

**TANGGUNG JAWAB PERUSAHAAN TERHADAP PEMUTUSAN
HUBUNGAN KERJA SEPIHAK PT. AGRA BUMI NIAGA
(Suatu Kajian Putusan Nomor 1/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Bna)**

Skripsi

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



Oleh

**Nama : Alwanul Amjad
NPM : 2101110083
Program Studi : Ilmu Hukum
Bagian : Hukum Perdata**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS HUKUM
BANDA ACEH
2026**

Telah disetujui

Untuk Diajukan Kepada Panitia Ujian Skripsi
Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Aceh


Judul Skripsi

**TANGGUNG JAWAB PERUSAHAAN TERHADAP PEMUTUSAN HUBUNGAN
KERJA SEPIHAK PT. AGRA BUMI NIAGA
(Suatu Kajian Putusan Nomor 1/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Bna)**



Banda Aceh, 28 Januari 2026

Pembimbing


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

**TANGGUNG JAWAB PERUSAHAAN TERHADAP PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA
SEPIHAK PT. AGRA BUMI NIAGA
(Suatu Kajian Putusan Nomor 1/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Bna)**

Oleh

**Nama Mahasiswa : ALWANUL AMJAD
No.Mahasiswa : 2101110083
Program Studi : Ilmu Hukum Bagian
: Hukum Perdata**

Telah Dipertahankan di Depan Sidang Penguji,
Pada Tanggal 10 Februari 2026
Dan Dinyatakan Telah Memenuhi Syarat Untuk Diterima

DEWAN PENGUJI

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

Banda Aceh, 26 Februari 2026
Universitas Muhammadiyah Aceh
Dekan Fakultas Hukum


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

ABSTRAK

Alwanul Amjad,
2026

**TANGGUNG JAWAB PERUSAHAAN TERHADAP
PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA SEPIHAK PT.
AGRA BUMI NIAGA (Suatu Kajian Putusan Nomor
1/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Bna)
Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Aceh
(v.69) pp.,bibl.,app.**

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

Pasal 151 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang menyebutkan pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh dan pemerintah harus mengupayakan agar tidak terjadi pemutusan hubungan kerja. Namun dalam kenyataannya pemutusan hubungan kerja sepihak masih sering terjadi dan penyelesaian pemutusan hubungan kerja belum dilaksanakan sebagaimana yang diatur dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Tujuan penulisan ini untuk menjelaskan tanggung jawab perusahaan terhadap tenaga kerja atas pemutusan hubungan kerja (PHK) sepihak berdasarkan Putusan Pengadilan Nomor 1/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Bna, untuk menjelaskan faktor penyebab pemutusan hubungan kerja sepihak (PHK) tenaga kerja PT. Agra Bumi Niaga berdasarkan Putusan Pengadilan Nomor 1/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Bna, untuk menjelaskan pertimbangan hukum hakim dalam memutus perkara pemutusan hubungan kerja sepihak PT. Agra Bumi Niaga berdasarkan Putusan Nomor 1/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Bna.

Penelitian ini menggunakan metode *yuridis 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 tanggung jawab perusahaan terhadap tenaga kerja atas pemutusan hubungan kerja (PHK) sepihak berdasarkan Putusan Pengadilan Negeri Nomor 1/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Bna yaitu perusahaan wajib memberikan hak-hak pekerja berupa uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak, faktor penyebab pemutusan hubungan kerja sepihak (PHK) tenaga kerja PT. Agra Bumi Niaga meliputi alasan perusahaan berupa efisiensi dan kerugian, kebangkrutan, *force majeure*, pelanggaran karyawan, alasan pekerja, pertimbangan hukum hakim dalam memutus perkara perselisihan hubungan kerja sepihak PT. Agra Bumi Niaga didasarkan pada pembuktian alat bukti surat dan saksi dari kedua belah pihak.

Disarankan kepada pemberi kerja untuk dapat melakukan pertimbangan sangat matang karena pengaruh pemutusan hubungan kerja sepihak cukup besar bagi perusahaan dan pekerja itu sendiri.

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 PERUSAHAAN TERHADAP PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA SEPIHAK PT. AGRA BUMI NIAGA (Suatu Kajian Putusan Nomor 1/Pdt.Sus-PHI/2024/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. Ibu Dr. Mainita, S.H., M.H.Kes, selaku Dekan dan Dosen Pembimbing Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Aceh, yang telah banyak memberikan bimbingan serta arahan tiada hentinya dari awal penulisan hingga selesai.
2. Bapak Trio Yusandy, S.H., M.Kn, selaku dosen wali yang telah banyak memberikan bimbingan akademik dan nasehat-nasehat dalam menyelesaikan studi di Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Aceh

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

Ucapan terima kasih tak terhingga kepada Ayahanda tercinta Hasbi, dan Ibunda tercinta Yusniwar 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. 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, 19 Januari 2026

Penulis

Alwanul Amjad
NPM: 2101110083

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	v
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Permasalahan	1
B. Ruang Lingkup dan Tujuan Penelitian	6
C. Metode Penelitian	7
D. Sistematika Penelitian.....	9
BAB II TINJAUAN UMUM TENTANG PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA DAN TANGGUNG JAWAB PERUSAHAAN	
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. Tanggung Jawab Perusahaan Setelah Terjadi Pemutusan Hubungan Kerja.....	47
BAB III TANGGUNG JAWAB PERUSAHAAN TERHADAP PEMUTUSAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA SEPIHAK	
A. Tanggung Jawab Perusahaan Terhadap Tenaga Kerja Atas Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Sepihak Berdasarkan Putusan Pengadilan Nomor 1/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Bna.....	51
B. Faktor Penyebab Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak (PHK) Tenaga Kerja PT. Agra Bumi Niaga	52
C. Pertimbangan Hukum Hakim Dalam Memutus Perkara Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Oleh PT. Agra Bumi Niaga Berdasarkan Putusan Nomor 1/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Bna	55
BAB IV PENUTUP	
A. Kesimpulan.....	65
B. Saran	66
DAFTAR PUSTAKA	67
LAMPIRAN	

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Permasalahan

Dalam hukum ketenagakerjaan, pekerja adalah setiap orang yang bekerja pada orang lain dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Imbalan dalam bentuk lain yang dimaksud adalah berupa barang atau benda yang nilainya ditentukan atas dasar kesepakatan pekerja dan pengusaha. Dengan demikian siapapun yang bekerja pada orang lain dengan kompensasi mendapatkan upah, dia adalah pekerja/buruh/karyawan. Dalam setiap hubungan kerja pun akan memasuki suatu tahap dimana hubungan kerja akan berakhir atau diakhiri oleh salah satu pihak.

