut :

DALAM PROVISI

1. Menerima dan mengabulkan seluruhnya permohonan Putusan Sela yang diajukan oleh PENGGUGAT;
2. Menghukum dan memerintahkan TERGUGAT untuk membayar Upah yang belum dibayarkan sejak bulan Februari 2018, denda keterlambatan pembayaran Upah kepada PENGGUGAT dengan rincian sebagai berikut:

a. Upah Februari 2018-Desember 2018

11 bulan x Rp 4.300.000,- = Rp 47.300.000

b. Denda keterlambatan Upah

50 % x Rp 47.300.000,- = Rp 23.650.000

Total Keseluruhan Rp 70.950.000

Terbilang : (Tujuh Puluh Juta Sembilan Ratus Lima Puluh Ribu Rupiah);

DALAM POKOK PERKARA

1. Menerima dan mengabulkan gugatan PENGGUGAT untuk seluruhnya;
2. Menyatakan demi hukum bahwa Surat Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dari TERGUGAT kepada PENGGUGAT bertentangan dengan hukum;
3. Menyatakan dan menetapkan hubungan kerja antara PENGGUGAT dan TERGUGAT adalah pekerja menetap (Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu);
4. Menghukum TERGUGAT untuk membayar upah setiap tanggal 29 setiap bulannya secara tunai kepada PENGGUGAT, sampai dengan adanya putusan Pengadilan yang sudah berkekuatan hukum tetap (inkraht van gewijsde);
5. Menghukum TERGUGAT untuk membayarkan kompensasi pengakhiran hubungan kerja kepada PENGGUGAT dengan rincian sebagai berikut:

a. Uang Pesangon

Disclaimer
Kepaniteraan Mahkamah Agung Republik Indonesia berusaha untuk selalu mencantumkan informasi paling kini dan akurat sebagai bentuk komitmen Mahkamah Agung untuk pelayanan publik, transparansi dan akuntabilitas pelaksanaan fungsi peradilan.
Dalam hal Anda menemukan inakurasi informasi yang termuat pada situs ini atau informasi yang seharusnya ada, namun belum tersedia, maka harap segera hubungi Kepaniteraan Mahkamah Agung RI melalui :
Email : kepaniteraan@mahkamahagung.go.id
Telp : 021-384 3348 (ext.318)

Industrial pada Pengadilan Negeri Banda Aceh yang memeriksa dan mengadili perkara ini untuk segera menjatuhkan Putusan Sela berupa perintah agar TERGUGAT membayar secara tunai seluruh Upah PENGGUGAT beserta hak-hak lainnya yang telah dihentikan pembayaran nya oleh TERGUGAT sejak bulan Februari 2018 hingga sampai saat ini, dan denda keterlambatan pembayaran Upah sebesar 50 % (lima puluh persen) sampai dengan ada nya putusan Pengadilan yang mempunyai kekuatan hukum mengikat terhadap perkara ini;

31. Bahwa berdasarkan dalil-dalil tersebut diatas telah jelas bahwa tindakan TERGUGAT yang melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sepihak bukan karena adanya kesalahan yang dilakukan PENGGUGAT, melainkan karena penolakan TERGUGAT atau tidak bersedia menerima untuk memperkerjakan kembali PENGGUGAT dengan alasan yang tidak masuk akal, dan cenderung mengada-ngada serta tidak berdasarkan hukum, dimana hal tersebut telah menimbulkan kerugian yang sangat besar bagi PENGGUGAT, yakni kehilangan pekerjaan yang berarti kehilangan penghasilan. Oleh karena itu adalah pantas dan layak menurut hukum jika Pengadilan Hubungan Industrial Banda Aceh menghukum TERGUGAT untuk membayar pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), dan Uang Pengganti Hak sesuai dengan Pasal 156 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan kepada Penggugat dengan perincian sebagai berikut:

