

## Tinjauan Yuridis Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan (Studi Kasus Putusan Nomor 175/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Jkt.Pst)

Winnie Merita Sharon Toha<sup>1</sup> Yana Sukma Permana<sup>2</sup>

Sekolah Tinggi Ilmu Hukum IBLAM, Indonesia<sup>1,2</sup>

Email: [winnytoha@gmail.com](mailto:winnytoha@gmail.com)<sup>1</sup> [permana.raya73@gmail.com](mailto:permana.raya73@gmail.com)<sup>2</sup>

### Abstrak

Salah satu permasalahan ketenagakerjaan adalah Pemutusan Hubungan Kerja sepihak yang dilakukan oleh Perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pertimbangan hukum hakim dalam memeriksa dan memutus perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja yang diakibatkan oleh pelanggaran yang dilakukan buruh atau pekerja. Dalam melakukan pelaksanaan penelitian ini penulis memakai pendekatan yuridis normatif sebab sasaran penelitian ini adalah kaedah atau hukum Masalah yang terkait dengan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) merupakan suatu peristiwa yang tentunya sangat tidak diharapkan akan terjadi, terutama dari kalangan buruh atau pekerja, karena dengan terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja buruh atau pekerja tersebut akan kehilangan pekerjaan yang menjadi sumber mata pencaharian untuk memenuhi kebutuhan dirinya beserta keluarganya. Menurut hasil penelitian ini diketahui bahwa kasus mengenai pelanggaran yang dilakukan oleh pekerja atau buruh di PT. Permatagriya Asri sudah melalui proses bipartit dan mediasi, tetapi keduanya tidak mencapai kesepakatan dan buruh atau pekerja mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial. Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Jakarta Pusat Nomor 175/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Jkt.Pst. menyatakan bahwa buruh atau pekerja telah melakukan pelanggaran yang mengakibatkan pemutusan hubungan kerja tetapi pengusaha tetap harus membayarkan kewajibannya membayar kompensasi akibat dari Pemutusan Hubungan Kerja yang tidak sesuai terhadap pekerja atau buruh.

**Kata Kunci:** Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), Kewajiban Membayar Kompensasi.

### Abstract

*One of the employment problems is the unilateral Termination of Employment carried out by the Company. This study aims to find out the legal considerations of judges in examining and deciding termination disputes caused by violations committed by workers or workers. In conducting this study, the author uses a normative juridical approach because the target of this study is the method or law The problem related to termination of employment (PHK) is an event that is certainly very unexpected to occur, especially from workers or workers, because with the termination of employment the worker or the worker will lose his job which is a source of livelihood to meet his own needs and his family. According to the results of this study, it is known that cases regarding violations committed by workers or laborers in PT. Permatagriya Asri had already gone through a bipartite and mediation process, but the two did not reach an agreement and the workers or workers filed a lawsuit with the Industrial Relations Court. The decision of the Central Jakarta Industrial Relations Court Number 175/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Jkt.Pst. states that the worker or workers have committed violations that result in termination of employment but the employer still has to pay his obligation to pay compensation as a result of the inappropriate termination of employment of the worker or laborer.*

**Keywords:** Termination of Employment (LAYOFFS), Obligation to Pay Compensation.



This work is licensed under a [Lisensi Creative Commons Atribusi-BerbagiSerupa 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/).

### PENDAHULUAN

Setiap orang memerlukan biaya guna memenuhi kebutuhan hidupnya sehari-hari. Oleh karena, orang-orang bekerja sebagai buruh/pekerja ataupun sebagai karyawan. Pekerja atau buruh dapat dikatakan sebagai salah satu pendukung dari suatu perusahaan yang

mempengaruhi maju atau mundurnya perusahaan tersebut. Oleh karena itu, semakin baik hubungan industrial dalam suatu perusahaan maka akan semakin besar kemungkinan majunya perusahaan tersebut. Demikian juga sebaliknya semakin tak harmonisnya hubungan industrial dalam suatu perusahaan, probabilitas untuk majunya perusahaan akan semakin kecil.

Tenaga kerja merupakan salah satu dari faktor-faktor produksi yang digunakan guna menghasilkan barang dan jasa guna memenuhi kebutuhan diri sendiri ataupun bagi masyarakat. Dalam kegiatan produksi, selain bahan baku dan juga modal, tenaga kerja merupakan faktor yang terpenting agar terlaksananya kegiatan produksi. Tenaga kerja juga merupakan sebagai salah satu unsur utama dalam suatu sistem kerja, sehingga sampai saat ini setiap perusahaan masih sangat membutuhkan tenaga kerja (Kodongan & Pandie, 2022).

