

**TINJAUAN YURIDIS PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA
(PHK) BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NO. 13 TAHUN
2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN DALAM
PERSPEKTIF HUKUM PERDATA**

SKRIPSI



DIAJUKAN OLEH :

**NAMA : AHMAD MUFLIHUN
NPM : 2174201082
BAGIAN : HUKUM PERDATA**

**PROGRAM STUDI ILMU HUKUM
FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH BENGKULU
2025**

**TINJAUAN YURIDIS PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK)
BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NO. 13 TAHUN 2003 TENTANG
KETENAGAKERJAAN DALAM PERSPEKTIF HUKUM PERDATA**

Diajukan Guna Memenuhi Salah Satu Syarat untuk
Memperoleh Gelar Sarjana Hukum



DIAJUKAN OLEH :

NAMA : AHMAD MUFLIHUN
NPM : 2174201082
BAGIAN : HUKUM PERDATA

**PROGRAM STUDI ILMU HUKUM
FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH BENGKULU
2025**

HALAMAN PERSETUJUAN

**TINJAUAN YURIDIS PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK)
BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003
TENTANG KETENAGAKERJAAN DALAM PERSPEKTIF HUKUM
PERDATA**

Hari
Tanggal

Penyusun:

AHMAD MUFLIHUN
NPM. 2174201082

Dosen Pembimbing

Mikho Ardinata, S.H., M.H
NIDN. 022059104

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi ini dipertahankan dihadapan Dewan Penguji Fakultas Hukum Universitas

Muhammadiyah Bengkulu, pada:

Hari : Selasa

Tanggal : 22 Juli 2025

DEWAN PENGUJI

NAMA

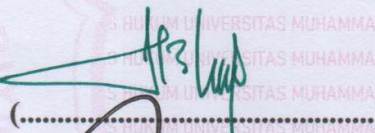
TANDA TANGAN

1. **Dr. Sinung Mufti Hangabei, S.H., M.H**
NIDN. 0225028801
(Ketua Penguji)



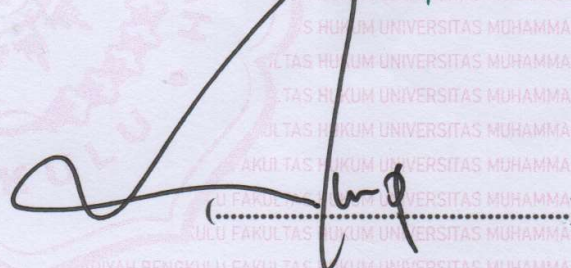
(.....)

2. **Hendi Sastra Putra, S.H., M.H**
NIDN. 0226058403
(Anggota Penguji)



(.....)

3. **Mikho Ardinata, S.H., M.H**
NIDN. 0202059104
(Anggota Penguji)



(.....)

Mengetahui
Dekan Fakultas Hukum

Universitas Muhammadiyah Bengkulu



D. Ranga Javanuarto, S. H. M. H

NIP. 19850125 201110 1 099

PERNYATAAN ORISINALITAS

Mahasiswa yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Ahmad Muflihun
NPM : 2174201082
Tahun Terdaftar : 2021
Program Studi : Strata Satu (S1)
Fakultas : Hukum

Dengan ini saya menyatakan Skripsi yang saya tulis dengan judul “Tinjauan Yuridis Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Berdasarkan Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Dalam Perspektif Hukum Perdata” merupakan hasil karya saya sendiri bukan plagiat dan dari skripsi orang lain kecuali yang sumbernya dicantumkan. Apabila dikemudian hari pernyataan saya ini tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi akademis yang berlaku (dicabut dari predikat kelulusan dan kesarjanaannya).

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnta, tanpa paksaan dari pihak manapun.

