

**TANGGUNG JAWAB PT. LEVITA YALZY TERHADAP PEMUTUSAN  
HUBUNGAN KERJA SEPIHAK  
(Suatu Kajian Putusan Nomor 14/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Bna)**

**Skripsi**

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



**Oleh**

**Nama : Al Thariq Rizqy  
NPM : 2101110132  
Program Studi : Ilmu Hukum  
Bagian : Hukum Perdata**

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

Telah disetujui

Untuk Diajukan Kepada Panitia Ujian Skripsi  
Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Aceh

Judul Skripsi

**TANGGUNG JAWAB PT. LEVITA YALZY TERHADAP PEMUTUSAN HUBUNGAN  
KERJA SEPIHAK**  
(Suatu Kajian Putusan Nomor 14/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Bna)

Banda Aceh, 30 Juni 2025

Pembimbing



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

**TANGGUNG JAWAB PT. LEVITA YALZY TERHADAP PEMUTUSAN HUBUNGAN  
KERJA SEPIHAK**






**(Suatu Kajian Putusan Nomor 14/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Bna)**

Oleh

**Nama Mahasiswa : AL THARIQ RIZQY**  
**No.Mahasiswa : 2101110132**  
**Program Studi : Ilmu Hukum Bagian**  
**: Hukum Perdata**

Telah Dipertahankan di Depan Sidang Penguji,  
Pada Tanggal 2 Agustus 2025  
Dan Dinyatakan Telah Memenuhi Syarat Untuk Diterima

**DEWAN PENGUJI**

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

Banda Aceh, 5 Agustus 2025  
Universitas Muhammadiyah Aceh  
Dekan Fakultas Hukum



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

## ABSTRAK

Al Thariq Rizqy,  
2025

**TANGGUNG JAWAB PT. LEVITA YALZY  
TERHADAP PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA  
SEPIHAK (Suatu Kajian Putusan Nomor 14/Pdt.Sus-  
PHI/2023/PN Bna)  
Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Aceh  
(v.73) pp.,bibl.,app.**

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

Pasal 136 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan penyelesaian perselisihan hubungan industrial wajib dilaksanakan oleh pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat buruh secara musyawarah untuk mufakat. Namun dalam kenyataannya pemutusan hubungan kerja sepihak masih sering terjadi dan penyelesaian pemutusan hubungan kerja belum dilaksanakan sebagaimana yang diatur dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Tujuan penulisan ini untuk menjelaskan bentuk pertanggungjawaban PT. Levita Yalzy terhadap pemutusan hubungan kerja sepihak, untuk menjelaskan faktor penyebab PT. Levita Yalzy melakukan pemutusan hubungan kerja sepihak, untuk menjelaskan pertimbangan hukum hakim dalam memutus perkara perselisihan hubungan kerja sepihak PT. Levita Yalzy berdasarkan putusan pengadilan Nomor 14/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Bna.

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

Berdasarkan hasil penelitian bahwa bentuk pertanggungjawaban PT. Levita Yalzy terhadap pemutusan hubungan kerja sepihak yaitu kewajiban membayar kompensasi kepada pekerja dalam bentuk pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak, faktor penyebab PT. Levita Yalzy melakukan pemutusan hubungan kerja sepihak adalah kerugian perusahaan, efisiensi atau force majeure, pelanggaran disiplin kerja, kondisi perusahaan yang buruk, persaingan dan kebijakan ekonomi, pengajuan PHK dari karyawan, pertimbangan hukum hakim dalam memutus perkara perselisihan hubungan kerja sepihak PT. Levita Yalzy berdasarkan putusan nomor 14/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Bna yaitu berdasarkan bukti-bukti yang diajukan oleh penggugat dan tergugat dan ketentuan yang mencakup saran untuk mencapai keadilan dimana tujuan hukum tersebut adalah keadilan dan asas hukum.

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

## KATA PENGANTAR



Assalamualaikum Wr. Wb.

Syukur Alhamdulillah dipanjatkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penulisan skripsi dengan judul **TANGGUNG JAWAB PT. LEVITA YALZY TERHADAP PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA SEPIHAK (Suatu Kajian Putusan Nomor 14/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Bna)** dapat diselesaikan. Shalawat serta salam tak lupa selalu tercurahkan kepada pangkuan alam Nabi Muhammad SAW yang telah membawa umat manusia dari alam kebodohan menuju alam yang penuh dengan ilmu pengetahuan.

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

1. Dr. Mainita, S.H., M.H.Kes, selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Aceh, Dosen Pembimbing dan Dosen Wali yang telah banyak memberikan bimbingan serta arahan tiada hentinya dari awal penulisan hingga selesai.
2. Seluruh Bapak Dosen dan Ibu Dosen Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Aceh, yang telah memberikan ilmu yang bermanfaat.

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

Ucapan terima kasih tak terhingga kepada Ayahanda tercinta Maimun, dan Ibunda tercinta Muningsih yang telah membesarkan, serta mencurahkan kasih sayang, pengertian dan telah memberikan cinta yang begitu besar dan senantiasa memanjatkan do'a, membantu dan memberikan motivasi sehingga penulis dapat menyelesaikan studi pada Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Aceh serta keluarga besar semua yang tidak bisa disebutkan satu persatu namanya terimakasih atas cinta, dukungan, dan semangat tak henti-hentinya selama perjalanan menuntaskan Sarjana ini. Keberadaan kalian memberikan kekuatan, inspirasi, dan makna yang mendalam dalam setiap langkah yang diambil. Saya berterimakasih telah memiliki keluarga yang begitu luar biasa dan mendukung. Semua ini adalah hasil dari kasih sayang dan kebersamaan kita. Terimakasih, saya beruntung memiliki kalian di sisi saya. Serta kepada diri sendiri yang telah mampu kooperatif dalam mengerjakan tugas akhir ini meskipun keadaan sempat tidak berpihak tetapi selalu berusaha percaya diri, hingga dapat menyelesaikan

tugas akhir. Terimakasih juga kepada pihak-pihak yang telah mendukung dan membantu dalam penelitian ini yang tidak dapat disebutkan satu persatu. yang telah membantu dan memberikan motivasi sehingga dapat menyelesaikan studi pada Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Aceh.

Akhir kata, semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi yang membacanya. Disadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu dengan segala kerendahan hati diharapkan kritik dan saran yang sifatnya membangun dari berbagai pihak demi kesempurnaan skripsi ini.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Banda Aceh, 10 Juni 2025

Penulis

**Al Thariq Rizqy**  
**NPM: 2101110132**

## DAFTAR ISI

|  | <b>Halaman</b> |
|--|----------------|
| <b>ABSTRAK</b> .....   | <b>i</b>       |
| <b>KATA PENGANTAR</b> .....  | <b>ii</b>      |
| <b>DAFTAR ISI</b> .....  | <b>v</b>       |
| <br>   |                |
| <b>BAB I PENDAHULUAN</b>   |                |
| A. Latar Belakang Permasalahan .....   | 1              |
| B. Ruang Lingkup dan Tujuan Penulisan .....  | 6              |
| C. Metode Penelitian .....   | 7              |
| D. Sistematika Pembahasan .....  | 9              |
| <br>   |                |
| <b>BAB II TINJAUAN UMUM TENTANG PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA DAN TANGGUNG JAWAB</b>  |                |
| A. Pengertian Tenaga Kerja.....  | 11             |
| B. Perjanjian Kerja ....   | 21             |
| C. Tinjauan Umum tentang Hubungan Industrial .....   | 31             |
| D. Pengertian Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) .....   | 35             |
| E. Hak dan Kewajiban Pelaku Usaha dan Pekerja Dalam Perjanjian Kerja .....   | 41             |
| F. Tinjauan Umum tentang Tanggung Jawab.....   | 47             |
| <br>   |                |
| <b>BAB III TANGGUNG JAWAB PT. LEVITA YALZY TERHADAP PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA</b>   |                |
| A. Bentuk Pertanggungjawaban PT. Levita Yalzy Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak.....   | 51             |
| B. Faktor Penyebab PT. Levita Yalzy Melakukan Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak .....   | 53             |
| C. Pertimbangan Hukum Hakim Dalam Memutus Perkara Perselisihan Hubungan Kerja Sepihak PT. Levita Yalzy Berdasarkan Putusan Pengadilan Nomor 14/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Bna ..... | 56             |
| <br>   |                |
| <b>BAB IV PENUTUP</b>  |                |
| A. Kesimpulan.....   | 69             |
| B. Saran .....   | 69             |
| <br>   |                |
| <b>DAFTAR PUSTAKA</b> .....  | <b>71</b>      |
| <b>LAMPIRAN</b>  |                |

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Permasalahan**

Indonesia merupakan negara yang mempunyai penduduk yang sangat padat, dengan kata lain Indonesia mempunyai sumber daya manusia/tenaga kerja yang sangat banyak, sehingga merupakan sesuatu kekuatan yang sangat besar untuk melakukan pembangunan. Akan tetapi banyaknya sumber daya manusia/tenaga kerja yang harus diimbangi dengan lapangan pekerjaan, apabila tenaga kerja lebih banyak dari pada lapangan pekerjaan, maka akan timbul pengangguran yang justru berdampak buruk dan memberatkan perekonomian Indonesia. Apalagi saat ini ditambah dengan banyaknya jumlah tenaga kerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja dari perusahaan tempatnya bekerja.<sup>1</sup>

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) adalah diberhentikannya pekerja dari perusahaan karena kondisi tertentu. Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pemutusan Hubungan Kerja adalah pengakhiran hubungan kerja dikarenakan suatu hal tertentu yang menyebabkan berakhirnya hak serta kewajiban antara pekerja atau buruh dan pengusaha. Sebelum mengajukan PHK, perusahaan perlu menyampaikan alasan yang menjadi dasar berakhirnya hubungan kerja di antara dua pihak dan wajib memberikan pesangon sebagai hak pekerja.

---

<sup>1</sup> A. Ridwan Halim, Sari Hukum Perburuhan, PT. Pradnya Paramita, Jakarta, 1987, hlm. 3

Pasal 158 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan pengusaha dapat memutuskan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh dengan alasan pekerja/buruh telah melakukan kesalahan berat sebagai berikut:

- a) Melakukan penipuan, atau penggelapan baran 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 sekerja 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;
- 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.

Pada hakikat kehidupan manusia, hendaklah saling memberi, menghargai, dan mengayomi sesama umat manusia tanpa melihat status yang melekat pada manusia itu sendiri. Hal tersebut hendaklah terjadi disetiap situasi dan kondisi manusia beraktifitas, khususnya saat beraktifitas bekerja. Adanya sistem saling menguntungkan antar kedua belah pihak yang terkait dalam aktifitas kerja harus tercipta, namun pada kenyataannya banyak faktor yang menyebabkan tidak terciptanya hubungan yang saling menguntungkan tersebut.

