

**ANALISIS HUKUM TERHADAP HAK-HAK PEKERJA
YANG DIKUALIFIKASIKAN MENGUNDURKAN DIRI
(Studi Putusan Nomor 269/Pdt.Sus-Phi/2022/PN.Mdn)**

SKRIPSI

OLEH:

NURFADILAH SYAHFITRI

228400018



**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2026**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 6/8/26

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) 6/8/26

**ANALISIS HUKUM TERHADAP HAK-HAK PEKERJA
YANG DIKUALIFIKASIKAN MENGUNDURKAN DIRI
(Studi Putusan Nomor 269/Pdt.Sus-Phi/2022/Pn.Mdn)**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Melengkapi Persyaratan Memperoleh Gelar Sarjana
Hukum Pada Fakultas Hukum Universitas Medan Area**



**OLEH:
NURFADILAH SYAHFITRI
228400018**

**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2026**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 6/8/26

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

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Judul Skripsi : Analisis Hukum Terhadap Hak-Hak Pekerja Yang Dikualifikasikan
Mengundurkan Diri (Studi Putusan Nomor 269/Pdt.Sus-
Phi/2022/PN.Mdn)

Nama : Nurfadilah Syahfitri

NPM 228400018

Bidang : Hukum Keperdataan

Disetujui Oleh :

Dosen Pembimbing

Mhd. Anser Lubis, S.H, M.H

Diketahui :

Dekan Fakultas Hukum

(Dr. Muhammad Citra Ramadhan, S.H, M.H)

FAKULTAS HUKUM

UNIVERSITAS MEDAN AREA

MEDAN

2026

HALAMAN PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri, Adapaun bagian-bagian tertentu yang saya kutip dari hasil penelitian orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah dan etika penulisan karya tulis ilmiah. Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lain sesuai peraturan yang berlaku, apabila di temukanya plagiat didalam skripsi saya.



Medan, 01 Februari 2026

Nurfadilah Syahfitri

228400018

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

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

Nama : Nurfadilah Syahfitri

NPM 228400018

Program Studi : Ilmu Hukum

Fakultas : Hukum

Jenis karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area **Hak Bebas Royalti Noneksklusif** (*Non-exclusive Royalty- Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul :

Analisis Hukum Terhadap Hak-Hak Pekerja Yang Dikualifikasikan Mengundurkan Diri (Studi Putusan Nomor 269/Pdt.Sus-Phi/2022/PN.Mdn)

Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir/skripsi/tesis saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Medan

Pada tanggal : 06 februari 2026

Yang menyatakan,



(Nurfadilah Syahfitri)

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

1. Data Pribadi

Nama : Nurfadilah Syahfitri
Tempat/Tgl Lahir : Dalu Sepuluh A, 24 November 2004
Alamat : Dusun V, Desa Dalu X A, Kecamatan Tanjung Morawa.
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Status Pribadi : Belum Menikah

2. Data Orang Tua

Ayah : Bambang Hermanto S,H. M,H.
Ibu : Siswarni
Anak ke : 1 (Satu) dari 2 (Dua) Bersaudara

3. Pendidikan

SD (SDN 101870 Sena) : Lulus Tahun 2016
SMP (MTSN 2 Deli Serdang) : Lulus Tahun 2019
SMK (SMKN 1 Tanjung Morawa) : Lulus Tahun 2022
Universitas Medan Area : Lulus Tahun 2026

ABSTRAK

ANALISIS HUKUM TERHADAP HAK-HAK PEKERJA YANG DIKUALIFIKASIKAN MENGUNDURKAN DIRI (Studi Putusan Nomor 269/Pdt.Sus-Phi/2022/PN.Mdn)

Oleh:

NURFADILAH SYAHFITRI

NPM: 228400018

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis prosedur hukum terhadap pekerja yang dikualifikasikan mengundurkan diri berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan, serta mengkaji pertimbangan hukum hakim dalam Putusan Nomor 269/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Mdn terhadap perlindungan hak-hak pekerja. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: (1) bagaimana prosedur hukum terhadap pekerja yang dikualifikasikan mengundurkan diri berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja beserta peraturan turunannya dan (2) bagaimana pertimbangan hakim dalam putusan tersebut dalam kaitannya dengan perlindungan hak pekerja. Metode penelitian yang digunakan adalah yuridis normatif dengan pendekatan perundang-undangan dan pendekatan kasus, serta analisis data secara kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengkualifikasian pekerja mengundurkan diri harus memenuhi unsur mangkir selama lima hari kerja berturut-turut tanpa keterangan yang sah dan telah dilakukan pemanggilan secara patut oleh pengusaha. Meskipun unsur tersebut dianggap terpenuhi, akibat hukumnya berdampak pada hilangnya hak pesangon dan penghargaan masa kerja sehingga berpotensi merugikan pekerja. Penelitian ini menegaskan bahwa perlindungan hukum terhadap pekerja tidak hanya harus didasarkan pada pemenuhan prosedur formal, tetapi juga harus memperhatikan keadilan substantif.

Kata Kunci: Pemutusan Hubungan Kerja, Dikualifikasikan Mengundurkan Diri, Perlindungan Pekerja, Hak Pekerja.

ABSTRACT

LEGAL ANALYSIS OF THE RIGHTS OF WORKERS QUALIFIED TO RESIGN (Study of Decision Number 269/Pdt.Sus-Phi/2022/PN.Mdn)

By:

NURFADILAH SYAHFITRI

NPM: 228400018

This study aims to analyze the legal procedures for workers who are considered to have resigned based on labor laws and regulations, and to examine the judge's legal considerations in Decision Number 269/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Mdn regarding the protection of workers' rights. The research problems are: (1) how the legal procedures are applied to workers deemed to have resigned under the Job Creation Law and its implementing regulations; and (2) how the judge's considerations in the decision relate to the protection of workers' rights. The research method used is normative juridical with statutory and case approaches, and the data are analyzed qualitatively. The results show that the qualification of workers as having resigned must fulfill the element of absence for five consecutive working days without valid explanation and proper summons by the employer. Although these requirements are considered fulfilled, the legal consequences lead to the loss of severance pay and long-service awards, which potentially disadvantage workers. This study emphasizes that legal protection for workers should not only be based on formal procedural compliance, but also on substantive justice to avoid disadvantaging workers as the weaker party in industrial relations.

Keywords: *Termination of Employment, Deemed Resignation, Workers' Protection, Workers' Rights.*

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat ALLAH SWT, karena atas perkenannya telah memberikan karunianya berupa Kesehatan dan kelapangan berpikir kepada penulis, sehingga tulisan ilmiah dalam bentuk skripsi ini dapat juga terselesaikan. Skripsi ini berjudul **“Analisis Hukum Terhadap Hak-Hak Pekerja Yang Dikualifikasikan Mengundurkan Diri (Studi Putusan Nomor 269/Pdt.Sus-Phi/2022/Pn.Mdn)”**. Skripsi ini disusun untuk melengkapi syarat memperoleh gelar Sarjana Hukum pada Program Studi Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Medan Area. Skripsi ini bertujuan untuk menganalisis secara yuridis pemenuhan hak-hak pekerja yang dikualifikasikan sebagai mengundurkan diri, khususnya dalam konteks penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Penelitian ini tidak hanya mengkaji norma hukum ketenagakerjaan yang berlaku, tetapi juga menelaah penerapan hukum oleh hakim melalui studi terhadap Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Nomor 269/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Mdn.

Secara khusus, penulis menghanturkan sembah sujud dan mengucapkan rasa terima-kasih tiada terhingga kepada kedua orang tua, kepada cinta pertama dan panutanku, yaitu Bapak Bambang Hermanto S.H, M.H, seseorang yang penulis panggil dengan sebutan “Ayah” sosok yang senantiasa menjadi sosok panutan dalam kehidupan penulis. Melalui kerja keras, keteguhan hati, dan tanggung jawab yang tidak pernah surut, Ayah telah memberikan dukungan yang luar biasa, baik secara moral maupun materil, serta nasihat dan keteladanan Ayah menjadi kekuatan bagi penulis dalam menghadapi setiap proses dan tantangan selama penyusunan skripsi ini.

Dan yang tercinta Ibu Siswarni, seseorang yang penulis panggil dengan sebutan “Mamak”, terima kasih yang tak terhingga kepada Mamak tercinta. Tiada kata yang mampu menggambarkan besarnya kasih sayang, doa yang tidak pernah terputus, serta pengorbanan tulus yang telah Mamak berikan sepanjang perjalanan hidup penulis hingga berada pada tahap ini. Setiap langkah yang penulis tempuh dalam menyelesaikan skripsi ini tidak terlepas dari doa, ridho, dan kekuatan yang senantiasa Mamak panjatkan. Kesabaran Mamak dalam mendidik, membimbing, serta mendukung penulis, baik secara moril maupun materil, merupakan anugerah yang tidak ternilai harganya. Segala perjuangan dan pengorbanan yang telah Mamak lakukan menjadi alasan utama bagi penulis untuk terus berusaha memberikan yang terbaik.

Skripsi ini penulis persembahkan sebagai wujud bakti dan rasa cinta yang mendalam kepada Kedua Orang tua. Semoga kasih sayang dan Do’a kedua orangtua penulis selalu menyertai penulis.

Dalam menyelesaikan skripsi ini penulis telah banyak mendapatkan bimbingan, arahan dan bantuan dari berbagai pihak, maka pada kesempatan yang berbahagia ini penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Dadan Radan, M.Eng, M.Sc, selaku Rektor Universitas Medan Area atas kesempatan dan fasilitas yang diberikan kepada kami untuk mengikuti dan menyelesaikan Pendidikan Sarjana Hukum pada Fakultas Hukum Universitas Medan Area.

2. Bapak Dr. M. Citra Ramadhan, SH, MH, selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Medan Area, atas kesempatan yang diberikan untuk dapat menjadi mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Medan Area.
3. Bapak Dr. M. Yusrizal Adi Syahputra, SH, MH, selaku Wakil Bidang Penjamin Mutu Pendidikan dan Pembelajaran Fakultas Hukum Universitas Medan Area.
4. Bapak Nanang Tomi Sitorus, SH, MH, selaku Ketua Prodi Fakultas Hukum Universitas Medan Area.
5. Ibu Fitri Yanni Dewi Siregar, SH, M.H selaku Kepala Bidang Pembelajaran dan Sistem Informasi Akademik Fakultas Hukum Universitas Medan Area.
6. Bapak Dr. Shulhan Iqbal Nasution, SH, MH, selaku Wakil Dekan III Bidang Minat, Bakat, Dan Karir.
7. Ibu Dr.Serimin Pinem, SH, M.Kn, selaku Wakil Dekan IV Bidang Riset, Publikasi, Dan Kemitraan.
8. Bapak Mhd. Ansor Lubis, S.H, M.H, selaku Dosen Pembimbing skripsi yang telah dengan penuh kesabaran, ketelitian, dan dedikasi meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan, arahan, serta masukan yang sangat berarti selama proses penyusunan skripsi ini. Segala kritik, saran, dan ilmu yang diberikan tidak hanya membantu penulis dalam menyempurnakan penelitian ini, tetapi juga menjadi bekal berharga dalam membangun pola pikir yang lebih sistematis dan akademis. Bimbingan yang diberikan dengan penuh tanggung jawab dan profesionalisme menjadi motivasi tersendiri bagi penulis untuk terus belajar dan memperbaiki diri. Penulis menyadari bahwa tanpa arahan dan dukungan dari Bapak Dosen Pembimbing, skripsi ini tidak akan terselesaikan dengan baik.

Oleh karena itu, penulis mengucapkan terima kasih yang setulus-tulusnya atas

UNIVERSITAS MEDAN AREA

segala perhatian, kesabaran, dan dedikasi yang telah diberikan.

9. Bapak Dr. Rizkan Zulyadi, S.H, M.H , Selaku Sekretaris Seminar yang telah Memberikan Saran dan Perbaikan Penulisan Skripsi Penulis.
10. Bapak Alvin Hamzah Nasution, S.H, M.H , Selaku Penguji Seminar yang telah menguji saran dan perbaikan penulisan skripsi penulis.
11. Seluruh Bapak Dan Ibu Dosen Fakultas Hukum Universitas Medan Area yang telah memberikan ilmu dan wawasan pengetahuan kepada penulis selama kuliah pada Fakultas Hukum Universitas Medan Area.
12. Seluruh Pegawai Yang telah membantu surat menyurat serta Memberikan informasi selama perkuliahan di fakultas Hukum Universitas Medan Area
13. Kepada Adek tersayang Mutiara Ayu Syafitri, terimakasih sudah selalu berusaha memberikan yang terbaik kepada penulis, Kebersamaan, pengertian, serta kesabaran yang ditunjukkan selama penulis menjalani proses penelitian dan penyusunan skripsi ini merupakan bentuk dukungan yang sangat berarti. Semoga pencapaian ini juga dapat menjadi inspirasi dan penyemangat untuk terus meraih cita-cita dan keberhasilan di masa yang akan datang.
14. Kepada sahabat terbaik penulis yaitu Annisa Aulia Pantas Br Tarigan. Terimakasih karena sudah menjadi saudara yang tak sedarah, terimakasih sudah selalu bersedia mendengarkan segala keluh kesah penulis, tawa, tangis dan cerita yang kita lalui bersama sejak masa putih biru hingga smapai sekarang ini, telah menjadi bagian tak terlupakan dalam bab kehidupan penulis. Terimakasih juga karena sudah menjadi sahabat yang tidak hanya ada saat tawa mengisi hari, tetapi juga saat air mata menemani malam. Kehadiranmu telah memberikan warna, kekuatan, dan semangat tersendiri dalam perjalanan panjang ini.