Bengkulu, Mei 2025
Yang membuat pernyataan



Ahmad Muflihun
NPM. 2174201082

MOTTO

- Yakin, doa, dan usaha. Hanya itu pegangan erat saat sedang berjuang. Dan percayalah Tuhan tidak akan memberikan hasil yang mengecewakan.
- Akan ada sesuatu yang menantimu selepas kesabaran yang telah engkau jalani, yang akan membuatmu terpanah hingga kau lupa pedihnya rasa sakit. (Ali Bin Abi Thalib)

PERSEMBAHAN

Dengan mengucapkan segala puji bagi ALLAH SWT, kupersembahkan karya kecil ini untuk :

1. Kedua Orang tua saya Bapak Kusnur dan Ibu Masyani yang selalu memberikan kasih sayang, doa, nasihat, dan yang selalu mengajarkan tentang arti ikhlas dan sabar. Terimakasih telah memberikan semangat untuk saya, terimakasih telah berjuang untuk selalu membahagiakan saya.
2. Adek saya Andi Saputra yang selalu menyemangati dan memberikan motivasi serta selalu mendoakan saya
3. Dosen Pembimbing saya (Bapak Mikho Ardinata, S.H, M.H) Terimakasih atas waktu, bimbingan, dan saran sehingga skripsi ini bisa diselesaikan dengan baik
4. Kedua dosen penguji saya, Bapak Hendi Sastra Putra, S.H, M.H dan Bapak Dr. Sinung Mufti Hangabei, S.H, M.H, terima kasih telah memberikan bimbingan dan arahan terbaik terhadap skripsi saya
5. Semua teman-teman fakultas hukum angkatan 2021 terima kasih sudah berjuang sama-sama
6. Kepada diri saya sendiri terima kasih sudah bertahan berjuang sejauh ini, semoga perjuangan berikutnya akan lebih baik lagi
7. Terimakasih kepada seluruh Bapak ibu Dosen Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Bengkulu

ABSTRAK

TINJAUAN YURIDIS PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK) BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NO. 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN DALAM PERSPEKTIF HUKUM PERDATA

Oleh:

Ahmad Muflihun

Permasalahan yang sering terjadi di lingkungan masyarakat salah satunya adalah pemutusan hubungan kerja di perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana proses pelaksanaan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh perusahaan dan untuk mengetahui bagaimana tanggung jawab perusahaan terhadap tenaga kerja yang telah di PHK. Selaras dengan tujuannya, penelitian ini menggunakan metode penelitian hukum normatif empiris . Dalam penelitian ini diketahui bahwa proses pemutusan hubungan kerja (PHK) yang dilakukan oleh CV Mitra Asia Sejati Kota Bengkulu belum sepenuhnya sejalan dengan ketentuan hukum perdata, khususnya yang berkaitan dengan asas itikad baik dan kewajiban perjanjian kerja sebagaimana diatur dalam Pasal 1338 KUH Perdata. Perusahaan tidak secara optimal memberikan hak-hak normatif pekerja yang di-PHK, seperti pemberian pesangon dan pemberitahuan sebelumnya, yang seharusnya menjadi bagian dari tanggung jawab hukum perdata antara pihak pemberi kerja dan pekerja. Hal ini menunjukkan adanya pelanggaran terhadap prinsip keadilan kontraktual yang menjadi dasar hubungan kerja antara kedua belah pihak. Dan tanggung jawab perusahaan dalam proses pemutusan hubungan kerja (PHK) pada dasarnya mencakup pemenuhan seluruh hak normatif pekerja sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. CV Mitra Asia Sejati sebagai pihak pemberi kerja memiliki kewajiban untuk memberikan kompensasi berupa uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak, sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Selain itu, perusahaan juga bertanggung jawab untuk melakukan PHK secara adil dan transparan, serta melalui proses yang tidak merugikan pekerja secara sepihak. Tanggung jawab ini merupakan perwujudan dari asas keadilan dan kepastian hukum dalam hubungan kerja antara perusahaan dan tenaga kerja.

Kata Kunci : PHK, Ketenagakerjaan, Hukum Perdata

ABSTRACT

THE LEGAL REVIEW OF TERMINATION OF EMPLOYMENT (PHK) BASED ON LAW NO. 13 OF 2003 CONCERNING EMPLOYMENT FROM A CIVIL LAW PERSPECTIVE

By:

