

**ANALISIS HUKUM TERHADAP PEMUTUSAN HUBUNGAN
KERJA (PHK) SECARA LISAN MELALUI MEDIA
ELEKTRONIK
(Studi Putusan Nomor 135/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Mdn)**

Skripsi

Oleh

DAVID MARPAUNG

198400199



**PROGRAM STUDI ILMU HUKUM
FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2025**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 13/5/25

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)13/5/25

**ANALISIS HUKUM TERHADAP PEMUTUSAN HUBUNGAN
KERJA (PHK) SECARA LISAN MELALUI MEDIA
ELEKTRONIK
(Studi Putusan Nomor 135/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Mdn)**

Skripsi

Oleh

DAVID MARPAUNG

198400199

BIDANG HUKUM KEPERDATAAN

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mendapatkan Gelar
Sarjana di Fakultas Hukum Universitas Medan Area**

**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2025**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 13/5/25

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)13/5/25

HALAMAN PENGESAHAN

Judul : Analisis Hukum Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja
(PHK) Secara Lisan Melalui Media Elektronik (Studi
Putusan Nomor 135/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Mdn)

Nama: : David Marpaung

Nim : 198400199

Fakultas : Hukum

Di Setujui Oleh :
Komisi Pembimbing


Sri Hidayani, S.H, M.Hum.

Dekan


Dr. Citra Ramadhan, S.H., M.H.

LEMBAR PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai norma, kaedah dan etika penulisan ilmiah.

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila dikemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.



HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama Mahasiswa : David Marpaung

NPM : 198400199

Fakultas : Hukum

Bidang Studi : Keperdataan

Demi pengembangan ilmu pengetahuan untuk memberikan kepada Universitas Medan Area Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non-Exclusive Royalty-Free Right*) atas skripsi saya yang berjudul:

**Analisis Hukum Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara Lisan Melalui Media Elektronik
(Studi Putusan Nomor 135/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Mdn)**

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan hak bebas royalti non eksklusif ini, Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalihmedia/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat dan mempublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik hak cipta.

Demikian pernyataan ini saya perbuat dengan sebenarnya.

Dibuat di Medan,
Pada tanggal 2025
Yang membuat Pernyataan,



David Marpaung

ABSTRAK

ANALISIS HUKUM TERHADAP PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK) SECARA LISAN MELALUI MEDIA ELEKTRONIK (Studi Putusan Nomor 135/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Mdn)

David Marpaung

198400199

Pengusaha dalam melakukan PHK harus berdasarkan alasan-alasan yang terdapat dalam undang-undang dan tidak dilakukan secara sepihak. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji mengenai prosedur PHK menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Cipta Kerja, perlindungan hukum terhadap tenaga kerja yang mengalami PHK secara lisan melalui media elektronik dan pertimbangan hukum hakim terkait PHK terhadap tenaga kerja dalam putusan Nomor 135/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Mdn. Jenis penelitian ini adalah yuridis normatif yang bersifat deskriptif analisis. Metode pengumpulan data melalui wawancara dan studi kepustakaan. Berdasarkan hasil penelitian, prosedur PHK menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan yaitu wajib dirundingkan oleh pengusaha dengan pekerjanya langsung. Jika perundingan tidak menghasilkan kata sepakat, pengusaha hanya dapat melakukan PHK setelah memperoleh penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial atau pengadilan, sedangkan prosedur PHK dalam Undang-Undang Cipta Kerja bahwa PHK tidak harus melalui penetapan Pengadilan Hubungan Industrial. Perlindungan hukum terhadap tenaga kerja yang mengalami PHK secara lisan melalui media elektronik terdapat pada Pasal 156 Undang-Undang Cipta Kerja. Pertimbangan hukum hakim terkait PHK terhadap tenaga kerja secara lisan melalui media elektronik dalam putusan Nomor 135/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Mdn didasarkan pada kaidah-kaidah hukum yang ada, alat bukti maupun keterangan saksi untuk mendapatkan fakta hukum dalam persidangan, sehingga akhirnya majelis hakim menyatakan bahwa PHK tersebut tidak sah karena bertentangan dengan peraturan perundang-undangan.

Kata Kunci: Pemutusan Hubungan Kerja, Secara Lisan, Media Elektronik.

ABSTRACT
LEGAL ANALYSIS OF ORAL TERMINATION OF EMPLOYMENT (PHK)
VIA ELECTRONIC MEDIA
(Study Decision Number 135/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Mdn)
David Marpaung
198400199

Employers in carrying out layoffs must be based on the reasons contained in the law and not carried out unilaterally. This research aims to examine layoff procedures according to the Employment Law and Job Creation Law, legal protection for workers who experience layoffs verbally via electronic media and the judge's legal considerations regarding layoffs of workers in decision Number 135/Pdt.Sus-PHI/2023 /PN Mdn. This type of research is normative juridical which is descriptive analysis. Data collection methods through interviews and literature study. Based on the research results, layoff procedures according to the Employment Law must be negotiated by employers with their workers directly. If negotiations do not result in an agreement, employers can only carry out layoffs after obtaining a determination from an industrial relations dispute resolution institution or court, whereas the layoff procedure in the Job Creation Law states that layoffs do not have to go through a determination by the Industrial Relations Court. Legal protection for workers who experience layoffs verbally via electronic media is contained in Article 156 of the Job Creation Law. The judge's legal considerations regarding layoffs of workers verbally via electronic media in decision Number 135/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Mdn are based on existing legal rules, evidence and witness statements to obtain legal facts in the trial, so that Finally, the panel of judges stated that the layoffs were invalid because they were contrary to statutory regulations.

Keywords: Termination of Employment, Verbal, Electronic Media.

KATA PENGANTAR

Pertama-tama penulis ingin mengucapkan puji dan syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa yang telah memberikan kesehatan dan kesempatan kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Skripsi ini berjudul **“Analisis Hukum Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara Lisan Melalui Media Elektronik (Studi Putusan Nomor 135/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Mdn)”**, dimana merupakan salah satu syarat yang harus dipenuhi untuk memperoleh gelar Sarjana Hukum pada Fakultas Hukum Universitas Medan Area. Pertama sekali, penulis ucapkan terima kasih khusus kepada orang tua penulis yaitu Ayahanda Samuel Marpaung dan Ibunda Elvina Simarmata yang tiada henti memberikan doa, kasih sayang, waktu, tenaga, motivasi, semangat, pengorbanan serta dukungan moril dan materiil kepada penulis selama menjalani perkuliahan sampai dengan penyusunan skripsi ini dengan memperoleh gelar Sarjana Hukum ini, akan menjadi hadiah istimewa untuk kedua orang tua penulis.

Selama penyelesaian skripsi ini penulis telah banyak mendapat bimbingan, bantuan dan pengarahan dari berbagai pihak. Untuk itu penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc, selaku Rektor Universitas Medan Area.
2. Bapak Dr. Rizkan Zulyadi, S.H, M.H, selaku Wakil Rektor Bidang Kemahasiswaan dan Alumni Universitas Medan Area.
3. Bapak Dr. Citra Ramadhan, S.H., M.H, selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Medan Area.
4. Ibu Fitri Yanni Dewi Siregar, S.H., M.H, selaku ketua Bidang Jurusan Hukum Perdata Universitas Medan Area.
5. Ibu Sri Hidayani, SH, M.Hum selaku Dosen Pembimbing I yang telah dengan tulus dan ikhlas memberikan bimbingan dan arahan kepada penulis dalam penulisan skripsi ini guna mendapat hasil yang terbaik.
6. Ibu Marsella, S.H, M.Kn, selaku Ketua panitia skripsi yang telah memberikan masukan kepada penulis dalam penulisan skripsi ini.

7. Bapak Mhd. Ansor Lubis, S.H, M.H, selaku Sekretaris panitia skripsi, yang telah memberikan masukan kepada penulis dalam penulisan skripsi ini.
8. Seluruh Bapak dan Ibu Dosen Pengajar Fakultas Hukum Universitas Medan Area, yang telah banyak memberikan ilmu dan bimbingan yang sangat bermanfaat kepada penulis selama proses belajar.
9. Seluruh pegawai Fakultas Hukum yang telah banyak membantu penulis selama perkuliahan.
10. Sahabat dan teman-teman seangkatan penulis yang tidak bisa disebutkan satu persatu yang telah banyak memberikan informasi, motivasi dan semangat kepada penulis selama perkuliahan sampai dengan penyelesaian skripsi ini.
11. Kakak penulis lyoni Marpaung dan Cicilia Elsa Marpaung, terima kasih atas doa dan dukungannya selama ini kepada penulis.

Akhir kata, penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih memiliki banyak kekurangan, tidak lain karena kemampuan penulis yang terbatas. Akan tetapi, penulis menaruh harapan skripsi ini dapat bermanfaat bukan hanya kepada penulis melainkan bermanfaat juga bagi banyak pihak.

Medan, 2025

Penulis,

DAFTAR ISI

	Halaman
LEMBAR PENYATAAN	i
LEMBAR PERSETUJUAN PUBLIKASI	ii
ABSTRAK.....	iii
ABTRACT.....	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI.....	vii
BAB I PENDAHULUAN	1
11.1.Latar Belakang Masalah	1
11.2.Rumusan Masalah	8
11.3.Tujuan Penelitian	8
11.4.Manfaat Penelitian	9
11.5.Keaslian Penelitian	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	12
2.1. Tinjauan Umum tentang Tenaga Kerja	12
2.1.1 Pengertian Tenaga Kerja.....	12
2.1.2 Hak dan Kewajiban Tenaga Kerja	13
2.1.3 Klasifikasi Tenaga Kerja.....	17
2.2. Tinjauan Umum tentang Pemberi Kerja	19
2.2.1 Pengertian Pemberi Kerja	19
2.2.2 Hak dan kewajiban Pemberi Kerja.....	20
2.3. Tinjauan Umum tentang Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).....	25
2.3.1 Pengertian Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).....	28
2.3.2 Macam-Macam Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)	29
2.4. Tinjauan Umum tentang Media Elektronik	35
2.4.1 Pengertian Media Elektronik.....	35
2.4.2 Jenis Media Elektronik	36
BAB III METODE PENELITIAN	39
3.1. Waktu dan Tempat Penelitian.....	39
3.1.1 Waktu Penelitian	39
3.1.2 Tempat Penelitian	39
3.2. Metodologi Penelitian.....	39
3.2.1 Jenis Penelitian.....	39
3.2.2 Jenis Data	40
3.2.3 Teknik Pengumpulan Data.....	41
3.2.4 Analisis Data.....	42
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	44
4.1 Prosedur Pemutusan Hubungan Kerja Menurut Undang Undang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja.....	44
4.1.1 Prosedur Pemutusan Hubungan Kerja Menurut Undang- Undang Ketenagakerjaan	44
4.1.2 Prosedur Pemutusan Hubungan Kerja Menurut Undang Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja	71

4.2	Perlindungan Hukum terhadap Tenaga Kerja Yang Mengalami PHK Secara Lisan Melalui Media Elektronik.....	61
4.3	Pertimbangan Hukum Hakim Terkait Pemutusan Hubungan Kerja Secara Lisan Melalui Media Elektronik Dalam Putusan Nomor 135/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Mdn	69
4.3.1	Kronologi Putusan Nomor 135/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Mdn	69
4.3.2	Dalil Gugatan.....	70
4.3.3	Pertimbangan Hukum.....	74
4.3.4	Amar Putusan	84
4.3.5	Analisa Hukum.....	84
BAB V SIMPULAN DAN SARAN		91
A.	Simpulan.....	91
B.	Saran.....	92
DAFTAR PUSTAKA		



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Indonesia adalah negara hukum yang memiliki konstitusi berupa Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (selanjutnya disebut Undang-Undang Dasar 1945) yang dijadikan suatu landasan untuk dapat melindungi hak-hak dan kewajiban perorangan maupun badan hukum sehingga bentuk perlindungan terdapat dalam isi aturan yang ditetapkan oleh Pemerintah.¹

Ketentuan Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945 menyatakan bahwa “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan” atas dasar tersebut semua warga negara Indonesia mendapatkan hak atas pekerjaan dan kelayakan hidup yang diberikan oleh negara karena pada dasarnya kebutuhan manusia yang paling mendasar untuk bertahan hidup itu adalah terpenuhinya sandang, pangan, dan papan, karena setidaknya jika ketiga unsur tersebut sudah terpenuhi manusia dapat dikatakan sejahtera. Selanjutnya dalam Pasal 28 D ayat (2) menyatakan “setiap orang berhak bekerja dan mendapatkan imbalan dan perlakuan adil dan layak dalam hubungan kerja”. Undang-Undang Dasar 1945 menyatakan dengan tegas bahwa hak atas pekerjaan merupakan salah hak asasi manusia yang tidak dapat diabaikan.² Oleh sebab itu untuk memenuhi unsur-unsur sandang, pangan, dan papan tersebut manusia harus melakukan

¹ Anissa Rizky Salsabila, “Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Terhadap Pekerja Yang Terkena Phk di Masa Pandemi Covid-19 di Karawang,” *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, Agustus 8 (12) 2022, hal. 453.

² Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Jakarta: Sinar Grafika, 2013, hal. 6.

pekerjaan yang dimana akan mendapatkan penghasilan untuk memenuhi ketiga unsur tersebut, baik dengan membuka usaha sendiri atau dengan bekerja dengan pihak lain dengan mendapatkan upah atau imbalan.

Pada Tahun 2003 pemerintah mengeluarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan (selanjutnya disebut Undang-Undang Ketenagakerjaan) yang mengatur tentang perlindungan hukum bagi tenaga kerja. 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.³

Berdasarkan Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa hubungan kerja sebagai hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Hubungan kerja merupakan suatu hubungan antara pengusaha dengan pekerja yang timbul dari perjanjian kerja yang diadakan untuk waktu tertentu maupun waktu tidak tertentu. Hubungan kerja disebut juga hubungan perburuhan atau hubungan industrial.⁴ Dalam setiap hubungan kerja akan ada suatu tahap dimana hubungan kerja akan berakhir atau diakhiri oleh salah satu pihak.

³ Arofatus Siddiqiyah, "Tinjauan Yuridis Pemutusan Hubungan Kerja (Phk) Secara Lisan Terhadap Nakhoda Kapal PT.Internusa Bahari Persada (Studi Kasus MA Nomor 52 K/PDT.SUS.PHI/2018)", *National Journal of Law*, Vol. 2 No. 1, Maret 2020, hal. 153

⁴ Aries Harianto, *Hukum Ketenagakerjaan: Makna Kesusilaan Dalam Perjanjian Kerja*, Yogyakarta: LaksBang PRESSindo, 2016, hal. 194.

Berdasarkan hal tersebut di atas sering terjadi perselisihan antara pengusaha dengan pekerja. Perselisihan tersebut merupakan suatu hal yang lumrah karena telah menjadi kodrat manusia.

Mengenai konflik Pemutusan Hubungan Kerja pada dasarnya adalah adanya ketidaksepakatan antara kedua belah pihak mengenai peristiwa Pemutusan Hubungan Kerja secara sepihak yang tidak sesuai dengan ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan, sehingga menyebabkan timbulnya konflik karena hak-hak salah satu pihak yang dijamin oleh hukum dihilangkan oleh pemutusan hubungan kerja tersebut.

Pemutusan Hubungan Kerja didefinisikan sebagai berhentinya hubungan kerja secara permanen antara perusahaan dengan karyawannya, sebagai perpisahan antara perusahaan dan pekerja, perpindahan tenaga kerja dari dan ke perusahaan lainnya atau berhentinya karyawan dari perusahaan yang mengupahnya dengan berbagai alasan. Terdapat dua tipe pemutusan hubungan kerja yaitu pemutusan hubungan kerja sukarela atau yang diprakarsai karyawan (*voluntary turnover*), dan pemutusan hubungan kerja terpaksa atau yang diprakarsai oleh organisasi. Terjadinya pemutusan hubungan kerja merupakan suatu hal yang tidak dikehendaki oleh perusahaan, karena perusahaan akan mengalami kerugian. Pemutusan Hubungan Kerja yang terjadi merugikan perusahaan baik dari segi biaya, sumber daya, maupun motivasi karyawan. Pemutusan Hubungan Kerja yang terjadi

menyebabkan perusahaan kehilangan tenaga kerja yang menyebabkan perusahaan harus merekrut tenaga kerja baru.⁵

Mengenai Pemutusan Hubungan Kerja itu sendiri secara khusus juga diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2002 tentang Penyelesaian perselisihan Hubungan Industrial. Ada 4 jenis perselisihan hubungan industrial yaitu :

1. Perselisihan Mengenai Hak
2. Perselisihan Kepentingan
3. Perselisihan pemutusan hubungan kerja
4. Perselisihan antara serikat pekerja⁶

Pengusaha dalam melakukan Pemutusan Hubungan Kerja harus berdasarkan alasan-alasan yang terdapat dalam undang-undang dan tidak dilakukan secara sepihak, melainkan harus dirundingkan terlebih dahulu oleh kedua belah pihak yang bersangkutan didalamnya yaitu antara pengusaha dan pekerja/buruh. Alasan-alasan Pemutusan Hubungan Kerja yang diijinkan oleh undang-undang yaitu:

1. Apabila pekerja/buruh melakukan pengajuan pengunduran diri yang didasarkan atas kemauannya sendiri dalam bentuk tertulis dan tentu saja tanpa adanya pengaruh atau tekanan dari pihak lain baik dari pengusaha maupun rekan kerjanya;

⁵ Mawey Z. Alfa, dkk, 2016, "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pemutusan Hubungan Kerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Rayon Manado Utara", *Jurnal EMBA*, Vol.4 No.1 Tahun 2016,, hal. 263

⁶ Lalu Husni, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2018, hal. 121.

2. Apabila pekerja/buruh telah mencapai usia pensiun yang seharusnya sesuai dengan apa yang ditentukan sebelumnya dalam perjanjian kerja ataupun sesuai dengan apa yang diatur dalam undang-undang;
3. Apabila pekerja/buruh wafat atau meninggal dunia;
4. Apabila pekerja/buruh melakukan kesalahan berat seperti contohnya melakukan penipuan, memberikan keterangan yang tidak benar, melakukan perbuatan asusila, membocorkan rahasia perusahaan, dll;
5. Apabila perusahaan mengalami kemerosotan perekonomian atau kerugian yang berturut-turut;
6. Apabila pekerja/buruh tidak melaksanakan kewajibannya seperti tidak bekerja dalam waktu yang lama tanpa pemberitahuan atau konfirmasi pada pihak perusahaan terlebih dahulu; dan
7. Apabila pekerja/buruh tertangkap tangan melakukan hal yang diperbolehkan oleh undang-undang maupun oleh kebiasaan yang ada didalam masyarakat.⁷

Apabila Pemutusan Hubungan Kerja terjadi maka akan terjadi hak dan kewajiban dari masing-masing pihak, suatu perusahaan dibenarkan memberhentikan pegawai/buruh apabila sesuai dengan alasan dan prosedur yang sesuai dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan, namun apabila suatu perusahaan memberhentikan pegawai/buruh secara sepihak atau tidak melakukan pemberhentian sesuai dengan prosedur maka perbuatan itu tidak dapat dibenarkan.

⁷ I Gusti Ayu Dewi Suwantari, "Perlindungan Hukum Terhadap Para Pekerja Yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja Karena Dampak Digitalisasi", *Jurnal Kerta Semaya* Vol. 6 No. 7 Tahun 2018, hal. 11-12.

Apapun alasan Pemutusan Hubungan Kerja, prosedur utama yang perlu ditempuh kedua belah pihak yakni melakukan musyawarah untuk mufakat atau yang disebut bipartit. Jika tidak selesai bisa meminta bantuan dinas tenaga kerja setempat dan memilih cara penyelesaian apakah menggunakan mediasi atau konsiliasi. Namun, jika proses itu tidak mampu menyelesaikan perselisihan upaya hukum bisa dilanjutkan ke pengadilan.⁸

Salah satu kasus Pemutusan Hubungan Kerja K secara lisan yang pernah terjadi terdapat pada Putusan Nomor 135/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Mdn. Dimana Penggugat adalah merupakan Karyawan Tergugat, yang telah bekerja sejak bulan September 2016 dengan jabatan terakhir sebagai teknisi dan mendapat upah setiap minggunya sebesar Rp.1.400.000,- (satu juta empat ratus ribu rupiah) atau perbulannya sebesar Rp.5.600.000,-(lima juta enam ratus ribu rupiah).

Pada tanggal 27 Januari 2023, Penggugat di Pemutusan Hubungan Kerja oleh Tergugat melalui Telepon Seluler/HP tanpa dasar dan alasan yang jelas dan Penggugat dituding oleh Tergugat telah melakukan kesalahan sehingga Tergugat seketika melakukan Pemutusan Hubungan Kerja dengan Penggugat.

Penggugat tidak pernah mendapat surat pemberitahuan terlebih dahulu terutama pemberitahuan untuk dilakukannya pemutusan hubungan kerja atau setidak-tidaknya memberikan surat teguran atau peringatan kepada Penggugat jika Tergugat menganggap Penggugat ada membuat kesalahan, akan tetapi hal tersebut tidak dilakukan oleh Tergugat.

⁸ Arofatus Siddiqiyah, *Op.Cit*, hal. 154.

Saat Penggugat diberhentikan secara sepihak oleh Tergugat, pihak Tergugat sama sekali tidak ada memberikan hak-hak Penggugat sebagaimana yang telah diamanatkan oleh Undang-Undang Ketenagakerjaan maupun Peraturan lain yang terkait posisi Penggugat selaku pekerja yang diberhentikan oleh Tergugat. Penggugat juga telah melakukan Hubungan Industrial ini telah dilakukan upaya Bipartite dan Tripartit sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, namun tidak tercapai kesepakatan, maka dengan sangat berat hati akhirnya Penggugat mencari keadilan melalui pengadilan.

Adapun yang menjadi hak-hak Penggugat sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku sebagaimana yang dimaksud dalam Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 yakni sebagai berikut :

- a. Uang Pesangon 7 bulan upah x Rp.5.600.000,- = Rp.39.200.000,-(tiga puluh sembilan juta dua ratus ribu rupiah).
- b. Uang Penghargaan Masa Kerja 3 bulan upah x Rp.5.600.000,- = Rp.16.800.000,-(enam belas juta delapan ratus ribu rupiah).
- c. Uang Penggantian Hak berupa cuti tahunan yang belum diambil sebesar:
Upah Rp.5.600.000,-/bulan : 25 hari kerja = Rp.224.000,- x 14 hari
cuti/pertahun = Rp.3.136.000,- x 6 tahun kerja = Rp.18.816.000,-(delapan belas juta delapan ratus enam belas ribu rupiah).
- d. Upah berjalan sejak bulan Januari 2023 s/d bulan Mei 2023 (gugatan didaftarkan) adalah sebesar Rp.5.600.000,- x 5 bulan = Rp.28.000.000,- (dua puluh delapan juta rupiah).