15. Kepada teman seperjuangan yaitu Linda Wahyuni Pasaribu, Julia Dian Krysti, terima kasih sudah menjadi teman baik bagi penulis, kebersamaan penulis dari awal semester perkuliahan. Di balik kata kata pedas yang di lontarkan satu sama lain, ada hati malaikat yang selalu siap menyediakan bahu untuk bersandar dan hadir tanpa syarat baik suka maupun duka. Bersama kalian, hari hari di kampus berubah menjadi cerita yang layak di kenang. Canda, tawa, hingga diskusi larut malam menjadi bagian dari perjuangan yang tidak terasa sendiri. Terima kasih pula atas segala bantuan, dukungan dan semangat yang kalian berikan dalam proses penyelesaian karya tulis ini. Kalian bukan sekedar teman, tapi bagian dari perjalanan yang akan selalu hidup dalam ingatan penulis.
16. kepada seseorang yang telah dengan penuh kesabaran dan ketulusan mendampingi penulis selama proses penyusunan skripsi ini yang suda penulis anggap sebagai abang sendiri, Penulis menyampaikan rasa terima kasih yang tulus. Dukungan, waktu, perhatian, serta kesediaan untuk mendengarkan setiap keluh kesah dan memberikan semangat di tengah berbagai kesulitan menjadi kekuatan tersendiri bagi penulis dalam menyelesaikan karya ilmiah ini. Kehadiran dan bantuan yang diberikan, baik dalam bentuk motivasi, diskusi, maupun dorongan moral, sangat berarti dalam setiap tahap penyusunan skripsi ini. Penulis menyadari bahwa proses ini tidaklah mudah, namun dengan adanya dukungan tersebut, setiap tantangan dapat dilalui dengan lebih baik. Semoga segala kebaikan yang telah diberikan memperoleh balasan yang setimpal dan membawa keberkahan dalam setiap langkah ke depan.

17. Nurfadilah Syahfitri, ya diri saya sendiri, apresiasi sebesar besarnya karena telah bertanggung jawab untuk menyelesaikan apa yang telah dimulai. Terima kasih atas segala kerja keras dan semangat sehingga mampu bertahan dan terus melangkah sejauh ini. Meskipun jalannya begitu berat saya bangga pada diri saya sendiri.

Akhir kata, atas segala budi baik semua pihak kiranya mendapat lindungan Allah Swt dan semoga ilmu yang telah dipelajari selama masa perkuliahan dapat berguna untuk kepentingan dan kemajuan Agama, Bangsa dan Negara. Demikianlah penulis niat kan, semoga tulisan ilmiah penulis ini dapat bermanfaat bagi kita semua.

Medan, 06 Februari 2026

Penulis

Nurfadilah Syahfitri

DAFTAR ISI

ABSTRAK	iv
ABSTRACT	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI.....	xii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah.....	8
1.3 Tujuan Penelitian	8
1.4 Manfaat penelitian	9
1.5 Keaslian Penelitian.....	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	12
2.1. Tinjauan Umum Tentang Hukum Ketenagakerjaan	12
2.1.1. Pengertian Hukum Ketenagakerjaan.....	12
2.1.2. Para Pihak Dalam Hubungan Industrial	13
2.1.3. Tujuan Hukum Ketenagakerjaan.....	16
2.2. Tinjauan Umum Tentang Pemutusan Hubungan Kerja	17
2.2.1. Pengertian Pemutusan Hubungan Kerja	17
2.2.2. Jenis – jenis Pemutusan Hubungan Kerja	19
2.2.3. Dasar Hukum Pemutusan Hubungan Kerja	21
2.3. Tinjauan Umum Tentang Pekerja Yang Dikualifikasikan Mengundurkan Diri.....	23
2.3.1. Pengertian Dikualifikasikan Mengundurkan Diri	23
2.3.2. Dasar Hukum Dikualifikasikan Mengundurkan Diri.....	24

2.3.3. Akibat Hukum Bagi Pekerja Yang Dikualifikasikan Mengundurkan Diri	25
2.4. Tinjauan Umum Tentang Hak – Hak Pekerja Dalam Hubungan Kerja.....	27
2.4.1. Pengertian Hak Pekerja.....	27
2.4.2. Macam – Macam Hak Pekerja	30
2.4.3. Hak Yang Harus Diterima Bagi Pekerja Yang Mengalami pemutusan Hubungan Kerja.....	38
BAB III METODE PENELITIAN	42
3.1 Waktu dan Tempat Penelitian.....	42
3.1.1. Waktu Penelitian	42
3.1.2. Tempat Penelitian	43
3.2 Metodologi Penelitian.....	43
3.2.1 Jenis Penelitian.....	43
3.2.2 Jenis Data.....	43
3.2.3 Teknik Pengumpulan Data	44
3.2.4 Analisis Data	45
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	47
4.1. Prosedur Hukum Terhadap Pekerja Yang Dikualifikasikan Mengundurkan Diri Berdasarkan Peraturan Undang – Undang Cipta Kerja.....	47
4.2. Pertimbangan Hukum Hakim Terhadap Pekerja Yang Dikualifikasikan Mengundurkan Diri Dalam Putusan Nomor 269/Pdt.Sus- PHI/2022/PN.Mdn Terhadap Hak Pekerja.....	54

BAB V SIMPULAN DAN SARAN	71
5.1. Simpulan	71
5.2. Saran	73
DAFTAR PUSTAKA	75
LAMPIRAN	79



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Ketenagakerjaan merupakan bagian yang tidak dapat dipisahkan dari pembangunan nasional yang berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Pasal 27 ayat (2), yang berbunyi: "Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan."

Hukum Ketenagakerjaan, yang sebelumnya dikenal sebagai Hukum Perburuhan, berdasarkan Pasal 1 angka 1 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, diartikan sebagai segala hal yang berhubungan dengan pekerja baik sebelum, selama, maupun setelah masa bekerja . Hukum Ketenagakerjaan juga meliputi keseluruhan peraturan, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis, yang mengatur tentang ketenagakerjaan . Dalam Pasal 3 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut Undang-Undang Ketenagakerjaan), ditegaskan bahwa pengembangan ketenagakerjaan dilaksanakan dengan asas terpadu melalui Koordinasi. sektor antara pusat dan daerah . Oleh karena itu, pengembangan ketenagakerjaan diadakan secara sinergis dalam bentuk kerjasama yang saling mendukung .¹

¹ Aulia Rahmitasari. “ *Efektivitas Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Dan Peraturan Perusahaan Terhadap Pemberian Surat Sanksi Kepada Pekerja* ”, Jurnal Syntax Administrasi, Volume 4, Nomor 3, (Maret 2023), hal.332

Dalam mewujudkan hal tersebut, negara juga harus memperhatikan hak-hak dasar pekerja/buruh, termasuk dalam mekanisme terjadinya pemutusan hubungan kerja (PHK)². Namun, tingginya angka jumlah tenaga kerja di Indonesia tidak seimbang dengan ketersediaan lapangan kerja, sehingga menyebabkan tingkat pengangguran yang tergolong tinggi.

Tenaga kerja mempunyai peranan penting dalam pembangunan nasional sebagai sumber daya manusia. Sesuai dengan peranan dan kedudukannya, diperlukan pembangunan ketenagakerjaan yang berkualitas, bermartabat, dan berkelanjutan serta menjunjung tinggi harkat.³ Serta meningkatkan perlindungan tenaga kerja untuk meningkatkan kualitas kerja

Perlindungan terhadap pekerja/buruh merupakan hal mendasar yang mencakup perlindungan hak-hak dasar mereka serta menjamin kesamaan perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun sebagaimana yang telah diamanatkan dalam Undang-Undang Dasar 1945 Pasal 28D ayat (1).

Seiring berjalannya waktu, pemerintah mengeluarkan peraturan untuk mengatur hubungan kerja agar tidak terjadi kesewenang-wenangan antara pengusaha dan pekerja/buruh. Oleh karena itu, hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha perlu diatur dengan baik agar tidak merugikan salah satu pihak⁴

Permasalahan yang sering muncul dalam hubungan kerja adalah pemutusan hubungan kerja (PHK). Berakhirnya hubungan kerja berarti hilangnya mata pencaharian dan awal dari pengangguran dengan segala akibatnya. Oleh karena itu,

² Loekman Soetrisno. *Liberalisasi Ekonomi*. (Yogyakarta: PT.Tiara Wacana. 2015), hal. 5

³ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Tenaga Kerja Indonesia*. (Jakarta : Raja Grafindo Persada. 2017),hal.5

⁴ Sastrohadiwiryo Siswanto, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. (Jakarta : Bumi Aksara.

demikian menjamin kepastian dan ketenteraman hidup tenaga kerja, seharusnya pemutusan hubungan kerja dihindari. Undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang mengatur hubungan antara pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah haruslah berusaha menghindari terjadinya pemutusan hubungan kerja. Namun, jika pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maka pengusaha wajib memberitahukan kepada pekerja/buruh alasan dan tujuan pemutusan hubungan kerja tersebut agar pekerja/buruh mudah memahami hal yang sedang terjadi.

Apabila pemutusan hubungan kerja terjadi, pekerja berhak memperoleh haknya sesuai peraturan perundang-undangan, dan pengusaha berkewajiban memfasilitasi hal tersebut. Sayangnya, hubungan kerja tidak selalu harmonis, perselisihan dapat timbul akibat kesalahpahaman atau komunikasi yang buruk mengenai kewajiban, hak, dan tanggung jawab. Perlindungan hukum terhadap hak pekerja mencakup norma kerja seperti pengaturan waktu kerja, pesangon, dan hak istirahat/cuti⁵

Pemutusan hubungan kerja bisa bermula dari pengusaha maupun pekerja/buruh. Hal ini dapat dilihat dari definisi perselisihan pemutusan hubungan kerja yakni perselisihan pemutusan hubungan kerja yakni perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak (pasal 1 angka 4 undang – undang nomor 2 tahun 2004). Menurut teori, pekerja/buruh berhak untuk mengakhiri hubungan kerja, namun dalam praktik pengusaha/majikanlah yang mengakhirinya sehingga

⁵ Bagus Oktafian Abrianto, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Undang- Undang Cipta Kerja, Pengantar, hakikat hubungan kerja, dan Perkembangan Hukum Ketenagakerjaan*. (Jakarta: Kencana, 2024), hal.164

pengakhiran itu selalu merupakan pengakhiran hubungan kerja oleh pihak pengusaha/majikan. Bagi pekerja/buruh pemutusan hubungan kerja merupakan peristiwa yang tidak diharapkan terjadinya karena dengan pemutusan hubungan kerja, pekerja/buruh yang bersangkutan akan kehilangan mata pencaharian untuk menghidupi dirinya dan keluarganya.⁶ Dalam hal ini pemutusan hubungan kerja menurut Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang ketenagakerjaan berbunyi “ pada pasal 1 angka 25 Pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha.”⁷

Penjabaran perihal mengundurkan diri dan dikualifikasikan mengundurkan diri terdapat dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pada pasal 162 dan pasal 168. Perihal mengundurkan diri terdapat dalam pasal 162 yang memuat sebagai berikut :

1. Pekerja/buruh yang mengundurkan diri atas kemauan sendiri, memperoleh uang penggantian hak sesuai ketentuan pasal 156 ayat (4).
2. Bagi Pekerja/buruh yang mengundurkan diri atas kemauan sendiri, yang tugas dan fungsinya tidak mewakili kepentingan pengusaha secara langsung selain menerima uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4), diberikan uang pisah yang besarnya dan pelaksanaannya diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.
3. Pekerja/buruh yang mengundurkan diri sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus memenuhi syarat;

⁶ Devi Rahayu, “ Hukum Ketenagakerjaan Konsep dan Pengaturan dalam Omnibus Law”. Malang, Setara Press, 2021, hal. 76

⁷ Abdul Khakim, Dasar – Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, (Bandung: PT. Citra Aditia Bakti, 2020), hal.105

- (a) mengajukan permohonan pengunduran diri secara tertulis selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari sebelum tanggal mulai pengunduran diri;
 - (b) tidak terikat dalam ikatan dinas; dan
 - (c) tetap melaksanakan kewajibannya sampai tanggal mulai pengunduran diri.
4. Pemutusan hubungan kerja dengan alasan pengunduran diri atas kemauan sendiri dilakukan tanpa penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Perihal dikualifikasikan mengundurkan diri terdapat dalam pasal 168 yang memuat;

1. Pekerja/buruh yang mangkir selama 5 (lima) hari kerja atau lebih berturut-turut tanpa keterangan secara tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah dan telah dipanggil oleh pengusaha 2 (dua) kali di panggil pengusahaan secara patut dan tertulis dapat diputus hubungan kerjanya karena dikualifikasikan mengundurkan diri.
2. Keterangan tertulis dengan bukti yang sah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus diserahkan paling lambat pada hari pertama pekerja/buruh masuk bekerja.
3. Pemutusan hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) 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.⁸

Dalam praktiknya, masih sering dijumpai pengusaha yang melakukan pemutusan hubungan kerja tanpa melalui prosedur yang benar dan tanpa pemberian

⁸ Rindjan, ille indonesia labor law consultantion “*Mengundurkan Diri dan Dikualifikasikan Mengundurkan Diri*” “<https://ille.mms-laws.or.id/mengundurkan-diri-dan-dikualifikasikan-mengundurkan-diri/>” diakses pada tanggal 24 Januari 2026 Pukul 00:43 WIB

kompensasi yang layak. Salah satu contoh konkret terlihat dalam kasus Poniman melawan UD. Sentani. Dalam perkara tersebut, Dinas Tenaga Kerja Kota Medan mengeluarkan anjuran agar perusahaan membayarkan hak-hak pekerja selama 21 tahun masa kerja. Namun, para pihak tidak menerima anjuran tersebut dan mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan.