Berdasarkan hal tersebut di atas sering terjadi perselisihan antara pengusaha dengan pekerja, perselisihan tersebut merupakan suatu hal yang lumrah karena telah menjadi kodrat manusia, Undang-Undang No 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang Pasal 151 menjelaskan bahwa pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah harus mengupayakan agar tidak terjadi pemutusan hubungan kerja. Ada 4 (Empat) jenis perselisihan hubungan industrial yaitu:

- 1) Perselisihan Mengenai Hak
- 2) Perselisihan Kepentingan
- 3) Perselisihan pemutusan hubungan kerja

4) Perselisihan antara serikat pekerja.

Pemutusan Hubungan Kerja yang terjadi karena berakhirnya waktu yang telah ditetapkan dalam perjanjian kerja tidak menimbulkan permasalahan karena pihak-pihak yang bersangkutan sama-sama telah menyadari saat berakhirnya hubungan kerja tersebut sehingga masing-masing telah berupaya mempersiapkan diri dalam menghadapi kenyataan ini, tetapi Pemutusan Hubungan Kerja yang terjadi karena kebijakan yang diambil oleh pengusaha ataupun karena adanya perselisihan akan membawa dampak terhadap kedua belah pihak terutama dari pekerja yang pasti menimbulkan reaksi yang tidak dapat menerima alasan-alasan dari pemutusan hubungan kerja tersebut, pemutusan Hubungan Kerja merupakan suatu hal yang tidak diinginkan oleh kedua belah pihak terutama pekerja yang berada pada posisi yang lemah dibandingkan pengusaha, pemutusan Hubungan Kerja pada dasarnya merupakan masalah yang kompleks karena mempunyai kaitan dengan pengangguran, kriminalitas, dan kesempatan kerja, seiring dengan laju perkembangan industri usaha serta meningkatnya jumlah angkatan kerja yang bekerja dalam hubungan kerja, maka permasalahan pemutusan hubungan kerja merupakan topik permasalahan karena menyangkut masalah kehidupan manusia, sehubungan dengan akibat yang ditimbulkan dengan adanya pemutusan hubungan kerja itu khususnya bagi pekerja atau buruh dan keluarganya.

Di Era Globalisasi ini, permasalahan tentang sumber daya manusia dalam suatu perusahaan menuntut untuk lebih diperhatikan, sebab secanggih apapun

teknologi yang digunakan dalam suatu perusahaan serta sebesar apapun modal yang diputar perusahaan, karyawan dalam perusahaan pada akhirnya akan menjalankannya. Hal ini menunjukkan bahwa tanpa didukung dengan kualitas yang baik dari karyawan dalam melaksanakan tugasnya, dengan adanya modal dan teknologi yang canggih mustahil akan membuahkan hasil yang maksimal, sebab termasuk tugas pokok karyawan adalah menjalankan proses produksi yang pada akhirnya dapat mencapai keberhasilan perusahaan. Oleh karena itu kontribusi karyawan pada perusahaan akan menentukan maju mundurnya perusahaan, saat menjalankan fungsinya sebagai elemen utama dalam satu sistem kerja, karyawan tidak bisa terlepas dari berbagai kesulitan dan masalah. salah satu masalah yang marak terjadi adalah banyaknya perusahaan yang mengalami kemunduran yang menyebabkan pendapatanpun mengalami keterpurukan mengakibatkan banyaknya perusahaan yang mengadakan restrukturisasi yaitu mengurangi karyawan dengan alasan yang efisien.

Salah satu bentuk perlindungan hukum yang diberikan oleh pemerintah bagi buruh adalah adanya jaminan atas kebebasan berserikat dan berkumpul dalam suatu wadah serikat pekerja/ buruh, kemerdekaan berserikat dan berkumpul serta menyampaikan pendapat merupakan hak dasar yang dimiliki oleh warga Negara dari suatu negara hukum demokrasi yang berkedaulatan rakyat, hak-hak yang dimiliki manusia berdasarkan martabatnya sebagai manusia bukan karena pemberian masyarakat atau negara disebut Hak Asasi Manusia. Salah satu penyebab terjadinya pemutusan hubungan kerja terhadap

pekerja yaitu apabila suatu perusahaan dinyatakan dalam keadaan pailit. Ketika suatu perusahaan dinyatakan dalam keadaan pailit oleh pengadilan, maka status dari hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan pihak perusahaan mengalami ketidakpastian karena pemutusan hubungan kerja yang paling sulit dihindari adalah ketika perusahaan tersebut jatuh pailit berdasarkan putusan pengadilan, pailit merupakan suatu keadaan dimana debitur tidak mampu lagi untuk melakukan pembayaran-pembayaran terhadap utang-utang dari para krediturnya, dalam Undang-Undang tidak menentukan pemutusan hubungan kerja (PHK) sebagai akibat tunggal atas pailit.