- e. Uang Tunjangan Hari Raya Keagamaan tahun 2022 sebesar Rp.17.000.000,-(tujuh belas juta rupiah).

Dalam perkara ini, hakim menyatakan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Penggugat tidak sah karena bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan menyatakan putus hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat sejak putusan ini diucapkan, serta menghukum Tergugat untuk membayar hak-hak Penggugat akibat pemutusan hubungan kerja sebesar Rp.114.016.000 (seratus empat belas juta enam belas ribu rupiah).

Berdasarkan latar belakang diatas, penelitian ini dirasa menarik untuk dilakukan, sehingga penelitian ini diberi judul **“Analisis Hukum Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara Lisan Melalui Media Elektronik (Studi Putusan Nomor 135/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Mdn).”**

1.2. Rumusan Masalah

Untuk mempermudah pemahaman materi dan agar tidak menyimpang dari pokok permasalahan yang akan dibahas dalam skripsi ini, maka dalam penelitian ini perlu penyusunan permasalahan secara terperinci sebagai berikut :

1. Bagaimana prosedur Pemutusan Hubungan Kerja menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja?
2. Bagaimana perlindungan hukum terhadap tenaga kerja yang mengalami PHK secara lisan melalui media elektronik?

3. Bagaimana pertimbangan hukum hakim terkait Pemutusan Hubungan Kerja terhadap tenaga kerja secara lisan melalui media elektronik dalam putusan Nomor 135/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Mdn?

1.3. Tujuan Penelitian

Penelitian yang dilakukan ini mempunyai tujuan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan mengkaji prosedur Pemutusan Hubungan Kerja menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja.
2. Untuk mengetahui dan mengkaji perlindungan hukum terhadap tenaga kerja yang mengalami PHK secara lisan melalui media elektronik.
3. Untuk mengetahui dan mengkaji pertimbangan hukum hakim terkait Pemutusan Hubungan Kerja terhadap tenaga kerja secara lisan melalui media elektronik dalam putusan Nomor 135/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Mdn.

1.4. Manfaat penelitian

Melalui penelitian yang dilakukan ini, maka diharapkan dapat memberikan manfaat, yaitu :

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi yang bermanfaat dan cukup jelas bagi pengembangan disiplin ilmu hukum pada umumnya dan hukum pidana pada khususnya, terlebih mengenai pertanggungjawaban pidana terhadap pelaku tindak pidana manipulasi dokumen elektronik.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan dan pengetahuan yang berguna bagi penulis khususnya dan bagi pembaca secara umum mengenai pertanggungjawaban pidana terhadap pelaku tindak pidana manipulasi dokumen elektronik.

1.5. Keaslian Penelitian

Berdasarkan informasi dan penelusuran yang dilakukan oleh peneliti terhadap hasil-hasil penelitian yang pernah dilakukan di lingkungan Fakultas Hukum Universitas Medan Area, Perpustakaan Universitas Medan Area dan universitas lainnya melalui penelusuran melalui media internet yang berkaitan dengan judul penelitian ini, diantaranya:

- a. Pratiwi Ulina Ginting (2016), Universitas Medan Area, “Tinjauan yuridis terhadap tenaga kerja yang di PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) secara sepihak dan tanpa ganti rugi dari perusahaan (studi tentang putusan perkara Nomor 33/G/2013/PHI.Mdn).”

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui mengenai peran lembaga Bipartit dan Tripartit dalam menyelesaikan sengketa PHK, Pertimbangan Hakim dalam memutuskan sengketa PHK sepihak dan tanpa ganti rugi dari perusahaan dan kendala dan hambatan dalam proses hukum PHI (Pengadilan Hubungan Industrial).

- b. Ratu Annisa Zaskia, (2019), Universitas Sriwijaya Palembang, “Pemutusan Hubungan Kerja Disebabkan Pekerja Tidak Bersedia Di Mutasi (Analisis Putusan No.91/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Pbr).”

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui mengenai pertimbangan hakim dalam menetapkan putusan Pengadilan Hubungan Industrial Pekanbaru Nomor 91/Pdt.SusPHI/2017/PN.Pbr mengenai perkara pemutusan hubungan kerja yang disebabkan pekerja tidak bersedia di mutasi dan prosedur pemutusan hubungan kerja yang seharusnya di lakukan oleh PT. Delimuda Nusantara terkait Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Pekanbaru Nomor 91/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Pbr.

- c. Nadhila Farhana Ramadhania Innayatullah, (2023), Universitas Sriwijaya Indralaya, “Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak (Studi Putusan Kasasi Mahkamah Agung Nomor 822 K/PDT.SUS-PHI/2022 dan nomor 507 K/PDT.SUS-PHI/2022).”

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui mengenai pertimbangan hukum hakim dalam Putusan Kasasi Mahkamah Agung Nomor 822 K/Pdt.Sus-PHI/2022 mengenai PHK secara Sepihak yang dilakukan oleh perusahaan dan Nomor 507 K/Pdt.Sus-PHI/2022 mengenai PHK secara sepihak yang dilakukan oleh pihak pekerja dan engapa Putusan Kasasi Mahkamah Agung Nomor 822 K/Pdt.SusPHI/2022 menyatakan PHK secara sepihak yang dilakukan oleh perusahaan sah dan menghukum perusahaan untuk membayar kompensasi kepada pekerja, sedangkan dengan Putusan Kasasi Mahkamah Agung Nomor 507 K/Pdt.Sus-PHI/2022 menyatakan PHK

secara sepihak oleh pekerja adalah sah dan perusahaan tidak dihukum untuk membayarkan kompensasi kepada pekerja.

Berdasarkan ketiga judul penelitian diatas terdapat perbedaan dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti. Oleh karena itu penelitian ini dikategorikan sebagai penelitian yang baru dan keasliannya dapat dipertanggungjawabkan, karena dilakukan dengan nuansa keilmuan, kejujuran, rasional, objektif, terbuka dan dapat dipertanggungjawabkan secara keilmuan akademis.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Tinjauan Umum Tentang Tenaga Kerja

2.1.1. Pengertian Tentang Tenaga Kerja

Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan, tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat.⁹ Pengertian setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat dapat meliputi setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain atau setiap orang yang bekerja sendiri dengan tidak menerima upah atau imbalan.

Pengertian tenaga kerja menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan diatas sejalan dengan pengertian tenaga kerja menurut konsep ketenagakerjaan pada umumnya sebagaimana ditulis oleh Payaman J. Simanjuntak bahwa pengertian

⁹ Lalu Husni, *Op.Cit*, hal. 27.

tenaga kerja atau *manpower* adalah mencakup penduduk yang sudah atau sedang bekerja, yang sedang mencari kerja dan yang melakukan pekerjaan lain seperti sekolah dan mengurus rumah tangga.¹⁰ Tenaga kerja meliputi pegawai negeri, pekerja formal, dan orang yang belum bekerja atau pengangguran. Dengan kata lain, pengertian tenaga kerja lebih luas dari pada pekerja/buruh. Tenaga kerja itu sendiri mencakup buruh, pegawai negeri baik sipil maupun swasta, karyawan. Semua istilah tersebut mempunyai maksud dan tujuan yang sama yaitu orang bekerja pada orang lain dan memperoleh upah sebagai imbalannya.¹¹

Menurut kamus besar bahasa Indonesia buruh adalah orang yang bekerja untuk orang lain dengan mendapatkan upah.¹² Sedangkan pengertian pekerja menurut kamus besar bahasa Indonesia yang dimaksud dengan pekerja adalah orang yang menerima upah atas hasil kerjanya.¹³ Sedangkan menurut Pasal 1 angka 3 Undang-Undang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.¹⁴ Dari uraian tersebut dapat dijelaskan bahwa tenaga kerja yang sudah bekerja dapat disebut pekerja/buruh.

2.1.2. Hak dan Kewajiban Tenaga Kerja

Setiap tenaga kerja atau buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan. Menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan Pasal 86 ayat (1),

¹⁰ *Ibid*, hal. 28.

¹¹ Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Jakarta, Sinar Grafika, 2010, hal 1.

¹² *No Name*, *Pengertian Buruh*, Dalam Kbbi.web.id/buruh, Diakses tanggal 9 Maret 2024.

¹³ *Ibid*.

¹⁴ Lalu Husni, *Op. Cit*, hal. 31.

menyebutkan bahwa: “Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas :

1. keselamatan dan kesehatan kerja;
2. moral dan kesusilaan; dan
3. perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.”

Menurut Darwan Prints, yang dimaksud dengan hak di sini adalah sesuatu yang harus diberikan kepada seseorang sebagai akibat dari kedudukan atau status dari seseorang, sedangkan kewajiban adalah suatu prestasi baik berupa benda atau jasa yang harus dilakukan oleh seseorang karena kedudukan atau statusnya.¹⁵

Mengenai hak-hak bagi pekerja adalah sebagai berikut :

- 1) Hak mendapat upah atau gaji (Pasal 1602 KUH Perdata, Pasal 88 sampai dengan Pasal 97 Undang-Undang Ketenagakerjaan; Peraturan Pemerintah No. 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah)
- 2) Hak atas pekerjaan dan penghasilan yang layak bagi kemanusiaan (Pasal 4 Undang-Undang Ketenagakerjaan)
- 3) Hak bebas memilih dan pindah pekerjaan sesuai bakat dan kemampuannya (Pasal 5 Undang-Undang Ketenagakerjaan)
- 4) Hak atas pembinaan keahlian kejuruan untuk memperoleh serta menambah keahlian dan keterampilan lagi (Pasal 9 – Pasal 30 Undang-Undang Ketenagakerjaan)

¹⁵ Darwin Prinst, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Bandung, Citra Aditya Bakti, 2010, hal. 213.

- 5) Hak mendapatkan perlindungan atas keselamatan, kesehatan serta perlakuan yang sesuai dengan martabat manusia dan moral agama (Pasal 3 Undang-undang No. 3 Tahun 1992 tentang Jamsostek)
- 6) Hak mendirikan dan menjadi anggota Perserikatan Tenaga Kerja (Pasal 104 Undang-Undang Ketenagakerjaan)
- 7) Hak atas istirahat tahunan, tiap-tiap kali setelah ia mempunyai masa kerja 12 (dua belas) bulan berturut-turut pada satu majikan atau beberapa majikan dari satu organisasi majikan (Pasal 79 Undang-Undang Ketenagakerjaan)
- 8) Hak atas upah penuh selama istirahat tahunan (Pasal 88-98 Undang-Undang Ketenagakerjaan)
- 9) Hak atas suatu pembayaran tahunan, bila pada saat diputuskan hubungan kerja ia sudah mempunyai sedikitnya enam bulan terhitung dari saat ia berhak atas istirahat tahunan yang terakhir, yaitu dalam hal bila hubungna kerja diputuskan oleh majikan tanpa alasan-alasan mendesak yang diberikan oleh buruh, atau oleh buruh karena alesanalesan mendesak yang diberikan oleh majikan (Pasal 150-172 Undang-Undang Ketenagakerjaan)
- 10) Hak untuk melakukan perundingan atau penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui bipartit, mediasi, kosiliasi, arbitrase dan penyelesaian melalui pengadilan (Pasal 6-115 Undang-undang No. 2 Tahun 2004)

Menurut Pasal 79 sampai dengan Pasal 86 Undang-Undang Ketenagakerjaan, para pekerja diberikan hak-hak sebagai berikut :

- 1) Cuti tahunan

Cuti tahunan diberikan pada pekerja yang telah bekerja selama 12 bulan berturut-turut. Lamanya cuti tahunan adalah 12 hari kerja.¹⁶

2) Istirahat panjang

Pekerja yang telah bekerja 6 tahun terus menerus pada perusahaan yang sama, berhak mendapatkan istirahat panjang selama 2 bulan. Istirahat panjang ini dilaksanakan pada tahun ke 7 dan tahun ke 8 dengan masing-masing dilaksanakan selama 1 bulan.¹⁷

3) Cuti haid

Cuti yang diberikan kepada pekerja perempuan yang merasa sakit pada hari pertama dan hari kedua waktu haid (Pasal 81).