Uang Pesangon : 2 x 3 x 4.300.000,- = Rp 25.800.000,-

Penggantian Hak Perumahan / Pengobatan : 15 % x 25.800.000,-` = Rp 3.870.000,-

Jumlah = Rp 29.670.000,- (Dua Puluh Sembilan Juta Enam Ratus Tujuh Puluh Ribu Rupiah)

32. Bahwa oleh karena tindakan TERGUGAT melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap PENGGUGAT adalah tidak sah dan bertentangan dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan maka patut dan layak menurut hukum jika Pengadilan Hubungan Industrial memerintahkan TERGUGAT membayar upah selama proses penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial terhitung sejak bulan Februari sampai dengan bulan Desember 2018 sebesar Rp 4.300.000,- (Empat Juta Tiga Ratus Ribu Rupiah) per bulan dengan rincian sebagai

Disclaimer
Kepaniteraan Mahkamah Agung Republik Indonesia berusaha untuk selalu mencantumkan informasi paling kini dan akurat sebagai bentuk komitmen Mahkamah Agung untuk pelayanan publik, transparansi dan akuntabilitas pelaksanaan fungsi peradilan.
Dalam hal Anda menemukan inakurasi informasi yang termuat pada situs ini atau informasi yang seharusnya ada, namun belum tersedia, maka harap segera hubungi Kepaniteraan Mahkamah Agung RI melalui :
Email : kepaniteraan@mahkamahagung.go.id
Telp : 021-384 3348 (ext.318)

belum ditetapkan, baik pengusaha maupun pekerja/buruh harus tetap melaksanakan segala kewajibannya" dan Pasal 155 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang berbunyi: "Pengusaha dapat melakukan penyimpangan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) berupa tindakan skorsing kepada pekerja/buruh yang sedang dalam proses Pemutusan Hubungan Kerja dengan wajib membayar Upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima pekerja/buruh";

29. Bahwa ketentuan Pasal 95 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menyebutkan bahwa: "Pengusaha yang karena kesengajaan atau kelalaiannya mengakibatkan keterlambatan pembayaran Upah dikenakan denda sesuai dengan persentase tertentu dari Upah pekerja/buruh" juncto Pasal 55 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan yang berbunyi; "Pengusaha sebagaimana dimaksud dalam Pasal 53 yang terlambat membayar dan/atau tidak membayar Upah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (4) dikenai denda, dengan ketentuan :

a. mulai dari hari keempat sampai hari kedelapan terhitung tanggal seharusnya Upah dibayar, dikenakan denda sebesar 5 % (lima persen) untuk setiap hari keterlambatan dari Upah yang seharusnya dibayarkan;
b. sesudah hari kedelapan, apabila Upah masih belum dibayar, dikenakan denda keterlambatan sebagaimana dimaksud dalam huruf a ditambah 1 % (satu persen) untuk setiap hari keterlambatan dengan ketentuan 1 (satu) bulan tidak boleh melebihi 50 % (lima puluh persen) dari Upah yang seharusnya dibayarkan; dan
c. sesudah sebulan, apabila Upah masih belum dibayar, dikenakan denda keterlambatan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b ditambah bunga sebesar suku bunga yang berlaku pada bank pemerintah;

Dengan demikian Tergugat berkewajiban pula membayar denda keterlambatan pembayaran Upah sebesar 50% yaitu untuk upah bulan Februari 2018 sampai dengan bulan Desember 2018;

30. Bahwa oleh karena TERGUGAT tidak melaksanakan kewajibannya dengan cara tidak membayarkan Upah beserta hak-hak lainnya kepada PENGGUGAT, maka berdasarkan ketentuan Pasal 96 ayat (1) dan ayat (2) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, PENGGUGAT mohon kepada Mejelis Hakim Pengadilan Hubungan