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. Menurut Pasal 1 angka 30 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan) upah adalah hak yang diterima pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan, termasuk untuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan. Upah ini merupakan faktor utama dari perjanjian kerja, karena sasaran yang paling penting bagi pekerja yaitu memperoleh upah, dimana upah sangat penting guna menunjang

kesejahteraan hidupnya, menghidupi pekerja maupun keluarganya demi kelangsungan hidup.¹

Berdasarkan kasus yang terjadi pada putusan pengadilan Nomor 1/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Bna Bahwa tergugat adalah PT. Agra Bumi Niaga dan Penggugat adalah Marhum Birutu yang merupakan karyawan PT. Agra Bumi Niaga. Puncak perselisihan terjadi ketika Penggugat dipanggil oleh Direktur utama PT. Agra Bumi Niaga selaku Tergugat untuk tanda tangan surat pengunduran diri dengan alasan Penggugat tidak bisa bekerja sama memajukan perkebunan bahkan merugikan perusahaan, Penggugat menolak menandatangani surat pengunduran diri tersebut. Tergugat beranggapan bahwa Penggugat tidak layak dipekerjakan lagi dan pemutusan hubungan kerja (PHK) secara sepihak tanpa ada kesalahan yang dapat dibuktikan.

Pemutusan hubungan kerja (PHK) secara sepihak tersebut tidak dilakukan secara tertulis, sehingga hak-hak Penggugat selaku karyawan tidak dibayarkan bahkan Tergugat melarang masuk kerja sehingga Penggugat sangat dirugikan oleh perbuatan Tergugat.

Adapun alasan-alasan Pemutusan Hubungan Kerja menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah alasan PHK yang dilakukan oleh pengusaha dengan alasan kesalahan berat, pekerja ditahan aparat berwajib, pekerja mangkir, perusahaan jatuh palit, perusahaan tutup karena merugi, alasan perubahan status/kepemilikan, karena efisiensi, pekerja sakit selama 12 bulan.

¹ Darwan Prinst, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Cetakan II, PT Citra Aditya Bakti, Bandung, hlm.213

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

1. Bagaimana tanggung jawab perusahaan terhadap tenaga kerja atas pemutusan hubungan kerja (PHK) secara sepihak berdasarkan putusan Pengadilan Nomor 1/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Bna?
2. Apa faktor penyebab pemutusan hubungan kerja sepihak tenaga kerja PT. Agra Bumi Niaga berdasarkan putusan Pengadilan Nomor 1/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Bna?
3. Bagaimana pertimbangan hukum hakim dalam memutus perkara pemutusan hubungan kerja sepihak oleh PT. Agra Bumi Niaga berdasarkan Putusan Nomor 1/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Bna?

B. Ruang Lingkup dan Tujuan Penulisan

Sesuai dengan judul yaitu “Tanggung Jawab Perusahaan Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak PT. Agra Bumi Niaga (Suatu Kajian Putusan Nomor 1/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Bna)”, maka yang menjadi ruang lingkup dalam penelitian ini adalah dalam bidang Hukum Perdata, yaitu khusus melakukan penelitian tentang Tanggung Jawab Tanggung Jawab Perusahaan Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak PT. Agra Bumi Niaga (Suatu Kajian Putusan Nomor 1/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Bna). Adapun tujuan Penulisan yang ingin ditulis dalam skripsi ini adalah sebagai berikut yaitu :

1. Untuk menjelaskan tanggung jawab perusahaan terhadap tenaga kerja atas pemutusan hubungan kerja (PHK) sepihak berdasarkan Putusan Pengadilan Nomor 1/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Bna
2. Untuk menjelaskan faktor penyebab pemutusan hubungan kerja sepihak (PHK) tenaga kerja PT. Agra Bumi Niaga berdasarkan Putusan Pengadilan Nomor 1/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Bna
3. Untuk menjelaskan pertimbangan hukum hakim dalam memutus perkara pemutusan hubungan kerja sepihak PT. Agra Bumi Niaga berdasarkan Putusan Nomor 1/Pdt.Sus-PHI/2024/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. Perusahaan adalah semua jenis usaha yang berjalan terus-menerus, secara terang-terangan terbuka, yang berbadan hukum atau tidak,

baik milik perseorangan atau milik persekutuan dan bertujuan untuk mendapatkan keuntungan.

- 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.
- d. PT. Agra Bumi Niaga adalah perkebunan kelapa sawit dan bergerak dibidang *plantation, industry & trading*.

2. Lokasi dan Populasi Penelitian

Dalam penulisan skripsi ini, lokasi yang diambil adalah di Wilayah Hukum Banda Aceh. Alasannya, karena Tanggung Jawab Tanggung Jawab Perusahaan Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak PT. Agra Bumi Niaga (Suatu Kajian Putusan Nomor 1/Pdt.Sus-PHI/2024/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. Agra Bumi Niaga 1 (satu) orang
- b. Direktur PT. Agra Bumi Niaga 1 (satu) orang

2. Informan :

- a. Hakim Pengadilan Negeri Banda Aceh 1 (satu) orang

b. Akademisi 1 (satu) orang

4. Cara Pengumpulan Data

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

5. Cara Analisis Data

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

D. Sistematika Penelitian

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 Penelitian.

Bab II, Merupakan Tinjauan Umum Tentang Pemutusan Hubungan Kerja Dan Tanggung Jawab Perusahaan 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, Tanggung Jawab Perusahaan Setelah Terjadi Pemutusan Hubungan Kerja.

Bab III, Merupakan Bab hasil penelitian yang berjudul Tanggung Jawab Perusahaan Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak, yang menguraikan tentang Tanggung Jawab Perusahaan Terhadap Tenaga Kerja Atas Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Sepihak Berdasarkan Putusan Pengadilan Nomor 1/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Bna, Faktor Penyebab Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak (PHK) Tenaga Kerja PT.Agra Bumi Niaga, Pertimbangan Hukum Hakim Dalam Memutus Perkara Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Oleh PT. Agra Bumi Niaga Berdasarkan Putusan Nomor 1/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Bna.

Bab IV, Merupakan Bab Penutup yang memuat tentang Kesimpulan dan Saran.

BAB II

TINJAUAN UMUM TENTANG PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA DAN TANGGUNG JAWAB PERUSAHAAN

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.¹

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

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

² 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 diaman oleh dirinya dan terjadi perikatan antara seseorang dengan perusahaan atau industri. Seseorang yang ingin bekerja

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

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

- 1) Usia produktif disebut usia matang untuk bekerja mulai umur 15 sampai 65 tahun.
- 2) Usia nonproduktif dibawah usia kerja yaitu umur 14 tahun ke bawah.
- 3) Usia nonproduktif diatas usia kerja yaitu umur 65 taun ke atas.