Ahmad Muflihun

Termination of employment (PHK) is a recurring issue in the workforce, often leading to legal disputes between companies and employees. This study aims to examine the process of termination of employment implemented by companies and to assess their responsibilities toward laid-off employees. Employing a normative-empirical legal research method, the study focuses on the case of CV Mitra Asia Sejati in Bengkulu City. Findings reveal that the termination process conducted by the company does not fully comply with the principles of civil law, particularly concerning good faith and the fulfillment of contractual obligations as stipulated in Article 1338 of the Indonesian Civil Code. The company failed to optimally fulfill the normative rights of terminated workers, such as severance pay and advance notice, which are key components of civil law obligations in employment contracts. This reflects a breach of the principle of contractual justice that underpins labor relations. Legally, companies are obliged to fulfill all normative rights of employees in accordance with applicable labor laws. CV Mitra Asia Sejati, as the employer, bears responsibility to provide severance pay, long service compensation, and compensation for unfulfilled rights as mandated by Law Number 13 of 2003 concerning Manpower. Furthermore, the company is expected to conduct terminations fairly, transparently, and without causing unilateral harm to employees. Such responsibilities are essential to uphold the principles of justice and legal certainty in employment relationships.

Keywords: Termination of Employment, Labor Law, Civil Law, Workers' Rights, Legal Responsibility

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, segala puji syukur kehadiran Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya. Shalawat serta salam smoga senantiasa tercurah kepada baginda besar Nabi Muhammad SAW, sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“TINJAUAN YURIDIS PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK) BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NO. 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN DALAM PERSPEKTIF HUKUM PERDATA”** tepat pada waktunya.

Penelitian skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar strata satu (1) jurusan Hukum Perdata Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Bengkulu. Dalam penelitian ini tidak terlepas dari bantuan bimbingan dan dorongan semangat dari semua pihak. Oleh karenanya pada kesempatan ini tidak ada kata lain selain ucapan terima kasih kepada pihak yang telah membantu penelitian skripsi ini hingga selesai, dan secara khusus peneliti mengucapkan terima kasih kepada :

1. Bapak Dr.Susiyanto, M.Si Selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Bengkulu
2. Bapak Dr.Rangga Jayanuarto, S.H,M.H Selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Bengkulu
3. Bapak Hendi Sastra Putra, S.H, M.H, Selaku Ketua Prodi Ilmu Hukum Universitas Muhammadiyah Bengkulu sekaligus Dosen Penguji.
4. Bapak Mikho Ardinata, S.H,M.H, Selaku dosen pembimbing yang sangat baik dan selalu memotivasi penulis sehingga bisa menyelesaikan skripsi ini.

5. Bapak Dr. Sinung Mufti Hangabei, S.H, M.H selaku dosen penguji yang telah memberikan arahan dan membimbing untuk penyelesaian skripsi ini.
6. Seluruh Bapak Ibu Dosen Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Bengkulu yang telah banyak membantu selama masa perkuliahan sampai penulis menyelesaikan skripsi ini.
7. Kedua orang tua dan keluarga besarku yang selalu memberikan doa dan dukungan selama masa perkuliahan sampai menyelesaikan skripsi ini
8. Kepada semua pihak yang telah membantu penyelesaian skripsi ini, terlebih kepada sahabat dan teman-teman yang tidak bisa penulis sebut satu persatu

Peneliti menyadari masih banyak kekurangan dalam penulisan skripsi ini, oleh karena itu kritik dan saran yang bersifat membangun sangat penulis harapkan dan juga penulis berharap semoga skripsi ini dapat dimanfaatkan sebaik mungkin bagi semua pihak. Demikian kata pengantar peneliti sampaikan terima kasih yang sedalam-dalamnya dan atas kesalahan dari penulisan skripsi ini penulis mohon maaf dan agar dapat dimaklumi karena peneliti masih dalam tahap belajar.

Bengkulu, Juli 2025

Ahmad Muflihun
NPM.2174201082

DAFTAR ISI

COVER	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN	vi
PERNYATAAN ORISINALITAS.....	v
MOTTO	vi
PERSEMBAHAN.....	x
ABSTRAK.....	viii
ABSTRACT	ix
KATA PENGANTAR	x
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv
 BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	8
C. Tujuan Penelitian	8
D. Kegunaan Penelitian	8
 BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Tinjauan Umum Mengenai Hukum Ketenagakerjaan.....	10
B. Tinjauan Umum Mengenai Pemutusan Hubungan Kerja	16
 BAB III METODE PENELITIAN	
1. Jenis Penelitian	24
2. Sumber Data	24
3. Lokasi Penelitian	27
4. Alat Pengumpulan Data.....	27
5. Analisis Data.....	28
 BAB IV PEMBAHASAN DAN HASIL PENELITIAN	
A. Proses Pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja Yang Dilakukan Oleh Perusahaan.....	29