Dalam hubungan kerja tersebut terjadilah perjanjian antara perusahaan dengan pekerja/buruh yaitu mengenai perjanjian pihak kesatu (buruh) bekerja dengan mendapat imbalan upah dan pihak kedua (majikan) wajib memberikan pekerjaan dengan membayarkan upah. Tujuan dasar pekerja untuk bekerja adalah memperoleh upah sebagai imbalan atas tenaga yang telah dikeluarkan. Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 untuk selanjutnya disebut dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerja, upah dan perintah. Berdasarkan pengertian hubungan kerja tersebut jelaslah bahwa hubungan kerja sebagai bentuk hubungan hukum lahir atau tercipta setelah adanya perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha.<sup>2</sup>

---

<sup>2</sup> Lalu Husni, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT. Rajagrafindo, Jakarta, 2010, hlm. 63

Hubungan kerja yang dimaksud dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan adalah suatu perikatan kerja yang bersumber dari undang-undang. Ketentuan perjanjian kerja yang ada hubungannya kerja atau ketenagakerjaan bukan merupakan bagian dari hukum perjanjian, oleh karena itu dikatakan bahwa ketentuan perjanjian kerja bukan hukum pelengkap. Hal ini berarti ketentuan perjanjian kerja bersifat memaksa artinya ketentuan perjanjian kerja dalam hukum ketenagakerjaan tersebut wajib ditaati dan dipatuhi.<sup>3</sup> Dalam ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan, perjanjian kerja dibedakan menjadi dua yakni Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT).<sup>4</sup>

Dalam pemutusan hubungan kerja sesuai dengan ketentuan Pasal 151 ayat (2) dan ayat (3) Undang-Undang Ketenagakerjaan, apabila Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) tidak dapat dihindari maka maksud dari PHK tersebut wajib dirundingkan antara pengusaha dengan serikat pekerja/serikat buruh atau pekerja/buruh yang bersangkutan jika pekerja/buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja/buruh. Apabila perundingan tersebut tidak terjadi kesepakatan maka pengusaha dapat melakukan PHK setelah ada penetapan dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Berdasarkan kasus yang terjadi pada putusan pengadilan Nomor 14/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Bna Bahwa Penggugat adalah pekerja tetap di perusahaan Tergugat yang telah mengabdikan diri bekerja dan menerima

---

<sup>3</sup> Hardijan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan*, Ghazali Indonesia, Jakarta, 2004, hlm. 70

<sup>4</sup> Ferianto dan Darmanto, *Himpunan Putusan Mahkamah Agung Dalam Perkara HPI*, PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2009, hlm. 3

upah dari Tergugat. Tergugat adalah PT. Levita Yalzy Property perusahaan yang bergerak dibidang property perumahan. Penggugat mulai bekerja pada perusahaan Tergugat sejak tanggal 10 Januari 2021 s/d November 2023 dengan masa kerja 2 (dua) tahun 7 (tujuh) bulan, dengan jabatan terakhir adalah sebagai Direktur Operasional & Kepatuhan dengan Upah Pokok terakhir Rp. 6.800.000,- (enam juta delapan ratus ribu rupiah). Selama bekerja dengan Tergugat, Penggugat telah melakukan tugas dan pekerjaannya dalam mengembangkan perusahaan Tergugat. Selama bekerja diperusahaan Tergugat, Penggugat tidak pernah terjadi konflik dengan Tergugat serta tidak pernah ada surat peringatan apapun. Selama bekerja dengan Tergugat, Penggugat bekerja secara terus menerus tidak pernah terputus dan tidak dibatasi waktu dan merupakan bagian pekerjaan pokok pada perusahaan Tergugat.

Penyebab perselisihan terjadi Penggugat di panggil oleh Tergugat untuk menghadap CEO dan Komisaris perusahaan. Komisaris menyampaikan kepada Penggugat bahwa kondisi perusahaan tidak kondusif untuk membayar hak dan atau upah Penggugat dan Penggugat tidak diperbolehkan lagi memasuki area perusahaan. Penggugat diberikan surat PHK sepihak oleh Tergugat. Penggugat keberatan atas alasan PHK sepihak tersebut karena alasannya tidak sesuai dengan fakta dan melanggar ketentuan yang berlaku. Selain itu, Penggugat selama bekerja diperusahaan Tergugat tidak pernah mendapatkan surat peringatan pertama, kedua dan ketiga. Penggugat juga tidak diikutsertakan dalam kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan dan

Kesehatan, THR Tahun 2022 dibayar hanya Rp. 2.000.000, THR Tahun 2023 dibayar hanya Rp. 1.000.000 serta cuti Tahun 2023 hanya 6 (enam) hari. Gugatan diajukan oleh Penggugat karena merasa dirugikan oleh Tergugat dikarenakan hak-hak Penggugat berupa upah, Jaminan Sosial Ketenagakerjaan dan Kesehatan, THR, dan Cuti Tahunan selama bekerja tidak diberikan sesuai dengan aturan yang berlaku.

Berdasarkan uraian pada latar belakang diatas, maka yang menjadi pokok permasalahan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana bentuk pertanggungjawaban PT. Levita Yalzy terhadap pemutusan hubungan kerja sepihak?
2. Apa faktor penyebab PT. Levita Yalzy melakukan pemutusan hubungan kerja sepihak?
3. Bagaimana pertimbangan hukum hakim dalam memutus perkara perselisihan hubungan kerja sepihak PT. Levita Yalzy berdasarkan putusan pengadilan Nomor 14/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Bna?

## **B. Ruang Lingkup dan Tujuan Penulisan**

Sesuai dengan judul yaitu “Tanggung Jawab PT. Levita Yalzy Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak (Suatu Kajian Putusan Nomor 14/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Bna)”, maka yang menjadi ruang lingkup dalam penelitian ini adalah dalam bidang Hukum Perdata, yaitu khusus melakukan penelitian tentang Tanggung Jawab PT. Levita Yalzy Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak (Suatu Kajian Putusan Nomor 14/Pdt.Sus-

PHI/2023/PN Bna). Adapun tujuan Penulisan yang ingin ditulis dalam skripsi ini adalah sebagai berikut yaitu :

1. Untuk menjelaskan bentuk pertanggungjawaban PT. Levita Yalzy terhadap pemutusan hubungan kerja sepihak.
2. Untuk menjelaskan faktor penyebab PT. Levita Yalzy melakukan pemutusan hubungan kerja sepihak.
3. Untuk menjelaskan pertimbangan hukum hakim dalam memutus perkara perselisihan hubungan kerja sepihak PT. Levita Yalzy berdasarkan putusan pengadilan nomor 14/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Bna.

### **C. Metode Penelitian**

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

#### **1. Definisi Operasional Variabel Penelitian**

- a. Tanggung Jawab adalah kewajiban untuk melakukan sesuatu atau berperilaku menurut cara tertentu tidak menyimpang dari peraturan yang ada.
- b. PT. Levita Yalzy adalah perusahaan yang bergerak dibidang property perumahan.

- c. Pemutusan Hubungan Kerja adalah pengakhiran hubungan kerja yang disebabkan karena suatu hal yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha/majikan.

## **2. Lokasi dan Populasi Penelitian**

Dalam penulisan skripsi ini, lokasi yang diambil adalah di Wilayah Hukum Banda Aceh. Alasannya, karena Tanggung Jawab PT. Levita Yalzy Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak (Suatu Kajian Putusan Nomor 14/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Bna) terjadi di Kota Banda Aceh.

## **3. Cara Pengambilan Sampel**

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

1. Responden :
  - a. Karyawan PT. Levita Yalzy 1 (satu) orang
  - b. Direktur PT. Levita Yalzy 1 (satu) orang
  - c. Hakim Pengadilan PHI 1 (satu) orang
2. Informan :
  - a. Akademisi 1 (satu) orang

## **4. Cara Pengumpulan Data**

Untuk memperoleh data yang diperlukan dalam penulisan skripsi ini dilakukan penelitian kepustakaan (*library research*) yaitu dengan

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

### **5. Cara Analisis Data**

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

### **D. Sistematika Pembahasan**

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

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

**Bab II**, Merupakan Tinjauan Umum Tentang Pemutusan Hubungan Kerja Dan Tanggung Jawab yang menguraikan tentang Pengertian Tenaga Kerja, Perjanjian Kerja, Tinjauan Umum tentang Hubungan Industrial, Pengertian Pemutusan Hubungan Kerja, Hak dan Kewajiban Pelaku Usaha dan Pekerja Dalam Perjanjian Kerja.

**Bab III**, Merupakan Bab hasil penelitian yang berjudul Tanggung Jawab PT. Levita Yalzy Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak, yang

menguraikan tentang Bentuk Pertanggungjawaban PT. Levita Yalzy Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak, Faktor Penyebab PT. Levita Yalzy Melakukan Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak, Pertimbangan Hukum Hakim Dalam Memutus Perkara Perselisihan Hubungan Kerja Sepihak PT. Levita Yalzy Berdasarkan Putusan Pengadilan Nomor 14/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Bna.

**Bab IV**, Merupakan Bab Penutup yang memuat tentang Kesimpulan dan Saran yang menguraikan tentang solusi dalam Tanggung Jawab PT. Levita Yalzy Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak (Suatu Kajian Putusan Nomor 14/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Bna).

## BAB II

### TINJAUAN UMUM TENTANG PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA DAN TANGGUNG JAWAB

#### A. Pengertian Tenaga Kerja

##### 1. Pengertian Tenaga Kerja

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

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

---

<sup>1</sup>Sendjun H. Manulang, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*, Rhineka Cipta, Jakarta, 2001, hlm.3

<sup>2</sup>Dumairy, *Perekonomian Indonesia Cetakan ke 5*, Erlangga, Jakarta, 1996, hlm. 73

Sedangkan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 68 yang menyatakan “Pengusaha dilarang mempekerjakan anak” di mana yang dimaksud pengertian anak adalah setiap orang yang berumur di bawah 18 (delapan belas) tahun. Kemudian ketentuan tersebut dapat dikecualikan berdasar Pasal 69 ayat (1) yaitu:

- (1) Ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 68 dapat dikecualikan bagi anak yang berumur antara 13 (tiga belas) tahun sampai dengan 15 (lima belas) tahun untuk melakukan pekerjaan ringan sepanjang tidak mengganggu perkembangan dan kesehatan fisik, mental, dan sosial.

Tenaga kerja mencakup penduduk yang sudah atau sedang bekerja, yang sedang mencari pekerjaan, dan yang melakukan kegiatan lain seperti bersekolah dan mengurus rumah tangga. Pencari kerja, bersekolah dan mengurus rumah tangga walaupun tidak bekerja, tetapi secara fisik mampu dan sewaktu-waktu dapat ikut bekerja. Pengertian tentang tenaga kerja yang dikemukakan oleh Payaman Simanjuntak memiliki pengertian yang lebih luas dari pekerja/buruh. Pengertian tenaga kerja mencakup tenaga kerja/buruh yang sedang terkait dalam suatu hubungan kerja dan tenaga kerja yang belum bekerja. Sedangkan pengertian dari pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Dengan kata lain, pekerja/buruh adalah tenaga kerja yang sedang dalam ikatan hubungan kerja.

Tenaga kerja merupakan seseorang yang sanggup bekerja atas suatu perintah yang diimban oleh dirinya dan terjadi perikatan antara seseorang dengan perusahaan atau industri. Seseorang yang ingin bekerja

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

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

- 1) Usia produktif disebut usia matang untuk bekerja mulai umur 15 sampai 65 tahun.
  - 2) Usia nonproduktif dibawah usia kerja yaitu umur 14 tahun ke bawah.
  - 3) Usia nonproduktif diatas usia kerja yaitu umur 65 taun ke atas.
- Selanjutnya adapun jenis-jenis dari tenaga kerja yang terbagi menjadi 3 (tiga) bagian yaitu:

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

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

## **2. Para Pihak Ketenagakerjaan**

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

### **1. Pekerja/Buruh**

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

berupa gaji ataupun imbalan atas suatu pekerjaan yang mereka selesaikan.

## 2. Pengusaha/Pemberi Kerja

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

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

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

orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.<sup>19</sup> Dapat dikatakan orang perseorangan contohnya yaitu apabila seseorang mempekerjakan Asisten Rumah Tangga (ART), penjaga stand makanan, pegawai laundry dan masih banyak lagi.