Selanjutnya adapun jenis-jenis dari tenaga kerja yang terbagi menjadi 3 (tiga) bagian yaitu:

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

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

2. Para Pihak Ketenagakerjaan

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

1. Pekerja/Buruh

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

berupa gaji ataupun imbalan atas suatu pekerjaan yang mereka selesaikan.

2. Pengusaha/Pemberi Kerja

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

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

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

orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.¹⁹ Dapat dikatakan orang perseorangan contohnya yaitu apabila seseorang 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.³

5. Pemerintah

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

3. Hubungan Kerja

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

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

⁴ 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.⁵

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

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

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

⁵Mariam Darius Badruzaman, *Kompilasi Hukum Perikatan*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2001, hlm. 65

⁶Yahya 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.⁷

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

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

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

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

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

⁸ 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.⁹

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

2. Syarat Sah Perjanjian Kerja

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

Ketentuan mengenai 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

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

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

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

Didalam pasal 1320 KUHPerdara ditentukan syarat 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.¹¹

3. Unsur-unsur Perjanjian Kerja

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

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

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

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

¹¹ 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:¹²

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

¹²Agusmidah, *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 teretntu
2. Adanya suatu pekerjaan yang selesai dalam waktu tertentu
3. Tidak mempunyai syarat masa percobaan

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

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

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

- 3) Jenis Pekerjaan
- 4) Besarnya upah

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

C. Tinjauan Umum tentang Hubungan Industrial

1. Pengertian Hubungan Industrial

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

Menurut Sendjun H Manulang, Hubungan Industrial adalah sistem hubungan yang terbentuk antara pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa (pekerja/ buruh, pengusaha dan pemerintah) yang didasarkan atas nilai-nilai yang merupakan manifestasi dari keseluruhan silasila dari Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945 yang tumbuh dan berkembang diatas kepribadian bangsa dan 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.¹³

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.¹⁴

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

A. Hak untuk membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh (hak pekerja)

B. Hak untuk melakukan aksi mogok

¹³ 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

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

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

- 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.¹⁶

2. Jenis-jenis Perselisihan Hubungan Industrial

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

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

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

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

ditentukan dalam peraturan perusahaan dan perundangundangan yang berlaku.¹⁷

- b) Perselisihan Kepentingan, yaitu perselisihan yang timbul dalam hubungan hubungan kerja karena tidak adanya kesesuaian pendapat 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

¹⁷ 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.¹⁸

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

Berdasarkan ketentuan Pasal 61 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 13

Tahun 2003, Perjanjian Kerja berakhir apabila:

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

¹⁸ 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.¹⁹

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

¹⁹ 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.²⁰

3) Pemutusan Hubungan Kerja Oleh Pengusaha

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

4) Pemutusan Hubungan Kerja Karena Pelanggaran/Kesalahan Berat

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

Pemutusan hubungan kerja (PHK) karena kesalahan/pelanggaran

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

²¹ Ibid, hlm. 162

berat harus melalui putusan hakim pidana yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap.²²

5) Pemutusan Hubungan Kerja Karena Pekerja Mangkir

Pekerja/buruh yang mangkir 5(lima) hari kerja atau lebih berturut-turut tanpa keterangan secara tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah dan telah dipanggil oleh pengusaha (dua) kali secara patut dan tertulis dapat diputus hubungannya 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.²³

6) Pemutusan Hubungan Kerja Karena Putusan Pengadilan

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

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

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

rupa sifanya, sehingga adalah layak untuk memutuskan hubungan kerja.²⁴

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.²⁵ 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.²⁶

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”.

²⁴ Lalu Husni, *Op.Cit*, hlm.188

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

²⁶ 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.²⁷ 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:²⁸

- 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

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

²⁸ 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:²⁹

- 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

²⁹ 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.³⁰

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

³⁰ <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.³¹

F. Tanggung Jawab Perusahaan Setelah Terjadi Pemutusan Hubungan Kerja

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

³¹ <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.³²

- 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

³² 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.³³

Menurut hukum, tanggung jawab adalah suatu akibat atas konsekuensi kebebasan seorang tentang perbuatannya yang berkaitan dengan etika atau moral dalam melakukan suatu perbuatan.³⁴ 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.³⁵

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 Perbuatan Melawan Hukum (*Onrechmatige daad*) yang didalamnya terdapat unsur kesalahan ini yang menimbulkan adanya pertanggungjawaban perdata atau disebut juga dengan *civil liability*.

Tanggung jawab perusahaan setelah terjadi PHK adalah membayar pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak. Selain itu, Perusahaan juga harus melaporkan pemutusan hubungan kerja kepada instansi ketenagakerjaan.

³³ Andi Hamzah, *Kamus Hukum*, Ghalia Indonesia, 2005

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

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

BAB III

TANGGUNG JAWAB PERUSAHAAN TERHADAP PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA SEPIHAK

A. Tanggung Jawab Perusahaan Terhadap Tenaga Kerja Atas Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Sepihak Berdasarkan Putusan Pengadilan Negeri Nomor 1/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Bna

Manusia sebagai makhluk sosial yang hidup di kalangan masyarakat sangatlah tergantung dengan makhluk sosial yang satu dengan yang lainnya. Sehingga hubungan sehari-hari itu dapat menimbulkan akibat hukum, dari situ timbullah sebuah hak dan kewajiban yang diatur oleh Undang-Undang.

Hukum adalah keseluruhan peraturan hidup yang bersifat memaksa untuk melindungi kepentingan manusia di dalam masyarakat. Hak masyarakat untuk mendapatkan perlindungan merupakan hak setiap warga negara Indonesia yang tertuang dalam Undang-Undang Dasar 1945 dan Pancasila sebagai falsafah hidup bangsa dan sebagai ideologi Negara Kesatuan Republik Indonesia.

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.