B. Tanggung Jawab Perusahaan Terhadap Tenaga Kerja Yang Telah Di PHK.....	46
--	----

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan	62
B. Saran	63

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR LAMPIRAN

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Dokumentasi wawancara penelitian.....	67
Lampiran 2 : Surat izin penelitian.....	68
Lampiran 3 : Surat Selesai Penelitian.....	69

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Mewujudkan masyarakat adil dan makmur adalah salah satu tujuan Indonesia merdeka. Oleh karena itu negara mempunyai kewajiban untuk menciptakan kesejahteraan bagi rakyatnya secara adil. Salah satu instrumen perwujudan keadilan dan kesejahteraan itu adalah hukum. Melalui hukum, negara berupaya mengatur hubungan- hubungan antara orang perorang atau antara orang dengan badan hukum. Pengaturan ini dimaksudkan supaya jangan ada penzaliman dari pihak yang lebih kuat kepada pihak yang lemah, sehingga tercipta keadilan dan ketentraman di tengah-tengah masyarakat.

Kenyataannya tidak semua anggota masyarakat bisa memiliki usaha sendiri yang tidak bergantung dengan orang lain tetapi kebanyakan mereka harus mencari pekerjaan dan bekerja dibawah perintah orang lain. Saat ini mencari pekerjaan tidak semudah yang dibayangkan, hal ini disebabkan karena persaingan yang semakin ketat, angkatan kerja yang akan selalu naik, dan keadaan di dunia usaha yang tidak stabil. Dengan bekerjanya seseorang dengan orang lain maka statusnya adalah pekerja dan orang yang memberikan pekerjaan adalah pengusaha.¹

¹ Najmi Ismail and Moch, "Zainuddin, 2025, Hukum Dan Fenomena Ketenagakerjaan", Jurnal Pekerjaan Sosial, Vol. 1, No. 3, hlm. 166–82.

Dalam suatu hubungan kerja, memuat hak dan kewajiban dari pekerja maupun pengusaha, oleh karena itu adanya perjanjian kerja menjadi unsur yang sangat penting dalam suatu hubungan kerja. Selain itu, untuk memberikan perlindungan hukum terhadap para pekerja diperlukan pula perjanjian kerja dalam bentuk tertulis antara pekerja dengan pengusaha guna menimbulkan suatu hubungan hukum yang dapat dibuktikan yang disebut dengan hubungan kerja.

Hubungan kerja adalah sesuatu yang abstrak sifatnya, sedangkan perjanjian kerja adalah sesuatu yang konkrit atau nyata, sehingga dengan adanya perjanjian kerja akan terdapat ikatan antara pekerja dengan pengusaha secara konkrit dan nyata.² Hubungan kerja merupakan suatu hubungan yang timbul akibat dari perjanjian kerja yang dibuat atau disepakati bersama oleh pengusaha dan pekerja/buruh.³ Hubungan pengusaha dan tenaga kerja yang bekerja bersama-sama dalam menjalankan suatu kegiatan usaha dalam hukum ketenagakerjaan dikenal dengan istilah hubungan kerja, yaitu hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Setiap hubungan kerja ini secara otomatis akan terikat dengan adanya hak dan kewajiban yang harus dilaksanakan

² Dony Setiawan Putra, 2020, "Pertanggungjawaban Pidana Rumah Sakit Sebagai Perseroan Terbatas Dalam Kasus Jual Beli Manusia", Jurnal Hukum Magnum Opus, Vol. 4, No. 2, hlm. 32-42.

³ Lulu Husni, Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, hlm. 56-66. 8

oleh pengusaha dan pekerja sesuai dengan kesepakatan dalam perjanjian yang dibuatnya.⁴

Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat, sedangkan pengertian pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.⁵ Permasalahan tenaga kerja atau perburuhan merupakan permasalahan yang khas kita dengar bagi negara berkembang, termasuk Indonesia. Salah satu permasalahan tersebut yaitu pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh perusahaan, sebagaimana yang terjadi pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh perusahaan-perusahaan di Indonesia.

Salah satu peraturan yang dibuat oleh pemerintah adalah peraturan yang mengatur hubungan seseorang di dunia kerja. Fakta menunjukkan bahwa banyak sekali orang yang bekerja pada perusahaan, oleh sebab itu hubungan kerja antara seorang pekerja dengan pihak perusahaan perlu diatur sedemikian rupa supaya tidak terjadi kesewenang-wenangan yang bisa merugikan salah satu pihak.

