

**ANALISIS HUKUM PERDATA PERSELISIHAN PEMUTUSAN
HUBUNGAN KERJA SEPIHAK
(PUTUSAN NOMOR : 5/PDT-SUS-PHI/2023/PN.BGL)**

SKRIPSI



DIAJUKAN OLEH:

**NAMA : ARIE SUTAWIJAYA
NPM : 1974201032
BAGIAN : HUKUM PERDATA**

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

**ANALISIS HUKUM PERDATA PERSELISIHAN PEMUTUSAN
HUBUNGAN KERJA SEPIHAK
(PUTUSAN NOMOR : 5/PDT-SUS-PHI/2023/PN.BGL)**

SKRIPSI

Diajukan Guna Memenuhi Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Hukum



DIAJUKAN OLEH:

NAMA : ARIE SUTAWIJAYA
NPM : 1974201032
BAGIAN : HUKUM PERDATA

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

HALAMAN PERSETUJUAN

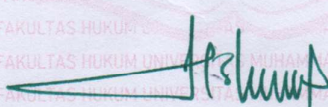
**ANALISIS HUKUM PERDATA PERSELISIHAN PEMUTUSAN
HUBUNGAN KERJA SEPIHAK (PUTUSAN NOMOR: 5/PDT-SUS-
PHI/2023/PN.BGL)**

Hari : **Senin**
Tanggal : **28 Juli 2025**

Penyusun:

ARIE SUTAWIJAYA
NPM. 1974201032

Dosen Pembimbing


Hendi Sastra Putra, S.H., M.H
NIDN. 0226058403

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

Muhammadiyah Bengkulu



Dr. Rangga Javanuarto, S.H., M.H

NIP. 19850125 201110 1 099

PERNYATAAN ORISINALITAS

Mahasiswa yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Arie Sutawijaya
NPM : 1974201032
Tahun Terdaftar : 2019
Program Studi : Ilmu Hukum
Fakultas : Hukum

Dengan ini saya menyatakan Skripsi yang saya tulit dengan judul “Analisis Hukum Perdata Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak (Putusan Nomor : 5/PDT-SUS-PHI/2023/PN.BGL)” 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, 28 Mei 2025
Yang membuat pernyataan



Arie Sutawijaya
NPM. 1974201032

MOTTO

“Kesuksesan adalah hasil dari ketekunan yang tidak terlihat dan doa yang tak pernah putus”

(Arie Sutawijaya)

“Jika jalannya terlihat terlalu mudah, mungkin kamu berada di jalan yang salah”

(Monkey D Luffy)

“Tidak ada yang mustahil untuk mereka yang mau mencoba”

(Alexander the great)

“Dengar! Semua orang memiliki gilirannya masing-masing. Bersabarlah dan tunggulah. Itu akan datang dengan sendirinya”

(Gol D Roger)

PERSEMBAHAN

Tiada lembar skripsi yang paling indah dalam laporan skripsi ini kecuali lembar persembahan, Bismillahirrahmanirahim skripsi ini saya persembahkan untuk :

