

**ANALISIS PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA SECARA SEPIHAK  
DENGAN PERJANJIAN KERJA KEMITRAAN MENURUT HUKUM  
KETENAGAKERJAAN**

***ANALYSIS OF UNILATERAL TERMINATION OF EMPLOYMENT  
WITHIN A PARTNERSHIP AGREEMENT ACCORDING TO  
EMPLOYMENT LAW***

**Michael Kalep Simarmata dan Rasji**

**Fakultas Hukum Universitas Tarumanagara**

Korespondensi Penulis : [michael.205210300@stu.untar.ac.id](mailto:michael.205210300@stu.untar.ac.id)

Citation Structure Recommendation :

Simarmata, Michael Kalep dan Rasji. *Analisis Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak dengan Perjanjian Kerja Kemitraan Menurut Hukum Ketenagakerjaan*. Rewang Rencang : Jurnal Hukum Lex Generalis. Vol.5. No.5 (2024).

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaturan pemutusan hubungan kerja (PHK) dengan perjanjian kemitraan dan akibat hukum pemutusan hubungan kerja secara sepihak terhadap pekerja. PHK sepihak dapat terjadi kepada siapa saja dan kapan saja tanpa mengenal waktu yang disebabkan oleh berbagai faktor. Salah satunya adalah pekerja dengan hubungan kemitraan bernama Jhondra yang di-PHK secara sepihak oleh PT Belawan Indah dalam Putusan Nomor 456/PDT.Sus-PHI/2021/PN Mdn. sebab menolak penawaran perjanjian kerja sama kemitraan baru yang merugikan Jhondra. Hal ini kemudian menimbulkan pertanyaan mengenai bagaimana akibat hukum yang terjadi PHK secara sepihak kepada pekerja dengan perjanjian kemitraan. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian yuridis normatif dengan menelaah bahan-bahan pustaka maupun data sekunder yang didapatkan melalui *literature review* yang dianalisis menggunakan teknik analisis kualitatif dengan pendekatan. Hasil penelitian yang diperoleh adalah dasar hukum mengenai hubungan kemitraan tersebut diatur di dalam Pasal 1313 dan Pasal 1338 KUHPerdara tentang setiap orang yang diperbolehkan dalam membuat suatu perjanjian serta prinsip hukum tentang asas kebebasan berkontrak. Dalam pembuatan perjanjian mengenai hubungan kemitraan tersebut diwajibkan untuk sesuai dengan Pasal 1320 KUHPerdara. Walaupun terdapat perbedaan konsep antara perjanjian kerja kemitraan dengan perjanjian kerja pada umumnya, namun perusahaan tetap harus memberikan kompensasi kepada pekerja yang di-PHK sesuai dengan kesepakatan yang sudah tertulis dalam perjanjian tersebut. Solusi terhadap permasalahan PHK tersebut adalah pihak perusahaan harus mematuhi kesepakatan yang dibuat dan menghormati pekerja.

**Kata Kunci: Pemutusan Hubungan Kerja, Perjanjian Kemitraan, Hukum Ketenagakerjaan**

**ABSTRACT**

*This study aims to analyze the arrangement of termination of employment (PHK) with partnership agreements and the legal consequences of unilateral termination of employment against workers. Unilateral layoffs can happen to anyone and anytime regardless of time caused by various factors. One of them is a worker with a partnership relationship named Jhondra who was unilaterally laid off by PT Belawan Indah in Decision Number 456/PDT. Sus-PHI/2021/PN Mdn. for rejecting the offer of a new partnership cooperation agreement that was detrimental to Jhondra. This then raises questions about the legal consequences of unilateral layoffs to workers with partnership agreements. This study uses a type of normative juridical research by examining literature materials and secondary data obtained through literature review which is analyzed using qualitative analysis techniques with an approach. The results of the research obtained are that the legal basis regarding the partnership relationship is regulated in Article 1313 and Article 1338 of the Civil Code regarding every person who is allowed to make an agreement and the legal principle of the principle of freedom of contract. In making an agreement regarding the partnership relationship, it is required to be in accordance with Article 1320 of the Civil Code. Although there is a difference in concept between a partnership employment agreement and a general employment agreement, the company must still compensate the laid-off workers in accordance with the agreement that has been written in the agreement. The solution to the problem of layoffs is that the company must comply with the agreements made and respect workers. The results of the research obtained are that the legal basis regarding the partnership relationship is regulated in Article 1313 and Article 1338 of the Civil Code regarding every person who is allowed to make an agreement and the legal principle of the principle of freedom of contract. In making an agreement regarding the partnership relationship, it is required to be in accordance with Article 1320 of the Civil Code. Although there is a difference in concept between a partnership employment agreement and a general employment agreement, the company must still compensate the laid-off workers in accordance with the agreement that has been written in the agreement. The solution to the problem of layoffs is that the company must comply with the agreements made and respect workers.*