Salah satu permasalahan yang sering muncul dalam hubungan kerja adalah permasalahan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Dia mengemukakan bahwa berakhirnya hubungan kerja bagi tenaga kerja

⁴ Abdul Khakim, 2017, Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, PT. Citra Aditia Bakti, Bandung, hlm. 59

⁵ Asri Wijayanti, Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi, Ed. 1, Cet. 2, Sinar Grafika, Jakarta, 2023, hlm. 6

dapat mengakibatkan pekerja kehilangan mata pencaharian yang berarti pula permulaan masa pengangguran dengan segala akibatnya, sehingga untuk menjamin kepastian dan ketentraman hidup tenaga kerja, seharusnya tidak ada pemutusan hubungan kerja. Akan tetapi dalam kenyataannya membuktikan bahwa pemutusan hubungan kerja tidak dapat dicegah seluruhnya.

Pemutusan Hubungan Kerja merupakan suatu hal yang sangat ditakuti oleh karyawan. Hal ini dikarenakan carut marutnya kondisi perekonomian yang berdampak pada banyak perusahaan yang harus gulung tikar, dan tentu saja berdampak pada pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh perusahaan. Kondisi inilah yang menyebabkan orang yang bekerja pada waktu itu selalu dibayangi kekhawatiran dan kecemasan, kapan giliran dirinya diberhentikan dari pekerjaan yang menjadi penopang hidup keluarganya.

Pemutusan hubungan kerja merupakan isu yang sensitif, pengusaha seharusnya bijaksana dalam melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK), karena (PHK) dapat menurunkan kesejahteraan masyarakat, rakyat kehilangan pekerjaan, bahkan lebih gawat lagi (PHK) dapat mengakibatkan pengangguran. Istilah pemutusan hubungan kerja (PHK) adalah sebuah bagi pekerja, mengingat sangat banyak sekali dampak dan akibat yang ditimbulkannya, tidak hanya bagi pekerja itu sendiri bahkan ini seperti efek yang saling berkaitan satu sama lain dan merambah kesektor kehidupan masyarakat lainnya. Jadi, pemerintah, pengusaha,

pekerja dan serikatnya sebaiknya mengupayakan agar jangan sampai terjadi pemutusan hubungan kerja. Selanjutnya perusahaan sering mengalami kesulitan dalam melakukan kebijakan PHK. Hal ini disebabkan kebijakan PHK diartikan sebagai kebijakan yang memperhatikan karyawan.

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) oleh Perusahaan Menurut UU Ketenagakerjaan. Undang-Undang Ketenagakerjaan mengakui dua jenis perjanjian kerja, yakni Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) **dan** Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). PKWTT merupakan perjanjian kerja yang bersifat tetap antara pekerja dan pengusaha, menciptakan hubungan kerja berkelanjutan tanpa batas waktu. Sementara itu, PKWT adalah perjanjian kerja yang dibuat untuk jangka waktu tertentu atau untuk menyelesaikan suatu pekerjaan tertentu, sehingga hubungan kerjanya bersifat sementara dan terikat pada periode atau proyek yang disepakati. Dalam praktik bisnis, PKWT sering kali lebih diminati oleh perusahaan karena sifatnya yang fleksibel dan efisien. Sistem ini memungkinkan pengusaha untuk menyesuaikan kebutuhan tenaga kerja dengan dinamika operasional, seperti proyek temporer atau fluktuasi produksi, sehingga dapat mengoptimalkan biaya sumber daya manusia. Namun, penggunaan PKWT harus tetap mematuhi ketentuan UU Ketenagakerjaan, termasuk batasan masa kerja maksimal dan larangan penyalahgunaan untuk pekerjaan yang bersifat tetap.

Salah satu kasus PHK yang dilakukan perusahaan terjadi pada pekerja dari Distributor Bahan Bangunan CV MAS. PHK dilakukan oleh perusahaan tanpa menerbitkan surat peringatan bertahap (SP1,SP2,SP3), meskipun perusahaan mengajukan alasan lain di luar pelanggaran disiplin kerja. Adapun Permasalahan yang akan dibahas dalam penulisan proposal ini adalah Bagaimana proses pelaksanaan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh perusahaan dan Bagaimana tanggung jawab perusahaan terhadap tenaga kerja yang telah di PHK oleh CV MAS terhadap Pekerja.