Dalam Putusan Nomor 269/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Mdn, Pengadilan Hubungan Industrial menyatakan bahwa pekerja dikualifikasikan mengundurkan diri karena telah mangkir selama lima hari berturut-turut tanpa keterangan tertulis dan telah dipanggil secara patut dan tertulis oleh perusahaan. Sebelum perkara diputus, perusahaan telah mengirimkan surat panggilan kerja I tertanggal 20 September 2025, surat panggilan kerja II tertanggal 29 September 2025, dan surat panggilan kerja III tertanggal 6 Oktober 2025, namun pekerja yang bersangkutan tidak pernah memenuhi panggilan tersebut.

Pemberian Surat panggilan kerja oleh pengusaha dilakukan melalui beberapa tahapan sebagaimana dialami oleh salah satu karyawan UD. Sentani, yaitu A.n. Poniman. Dikarenakan tidak masuk kerja selama 5 hari berturut-turut Sebelum dikeluarkannya Anjuran dan perkara ini diputus oleh Pengadilan, pihak perusahaan telah beberapa kali menyampaikan surat panggilan kerja kepada yang bersangkutan. Hal ini dibuktikan dengan adanya panggilan kerja I tertanggal 20 September 2025, panggilan kerja II tertanggal 29 September 2025, dan panggilan kerja III tertanggal 6 Oktober 2025. Namun, dalam setiap panggilan tersebut, pekerja yang bersangkutan tidak pernah hadir memenuhi panggilan perusahaan.

Dalam ketentuan hukum ketenagakerjaan yang berlaku di Indonesia, pemanggilan pekerja oleh pengusaha merupakan instrumen hukum yang esensial dalam proses pemutusan hubungan kerja, khususnya apabila pekerja tidak masuk bekerja tanpa keterangan. Ketidakhadiran pekerja tidak serta-merta dapat dijadikan dasar pemutusan hubungan kerja, melainkan harus terlebih dahulu didahului dengan pemanggilan secara patut dan tertulis oleh pengusaha.

Hal tersebut ditegaskan dalam Pasal 168 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah dan dipertegas oleh Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja juncto Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, yang pada pokoknya mengatur bahwa pekerja yang tidak masuk kerja selama lima hari kerja atau lebih secara berturut-turut tanpa keterangan tertulis dan telah dipanggil secara patut dan tertulis oleh pengusaha sebanyak dua kali, dapat dikualifikasikan mengundurkan diri.

Berdasarkan uraian tersebut, kasus Poniman melawan UD. Sentani menjadi menarik untuk diteliti karena mencerminkan adanya perbedaan persepsi antara pekerja dan pengusaha dalam penerapan surat panggilan kerja sebagai dasar pengakhiran hubungan kerja, serta menunjukkan potensi pelanggaran prosedur Pemutusan Hubungan Kerja sebagaimana (diatur dalam Pasal 168 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 52 ayat (2) dan ayat (3) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, serta Pasal 81 angka 45 Peraturan Pemerintah Pengganti

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja.

Oleh karena itu, penelitian ini difokuskan untuk menganalisis prosedur pemanggilan pekerja dalam proses Pemutusan Hubungan Kerja yang mengakibatkan pekerja dikualifikasikan mengundurkan diri, serta menilai kesesuaian putusan Pengadilan Hubungan Industrial dengan prinsip keadilan. Dengan demikian, penelitian ini disusun dalam Proposal Penelitian berjudul ***“Analisis Hukum terhadap Hak-Hak Pekerja yang Dikualifikasikan Mengundurkan Diri (Studi Putusan Nomor 269/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Mdn)”***.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah sebagaimana telah diuraikan diatas maka rumusan masalah dari penelitian ini adalah ;

1. Bagaimana prosedur hukum terhadap pekerja yang dikualifikasikan mengundurkan diri berdasarkan peraturan undang – undang cipta kerja ?
2. Bagaimana pertimbangan hukum Hakim terhadap pekerja yang dikualifikasikan mengundurkan diri dalam Putusan Nomor 269/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Mdn terhadap hak pekerja ?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah yang sudah dirumuskan, maka tujuan penelitian ini sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui prosedur hukum terhadap pekerja yang dikualifikasikan mengundurkan diri berdasarkan peraturan undang – undang cipta kerja.

2. Untuk mengetahui pertimbangan hukum Hakim terhadap pekerja yang dikualifikasikan mengundurkan diri dalam Putusan Nomor 269/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Mdn terhadap hak pekerja.

1.4 Manfaat penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Secara teoritis

Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan agar dapat memberikan penjelasan bahwasanya untuk mengetahui pengaturan hukum ketenagakerjaan khususnya mengenai hak-hak pekerja Ketika terjadi phk, sehingga para pekerja dapat mengetahui pengaturan hukum ketenagakerjaan dan proses pemutusan hubungan kerja tersebut dilakukan secara transparan dan sesuai dengan undang-undang yang berlaku.

2. Secara praktis

Penelitian ini merupakan kesempatan bagi penulis untuk dapat menerapkan ilmu yang telah di peroleh selama menjalani perkuliahan serta memperluas wahana berpikir secara ilmiah dalam bidang ilmu hukum keperdataan.

1.5 Keaslian Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan pertimbangan bahwa berdasarkan informasi dan penelusuran kepustakaan dalam skripsi ataupun jurnal belum ada penelitian yang dilakukan dengan judul ini. Akan tetapi, ditemukan beberapa judul skripsi ataupun jurnal yang berhubungan dengan topik dalam skripsi ini antara lain:

1. Nama David Marpaung, Asal Universitas Medan Area, Judul, Analisis Hukum Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja (Phk) Secara Lisan Melalui Media Elektronik (Studi Putusan Nomor 135/Pdt.Sus-Phi/2023/Pn Mdn).

Rumusan Masalah :

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?
2. Nama Togap Pandapotan Purba, Asal Universitas Medan Area, Judul, Kajian Hukum Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Oleh Perusahaan Pt. Tasik Raja (Studi Kasus : Putusan No 332/Pdt.Sus.Phi/2021/Pn Mdn.)

Rumusan Masalah:

1. Bagaimana pengaturan hukum tentang pemutusan hubungan kerja sepihak menurut perjanjian kerja?
2. Bagaimana prosedur pemutusan hubungan kerja secara sepihak berdasarkan putusan nomor 332/pdt.Sus.PHI/2021/PN Mdn?
3. Bagaimana pertimbangan hakim terhadap pemberhentian secara sepihak ditinjau dari putusan nomor 332/pdt.Sus.PHI/2021/PN Mdn?

3. Nama Dwi Bagus Wisnu Prabowo, Asal Universitas Medan Area, Judul, Analisis Yuridis Terhadap Pemenuhan Hak Karyawan Dalam Pemutusan Hubungan Kerja (Studi Putusan No. 266/Pdt. Sus-Phi/2021/ Pn.Mdn).

Rumusan Masalah:

1. Apakah faktor-faktor penyebab terjadinya pemutusan hubungan kerja pada putusan No. 266/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Mdn?
2. Bagaimana pemenuhan hak dalam pemutusan hubungan kerja berdasarkan putusan No. 266/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Mdn?
3. Bagaimana pertimbangan hakim dalam perkara perselisihan hubungan industrial pada putusan No. 266/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Mdn?

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 dipertanggung jawabkan, karena dilakukan dengan nuansa keilmuan, kejujuran, rasional, objektif, terbuka dan dapat dipertanggungjawabkan secara keilmuan akademis.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Tinjauan Umum Tentang Hukum Ketenagakerjaan

2.1.1. Pengertian Hukum Ketenagakerjaan

Hukum Ketenagakerjaan dahulu disebut dengan hukum perburuhan. Pemakaian istilah tenaga kerja, pekerja, dan buruh pada dasarnya harus dibedakan. Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Tahun 2003 Nomor 4279 yang selanjutnya disingkat dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003), adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja. Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/ atau jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Pengertian setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau 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. Tenaga kerja meliputi pegawai negeri, pekerja formal, pekerja informal, dan orang yang belum bekerja atau

pengangguran. Dengan kata lain, pengertian tenaga kerja adalah lebih luas daripada pekerja/buruh.

Hukum ketenagakerjaan adalah hukum yang mengatur tentang tenaga kerja. Hukum ketenagakerjaan semula dikenal dengan istilah perburuhan. Setelah kemerdekaan ketenagakerjaan di Indonesia diatur dengan ketentuan Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969 tentang Pokok-Pokok Ketentuan Tenaga Kerja. Pada tahun 1997 undang-undang ini diganti dengan Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan. Keberadaan Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1997 ternyata menimbulkan banyak protes dari masyarakat. Hal ini dikaitkan dengan masalah menara jamsostek yang dibangun berdasarkan dugaan kolusi penyimpangan dana jamsostek. Keberadaan Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1997 mengalami penangguhan dan yang terakhir diganti oleh Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Tahun 2003 Nomor 4279 yang selanjutnya disingkat dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003).⁹

2.1.2. Para Pihak dalam Hubungan Industrial

Hubungan industrial merupakan suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang melibatkan unsur pekerja, pengusaha, dan pemerintah. Konsep ini ditegaskan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa hubungan industrial adalah sistem hubungan antara pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

⁹ Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2009)

Secara umum, para pihak dalam hubungan industrial terdiri atas:

1. Pekerja

Istilah pekerja dalam praktek sering dipakai untuk menunjukkan status hubungan kerja, seperti pekerja kontrak, pekerja borongan, pekerja harian, pekerja honorer, pekerja tetap. Kata perkerja memiliki pengertian sangat luas, yakni setiap orang yang melakukan pekerjaan, baik didalam hubungan kerja maupun swapekerja. Istilah yang sepadan dengan pekerja ialah karyawan, yakni orang yang berkarya atau bekerja yang lebih diidentikan pada pekerjaan nonfisik, sifat pekerjaannya halus atau tidak kotor, contoh karyawan bank dan sebagainya. Sedangkan pegawai adalah setiap orang yang bekerja pada pemerintahan yakni pegawai negeri.

Pengertian pekerja adalah sangat luas, yaitu tiap orang yang melakukan pekerjaan, baik dalam hubungan kerja maupun diluar hubungan kerja yang secara kurang tepat oleh sementara orang disebut buruh bebas. Untuk pekerja semacam ini seperti misalnya seorang dokter yang membuka praktek partikelir, seorang pengacara, dan lain sebagainya kita gunakan istilah swa-pekerja, swa-pekerja ini bekerja atas tanggung jawab dan risiko sendiri.

Pengertian Pekerja/buruh yang tertuang dalam Pasal 1 angka 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, menyebutkan bahwa “Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain”. sedangkan pengertian Tenaga Kerja dalam pasal 1 angka 2 UndangUndang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu

bahwa “tenaga kerja adalah orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.”¹⁰

2. Pengusaha

Pengertian pengusaha diatur dalam Pasal 1 angka 5 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri, orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya, orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan berkedudukan di luar wilayah Indonesia. Di dalam pengusaha dikenal juga pemberi kerja yakni perseorangan, pengusaha, badan hukum atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain Pasal 1 angka 4.¹¹

3. Serikat Pekerja

Menurut Pasal 1 ayat (1) Undang-Undang No. 21 Tahun 2000, disebutkan bahwa serikat pekerja/serikat buruh adalah : “Organisasi yang didirikan oleh, dari dan untuk pekerja di dalam atau di luar perusahaan, milik negara atau pribadi, yang bersifat tidak terikat, terbuka, diper tanggungjawabkan untuk memperjuangkan, membela dan melindungi hak-hak dan kepentingan pekerja, maupun untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya. Istilah pekerja/buruh,

¹⁰ Ony Rosifany, “ *Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Perempuan Menurut Ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan* ”, LEGALITAS : Jurnal Ilmiah Ilmu Hukum, Volume 10 No. 2 (2025), hal.39-40

¹¹ Surya Nita, “ *Peranan Serikat Pekerja Dalam Membentuk Perjanjian Kerja Bersama Sebagai Hubungan Kerja Ideal Bagi Pekerja Dengan Pengusaha* ”, Jurnal Hukum De'rechtsstaat, Volume 6 No. 2, (September 2020), hal.147

mengacu pada setiap orang yang bekerja untuk memperoleh upah atau bentuk pendapatan yang lain”.