Di dalam hubungan industrial tentu saja terdapat hubungan kerja antara pemberi kerja dengan pekerja. Hubungan kerja adalah hubungan (hukum) antara pengusaha dengan pekerja/buruh (karyawan) berdasarkan perjanjian kerja. Perjanjian kerja adalah perjanjian yang dibuat antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memenuhi syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak. Perjanjian kerja dapat dibuat secara lisan. Menurut Subekti perjanjian kerja adalah perjanjian antara seorang buruh dengan seorang majikan yang ditandai dengan ciri adanya suatu upah atau gaji tertentu yang diperjanjikan dan adanya suatu hubungan diperatas (*dienstverhoeding*) dimana pihak majikan berhak memberikan perintah-perintah yang harus ditaati oleh pihak lainnya (Pratama, 2022).

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) adalah hal yang sangat sering terjadi di dalam dunia kerja. Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dengan pengusaha. Masalah-masalah ekonomi yang diakibatkan karena PHK akan menyebabkan hilangnya pendapatan atau penghasilan yang mana seharusnya diterima oleh pekerja atau buruh sebelum terjadinya PHK, hal tersebut akan menjadi sebuah permasalahan baru bagi pekerja atau buruh yang di PHK karena mengingat guna memenuhi kebutuhan hidup yang sangat banyak, dan tentu saja dengan semakin meningkatnya harga kebutuhan pokok yang nantinya sangat sulit untuk dilalui oleh pekerja atau buruh tersebut jika sudah tidak lagi menerima pendapatan atau penghasilan (Muslim, 2022).

Masalah terkait PHK merupakan suatu peristiwa yang tentunya sangat tidak diharapkan akan terjadi, terutama dari kalangan buruh atau pekerja, karena dengan terjadinya PHK buruh atau pekerja tersebut akan kehilangan pekerjaan yang menjadi sumber mata pencaharian untuk memenuhi kebutuhan dirinya serta keluarganya, karena itu semua pihak yang terkait dalam hubungan industrial, pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah, dengan segala upaya harus diusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja.

Yang dimaksud dengan segala upaya sebagaimana dimaksudkan di dalam Pasal 151 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan mengacu pada setiap kegiatan kerja, baik yang secara prinsip untuk menghindari terjadinya pemutusan hubungan kerja, seperti mengatur waktu kerja, penghematan, memperbaiki tata cara kerja, serta memberikan pembinaan kepada pekerja atau buruh. Sehingga upaya pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja atau buruh menjadi upaya tindakan terakhir yang dapat dilakukan oleh pengusaha. Jika segala upaya pencegahan seperti yang tersebut diatas telah gagal, kemudian pemutusan hubungan kerja diperbolehkan untuk dilakukan.

Untuk itu sangatlah diperlukan adanya perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar yang diperoleh pekerja atau buruh dan menjamin kesamaan

kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apa untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja atau buruh dan keluarganya dengan memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha. Secara sosial ekonomis kedudukan buruh adalah tidak bebas. Sebagai orang yang tidak mempunyai bekal hidup lain dari itu, ia terpaksa bekerja pada orang lain dalam hal ini perusahaan. Peraturan yang dikeluarkan oleh perusahaan inilah yang pada dasarnya menentukan syarat-syarat kerja, mengingatkan pekerja bekerja untuk perusahaan maka dari itu diperlukan juga campur tangan pemerintah untuk memberikan perlindungan hukumnya.

Menurut Andi Hamzah perlindungan hukum dapat diartikan sebagai usaha yang dilakukan secara pasti oleh setiap orang atau lembaga pemerintahan dan swasta yang memiliki tujuan untuk keamanan, penguasaan dan pemenuhan kesejahteraan hidup masyarakat agar sama dengan hak-hak asasi yang ada. Menurut Phillipus M. Hadjon bahwa perlindungan hukum bagi rakyat sebagai tindakan pemerintah yang bersifat preventif dan resprensif. Perlindungan Hukum yang preventif bertujuan untuk mencegah terjadinya sengketa, yang mengarahkan tindakan pemerintah bersikap hati-hati dalam pengambilan keputusan berdasarkan diskresi dan perlindungan yang resprensif bertujuan untuk mencegah terjadinya sengketa, termasuk penanganannya di lembaga peradilan (Maulana & Ismail, 2022).