Tanggung jawab perusahaan terhadap tenaga kerja atas pemutusan hubungan kerja (PHK) sepihak berdasarkan Putusan Pengadilan Negeri Nomor 1/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Bna mengacu pada Undang-Undang Cipta

Kerja dan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, dimana perusahaan wajib memberikan hak-hak pekerja berupa:⁴¹

1. Uang pesangon, dihitung berdasarkan masa kerja
2. Uang penghargaan masa kerja, diberikan jika memenuhi syarat masa kerja.
3. Uang penggantian hak, meliputi sisa cuti tahunan, biaya ongkos pulang dan hak lain.

Pemutusan hubungan kerja sepihak yang tidak melalui prosedur dapat dinilai batal demi hukum. Selama proses penyelesaian sengketa pemutusan hubungan kerja, perusahaan wajib tetap membayar upah dan hak-hak pekerja, karena hubungan kerja dianggap belum putus hingga ada putusan inkrah. Jika pemutusan hubungan kerja terbukti melanggar Undang-Undang, perusahaan diwajibkan membayar kompensasi yang sesuai.

Pada putusan Pengadilan Negeri Banda Aceh Nomor 1/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Bna tanggung jawab perusahaan terhadap tenaga kerja atas pemutusan hubungan kerja (PHK) sepihak dengan membayar hak dan kompensasi pemutusan hubungan kerja kepada Penggugat seluruhnya sejumlah Rp. 100.000.000,00 (seratus juta rupiah).

B. Faktor Penyebab Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak (PHK) Tenaga Kerja PT. Agra Bumi Niaga

Pemenuhan hak dan kewajiban oleh kedua belah pihak merupakan kunci utama dalam menjalankan perjanjian kerja secara efektif, dalam

⁴¹ M. Jamil, Hakim Pengadilan Negeri Banda Aceh, *Wawancara* Tanggal 5 Januari 2026, Jam 09.00 WIB

memenuhi hak-hak pekerja seperti hak upah yang layak, jaminan kesehatan, dan jam kerja yang manusiawi akan meningkatkan motivasi dan kinerja mereka. Disisi lain, pemenuhan kewajiban oleh pekerja seperti disiplin kerja dan penyelesaian tugas secara profesional, akan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan meningkatkan produktivitas perusahaan.

Hubungan Kerja sendiri berkaitan erat dengan perjanjian kerja. Hubungan kerja merupakan hubungan (hukum) antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja. Dikatakan hubungan hukum⁴ 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.

Penyebab pemutusan hubungan kerja sepihak di PT. Agra Bumi Niaga tidak spesifik terungkap namun secara umum pemutusan hubungan kerja sepihak bisa terjadi karena alasan efisiensi perusahaan, kerugian, restrukturisasi, pelanggaran berat karyawan atau alasan lain sesuai Undang-

Undang Ketenagakerjaan seperti pailit, *force majeure*, atau ketidakmampuan pekerja, meski perusahaan harus mengikuti prosedur hukum dan perundingan bipartit sebelum memutuskan.⁴²

Faktor penyebab pemutusan hubungan kerja sepihak (PHK) tenaga kerja PT. Agra Bumi Niaga meliputi:

a) Alasan perusahaan

1. Efisiensi dan kerugian,

perusahaan melakukan efisiensi karena mengalami kerugian terus menerus atau karena kondisi ekonomi

2. Restrukturisasi/perubahan status

Penggabungan, peleburan, atau pengambilalihan perusahaan yang menyebabkan pekerja tidak bersedia atau perusahaan tidak bersedia menerima

3. Kebangkrutan

Perusahaan dinyatakan pailit atau berada dalam penundaan kewajiban pembayaran utang.

4. *Force majeure*

Keadaan memaksa yang menyebabkan perusahaan tidak dapat melanjutkan operasi

5. Pelanggaran karyawan

Karyawan melakukan kesalahan berat, mangkir dalam jangka waktu tertentu atau pelanggaran perjanjian kerja.

⁴² M. Jamil, Hakim Pengadilan Negeri Banda Aceh, *Wawancara* Tanggal 5 Januari 2026, Jam 09.00 WIB

6. Kinerja

Karyawan tidak kompeten atau tidak mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai standar.

b) Alasan pekerja

1. Mengundurkan diri (resign)
2. Memasuki usia pensiun
3. Meninggal dunia

c) Berakhirnya masa kerja.⁴³

Pemutusan hubungan kerja sepihak pada dasarnya tidak dibenarkan karena Undang-Undang Ketenagakerjaan mewajibkan adanya perundingan bipartit dan penyelesaian jika tidak ada kesepakatan.

Berdasarkan putusan Pengadilan Negeri Banda Aceh Nomor 1/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Bna, faktor penyebab pemutusan hubungan kerja sepihak (PHK) tenaga kerja PT. Agra Bumi Niaga karena Penggugat disuruh tanda tangan surat pengunduran diri dengan alasan Penggugat tidak bisa bekerja sama memajukan perkebunan bahkan merugikan perusahaan, dan Penggugat menolak menandatangani surat pengunduran diri tersebut. Selain itu, Tergugat beranggapan bahwa Penggugat tidak layak dipekerjakan lagi.

C. Pertimbangan Hukum Hakim Dalam Memutus Perkara Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Oleh PT. Agra Bumi Niaga Berdasarkan Putusan Nomor 1/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Bna

Pertimbangan hakim dalam penyelesaian pemutusan hubungan kerja (PHK) sepihak yang melibatkan PT. Agra Bumi Niaga sangat bergantung

⁴³ M. Jamil, Hakim Pengadilan Negeri Banda Aceh, *Wawancara* Tanggal 5 Januari 2026, Jam 09.00 WIB

pada fakta-fakta spesifik dari setiap kasus individual dan bukti yang diajukan di Pengadilan Hubungan Industrial (PHI).

Hakim mempertimbangkan status hubungan kerja antara Penggugat (karyawan) dengan Tergugat PT. Agra Bumi Niaga. Status ini penting untuk menentukan hak-hak pekerja setelah PHK.