Kebebasan berserikat tersebut merupakan hak pekerja/buruh yang tidak dapat ditawar-tawar lagi, namun demikian, secara prinsip hak berserikat juga mengandung pengertian hak untuk tidak berserikat, sehingga pekerja/buruh tidak boleh dipaksa untuk berserikat atau menjadi anggota organisasi pekerja atau buruh.¹²

2.1.3. Tujuan Hukum Ketenagakerjaan

Tujuan hukum ketenagakerjaan adalah untuk mencapai atau melaksanakan keadilan sosial dalam bidang ketenagakerjaan dan untuk melindungi pekerja terhadap kekuasaan yang tidak terbatas dari pengusaha, misalnya yang membuat atau menciptakan peraturan-peraturan yang sifatnya memaksa agar pengusaha tidak bertindak sewenang-wenang terhadap para pekerja sebagai pihak yang lemah. Sedangkan peranan hukum ketenagakerjaan adalah menyamakan keadilan sosial ekonomi tenaga kerja serta arah yang harus ditempuh dalam mengatur kebutuhan ekonomi pekerja sesuai dengan cita-cita dan aspirasi bangsa Indonesia dengan arah gotong royong sebagai ciri khas kepribadian bangsa dan unsur pokok Pancasila. Pembangunan ketenagakerjaan bertujuan:

- a. memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi;
- b. mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah;

¹² Tanti Kirana Utami, “ *Peran Serikat Pekerja Dalam Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja* ”, Jurnal Wawasan Hukum, Volume 28 No. 01 (Februari 2013),

- c. memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan; dan
- d. meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.

Sifat hukum ketenagakerjaan dapat bersifat perdata (privat) dan bersifat publik. Dikatakan bersifat perdata adalah karena mengatur kepentingan perorangan, dalam hal ini antara pekerja dan pengusaha, yaitu dimana mereka mengadakan suatu perjanjian yang disebut dengan perjanjian kerja, sedangkan mengenai hukum perjanjian sendiri terdapat atau diatur didalam KUHPerdata Buku Ke III. Bersifat publik (pidana), adalah : Dalam hal-hal tertentu atau pemerintah turut ikut campur dalam masalah ketenagakerjaan dan Adanya sanksi-sanksi atau aturan hukum didalam setiap Undang-Undang atau Peraturan Perundang-undangan dibidang ketenagakerjaan.¹³

2.2.Tinjauan Umum Tentang Pemutusan Hubungan Kerja

2.2.1. Pengertian Pemutusan Hubungan Kerja

Pengertian pemutusan hubungan kerja tercantum dalam BAB I Ketentuan Umum Pasal 1 angka (15) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan pemutusan hubungan kerja. yang menyatakan bahwa “pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran Hubungan Kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara Pekerja/Buruh

¹³ Niru Anita Sinaga, “ *Perlindungan Hukum Hak-Hak Pekerja Dalam Hubungan Ketenagakerjaan Di Indonesia* ”, JURNAL TEKNOLOGI INDUSTRI, Volume 6 (2017), hal.61

dan Pengusaha”.¹⁴

pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara karyawan dan perusahaan. Apabila kita mendengar istilah pemutusan hubungan kerja, yang biasa terlintas adalah pemecatan sepihak oleh pihak perusahaan karena kesalahan karyawan. Karenanya, selama ini pemutusan hubungan kerja memiliki konotasi negatif. Padahal, kalau kita lihat definisi di atas yang diambil dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, dijelaskan Pemutusan Hubungan kerja dapat terjadi karena bermacam sebab. Intinya tidak persis sama dengan pengertian dipecat.

Menurut Pasal 1 angka 25 Undang-Undang Nomor 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.¹⁵ istilah pemutusan hubungan kerja yaitu:

4. *Termination*, putusnya hubungan kerja karena selesainya atau berakhirnya kontrak yang telah disepakati.
5. *Dismissal*, putusnya hubungan kerja karena karyawan melakukan tindakan pelanggaran disiplin yang telah ditetapkan.
6. *Redundancy*, karena perusahaan melakukan pengembangan dengan menggunakan mesin-mesin teknologi baru, seperti: penggunaan robot-

¹⁴ Sutrisno,” *Pemutusan Hubungan Kerja (Phk) Akibat Pelanggaran Perjanjian Kerja Ditinjau Dari Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Pt Tekno Cipta Dwidaya*”, Jurnal Hukum, Volume 5 No. 1(September 2024), hal.138

¹⁵ Sri Hidayani, ” *Aspek Hukum terhadap Pemutusan Hubungan Kerja yang Dilakukan oleh Pengusaha*”, Mercatoria, Jurnal Magister Hukum UMA, Volume 11 No. 2(Desember 2018), hal.

robot industry dalam proses produksi, penggunaan alat berat yang cukup dioperasikan oleh satu atau dua orang untuk menggantikan sejumlah tenaga kerja, yang berakibat pada pengurangan tenaga kerja.

7. *Retrenchment*, yang dikaitkan dengan masalah - masalah ekonomi, seperti resesi ekonomi yang membuat perusahaan tidak mampu memberikan upah kepada karyawannya.¹⁶

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) berarti ketika perusahaan dan pekerjanya berhenti bekerja sama untuk selamanya. Ini bisa terjadi ketika pekerja pergi sendiri atau ketika perusahaan menyuruh mereka pergi. tidak baik bagi perusahaan untuk menghabiskan uang mereka tetapi perusahaan akan kehilangan pekerja yang baik. Perusahaan harus mencari pekerja yang baru untuk menggantikan mereka. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) berakhirnya masa kerja karyawan. Untuk para karyawan, pegawai, ataupun pemilik bisnis.¹⁷

2.2.2. Jenis – jenis Pemutusan Hubungan Kerja

Dalam *literature* hukum ketenagakerjaan, dikenal adanya beberapa jenis pemutusan hubungan kerja, yaitu:

1. Pemutusan Hubungan Kerja oleh majikan/pengusaha.

Pemutusan hubungan kerja oleh majikan atau pengusaha adalah yang paling sering terjadi, baik karena kesalahan-kesalahan pihak buruh maupun karena kondisi perusahaan. pemutusan hubungan kerja oleh majikan ini paling sering membawa

¹⁶ Ratna (2024) “*Analisis Yuridis Pemutusan Hubungan Kerja Secara Massal Menurut Keputusan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Sia Nomor : KEP-150/MEN/2000*”. Diploma thesis, Universitas Abdurachman Saleh Situbondo, (2024), hal. 15

¹⁷ Mahlia Sari, “*Peran Dinas Ketenagakerjaan Dalam Penyelesaian Hak-Hak Pekerja Yang Terkena Pemutusan Hubungan Kerja Berdasarkan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja Perspektif Siyash Tanfidziyah (Studi Di Dinas Ketenagakerjaan Dan Transmigrasi Provinsi Bengkulu)*” Undergraduate (S1) thesis, UIN Fatmawati Sukarno Bengkulu, (2025), hal. 20

dampak negatif khususnya terhadap buruh dan keluarganya dalam mempertahankan kelangsungan hidupnya. Sehubungan dengan akibat yang ditimbulkan pemutusan hubungan kerja ini, maka dalam era pembangunan nasional yang menghendaki tercapainya masyarakat yang adil dan makmur secara merata baik materil maupun spiritual seharusnya pemutusan hubungan kerja ini tidak perlu terjadi.

2. Pemutusan Hubungan Kerja oleh pekerja/buruh

Pihak buruh dapat saja memutuskan hubungan kerjanya dengan persetujuan pihak majikan pada setiap saat yang dikendakinya, bahkan buruh juga berhak memutuskan hubungan kerja secara sepihak tanpa persetujuan majikan.

3. Pemutusan Hubungan Kerja demi hukum

Pemutusan hubungan kerja demi hukum adalah pemutusan hubungan kerja yang terjadi dengan sendirinya sehubungan dengan berakhirnya jangka waktu perjanjian yang dibuat oleh majikan dan buruh.

4. Pemutusan Hubungan Kerja oleh pengadilan (Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial)

Masing-masing pihak dalam perjanjian kerja dapat meminta pengadilan negeri agar hubungan kerja diputus berdasarkan alasan penting. Pemutusan Hubungan Kerja oleh Pengadilan bisa terjadi dengan alasan/sebab:

- a. Pemutusan Hubungan Kerja karena perusahaan pailit (berdasarkan putusan Pengadilan Niaga) (Pasal 165);
- b. Pemutusan Hubungan Kerja terhadap anak yang tidak memenuhi syarat untuk bekerja yang digugat melalui lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Pasal 68)

- c. Pemutusan Hubungan Kerja karena berakhirnya PK (154 huruf b kalimat kedua)¹⁸

2.2.3. Dasar Hukum Pemutusan Hubungan Kerja

Dalam dunia kerja, kita lazim mendengar istilah Pemutusan Hubungan Kerja atau yang sering disingkat dengan kata Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial sering kali menimbulkan keresahan khususnya bagi para pekerja. Bagaimana tidak, Keputusan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial ini akan berdampak buruk bagi kelangsungan hidup dan masa depan para pekerja yang mengalaminya. Bagaimana aturan Pemutusan Hubungan Kerja menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan Menurut Pasal 61 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 mengenai tenaga kerja, perjanjian kerja dapat berakhir apabila :

1. Pekerja meninggal dunia
2. Jangka waktu kontrak kerja telah berakhir
3. Adanya putusan pengadilan atau penetapan lembaga pphi (penyelesaian perselisihan hubungan industrial) yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap
4. Adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau pkb (perjanjian kerja bersama) yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.

Jadi, pihak yang mengakhiri perjanjian kerja sebelum jangka waktu yang ditentukan, wajib membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah

¹⁸ Nikodemus,” *Tinjauan Yuridis Pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja (Phk) Secara Sepihak Oleh Perusahaan Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*”, Jurnal Ilmu Hukum Legal Opinion, Vol.3 (2015), hal. 3

pekerja/buruh sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja. Perusahaan dapat melakukan PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) apabila pekerja melakukan pelanggaran terhadap perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama (PKB). Akan tetapi sebelum Pemutusan Hubungan Kerja, perusahaan wajib memberikan surat peringatan secara 3 kali berturut-turut. Perusahaan juga dapat menentukan sanksi yang layak tergantung jenis pelanggaran, dan untuk pelanggaran tertentu, perusahaan bisa mengeluarkan SP (Surat Peringatan) Ke-3 (tiga) secara langsung atau langsung memecat. Semua hal ini diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, Karena setiap perusahaan mempunyai peraturan yang berbeda-beda.

Selain karena kesalahan pekerja, pemecatan mungkin dilakukan karena alasan lain. Misalnya bila perusahaan memutuskan melakukan efisiensi, penggabungan atau peleburan, dalam keadaan merugi/pailit. Pemutusan Hubungan Kerja akan terjadi karena keadaan diluar kuasa perusahaan. Bagi pekerja yang di Pemutusan Hubungan Kerja, alasan Pemutusan Hubungan Kerja berperan besar dalam menentukan apakah pekerja tersebut berhak atau tidak berhak atas uang pesangon, uang penghargaan dan uang penggantian hak. Peraturan mengenai uang pesangon, uang penghargaan dan uang penggantian hak diatur dalam Pasal 156, Pasal 160 sampai Pasal 169 Undang - Undang Nomor. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.¹⁹

¹⁹ Sokhib Naim, “*Pemutusan Hubungan Kerja Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (PT.Cendrawasih Dwimega Kencana Sorong)*”, Justisi | Universitas Muhammadiyah Sorong, Vol.8, No.3, (2022), hal. 166

2.3. Tinjauan Umum Tentang Pekerja Yang Dikualifikasikan Mengundurkan Diri

2.3.1. Pengertian Dikualifikasikan Mengundurkan Diri

Perusahaan dapat memutuskan hubungan kerja apabila pekerja tidak masuk selama lima hari berturut-turut tanpa keterangan tertulis yang dilengkapi bukti-bukti yang sah meskipun telah dipanggil dua kali secara patut dan tertulis oleh perusahaan. Dalam situasi seperti ini, pekerja dianggap telah mengundurkan diri. Keterangan dan bukti yang sah yang menunjukkan alasan pekerja tidak masuk, harus diserahkan paling lambat pada hari pertama pekerja masuk kerja dan untuk panggilan patut diartikan bahwa panggilan dengan tenggang waktu paling lama tiga hari kerja dengan dialamatkan pada alamat pekerja yang bersangkutan atau alamat yang dicatatkan pada perusahaan. Pekerja yang di PHK (pemutusan hubungan kerja) akibat mangkir berhak menerima uang pengganti hak dan uang pisah yang besarnya dalam pelaksanaannya diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, dan perjanjian kerja bersama sebagaimana diatur dalam Pasal 168 Undang - Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.²⁰

Pemutusan hubungan kerja dengan alasan mangkir yang dikualifikasi mengundurkan diri diatur dalam Pasal 168 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan : “Pekerja/Buruh yang mangkir selama 5 (lima) hari kerja atau lebih berturut-turut tanpa keterangan secara tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah dan telah dipanggil oleh pengusaha 2 (dua)

²⁰ Purnomo, “Akibat Hukum Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak Oleh Perusahaan”, Jurnal Krisna Law, Volume 4, Nomor 1 (Februari 2022), hal. 52

kali secara patut dan tertulis dapat diputus hubungan kerjanya karena dikualifikasikan mengundurkan diri”.²¹

2.3.2. Dasar Hukum Dikualifikasikan Mengundurkan Diri

Pengaturan mengenai dikualifikasikan mengundurkan diri diatur dalam beberapa peraturan perundang-undangan yaitu:

1. Pasal 168 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang menyatakan bahwa:

(1) Pekerja/buruh yang mangkir selama 5 (lima) hari kerja atau lebih berturut-turut tanpa keterangan secara tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah dan telah dipanggil oleh pengusaha 2 (dua) kali secara patut dan tertulis dapat diputus hubungan kerjanya karena dikualifikasikan mengundurkan diri.