1. Teruntuk kedua orang tua tercinta Bapak Diki Zulkarnain S.H.,M.H dan Mamak Rita Susana, yang selalu memberikan dukungan serta melimpahkan kasih sayangnya, yang selalu percaya kepada anaknya. Keduanyalah yang membuat segalanya menjadi mungkin sehingga saya bisa sampai pada tahap dimana skripsi ini akhirnya selesai, terimakasih atas segala pengorbanan, do'a dan segala usaha perjuangan untuk selalu mewujudkan keinginan anaknya di atas keinginannya sendiri. Bapak & Mamak Semoga Allah SWT selalu menjaga kalian dalam kebaikan dan kemudahan, Semoga anak kalian ini bisa mewujudkan keinginan dan harapan kalian.
2. Teruntuk Arini Raza Aula seorang wanita yang senantiasa hadir dalam setiap doa dan perjuangan, yang setia menemani di tengah lelah, menguatkan di saat ragu, dan percaya padaku bahkan saat aku sendiri hampir menyerah. Terima kasih atas kesabaran, dukungan, dan cinta yang tulus. Kebersamaan denganmu telah menjadi bagian penting dari perjalanan ini. Semoga langkah kita ke depan semakin seiring, menuju mimpi dan masa depan yang kita semogakan—bersama.
3. Untuk kedua adikku Riki Saputra dan Alvin sanjaya yang selalu percaya kepada kakaknya, dan kalian selalu menjadi penyemangat bagi kakak.
4. Untuk diri saya sediri, Arie Sutawijaya karna telah mampu dan berjuan sampai sejauh ini. Mampu melewati segala rintangan, cobaan, dan tidak pernah menyerah sedikitpun sampai skripsi ini selesai. Kita hebat
5. Untuk teman teman saya yang telah menemani saya selama berproses dan bimbingan selama pengerjaan skripsi ini.
6. Teruntuk pembimbing saya bapak Hendi Sastra Putra S.h.,M.H., terimakasih telah sabar membimbing proses penyusunan skripsi saya dari awal hingga akhir, atas bimbingannya, kritik dan saran serta selalu meluangkan waktunya disela kesibukannya. Menjadi salah satu anak bimbinganmu merupakan nikmat yang sampai saat ini selalu saya syukuri. Terimakasih bapak, semoga jerih payahmu terbayarkan dan selalu dilimpahkan kesehatan.

7. Bapak Dr.Sinung Mufti Hangabei, S.H., M.H. selaku dosen penguji skripsi saya, terimakasih atas kritik dan saran serta waktu dan penilaian atas skripsi yang saya susun ini Dan selalu memberika kemudahan untuk saya.
8. Bapak Mikho Ardinata, S.H., M.H. selaku dosen penguji skripsi saya, terimakasih telah memberikan waktu dan penilaian atas skripsi yang saya susun ini. Dan selalu memberikan kemudahan untuk saya.

Akhir kata semoga skripsi ini dapat menjadi wawasan dan manfaat untuk orang lain. Aminnn

ABSTRAK

ANALISIS HUKUM PERDATA PERSELISIHAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA SEPIHAK (PUTUSAN NOMOR : 5/PDT-SUS-PHI/2023/PN.BGL)

Oleh :

Arie Sutawijaya

kontrak kerja ialah Persetujuan pekerja serta pengusaha yang mencakup hak serta kewajiban kedua pihak terkait syarat kerja. Perjanjian ini harus mencakup hak serta kewajiban dalam hubungan kerja mewakili majikan serta pekerja. Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui Analisis Hukum Perdata Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak (Putusan Nomor : 5/Pdt-Sus-Phi/2023/Pn.Bgl). Jenis penelitian yg digunakan yaitu hukum normative dengan metode analisis melalui deskriptif kualitatif. Peneliti menggunakan dua sumber data penelitian, yaitu data primer dan data sekunder. Kesimpulan dari permasalahan ini yaitu Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) harus dilakukan berdasarkan alasan yang sah, adil, dan sesuai dengan ketentuan hukum ketenagakerjaan. PHK tidak boleh dilakukan sepihak tanpa melalui proses perundingan antara pengusaha dan pekerja, sebagaimana diamanatkan dalam Pasal 151 UU No. 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja. Setiap tindakan PHK wajib mengedepankan musyawarah dan kesepakatan kedua belah pihak sebagai bentuk penghormatan terhadap hak-hak pekerja dan demi menjaga etika hubungan industrial. Namun, dalam praktiknya, pelaksanaan perlindungan hukum terhadap karyawan kontrak dengan sistem PKWT masih mengalami berbagai hambatan, seperti rendahnya kesadaran hukum perusahaan, kurangnya pengawasan dari pemerintah, dan lemahnya administrasi internal perusahaan. Oleh karena itu, penyelesaian PHK sepihak memerlukan edukasi hukum yang menyeluruh, itikad baik dari kedua pihak untuk berunding, serta peran aktif mediator yang profesional dan netral agar tercipta keadilan dan kepastian hukum bagi seluruh pihak.