Perusahaan sering kali mendasarkan pemutusan hubungan kerja (PHK) sepihak pada pelanggaran peraturan perusahaan atau efisiensi. Hakim akan menguji apakah alasan yang dikemukakan oleh perusahaan sah dan sesuai dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan yang berlaku.

Hakim memeriksa apakah perusahaan telah mengikuti prosedur yang benar dalam melakukan pemutusan hubungan kerja, termasuk adanya surat peringatan (SP) atau melalui bipartit dan mediasi. Apabila pemutusan hubungan kerja (PHK) dilakukan karena pelanggaran, hakim akan mengevaluasi bukti-bukti yang diajukan oleh perusahaan untuk membuktikan pelanggaran tersebut. Dalam satu kasus, Penggugat mengklaim tidak pernah mengetahui klausul pasal peraturan perusahaan yang dituduhkan dilanggar.

Dalam penyelesaian kasus pemutusan hubungan kerja (PHK) sepihak, hakim memiliki beberapa pertimbangan penting. Pertimbangan utama meliputi keadilan, kepastian hukum, dan kemanfaatan. Selain itu, hakim juga harus memperhatikan prinsip-prinsip hukum ketenagakerjaan seperti perlindungan hak pekerja dan kewajiban pengusaha. Putusan hakim juga harus mempertimbangkan fakta-fakta spesifik dari kasus tersebut termasuk alasan

PHK, proses yang dilakukan perusahaan dan akibat hukum bagi kedua belah pihak.

Putusan pengadilan diharapkan memenuhi tiga unsur utama: keadilan, kepastian hukum, dan kemanfaatan. Keadilan memastikan bahwa putusan tidak memihak dan mengakui hak serta kewajiban semua pihak. Kepastian hukum menjamin bahwa putusan didasarkan pada fakta yang terbukti dan hukum yang berlaku, serta memberikan dasar yang jelas. Kemanfaatan berarti putusan tersebut dapat dieksekusi dan memberikan dampak positif bagi para pihak dan masyarakat.

Berikut beberapa pertimbangan hakim dalam pemutusan hubungan kerja sepihak PT. Agra Bumi Niaga:⁴⁴

1. Keadilan

Hakim harus memastikan bahwa putusan yang diambil adil bagi kedua belah pihak, baik pengusaha maupun pekerja. Ini termasuk memastikan bahwa pekerja mendapatkan hak-haknya sesuai dengan peraturan perundang-undangan, seperti pesangon, uang penggantian hak, dan upah proses jika terbukti PHK dilakukan secara sepihak dan tidak sah.

2. Kepastian hukum

Putusan hakim harus memberikan kepastian hukum bagi para pihak yang berselisih. Ini berarti putusan harus jelas dan tidak menimbulkan multi tafsir serta didasarkan pada aturan hukum yang berlaku.

⁴⁴ M. Jamil, Hakim Pengadilan Negeri Banda Aceh, *Wawancara* Tanggal 5 Januari 2026, Jam 09.00 WIB

3. Kemanfaatan

Putusan hakim juga harus mempertimbangkan kemanfaatan bagi semua pihak yang terlibat termasuk kemungkinan pemulihan hubungan kerja jika memungkinkan. Hakim juga harus mempertimbangkan dampak putusan terhadap hubungan industrial secara keseluruhan.

4. Kesesuaian dengan Undang-Undang

Hakim wajib merujuk pada Undang-Undang ketenagakerjaan dan peraturan turunannya, termasuk Undang-Undang cipta kerja dalam menilai apakah PHK yang dilakukan oleh pengusaha sudah sesuai dengan prosedur yang berlaku dan tidak melanggar hak-hak pekerja.

5. Pembuktian alasan PHK

Hakim akan memeriksa apakah pengusaha telah mengikuti prosedur PHK yang benar termasuk melakukan perundingan bipartit, memberikan pemberitahuan tertulis, dan memberikan hak-hak pekerja.

6. Prosedur PHK

Hakim akan memeriksa apakah pengusaha telah mengikuti prosedur PHK yang benar termasuk melakukan perundingan bipartit memberikan pemberitahuan tertulis dan memberikan hak-hak pekerja.

7. Akibat hukum

Hakim akan mempertimbangkan akibat hukum dari PHK, baik bagi pekerja maupun pengusaha. Jika PHK terbukti sah hakim dapat memerintahkan pengusaha untuk mempekerjakan kembali pekerja, membayar pesangon, dan memberikan ganti rugi.

8. Fakta-fakta kasus

Hakim juga akan mempertimbangkan fakta-fakta khusus dari kasus tersebut seperti alasan PHK, kondisi ekonomi perusahaan (jika terkait efisiensi), dan riwayat kerja pekerja.

Dalam memutus perkara, hakim memiliki beberapa pertimbangan penting yaitu:⁴⁵

1. Hakim harus mempertimbangkan fakta-fakta yang terungkap dalam persidangan, baik fakta peristiwa maupun fakta hukum.

Hakim perlu menganalisis dan mempertimbangkan semua bukti yang diajukan oleh pihak-pihak yang berperkara termasuk alat bukti seperti saksi, surat, dan dokumen lainnya. Hal ini bertujuan untuk memastikan bahwa proses persidangan berjalan adil dan kebenaran dapat ditemukan.

2. Hakim harus mengacu pada peraturan perundang-undangan yang relevan, hukum kebiasaan, yurisprudensi, dan doktrin hukum sebagai dasar keputusan.

Hakim harus merujuk pada peraturan perundang-undangan yang berlaku, seperti Kitab Undang-Undang Hukum Perdata serta hukum acara perdata. Selain itu, hakim juga dapat mempertimbangkan yurisprudensi (putusan pengadilan terdahulu yang memiliki kekuatan hukum yang sama) dan doktrin hukum (pendapat ahli hukum) sebagai dasar pertimbangan.

⁴⁵ M. Jamil, Hakim Pengadilan Negeri Banda Aceh, *Wawancara* Tanggal 5 Januari 2026, Jam 09.00 WIB

3. Pertimbangan hakim juga harus memperhatikan aspek keadilan, kepastian hukum dan kemanfaatan bagi para pihak yang berperkara.