### 3. Serikat Kerja/Serikat Buruh

Serikat Kerja/Serikat Buruh merupakan suatu organisasi yang menaungi pekerja/buruh dalam hal kesetaraan kedudukan, pemenuhan hak untuk penghidupan serta memperoleh pekerjaan. Dalam organisasi tersebut pekerja/buruh bersatu atau berkumpul untuk mendapatkan pembelaan, memperjuangkan dan melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh. Menurut Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/Serikat buruh organisasi tersebut memiliki sifat yang bebas, terbuka, mandiri, demokratis dan bertanggungjawab.

### 4. Organisasi Pengusaha

Organisasi pengusaha mempunyai peran penting dalam menyelenggarakan pembangunan nasional, khususnya dalam bidang ketenagakerjaan karena pengusaha ikut bertanggung jawab atas terwujudnya tujuan pembangunan nasional menuju kesejahteraan social, spiritual, dan material. Oleh karena itu, sebaiknya perhatian pengusahaan tidak hanya memperjuangkan kepentingan sendiri tetapi

juga kepentingan pekerja/buruh sebagai salah satu komponen produksi yang perlu mendapat perlindungan hukum.<sup>3</sup>

#### 5. Pemerintah

Peran pemerintah dalam tenaga kerja sangatlah penting dikarenakan untuk mencapai keadilan dalam hal tenaga kerja baik bagi pekerja/buruh maupun perusahaan. Guna mendapat kepastian hak serta kewajiban dalam bentuk perundang-undangan.

### 3. Hubungan Kerja

Ciri khas hubungan kerja adalah bekerja di bawah perintah orang (pihak) lain dengan menerima upah (keuntungan), sehingga dapat disimpulkan bahwa hubungan kerja timbul jika seseorang atau banyak orang bekerja di bawah perintah orang (pihak) lain dengan menerima upah (keuntungan). Iman Soepomo memberikan batasan mengenai hubungan kerja adalah “suatu hubungan antara seorang buruh dengan majikan, hubungan kerja hendak menunjukkan kedudukan kedua pihak itu yang pada dasarnya menggambarkan hak-hak dan kewajiban-kewajiban buruh terhadap majikan serta hak-hak dan kewajiban-kewajiban majikan terhadap buruh.”<sup>4</sup> Sedangkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 1 angka 15 menyebutkan, bahwa “hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.”

---

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

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

Perjanjian kerja pada dasarnya memuat ketentuan-ketentuan yang berkenaan dengan hubungan kerja, yaitu hak dan kewajiban tenaga kerja maupun pengusaha/perusahaan yang dilakukan perseorangan, sedangkan apabila ketentuan-ketentuan tersebut merupakan hasil perundingan perusahaan dengan organisasi tenaga kerja maka perjanjian semacam ini disebut dengan perjanjian perburuhan. Namun tidak menutup kemungkinan ketentuan-ketentuan tersebut ditetapkan dalam peraturan perusahaan, yaitu peraturan yang secara sepihak ditetapkan oleh perusahaan.

#### **4. Hak dan Kewajiban Tenaga Kerja**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## **B. Perjanjian Kerja**

### **1. Pengertian Perjanjian Kerja**

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

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

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

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

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

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

Perjanjian kerja menurut Subekti adalah perjanjian antara seorang karyawan dengan pengusaha, perjanjian ditandai oleh ciri-cirinya adanya suatu upah atau gaji tertentu yang diperjanjikan dan adanya hubungan diperatas

---

<sup>5</sup>Mariam Darus Badruzaman, *Kompilasi Hukum Perikatan*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2001, hlm. 65

<sup>6</sup>Yahya Harahap, *Segi-Segi Hukum Perjanjian*, Alumni, Bandung, 1986, hlm. 6

(*dierstverhanding*) yaitu suatu hubungan berdasarkan mana pihak yang satu (pengusaha) berhak memberikan perintah-perintah yang harus ditaati oleh pihak yang lain.<sup>7</sup>

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

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

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

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

---

<sup>7</sup> Djumadi, *Tentang Ketenagakerjaan*, Jakarta, 2004, hlm. 30

<sup>8</sup> Subekti, *Hukum Perjanjian*, Cet. XIII, Intermasa, Jakarta, 1991, hlm. 1

Dengan demikian, dalam kontrak atau perjanjian dapat menimbulkan hak dan kewajiban bagi para pihak yang membuat kontrak tersebut karena itulah kontrak yang dibuat dipandang sebagai sumber hukum yang formal.<sup>9</sup>

H.S Abdulkadir Muhammad berpendapat bahwa ketentuan pasal 1313 KUHPerdara tentang pengertian perjanjian kurang tepat karena ada beberapa kelemahan yang perlu dikoreksi, yakni hanya *menyangkut sepihak, kata perbuatan mencakup juga tanpa konsensus, pengertian perjanjian terlalu luas, tanpa menyebut tujuan*. Berdasarkan alasan-alasan tersebut, Abdulkadir Muhammad menyatakan bahwa pengertian perjanjian adalah persetujuan antar dua orang atau lebih yang hanya saling mengikatkan diri untuk melaksanakan suatu hal mengenai harta kekayaan.<sup>10</sup>

## **2. Syarat Sah Perjanjian Kerja**

Sebagai bagian dari perjanjian pada umumnya, maka perjanjian kerja harus memenuhi syarat-syarat sahnya perjanjian dimana perjanjian tersebut mengangkat para pihak yang melakukan perjanjian.

Ketentuan mengenai syahnya perjanjian kerja tertuang dalam pasal 52 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, yang menyebutkan bahwa perjanjian kerja dibuat atas dasar:

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

---

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

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

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

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

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

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

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

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

Adanya pekerjaan yang diperjanjikan, dalam istilah pasal 1320 KUHPerduta adalah hal tertentu. Pekerjaan yang diperjanjikan merupakan obyek dari perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha, yang akibat hukumnya melakukan hak dan kewajiban para pihak. Obyek perjanjian haruslah halal yakni tidak boleh bertentangan dengan Undang-undang, ketertiban umum, dan kesusilaan.<sup>11</sup>

### **3. Unsur-unsur Perjanjian Kerja**

Bahwa suatu perjanjian kerja baru ada, apabila dalam perjanjian kerja tersebut telah memenuhi unsur perjanjian kerja yang mengikat pihak pengusaha dan pekerja. Menurut M.G. Rood, unsur dri Perjanjian kerja ada 4 adalah:

- 1) Adanya unsur pekerjaan
- 2) Adanya unsur perintah
- 3) Adanya unsur waktu tertentu
- 4) Adanya upah

Dalam suatu perjanjian kerja harus ada pekerjaan yang diperjanjikan, pekerjaan tersebut haruslah dilakukan sendiri oleh pekerja, hanya dengan seizin pengusaha dapat menyuruh orang lain. Hal ini dijelaskan dalam passal 1603 a KUHPerduta berbunyi:

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

---

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

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

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

#### **4. Jenis-Jenis Perjanjian Kerja**

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

##### a) Perjanjian Kerja untuk waktu tertentu (PKWT)

Dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tidak ada menguraikan pengertian perjanjian kerja, tetapi ada diuraikan dalam Pasal 1 huruf a Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 05/MEN/1986. Kesepakatan kerja tertentu adalah kesepakatan kerja antara pekerja dengan pengusaha yang diadakan untuk waktu tertentu atau pekerjaan tertentu. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap yaitu pekerjaan yang sifatnya terus menerus, tidak terputusputus dan tidak dibebani waktu dan merupakan bagian dari suatu proses produksi dalam satu perusahaan atau pekerjaan yang bukan musiman. Pekerjaan yang bukan musiman adalah pekerjaan yang tidak tergantung cuaca atau kondisi tertentu. Mengenai hal yang diuraikan diatas sebagaimana Pasal 56 Ayat 1, perjanjian

kerja untuk waktu tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu yaitu :

- 1) Pekerjaan yang sekali selesai atau sementara sifatnya
- 2) Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun.
- 3) Pekerjaan yang bersifat musiman atau
- 4) Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.

Pengaturan tentang PKWT dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menimbulkan pengertian ganda sekaligus perbedaan tafsir dalam merumuskan tentang pekerjaan kontrak (apakah menurut jangka waktunya atau menurut selesainya pekerjaan). Sebagaimana yang diatur dalam Pasal 56 ayat (2) dan Pasal 59 ayat (2). Pengertian ganda tersebut dapat dilihat dalam hal:<sup>12</sup>

1. Jenis pekerjaan yang dapat dilakukan dengan PKWT. Apakah pekerjaan menurut jangka waktu atau menurut selesainya pekerjaan. Menurut jangka waktu, tidak mempersoalkan apakah pekerjaan yang dikerjakan oleh pekerja bersifat tetap atau tidak tetap. Banyak pekerjaan yang dilakukan dengan sistem PKWT namun bentuk pekerjaannya adalah pekerjaan inti yang juga dilakukan pekerja yang berstatus tetap. Dengan kata lain batasan yang diberikan oleh Undang-Undang tentang PKWT

---

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

telah ditafsirkan secara sepihak oleh kalangan pemberi kerja yang hanya berpegang pada bunyi Pasal 56 ayat (2);

2. Aturan tentang pembaruan perjanjian (Pasal 59 ayat (6)) digunakan sebagai dasar untuk terus-menerus menggunakan pekerja kontrak meskipun pekerjaan yang dilakukan adalah jenis pekerjaan inti dan tetap.

b) Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tidak Tertentu (PKWTT)

Perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu biasanya disebut perjanjian kerja tetap. Perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu adalah suatu jenis perjanjian yang umum dijumpai dalam suatu Perusahaan, yang tidak memiliki jangka waktu berlakunya.

Dengan demikian, perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu berlaku terus sampai:

- 1) Pihak pekerja memasuki usia pensiun (55 tahun)
- 2) Pihak pekerja diputuskan hubungan kerjanya karena melakukan kesalahan
- 3) Pekerja meninggal dunia
- 4) Adanya putusan pengadilan yang menyatakan pekerja telah melakukan tindak

Selanjutnya dalam Pasal 57 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 yang berbunyi:

1. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dibuat secara tertulis serta menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin.

2. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang dibuat tidak tertulis bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dinyatakan sebagai perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu.

Perjanjian kerja untuk waktu tertentu disebut perjanjian kontrak atau pekerjaan tidak tetap dan harus dibuat secara tertulis karena untuk lebih menjamin dan menjaga hal-hal yang tidak diinginkan sehubungan dengan berakhirnya kontrak kerja, dalam perjanjian ini tidak boleh menyangkan adanya masa percobaan (pasal 58 ayat 1) karena perjanjian relatif singkat, dan juga harus menggunakan Bahasa Indonesia dan huruf latin serta harus menggunakan syaratsyarat antara lain:

1. Harus mempunyai jangka waktu tertentu
2. Adanya suatu pekerjaan yang selesai dalam waktu tertentu
3. Tidak mempunyai syarat masa percobaan

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

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

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

3) Jenis Pekerjaan

4) Besarnya upah

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

### **C. Tinjauan Umum tentang Hubungan Industrial**

#### **1. Pengertian Hubungan Industrial**

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

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

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

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

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

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

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

---

<sup>13</sup> Ahmad Hunaeni Zulkarnaen, *Masalah Rawan dalam Hubungan Industrial dan Konsep Negara Kesejahteraan Indonesia*, Jurnal Mimbar Justitia Vol. II No.02 Edisi Juli-Desember, 2016. Hlm.808-809

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

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

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

Prinsip hubungan industrial yang diterapkan di Indonesia adalah prinsip hubungan industrial Pancasila. Prinsip ini menghendaki bahwa berbagai permasalahan atau sengketa di bidang ketenagakerjaan harus diselesaikan melalui prinsip hubungan industrial Pancasila.<sup>16</sup>

## **2. Jenis-jenis Perselisihan Hubungan Industrial**

Berdasarkan pengertian Perselisihan Hubungan Industrial tersebut, maka dalam pasal 1 angka 2 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial membagi Jenis Perselisihan Hubungan Industrial menjadi:

- a) Perselisihan hak, yaitu perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak, akibatnya adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama (Pasal 1 angka 2 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial).