Disclaimer
Kepaniteraan Mahkamah Agung Republik Indonesia berusaha untuk selalu mencantumkan informasi paling kini dan akurat sebagai bentuk komitmen Mahkamah Agung untuk pelayanan publik, transparansi dan akuntabilitas pelaksanaan fungsi peradilan.
Dalam hal Anda menemukan inakurasi informasi yang termuat pada situs ini atau informasi yang seharusnya ada, namun belum tersedia, maka harap segera hubungi Kepaniteraan Mahkamah Agung RI melalui :
Email : kepaniteraan@mahkamahagung.go.id
Telp : 021-384 3348 (ext.318)

Pasal 151 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003: "dalam perundingan sebagaimana dimaksud 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 ayat (1), (2) dan (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003:

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 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;

25. Bahwa karena Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh TERGUGAT terhadap PENGGUGAT bertentangan dengan ketentuan hukum yang berlaku, maka sudah sepatutnya PENGGUGAT mendapatkan kompensasi akibat Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan TERGUGAT, yaitu dengan pembayaran Uang Pesangon sebesar 2 kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), Uang Pengganti Hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
26. Bahwa sejak tindakan TERGUGAT memberikan Surat Pemberitahuan perihal Pemutusan Hubungan Kerja kepada PENGGUGAT, PENGGUGAT tidak diperbolehkan lagi bekerja oleh TERGUGAT. Tindakan TERGUGAT yang dituangkan dalam isi Surat Pemberitahuan tersebut adalah merupakan tindakan skorsing menuju Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) kepada PENGGUGAT;
27. Bahwa sejak bulan Februari 2018 sampai hari ini TERGUGAT tidak melaksanakan lagi kewajibannya kepada PENGGUGAT dengan tidak membayarkan Upah dan hak-hak lainnya yang biasa diterima oleh PENGGUGAT setiap bulannya;
28. Bahwa tindakan TERGUGAT menghentikan pembayaran Upah kepada PENGGUGAT secara nyata telah melanggar ketentuan Pasal 155 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang berbunyi: "Selama putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial

Disclaimer
Kepaniteraan Mahkamah Agung Republik Indonesia berusaha untuk selalu mencantumkan informasi paling kini dan akurat sebagai bentuk komitmen Mahkamah Agung untuk pelayanan publik, transparansi dan akuntabilitas pelaksanaan fungsi peradilan.
Dalam hal Anda menemukan inakurasi informasi yang termuat pada situs ini atau informasi yang seharusnya ada, namun belum tersedia, maka harap segera hubungi Kepaniteraan Mahkamah Agung RI melalui :
Email : kepaniteraan@mahkamahagung.go.id
Telp : 021-384 3348 (ext.318)

PENGGUGAT tidak memberikan jawaban, dengan kata lain secara tegas menyatakan menolak Surat Anjuran tersebut;

20. Bahwa berdasarkan lamanya masa kerja PENGGUGAT yaitu 2 (dua) tahun 8 (delapan) bulan yang berlangsung secara terus menerus dan tidak pernah terputus, maka semestinya hubungan kerja antara PENGGUGAT dan TERGUGAT adalah perjanjian kerja waktu tidak tertentu (tetap) sebagaimana diatur dalam Pasal 60 sampai dengan Pasal 63 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan;

21. Bahwa perjanjian kerja tidak dibuat secara tertulis berakibat hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT), berdasarkan ketentuan Pasal 57 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyebutkan : "Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang dibuat tidak tertulis bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dinyatakan sebagai perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu;

Berikutnya juga disebutkan didalam Pasal 59 ayat (7) "Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), ayat (2), ayat (4), ayat (5), dan ayat (6) maka demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu;

22. Bahwa TERGUGAT telah melakukan tindakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sepihak terhadap PENGGUGAT tanpa pernah memberikan Surat Peringatan satu kali pun jelas telah bertentangan dengan ketentuan hukum serta melanggar ketentuan Pasal 161 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yaitu: "dalam hal pekerja/buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja, setelah kepada pekerja/buruh yang bersangkutan diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga secara berturut-turut;

23. Keputusan yang telah dikeluarkan TERGUGAT untuk mem-PHK PENGGUGAT telah menimbulkan kerugian yang mendalam bagi PENGGUGAT, sehingga hilangnya pendapatan PENGGUGAT yang sebagai tulang punggung bagi keluarganya;