Kata Kunci : Hukum Perdata, Pemutusan, Hubungan Kerja

ABSTRACT

CIVIL LAW ANALYSIS OF UNILATERAL TERMINATION OF EMPLOYMENT DISPUTES (CASE DECISION NUMBER: 5/PDT-SUS-PHI/2023/PN.BGL)

By:
Arie Sutawijaya

An employment contract is an agreement between a worker and an employer that outlines the rights and obligations of both parties regarding the terms of employment. This agreement must reflect the mutual responsibilities within the employment relationship, representing both the employer and the employee. The aim of this research is to analyze the civil law aspects of unilateral termination of employment disputes based on Decision Number: 5/Pdt-Sus-Phi/2023/PN.Bgl. This study uses a normative legal research method with qualitative descriptive analysis. The researcher draws on both primary and secondary data sources. The conclusion of the study indicates that Termination of Employment (PHK) must be carried out based on valid and fair reasons, in accordance with labor law provisions. Termination must not be executed unilaterally without prior negotiation between the employer and the employee, as mandated in Article 151 of Law No. 6 of 2023 concerning Job Creation. Every termination action must prioritize deliberation and mutual agreement as a form of respect for workers' rights and to maintain ethical industrial relations. However, in practice, the legal protection for contract employees under the Fixed-Term Employment Agreement (PKWT) system still faces several challenges, including low legal awareness among employers, lack of government supervision, and weak internal administration within companies. Therefore, resolving unilateral termination cases requires comprehensive legal education, good faith from both parties to negotiate, and the active role of a professional and neutral mediator to achieve justice and legal certainty for all parties involved.

Keywords: Civil Law, Termination, Employment Relationship

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Allah Swt yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini. Shalawat serta salam selalu tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW.

Skripsi penelitian berjudul: **“Analisis Hukum Perdata Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak (Putusan Nomor: 5/Pdt-Sus-Phi/2023/Pn.Bgl)”**. Penulis telah menyadari bahwa dalam penulisan skripsi skripsi ini masih banyak terdapat beberapa kekurangan yang dapat terus disempurnakan dalam penelitian-penelitian yang selanjutnya oleh peneliti lain. Semoga skripsi skripsi ini dapat menambah khazanah pengetahuan bagi kita semua.

Penulis menyampaikan rasa syukur kepada Allah SWT Tuhan semesta alam dan ucapan terima kasih kepada berbagai pihak yang telah membantu terselesaikannya skripsi skripsi ini terutama kepada:

1. Bapak Dr. H. Susiyanto, M.Si selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Bengkulu yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk belajar dan menimba ilmu di Kampus ini.
2. Bapak Dr. Rangga Jayanuarto, S.H.,M.H selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Bengkulu, yang turut memotivasi penulis.
3. Bapak Hendi Sastra Putra, S.H., M.H Selaku Ketua Program Studi Ilmu Hukum Universitas Muhammadiyah Bengkulu sekaligus Dosen Pembimbing dalam penyusunan skripsi ini yang selalu memberi arahan akademik dan menyemangati penulis.
4. Para Dosen Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Bengkulu yang

telah banyak mencurahkan ilmu pengetahuannya serta mendidik dan membimbing penulis.

Akhirnya penulis berdo'a semoga amal serta budi baik kita diterima oleh Allah SWT dan mendapat ridhonya, Aamiin yaa rabbal aalamiin.