Semacam konflik hubungan industrial disebut Pemutusan Hubungan Kerja atau Pemutusan Hubungan Kerja. Frasa “Pemutusan hubungan kerja adalah berakhirnya hubungan kerja karena suatu hal yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dengan pengusaha” muncul dalam Pasal 1 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Nomor 25. Dari adanya Kerjasama operasional itu diantara pegawai/pekerja dan atasan atau pemilik dari perusahaan, perselisihan hubungan industrial ini akan dapat/kerap sekali terjadi di lingkungan perusahaan. Putusnya hubungan kerja ini dapat disebabkan oleh beberapa alasan, misalnya salah satu pihak melakukan kesalahan, baik dari pekerja yang tidak mengikuti peraturan-peraturan perusahaan atau justru pihak perusahaan yang tidak mengikuti peraturan perundang-undangan misalnya, ketika pekerjaan tidak memberikan pekerja hak yang seharusnya, pekerja tersebut mengundurkan diri. Hal ini juga dapat membuat perusahaan

mengalami kerugian sehingga imbasnya perusahaan melakukan PHK juga terhadap yang lain.

Menurut Pasal 62 UU Ketenagakerjaan, “Pihak yang mengakhiri hubungan kerja wajib membayar ganti rugi kepada pihak lain sebesar upah pekerja/buruh sampai dengan berakhirnya perjanjian kerja apabila salah satu pihak memutuskan hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditentukan dalam perjanjian kerja untuk waktu tertentu, atau hubungan kerja berakhir karena ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 61 ayat (1).” Tuntutan penggugat atas ganti rugi berdasarkan pasal ini, dan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 61, mencapai usia pensiun tidak termasuk syarat-syarat yang disebut dalam pasal itu. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu No. 004/SPK/PE/IX/2020 Pasal 8 Ayat 2, yang menyatakan bahwa tergugat tidak diwajibkan membayar ganti rugi untuk sisa jangka waktu kontrak atau untuk pemutusan kontrak, digunakan oleh perusahaan untuk menolak permintaan ini.

Selanjutnya perusahaan sering mengalami kesulitan dalam melakukan kebijakan PHK. Hal ini disebabkan kebijakan PHK diartikan sebagai kebijakan yang tidak memperhatikan karyawan. Pada dasarnya kebijakan PHK oleh perusahaan tidak serta merta merupakan kebijakan yang merugikan karyawan. Permasalahan PHK ini sebenarnya dapat dilihat dari 2 konteks yaitu konteks pemahaman yang baik terhadap regulasi dan konteks manajemen modern dalam kebijakan PHK tersebut. Dua hal tersebut diatas sangat penting untuk menghindari perselisihan

yang dapat merugikan bagi kedua belah pihak, baik perusahaan maupun pihak pekerja. Berdasar hal-hal yang dikemukakan diatas, penulis tertarik untuk mengkaji dalam bentuk sebuah Skripsi dengan judul **“Tinjauan Yuridis Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Dalam Perspektif Hukum Perdata”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka masalah yang dikaji dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana proses pelaksanaan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh perusahaan?
2. Bagaimanakah tanggung jawab perusahaan terhadap tenaga kerja yang telah di PHK?

C. Tujuan Penelitian

Sehubungan dengan penulisan skripsi ini adapun tujuannya adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui proses pelaksanaan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh perusahaan
2. Untuk tanggung jawab perusahaan terhadap tenaga kerja yang telah di PHK

D. Kegunaan Penelitian

Adapun manfaat terhadap penulisan penelitian skripsi ini adalah sebagai berikut:

- a. Memberikan sumbangan pemikiran dalam perkembangan ilmu hukum, khususnya yang berkaitan dengan masalah PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) dan tanpa ganti rugi dari perusahaan.
- b. Sebagai bahan informasi dan referensi bagi semua pihak, terkhususnya untuk teman-teman Fakultas Hukum Universitas Muhamadiyah Bengkulu tentang kebijakan hukum perdata dalam dalam menanggulangi terjadinya PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) dan tanpa ganti rugi dari Perusahaan.