24. Keputusan TERGUGAT tersebut diatas telah melanggar ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 151 ayat (3) dan Pasal 155 ayat (1), (2), dan (3) tentang Ketenagakerjaan, yaitu:

Disclaimer
Kepaniteraan Mahkamah Agung Republik Indonesia berusaha untuk selalu mencantumkan informasi paling kini dan akurat sebagai bentuk komitmen Mahkamah Agung untuk pelayanan publik, transparansi dan akuntabilitas pelaksanaan fungsi peradilan.
Dalam hal Anda menemukan inakurasi informasi yang termuat pada situs ini atau informasi yang seharusnya ada, namun belum tersedia, maka harap segera hubungi Kepaniteraan Mahkamah Agung RI melalui :
Email : kepaniteraan@mahkamahagung.go.id
Telp : 021-384 3348 (ext.318)

b. Pemutusan hubungan kerja (PHK) oleh TERGUGAT tidak memenuhi ketentuan sebagaimana yang diatur dalam Pasal 151 ayat (2) dan ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan;

c. Bahwa alasan TERGUGAT melalui kuasa hukumnya pemutusan hubungan kerja terhadap PENGGUGAT karena telah melakukan kesalahan berat sebagaimana yang diatur dalam Pasal 158 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak dapat dipertimbangkan karena Pasal 158 tersebut tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat sesuai dengan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor : 012/PUU-I/2003 Jo Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi R.I Nomor : 13/MEN/SJ-HK/I/2005;

d. Bahwa pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh Pengusaha terhadap pekerja batal demi hukum, hal ini sesuai dengan ketentuan pasal 155 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan;

e. Bahwa selama putusan lembaga penyelesaian perselisian hubungan industrial belum ditetapkan, baik pengusaha maupun pekerja/buruh tetap melaksanakan kewajibannya (pasal 155 ayat (2)) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan;

f. Bahwa pemutusan hubungan kerja yang tidak memenuhi ketentuan Pasal 151 ayat (3) batal demi hukum dan pengusaha wajib memperkerjakan pekerja yang bersangkutan, serta membayar seluruh upah dan hak yang seharusnya diterima (pasal 170) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan;

Kesimpulan atau Hasil Perundingan; karena pada saat mediasi antara PENGGUGAT dan TERGUGAT tidak tercapai kesepakatan, maka Mediator mengeluarkan anjuran (Bukti P-05);

18. Bahwa pada tanggal 21 Mei 2018 Mediator Hubungan Industrial Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh mengeluarkan Surat Anjuran tertulis dalam penyelesaian perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja antara PENGGUGAT dan TERGUGAT dengan Nomor: 560/2107/2018 yang dalam amar Anjurannya menganjurkan agar TERGUGAT memberikan kompensasi pengakhiran hubungan kerja kepada PENGGUGAT sejumlah Rp 17. 200.000,- (Tujuh Belas Juta dua ratus ribu rupiah);

19. Bahwa terhadap Surat Mediator Hubungan Hubungan Industrial Nomor: 560/2107/2018 perihal Anjuran tanggal 21 Mei 2018,

Disclaimer
Kepaniteraan Mahkamah Agung Republik Indonesia berusaha untuk selalu mencantumkan informasi paling kini dan akurat sebagai bentuk komitmen Mahkamah Agung untuk pelayanan publik, transparansi dan akuntabilitas pelaksanaan fungsi peradilan.
Dalam hal Anda menemukan inakurasi informasi yang termuat pada situs ini atau informasi yang seharusnya ada, namun belum tersedia, maka harap segera hubungi Kepaniteraan Mahkamah Agung RI melalui :
Email : kepaniteraan@mahkamahagung.go.id
Telp : 021-384 3348 (ext.318)

Tenaga Kerja Kabupaten Aceh Barat hingga perkara ini diajukan pada pengadilan hubungan industrial;