Bengkulu, 28 Mei 2025
Penyusun

Arie Sutawijaya
NPM: 1974201032

DAFTAR ISI

COVER	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iv
PERNYATAAN ORISINALITAS	v
MOTTO	vi
PERSEMBAHAN	vii
ABSTRAK	ix
ABSTRACT	x
KATA PENGANTAR.....	xi
DAFTAR ISI.....	xiii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Tujuan Penelitian	6
D. Manfaat Penelitian	7
BAB II LANDASAN TEORI	
A. Hukum Perdata.....	8
B. Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja	10
C. Bentuk Perlindungan Hukum Bagi Pekerja	11
D. Perjanjian Kerja.....	12
E. Hubungan Antara Pengusaha Dengan Pekerja.....	28
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Jenis Penelitian.....	31
B. Subjek Penelitian.....	31
C. Sumber Data.....	31
D. Teknik Pengumpulan Data	33
E. Teknik Analisis Data.....	33
F. Tempat dan Waktu Penelitian	34

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Analisis Hukum Perdata Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak (Putusan NOMOR: 5/Pdt-Sus-PHI/2023 /PN.Bgl)	36
B. Kendala Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak (Putusan NOMOR : 5/Pdt-Sus-PHI/2023 /PN.Bgl)	49

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan	53
B. Saran.....	55

DAFTAR PUSTAKA

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Berdasarkan Pasal 1 angka 14 UU No. 13 Tahun 2003 perihal Ketenagakerjaan, kontrak kerja ialah Persetujuan pekerja serta pengusaha yang mencakup hak serta kewajiban kedua pihak terkait syarat kerja. Perjanjian ini harus mencakup hak serta kewajiban dalam hubungan kerja mewakili majikan serta pekerja.¹

Hukum berfungsi untuk mewujudkan kesejahteraan serta keadilan, termasuk dalam hal pemberhentian kerja. Tujuan hukum negara ialah mengatur hubungan mewakili individu maupun entitas hukum untuk mencegah pihak yang lebih kuat merugikan pihak yang lebih lemah, maka tercipta kesejahteraan serta keadilan. Terhadap umumnya, perselisihan dapat diselesaikan oleh kedua belah pihak maupun dengan bantuan pihak ketiga, baik negara maupun pihak terkait. Dalam masyarakat modern yang diatur oleh negara, lembaga peradilan biasanya menjadi forum resmi untuk penyelesaian perselisihan.

UU No. 13 Tahun 2003 Pasal 1 Ayat (25) mengatur definisi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) ialah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak serta kewajiban

¹Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* Edisi Revisi, Jakarta: PT. Raja Grafindo, 2016, hlm. 87

mewakili buruh serta pekerja.² PHK merupakan hal yang menakutkan bagi pekerja. Pasal 165 UU No. 13 Tahun 2003 perihal Ketenagakerjaan menyebutkan yakni pengusaha dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja maupun buruh jika Korporasi mengalami kebangkrutan. Sementara itu, Pasal 164 Ayat (3) UU yang sama mengatur yakni pemberhentian kerja dapat dilakukan jika Korporasi ditutup, bukan karena kerugian berturut-turut selama dua tahun, maupun alasan lainnya.

Korporasi wajib mematuhi Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 perihal Ketenagakerjaan, yang mengatur yakni pemberhentian kerja (PHK) harus melalui sejumlah tahapan, termasuk musyawarah mewakili karyawan serta Korporasi. Jika musyawarah tidak menghasilkan solusi, pengadilan menjadi pilihan terakhir. Selain itu, pengusaha yang ingin melakukan PHK harus mendapatkan persetujuan dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, seperti diatur dalam Pasal 151 Ayat 3 UU No. 13 Tahun 2003, jika tidak, PHK dimaksudkan akan dianggap batal demi hukum.³

Bagi pengusaha, PHK dianggap sebagai bagian dari proses bisnis yang wajar, sementara bagi pekerja maupun buruh, PHK memiliki dampak besar terhadap kehidupan pribadi serta keluarga mereka. PHK tentunya menyebabkan kehilangan penghasilan. Selain itu, ketika seorang pekerja mengundurkan diri maupun dipecat, Korporasi perlu mengeluarkan dana

² Dwita Silambi, Erni, 2014, "*Pemutusan Hubungan Kerja Ditinjau Dari Segi Hukum (Studi Kasus PT. Medco Lestri Papua)*," jurnal ekonomi & sosial, Volume V, Nomor 2, Tahun 2014.

³ Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Perihal Ketenagakerjaan

untuk kompensasi, pengembangan pekerja, serta pensiun, pesangon, maupun tunjangan lainnya yang berkaitan dengan pemberhentian dimaksudkan.⁴

Untuk memberikan perlindungan hukum bagi pengusaha serta pekerja/buruh, pemerintah mengesahkan Undang-Undang RI No. 13 Tahun 2003 perihal Ketenagakerjaan. Berdasarkan Pasal 1 angka 25 UU dimaksudkan, pemutusan hubungan kerja (PHK) ialah penghentian hubungan kerja karena alasan tertentu, yang mengakibatkan berakhirnya hak serta kewajiban mewakili pekerja/buruh serta pengusaha.

Pengadilan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial merupakan pengadilan khusus dalam lingkungan pengadilan umum yang memiliki wewenang untuk memeriksa serta memutuskan perselisihan di tingkat pertama. Perselisihan yang dimaksud mencakup hak, pemberhentian kerja, perselisihan kepentingan, serta perselisihan mewakili serikat pekerja serta buruh di satu Korporasi, yang diputuskan di tingkat pertama serta terakhir.⁵

Berdasarkan Pasal 1 angka 15 UU RI No. 13 Tahun 2003 perihal Ketenagakerjaan, hubungan kerja ialah hubungan mewakili pengusaha serta pekerja maupun buruh yang didasarkan terhadap kontrak kerja yang mencakup elemen pekerjaan, upah, serta arahan. Ada dua jenis kontrak kerja, yaitu Kontrak kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) serta Kontrak kerja Waktu Tertentu (PKWT). PKWT dibuat untuk jangka waktu maupun pekerjaan tertentu, maka bersifat sementara, sedangkan PKWTT ialah

⁴ Djumialdji, Kontrak kerja, (Jakarta: PT Sinar Grafika, Edisi Revisi 2005), hal 44

⁵ Asyhadie, Zaeni, Peradilan Hubungan Industrial. Jakarta : Rajawali Pers, 2009, halaman 159

perjanjian untuk hubungan kerja yang bersifat tetap mewakili pekerja serta pengusaha.

Pengadilan hubungan industrial terhadap Pengadilan Negeri Kelas IA Bengkulu beralamat di Jl. S. Parman No.5, Terhadapng Jati, Kec. Ratu Samban, Kota Bengkulu, Bengkulu 38222 yang memeriksa serta mengadili perkara Perdata Khusus dalam peradilan tingkat pertama, telah menjatuhkan putusan sebagai berikut dalam perkara mewakili : Fikinata Putra, Berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 5 Juli 2023 yang telah didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial Bengkulu dibawah Nomor :332/SK/VII/2023 tanggal 11 Juli 2023, sebagai pemohon yang melawan PT. Wijaya Steelindo berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 1 Agustus 2023 yang telah didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial Bengkulu dibawah Nomor: 368/SK/VIII/2023 tanggal 3 Agustus 2023, sebagai tergugat. Pengadilan Hubungan Industrial dimaksudkan mendengarkan kedua belah pihak yang berperkara dan memeriksa berkas perkara. Tidak ada bukti yang diajukan oleh kedua belah pihak. Dalam kasus ini, Pemohon mengajukan gugatan dengan surat gugatan tanggal 06 Juli 2023 bersama dengan anjuran maupun risalah penyelesaian, yang diterima dan didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industri terhadap Pengadilan Negeri Bengkulu terhadap tanggal 13 Juli 2023, dengan Nomor Register 5/Pdt.Sus- PHI/2023/PN.Bgl.