(2) Keterangan tertulis dengan bukti yang sah sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus diserahkan paling lambat pada hari pertama pekerja/buruh masuk bekerja.

(3) Pemutusan hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) 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.²²

2. Pasal 51 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja yang menyatakan bahwa :

²¹ Eka Putri Santoso, “*Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Yang Di Phk Dengan Alasan Mangkir Karena Menolak Karantina Terkait Pandemi Covid-19*”, Lex Jurnalica, Volume 19 Nomor 3 Desember 2022), hal. 384

²² Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pasal 168

Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja/Buruh karena alasan Pekerja/Buruh mangkir selama 5 (lima) hari kerja atau lebih berturut-turut tanpa keterangan secara tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah dan telah dipanggil oleh Pengusaha 2 (dua) kali secara patut dan tertulis maka Pekerja/Buruh berhak atas :

- a. uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 40 ayat (4); dan
- b. uang pisah yang besarnya diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.²³

2.2.3 Akibat Hukum bagi Pekerja yang Dikualifikasikan Mengundurkan Diri

Apabila karyawan tidak masuk kerja tanpa alasan yang jelas alias mangkir, maka berlaku prinsip *no work no pay*. Hal tersebut tertuang dalam Pasal 93 ayat (1) yang menyebutkan bahwa upah tidak dibayar apabila pekerja/buruh tidak melakukan pekerjaan. Upah tersebut termasuk tunjangan kehadiran.

Untuk batas waktu karyawan mangkir kerja menurut Undang - Undang adalah 5 hari kerja berturut-turut. Hal tersebut terdapat di Undang - Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003, pasal 168 ayat (1) dan (2).

Apabila terjadi pemutusan hubungan kerja karena alasan di atas, hak karyawan tetap harus diberikan oleh perusahaan karena mangkir dari kerja masih diklasifikasikan sebagai pengunduran diri bukan pemutusan hubungan kerja oleh perusahaan.

²³ Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja, pasal 51

Sehingga karyawan berhak mendapatkan uang penggantian hak dan uang pisah. Namun karyawan tidak mendapatkan uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja (UPMK). Dan hal tersebut tertuang dalam pasal 168 ayat (3):

Pemutusan hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) 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.

Uang penggantian hak yang seharusnya diterima karyawan antara lain:

1. Cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur
2. Biaya atau ongkos pulang untuk pekerja dan keluarganya ke tempat di mana pekerja diterima bekerja
3. Penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% dari uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat
4. Hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

Untuk ketentuan uang pisah bagi karyawan pemutusan hubungan kerja seharusnya sudah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Jika tidak diatur, maka perusahaan akan repot sendiri karena berdasarkan beberapa kasus, pada akhirnya putusan hakim tetap akan mewajibkan perusahaan untuk membayar uang pisah sebagaimana diamanatkan Undang-Undang Ketenagakerjaan, sekalipun peraturan perusahaan tidak mengaturnya.

Dalam hal karyawan tidak masuk 5 hari kerja atau lebih dengan alasan yang dapat dibuktikan, maka perusahaan tidak dapat melakukan pemutusan hubungan kerja. Prinsip *no work no pay* tidak berlaku, dan perusahaan tetap wajib membayar upah penuh sesuai Pasal 93 ayat (3).²⁴

2.4. Tinjauan Umum Tentang Hak – Hak Pekerja Dalam Hubungan Kerja

2.4.1. Pengertian Hak Pekerja

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.²⁵

Dalam perkembangan hukum ketenagakerjaan di Indonesia diatur berbagai bentuk – bentuk hak dan kewajiban pekerja/buruh di suatu perusahaan. Kewajiban pekerja harus bertindak sebagai pekerja yang baik. Menurut Pasal 1603 di KUHPerduta, pekerja yang baik adalah pekerja yang menjalankan kewajiban-kewajibannya dengan baik yang dalam hal ini kewajiban untuk melakukan atau tindakan melakukan segala sesuatu yang dalam keadaan sama, seharusnya dilakukan atau tidak dilakukan.

Kewajiban pekerja menurut Pasal 1603, 1603 a, 1603 b, 1603 c KUHPerduta adalah:

²⁴ Hadirr, “ *Sanksi Bagi Karyawan Mangkir Kerja 5 Hari Berturut-Turut* “ <https://www.hadirr.com/blog/sanksi-karyawan-mangkir-kerja/>, diakses pada tanggal 28 Januari 2026 pukul 13:00 WIB

²⁵ Danang Sunyoto, *Hak Dan Kewajiban Bagi Pekerja Dan Pengusaha*, (Yogyakarta: Pustaka Yustisia, 2013), hal. 35

a. Pekerja wajib melakukan pekerjaan Pasal 1603a

Buruh wajib melakukan sendiri pekerjaannya, kecuali dengan izin majikan ia dapat menyuruh orang lain menggantikannya. Artinya, dalam melaksanakan isi dari perjanjian kerja, yaitu pekerjaan, pada prinsipnya pekerja wajib melakukannya sendiri. Akan tetapi, karena alasan tertentu, ketentuan tersebut dapat dikesampingkan, yaitu dengan adanya alasan yang sah serta pengetahuan dan izin dari pengusaha. Dalam hal ini, pengusaha tetap bertanggung jawab atas pekerjaan yang ditanganinya. Apabila pekerja sakit atau berhalangan untuk melaksanakan pekerjaannya, agar aktivitas perusahaan tidak terhenti, maka pekerja dapat menyuruh pihak ketiga untuk menggantikannya dengan seizin perusahaan.

b. Pekerja wajib menaati aturan dan peraturan dan petunjuk dari pengusaha
Pasal 1603b

Buruh wajib menaati aturan-aturan pelaksanaan pekerjaan dan aturan-aturan yang dimaksudkan untuk memperbaiki tata tertib perusahaan atau majikan, yang diberikan atas nama majikan dalam batas-batas aturan perundang-undangan, perjanjian, atau reglemen. Jika tidak ada, maka berlaku dalam batas-batas kebiasaan.

c. Kewajiban dalam menjelaskan pekerjaan dalam Rumah tangga majikan
Pasal 1603c

Pekerja/ buruh yang tinggal di rumah majikan wajib berkelakuan menurut tata tertib rumah tangga majikan. Dalam hal melakukan pekerjaan, pekerja/buruh diwajibkan menaati tata tertib yang ada dalam perusahaan atau di tempat majikannya dimana ia bekerja.²⁶

²⁶ Ishana Hanifah, *Himpunan Lengkap Kitab Undang –Undang KUHPerdara*, (Jakarta, Indonesia 2013) hal.341.

Secara umum kewajiban seorang pekerja adalah:

- a. Mengikuti perintah dari pengusaha secara benar dan bertanggung jawab;
- b. Melaksanakan secara baik;
- c. Mematuhi perjanjian kerja, Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama.²⁷

Adanya suatu kewajiban maka akan dibahas juga hak-hak yang wajib diperoleh oleh para pekerja yaitu sebagai berikut:

- 1) Menerima upah dari pengusaha yang dapat berupa:
 - 2) Pekerjaan yang telah dilakukan sesuai dengan yang telah diperjanjikan;
 - 3) Cuti tahunan selama 12 hari, bagi mereka yang telah mempunyai masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih;
 - 4) Cuti hamil, cuti haid, cuti karena sakit yang dapat dibuktikan dengan keterangan dokter atau bidan;
 - a) Cuti panjang bagi mereka yang telah mempunyai masa kerja 6 (enam) tahun berturut-turut atau lebih yang diatur dalam Peraturan Perusahaan dan Perjanjian Kerja Bersama.
- 2) Diberikan perlindungan sebagai berikut:
 - a) Diikutsertakan dalam program jamsostek bagi perusahaan yang telah memenuhi kriteria persyaratan;
 - b) Mendapatkan perlindungan keselamatan dan kesehatan serta perlakuan sesuai dengan martabat, usia, dan moral agama;
 - c) Mengadakan perlindungan secara kolektif dan berserikat;

UNIVERSITAS MEDAN AREA²⁷ Winahlo Soedjono, *Hukum Perjanjian Kerja*, (Jakarta, Bina Aksara, 2013) hal. 69.

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) 6/8/26

Mengajukan tuntutan ke instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan atau ke Pengadilan Hubungan Industrial apabila terjadi Pemutusan Hubungan Kerja tidak sesuai dengan aturan yang diatur dalam peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang berlaku di ketenagakerjaan Negara Republik Indonesia.²⁸

2.4.2. Macam – Macam Hak Pekerja

Secara umum ada beberapa hak pekerja yang dianggap mendasar dan harus dijamin, kendati dalam penerapannya bisa sangat ditentukan oleh perkembangan ekonomi dan sosial-budaya dan masyarakat atau negara di mana suatu perusahaan beroperasi, diantaranya:

1. Hak atas pekerjaan.

Hak atas pekerjaan merupakan suatu hak asasi manusia. Karena demikian pentingnya Indonesia dengan jelas mencantumkan, dan menjamin sepenuhnya, hak atas pekerjaan ini dapat dilihat pada Pasal 27, ayat 2, Undang – Undang Dasar 45: “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.”

2. Hak atas upah yang adil.

Upah sesungguhnya adalah perwujudan atau kompensasi dari hasil kerjanya. Setiap orang berhak untuk memperoleh upah yang adil, yaitu upah yang sebanding dengan tenaga yang telah disumbangkannya.

3. Hak untuk berserikat dan berkumpul.

Untuk bisa memperjuangkan kepentingannya, khususnya hak atas upah yang adil, pekerja harus diakui dan dijamin haknya untuk berserikat dan berkumpul.

²⁸ Soedarjadi, *Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*, (Yogyakarta: Pustaka Yustisia, 2008)

Mereka harus dijamin haknya untuk membentuk serikat pekerja dengan tujuan bersatu memperjuangkan hak dan kepentingan semua anggota mereka. Dengan berserikat dan berkumpul, posisi mereka menjadi kuat dan karena itu tuntutan wajar mereka dapat lebih diperhatikan, yang pada gilirannya berarti hak mereka akan lebih bisa dijamin.

4. Hak atas perlindungan keamanan dan kesehatan.

Dasar dan hak atas perlindungan keamanan, keselamatan, dan kesehatan kerja adalah hak atas hidup. Jaminan ini mutlak perlu sejak awal sebagai bagian integral dari kebijaksanaan dan operasi suatu perusahaan. Resiko harus sudah diketahui sejak awal, hal ini perlu untuk mencegah perselisihan dikemudian hari bila terjadi sesuatu hal yang tidak diinginkan.

5. Hak untuk diproses hukum secara sah.

Hak ini terutama berlaku ketika seorang pekerja dituduh dan diancam dengan hukuman tertentu karena diduga melakukan pelanggaran atau kesalahan tertentu. Ia wajib diberi kesempatan untuk membuktikan melakukan kesalahan apakah ia seperti dituduhkan atau tidak.

6. Hak untuk diperlakukan secara sama.

Artinya, tidak boleh ada diskriminasi dalam perusahaan apakah berdasarkan warna kulit, jenis kelamin, etnis, agama, dan sebagainya, baik dalam sikap dan perlakuan, gaji, maupun peluang untuk jabatan, pelatihan atau pendidikan lebih lanjut.

7. Hak atas rahasia pribadi.

Kendati perusahaan punya hak tertentu untuk mengetahui riwayat hidup dan data pribadi tertentu dari setiap karyawan, karyawan punya hak untuk dirahasiakan

data pribadinya itu. Bahkan perusahaan harus menerima bahwa ada hal-hal tertentu yang tidak boleh diketahui oleh perusahaan dan ingin tetap dirahasiakan oleh karyawan.

8. Hak atas kebebasan suara hati.

Pekerja tidak boleh dipaksa untuk melakukan tindakan tertentu yang dianggapnya tidak baik: menggelapkan melakukan uang korupsi, perusahaan, menurunkan standar atau ramuan produk tertentu demi memperbesar keuntungan, menutup-nutupi kecurangan yang dilakukan perusahaan atau atasan.²⁹

Tabel 1 : Hak – Hak Pekerja/buruh menurut Undang – Undang Nomor.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

No.	Pasal	Hak Pekerja/Buruh	Penjelasan
1.	5.	Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan.	Ketentuan ini mencerminkan prinsip kesetaraan dalam dunia kerja, sehingga tidak boleh ada perbedaan perlakuan berdasarkan jenis kelamin, suku, agama, ras, maupun latar belakang lainnya dalam proses rekrutmen maupun akses kerja.