4) Cuti hamil/bersalin/keguguran

Cuti yang diberikan kepada pekerja perempuan 1,5 bulan sebelum melahirkan dan 1,5 bulan setelah melahirkan. Untuk keguguran, cuti diberikan selama 1,5 bulan setelah keguguran dengan surat keterangan dokter kandungan atau bidan (Pasal 82).

5) Cuti karena alasan mendesak

Pengusaha wajib memberikan cuti pada pekerja karena alasan mendesak.

6) Berhak atas jaminan sosial tenaga kerja (jamsostek)

Jaminan sosial tenaga kerja (jamsostek) adalah suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian dan penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai akibat

¹⁶ Pasal 79 ayat (2) huruf c Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

¹⁷ Pasal 79 ayat (2) huruf d Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

peristiwa atau keadaan yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua dan meninggal dunia (Pasal 86).

Dari sudut tenaga kerja, mempunyai hak serta kewajiban dalam pelaksanaan keselamatan dan kesehatan tenaga kerja dalam melakukan pekerjaan adalah :¹⁸

- a. Memberikan keterangan yang benar bila diminta oleh pegawai pengawas atau ahli keselamatan kerja.
- b. Memakai alat keselamatan kerja.
- c. Memenuhi dan menaati persyaratan keselamatan di tempat kerja.

Hak-Hak tenaga kerja adalah :

- a. Meminta kepada pimpinan atau pengurus perusahaan tersebut agar dilaksanakan semua syarat keselamatan dan kesehatan kerja yang diwajibkan di tempat kerja yang bersangkutan.
- b. Menyatakan keberatan melakukan pekerjaan bila syarat keselamatan dan kesehatan kerja serta alat perlindungan diri yang diwajibkan tidak memenuhi persyaratan, kecuali dalam batas-batas yang masih dapat dipertanggungjawabkan.¹⁹

2.1.3. Klasifikasi Tenaga Kerja

Tenaga kerja dapat diklasifikasikan kedalam beberapa jenis, yaitu:

- a. Tenaga Kerja berdasarkan Penduduknya
 - 1) Tenaga Kerja

¹⁸ Lalu Husni, *Op.Cit*, hal. 137.

¹⁹ *Ibid*.

Tenaga kerja adalah seluruh jumlah penduduk yang dianggap dapat bekerja dan sanggup bekerja jika tidak ada permintaan kerja. Menurut undang-undang tenaga kerja, mereka yang dikelompokkan sebagai tenaga kerja yaitu mereka yang berusia antara 15 tahun sampai dengan 64 tahun.

2) Bukan Tenaga Kerja

Bukan tenaga kerja adalah mereka yang dianggap tidak mampu dan tidak mau bekerja, meskipun ada permintaan bekerja. Menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan, mereka adalah penduduk diluar usia, yaitu mereka yang berusia dibawah 15 tahun dan berusia diatas 64 tahun. Contoh kelompok ini adalah para pensiunan, para lansia (lanjut usia) dan anak-anak.

b. Tenaga Kerja berdasarkan Batas Kerja

1) Angkatan kerja

Angkatan kerja adalah penduduk usia produktif yang berusia 15 sampai dengan 64 tahun yang sudah mempunyai pekerjaan tetapi sementara tidak bekerja, maupun yang sedang aktif mencari pekerjaan.

2) Bukan Angkatan Kerja

Bukan Angkatan Kerja adalah mereka yang berumur 10 tahun keatas yang kegiatannya hanya bersekolah, mengurus rumah tangga dan sebagainya. Contoh dari kelompok ini adalah anak sekolah dan mahasiswa, para ibu rumah tangga dan orang cacat, dan para pengangguran sukarela.

c. Tenaga Kerja Berdasarkan Kualitasnya

1) Tenaga Kerja Terdidik

Tenaga Kerja Terdidik adalah tenaga kerja yang memiliki suatu keahlian atau kemahiran dalam bidang tertentu dengan cara sekolah atau berpendidikan formal dan nonformal. Contohnya adalah seorang dokter, pengacara, guru, dan lain – lain.

2) Tenaga Kerja Terlatih

Tenaga Kerja Terlatih adalah tenaga kerja yang memiliki keahlian dan bidang tertentu dengan melalui pengalaman kerja. Tenaga Kerja terampil ini dibutuhkan latihan secara berulang – ulang sehingga mampu menguasai pekerjaan tersebut. Contohnya adalah apoteker, ahli bedah, mekanik, dan lain – lain.

3) Tenaga Kerja Tidak Terdidik dan Tidak Terlatih

Tenaga kerja Tidak Terdidik dan Tidak Terlatih adalah tenaga Kerja kasar yang hanya mengandalkan tenaga saja. Contohnya adalah kuli, buruh angkut, pembantu rumah tangga, dan lain sebagainya.²⁰

2.2. Tinjauan Umum Tentang Pemberi Kerja

2.2.1. Pengertian Pemberi Kerja

Berdasarkan ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan Pasal 1 angka (4) pemberi kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain. Adanya istilah “perseorangan” dalam pengertian

²⁰ Noname, *Undang – undang Ketenagakerjaan Terbaru UU No 13 Tahun 2003 dan Klasifikasi Tenagakerja*. dalam <http://www.gurupendidikan.net>, diakses 9 Maret 2024.

pemberi kerja oleh Undang-Undang Ketenagakerjaan ini tampaknya memberikan nuansa baru dalam ketenagakerjaan.

Berdasarkan Pasal 1 angka (5) Undang-Undang Ketenagakerjaan pengusaha adalah:

1. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri.
2. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya.
3. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam angka 1 dan 2 yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.

2.2.2. Hak dan Kewajiban Pemberi Kerja

Hak pengusaha antara lain:

1. Pengusaha berhak sepenuhnya atas hasil kerja pekerja/buruh
2. Pengusaha berhak mengatur dan menegakkan disiplin, termasuk pemberian sanksi kepada pekerja/buruh
3. Pengusaha berhak atas tanggung jawab pekerja/buruh untuk kemajuan perusahaan²¹

Selanjutnya mengenai kewajiban Pengusaha menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan adalah sebagai berikut :

1. Pengusaha wajib membayar upah
2. Pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja

²¹ Abdul Khakim, *Op.Cit*, hal. 47

3. Pengusaha wajib memberi waktu istirahat dan cuti kepada pekerja
4. Pengusaha wajib melindungi keselamatan dan kesehatan pekerja
5. Pengusaha wajib menyediakan fasilitas kesejahteraan

Pembayaran upah oleh pengusaha akan memegang peranan penting karena untuk memelihara kelangsungan hidup badaniah dan rohaniah, upahlah yang sangat menunjang. Menurut Pasal 1 angka 30 Undang-Undang Ketenagakerjaan, upah adalah hak pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja yang ditetapkan dan dibayar menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan termasuk tunjangan bagi pekerja dan keluarganya atas suatu pekerjaan atas suatu jasa yang telah atau akan dilakukan.

Menurut Pasal 93 ayat (2) Undang-Undang ketenagakerjaan upah wajib dibayar oleh pengusaha walaupun pekerja tidak melakukan pekerjaan, apabila:

1. Pekerja sakit sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan;
2. Pekerja perempuan yang sakit pada hari pertama dan kedua masa haidnya sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan;
3. Pekerja tidak masuk kerja karena pekerja menikah, menikahkan, mengitankan, membabtiskan anaknya, istri melahirkan atau menggugurkan kandungan, suami atau istri atau anak atau menantu atau anggota keluarga dalam suatu rumah meninggal dunia;
4. Pekerja tidak dapat melakukan pekerjaan karena sedang menjalankan kewajiban terhadap Negara;

5. Pekerja tidak dapat melakukan pekerjaannya karena menjalankan ibadah yang diperintahkan oleh agama;
6. Pekerja bersedia melakukan pekerjaan yang telah dijanjikan tetapi pengusaha tidak mempekerjakannya, baik karena sendiri maupun halangan yang seharusnya yang dapat dihindari pengusaha;
7. Pekerja melaksanakan hak istirahat;
8. Pekerja melaksanakan tugas serikat pekerja serikat buruh atas persetujuan pengusaha;
9. Pekerja melaksanakan tugas pendidikan dari pengusaha.

Mengenai waktu kerja terdapat pada Pasal 77 ayat (2) adalah sebagai berikut:

1. 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.
2. 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.

Ada juga pengusaha yang mempekerjakan pekerja melebihi waktu kerja sebagaimana ditentukan di atas maka pengusaha wajib memenuhi syarat sebagai berikut (Pasal 78 ayat 1) :

1. Ada persetujuan pekerja yang bersangkutan.
2. Waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling banyak 3 (tiga) jam dalam 1 (satu) hari dan 14 (empat belas) jam dalam 1 (satu) minggu.

Pengusaha wajib memberikan waktu istirahat dan cuti kepada pekerja sebagai berikut :

1. Istirahat antara jam kerja, sekurang-kurangnya setengah jam setelah bekerja selama 4 (empat) jam terus menerus dan waktu istirahat tersebut tidak masuk jam kerja.
2. Istirahat mingguan 1 (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau
3. Cuti tahunan sekurang-kurangnya 12 (dua belas) hari kerja setelah pekerja yang bersangkutan bekerja selama 12 (dua belas) bulan secara terus menerus.
4. Istirahat panjang sekurang-kurangnya 2 bulan dan dilaksanakan pada tahun ke tujuh dan kedelapan masing-masing 1 bulan bagi pekerja yang telah bekerja selama 6 tahun secara terus menerus pada perusahaan yang sama dengan ketentuan pekerja tersebut tidak berhak lagi atas istirahat tahunannya dalam 2 tahun berjalan dan selanjutnya berlaku untuk setiap kelipatan masa kerja 6 tahun.

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan kewajiban pengusaha dalam melaksanakan keselamatan dan kesehatan kerja bagi pekerja adalah :

1. Terhadap tenaga kerja yang baru kerja, pengusaha berkewajiban menunjukkan dan menjelaskan tentang :
 - a. Kondisi dan bahaya yang dapat timbul ditempat kerja.
 - b. Semua alat pengamanan dan perlindungan yang diharuskan.
 - c. Cara dan sikap dalam melakukan pekerjaan.
 - d. Memeriksa kesehatan baik fisik maupun mental tenaga kerja yang bersangkutan

2. Terhadap tenaga kerja yang telah/sedang dipekerjakan, pengusaha wajib :
 - a. Melakukan pembinaan dalam hal pencegahan kecelakaan, penanggulangan kebakaran, pemberian pertolongan pertama pada kecelakaan (P3K) dan peningkatan usaha keselamatan dan kesehatan kerja pada umumnya.
 - b. Memeriksa kesehatan baik fisik maupun mental secara berkala.
 - c. Menyediakan secara cuma-cuma semua alat perlindungan diri yang diwajibkan untuk tempat kerja yang bersangkutan bagi seluruh tenaga kerja.
 - d. Memasang gambar dan undang-undang keselamatan kerja serta bahan pembinaan lainnya ditempat kerja sesuai dengan petunjuk pegawai pengawas atau ahli keselamatan dan kesehatan kerja.
 - e. Melaporkan setiap peristiwa kecelakaan termasuk peledakan, kebakaran dan penyakit akibat kerja yang terjadi ditempat kerja kepada kantor Departemen Tenaga Kerja setempat.
 - f. Membayar biaya pengawasan keselamatan dan kesehatan kerja ke kantor perbendaharaan negara setempat setelah mendapat penetapan besarnya biaya oleh kantor wilayah departemen tenaga kerja setempat.
 - g. Menaati semua persyaratan keselamatan dan kesehatan kerja bagi yang diatur dalam peraturan perundang-undangan maupun yang ditetapkan oleh pegawai pengawas.²²

²² Lalu husni, *Op.Cit*, hal. 140-141.