Tingkat pengangguran yang semakin lama semakin tinggi tentu saja berdampak buruk bagi Indonesia. 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. Perlindungan hukum kepada buruh atau pekerja merupakan perwujudan atas hak dasar yang melekat dan dilindungi oleh ketentuan Undang-undang seperti yang disebutkan di dalam Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 "Tiap-tiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan", serta Pasal 33 ayat (1) UUD 1945 yang mana menyebutkan bahwa "Perekonomian disusun sebagai usaha bersama atas kekeluargaan". Pelanggaran atas hak dasar buruh atau pekerja yang dilindungi oleh ketentuan Undang-undang merupakan pelanggaran terhadap hak asasi manusia (Tannady et al., 2022).

Maksud dan tujuan atas perlindungan terhadap buruh atau perlindungan pekerja adalah agar buruh atau pekerja dapat dilindungi dari perlakuan semena-mena dari pihak pengusaha. Pemerintah sangat menaruh perhatian terhadap masalah perlindungan pekerja/buruh karena pada umumnya posisi pekerja masih lemah, sehingga perlindungan kerja dan keselamatan kerja akan dapat mewujudkan terpeliharanya kesejahteraan, kesehatan, kedisiplinan pekerja yang berada di bawah pimpinan pengusaha. Dengan adanya peraturan yang mengatur tentang perlindungan terhadap pekerja atau buruh sangatlah diperlukan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja atau buruh serta menjamin kesamaan kesempatan dan perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun guna mewujudkan kesejahteraan pekerja atau buruh serta keluarga yang harus dipenuhi kebutuhan hidupnya dengan memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha (Larasati, 2022).

Terkait kebijakan pemerintah atas pelaksanaan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh pihak perusahaan harus sejalan dengan ketentuan Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang mana menyatakan bahwa pemutusan hubungan kerja dilakukan dalam beberapa proses, yaitu dengan mengadakan musyawarah antara karyawan dan perusahaan, jika tidak berhasil maka melalui pengadilan untuk memutuskan perkara. Pemutusan hubungan kerja yang diakibatkan oleh kesalahan berat pekerja menggunakan dasar hukum Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian

Perselisihan Hubungan Industrial, yaitu melalui proses bipartit, proses tripartit dan Pengadilan Hubungan Industrial (Dharma et al., 2022).

Di dalam penulisan penelitian ini, penulis mengambil studi kasus Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat Nomor 175/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Jkt.Pst, pekerja atau buruh yang cenderung tidak memiliki kekuatan, jika berhadapan dengan pihak pengusaha yang tentunya memiliki kekuatan, sedangkan pekerja atau buruh tidak dapat berbuat banyak jika pihak pengusaha melakukan PHK sehingga akan berdampak buruk terhadap pekerja atau buruh tersebut. Tindakan PHK sepihak juga biasanya dilakukan oleh pihak pengusaha terhadap pekerja atau buruh dikarenakan berbagai hal, jika melalui proses bipartit (penyelesaian secara musyawarah antara pihak pekerja dengan pihak pengusaha) tidak menghasilkan hasil yang baik (gagal), maka upaya terakhir yang dapat dilakukan adalah melalui proses hukum, yaitu dengan mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI). Atas latar belakang yang sudah diuraikan, rumusan masalah yang akan dikaji terkait "Tinjauan Yuridis Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Oleh Perusahaan Karena Menyalahi Peraturan Perusahaan (Studi Kasus Putusan Nomor: 175/PDT.SUS-PHI/2019/PN.Jkt.Pst.)"

## **METODE PENELITIAN**

Dalam melakukan penelitian ini penulis memakai pendekatan yuridis normatif sebab sasaran penelitian ini adalah kaedah atau hukum. Sumber data yang dibutuhkan penulis di dalam melakukan pelaksanaan penelitian ini memakai data sekunder yang berasal dari beberapa bahan hukum yang relevan, yaitu: Bahan hukum primer yang meliputi Undang-Undang Dasar 1945, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan Ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja; Bahan hukum sekunder meliputi hasil penelitian ilmiah, karya para pakar hukum serta hasil-hasil pertemuan ilmiah.