²⁹ Niru Anita, “*Perlindungan Hukum Hak-Hak Pekerja Dalam Hubungan Ketenagakerjaan*

UNIVERSITAS MEDAN AREA *Diakses dari Jurnal Teknologi Industri*, Vol.6 (2017), hal. 64-65

2.	6.	Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha.	Dalam hal ini, pengusaha wajib memberikan perlakuan yang adil kepada pekerja baik dalam aspek pemberian upah, fasilitas kerja, maupun kesempatan pengembangan karier.
3.	11.	Setiap tenaga kerja berhak untuk memperoleh dan/atau meningkatkan serta mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya melalui pelatihan kerja.	Ketentuan ini menunjukkan bahwa pengembangan kualitas sumber daya manusia merupakan bagian dari perlindungan pekerja agar mampu bersaing dan meningkatkan produktivitas kerja.
4.	31.	Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan, serta memperoleh penghasilan yang layak di dalam atau di luar negeri.	Pasal ini menegaskan kebebasan tenaga kerja untuk memilih, mendapatkan, atau berpindah pekerjaan serta memperoleh penghasilan yang layak. Makna normatifnya adalah negara menjamin mobilitas tenaga kerja dan hak untuk mencari kehidupan yang

			lebih baik, baik di dalam maupun di luar negeri.
5.	82.	(1) Pekerja/buruh perempuan berhak memperoleh istirahat selama 1,5 (satu setengah) bulan sebelum melahirkan dan 1,5 (satu setengah) bulan sesudah melahirkan, sesuai dengan keterangan dokter kandungan atau bidan. (2) Pekerja/buruh perempuan yang mengalami keguguran kandungan berhak memperoleh istirahat selama 1,5 (satu setengah) bulan sesuai dengan surat keterangan dokter kandungan atau bidan.	memberikan perlindungan khusus kepada pekerja perempuan dalam bentuk hak cuti melahirkan dan cuti akibat keguguran. Hak tersebut merupakan bentuk perlindungan terhadap kesehatan reproduksi pekerja perempuan agar tetap terlindungi dalam menjalankan peran biologisnya.
6.	86.	(1) Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas: a. Keselamatan dan kesehatan kerja. b. Moral dan kesusilaan dan c. Perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.	mengatur hak pekerja untuk memperoleh perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja, perlindungan moral dan kesusilaan, serta perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia. Ketentuan ini menjadi dasar kewajiban pengusaha untuk menciptakan

			lingkungan kerja yang aman, sehat, dan manusiawi.
7.	99.	(1.)Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas: (2.)Jaminan sosial tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.	Pasal ini menegaskan hak pekerja untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja. Implementasinya dilakukan melalui sistem jaminan sosial sesuai peraturan perundang-undangan, yang mencakup perlindungan terhadap risiko kecelakaan kerja, kematian, hari tua, dan jaminan kesehatan.
8.	104.	(1) Setiap pekerja/buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh. (2) Dalam melaksanakan fungsi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 102, serikat pekerja/serikat buruh berhak menghimpun dan mengelola keuangan serta mempertanggungjawabkan keuangan organisasi termasuk dana mogok.	Pasal ini memberikan hak kebebasan berserikat bagi pekerja untuk membentuk atau menjadi anggota serikat pekerja. Selain itu, serikat pekerja berhak menghimpun dan mengelola keuangan organisasi sebagai sarana menjalankan fungsi perlindungan dan perjuangan hak pekerja.

9.	137.	Mogok kerja merupakan hak dasar pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh yang dilakukan secara sah, tertib, dan damai sebagai akibat gagalnya perundingan.	Pasal ini menyatakan bahwa mogok kerja merupakan hak dasar pekerja dan serikat pekerja apabila perundingan mengalami kegagalan. Namun, pelaksanaannya harus dilakukan secara sah, tertib, dan damai, sehingga tetap berada dalam koridor hukum hubungan industrial.
10	169.	1) Pekerja/buruh dapat mengajukan permohonan pemutusan hubungan kerja kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial apabila pengusaha melakukan perbuatan sebagai berikut: Menganiaya, menghina secara kasar atau mengancam pekerja/buruh. a. Menganiaya, menghina secara kasar, atau mengancam pekerja/buruh; b. Membujuk dan/atau menyuruh pekerja/buruh untuk melakukan perbuatan yang bertentangan	Pasal ini mengatur hak pekerja untuk mengajukan pemutusan hubungan kerja apabila pengusaha melakukan pelanggaran tertentu, seperti penganiayaan, penghinaan, tidak membayar upah, atau memberikan pekerjaan berbahaya. Apabila Pemutusan Hubungan Kerja terjadi dengan alasan tersebut, pekerja berhak memperoleh kompensasi berupa pesangon, uang penghargaan masa kerja,

		dengan peraturan perundang-undangan; c. Tidak membayar upah tepat waktu selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih; d. Tidak melakukan kewajiban yang telah dijanjikan kepada pekerja/buruh; e. Memerintahkan pekerja/buruh melaksanakan pekerjaan di luar yang diperjanjikan; f. Memberikan pekerjaan yang membahayakan jiwa, keselamatan, kesehatan, dan kesusilaan pekerja/buruh, sedangkan pekerjaan tersebut tidak dicantumkan dalam perjanjian kerja. g. Pemutusan hubungan kerja dengan alasan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) pekerja/buruh berhak mendapat uang pesangon 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2),	dan uang penggantian hak sesuai ketentuan yang berlaku.
--	--	---	--

		uang penghargaan masa kerja (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).	
--	--	---	--

Menurut Konvensi ILO 1948, ada empat macam hak tenaga kerja, yaitu hak berserikat, hak berunding kolektif, hak mogok, dan hak mendapat upah.

Ada pun kewajiban pekerja adalah sebagai berikut ;

1. Melakukan prestasi/pekerjaan bagi perusahaan ;
2. Mematuhi peraturan perusahaan;
3. Mematuhi perjanjian kerja;
4. Mematuhi perjanjian perburuhan;
5. Menjaga rahasia perusahaan;
6. Mematuhi peraturan majikan ;
7. Memenuhi segala kewajiban selama izin belum diberikan dalam hal ada banding yang belum ada putusannya.³⁰

2.3.3 Hak Yang Harus Diterima Bagi Pekerja Yang Mengalami pemutusan Hubungan Kerja

Adapun penetapan hak bagi pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja masih relevan tercantum pada pasal 1 Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor KE-50/-MEN/2000 yaitu:

³⁰ R. Joni Bambang, H.Dedi Ismatullah..*Hukum Ketenagakerjaan..* (Bandung : CV. Pustaka Setia) 2013 ,hal.276.

1. Uang Pesangon.

Pembayaran berupa uang dari pengusaha kepada pekerja sebagai akibat adanya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).

2. Uang Penghargaan Masa Kerja.

Uang jasa sebagaimana yang di maksud dalam Undang-Undang Nomor 12 tahun 1964 sebagai penghargaan pengusaha kepada pekerja yang dikaitkan dengan lamanya masa kerja.

3. Ganti Kerugian.

Pembayaran berupa uang dari pengusaha kepada pekerja sebagai penggantian istirahat tahunan, istirahat panjang, biaya perjalanan ketempat dimana pekerja diterima bekerja, fasilitas pengobatan, fasilitas perumahan dan lain-lain .

4. Uang Pisah.

Pemberian berupa uang dari pengusaha kepada pekerja atau buruh atas pengunduran diri secara baik-baik dan mengikuti prosedur sesuai dengan ketentuan yaitu diajukan secara tertulis 30 hari sebelum tanggal pengunduran diri yang besar nilainya berdasarkan kesepakatan antara pengusaha dan pekerja. Adapun perhitungan pesangon menurut Undang-Undang Nomor 13 taun 2003 tercantum pada pasal 156 ayat 2 yang mengatur sebagai berikut ini:

1. Masa kerja kurang dari 1 tahun = 1 bulan upah
2. Masa kerja 1 tahun atau lebih tetapi kurang dari 2 tahun =2 bulan upah
3. Masa kerja 2 tahun atau lebih tetapi kurang dari 3 tahun =3 bulan upah
4. Masa kerja 3 tahun atau lebih tetapi kurang dari 4 tahun = 4 bulan upah
5. Masa kerja 4 tahun atau lebih tetapi kurang dari 5 tahun = 5 bulan upah
6. Masa kerja 5 tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 tahun = 6 bulan upah

7. Masa kerja 6 tahun atau lebih tetapi kurang dari 7 tahun = 7 bulan upah

8. Masa kerja 7 tahun atau lebih tetapi kurang dari 8 tahun = 8 bulan upah

9. Masa kerja 8 tahun atau lebih = 9 bulan upah

Perhitungan Uang Penghargaan diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 pasal 156 ayat 3 sebagai berikut:

1. Masa kerja 3 tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 tahun = 2 bulan upah

2. Masa kerja 6 tahun atau lebih tetapi kurang dari 9 tahun = 3 bulan upah

3. Masa kerja 9 tahun atau lebih tetapi kurang dari 12 tahun = 4 bulan upah

4. Masa kerja 12 tahun atau lebih tetapi kurang dari 15 tahun = 5 bulan upah

5. Masa kerja 15 tahun atau lebih tetapi kurang dari 18 tahun = 6 bulan upah

6. Masa kerja 18 tahun atau lebih tetapi kurang dari 21 tahun = 7 bulan upah

7. Masa kerja 21 tahun atau lebih tetapi kurang dari 24 tahun = 8 bulan upah

8. Masa kerja 24 tahun atau lebih = 10 bulan upah.

Adapun Uang Pengganti Hak yang harus diterima oleh pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja yang diatur pada Undang - Undang Nomor 13 tahun 2003 pasal 156 ayat 4 adalah sebagai berikut ini:

1. Cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur

2. Biaya atau ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan keluarganya ketempat dimana pekerja/buruh diterima bekerja.

3. Penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan yang ditetapkan 15 % dari uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat.

Adapun komponen yang harus digunakan dalam menghitung pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang pengganti hak yang seharusnya diterima terdiri atas.

1. Upah Pokok

2. Segala macam bentuk tunjangan yang bersifat tetap yang diberikan kepada pekerja dan keluarganya yang diberikan kepada pekerja dan keluarganya, termasuk harga pembelian dari catu yang diberikan kepada pekerja /buruh secara cuma-cuma, yang apabila catu harus dibayar pekerja dengan subsidi, maka sebagai upah dianggap selisih antara harga pembelian dengan harga yang harus dibayar oleh pekerja.³¹

³¹ Indah Sari, “*Penetapan Hak-Hak Pekerja Setelah Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (Phk) Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*”, Jurnal Mitra Manajemen, Vol.6 No.2 (Oktober,2020), hal.31-32

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Waktu dan Tempat Penelitian

3.1.1 Waktu Penelitian

Waktu Penelitian akan dilaksanakan sekitar bulan Desember 2025

setelah dilakukan seminar proposal dan perbaikan *Outline*.

No.	Kegiatan	Bulan																				Keterangan
		Juli 2025				Desember 2025				Januari 2026				Februari 2026				Maret 2026				
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
1.	Pengajuan Judul																					
2.	Seminar Proposal																					
3.	Penelitian																					
4.	Penulisan dan Bimbingan Skripsi																					
5.	Seminar Hasil																					
6.	Sidang Meja Hijau																					

3.1.2. Tempat Penelitian

Adapun tempat penelitian ini yang dilakukan di Pengadilan Negeri Medan Jalan Pengadilan Kelurahan No.8, Petisah Tengah, Kec. Medan Petisah, Kota Medan.

3.2. Metodologi Penelitian

3.2.1. Jenis Penelitian

Adapun jenis penelitian hukum adalah yuridis normatif yaitu penelitian yang menemukan kebenaran koherensi, yaitu kesesuaian antara norma hukum dan norma hukum lainnya, norma hukum dengan asas hukum, maupun norma hukum dengan doktrin atau teori hukum. Penelitian yuridis normatif ini menggunakan bahan hukum primer, sekunder, dan tersier untuk dianalisis secara sistematis dalam.³² Sifat penelitian ini adalah penelitian kualitatif yaitu, penelitian yang menekankan pada pemahaman secara mendalam terhadap suatu permasalahan hukum melalui analisis deskriptif. Penelitian kualitatif tidak mengutamakan data berupa angka, tetapi lebih pada uraian-uraian yang bersifat normatif mengenai peraturan perundang-undangan, asas hukum, doktrin, maupun putusan pengadilan yang relevan dengan permasalahan yang diteliti.³³

3.2.2. Jenis Data

Ada tiga macam jenis data pada umumnya yang akan dijelaskan di bawah ini, penulis lebih memfokuskan pada data sekunder dalam melakukan analisis ini:

³² Soerjono Soekanto, Pengantar Penelitian hukum, Jakarta, UI press, 2008, Hal. 51.