2.3. Tinjauan Umum Mengenai Pemutusan Hubungan Kerja

Sebelum kita membahas mengenai Pemutusan Hubungan Kerja, terlebih dahulu kita akan membahas mengenai hubungan kerja itu sendiri. Berdasarkan Pasal 50 Undang-Undang Ketenagakerjaan, hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja atau buruh. Perjanjian kerja dalam undang-undang ini dapat dibuat secara tertulis atau lisan, hal tersebut terdapat dalam Pasal 51 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan. Dalam Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah.

Hubungan kerja menurut Imam Soepomo yaitu suatu hubungan antara seorang buruh dan seorang majikan, dimana hubungan kerja itu terjadi setelah adanya perjanjian kerja antara kedua belah pihak. Mereka terikat dalam suatu perjanjian, di satu pihak pekerja/buruh bersedia bekerja dengan menerima upah dan pengusaha memperkerjakan pekerja/buruh dengan memberi upah.²³ Selain itu Husnu dalam Asikin berpendapat bahwa hubungan kerja ialah hubungan antara buruh dan majikan setelah adanya perjanjian kerja, yaitu suatu perjanjian dimana pihak buruh mengikatkan dirinya pada pihak majikan untuk bekerja dengan mendapatkan upah dan majikan menyatakan kesanggupannya untuk memperkerjakan si buruh dengan membayar upah.²⁴

Hubungan kerja mempunyai beberapa unsur yaitu sebagai berikut :

²³ Abdul Khakim, *Op.Cit*, hal. 39

²⁴ *Ibid*.

a. Perintah

Dalam perjanjian kerja unsur perintah ini memegang peranan yang pokok, sebab tanpa adanya unsur perintah, hal itu bukan perjanjian kerja, dengan adanya unsur perintah dalam perjanjian kerja, kedudukan kedua belah pihak tidak sama yaitu pihak satu kedudukannya diatas (pihak yang memerintah) sedangkan pihak lain kedudukannya dibawah (pihak yang diperintah). Kedudukan yang tidak sama ini disebut hubungan subordinasi serta ada yang menyebutnya hubungan kedinasan.

Dalam Pasal 35 Undang-Undang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa (1) pemberi kerja memerlukan tenaga kerja dapat merekrut sendiri tenaga kerja yang dibutuhkan atau melalui pelaksanaan penempatan tenaga kerja; (2) pelaksanaan penempatan tenaga kerja sebagaimana yang dimaksud dalam ayat (1) wajib memberikan perlindungan sejak rekrutmen sampai penempatan tenaga kerja; (3) pemberi kerja sebagai mana yang dimaksud pada ayat (2) dalam memperkerjakan tenaga kerja wajib memberikan perlindungan dan mencakup kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan baik mental maupun fisik tenaga kerja.

Oleh karena itu kalau kedudukan kedua belah pihak tidak sama atau ada subordinasi, disitu ada perjanjian kerja. Sebaliknya jika kedudukan kedua belah pihak sama atau ada koordinasi, disitu tidak ada perjanjian kerja, melainkan perjanjian yang lain.

b. Pekerjaan

Dalam suatu hubungan kerja harus adanya suatu pekerjaan yang diperjanjian dan dikerjakan sendiri oleh pekerja. Pekerjaan mana yaitu pekerjaan yang dikerjakan oleh pekerja itu sendiri, haruslah berdasarkan dan berpedoman pada perjanjian kerja. Pekerja yang melaksanakan pekerjaan atas dasar perjanjian kerja tersebut pada pokoknya wajib menjalankan pekerjaannya sendiri, karena apabila pihak itu bebas untuk melaksanakan pekerjaan tersebut untuk dilakukan sendiri atau membebankan pekerjaan tersebut kepada orang lain maka akibatnya akan sulit dikatakan sebagai pelaksanaan dari perjanjian kerja. Hal ini sudah diatur dalam Pasal 1603 a KUHPerdara yang berbunyi Buruh wajib melakukan sendiri pekerjaannya; hanyalah dengan izin majikan ia dapat menyuruh seseorang ketiga menggantikannya.

c. Adanya Upah

Upah menurut Pasal 1 angka 30 Undang-Undang Ketenagakerjaan adalah hak/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah dan/atau akan dilakukan.

Di dalam Pasal 94 Undang-Undang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa komponen upah terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap, maka besarnya upah pokok sedikit-dikitnya 75% (tujuh puluh lima persen) dari jumlah pokok dan tunjangan tetap. Berkaitan dengan tunjangan yang diberikan perusahaan pada pekerja/buruh dibagi menjadi 2, yaitu :

a. Tunjangan Tetap

Tunjangan tetap ialah tunjangan yang diberikan oleh perusahaan secara rutin kepada pekerja/buruh per bulan yang besarnya relatif sama.²⁵ Contoh: tunjangan jabatan, tunjangan keluarga, tunjangan keahlian/profesi dan lain-lain.

b. Tunjangan tidak tetap

Tunjangan tidak tetap adalah tunjangan yang diberikan oleh perusahaan kepada pekerja/buruh dimana penghitungannya berdasarkan kehadiran kerja.²⁶ Contoh: tunjangan transportasi, tunjangan makan, biaya operasional dan lain-lain

2.3.1. Pengertian Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

Bagi pekerja/buruh Pemutusan Hubungan Kerja sendiri merupakan awal mulanya hilang mata pencaharian, yang artinya pekerja atau buruh kehilangan pekerjaan dan penghasilan sebab pekerja/buruh serta keluarganya terancam kelangsungan hidupnya dan merasakan kesusahan akibat dari Pemutusan Hubungan Kerja itu sendiri. Melihat fakta dilapangan bahwa mencari pekerjaan tidaklah mudah seperti yang dibayangkan. Semakin ketatnya persaingan, angkatan kerja terus bertambah dan kondisi dunia usaha yang selalu fluktuatif, sangatlah wajar jika pekerja/buruh selalu khawatir dengan ancaman Pemutusan Hubungan Kerja.²⁷

²⁵ Rukiyah L dan Darda Syahrizal, *Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Aplikasinya*, Jakarta, Dunia Cerdas, 2013, hal. 210

²⁶ *Ibid.*

²⁷ Mohd. Syaufi, *Norma Perlindungan Dalam Hubungan Industrial*, Jakarta, Sarana Bhakti Persada, 2010, hal.76.

Menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan Bab XII Pasal 150 disebutkan bahwa : “ketentuan mengenai pemutusan hubungan kerja dalam undang – undang ini meliputi pemutusan hubungan kerja yang terjadi di badan usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perorangan, milik persekutuan atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik Negara, maupun usaha – usaha sosial dan usaha – usaha lain yang mempunyai pengurus dan memperkerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.”

2.3.2. Macam – Macam Bentuk Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

Pemutusan Hubungan Kerja secara teoritis terbagi dalam empat macam, yaitu Pemutusan Hubungan Kerja demi hukum, Pemutusan Hubungan Kerja oleh pengadilan, Pemutusan Hubungan Kerja oleh pekerja/buruh, dan Pemutusan Hubungan Kerja oleh pengusaha. Pemutusan Hubungan Kerja yang terakhir ini tampaknya lebih dominan diatur dalam ketentuan ketenagakerjaan. Hal ini karena Pemutusan Hubungan Kerja oleh pengusaha sering tidak dapat diterima oleh pekerja/buruh sehingga menimbulkan permasalahan. Disamping perlunya perlindungan bagi pekerja/buruh dari kemungkinan tindakan pengusaha yang sewenang – wenang.

a. Pemutusan Hubungan Kerja demi Hukum

Pemutusan hubungan kerja demi hukum ialah Pemutusan Hubungan Kerja yang terjadi dengan sendirinya secara hukum. Pasal 1603 KUH Perdata menyebutkan bahwa : “Hubungan kerja berakhir demi hukum jika habis waktunya yang di tetapkan dalam perjanjian dan dalam peraturan undang – undang atau jika semuanya itu tidak ada, menurut kebiasaan.” Berdasarkan

ketentuan pasal 154 UU Ketenagakerjaan penyebab Pemutusan Hubungan Kerja demi hukum adalah :

“Pemutusan hubungan kerja demi hukum ialah Pemutusan Hubungan Kerja yang terjadi dengan sendirinya secara hukum.”

Pasal 1603e KUHP perdata menyebutkan bahwa: “Hubungan kerja berakhir demi hukum jika habis waktunya yang ditetapkan dalam perjanjian dan dalam peraturan undang-undang atau jika semuanya itu tidak ada, menurut kebiasaan. “

Berdasarkan ketentuan Pasal 154 Undang-Undang Ketenagakerjaan penyebab Pemutusan Hubungan Kerja demi hukum adalah:

- a) Pekerja atau buruh masih dalam masa percobaan kerja bilamana telah dipersiapkan secara tertulis sebelumnya.
- b) Berakhirnya hubungan kerja sesuai dengan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) untuk pertama kali;
- c) Pekerja atau buruh telah mencapai usia pensiun yang ditetapkan dalam perjanjian kerja peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama atau peraturan perundang-undangan; dan
- d) Pekerja atau buruh meninggal dunia.

Berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu tidak hanya karena berdasarkan waktu yang telah disepakati tetapi juga karena telah selesainya pekerjaan yang diperjanjikan.

Mengenai meninggalnya pekerja atau buruh statusnya tidak sama dengan meninggalnya pengusaha. Apabila pekerja atau buruh meninggal dunia,

akibat Pemutusan Hubungan Kerja demi hukum. Namun tidak demikian halnya jika pengusaha yang meninggal dunia. Jadi, hubungan kerja tidak dapat berakhir karena alasan pengusaha meninggal dunia dalam Pasal 61 ayat (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan demikian juga terhadap pengalihan hak atas perusahaan yang disebabkan penjualan, warisan, atau penghibahan. Apabila terjadi Pengalihan perusahaan, segala hak pekerja atau buruh menjadi tanggung jawab pengusaha baru kecuali ditentukan lain dalam perjanjian pengalihan dengan tidak mengurangi hak-hak pekerja atau buruh dalam kurung Pasal 61 ayat (3) Undang-Undang Ketenagakerjaan. Jika pengusaha bermaksud melakukan Pemutusan Hubungan Kerja wajib mengajukan permohonan penetapan kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial sesuai ketentuan Pasal 151 dan 152 Undang-Undang Ketenagakerjaan.²⁸

Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang (selanjutnya disebut Undang-Undang Cipta Kerja) telah merubah Pasal 151 Undang-Undang Ketenagakerjaan dan telah menghapus Pasal 152 dan Pasal 155 Undang-Undang Ketenagakerjaan. Berdasarkan Undang-Undang Cipta, Kerja Pasal 151 Undang-Undang Ketenagakerjaan diubah menjadi:

²⁸ Abdul Khakim, *Op.Cit*, hal. 180.