## **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

### **1. Studi Kasus**

Pada bulan April 2013, Penggugat mulai bekerja pada Tergugat sebagai security dengan upah sebesar Rp. 1.300.000/bulan, yang mana Penggugat menerima upah dibawah upah minimum Provinsi DKI Jakarta pada tahun 2013. Selama masa kerja dari tahun 2013 sampai 2017 Penggugat tidak pernah mendapat upah setara dengan UMR DKI Jakarta Pada tanggal 5 Juni 2017 Penggugat mendapat Surat Peringatan III, Surat Keterangan Kerja yang diterbitkan oleh Penggugat, serta menandatangani Surat Pernyataan dibawah paksaan. Penerbitan surat-surat tersebut dilatarbelakangi perselisihan antara Penggugat dengan salah satu penghuni Apartemen Puri Park View saat sedang bertugas di lapangan, yang mana Tindakan dari Penggugat tidak sesuai dengan Standar Operasional Prosedur (SOP) Sekuriti Apartemen Puri Park View.

Penggugat menegur pemilik kendaraan karena kendaraan tersebut tidak diparkir sesuai dengan ketentuan parkir yang ada di Apartemen Puri Park View sehingga mengganggu arus lalu lintas di area tersebut. Terjadi perdebatan antara Penggugat dengan pemilik kendaraan sehingga terjadi kontak fisik. Penggugat kemudian memberitahukan kronologis perselisihan dengan pemilik mobil kepada seniornya. Penggugat bersama 3 (tiga) rekannya menemui pemilik mobil kemudian meminta maaf atas perselisihan yang terjadi, Penggugat diminta untuk menyelesaikan perselisihan di tempat pemilik mobil tersebut namun ditolak. Penggugat kemudian melarikan diri selama 2 (dua) hari.



Penggugat kemudian dihubungi oleh pemilik mobil dan Chief Security untuk bersedia datang menemui pemilik mobil di Apartemen. Setelah menunggu selama 6 (enam) jam, pemilik mobil menggiring Penggugat masuk ke dalam pos security, kemudian Penggugat mendapatkan ancaman dan perlakuan kasar seperti pemukulan dari pemilik mobil dan rekan-rekannya. Pada hari itu juga, penggugat memilih untuk berdamai dengan tekanan serta paksaan setelah mendapat perlakuan kasar.

Dalam penyelesaian kasus hubungan industrial ini telah terlebih dahulu dilakukan upaya bipartit di antara pihak pekerja dengan pihak perusahaan. Namun, upaya bipartit tersebut gagal mencapai kesepakatan maka Penggugat mendaftarkan dan mengajukan permohonan atas pemutusan hubungan kerja atas ke Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Jakarta Barat pada 22 Januari 2019 untuk dilakukan upaya tripartit melalui mediasi. Upaya mediasi dilakukan oleh antara pihak pekerja dengan pihak perusahaan dengan Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Jakarta Barat sebagai mediator juga gagal sehingga mediator menerbitkan anjuran. Namun, setelah anjuran tersebut diterbitkan, dari pihak Perusahaan tidak kunjung membayar kompensasi kepada Penggugat. Demi kepastian hukum, Penggugat mendaftarkan gugatan pemutusan hubungan kerja terhadap Penggugat ke Pengadilan Hubungan Industrial di Pengadilan Negeri Jakarta Pusat.

Upaya bipartit dan tripartit tidak menghasilkan kesepakatan karena Tergugat menolak membayarkan kompensasi atas pemutusan hubungan kerja yang dilakukan dari pihak Tergugat dengan alibi Penggugat mengundurkan diri. Di dalam proses persidangan ditemukan fakta bahwa ternyata selama masa kerja pemberian gaji terhadap Penggugat tidak pernah setara dengan upah minimum regional (UMR). Penggugat memohon pada majelis hakim agar menerima dan mengabulkan seluruh gugatannya serta menyatakan Tergugat harus membayarkan kompensasi pemutusan hubungan kerja.

Atas gugatan penggugat, Penggugat menyatakan bahwa Penggugat hanya menegur tanpa adanya kekerasan fisik terhadap tamu Apartemen Puri Park View, kemudian Penggugat menerima surat peringatan III atas hal tersebut. Di dalam persidangan Penggugat tidak dapat menunjukkan bukti asli surat pembayaran gaji dikarenakan Penggugat menerima gaji secara tunai (*cash*) dan tidak disertai slip gaji dari Perusahaan. 3 (tiga) orang saksi dipanggil ke persidangan untuk memberikan keterangannya, 3 (tiga) orang dari pihak tergugat, sedangkan dari pihak Penggugat tidak dapat mengikutsertakan saksi. Putusan yang dijatuhkan pada tanggal 11 November 2019 oleh majelis hakim yang beranggotakan Duta Baskara, S.H., M.H., sebagai ketua majelis, Sweden Simarmata, S.H., M.H., sebagai hakim anggota dan Purwanto, S.H., M.H., sebagai hakim anggota serta sebagai panitera pengganti adalah Mardiana, S.H., M.H., menyatakan bahwa Tergugat tetap harus membayarkan kepada Penggugat uang kompensasi atas pemutusan hubungan kerja (PHK) berupa uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak sebesar Rp 38.591.125,00.