³³ Mubti Fajar ND, dualism penelitian hukum normative dan empiris, Yogyakarta,

- a. Bahan Hukum Primer, Yaitu bahan hukum yang mempunyai kekuatan mengikat, seperti :
 1. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
 2. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja
 3. Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.
 4. Putusan No. 269/PDT.SUS-PHI/2022/PN.MDN Bahan Hukum Sekunder, ialah bahan yang memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer, seperti literatur, jurnal hukum, hasil penelitian, pendapat para ahli, serta artikel ilmiah yang relevan.³⁴
- b. Bahan Hukum Tersier, yaitu bahan yang memberikan petunjuk maupun penjelasan terhadap bahan hukum primer dan sekunder, seperti kamus hukum, ensiklopedia, maupun internet yang dapat dipertanggung jawabkan keabsahannya.³⁵

3.2.3. Teknik Pengumpulan Data

Untuk baiknya suatu karya ilmiah seharusnya didukung oleh data-data, demikian juga dengan penulisan skripsi ini penulis berusaha untuk memperoleh data-data mau pun bahan-bahan yang diperlukan dalam penulisan skripsi ini setidak-tidaknya dapat lebih dekat kepada golongan karya ilmiah yang baik. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah penelitian ini adalah:

³⁴ Peter mahmud marzuki, *Penelitian hukum*, Jakarta kencana, 2016, Hal. 133

³⁵ Sudarsono, *kamus hukum*, Jakarta rineka cipta, 2007, Hal. 89

1. Penelitian kepustakaan (*Library Research*). Yaitu bahan-bahan kepustakaan dan dokumen-dokumen yang berkaitan dengan permasalahan yang dikemukakan, hal ini dilakukan untuk memperoleh gambaran yang lebih lengkap.
2. Penelitian lapangan (*Field Research*) Penulis langsung melakukan penelitian lapangan yang dilakukan dengan cara mewawancarai kepada Pengadilan Negeri Medan dengan mengangkat judul mengenai Analisis Hak Pekerja Atas Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak (Studi Putusan Nomor 269/Pdt.Sus-Phi/2022/Pn.Mdn).

3.2.4. Analisis Data

Penelitian ini analisis data yang dilakukan secara kualitatif yang menekankan kepada pemahaman mengenai masalah-masalah dalam kehidupan sosial berdasarkan kondisi realistik, kompleks dan rinci.

Dalam melakukan analisa data dan menarik kesimpulan peneliti menggunakan metode penelitian kepustakaan. Data kualitatif yang diperoleh secara sistematis dan kemudian substansinya dianalisis untuk memperoleh jawaban tentang pokok permasalahan yang akan dibahas dalam penulisan skripsi ini secara kualitatif untuk mendapatkan jawaban yang pasti dan hasil yang akurat. Sedangkan data-data berupa teori yang diperoleh dikelompokkan sesuai dengan sub bab pembahasan, selanjutnya dianalisis secara kualitatif sehingga diperoleh gambaran yang jelas tentang pokok permasalahan, Selanjutnya data yang disusun menyeluruh dari permasalahan yang dirumuskan. Metode penelitian kepustakaan dilakukan dengan mengambil data dari berbagai buku, sumber bacaan yang berhubungan dengan judul pembahasan, jurnal, perundang – undangan dan wawancara.

Data yang diperoleh dalam penelitian ini selanjutnya di analisa secara kualitatif, yaitu dengan memperhatikan fakta – fakta yang ada dilapangan sesuai dengan hasil riset di (Pengadilan Negeri Medan) Untuk memperoleh suatu gambaran singkat mengenai suatu permasalahan dalam penelitian ini.



BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1. SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan terhadap Putusan Nomor 269/Pdt.Sus-Phi/2022/Pn.Mdn mengenai hak-hak pekerja yang dikualifikasikan mengundurkan diri, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Pengaturan hukum mengenai pekerja yang dikualifikasikan mengundurkan diri pada dasarnya telah diatur secara limitatif dalam peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan, khususnya melalui Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja beserta peraturan pelaksanaannya. Pengaturan tersebut menempatkan status pekerja yang dikualifikasikan mengundurkan diri sebagai suatu bentuk pemutusan hubungan kerja yang hanya dapat diterapkan apabila terpenuhi secara kumulatif unsur-unsur tertentu, yaitu adanya ketidakhadiran pekerja selama waktu yang ditentukan tanpa keterangan tertulis serta telah dilakukannya pemanggilan secara patut dan tertulis oleh pengusaha. Dengan demikian, ketentuan tersebut pada hakikatnya merupakan instrumen perlindungan hukum preventif yang bertujuan mencegah terjadinya pemutusan hubungan kerja secara sepihak oleh pengusaha. Namun demikian, dalam praktik hubungan industrial, penerapan ketentuan pekerja yang dikualifikasikan mengundurkan diri masih menunjukkan potensi penyalahgunaan, khususnya apabila unsur mangkir dan pemanggilan patut tidak dibuktikan secara ketat. Penafsiran norma yang hanya menitikberatkan pada ketidakhadiran pekerja tanpa menilai secara menyeluruh alasan ketidakhadiran serta efektivitas

pemanggilan dapat berimplikasi pada hilangnya hak-hak pekerja secara tidak proporsional. Oleh karena itu, pemenuhan prosedur yang ketat dan pembuktian yang memadai seharusnya menjadi prasyarat mutlak dalam menetapkan status pekerja yang dikualifikasikan mengundurkan diri, sehingga prinsip perlindungan pekerja sebagai pihak yang lebih lemah dalam hubungan kerja tetap terjamin.

2. Pertimbangan hukum hakim dalam Putusan Nomor 269/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Mdn pada dasarnya didasarkan pada penilaian terhadap alat bukti dan fakta persidangan yang menunjukkan adanya ketidakhadiran pekerja serta telah dilakukannya pemanggilan oleh pihak pengusaha. Berdasarkan pertimbangan tersebut, hakim menyatakan pekerja dikualifikasikan mengundurkan diri sehingga tidak berhak atas pesangon maupun uang penghargaan masa kerja, melainkan hanya berhak atas uang penggantian hak dan/atau uang pisah sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan. Meskipun demikian, berdasarkan analisis penulis, pertimbangan tersebut belum sepenuhnya mencerminkan penerapan prinsip perlindungan pekerja secara optimal. Hal ini disebabkan masih terdapat keraguan mengenai kecukupan pembuktian terkait efektivitas pemanggilan patut serta tidak adanya bukti nyata yang menunjukkan adanya kehendak pekerja untuk mengundurkan diri. Penetapan status dikualifikasikan mengundurkan diri dalam kondisi demikian berpotensi menimbulkan konsekuensi hukum yang merugikan pekerja, terutama karena berimplikasi pada tidak diberikannya pesangon sebagai hak utama akibat pemutusan hubungan kerja. Oleh karena itu, dalam perspektif perlindungan pekerja, penetapan status

dikualifikasikan mengundurkan diri seharusnya dilakukan secara restriktif dan berhati-hati, dengan memastikan terpenuhinya seluruh unsur normatif secara jelas dan meyakinkan. Hakim sebagai pihak yang berwenang memutus sengketa hubungan industrial diharapkan tidak hanya berorientasi pada pemenuhan formal unsur ketentuan peraturan perundang-undangan, tetapi juga mempertimbangkan tujuan hukum ketenagakerjaan yang bersifat protektif, yaitu memberikan perlindungan kepada pekerja serta menjaga keseimbangan hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha. Dengan demikian, perkara a quo menunjukkan bahwa penerapan ketentuan pekerja yang dikualifikasikan mengundurkan diri masih menyisakan ruang interpretasi yang dapat berdampak pada berkurangnya hak-hak pekerja. Kondisi ini menegaskan pentingnya penafsiran norma yang berorientasi pada perlindungan pekerja serta kehati-hatian dalam menetapkan status hukum pekerja, sehingga tujuan hukum ketenagakerjaan untuk menciptakan hubungan industrial yang adil, seimbang, dan harmonis dapat terwujud.

5.2. SARAN

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan, maka penulis memberikan saran sebagai berikut:

1. Kepada Pengusaha dan Praktisi Hubungan Industrial, agar dalam menetapkan pekerja sebagai dikualifikasikan mengundurkan diri menerapkan prinsip kehati-hatian, itikad baik, serta perlindungan terhadap hak pekerja. Penetapan status tersebut seharusnya tidak digunakan sebagai alternatif cepat untuk mengakhiri hubungan kerja tanpa melalui mekanisme

dialog dan klarifikasi yang memadai. Oleh karena itu, setiap tindakan yang mengarah pada pengakhiran hubungan kerja akibat ketidakhadiran pekerja perlu didasarkan pada pembuktian yang objektif, komunikasi yang efektif, serta pemberian kesempatan yang nyata kepada pekerja untuk menjelaskan kondisi yang dialaminya, sehingga tidak terjadi penghilangan hak normatif pekerja secara sepihak.

2. Kepada Hakim Pengadilan Hubungan Industrial serta Pembentuk Peraturan Perundang-undangan, agar melakukan penafsiran dan evaluasi kritis terhadap Pasal 51 dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat Dan Pemutusan Hubungan Kerja. yang secara substansi berpotensi menggeser beban risiko hubungan kerja kepada pekerja. Hakim diharapkan tidak hanya menilai terpenuhinya unsur formal mangkir dan pemanggilan, tetapi juga mempertimbangkan konteks, itikad baik para pihak, serta karakter hukum ketenagakerjaan yang bersifat protektif. Selain itu, pembentuk regulasi perlu memperjelas standar efektivitas pemanggilan patut dan tolak ukur objektif ketidakhadiran pekerja agar ketentuan tersebut tidak menjadi legitimasi bagi praktik pemutusan hubungan kerja yang mengurangi hak pesangon pekerja secara tidak proporsional.

DAFTAR PUSTAKA

A. BUKU

- Khakim, A. (2014). *Dasar – Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*.
Bandung : PT. Citra Aditya Bakti .
- Abrianto, B . 0. (2024). *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Undang-Undang
Cipta Kerja, Pengantar, hakikat hubungan kerja, dan Perkembangan
Hukum Ketenagakerjaan*. Jakarta : Kencana.
- Rahayu, D. (2021). *Hukum Ketenagakerjaan Konsep dan Pengaturan dalam
Omnibus Law*. Malang : Setara Press.
- Sunyoto, D. (2013). *Hak Dan Kewajiban Bagi Pekerja Dan Pengusaha*.
Yogyakarta: Pustaka Yustisia.
- Bambang, R . J. (2013). *Ismatulla Hukum Ketenagakerjaan*. CV. Pustaka Setia
Bandung
- ND, M.F. *dualism penelitian hukum normative dan empiris*. Yogyakarta.
- Marzuki, P.M. (2016) *Penelitian hukum*. Jakarta : kencana.
- Sudarsono.(2015). *kamus hukum*. Jakarta : rineka cipta.
- Soetrisno, L. (2015) *.Liberalisasi Ekonomi* Yogyakarta : PT.Tiara Wacana.
- Siswanto, S. (2012). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Husni,L. (2017). *Pengantar Hukum Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta : Raja
Grafindo Persada.
- Soekanto, S. (2008). *Pengantar Penelitian hukum*. Jakarta :UI press.
- Hanifah, I. (2013). *Himpunan Lengkap Kitab Undang – Undang KUHPPerdata*.
Jakarta : Laksana.
- Soedjono, W. (2013). *Hukum perjanjian kerja*. Jakarta : Bina Aksara.
- Santoso, H.M.A. (2014). *Hukum, Moral, & Keadilan, Sebuah Kajian Filsafat
Hukum*. Jakarta : Kencana.
- Arto, M. (2004). *Praktek Perkara Perdata pada Pengadilan Agama*. Yogyakarta:
Pustaka Pelajar.

Indonesia, R.T.K.T.D (2008). *Info Hukum*, Vol. 5 Tahun 2008. Jakarta: Biro Hukum Depnakertrans.

Wijayanti, A (2009). *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Jakarta: Sinar Grafika.

B. PERATURAN PERUNDANG UNDANGAN

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang

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

C. JURNAL / ARTIKEL ILMIAH

Rahmitasari, A. (2023). Efektivitas Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Dan Peraturan Perusahaan Terhadap Pemberian Surat Sanksi Kepada Pekerja. *Jurnal Syntax Admiration*, 4(3), Maret.

Sutrisno. (2024). Pemutusan Hubungan Kerja (Phk) Akibat Pelanggaran Perjanjian Kerja Ditinjau Dari Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Pt Tekno Cipta Dwidaya. *Fiat Iustitia: Jurnal Hukum*, 5(1), September.

Sugihartatik, R. (2024). Analisis Yuridis Pemutusan Hubungan Kerja Secara Massal Menurut Keputusan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Sia Nomor : KEP150/MEN/2000. [Disertasi S2, Fakultas Hukum, Universitas Abdurachman Saleh]. Situbondo.

Sari, N. M. (2025). Peran Dinas Ketenagakerjaan Dalam Penyelesaian Hak-Hak Pekerja Yang Terkena Pemutusan Hubungan Kerja Berdasarkan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja Perspektif Siyasa Tanfidziyah (Studi Di Dinas Ketenagakerjaan Dan Transmigrasi Provinsi Bengkulu). [Disertasi S1, Fakultas Syariah, Universitas Islam Negeri Farmawati Sukarno Bengkulu]. Bengkulu.

Maringan, N. (2015). Tinjauan Yuridis Pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja (Phk) Secara Sepihak Oleh Perusahaan Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. *Jurnal Ilmu Hukum Legal Opinion*, (detail penerbitan belum lengkap).