- (1) Pengusaha, Pekerja/Buruh, Serikat Pekerja/Serikat Buruh, dan Pemerintah harus mengupayakan agar tidak terjadi Pemutusan Hubungan Kerja.
- (2) Dalam hal Pemutusan Hubungan Kerja tidak dapat dihindari, maksud dan alasan Pemutusan Hubungan Kerja diberitahukan oleh Pengusaha kepada Pekerja/Buruh dan/atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh.
- (3) Dalam hal Pekerja/Buruh telah diberitahu dan menolak Pemutusan Hubungan Kerja, penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja wajib dilakukan melalui perundingan bipartit antara Pengusaha dengan Pekerja/Buruh dan/atau Serikat Pekerja/ Serikat Buruh.
- (4) Dalam hal perundingan bipartit sebagaimana dimaksud pada ayat (3) tidak mendapatkan kesepakatan, Pemutusan Hubungan Kerja dilakukan melalui tahap berikutnya sesuai dengan mekanisme penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Selanjutnya diantara Pasal 151 dan Pasal 152 disisipkan 1 (satu) pasal, yakni Pasal 151A sehingga berbunyi sebagai berikut:

Pasal 151A Pemberitahuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 151 ayat (2) tidak perlu dilakukan oleh Pengusaha dalam hal:

- a. Pekerja/Buruh mengundurkan diri atas kemauan sendiri;
- b. Pekeda/Buruh dan Pengusaha berakhir Hubungan Kerjanya sesuai dengan perjanjian kerja waktu tertentu;

- c. Pekerja/Buruh mencapai usia pensiun sesuai dengan Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Pedoman Kerja Bersama; atau
- d. Pekerja/Buruh meninggal dunia.

b. Pemutusan Hubungan Kerja Oleh Pengadilan

Pemutusan hubungan kerja oleh pengadilan ialah tindakan Pemutusan Hubungan Kerja karena adanya putusan hakim pengadilan. Masalahnya terkait dengan pemberlakuan undang-undang Nomor 2 Tahun 2004. Dalam hal ini salah satu Pihak (pengusaha atau pekerja/keluarga) Mengajukan pembatalan perjanjian kepada pengadilan titik contohnya, jika pengusaha mempekerjakan anak dibawah umur (kurang dari 18 tahun), di mana wali anak tersebut mengajukan pembatalan perjanjian kerja kepada pengadilan.²⁹

c. Pemutusan Hubungan Kerja oleh Pekerja/Buruh.

Pemutusan Hubungan Kerja oleh pekerja/buruh dapat terjadi apabila pekerja/buruh mengundurkan diri atau telah terdapat alasan mendesak yang mengakibatkan pekerja/buruh minta di Pemutusan Hubungan Kerja. Berdasarkan Pasal 151 ayat (3) huruf b Undang-Undang Ketenagakerjaan, atas kemauan sendiri tanpa ada 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 lima hari kerja berturut-turut dan telah dipanggil oleh pengusaha dua kali secara tertulis,

²⁹ *Ibid*, hal. 181.

tetapi pekerja/buruh tidak dapat memberikan keterangan tertulis dengan bukti yang sah. Namun, bila pada hari pertama, pekerja masuk kerja dan langsung menyerahkan surat keterangan yang sah yang menjelaskan alasan mengapa ia tidak masuk kerja, maka pengusaha tidak dapat menjadikan hal tersebut sebagai alasan Pemutusan Hubungan Kerja.³⁰

Sebelumnya, berdasarkan ketentuan Pasal 169 Undang-Undang Ketenagakerjaan, pekerja/buruh dapat mengajukan permohonan pemutusan hubungan kerja kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam hal pengusaha melakukan perbuatan sebagai berikut:³¹

- 1) Menganiaya, menghina secara kasar atau mengancam pekerja/buruh;
- 2) Membujuk dan/atau menyuruh pekerja/buruh untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan;
- 3) Tidak membayar upah tepat pada waktu yang telah ditentukan selama tiga bulan berturut-turut;
- 4) Memerintahkan pekerja/buruh untuk melaksanakan pekerjaan diluar yang diperjanjikan;
- 5) Memberikan pekerjaan yang membahayakan jiwa, keselamatan, kesehatan dan kesusilaan pekerja/buruh, sedangkan pekerjaan tersebut tidak dicantumkan pada perjanjian kerja.

³⁰ Giofani Omega Damar, dkk, Proses Pemutusan Hubungan Kerja Pada Pekerja Yang Melakukan Kesalahan, *Jurnal Fakultas Hukum Lex Privatum* Vo.13. No.1. Januari 2024, hal. 6

³¹ *Ibid*, hal. 162.

Akan tetapi, ketentuan Pasal 169 Undang-Undang Ketenagakerjaan tersebut telah dihapus berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja. Berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja adanya permohonan Pemutusan Hubungan Kerja yang diajukan oleh Pekerja/Buruh dengan alasan Pengusaha melakukan perbuatan sebagai berikut:³²

- 1) menganiaya, menghina secara kasar atau mengancam Pekerja/ Buruh;
- 2) membujuk dan/atau menyuruh Pekerja/Buruh untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan;
- 3) tidak membayar Upah tepat pada waktu yang telah ditentukan selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih, meskipun Pengusaha membayar Upah secara tepat waktu sesudah itu;
- 4) tidak melakukan kewajiban yang telah dijanjikan kepada Pekerja/ Buruh;
- 5) memerintahkan Pekerja/Buruh untuk melaksanakan pekerjaan di luar yang diperjanjikan; atau
- 6) memberikan pekerjaan yang membahayakan jiwa, keselamatan, kesehatan, dan kesusilaan Pekerja/Buruh sedangkan pekerjaan tersebut tidak dicantumkan pada Perjanjian Kerja;

2.4. Tinjauan Umum tentang Media Elektronik

2.4.1. Pengertian Media Elektronik

³² Pasal 154 A huruf g Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang.

Media elektronik adalah media yang menggunakan elektronik atau energi elektromekanik bagi pengguna akhir untuk mengakses kontennya. Istilah ini merupakan kontras dari media statis (terutama media cetak), yang meskipun sering dihasilkan secara elektronik tetapi tidak membutuhkan elektronik untuk diakses oleh pengguna akhir. Sumber media elektronik yang familiar bagi pengguna umum antara lain adalah rekaman video, rekaman audio, presentasi multimedia, dan konten daring. Media elektronik dapat berbentuk analog maupun digital, walaupun media baru pada umumnya berbentuk digital.³³

2.4.2. Jenis Media Elektronik

Seperti kita ketahui bahwa hampir sebagian besar telah berubah menjadi serba Elektronik, dari mulai melakukan pekerjaan rumah tangga hingga kegiatan sehari-hari. Namun akibat dari pengaruh teknologi yang sangat pesat itulah yang telah merubah barang-barang menjadi berbasis elektronik, termasuk media hiburan pun telah menjadi media hiburan yang berbasis elektronik. Jenis-jenis media hiburan berbasis elektronik juga mulai beraneka ragam, yaitu seperti :³⁴

1. Televisi

Televisi adalah televisi siaran yang merupakan media dari jaringan komunikasi dengan ciri-ciri yang dimiliki komunikasi massa, yaitu berlangsung satu arah, komunikatornya melembaga, pesannya bersifat umum, sasarannya menimbulkan keserampakan, dan komunikasinya bersifat heterogen. Televisi telah menjadi media dominan dalam berkomunikasi

³³ *No Name, Pengertian media elektronik,* dalam https://id.wikipedia.org/wiki/Media_elektronik, diakses tanggal 16 Maret 2024.

³⁴ *No Name, Jenis media elektronik,* dalam <http://repository.unpas.ac.id/30168/3/BAB%20II.pdf>, diakses tanggal 16 Maret 2024.

massa di seluruh dunia. Selain itu, pertumbuhan stasiun-stasiun radio FM di kota-kota besar maupun ibukota-ibukota kabupaten makin banyak mengalami kemajuan, selain sebagai penyebar informasi yang cepat untuk komunitas tertentu, juga sebagai saluran hiburan, iklan, dan sarana dakwah.³⁵

2. *Smartphone*

Smartphone adalah telepon pintar yang memiliki kemampuan seperti komputer. *Smartphone* diklasifikasikan sebagai *high end mobilephone* yang dilengkapi dengan kemampuan *mobile computing*. Dengan kemampuan *mobile computing* tersebut, *smartphone* memiliki kemampuan yang tak bisa dibandingkan dengan ponsel biasa.

3. *Playstation*

Playstation adalah suatu teknologi yang canggih dalam bidang permainan. *Playstation* merupakan rangkaian sistem yang dapat menampilkan gambar, suara, gerak yang keluar jika dihubungkan dengan televisi melalui kabel penghubung. *Playstation* merupakan salah satu sarana anak-anak ataupun pelajar untuk menghilangkan kejenuhan. Permainan *Playstation* ini merupakan permainan berbasis program komputer yang memberikan jenis permainan baru yang sangat disukai anak-anak.

4. PC/Komputer/Laptop/ *Notebook*

³⁵ William L. Rivers, *Media Massa Dan Masyarakat Modern*, Jakarta: Kencana, 2010, hal.20.

Secara umum adalah alat yang dipakai untuk mengolah data menurut prosedur yang telah dirumuskan dimana komputer itu sendiri merupakan perangkat elektronik yang terdiri dari beberapa komponen yang saling bekerja sama membentuk sebuah sistem kerja yang dapat menjalankan pekerjaan secara otomatis berdasarkan urutan instruksi ataupun program yang diberikan kepadanya sehingga dapat menghasilkan suatu informasi berdasarkan program dan data yang ada.



BAB III

METODE PENELITIAN

4.1. Waktu dan Tmpat Penelitian

4.1.1. Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini direncanakan dalam kurun waktu 4 (empat) bulan dengan penjabaran dalam tabel di bawah ini:

Waktu Penelitian

No.	Kegiatan	Maret 2024				April 2024				Agustus 2024				September 2024			
		I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV
1	Penyusunan Proposal																
2	Bimbingan Proposal																
3	Perbaikan																
4	Seminar																
5	Bimbingan dan Perbaikan sebelum seminar hasil																
6	Seminar Hasil penyempurnaan																
7	Sidang																

4.1.2. Tempat Penelitian

Tempat penelitian ini direncanakan dilakukan di Pengadilan Niaga di Pengadilan Negeri Medan Jl. Pengadilan Kelurahan No.8, Petisah Tengah, Kec. Medan Petisah, Kota Medan, Sumatera Utara.

4.2. Metodologi Penelitian

4.2.1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan metode penelitian yuridis normatif. Penelitian yuridis normatif merupakan penelitian hukum yang memperoleh data dari data sekunder. Data sekunder adalah sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau

dokumen.³⁶ Penelitian hukum normatif disebut juga penelitian hukum doktrinal. Pada penelitian doktrinal, hukum dikonsepsikan sebagai apa yang tertuliskan peraturan perundang-undangan (*law in books*).³⁷ Sedangkan penelitian terhadap sistematika hukum dapat dilakukan pada peraturan perundang-undangan tertentu atau hukum tertulis.³⁸

Untuk menunjang diperolehnya data yang aktual dan akurat, penelitian yang dilakukan bersifat deskriptif yaitu “penelitian yang hanya menggambarkan fakta-fakta tentang objek penelitian baik dalam kerangka sistematisasi maupun sinkronisasi berdasarkan aspek yuridis, dengan tujuan menjawab permasalahan yang menjadi objek penelitian.”³⁹

4.2.2. Jenis Data

Jenis data ada dua yaitu data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari sumbernya melalui wawancara terhadap narasumber yang berkompeten. Data sekunder adalah data yang diperoleh dari bahan kepustakaan dengan cara menelusuri literatur yang berhubungan dengan objek penelitian. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder. Data sekunder mencakup bahan hukum primer, sekunder, dan tersier.