Menurut Lalu Husni dalam bukunya menyatakan bahwa, berdasarkan pengertian diatas jelas bahwa perselisihan hak merupakan perselisihan hukum karena perselisihan ini terjadi akibat pelanggaran kesepakatan yang telah dibuat oleh para pihak, termasuk didalamnya halhal yang sudah

---

<sup>16</sup>R. Joni Bambang, *Hukum Ketenagakerjaan*, Pustaka Setia, Bandung, 2013, hlm.289

ditentukan dalam peraturan perusahaan dan perundangundangan yang berlaku.<sup>17</sup>

- b) Perselisihan Kepentingan, yaitu perselisihan yang timbul dalam hubungan hubungan kerja karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pembuatan, dan/atau perubahan syarat-syarat kerja yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, atau peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama (Pasal 1 angka 3 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial).
- c) Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja, yaitu perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran pengakhiran pemutusan hubungan kerja oleh salah satu pihak (Pasal 1 angka 4 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial). Perselisihan PHK ini merupakan jenis perselisihan yang paling banyak terjadi, pihak pengusaha dengan berbagai alasan mengeluarkan surat PHK kepada pekerja tertentu jika pengusaha menganggap bahwa pekerja tidak dapat lagi bekerja sesuai kebutuhan perusahaan, tetapi PHK juga dapat dilakukan atas permohonan pekerja karena pihak pengusaha tidak melaksanakan kewajiban yang telah disepakati atau berbuat sewenang-wenang kepada pekerja.
- d) Perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu Perusahaan, yaitu perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dengan serikat

---

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

pekerja/serikat buru lain hanya dalam satu Perusahaan, karena tidak adanya kesesuaian paham mengenai keanggotaan, pelaksanaan hak, pelaksanaan hak, dan kewajiban keserikatpekerjaan (Pasal 1 angka 5 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial).

#### **D. Pengertian Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)**

##### **1. Pengertian Pemutusan Hubungan Kerja**

Berdasarkan Pasal 1 angka 4 Undang – undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, pemutusan hubungan kerja adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh satu pihak. Pasal 1 angka 25 Undang - Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang dimaksud dengan pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha.

Pemutusan Hubungan Kerja pada dasarnya dapat dilakukan oleh perusahaan apabila pekerja melakukan kesalahan berupa pelanggaran peraturan dan perjanjian kerja. Pasal 61 UU No 13 Tahun 2003 jo UU No 11 Tahun 2021 .Sebelum diambil keputusan untuk memutus hubungan kerja pengusaha, pekerja, serikat pekerja, dan pemerintah harus mengupayakan tidak terjadi pemutusan pemutusan hubungan kerja. Pemutusan hubungan kerja dianggap sebagai langkah terakhir apabila tetap tidak menemukan solusi dalam permasalahan yang terjadi. Apabila pada akhirnya tetap terjadi

pemutusan hubungan kerja, pengusaha dan pekerja harus melakukannya dengan sebaik dan sesuai mungkin dengan regulasi sehingga tidak menimbulkan masalah yang menyebabkan kurang baiknya hubungan antara pekerja dan pengusaha.

## **2. Dasar Hukum Pemutusan Hubungan Kerja**

Pasal 1 ayat Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menjelaskan implikasi pemutusan hubungan kerja, yaitu pemutusan hubungan kerja karena suatu hal tertentu, pemutusan hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha. . Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Pasal 1 angka 25 menjelaskan bahwa berakhirnya hubungan kerja (PHK) adalah berakhirnya suatu hubungan yang berfungsi karena alasan tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan komitmen antara buruh/pekerja dengan pengusaha.

Pada tahun 2020 pemerintah secara resmi memberlakukan Undang – Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja yang merupakan kristalisasi undang – undang. Dengan kata lain, Undang – Undang Cipta Kerja merupakan gabungan dari beberapa aturan undang – undang yang berada dalam satu substansi yang sama. Pemberlakuan Undang – Undang Cipta Kerja diharapkan dapat menciptakan lapangan kerja seluas-luasnya serta merata sehingga dapat meningkatkan perekonomian Indonesia. Kemudian sebagai langkah lanjutan dari dibentuknya Undang – Undang Cipta Kerja, perlu ditetapkan peraturan Pemerintah tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan pemutusan Hubungan Kerja untuk melaksanakan ketentuan yang ada pada Undang –

Undang Cipta Kerja. Maka pada tanggal 02 Februari 2021 ditetapkan bahwa telah berlaku PP Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja. Sehingga Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja klaster ketenagakerjaan menjadi dasar hukum pemutusan hubungan kerja di Indonesia namun bukan berarti Undang – Undang No. 13 Tahun 2003 tidak berlaku. Selama pasal-pasal yang terdapat dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan tidak dihapus maupun dirubah maka pasal-pasal tersebut masih berlaku.

### **3. Bentuk-Bentuk Pemutusan Hubungan Kerja**

#### **1) Pemutusan Kerja Demi Hukum**

Hubunga kerja putusa demi hukum berarti putus dengan sendirinya tanpa diperlukan adanya tindakan salah satu pihak, buruh atau majikan, yang ditujukan untuk itu.<sup>18</sup>

PHK demi hukum terjadi karena alasan batas waktu masa kerja yang disepakati telah habis atau apabila buruh meninggal dunia.

Berdasarkan ketentuan Pasal 61 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, Perjanjian Kerja berakhir apabila:

- a) Pekerja meninggal dunia
- b) Berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja

---

<sup>18</sup> Imam Soepomo, *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*, Djambatan, Jakarta, 2016, hlm 143

- c) Adanya putusan pengadilan dan/atau putusan atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap; atau
- d) Adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.

## 2) Pemutusan Hubungan Kerja Oleh Buruh

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) oleh buruh dapat terjadi apabila buruh mengundurkan diri atau telah terdapat alasan mendesak yang mengakibatkan buruh minta di PHK. Pemutusan hubungan kerja oleh buruh atas permintaan pengunduran diri ialah pemutusan hubungan kerja yang timbul karena kehendak buruh secara murni tanpa adanya rekayasa, intimidasi, atau pemaksaan dari pihak lain khususnya pihak pengusaha.<sup>19</sup>

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

---

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

telah dipanggil oleh pengusaha 2 kali secara tertulis, tetapi pekerja tidak dapat memberikan keterangan tertulis dengan bukti yang sah.<sup>20</sup>

### 3) Pemutusan Hubungan Kerja Oleh Pengusaha

Pemutusan Hubungan Kerja Oleh Majikan dapat terjadi karena alasan apabila buruh tidak lulus masa percobaan, apabila majikan mengalami kerugian sehingga menutup usaha, atau apabila buruh melakukan kesalahan. Lamanya masa percobaan maksimal adalah tiga bulan, dengan syarat adanya masa percobaan dinyatakan dengan tegas oleh majikan pada saat hubungan kerja dimulai, apabila tidak maka dianggap tidak ada masa percobaan. Ketentuan lainnya apabila majikan menerapkan adanya training maka masa percobaan tidak boleh dilakukan.<sup>21</sup>

### 4) Pemutusan Hubungan Kerja Karena Pelanggaran/Kesalahan Berat

Pasal 158 Undang-Undang Ketenagakerjaan membatasi pelanggaran atau kesalahan berat yang dapat dijadikan alasan pemutusan hubungan kerja. Namun ketentuan pasal 158 Undang-Undang Ketenagakerjaan ini telah dibatalkan oleh Mahkamah Konstitusi RI Perkara Nomor 012/PUU-I-2003 Tanggal 28 Oktober 2004 Tentang Ketenagakerjaan terhadap Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945. Pembatalan ini membawa dampak besar terhadap proses pemutusan hubungan kerja akibat kesalahan berat. Pemutusan hubungan kerja (PHK) karena kesalahan/pelanggaran

---

<sup>20</sup> Asri Wijayanti, Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi, Sinar Grafika, Jakarta, 2013, hlm.163

<sup>21</sup> Ibid, hlm. 162

berat harus melalui putusan hakim pidana yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap.<sup>22</sup>

#### 5) Pemutusan Hubungan Kerja Karena Pekerja Mangkir

Pekerja/buruh yang mangkir 5(lima) hari kerja atau lebih berturut-turut tanpa keterangan secara tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah dan telah dipanggil oleh pengusaha (dua) kali secara patut dan tertulis dapat diputus hubungan kerjanya karena dikualifikasikan mengundurkan diri. Kepada pekerja/buruh yang bersangkutan berhak menerima uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) dan diberikan uang pisah yang besarnya dan pelaksanaannya diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.<sup>23</sup>

#### 6) Pemutusan Hubungan Kerja Karena Putusan Pengadilan

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) oleh pengadilan adalah pemutusan hubungan kerja oleh pengadilan perdata biasa atas permintaan yang bersangkutan (majikan/buruh) berdasarkan alasan penting. Alasan penting adalah disamping alasan mendesak juga karena perubahan keadaan pribadi atau kekayaan pemohon perubahan keadaan dimana pekerjaan yang dilakukan sedemikian

---

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

<sup>23</sup> Lalu Husni, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2007, hlm. 184

rupa sifanya, sehingga adalah layak untuk memutuskan hubungan kerja.<sup>24</sup>

## **E. Hak dan Kewajiban Pelaku Usaha dan Pekerja**

### **1. Hak dan Kewajiban Pelaku Usaha**

Istilah produsen berasal dari bahasa Belanda yakni *producent*, dalam bahasa Inggris, *producer* yang artinya adalah penghasil.<sup>25</sup> Produsen sering diartikan sebagai pengusaha yang menghasilkan barang dan jasa. Dalam pengertian ini termasuk di dalamnya pembuat, grosir, leveransir, dan pengecer profesional, yaitu setiap orang/badan yang ikut serta dalam penyediaan barang dan jasa hingga sampai ke tangan konsumen. Dengan demikian, produsen tidak hanya diartikan sebagai pihak pembuat/pabrik yang menghasilkan produk saja, tetapi juga mereka yang terkait dengan penyampaian/peredaran produk hingga sampai ke tangan konsumen.<sup>26</sup>

Dalam Undang-Undang Perlindungan Konsumen tidak menggunakan istilah produsen melainkan menggunakan istilah pelaku usaha. Dalam Pasal 3 angka 1 disebutkan bahwa: “Pelaku usaha adalah setiap orang perseorangan atau badan usaha, baik yang berbentuk badan hukum maupun bukan badan hukum yang didirikan dan berkedudukan atau melakukan kegiatan dalam wilayah hukum negara Republik Indonesia, baik sendiri maupun bersama-sama melalui perjanjian penyelenggaraan kegiatan usaha dalam berbagai bidang ekonomi”.