## 2. Analisis dan Permasalahan

Ketentuan Perundang-undangan yang mendasari Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang diakibatkan tenaga kerja/buruh menyalahi peraturan perusahaan:

- a. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 161 ayat (1)
- b. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja pasal 154A ayat (2)

Berikut hasil analisis putusan hakim di dalam kasus Adrian Lumba dengan PT. Permatagriya Asri: Perselisihan antara Penggugat dan Tergugat di dalam Perkara Nomor: 175/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Jkt.Pst adalah perselisihan hubungan industrial pemutusan

hubungan kerja yang dilatarbelakangi oleh adanya perselisihan pekerja dengan tamu di sebuah Apartemen tempat pekerja bekerja. Hakim menyatakan di dalam putusan kasus perselisihan hubungan industrial pemutusan hubungan kerja tersebut PT. Permatagriya Asri yang merupakan pengelola Gedung (*building management*) dari Apartemen Puri Park View yang menjadi pihak tergugat harus membayar kompensasi kepada pekerja (Adrian Lumba) sebagai penggugat walaupun di dalam persidangan Tergugat menyatakan bahwa Penggugat *error in persona*, dan merupakan karyawan dari KSO PT. Pelaksana Jaya Mulia – PT. Alam Jaya Perkasa, selaku perusahaan yang membangun dan mengembangkan Apartemen Puri Park View, namun pernyataan tersebut dapat terbantahkan dengan adanya surat keterangan kerja yang diterbitkan oleh PT. Permatagriya Asri yang menyatakan bahwa Penggugat merupakan karyawan dari PT. Permatagriya Asri, yang ditugaskan menjadi *Security* di Apartemen Puri Park View.

Tergugat menyebutkan bahwa tindakan Penggugat tersebut merupakan kesalahan berat dan tidak sesuai dengan Standar Operasional Prosedur (SOP) Sekuriti Apartemen Puri Park View. Tindakan Penggugat tidak sesuai dengan kriteria di dalam Pasal 158 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yaitu kesalahan berat seperti yang dimaksud oleh PT. Permatagriya Asri. Dari pernyataan saksi dari pihak Tergugat terlihat bahwa berita pemutusan hubungan kerja atas Adrian Lumba dikarenakan perselisihan dengan tamu Apartemen Puri Park View menggunakan kekerasan fisik. Mengenai Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 161 ayat (1), yaitu tentang pekerja/buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam peraturan perusahaan, di dalam proses persidangan hingga putusan tidak dijelaskan bagian mana dari keputusan tersebut yang dilanggar oleh Penggugat, karena menurut pengakuan Penggugat, Tindakan yang dilakukan adalah membela diri dari kekerasan.

Tergugat menindak lanjutinya dengan menerbitkan surat peringatan ketiga terhadap Penggugat, namun Tergugat juga meminta Penggugat mengundurkan diri atas hal tersebut. Bahwa Hakim mengabulkan sebagian gugatan dari pihak Penggugat dan menyatakan bahwa Tergugat tetap harus membayarkan kepada Penggugat uang kompensasi atas pemutusan hubungan kerja (PHK) berupa kekurangan upah, uang penggantian hak, uang pesangon serta uang penghargaan masa kerja, sebesar Rp 38.591.125,00. Atas Putusan Pengadilan Negeri Jakarta Pusat Nomor 175/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Jkt.Pst Hakim menyatakan bahwa Surat Pernyataan tertanggal 5 Juni 2017 serta Surat Keterangan Kerja tertanggal 5 Juli 2017 dinyatakan tidak sah. Dalam upaya tripartit pihak Tergugat hanya menghadiri 1 (satu) dari 3 (tiga) panggilan mediasi, Tergugat tidak dapat membuktikan bahwa Penggugat sudah melakukan pelanggaran peraturan perusahaan, Kedua belah pihak tidak dapat menunjukkan bukti berupa kontrak kerja dan slip gaji, Ketiga saksi dari pihak Tergugat tidak ada yang berada di lokasi kejadian saat perselisihan antara Penggugat dengan Tamu apartemen Puri Park View terjadi, mereka semua hanya mengetahui dan mendengar dari sumber yang tidak menjadi saksi dalam persidangan, Tergugat tidak melakukan pemberian Surat Peringatan Pertama dan Kedua terlebih dahulu dan langsung memberikan Surat Peringatan Ketiga/Terakhir kemudian memutuskan untuk melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap Penggugat,