13. Bahwa selanjutnya Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Aceh Barat baru mengajukan pelimpahan pelaksanaan mediasi Perselisihan Hubungan Kerja antara PENGGUGAT dan TERGUGAT pada Dinas Tenaga Kerja Dan Mobilitas Penduduk Aceh Nomor 560/303/IV/2018 tertanggal 16 April 2018, yang pada pokoknya meminta ditindak lanjuti sesuai ketentuan peraturan undang-undang sebagaimana mekanisme Mediasi oleh Mediator dikarenakan Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Aceh Barat belum memiliki Mediator yang berwenang (Bukti P-04);

14. Bahwa pada tanggal 25 April 2018 dilakukan sidang mediasi pertama dalam perundingan tripartit antara PENGGUGAT dan TERGUGAT, dimana TERGUGAT tanpa alasan yang jelas tidak hadir juga tidak mengirimkan kuasanya, sedangkan PENGGUGAT hadir, serta bertemu perwakilan Dinas Tenaga Kerja Dan Mobilitas Penduduk Aceh Sdr. Hasballah selaku Mediator;

15. Bahwa pada tanggal 7 Mei 2018 dilakukan sidang mediasi kedua dalam perundingan tripartit antara PENGGUGAT dan TERGUGAT, diwakili oleh Sdr. T. Mirzan selaku karyawan bagian umum (General Affair) dan Sdr. Eko Antariksa (bagian administrasi), Perwakilan Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Aceh Barat, serta perwakilan Dinas Tenaga Kerja Dan Mobilitas Penduduk Aceh Sdr. Hasballah selaku Mediator;

16. Bahwa pada tanggal 14 Mei 2018 dilakukan sidang mediasi ketiga dalam perundingan tripartit antara PENGGUGAT dan TERGUGAT, diwakili oleh Minar, S.H. selaku Kuasa Hukum, Sdr. T. Mirzan selaku karyawan bagian umum (General Affair) dan Sdr. Eko Antariksa (bagian administrasi), serta perwakilan Dinas Tenaga Kerja Dan Mobilitas Penduduk Aceh Sdr. Hasballah selaku Mediator;

17. Bahwa adapun hal-hal yang menjadi pendapat dan kesimpulan Mediator Hubungan Industrial Dinas Tenaga Kerja Dan Mobilitas Penduduk Aceh adalah sebagai berikut :

a. Bahwa alasan TERGUGAT memutuskan hubungan kerja terhadap PENGGUGAT karena telah melakukan kesalahan berat, menurut mediator tidak dapat diterima karena TERGUGAT tidak pernah memberikan teguran baik secara lisan maupun secara tertulis;

Disclaimer
Kepaniteraan Mahkamah Agung Republik Indonesia berusaha untuk selalu mencantumkan informasi paling kini dan akurat sebagai bentuk komitmen Mahkamah Agung untuk pelayanan publik, transparansi dan akuntabilitas pelaksanaan fungsi peradilan.
Dalam hal Anda menemukan inakurasi informasi yang termuat pada situs ini atau informasi yang seharusnya ada, namun belum tersedia, maka harap segera hubungi Kepaniteraan Mahkamah Agung RI melalui :
Email : kepaniteraan@mahkamahagung.go.id
Telp : 021-384 3348 (ext.318)

SANUSI,SH
NIP. 19600505 198002 1 001

Disclaimer
Kepaniteraan Mahkamah Agung Republik Indonesia berusaha untuk selalu mencantumkan informasi paling kini dan akurat sebagai bentuk komitmen Mahkamah Agung untuk pelayanan publik, transparansi dan akuntabilitas pelaksanaan fungsi peradilan.
Dalam hal Anda menemukan inakurasi informasi yang termuat pada situs ini atau informasi yang seharusnya ada, namun belum tersedia, maka harap segera hubungi Kepaniteraan Mahkamah Agung RI melalui :
Email : kepaniteraan@mahkamahagung.go.id
Telp : 021-384 3348 (ext.318)