---

<sup>24</sup> Lalu Husni, *Op.Cit*, hlm.188

<sup>25</sup> N.H.T Siahaan , *Hukum Konsumen, Perlindungan Konsumen dan Tanggung Jawab Produk*, Panta Rei, Jakarta, 2009, hlm. 28

<sup>26</sup> James Sidabalok, *Hukum Perlindungan Konsumen di Indonesia*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2010, hlm. 16

Dalam penjelasan Undang-Undang Perlindungan Konsumen, yang termasuk dalam pelaku usaha adalah perusahaan, korporasi, BUMN, koperasi, importir, pedagang, distributor, dan lain-lain.<sup>27</sup> Pengertian pelaku usaha yang bermakna luas tersebut, akan memudahkan konsumen menuntut ganti kerugian. Konsumen yang dirugikan akibat penggunaan produk tidak begitu kesulitan dalam menemukan kepada siap tuntutan diajukan karena banyak pihak yang dapat digugat, namun akan lebih baik lagi seandainya Undang- Undang Perlindungan Konsumen memberikan rincian sebagaimana dalam *Directive*. Pasal 3 *Directive* ditentukan bahwa:<sup>28</sup>

- a) Produsen berarti pembuat produk akhir, produsen dari setiap bahan mentah, atau pembuat dari suatu suku cadang dan setiap orang yang memasang nama, mereknya atau suatu tanda pembedaan yang lain pada produk, menjadikan dirinya sebagai produsen;
- b) Tanpa mengurangi tanggung gugat produsen, maka setiap orang yang mengimpor suatu produk untuk dijual, dipersewakan, atau untuk leasing, atau setiap bentuk pengedaran dalam usaha peredarannya dalam masyarakat Eropa, akan dipandang sebagai produsen dalam arti *Directive* ini, dan akan bertanggung gugat sebagai produsen;
- c) Dalam hal produsen suatu produk tidak dikenal identitasnya, maka setiap *leveransir/supplier* akan bertanggung gugat sebagai

---

<sup>27</sup> Celine Tri Siwi Kristiyanti, *Hukum Perlindungan Konsumen*, Sinar Grafika, Jakarta, 2010, hlm. 41

<sup>28</sup> Ahmadi Miru dan Sutarman Yodo, *Hukum Perlindungan Konsumen*, Rajawali Pers, Jakarta, 2010, hlm. 9

produsen, kecuali ia memberitahukan orang yang menderita kerugian dalam waktu yang tidak terlalu lama mengenai identitas produsen atau orang yang menyerahkan produk itu kepadanya. Hal yang sama akan berlaku dalam kasus barang/produk yang diimpor, jika produk yang bersangkutan tidak menunjukkan identitas impor sebagaimana yang dimaksud dalam ayat (2), sekalipun nama produsen dicantumkan.

Istilah pelaku usaha adalah istilah yang digunakan oleh pembuat undang-undang yang pada umumnya lebih dikenal dengan istilah pengusaha. Ikatan Sarjana Ekonomi Indonesia (ISEI) menyebut empat kelompok besar kalangan pelaku ekonomi, tiga diantaranya termasuk kelompok pengusaha (pelaku usaha, baik privat maupun publik). Ketiga kelompok pelaku usaha tersebut adalah sebagai berikut:<sup>29</sup>

- a) Kalangan *investor*, yaitu pelaku usaha penyedia dana untuk membiayai berbagai kepentingan, seperti perbankan, usaha leasing, tengkulak, penyedia dana lainnya, dan sebagainya;
- b) Produsen, yaitu pelaku usaha yang membuat, memproduksi barang dan/atau jasa dari barang-barang dan/atau jasa-jasa lain (bahan baku, bahan tambahan/penolong, dan bahan-bahan lainnya). Mereka terdiri atas orang/badan usaha berkaitan dengan pangan, orang/badan yang memproduksi sandang, orang/usaha yang berkaitan dengan pembuatan perumahan, orang/usaha yang berkaitan dengan jasa

---

<sup>29</sup> Adrian Sutedi, *Tanggung Jawab Produk Dalam Perlindungan Konsumen*, Ghalia Indonesia, Bogor, 2008, hlm. 11

angkutan, perasuransian, perbankan, orang/usaha yang berkaitan dengan obat-obatan, kesehatan, narkotika, dan sebagainya;

- c) Berdasarkan UU Nomor 8 Tahun 1999 tentang Perlindungan Konsumen (UU Konsumen), Pelaku usaha didefinisikan sebagai setiap orang perseorangan atau badan usaha, baik yang berbentuk badan hukum maupun bukan badan hukum yang didirikan di wilayah negara Republik Indonesia, baik sendiri maupun bersama-sama melalui perjanjian penyelenggaraan kegiatan usaha dalam berbagai bidang ekonomi.

Sementara itu dalam peraturan BKPM No. 4 tahun 2021 tentang Pedoman Dan Tata Cara Pelayanan Perizinan Berusaha Berbasis Risiko Dan Fasilitas Penanaman Modal, pelaku usaha terdiri atas ; orang perseorangan, kantor perwakilan, badan usaha luar negeri, badan usaha (PT; CV; Firma; koperasi; yayasan; perusahaan umum; perusahaan umum daerah; badan hukum lainnya yang dimiliki oleh negara; dan lembaga penyiaran). Berdasarkan definisi diatas, wujud pelaku usaha berupa:

- a. Orang perseorangan, yaitu seorang individu yang melakukan kegiatan usahanya seorang diri.
- b. Badan usaha yang dapat berbentuk badan hukum atau bukan badan hukum yang dibentuk oleh sekumpulan individu yang bersama-sama melakukan kegiatan usaha.

Dalam menjalankan kegiatan usahanya, pelaku usaha terikat pada hak dan kewajiban sebagaimana tertuang dalam Undang-Undang Konsumen.

Adapun hak pelaku usaha disebutkan pada Pasal 6 Undang-Undang Konsumen adalah sebagai berikut:

- a) Hak untuk menerima pembayaran yang sesuai dengan kesepakatan mengenai kondisi dan nilai tukar barang dan/atau jasa yang diperdagangkan
- b) Hak untuk mendapatkan perlindungan hukum dari konsumen yang beritikad baik
- c) Hak untuk melakukan pembelaan di dalam penyelesaian hukum sengketa konsumen
- d) Hak untuk rehabilitasi nama baik apabila terbukti secara hukum bahwa kerugian konsumen tidak diakibatkan oleh barang dan atau jasa yang diperdagangkan.
- e) Hak-hak yang diatur dalam perundang-undang lainnya.

Sementara itu kewajiban pelaku usaha disebutkan dalam pasal 7 UU konsumen, diantaranya:

- a) Beritikad baik dalam melakukan kegiatan usaha;
- b) Memberikan informasi yang benar, jelas, dan jujur mengenai jaminan dan kondisi barang dan/atau jasa serta memberi penjelasan penggunaan, perbaikan dan pemeliharaan;
- c) Memperlakukan atau melayani konsumen secara benar dan jujur serta tidak diskriminatif;

- d) Menjamin mutu barang dan/atau jasa yang diproduksi dan/atau diperdagangkan berdasarkan ketentuan standar mutu barang dan/atau jasa yang berlaku;
- e) Memberi kesempatan kepada konsumen untuk menguji, dan/atau mencoba barang dan/atau jasa tertentu serta memberi jaminan dan/atau garansi atas barang yang dibuat dan/atau yang diperdagangkan;
- f) Memberi kompensasi, ganti rugi dan/atau penggantian atas kerugian akibat penggunaan, pemakaian dan pemanfaatan barang dan/atau jasa yang diperdagangkan;
- g) Memberi kompensasi, ganti rugi dan/atau penggantian apabila barang dan/atau jasa yang diterima atau dimanfaatkan tidak sesuai dengan perjanjian.<sup>30</sup>

## **2. Hak dan Kewajiban Pekerja**

Agar kesejahteraan di tempat kerja dapat dicapai dan tidak melanggar norma kemanusiaan, berikut ini beberapa hak yang dimiliki setiap karyawan yang juga dilindungi oleh undang-undang diantaranya :

- 1) Hak memperoleh upah
- 2) Hak mendapatkan kesempatan dan perlakuan yang sama
- 3) Hak mendapatkan pelatihan kerja
- 4) Hak penempatan tenaga kerja
- 5) Hak memiliki waktu kerja yang manusiawi
- 6) Hak mendapatkan kesehatan dan keselamatan kerja

---

<sup>30</sup> <https://lexmundus.com/articles/hak-dan-kewajiban-pelaku-usaha/>, diakses Tanggal 14 Juli 2024, Jam 10.00

- 7) Hak mendapatkan kesejahteraan
- 8) Hak ikut serta dalam serikta pekerja/buruh
- 9) Hak untuk cuti

Semua karyawan yang menginginkan hal juga perlu mengetahui apa saja kewajiban yang ia miliki di tempatnya bekerja. Seorang karyawan wajib patuh pada tiga kewajiban berikut ini diantaranya adalah wajib taat pada aturan perusahaan, wajib menjaga kerahasiaan perusahaan, dan wajib memiliki loyalitas yang tinggi pada perusahaan tempatnya bekerja. Apabila hak dan kewajiban telah dipenuhi, maka lingkungan tempatnya bekerja akan berjalan dengan kondusif.<sup>31</sup>

#### **F. Tinjauan Umum tentang Tanggung Jawab**

Tanggungjawab hukum secara perdata ini timbul akibat adanya Perikatan atau Kontrak yang berasal dari suatu perbuatan yang dapat menimbulkan kerugian pada orang lain karena dilakukan dengan kesalahan dalam hukum perdata yang disebut sebagai adanya Hak Asasi Manusia (HAM) yang didalamnya terdapat unsur kesalahan ini yang menimbulkan adanya pertanggungjawaban perdata atau disebut juga dengan *civil liability*.

Berikut adalah tahapan munculnya tanggung jawab :

- 1) Perikatan merupakan awal mula timbulnya suatu pertanggungjawaban. Pasal 1233 Kitab Undang-Undang Hukum

---

<sup>31</sup> <https://smesta.kemenkopukm.go.id/news/hak-dan-kewajiban-karyawan-yang-wajib-anda-tahu>, diakses Tanggal 14 Juli 2024, Jam 11.48

Perdata menyebutkan sumber perikatan adalah perjanjian dan Undang-Undang. Perikatan adalah suatu hubungan hukum dalam hal hukum kekayaan di mana satu pihak berhak menuntut suatu prestasi dan pihak lainnya berkewajiban untuk melaksanakan suatu prestasi. Sedangkan perjanjian menurut Pasal 1313 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang atau lebih. Definisi ini mendapat kritik dari Prof. R. Subekti, karena hanya meliputi perjanjian sepihak padahal perjanjian pada umumnya bersifat timbal balik, seperti perjanjian jual beli, perjanjian sewa menyewa, perjanjian tukar menukar dan sebagainya. Sedangkan perikatan yang lahir dari Undang-Undang terdiri atas perikatan yang lahir dari Undang-Undang saja dan perikatan yang lahir dari Undang-Undang yang berhubungan dengan perbuatan manusia. Perikatan yang lahir dari Undang-Undang yang berhubungan dengan perbuatan manusia dapat dibagi atas perikatan yang halal dan perikatan yang tidak halal, yaitu perbuatan melawan hukum.<sup>32</sup>

- 2) Jika perikatan tidak dilaksanakan sebagaimana mestinya maka disebut dengan wanprestasi, wanprestasi itu sendiri adalah ingkar janji atau tidak menepati janji. Menurut Abdul R Saliman, wanprestasi adalah suatu sikap dimana seseorang tidak memenuhi atau lalai melaksanakan kewajiban sebagaimana yang telah ditentukan dalam

---

<sup>32</sup> R. Subekti, *Hukum Perjanjian*, PT Intermassa, Jakarta, hlm.42

perjanjian atau perikatan yang dibuat antara kreditur dan debitur. Wanprestasi sendiri diatur dalam Pasal 1243 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPer), berbunyi: “Penggantian biaya, kerugian dan bunga karena tak dipenuhinya suatu perikatan mulai diwajibkan, bila debitur, walaupun telah dinyatakan lalai, tetap lalai untuk memenuhi perikatan itu, atau jika sesuatu yang harus diberikan atau dilakukannya hanya dapat diberikan atau dilakukannya dalam waktu yang melampaui waktu yang telah ditentukan”. Sehingga unsur-unsur wanprestasi adalah:

- a) Ada perjanjian oleh para pihak
  - b) Ada pihak melanggar atau tidak melaksanakan isi perjanjian yang sudah disepakati
  - c) Sudah dinyatakan lalai tapi tetap juga tidak mau melaksanakan isi perjanjian.
- 3) Kemudian adanya PMH (Perbuatan Melawan Hukum). PMH diatur dalam Pasal 1365 KUHPer, berbunyi “Tiap perbuatan yang melanggar hukum dan membawa kerugian kepada orang lain, mewajibkan orang yang menimbulkan kerugian itu karena kesalahannya untuk menggantikan kerugian tersebut ”.