## KESIMPULAN

Adanya perselisihan hubungan industrial Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dilakukan oleh perusahaan, yaitu PT. Permatagriya Asri (sebagai tergugat) terhadap pekerja Adrian Lumba (sebagai penggugat) yang bekerja sebagai security di Apartemen Puri Park View. Menurut analisa dari peneliti berdasarkan putusan perkara Nomor: 175/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Jkt.Pst, bahwa PT. Permatagriya Asri telah melakukan tindakan bertentangan

dengan aturan yang telah ditetapkan di dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yaitu melakukan pemutusan hubungan kerja secara sepihak terhadap pekerja dan tanpa memberikan kompensasi atas pemutusan hubungan kerja tersebut. Sehingga pihak pekerja melakukan upaya hukum, yaitu melalui Perundingan Bipartit, upaya Tripartit (Mediasi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Jakarta Barat sebagai mediator), dan melalui proses perselisihan hubungan industrial pemutusan hubungan kerja di Pengadilan Hubungan Industrial pada pengadilan Negeri Jakarta Pusat berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan telah dikeluarkan putusan Nomor 175/Pdt.Sus-PHI/209/PN.Jkt.Pst.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Dharma, S., Muhammad, Z., RTS Nur, R., & Deris, D. (2022). Analisis Pengaruh Inflasi Terhadap Pengangguran Terbuka di Kota Mamuju 2017-2021. *Aurelia: Jurnal Penelitian Dan Pengabdian Masyarakat Indonesia*, 1(1), 29–33.
- Khakim, Abdul, “Dasar-dasar Hukum Ketenagakerjaan”, (Bandung: PT Citra Aditya Bakti, 2014)
- Kodongan, E. M. T., & Pandie, R. D. Y. (2022). Technological Developments in the Perspective of Christianity. *IJRAEL: International Journal of Religion Education and Law*, 1(1), 38–45.
- Larasati, N. (2022). Implementation of Government Regulation Policies towards the Empowerment of MSMEs. *QISTINA: Jurnal Multidisiplin Indonesia*, 1(1), 13–21.
- Maringan, 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 Edisi 3, Volume 3, 2015*
- Maulana, D. T., & Ismail, T. (2022). Teacher Strategies in Building Learning Motivation in Street Children. *Jurnal Pendidikan Amarta*, 1(1), 6–10.
- Muslim, A. (2022). Landasan Filsafat Idealisme dan Implementasi Kurikulum Merdeka Belajar. *JETISH: Journal of Education Technology Information Sosial Sciences and Health*, 1(1), 34–40.
- Pratama, D. (2022). Implementation of Default Settlement in Event Organizer Service Agreements During the Covid-19 Pandemic with Clients (Case Study of The West Jakarta District Court Decision Number 25/Pdt.G.S/2020/PN.Jkt.Brt). *IJRAEL: International Journal of Religion Education and Law*, 1(1), 30–37.
- Putusan Pengadilan Negeri Jakarta Pusat Nomor 175/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Jkt.Pst
- Raharjo, Satjipto, *Ilmu Hukum*, (Bandung: PT Citra Aditya Bakti, 2000)
- Soemardi, Dedi, “*Pengantar Hukum Indonesia*”, Jakarta: Ind – Dill – co, 2007
- Soepomo, Imam, “*Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*” (Jakarta: Djambatan, 2016)
- Sonhaji, “*Analisis Yuridis Pemutusan Hubungan Kerja Akibat Kesalahan Berat Pekerja*”, Semarang: *Administrative Law & Governance Journal*. Volume 2 Issue 1, 2019
- Tannady, H., Wardhana, A., & Sudrajat, D. (2022). Enhancing Workforce Agility of National Insurance Firm ' s Employees by Effective E-Learning Management and Growth Mindset. *JAMBU AIR: Journal of Accounting Management Business and International Research*, 1(1), 31–39.
- Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945
- Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerj
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
- Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan Ketentuan Pokok Tenaga Kerja
- Wibowo, A. P., & Sudiro, A., “*Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Dalam Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dengan Alasan Efisiensi Akibat Pandemi Covid 19*”, Jakarta: *Jurnal Hukum To-Ra*, 7(1), 2021