Naim, S. (2022). Pemutusan Hubungan Kerja Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (PT.Cendrawasih Dwimega

- Kencana Sorong). *Justisi* |Universitas Muhammadiyah Sorong, (detail penerbitan belum lengkap).
- Sinaga, N.A. (2017). Perlindungan Hukum Hak-Hak Pekerja Dalam Hubungan Ketenagakerjaan Di Indonesia. *Jurnal Teknologi Industri*, (detail penerbitan belum lengkap).
- Sari, I. (2020). Penetapan Hak-Hak Pekerja Setelah Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (Phk) Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. *Jurnal Mitra Manajemen*. 6(2), Oktober.
- Putra, M.A. (2022). Kompensasi Atas Pemutusan Hubungan Kerja Berdasarkan Undang Undang Ketenagakerjaan (Studi Kasus : Putusan Kasasi Nomor: 431 K/PDT.SUS-PHI/2020). *jurnal Serina IV*, April.
- Almitra, I. (2013). Audi Et Alteram Partem Dalam Perspektif Undang Undang Nomor 49 Tahun 2009 Tentang Peradilan Umum Dan Herziene Inlandschh Reglement (HIR). *Jurnal Universitas Sebelas*, Maret.
- Dewanto, P. (2020). Rekontruksi Pertimbangan Hakim Terhadap Putusan Sengketa Perdata Berbasis Nilai Keadilan. *Jurnal Ius Constituendum*, 5 (2), Oktober.
- Hidayani, S. (2018). Aspek Hukum terhadap Pemutusan Hubungan Kerja yang Dilakukan oleh Pengusaha. *Mercatoria, Jurnal Magister Hukum UMA*, 11 (2), Desember.
- Faisal, A. (2023). Analisis Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak oleh PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk. *Jurnal Penelitian Ilmu-Ilmu Sosial*, 1, December.
- osifany, O. (2025). Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Perempuan Menurut Ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan. *LEGALITAS : Jurnal Ilmiah Ilmu Hukum*, 10 (2).
- Nita, S. (2020). Peranan Serikat Pekerja Dalam Membentuk Perjanjian Kerja Bersama Sebagai Hubungan Kerja Ideal Bagi Pekerja Dengan Pengusaha. *Jurnal Hukum De'rechtsstaat*, 6 (2), September .
- Utami, T,K. (2013). Peran Serikat Pekerja Dalam Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja. *Jurnal Wawasan Hukum*, 28 (01), Februari.
- Sinaga, N,A. (2017). Perlindungan Hukum Hak-Hak Pekerja Dalam Hubungan Ketenagakerjaan Di Indonesia. *JURNAL TEKNOLOGI INDUSTRI*, 6 .

D. WEBSITE

Envanto. (n.d.). SP Adalah Surat Peringatan: Ini Cara Kamu Menyikapinya. Retrieved October 24, 2025, from <https://id.jobstreet.com/id/career-advice/article/sp-adalah>.

Hadirr. Sanksi Bagi Karyawan Mangkir Kerja 5 Hari Berturut-Turut. Retrieved January 28, 2026, from <https://www.hadirr.com/blog/sanksi-karyawan-mangkir-kerja/>.



LAMPIRAN

 **UNIVERSITAS MEDAN AREA**
FAKULTAS HUKUM

Kampus I : Jalan Kolam Nomor 1 Medan Estate (061) 7360168, 7366878, 7364348 (061) 7368012 Medan 20223
Kampus II : Jalan Selisibudi Nomor 79 / Jalan Sei Serayu Nomor 70 A (061) 8225602 (061) 8226331 Medan 20122
Website: www.uma.ac.id E-Mail: univ_medanarea@uma.ac.id

Nomor : 3623/FH/01.10/XII/2025
Lampiran : —
Hal : Permohonan Pengambilan Data/Riset dan Wawancara

24 Desember 2025

Kepada Yth :
Ketua 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 :

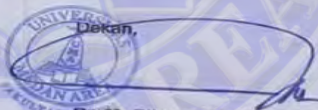
Nama : Nurfadilah syahfitri
N I M : 228400018
Fakultas : Hukum
Bidang : Hukum Keperdataan

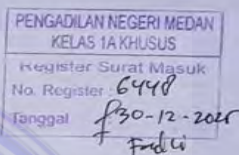
Untuk melaksanakan Pengambilan Data/Riset dan Wawancara di Pengadilan negeri medan, guna penyusunan Skripsi Mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Medan Area dengan judul "Analisis hak pekerja atas pemutusan hubungan kerja sepihak (studi putusan nomor 269/pdt.sus-phi/2022/Pn.Mdn)".

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.

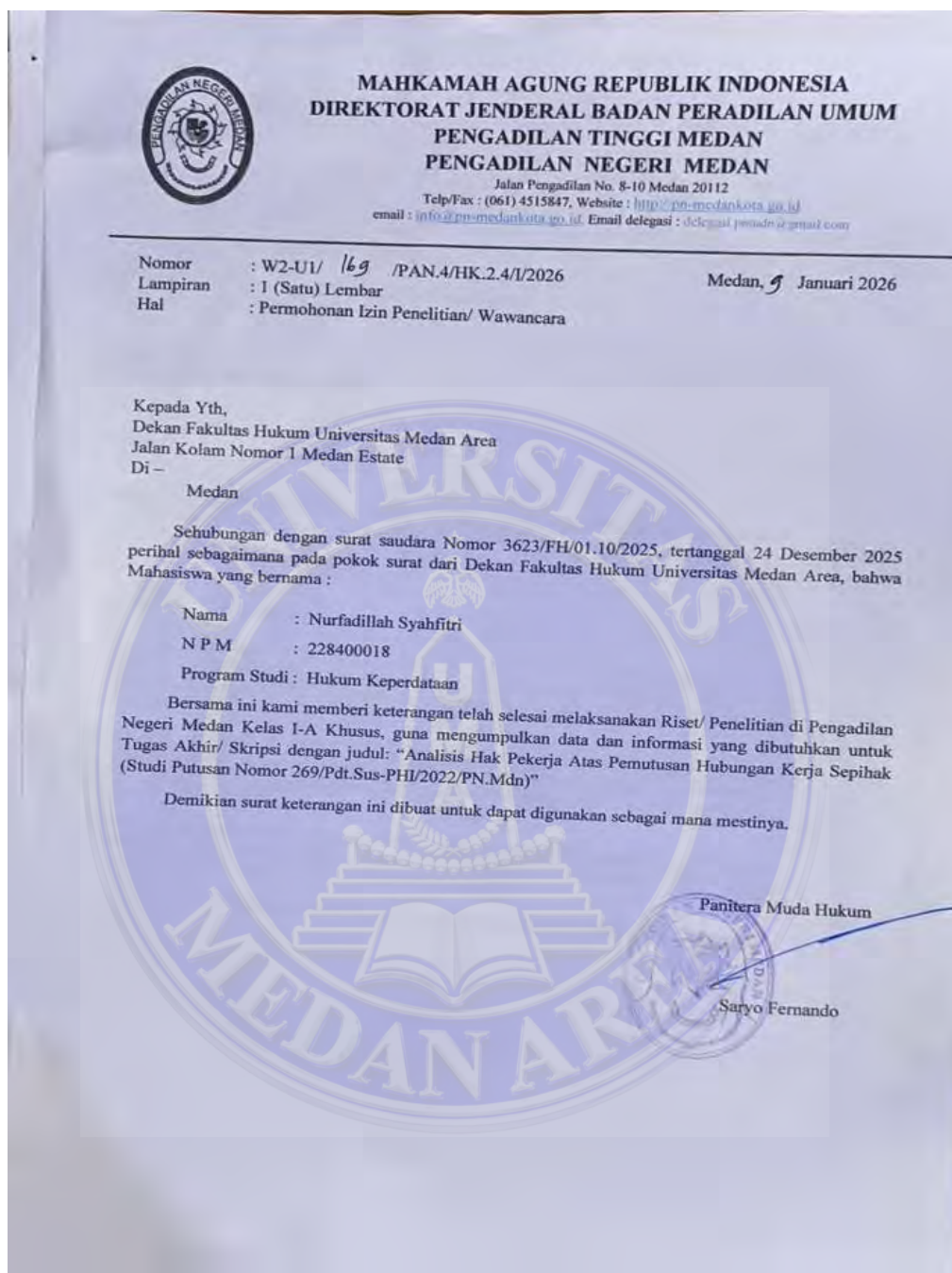
Apabila mahasiswa tersebut telah selesai melaksanakan pengambilan data/riset Dan Wawancara, kami mohon agar dapat diberikan Surat Keterangan telah selesai melaksanakan riset di instansi yang Bapak/Ibu pimpin.

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


Dekan,
Dr. M. Citra Ramadhan, SH, MH


PENGADILAN NEGERI MEDAN
KELAS 1A KHUSUS
Register Surat Masuk
No. Register: 6448
Tanggal: 30-12-2022
F. Firdi

Surat Permohonan Pengambilan Data/Riset Dan Wawancara



Surat Keterangan Telah Selesai Melaksanakan Pengambilan Data/Riset dan
Wawancara



Foto Tanda Bukti Telah Melakukan Pengambilan Data/Riset dan

Wawancara Bersama Bapak Surya Dharma, S.H., S.E., M.H. Selaku Hakim Di

Pengadilan Negeri Medan.

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

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

DRAF PERTANYAAN DAN JAWABAN WAWANCARA PENELITIAN DI PENGADILAN NEGERI MEDAN

1. Menurut Bapak Hakim, apa dasar hukum yang digunakan dalam menentukan pekerja dikualifikasikan mengundurkan diri?

Jawaban (Hakim PN Medan) Dasar hukum yang digunakan adalah Pasal 168 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah oleh Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja, serta Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021. Ketentuan tersebut mengatur bahwa pekerja yang tidak masuk kerja selama lima hari berturut-turut tanpa keterangan tertulis dan telah dipanggil secara patut dan tertulis sebanyak dua kali oleh pengusaha dapat dikualifikasikan mengundurkan diri.

2. Apa saja unsur yang harus dipenuhi agar pekerja sah dikualifikasikan mengundurkan diri?

Jawaban (Hakim PN Medan) Unsur-unsur tersebut bersifat kumulatif, artinya harus terpenuhi seluruhnya. Pertama, pekerja mangkir selama lima hari kerja berturut-turut. Kedua, tidak ada keterangan tertulis yang sah. Ketiga, pengusaha telah melakukan pemanggilan secara patut dan tertulis sebanyak dua kali. Jika salah satu unsur tidak terpenuhi, maka status dikualifikasikan mengundurkan diri tidak dapat dibenarkan secara hukum.

3. Bagaimana peran pembuktian dalam menentukan terpenuhi atau tidaknya unsur tersebut?

Jawaban (Hakim PN Medan) Dalam perkara perselisihan hubungan industrial, beban pembuktian berada pada pengusaha. Pengusaha wajib

membuktikan bahwa surat panggilan telah dibuat secara tertulis dan disampaikan secara patut. Hakim akan menilai keabsahan surat tersebut serta fakta persidangan, termasuk keterangan saksi dan dokumen ketenagakerjaan lainnya.

4. Jika prosedur tidak dijalankan secara benar, apa konsekuensi hukumnya?

Jawaban (Hakim PN Medan) Apabila prosedur tidak dipenuhi, maka pengakhiran hubungan kerja dapat dinilai sebagai pemutusan hubungan kerja sepihak yang tidak sah. Dalam hal demikian, pekerja berpotensi memperoleh hak sebagaimana PHK biasa, termasuk pesangon, penghargaan masa kerja, dan hak lainnya sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

5. Apa yang menjadi pertimbangan utama Majelis Hakim dalam Putusan Nomor 269/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Mdn?

Jawaban (Hakim PN Medan) Pertimbangan utama majelis hakim adalah terpenuhi atau tidaknya unsur Pasal 168 Undang-Undang Ketenagakerjaan. Dalam perkara tersebut, berdasarkan alat bukti berupa surat panggilan dan fakta persidangan, majelis menilai bahwa unsur mangkir dan pemanggilan secara patut telah terpenuhi secara kumulatif.

6. Bagaimana Majelis Hakim menilai sikap pekerja dalam perkara tersebut?

Jawaban (Hakim PN Medan) Majelis menilai bahwa tidak adanya respons dari pekerja terhadap surat panggilan mencerminkan tidak adanya kehendak untuk melanjutkan hubungan kerja. Oleh karena itu, pengakhiran hubungan kerja dianggap terjadi karena perbuatan pekerja sendiri, bukan karena tindakan sepihak pengusaha.

7. Bagaimana implikasi hukum terhadap hak-hak pekerja dalam putusan tersebut?

Jawaban (Hakim PN Medan) Karena pekerja dikualifikasikan mengundurkan diri, maka pekerja tidak berhak atas uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja. Namun demikian, pekerja tetap berhak atas uang penggantian hak dan uang pisah sebagaimana diatur dalam Pasal 156 ayat (4) Undang-Undang Ketenagakerjaan juncto Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021.

8. Bagaimana Majelis Hakim memastikan bahwa putusan tersebut tetap mencerminkan keadilan dan perlindungan hukum bagi pekerja?

Jawaban (Hakim PN Medan) Majelis Hakim mempertimbangkan seluruh alat bukti secara objektif dan memberikan kesempatan yang sama kepada para pihak untuk menyampaikan argumentasinya. Putusan diambil berdasarkan prinsip kepastian hukum, keadilan, dan perlindungan terhadap hak-hak normatif pekerja sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.