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) tanggung jawab adalah kewajiban menanggung segala sesuatunya bila terjadi apa-apa boleh dituntut, dipersalahkan, dan diperkarakan. Dalam kamus hukum, tanggung

jawab adalah suatu keseharusan bagi seseorang untuk melaksanakan apa yang telah diwajibkan kepadanya.<sup>33</sup>

Menurut hukum, tanggung jawab adalah suatu akibat atas konsekuensi kebebasan seorang tentang perbuatannya yang berkaitan dengan etika atau moral dalam melakukan suatu perbuatan.<sup>34</sup> Selanjutnya menurut Titik Triwulan pertanggungjawaban harus mempunyai dasar, yaitu hal yang menyebabkan timbulnya hak hukum bagi seorang untuk menuntut orang lain sekaligus berupa hal yang melahirkan kewajiban hukum orang lain untuk memberi pertanggungjawabannya.<sup>35</sup>

---

<sup>33</sup> Andi Hamzah, *Kamus Hukum*, Ghalia Indonesia, 2005

<sup>34</sup> Soekidjo Notoatmojo, *Etika dan Hukum Kesehatan*, Rineka Cipta, Jakarta, 2010, hlm.35

<sup>35</sup> Titik Triwulan dan Shinta Febrian, *Perlindungan Hukum Bagi Pasien*, Prestasi Pustaka, Jakarta, 2010, hlm.48

### **BAB III**

#### **TANGGUNG JAWAB PT. LEVITA YALZY TERHADAP PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA**

##### **A. Bentuk Pertanggungjawaban PT. Levita Yalzy Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak**

Tanggung jawab perusahaan merupakan kewajiban bagi perusahaan terhadap karyawan karena terjadinya pemutusan kontrak kerja sepihak terhadap karyawan yang dapat menimbulkan kerugian bagi karyawan yang harus dibayarkan oleh perusahaan tersebut.

Pasal 62 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan apabila salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam perjanjian kerja waktu tertentu, atau berakhirnya hubungan kerja bukan karena ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 61 ayat (1), pihak yang mengakhiri hubungan kerja diwajibkan membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah pekerja/buruh sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja.

Maka berdasarkan aturan hukum diatas, apabila pekerja kontrak diberhentikan sebelum kontrak berakhir, berhak mendapatkan pembayaran ganti rugi sejumlah upah perbulan dikalikan jumlah sisa kontrak yang belum dijalani pekerja.

Pemutusan hubungan kerja adalah tambahan penderitaan bagi Masyarakat khususnya yang langsung dialami oleh para buruh yang berjuang

menghidupi keluarganya. PHK juga merupakan pengakhiran hubungan kerja yang mengakibatkan hubungan hak dan kewajiban antara karyawan dan Perusahaan juga berakhir.

Berdasarkan wawancara dengan Hakim Pengadilan Hubungan Industrial, bentuk pertanggungjawaban PT. Levita Yalzy terhadap pemutusan hubungan kerja sepihak dapat bervariasi, mulai dari kewajiban memberikan kompensasi kepada pekerja hingga sanksi hukum bagi pemberi kerja yang melanggar aturan ketenagakerjaan.<sup>41</sup>

Nelly mengatakan, jika pemutusan hubungan kerja sepihak (PHK) terjadi, pemberi kerja wajib memberikan kompensasi kepada pekerja dalam bentuk pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak sesuai dengan undang-undang ketenagakerjaan. Selain itu jika pemutusan hubungan kerja (PHK) dilakukan tanpa alasan yang sah atau tanpa mengikuti prosedur yang benar, pemberi kerja dapat dikenakan sanksi hukum, seperti gugatan ke pengadilan hubungan industrial oleh pekerja.

Selain kewajiban hukum, pemberi kerja juga memiliki tanggung jawab moral untuk menjaga hak-hak pekerja dan memastikan pemutusan hubungan kerja (PHK) dilakukan dengan adil dan sesuai dengan peraturan yang berlaku.<sup>42</sup>

---

<sup>41</sup> Nelly Rakhmasuri Lubis, Hakim Pengadilan Hubungan Industrial, *Wawancara* Tanggal 3 Maret 2025 Jam 09.30 WIB

<sup>42</sup> Nelly Rakhmasuri Lubis, Hakim Pengadilan Hubungan Industrial, *Wawancara* Tanggal 3 Maret 2025 Jam 09.30 WIB

## **B. Faktor Penyebab PT. Levita Yalzy Melakukan Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak**

Pemutusan hubungan kerja (PHK) adalah suatu keputusan yang sulit dan penuh konsekuensi bagi kedua belah pihak, baik perusahaan maupun karyawan. Dalam ranah UU Ketenagakerjaan, salah satu aspek penting adalah pemutusan hubungan kerja. UU No. 13 Tahun 2003 mengatur syarat-syarat pemutusan hubungan kerja (PHK) dan memberikan pembatasan terhadap pengusaha, melarang pengusaha melakukan PHK tanpa alasan yang dapat dibenarkan. Namun demikian, jika pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maka pemberi kerja harus memberikan kombinasi uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang kompensasi, dan uang pisah kepada pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja secara sah, sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan.

Hubungan Kerja sendiri berkaitan erat dengan perjanjian kerja. Hubungan kerja merupakan hubungan (hukum) antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja. Dikatakan hubungan hukum<sup>4</sup> karena hubungan kerja diatur di dalam peraturan perundangan-undangan, hal tersebut sebagaimana diatur di dalam Pasal 50 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bahwa hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh. Selanjutnya, berdasarkan Pasal 1 angka 15 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bahwa hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Jadi, dapat ditarik

kesimpulan bahwa hubungan kerja lahir dari perjanjian yang dilakukan oleh pengusaha dengan pekerja/buruh yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.

Berdasarkan wawancara dengan Hakim Pengadilan Hubungan Industrial, faktor penyebab PT. Levita Yalzy melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) sepihak:<sup>43</sup>

1) Kerugian perusahaan

Perusahaan mengalami kerugian terus-menerus selama dua tahun berturut-turut, pemutusan hubungan kerja (PHK) dapat dilakukan sebagai upaya untuk mengurangi beban biaya.

2) Efisiensi atau *force majeure*

Perusahaan juga dapat melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) karena adanya efisiensi atau *force majeure* yang mengakibatkan penutupan atau perubahan struktur perusahaan.

3) Pelanggaran disiplin kerja

Seorang karyawan melakukan pelanggaran disiplin kerja yang berat seperti penipuan, pencurian, atau tindakan yang merugikan perusahaan, pemutusan hubungan kerja (PHK) dapat dilakukan sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

---

<sup>43</sup> Nelly Rakhmasuri Lubis, Hakim Pengadilan Hubungan Industrial, *Wawancara* Tanggal 3 Maret 2025 Jam 09.30 WIB

4) Kondisi perusahaan yang buruk

Pandemic COVID-19 misalnya, dapat berdampak signifikan terhadap perusahaan, menyebabkan pemutusan hubungan kerja sebagai upaya untuk bertahan.

5) Persaingan dan kebijakan ekonomi

Persaingan pasar dan kebijakan ekonomi yang tidak menguntungkan perusahaan juga dapat menjadi faktor pemicu pemutusan hubungan kerja (PHK).

6) Pengajuan pemutusan hubungan kerja (PHK) dari karyawan

Dalam beberapa kasus, pemutusan hubungan kerja (PHK) dapat dilakukan karena karyawan mengajukan permohonan pemutusan hubungan kerja (PHK) dengan alasan tertentu, seperti tidak terpenuhinya hak-hak karyawan atau karena kekerasan di tempat kerja.

Perlu diingat, pemutusan hubungan kerja (PHK) sepihak harus dilakukan dengan prosedur yang benar dan sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Perusahaan harus melakukan perundingan dengan karyawan sebelum melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK). Pemutusan hubungan kerja (PHK) sepihak yang tidak sesuai dengan peraturan dapat menimbulkan sengketa ketenagakerjaan.<sup>44</sup>

---

<sup>44</sup> Nelly Rakhmasuri Lubis, Hakim Pengadilan Hubungan Industrial, *Wawancara* Tanggal 3 Maret 2025 Jam 09.30 WIB

**C. Pertimbangan Hukum Hakim Dalam Memutus Perkara Perselisihan Hubungan Kerja Sepihak PT. Levita Yalzy Berdasarkan Putusan Pengadilan Nomor 14/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Bna**

Pertimbangan hukum hakim dalam memutus perkara perselisihan hubungan kerja sepihak oleh PT. Levita Yalzy berdasarkan putusan nomor 14/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Bna adalah sebagai berikut:

**DALAM EKSEPSI**

**I. Gugatan Penggugat Kabur (*Obcuur libel*)**

Menimbang, bahwa pada intinya dalam eksepsi/tangkisan pada angka I (satu romawi) Tergugat menyatakan Gugatan Penggugat Kabur (*Obcuur libel*), Penggugat tidak mendalilkan apapun dan terjadinya tumpang tindih anjuran yang dikeluarkan oleh Mediator Dinas Tenaga Kerja Kota Banda Aceh; Menimbang, bahwa Majelis Hakim telah mencermati seluruh gugatan yang didalilkan oleh Penggugat adalah tentang Pemutusan Hubungan Kerja secara sepihak oleh Tergugat kepada Penggugat dan meminta hak yang belum dibayarkan oleh Terggugat serta kompensasi akibat daripada Pemutusan Hubungan Kerja tersebut;

Menimbang, bahwa pada tanggal yang sama telah dikeluarkan 2 (dua) surat Anjuran Mediator Dinas Tenaga Kerja Kota Banda Aceh dalam perkara aquo tentunya terhadap kebenaran dan penyebab dari dikeluarkannya 2 (dua) anjuran dalam tanggal yang sama oleh Mediator Dinas Tenaga Kerja Kota Banda Aceh tentunya memerlukan beban pembuktian dalam pokok perkara, oleh karena Anjuran dan atau Risalah Perundingan adalah syarat mutlak perkara dapat diterima oleh Pengadilan Hubungan Industrial untuk

selanjutnya Majelis Hakim dapat memeriksa, mengadili dan memutus perkara Perselisihan Hubungan Industrial tersebut; Mahkamah Agung Republik Indonesia;

Menimbang, bahwa oleh karena Pertimbangan Majelis Hakim diatas terhadap eksepsi pada angka I (satu romawi) terkait eksepsi Tergugat yang menyartakan Gugatan Penggugat Kabur (Obcuur libel) harus dinyatakan tidak dapat diterima (Niet Onvankelijik Verklaard), tidak beralasan Hukum sehingganya haruslah dinyatakan di tolak; Mahkamah Agung Republik Indonesia