Putusan hakim harus mencerminkan tiga asas penting dalam hukum perdata yaitu:

a. Keadilan

Putusan harus adil bagi semua pihak yang berperkara, mempertimbangkan hak dan kewajiban masing-masing.

b. Kepastian hukum

Putusan harus memberikan kepastian hukum, artinya putusan tersebut harus jelas, tegas dan dapat dipahami.

c. Kemanfaatan

Putusan harus memberikan manfaat bagi para pihak yang berperkara dan masyarakat secara umum.

Pertimbangan hukum hakim dalam memutus perkara pemutusan hubungan kerja sepihak oleh PT. Agra Bumi Niaga berdasarkan putusan Nomor 1/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Bna sebagai berikut:

Penggugat adalah *assitent manager* sedangkan atasan penggugat adalah sdr.Afrizal selaku manager sehinganya yang harus bertanggung jawab penuh akibat kerugian tentunya adalah manager kebun yakni sdr. Afrial bukanlah Penggugat hanya sebagai *assitent manager*;

Indikasi adanya penyelewangan kewenangan dan kehilangan stock BBM merupakan kerugian Tergugat tentunya kalau hal tersebut benar maka harus dibuktikan dengan membuat laporan kepada kepolisian sebagai

tindak pidana, namun dalam perkara *aquo* Majelis Hakim tidak menemukan baik bukti surat maupun keterangan saksi-saksi terkait adanya laporan dari tergugat kepada Pihak yang berwajib;

Terhadap permohonan gaji setelah di PHK sejumlah 9 x upah maka azas hubungan Kerja adalah “*no work no pay*” Penggugat setelah di PHK tidak melaksanakan kewajibannya bekerja dan Tergugat tidak melaksanakan kewajibannya membayar upah pekerja,

Majelis Hakim berpendapat permohonan Penggugat tersebut sama halnya dengan permohonan upah proses;

Berdasarkan Surat Edaran Mahkamah Agung Nomor 3 Tahun 2015 untuk memberikan kepastian atas waktu upah proses dapat diberikan maksimal 6 (enam) bulan upah, oleh karena untuk memenuhi rasa keadilan bagi para pihak, maka Upah proses dapat diberikan kepada Penggugat sejumlah 6 bulan upah x Rp.5.000.000,00 = Rp.30.000.000,00 (lima belas juta rupiah);

Bahwa oleh karena atas pertimbangan Majelis Hakim diatas Petitum Penggugat pada nomor 5 (lima) dan Petitum nomor 6 (enam) dapat dikabulkan sebahagian dengan total seluruhnya Rp.100.000.000,00 (seratus juta rupiah);

Bahwa terhadap permohonan Penggugat pada Petitum nomor 7 (tujuh) kepada Majelis Hakim untuk menyatakan Tergugat membayar upah beserta ha-hak lainnya yang biasa diterima Penggugat sebagai pekerja, setelah Tergugat melarang Penggugat melakukan pekerjaan, terhitung sejak tanggal 11 Febuari 2023 sampai gugatan ini diajukan, oleh karena Permohonan

Penggugat tersebut seluruhnya telah Majelis Hakim pertimbangkan diatas,maka terhadap permohonan Penggugat pada Petitum nomor 7 (tujuh) haruslah dinyatakan ditolak;

Bahwa Penggugat dalam petitum nomor 8 (delapan) memohon kepada Majelis Hakim untuk menyatakan sah dan berharga sita jaminan (*conservatoirbeslag*) yang diletakan terhadap objek perkara dalam perkara ini adalah sah dan berharga;

Bahwa Penggugat tidak meletakan sita jaminan dalam perkara *aquo* sehngganya permohonan Penggugat pada petitum nomor 8 (delapan) tidak beralasan hukum sehingganya harus dinyatakan ditolak;

Penggugat dalam petitum nomor 9 (Sembilan) memohon kepada Majelis Hakim untuk menghukum Tergugat patuh dan tunduk pada isi putusan ini;

Bahwa setiap orang harus patuh dan taat terhadap hukum yang berlaku di Indonesia terlebih terhadap putusan Pengadilan,namun demikian Putusan Pengadilan Hubungan Industrial belumlah bekekuatan Hukum tetap apabila salah satu pihak menolak dan mengajukan upaya hukum kasasi terkecuali para pihak sepakat atas putusan perkara *aquo* ditingkat pertama tersebut maka mengikat bagi para pihak,sehingganya terhadap permohonan penggugat pada Petitum nomor 9 (Sembilan) untuk dikesampingkan;

Bahwa Penggugat pada petitum nomor 10 (sepuluh) memohon kepada Majelis Hakim untuk menghukum Tergugat membayar uang paksa

(*dwangsom*) kepada Penggugat sebesar Rp 5.000.000,00 (lima juta rupiah) untuk setiap hari keterlambatan melaksanakan putusan ini;

Bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 259 RBG Majelis Hakim hanya dapat mengabulkan petitum uang paksa (*dwangsom*) apabila amar putusannya menghukum Tergugat untuk melakukan suatu perbuatan, sedangkan amar putusan dalam perkara *a quo* adalah menghukum Tergugat untuk membayar sejumlah uang kepada Penggugat, oleh karenanya terhadap Permohonan Penggugat pada petitum nomor 10 (sepuluh) tidak dapat dikabulkan;

Bahwa Penggugat pada petitum nomor 11 (sebelas) memohon kepada Majelis Hakim untuk menyatakan putusan ini dilaksanakan terlebih dahulu walaupun diadakan upaya hukum lainnya (*uit veorbar bij voorraad*);

Bahwa Putusan Pengadilan Industrial tingkat pertama belum bersifat final atau berkekuatan hukum tetap terkecuali para pihak tidak melakukan upaya hukum ke tingkat kasasi setelah dibacakan putusan ini, oleh karena Putusan untuk membayar sejumlah uang dalam putusan ini belum mengikat para pihak, maka atas permohonan dari Penggugat menyatakan putusan dalam perkara ini dapat dijalankan terlebih dahulu walau ada *verzet* maupun kasasi (*uitvoerbaar bij vorraad*), sehingganya atas pertimbangan Majelis Hakim tersebut petitum Penggugat nomor 11 (sebelas) tidak dapat dikabulkan;

Bahwa sesuai yurisprudensi Putusan MA No. 3609 K/Pdt/1985 tersebut, maka *fotocopy* dari sebuah surat/dokumen yang tidak pernah dapat ditunjukkan aslinya, tidak dapat dipertimbangkan sebagai alat bukti surat menurut Hukum Acara Perdata (Vide: Pasal 1888 KUH Perdata).