Bahan hukum primer ialah bahan hukum yang mengikat dan terdiri dari:

1. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

³⁶ Sugiono, *Metode Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung: Alfabeta, 2017, hal.137.

³⁷ Amiruddin dan Zainal Asikin, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, Jakarta: Rajawali Pers, 2014, hal 118.

³⁸ Bambang Sunggono, *Metode Penelitian Hukum*, Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2005, hal. 93.

³⁹ Johny Ibrahim, *Teori & Metodologi Penelitian Hukum Normatif*, Bayumedia Publishing: Malang, 2013, hal.321.

2. Kitab Undang-Undang Hukum Perdata.
3. Undang-Undang RI Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
4. Undang-Undang RI Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI).
5. Undang-Undang RI Nomor 48 Tahun 2009 Tentang Kekuasaan Kehakiman.
6. Undang-Undang RI Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang.
7. Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2016 *juncto* Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2008 tentang Informasi dan Transaksi Elektronik.
8. Peraturan Pemerintah RI Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja.

Bahan hukum sekunder ialah bahan hukum yang memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer, seperti rancangan peraturan, hasil penelitian, karya tulis dari kalangan hukum, dan seterusnya. Bahan hukum tersier adalah bahan yang memberikan petunjuk maupun penjelasan terhadap bahan hukum primer dan sekunder, seperti kamus, ensiklopedia, indeks, dan sebagainya.⁴⁰

3. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data ada dua jenis, yaitu:

- a. Studi kepustakaan (*library research*)

⁴⁰ *Ibid.*

Studi kepustakaan (*library research*) yaitu “penelitian yang dilakukan dengan cara menghimpun data-data yang berasal dari buku-buku, peraturan perundang-undangan, jurnal ilmiah, maupun artikel yang berhubungan dengan penelitian.”⁴¹

b. Studi lapangan (*field research*).

Studi lapangan (*field research*) adalah jenis penelitian yang mempelajari fenomena dalam lingkungannya yang alamiah.⁴²

Pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan metode penelitian tinjauan kepustakaan yakni berupa buku bacaan yang relevan dengan penulisan skripsi ini, dengan cara membaca dan mempelajari bahan buku bacaan maupun perundang-undangan dan juga sumber lain yang berhubungan dengan penulisan ini dan dijadikan sebagai dasar untuk menghasilkan suatu karya ilmiah dengan sebaik-baiknya agar lebih berbobot, yang mana data-data ini diperoleh dari teknik pengumpulan data melalui studi kepustakaan (*library research*).

4. Analisis Data

Analisa data merupakan hal sangat penting dalam suatu penelitian dalam rangka memberikan jawaban terhadap masalah yang diteliti. Penelitian ini menerapkan metode analisis data secara kualitatif. Analisis kualitatif merupakan “analisis data yang tidak menggunakan angka, melainkan memberikan gambaran-gambaran (deskripsi) dengan kata atas temuan-temuan, dan oleh karena itu lebih meng-utamakan mutu (kualitas) dari data, bukan kuantitas, dan dalam penelitian

⁴¹ Nursapia Harahap, “Penelitian Kepustakaan”, *Jurnal Iqra*, Vol. 08 No. 01 (Mei 2014), hal. 68.

⁴² Dedy Mulyana, *Metodologi Penelitian Kualitatif (Paradigma Baru Ilmu Komunikasi dan Ilmu Sosial Lainnya)*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2004, hal. 160

hukum normatif analisis yang digunakan adalah analisis kualitatif'.⁴³ Dalam menganalisis suatu objek penelitian, metode ini digunakan terhadap penjelasan data yang digunakan. Adapun data yang dimaksud yakni dalam hal penjelasan terhadap data hasil wawancara, peraturan hukum yang berkaitan dengan permasalahan penelitian, data studi kepustakaan yakni literatur yang berkaitan dengan permasalahan penelitian.



⁴³ Salim HS dan Erlies Septiana Nurbaini, *Penerapan Teori Hukum pada Penelitian Tesis dan Disertasi*, Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2013, hal. 18.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1. Simpulan

1. Prosedur Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu wajib dirundingkan oleh pengusaha dengan pekerjanya langsung. Jika perundingan tidak menghasilkan kata sepakat, dan pengusaha hanya dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial atau pengadilan, sedangkan prosedur PHK dalam Undang-Undang Cipta Kerja terdapat pada Pasal 151 ayat (3) dan (4) menentukan bahwa Pemutusan Hubungan Kerja tidak harus melalui penetapan Pengadilan Hubungan Industrial (PHI), Perusahaan cukup memberitahukan maksud dan alasan Pemutusan Hubungan Kerja kepada pekerja. Dalam hal perundingan bipartit tidak mendapatkan kesepakatan, Pemutusan Hubungan Kerja dilakukan melalui tahap berikutnya sesuai dengan mekanisme penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
2. Perlindungan hukum terhadap tenaga kerja yang mengalami Pemutusan Hubungan Kerja secara lisan melalui media elektronik terdapat pada Pasal 156 Undang-Undang Cipta Kerja yaitu dengan mewajibkan pengusaha membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima oleh pekerja jika terjadi Pemutusan Hubungan Kerja. Hak-hak normatif pekerja itu sendiri

merupakan salah satu hak asasi manusia, karena kerja berkaitan dengan hak atas hidup, bahkan hak atas hidup yang layak seperti yang diatur dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 menyatakan bahwa “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”.

3. Pertimbangan hukum hakim terkait Pemutusan Hubungan Kerja terhadap tenaga kerja secara lisan melalui media elektronik dalam putusan Nomor 135/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Mdn didasarkan pada berbagai pertimbangan yang dapat diterima semua pihak dan tidak menyimpang dari kaidah-kaidah hukum yang ada, baik itu alat bukti baik dari Penggugat maupun Tergugat maupun keterangan saksi dari Tergugat dalam persidangan untuk mendapatkan fakta hukum dalam persidangan, sehingga akhirnya majelis hakim menyatakan bahwa pemutusan hubungan kerja tersebut tidak sah karena bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan majelis hakim menghukum Tergugat untuk membayar hak-hak Penggugat akibat pemutusan hubungan kerja sebesar Rp.114.016.000 (seratus empat belas juta enam belas ribu rupiah).

5.2. Saran

1. Prosedur dan tata cara Pemutusan Hubungan Kerja telah diatur oleh Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Cipta Kerja, sehingga diharapkan tidak ada lagi upaya Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh pengusaha terhadap pekerjanya.

2. Secara konstitusi Undang-Undang Dasar Tahun 1945 telah melindungi hak-hak pekerja sebagai hak dasar yang harus dipenuhi oleh pengusaha dan dijamin oleh negara, sehingga diharapkan lahirnya Undang-Undang Cipta Kerja yang merubah beberapa pasal dalam ketenagakerjaan dapat lebih menjamin dalam memberikan perlindungan kepada para pekerja, meskipun terdapat beberapa aturan yang menjadi polemic dalam masyarakat, termasuk terkait aturan Pemutusan Hubungan Kerja dengan alasan efisiensi yang lebih terkesan dimudahkan dalam Undang-Undang Cipta Kerja saat ini.
3. Masyarakat sangat berharap keadilan dapat senantiasa diberikan kepada para pekerja yang mencari keadilan dalam perselisihan hubungan industrial dan dapat memberikan hak-hak pekerja yang mungkin terlanggar oleh pengusaha sebagai akibat dari Pemutusan Hubungan Kerja yang terjadi padanya.

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku-Buku

Amiruddin dan Zainal Asikin, (2014), *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, Jakarta: Rajawali Pers.

Arrsajid, Chainur, (2011), *Dasar-dasar Ilmu Hukum*, Jakarta: Sinar Grafika.

Arifin, Samsul, (2012), *Metode Penulisan Karya Ilmiah dan Penelitian Hukum*, Medan, Medan Area University Press.

Harianto, Aries, (2016), *Hukum Ketenagakerjaan: Makna Kesusilaan Dalam Perjanjian Kerja*, Yogyakarta: LaksBang PRESSindo.

HS, Salim dan Erlies Septiana Nurbaini, (2013), *Penerapan Teori Hukum pada Penelitian Tesis dan Disertasi*, Jakarta: RajaGrafindo Persada.

Husni, Lalu, (2018), *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta: RajaGrafindo Persada.

Ibrahim, Johny, (2013), *Teori & Metodologi Penelitian Hukum Normatif*, Bayumedia Publishing: Malang.

Khakim, Abdul, (2014), *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: Citra Aditya Bakti.

L, Rukiyah dan Darda Syahrizal, (2013), *Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Aplikasinya*, Jakarta, Dunia Cerdas.

Mulyana, Dedy, (2004), *Metodologi Penelitian Kualitatif (Paradigma Baru Ilmu Komunikasi dan Ilmu Sosial Lainnya)*, Bandung: Remaja Rosdakarya.

Prinst, Darwin, (2010), *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Bandung, Citra Aditya Bakti.

Rivers, William L., (2010), *Media Massa Dan Masyarakat Modern*, Jakarta: Kencana.

Soekanto, Soerjono, (2018), *Pengantar Penelitian Hukum*, Jakarta: UI-Press.

Sugiono, (2017), *Metode Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung: Alfabeta.

Sunggono, Bambang, (2005), *Metode Penelitian Hukum*, Jakarta: RajaGrafindo Persada.

Syaufi, Mohd., (2010), *Norma Perlindungan Dalam Hubungan Industrial*, Jakarta, Sarana Bhakti Persada.

Wijayanti, Asri, (2013), *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Jakarta: Sinar Grafika.

B. Peraturan Perundang-Undangan

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata.

Undang-Undang RI Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Undang-Undang RI Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPI).

Undang-Undang RI Nomor 48 Tahun 2009 Tentang Kekuasaan Kehakiman.

Undang-Undang RI Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang.

Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2016 juncto Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2008 tentang Informasi dan Transaksi Elektronik.

C. Jurnal

Arofatus Siddiqiyah, (2020), "Tinjauan Yuridis Pemutusan Hubungan Kerja (Phk) Secara Lisan Terhadap Nakhoda Kapal PT.Internusa Bahari Persada (Studi Kasus MA Nomor 52 K/PDT.SUS.PHI/2018)", *National Journal of Law*, Vol. 2 No. 1, Maret 2020.

Anissa Rizky Salsabila, (2022), "Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Terhadap Pekerja Yang Terkena Phk di Masa Pandemi Covid-19 di Karawang," *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, Agustus 8 (12) 2022.

Axcel Deyong Aponno, (2021), Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak Berdasarkan UU Cipta Kerja (Studi Kasus PT. Indosat TBK), *Jurnal Kertha Semaya*, Vol. 9 No. 10 Tahun 2021.

Fajar B Hirawan, dkk, (2023), Kajian UU 11/2020 tentang Cipta Kerja Klaster Ketenagakerjaan: Studi pada Regulasi Pengupahan, PHK, dan Pesangon, *Jurnal Ketenagakerjaan* Volume 18 No. 1, 2023.