1. Kekuasaan Kehakiman

Berdasarkan Undang-undang No 48 tahun 2009 perihal kekuasaan kehakiman mendefinisikan Kekuasaan Kehakiman sebagai kekuasaan negara yang merdeka untuk menyelenggarakan Peradilan guna menegakkan Hukum dan keadilan yang berdasarkan Pancasila demi terselenggaranya Negara Hukum Republik Indonesia;

2. Pengadilan hubungan Industrial (PHI)

Pasal 1 angka 17 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 perihal Perselisihan Hubungan Industrial mendefinisikan Pengadilan Hubungan Industrial sebagai Pengadilan Khusus yang dibentuk di lingkungan Pengadilan Negeri, yang memiliki wewenang untuk memeriksa, mengadili, dan membuat keputusan mengenai Perselisihan Hubungan Industrial;

Adapun hubungan Putusan dimaksudkan dengan asas hukum dalam perjanjian dimana Dalam satu bulan Pemohon menerima 2(dua) kali surat Kontrak kerja PKWT yang dikirimkan Oleh Orang yang sama melaui Chat aplikasi Whatsapp yang dikirim oleh Pemohon (Sdr. Wendy). Perjanjian, berbeda dengan kontrak, ialah kesepakatan yang memiliki konsekuensi hukum yang mengikat para pihak serta pelaksanaannya memengaruhi kekayaan masing-masing pihak yang terlibat. Berdasarkan Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 perihal Cipta Kerja, dalam Pasal yang relevan dijelaskan: (1) Kontrak kerja dengan waktu tertentu wajib ditulis dalam bahasa Indonesia dan huruf Latin. (2) Kontrak kerja untuk waktu tertentu yang tidak ditulis dan Melanggar ketentuan di ayat (1) akan dianggap sebagai kontrak kerja tanpa batas waktu tertentu.

Penelitian hukum perihal Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sangat penting karena PHK ialah isu yang krusial dalam hubungan kerja serta

memiliki dampak luas bagi pekerja, pengusaha, serta masyarakat. Penelitian ini diperlukan untuk memastikan yakni PHK dilakukan dengan adil, menurut dengan hukum, serta dengan memperhatikan hak-hak pekerja.

Melihat uraian di atas, peneliti tertarik untuk melakukan studi dengan judul “Analisis Hukum Perdata Perselisihan pemberhentian kerja Sepihak (Putusan NOMOR : 5/Pdt-Sus-PHI/2023/PN.Bgl)”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan atas latar belakang masalah dimaksudkan diatas, maka permasalahan yang timbul ialah sebagai berikut:

1. Bagaimanakah analisis hukum perdata perselisihan pemberhentian kerja Sepihak (Putusan NOMOR : 5/Pdt-Sus-PHI/2023/PN.Bgl)?
2. Bagaimanakah kendala penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja Sepihak (Putusan NOMOR : 5/Pdt-Sus-PHI/2023/PN.Bgl)?

C. Tujuan Penelitian

Dalam sebuah penelitian, dimaksudkan untuk mencapai suatu tujuan penelitian. Terhadap penelitian ini yang ingin dicapai oleh peneliti ialah:

1. Untuk menjelaskan serta menggambarkan analisis Hukum Perdata Perselisihan pemutusan hubungan kerja Sepihak (Putusan NOMOR : 5/Pdt-Sus-PHI/2023/PN.Bgl)

2. Untuk menjelaskan serta menggambarkan kendala penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja Sepihak (Putusan NOMOR : 5/Pdt-Sus-PHI/2023/PN.Bgl)

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Sebagai bahan masukan bagi Hukum Indonesia agar mempertimbangkan Hukuman Perdata. Penelitian ini diharapkan memberikan informasi dan sumbangan ilmiah terhadap pembaca terhadap umumnya, serta menjadi acuan Untuk studi lanjutan bagi mahasiswa

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi peneliti, ini menjadi sarana untuk memperdalam ilmu pengetahuan serta melatih keterampilan dalam menyusun laporan penelitian, dan dapat dijadikan sebagai sumber informasi tambahan serta referensi dalam pengembangan ilmu.
- b. Bagi Fakultas Hukum, penelitian ini dapat menjadi sumber tambahan informasi serta referensi dalam mengembangkan ilmu hukum perdata.