Berdasarkan uraian pertimbangan Majelis Hakim tersebut di atas Penggugat berhasil membuktikan dalil gugatannya sebahagian, oleh karena itu gugatan Penggugat dikabulkan untuk sebahagian dan menolak gugatan Penggugat selain dan selebihnya;

Bahwa oleh karena gugatan Penggugat dikabulkan untuk sebahagian, sementara nilai gugatan lebih dari Rp.150.000.000,00 (seratus lima puluh juta rupiah), maka sesuai ketentuan Pasal 58 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 biaya yang timbul dalam perkara ini dibebankan kepada Tergugat sebagai pihak yang kalah;

Memperhatikan pasal 156 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang dan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial serta peraturan-peraturan lain yang bersangkutan;

Pada putusan Pengadilan Negeri Nomor 1/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Bna, Penggugat didalam gugatannya meminta kepada Hakim untuk mengadili dan memutuskan menghukum Tergugat untuk membayar kepada Penggugat upah selama proses penyelesaian perselisihan, uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak sebesar Rp. 184.000.000 (Seratus Delapan Puluh Empat Juta) tetapi pada amar putusan Hakim menghukum para Tergugat untuk membayar hak-hak Penggugat sebesar Rp. 100.000.000 (Seratus Juta Rupiah).⁴⁶

⁴⁶ M. Jamil, Hakim Pengadilan Negeri Banda Aceh, *Wawancara* Tanggal 5 Januari 2026, Jam 09.00 WIB

BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

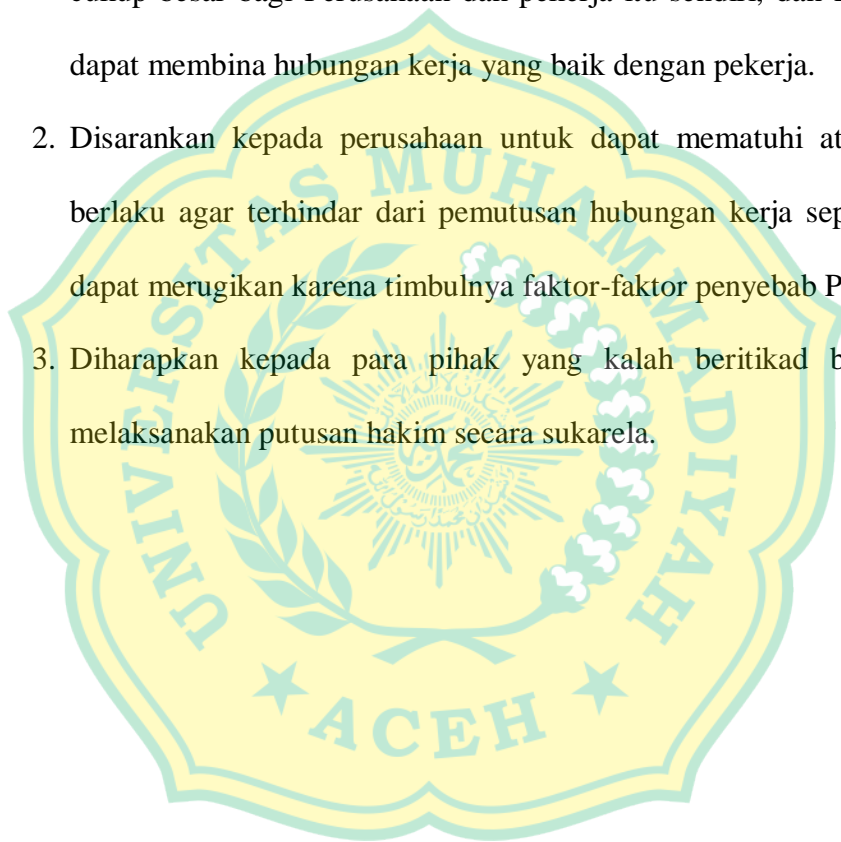
Berdasarkan pada uraian diatas, sebagai rangkaian akhir penutup dari skripsi ini, maka peneliti menarik kesimpulan sebagai berikut;

1. Tanggung jawab perusahaan terhadap tenaga kerja atas pemutusan hubungan kerja (PHK) sepihak berdasarkan Putusan Pengadilan Negeri Nomor 1/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Bna yaitu perusahaan wajib memberikan hak-hak pekerja berupa uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak.
2. Faktor penyebab pemutusan hubungan kerja sepihak (PHK) tenaga kerja PT.Agra Bumi Niaga meliputi alasan perusahaan berupa efisiensi dan kerugian, perubahan status, kebangkrutan, *force majeure*, pelanggaran karyawan, kinerja, alasan pekerja serta berakhirnya masa kerja.
3. Pertimbangan hukum hakim dalam memutus perkara perselisihan hubungan kerja sepihak PT. Agra Bumi Niaga berdasarkan putusan nomor 1/Pdt.Sus-PHI/2024/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
- Darwan Prinst, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Cetakan II, PT Citra Aditya Bakti, Bandung
- 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
- 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 Ketenagakerjaan Di Indonesia*, Rhineka Cipta, Jakarta, 2001
- Subekti, *Hukum Perjanjian*, Cet. XIII, Intermedia, 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/”, diakses Tanggal 14 Juli 2024, Jam 10.00

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 M. Jamil, Hakim Pengadilan Negeri Banda Aceh, *Wawancara*
Tanggal 5 Januari 2026, Jam 09.00 WIB