## **II. Gugatan Penggugat Tidak Lengkap dan Kurang Pihak**

Menimbang, bahwa eksepsi/tagkisan Tergugat pada angka II (dua romawi) yang menyatakan gugatan Penggugat tidak lengkap dan kurang pihak yang pada pokoknya bahwa gugatan Penggugat kurang pihak adalah diikarenakan tidak menarik Dinas Tenaga Kerja Kota Banda Aceh sebagai pihak dalam perkara *aquo*;

Menimbang, bahwa hubungan industrial adalah hubungan hukum dua pihak antara pemberi kerja dan penerima kerja, dalam hal ini pemberi kerja adalah Tergugat (PT Levita Yalzy Properti) dan Penerima kerja adalah Penggugat (Yani Bachtiar), sedangkan Dinas Tenaga kerja tidaklah memiliki hubungan hukum dengan Penggugat, Dinas Tenaga Kerja adalah Lembaga pemerintah yang berada di Kabupaten/Kota atau Propinsi yang berwenang dalam hal ketenagakerjaan;

Menimbang, bahwa Penggugat sudah tepat dalam perkara aquo hanya menarik pihak PT Levita Yalzy Properti sebagai Tergugat, oleh karena Tergugat adalah sebagai pemberi kerja yang telah memberikan perintah kerja dan membayar upah Penggugat dan tidak ada pihak lain yang didalilkan oleh Penggugat dalam gugatannya yang memiliki hubungan hukum dengan Penggugat selain daripada Tergugat dalam perkara aquo;<sup>45</sup>

Menimbang, bahwa oleh karena atas pertimbangan Majelis Hakim diatas terhadap eksepsi Tergugat pada angka II (dua romawi) yang menyatakan Gugatan Penggugat Tidak Lengkap dan Kurang Pihak, tidaklah beralasan hukum oleh karenanya haruslah dinyatakan ditolak;

### **III. Gugatan Penggugat Premature dan Cacat Hukum**

Menimbang, bahwa eksepsi Tergugat pada angka III (tiga romawi) yang pada pokoknya dalam dalil eksepsi/tangkisan Tergugat tersebut menyatakan Penggugat dalam perkara aquo tidak menyelesaikan perselisihan antara Penggugat dan Tergugat melalui mekanisme bipartite terlebih dahulu, menyatakan Gugatan Penggugat Premature dan Cacat Hukum, sehingga harus dinyatakan tidak dapat diterima (*Niet Onvankeljk Verklard*);

Menimbang, bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 3 ayat (1) undang undang nomor 2 tahun 2004 Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, "Perselisihan hubungan industrial wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan bipartit secara

---

<sup>45</sup> Nelly Rakhmasuri Lubis, Hakim Pengadilan Hubungan Industrial, *Wawancara* Tanggal 3 Maret 2025 Jam 09.30 WIB

musyawarah untuk mencapai mufakat”; Mahkamah Agung Republik Indonesia;

Menimbang, bahwa dalam perkara aquo Penggugat telah melampirkan Anjuran dari Dinas Tenaga Kerja Kota Banda Aceh sebagai syarat wajib yang disyaratkan oleh undang-undang agar perkara aquo dapat diperiksa, diadili dan diputus oleh Pengadilan Hubungan Industrial; Menimbang, bahwa berdasarkan Pasal 83 ayat (1) undang-undang nomor 2 tahun 2004 Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial “Pengajuan gugatan yang tidak dilampiri risalah penyelesaian melalui mediasi atau konsiliasi, maka hakim Pengadilan Hubungan Industrial wajib mengembalikan gugatan kepada pengugat”;

Menimbang, bahwa oleh karena dalam perkara aquo Penggugat telah melampirkan anjuran yang dikeluarkan oleh Mediator Dinas Tenaga Kerja Kota Banda Aceh maka perkara aquo untuk selanjutnya dapat diperiksa, diadili dan diputus perkaranya oleh Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Banda Aceh;

Menimbang, bahwa terhadap dalil eksepsi Tergugat yang menyatakan mekanisme bipartite tidak dilalui oleh Penggugat tentunya memerlukan beban pembuktian dalam pokok perkara, oleh karenanya terhadap eksepsi Tergugat tersebut pada angka III (tiga romawi) yang menyatakan Gugatan Penggugat Premature dan Cacat Hukum, sehingga harus dinyatakan tidak dapat diterima (*Niet Onvankelijk Verklard*), oleh karena atas pertimbangan Majelis Hakim diatas haruslah dinyatakan ditolak;

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

#### **DALAM POKOK PERKARA**

Menimbang bahwa maksud dan tujuan gugatan Penggugat yang pada pokoknya adalah mengenai Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja; Menimbang bahwa Penggugat di dalam gugatannya telah mendalilkan dalam pokoknya adalah sebagai berikut : <sup>46</sup>

1. Bahwa, Penggugat adalah pekerja tetap di perusahaan Tergugat (PT. Levita Yalzy Property) Tergugat sejak tanggal 10 Januari 2021 s/d November 2023 dengan masa kerja 2 (dua) Tahun 7 (tujuh) bulan, dengan jabatan terakhir adalah sebagai Direktur Operasional & Kepatuhan dengan Upah Pokok terakhir Rp. 6.800.000,00 (enam juta delapan ratus ribu rupiah);
2. Bahwa, Penggugat telah di PHK secara sepihak oleh Tergugat tanggal 30 April 2023 dengan nomor surat: 001/PT.LYP/04/2023 yang dikeluarkan oleh Tergugat dan upah bulan Mei 2023 belum dibayarkan;
3. Bahwa, Penggugat keberatan atas alasan PHK sepihak tersebut karena alasannya tidak sesuai dengan fakta dan melanggar ketentuan yang berlaku, Penggugat selama bekerja di perusahaan Tergugat tidak pernah

---

<sup>46</sup> Nelly Rakhmasuri Lubis, Hakim Pengadilan Hubungan Industrial, *Wawancara* Tanggal 3 Maret 2025 Jam 09.30 WIB

mendapatkan surat peringatan pertama, kedua dan ketiga. Penggugat juga tidak dikutsertakan dalam kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan dan Kesehatan, THR Tahun 2022 dibayar hanya Rp. 2.000.000, THR Tahun 2023 dibayar hanya Rp. 1.000.000 serta cuti tahunan tahun 2023 hanya 6 hari; Mahkamah Agung Republik Indonesia

4. Bahwa, Penggugat melakukan pertemuan bipartit dengan Tergugat pada hari Senin tanggal 08 Mei 2023 di Agro KUPI Lampineung, Penggugat bertemu langsung dengan T. Rezi Fahlevi, SE selaku Direktur Utama perusahaan Tergugat. Namun dalam pertemuan tersebut tidak tercapai kesepakatan;

Menimbang bahwa terhadap dalil Penggugat tersebut di atas, Tergugat telah mengajukan jawaban sebagai berikut:<sup>47</sup>

1. Bahwa, Tergugat sering tidak masuk kantor dengan tanpa alasan yang jelas walaupun dengan alasan sakit, Penggugat hanya masuk kantor hanya 3 (tiga) hari dalam 1 (satu) minggu hal tersebut terjadi mulai dari tahun 2021 padahal Penggugat baru bekerja pada PT. Levita Yalzy Property. Penggugat juga tidak bisa menjaga hubungan baik dengan sesama karyawan, subkon (sub kontraktor) maupun vendor sehingga sangat merugikan perusahaan; Mahkamah Agung Republik Indonesia
2. Bahwa, Penggugat sering sakit-sakitan dan bahkan Penggugat mengalami penyakit Bell's Palsy yaitu sejenis penyakit kelumpuhan

---

<sup>47</sup> Nelly Rakhmasuri Lubis, Hakim Pengadilan Hubungan Industrial, *Wawancara* Tanggal 3 Maret 2025 Jam 09.30 WIB

otot pada salah satu bagian wajah yang mengakibatkan Penggugat tidak dapat melaksanakan kewajibannya sebagai pekerja pada PT. Levita Yalzy property bahkan Penggugat pernah tidak masuk kantor selama 5 (lima) hari berturut-turut tanpa alasan yang jelas dan hal tersebut Penggugat lakukan lebih dari satu kali;

3. Bahwa tidak benar apabila Penggugat mendalilkan jika Tergugat tidak membayar upah Penggugat sejak bulan Mei 2021, karena Penggugat mulai bekerja pada tanggal 02 Januari 2021 sehingga apabila Tergugat hanya membayar upah Penggugat selama 4 (empat) bulan bekerja, bahwa Penggugat pada bulan Mei 2023 masih menerima upah walaupun Penggugat telah diberhentikan tugas pada tanggal 17 Maret 2023 pada perusahaan tergugat; Mahkamah Agung Republik Indonesia
4. Bahwa, Penggugat tidak memiliki hak untuk menuntut pembayaran kompensasi hak BPJS Ketenagakerjaan dan Kesehatan, kekurangan Tunjangan Hari Raya, sisa hak cuti tahunan dan upah proses kepada Tergugat, karena Tergugat telah memenuhi segala kewajibannya kepada Penggugat dan telah memberikan upah yang cukup besar, THR, bonus tahunan, liburan keluar negeri bahkan biaya pengobatan pada saat Tergugat sakit ditanggung sepenuhnya oleh Tergugat;
5. Bahwa tidak benar Penggugat telah melakukan upaya bipartit karena Penggugat pada saat itu hanya duduk ngopi dengan teman Penggugat sendiri di Agro Kupa Lampineung dan tidak membicarakan permasalahan perselisihan hubungan industrial dengan Tergugat.

Bahkan Tergugat berulang kali menyampaikan dan mengingatkan melalui kuasa hukumnya pada saat dilakukan mediasi dan oleh Mediator pada Dinas ketenagakerjaan Kota Banda Aceh juga menganjurkan agar Penggugat berunding dengan Tergugat, namun Penggugat tidak mempertimbangkan untuk melakukan upaya penyelesaian secara bipartit hal tersebut juga telah termuat dalam Anjuran/Risalah dari Dinas Ketenagakerjaan Nomor : 560/62-Anjuran 08/2023 dalam angka 2 Keterangan Pihak Pengusaha;

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

Menimbang bahwa yang menjadi pokok persengketaan antara kedua belah pihak sebagai berikut “Apakah Pemutusan Hubungan Kerja antara Penggugat dan Tergugat telah sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku ?”