- I Gusti Ayu Dewi Suwantari, (2018), Perlindungan Hukum Terhadap Para Pekerja Yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja Karena Dampak Digitalisasi, *Jurnal Kerta Semaya* Vol. 6 No. 7 Tahun 2018.
- Indi Nuroini, (2023), Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja Yang Memasuki Purnatugas Menurut Undang – Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja, Deposisi: *Jurnal Publikasi Ilmu Hukum - Volume 1*, No. 1, Maret 2023.
- Johnny Pieter Sual, dkk, (2023), Pemutusan Hubungan Kerja Yang Dilakukan Pelaku Usaha Kepada Tenaga Kerja Melalui Media Online Sesuai Dengan Ketentuan Undang-Undang, *Pattimura Law Study Review*, Volume 1 Nomor 1 Agustus 2023.
- Kerenhapukh Milka Tarmadi Putri dan Gunardi Lie, (2023), Pengaruh Kebijakan Efisiensi Sebagai Alasan Penjatuhan Phk: Perbandingan Antara Undang-Undang Ketenagakerjaan Dan Undang-Undang Cipta Kerja, *Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia*, Vol. 8, No. 11, November 2023.
- Mawey Z. Alfa, dkk, (2016), “Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pemutusan Hubungan Kerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Rayon Manado Utara”, *Jurnal EMBA*, Vol.4 No.1 Tahun 2016.
- Moh. Nafri, (2019), Dokumen Elektronik Sebagai Alat Bukti Dalam Hukum Acara Perdata di Indonesia, *Maleo Law Jurnal*, vol. 3, No. 1 (2019).
- Nindry Sulistya Widiastiani, (2021), Justifikasi Pemutusan Hubungan Kerja Karena Efisiensi Masa Pandemi Covid-19 dan Relevansinya dengan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 19/PUU-IX/2011, *Jurnal Konstitusi*, Volume 18, Nomor 2, Juni 2021.
- Nursapia Harahap, (2014), “Penelitian Kepustakaan”, *Jurnal Iqra*, Vol. 08 No. 01 Mei 2014.
- Rico Saputra Ginting, (2022), Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (Phk) Atas Kesalahan Berat, *Jurnal Dharmasisya* Vol. 2 N0. 1 (Maret 2022).

D. Website

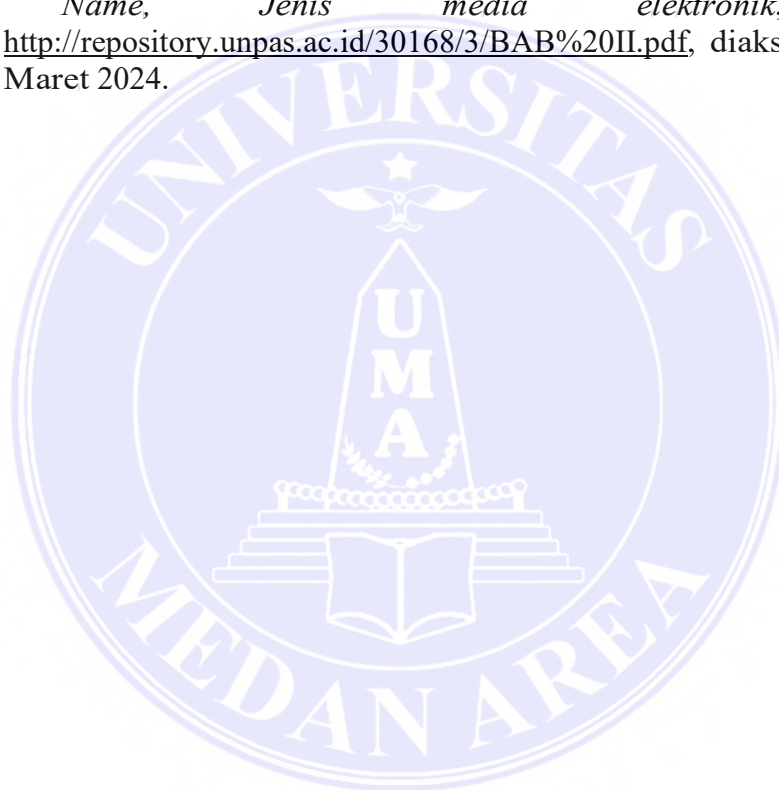
- Elisa K.S. Tumeleng, Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Atas Tindakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Yang Dilakukan Secara Sepihak di PT. Bangun Wenang Beverages Company (BWBC), Fakultas Hukum Universitas Atma Jaya Yogyakarta, 2017, diakses melalui <https://e-journal.uajy.ac.id/12352/1/JURNAL%20HK10226.pdf>, pada tanggal 13 Juli 2024.

No Name, Pengertian Buruh, Dalam Kbbi.web.id/buruh, Diakses tanggal 9 Maret 2024

Noname, Undang – undang Ketenagakerjaan Terbaru UU No 13 Tahun 2003 dan Klasifikasi Tenagakerja. dalam <http://www.gurupendidikan.net>, diakses 9 Maret 2024.

No Name, Pengertian media elektronik, dalam https://id.wikipedia.org/wiki/Media_elektronik, diakses tanggal 16 Maret 2024.

No Name, Jenis media elektronik, dalam <http://repository.unpas.ac.id/30168/3/BAB%20II.pdf>, diakses tanggal 16 Maret 2024.



Daftar Wawancara

Nama Mahasiswa : David Marpaung
NPM : 198400199
Fakultas : Hukum
Bidang Studi : Keperdataan
Judul : Analisis Hukum Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja
(PHK) Secara Lisan Melalui Media Elektronik
(Studi Putusan Nomor 135/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Mdn)

1. Berapa banyak perkara yang masuk ke pengadilan terkait Pemutusan Hubungan Kerja terhadap tenaga kerja secara lisan melalui media elektronik?

Jawab:

Secara persentase tidak banyak perkara yang masuk di Pengadilan Hubungan Industrial di Pengadilan Negeri Medan terkait Pemutusan Hubungan Kerja sepihak.

2. Apa alasan pengusaha melakukan PHK sepihak?

Jawab:

Faktor yang menyebabkan terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja sepihak yang dilakukan oleh pengusaha terhadap pekerja tersebut rata-rata karena pengusaha merasa mempunyai kedudukan yang lebih tinggi dibanding dengan pekerjanya, sehingga kadang kala mudah saja bagi pengusaha untuk melakukan Pemutusan Hubungan Kerja secara lisan, baik secara langsung maupun melalui media elektronik seperti handphone.

3. Bagaimana legalitas pemutusan hubungan kerja secara lisan?

Jawab:

Tidak sah, karena tidak sesuai prosedur Pemutusan Hubungan Kerja yang telah diatur dalam Undang-Undang terkait.

4. Apakah alat bukti elektronik dapat diterima dalam sengketa perselisihan hubungan industrial?

Jawab:

Bisa.

5. Apa saja yang menjadi pertimbangan hukum hakim dalam perkara terkait Pemutusan Hubungan Kerja terhadap tenaga kerja secara lisan melalui media elektronik?

Jawab:

Alat bukti itu sendiri, yaitu bukti dokumen elektronik berupa pesan/chat melalui whatsapp. Menurut Pasal 5 ayat (1) UU ITE, informasi elektronik dan dokumen elektronik merupakan alat bukti yang sah. Informasi elektronik dan dokumen elektronik merupakan perluasan dari alat bukti yang sah sesuai dengan hukum acara yang berlaku di Indonesia.

6. Apa saja yang menjadi pertimbangan hukum hakim dalam memutus hak-hak pekerja pada perkara Pemutusan Hubungan Kerja sepihak?

Jawab:

Berdasarkan pembuktian dan fakta yang ada di persidangan. Pembuktian merupakan proses yang sangat penting dalam persidangan untuk mengetahui kebenaran-kebenaran yang dikemukakan oleh para pihak dalam persidangan.

Narasumber wawancara adalah:

 **UNIVERSITAS MEDAN AREA**
FAKULTAS HUKUM

Kampus I Jalan Kualanaram 1 Medan Estate (061) 7360163, 7360878, 7364348 (061) 7360112 Medan 20223
Kampus II Jalan Sekeloa Utara Nomor 26 / Jalan Sei Seraya Nomor 70 A (061) 8225632 (061) 8226001 Medan 20122
Website: www.uma.ac.id E-Mail: info@medanarea@uma.ac.id

Nomor 1178/FH/01.010/VI/2024
Lampiran —
Hal Permohonan Pengambilan Data/Riset dan Wawancara

14 Juni 2024

Kepada Yth
Kepala Pengadilan Negeri Medan

di-
Tempat

Dengan hormat, bersama surat ini kami mohon kepada Bapak/Ibu untuk memberikan izin dan kesempatan kepada mahasiswa kami berikut ini:

Nama David Marpaung
N.I.M 198400199
Fakultas Hukum
Bidang Hukum Keperdataan

Untuk melaksanakan Pengambilan Data/Riset dan Wawancara di Pengadilan Negeri Medan, guna penyusunan Skripsi Mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Medan Area dengan judul: *Analisis Hukum Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara Lisan Melalui Media Elektronik (Studi Putusan Nomor 135/Pdt.Sus-PHK/2023/PN.Mdn)* (Studi Putusan Nomor 135/Pdt.Sus-PHK/2023/PN.Mdn).

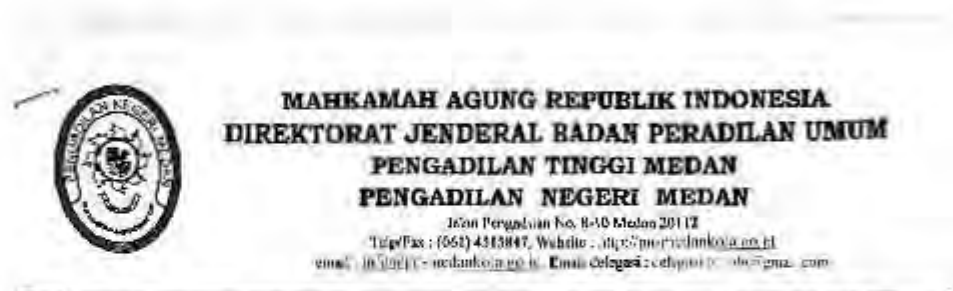
Perlu kami sampaikan bahwa Pengambilan Data/Riset dan Wawancara dimaksud adalah semata-mata untuk penulisan ilmiah dan penyusunan skripsi yang merupakan salah satu syarat bagi mahasiswa untuk mengikuti Ujian Skripsi di Fakultas Hukum Universitas Medan Area.

Apabila mahasiswa tersebut telah selesai melaksanakan pengambilan data/riset dan Wawancara, kami mohon agar dapat diberikan Surat Keterangan telah selesai melaksanakan riset di instansi yang Bapak/Ibu pimpin.

Demikian surat kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya yang baik diucapkan terima kasih.

Dekan,

Dr. M. Citra Ramadhan, SH, MH



Nomor : W2-U1/8912.1/AN/A/HK.2.4/VII/2024
Lampiran : 1 (Satu) Lembar
Hal : 1
Medan, 02 Juli 2024

Kepada Yth,
Bapak Dekan Universitas Medan Area Fakultas Hukum
Jalan Kolam Nomor 1 Medan Estate
Di –
Medan

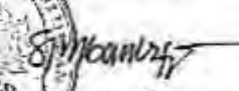
Dengan Hormat,
Sehubungan dengan surat saudara Nomor 1178-FH/01.10-VI/2024, tertanggal 14 Juni 2024 perihal sebagaimana pada pokok surat dari Dekan Universitas Medan Area Fakultas Hukum, bahwa Mahasiswa yang bernama :

Nama : David Marpaung
N P M : 198400109
Program Studi : Ilmu Hukum

Bersama ini kami memberi Keterangan Telah Seleksi melaksanakan Pengambilan Data / Riset dan Wawancara di Pengadilan Negeri Medan Kelas I-A Khusus, guna penyusunan Skripsi (Karya Ilmiah) dengan judul :

"Analisis Hukum terhadap Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara Lisan melalui Media Elektronik (Studi Putusan Nomor 135/Pdt.Sus-PTU/2023/PN Medan)"

Demikianlah surat keterangan ini dibuat untuk dapat digunakan sebagai mana mestinya.

Panitera Muda Hukum

Bambang Fejar Marwanto