Menimbang, bahwa oleh karena dalil gugatan Penggugat disangkal, maka berdasarkan Pasal 163 HIR/Pasal 283 R.Bg Penggugat berkewajiban untuk membuktikan terlebih dahulu dalil gugatannya, dengan pertimbangan sebagai berikut;

Menimbang, bahwa terhadap pokok permasalahan di atas, berdasarkan bukti-bukti di persidangan terdapat beberapa fakta yang mengemuka di dalam perkara a quo yakni:

- Bahwa,terdapat Struktur Organisasi PT Levita Yalzy Property, (vide.bukti P-1);
- Bahwa, adanya Print Out Rekening Koran Bank BTN Kantor Cabang Mahkamah Agung Republik Indonesia Syariah Banda Aceh Periode 1-03-2023 s/d 31-05-2023 atas Nama Yanni Bachtiar (Penggugat),menerima upah terakhir bulan April 2023 sebesar Rp.6.800.000,00 (enam juta delapan ratus ribu rupiah) (vide.bukti P-2);
- Bahwa, Tergugat membayar gaji terakhir Pengugat dibulan Mei 2023 dengan bukti print koran Bank atas nama PT.Levita Yalzy Property, (vide.bukti T-10);
- Bahwa,adanya Print Out Rekening Koran Bank BCA KCU Medan Periode April 2023 atas Nama Yanni Bachtiar (Penggugat), THR yang diterima Penggugat yang di transfer oleh tergugat melalui staffnya tanggal 17 april 2023 sebesar RP 1.000.000,00 (satu juta rupiah) (vide.bukti P-3);
- Bahwa, Foto copy berita acara rapat pemegang saham PT. Levita Yalzy Property Nomor : 02 tanggal 01 April 2021 yang dibuat di hadapan notaris Salimah, S.H, M.Kn, (vide.buktiT-1);
- Bahwa, adanya Surat PHK Nomor:001/PT.LYP/04/2023 tertanggal 30 April 2023 perihal Pemberhentian Tugas yang dikeluarkan oleh PT. Levita Yalzy Property (Tergugat), (vide.bukti P-4 dan vide.bukti T-2);

- Bahwa, adanya surat keterangan sakit penggugat Nomor : 812/1.699/XII/2022 tanggal 14 Desember 2022 dari Dinas Kesehatan Puskesmas Peukan dada agar Penggugat untuk istirahat selama 3 (tiga) hari sejak tanggal 12 /s/d 14 Desember 2023 dan Surat Keterangan Nomor:812/512/III/2023 tanggal 15 Maret 2023, dari Dinas Kesehatan Puskesmas Peukan dada agar Penggugat untuk istirahat selama 3 (tiga) hari sejak tanggal 14 /s/d 16 Maret 2023 (vide. T-8 dan vide. bukti T-9);
- Bahwa, adanya Berita Acara Pertemuan Bipartit tertanggal 8 Mei 2023 Mahkamah Agung Republik Indonesia perihal perundingan Bipartit antara Penggugat dengan Tergugat, (vide.buktiP-5);
- Bahwa, adanya Laporan Pengaduan Penggugat ke Disnaker Kota Banda Aceh Nomor: Pengaduan/71.05/2023 tertanggal 10 Mei 2023 perihal pengaduan PHK Sepihak, (vide.bukti P-6); Bahwa adanya Surat Permintaan Upaya Perundingan Secara Bipartit, (vide.buktiT-3);
- Bahwa, adanya Daftar Hadir Perundingan Mediasi 1 tanggal 08 Juni 2023 dan lampiran Surat Panggilan Dinas 1 (Satu) Nomor : 560/192-PD 05/2023 tertanggal 24 Mei 2023 Hal Panggilan Dinas I, (vide.bukti P-7);
- Bahwa, adanya Daftar Hadir Perundingan Mediasi 2 tanggal 20 Juni 2023 Mahkamah Agung Republik Indonesia dan lampiran Surat Panggilan Dinas 2 (dua) Nomor : 560/267-PD 06/2023

tertanggal 14 Juni 2023 Hal Panggilan Dinas II, (vide.bukti P-8);  
Bahwa, adanya Daftar Hadir Perundingan Mediasi 3 tanggal 06  
Juli 2023 dan lampiran Surat Panggilan Dinas 3 (tiga) Nomor :  
560/272-PD 07/2023 tertanggal 03 Juli 2023 Hal Panggilan Dinas  
III, (vide.bukti P-9);

- Bahwa,adanya surat Anjuran/Risalah Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Nomor:560/62-Anjuran-08/2023 tertanggal 2 Agustus 2023,yang (vide.bukti P-10);
- Bahwa, Mediator Dinas Tenaga kerja Kota Banda Aceh telah mengeleluarkan 2 (dua) surat Anjuran/Risalah perundingan dengan nomor dan tanggal yang sama namun yang berbeda isi dari anjuran tersebut yakni Nomor : 560/62/-Anjuran-08/2023 tanggal 02 Januari 2023 dari mediator Dinas Tenaga Kerja Kota Banda Aceh, (vide.T-5 dan vide.bukti T-6);
- Bahwa, adanya Surat dari Dinas Tenaga Kerja Kota Banda Aceh Nomor:560/4/2023 tertanggal 3 Januari 2023 Perihal Pemberitahuan terkait revisi isi anjuran terhadap nilai nominal yang menjadi hak Penggugat ,(vide.bukti P-11 dan vide.bukti T-7);
- Bahwa, adanya Notulen Mediasi Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial pada hari Kamis tanggal 08 Juni 2023 yang dibuat oleh Mediator Dinas Tenaga Kerja Kota Banda Aceh,( vide.bukti P-12); Bahwa,adanya Surat dari Disnaker Kota Banda Aceh Nomor:560/37/2024 tanggal 15 Januari 2024, perihal balasan

surat dari Dinas Tenaga kerja Kota Banda Aceh untuk melaksanakan bipartit, (vide.buktiT-4);

- Bahwa,adanya surat dari BPJS Ketenagakerjaan Nomor: Mahkamah Agung Republik Indonesia B/14967/112023 tertanggal 6 Desember 2023 perihal Pemberian Data dan Informasi,(vide bukti P-13);
- Bahwa,adanya surat BPJS Kesehatan Nomor : 2011/I-06/1123 tertanggal 28 November 2023 perihal Pemberian Data dan Informasi,(vide.bukti P 14);
- Bahwa, adanya Surat dari Dinas Tenaga Kerja Kota Banda Aceh Nomor:560/399/2023 tertanggal 5 Desember 2023,perihal tentang Penegakan Norma-Norma Ketenagakerjaan a.n Yani Bachtiar (Penggugat) yang ditujukan kepada Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh,(vide.bukti P-15);
- Bahwa,Penggugat mendapatkan Penghargaan Pencapaian Target Penjualan Terbanyak II Tahun 2022 yang diberikan oleh Tergugat, (vide.bukti P-16);
- Bahwa, adanya Surat dari Manager Marketing tanggal 24 Februari 2021 permohonan rekan marketing agar penjualan rumah semakin meningkat ditujukan oleh manager Marketing kepada Penggugat sebagai Direktur Operasional (vide.bukti P-17);
- Bahwa, adanya Screenshot foto Pembangunan/ Penambahan Asset PT. Levita Yalzy Property Tahun 2023 sampai dengan sekarang di

akun Instagram Tergugat dengan user name “levitayalzygroup”,  
(vide.bukti P 18);

## **BAB IV**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

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

1. Bentuk pertanggungjawaban PT. Levita Yalzy terhadap pemutusan hubungan kerja sepihak yaitu kewajiban membayar kompensasi kepada pekerja dalam bentuk pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak.
2. Faktor penyebab PT. Levita Yalzy melakukan pemutusan hubungan kerja sepihak adalah kerugian perusahaan, efisiensi atau *force majeure*, pelanggaran disiplin kerja, kondisi perusahaan yang buruk, persaingan dan kebijakan ekonomi, pengajuan PHK dari karyawan.
3. Pertimbangan hukum hakim dalam memutus perkara perselisihan hubungan kerja sepihak PT. Levita Yalzy berdasarkan putusan nomor 14/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Bna yaitu berdasarkan bukti-bukti yang diajukan oleh Penggugat dan Tergugat dan ketentuan hukum yang mencakup saran untuk mencapai keadilan dimana tujuan hukum tersebut adalah keadilan dan asas hukum.

#### **B. Saran**

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

1. Disarankan kepada pemberi kerja untuk dapat melakukan pertimbangan sangat matang karena pengaruh pemutusan hubungan kerja sepihak cukup besar bagi Perusahaan dan pekerja itu sendiri, dan Perusahaan dapat membina hubungan kerja yang baik dengan pekerja.
2. Disarankan kepada perusahaan untuk dapat mematuhi aturan yang berlaku agar terhindar dari pemutusan hubungan kerja sepihak yang dapat merugikan karena timbulnya faktor-faktor penyebab PHK.
3. Diharapkan kepada para pihak yang kalah beritikad baik untuk melaksanakan putusan hakim secara sukarela.

## DAFTAR PUSTAKA

### A. Buku-Buku

- Abdul Khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, Edisi Revisi*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2007
- Abdulkadir Muhammad, *Hukum Perdata Indonesia*, Cet II, Citra Aditya Bakti, Bandung, 1993
- Abdul Rasyid Saliman, Hermansyah, Ahmad Jalis, *Hukum Bisnis Untuk Perusahaan: Teori dan Contoh Kasus*, Cet. XIII, Kencana, Jakarta, 2007
- , *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, PT. Citra Aditya Bakti, 2019
- Adrian Sutedi, *Tanggung Jawab Produk Dalam Perlindungan Konsumen*, Ghalia Indonesia, Bogor, 2008
- Agusmidah, *Politik Hukum Dalam Hukum Ketenagakerjaan Berdasarkan Peraturan Perundang-Undangan Ketenagakerjaan*, Disertasi, SPS USU, Medan, 2006
- Ahmadi Miru dan Sutarman Yodo, *Hukum Perlindungan Konsumen*, Rajawali Pers, Jakarta, 2010
- Andi Hamzah, *Kamus Hukum*, Ghalia Indonesia, 2005
- Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta, 2013
- Celine Tri Siwi Kristiyanti, *Hukum Perlindungan Konsumen*, Sinar Grafika, Jakarta, 2010
- Djumadi, *Tentang Ketenagakerjaan*, Jakarta, 2004
- Dumairy, *Perekonomian Indonesia Cetakan ke 5*, Erlangga, Jakarta, 1996
- Imam Soepomo, *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*, Jambatan, Jakarta, 1994
- James Sidabalok, *Hukum Perlindungan Konsumen di Indonesia*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2010

- Lalu Husni, *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan dan di Luar Pengadilan*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2005
- , *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2007
- Mariam Darus Badruzaman, *Kompilasi Hukum Perikatan*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2001
- N.H.T Siahaan , *Hukum Konsumen, Perlindungan Konsumen dan Tanggung Jawab Produk*, Panta Rei, Jakarta, 2009
- R. Joni Bambang, *Hukum Ketenagakerjaan*, Pustaka Setia, Bandung, 2013
- Sendjun H. Manulang, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagaerjaan Di Indonesia*, Rhineka Cipta, Jakarta, 2001
- Subekti, *Hukum Perjanjian*, Cet. XIII, Intermasa, Jakarta, 1991
- Soekidjo Notoatmojo, *Etika dan Hukum Kesehatan*, Rineka Cipta, Jakarta, 2010
- Suwarto, *Undang-Undang Ketenagakerjaan Indonesia: Buku Panduan (1 st ed)*, Kantor Perburuhan Internasional, 2003
- Titik Triwulan dan Shinta Febrian, *Perlindungan Hukum Bagi Pasien*, Prestasi Pustaka, Jakarta, 2010
- Yahya Harahap, *Segi-Segi Hukum Perjanjian*, Alumni, Bandung, 1986

## **B. Peraturan Perundang-Undangan**

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

## **C. Jurnal**

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

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

**D. Website**

[www.lexmundus.com/articles/hak-dan-kewajiban-pelaku-usaha/](http://www.lexmundus.com/articles/hak-dan-kewajiban-pelaku-usaha/), diakses Tanggal 14 Juli 2024, Jam 10.00

[www.smesta.kemenkopukm.go.id/news/hak-dan-kewajiban-karyawan-yang-wajib-anda-tahu](http://www.smesta.kemenkopukm.go.id/news/hak-dan-kewajiban-karyawan-yang-wajib-anda-tahu), diakses Tanggal 14 Juli 2024, Jam 11.48

## LAMPIRAN



Foto bersama Nelly Rakhmasuri Lubis, Hakim Pengadilan Hubungan Industrial, *Wawancara* Tanggal 3 Maret 2025 Jam 09.30 WIB