**Keywords:** *Termination of Employment, Partnership Agreement, Employment Law*

## **A. PENDAHULUAN**

Dunia ketenagakerjaan menjadi faktor yang cukup penting bagi proses pembangunan nasional Indonesia sebab tenaga kerja menjadi penggerak roda suatu kegiatan di bidang usaha sehingga tanpa adanya tenaga kerja sendiri sebuah bisnis tidak mampu melakukan kegiatan usaha lancar. Di luar aktivitas usaha yang menjadi pilar utama dalam pertumbuhan ekonomi, tenaga kerja memiliki peran sentral dalam struktur perekonomian Indonesia.<sup>1</sup> Sebagai elemen yang tidak terpisahkan dari sistem produksi dan konsumsi, tenaga kerja berfungsi tidak hanya sebagai pelaku dalam proses ekonomi, tetapi juga sebagai motor penggerak utama yang mendukung stabilitas dan keberlanjutan pembangunan nasional. Dalam konteks ini, tenaga kerja tidak semata-mata dilihat sebagai faktor produksi, melainkan juga sebagai subjek hukum yang hak-haknya harus dilindungi dan diberdayakan sesuai dengan prinsip keadilan sosial sebagaimana diamanatkan oleh Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Pengaturan mengenai ketenagakerjaan di Indonesia tertuang pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan). Peraturan ini menjadi landasan hukum utama dalam mengatur hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja, termasuk hak dan kewajiban kedua belah pihak. UU ini juga mencakup ketentuan mengenai perlindungan tenaga kerja, pengupahan, hubungan industrial, hingga pengembangan kompetensi pekerja untuk memastikan terpenuhinya hak-hak dasar tenaga kerja sekaligus mendorong produktivitas dan kesejahteraan mereka.<sup>2</sup> Walaupun demikian, permasalahan ketenagakerjaan masih sering ditemukan di Indonesia, seperti rendahnya kesadaran perusahaan dalam memenuhi kesejahteraan para pekerja.<sup>3</sup>

Di dalam dunia pekerjaan, seringkali terjadi pemutusan hubungan kerja secara sepihak atau yang biasa dikenal dengan PHK sepihak. Adapun definisi dari PHK sendiri, yaitu suatu keadaan dimana terjadi pengakhiran hubungan kerja antara pekerja dari suatu perusahaan maupun pengusaha dengan alasan tertentu.

---

<sup>1</sup> Abdulsalam, *Hukum Ketenagakerjaan (Hukum Perburuhan)*, Restu Agung, Jakarta, 2009.

<sup>2</sup> Satria Hadi Wibowo dan Juan Matheus, *Tinjauan Yuridis Pemberian Uang Pesangon Kepada Karyawan Yang Di-PHK Pasca Pengesahan Perppu Cipta Kerja*, NUSANTARA: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial, Vol.10, No.5 (2023), p.2560–2565.

<sup>3</sup> Abduk Khakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Cetakan Keempat, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2014.

**Michael Kalep Simarmata dan Rasji**  
*Analisis Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak dengan Perjanjian Kerja  
Kemitraan Menurut Hukum Ketenagakerjaan*

Umar Kasim memberikan pendapat bahwa PHK merupakan permasalahan yang secara umum terjadi dan memiliki dampak serius karena dengan berakhirnya hubungan kerja tersebut maka pekerja kehilangan sumber penghidupan mereka.<sup>4</sup> Kehilangan pekerjaan ini menciptakan ketidakpastian ekonomi yang berpotensi menurunkan tingkat kesejahteraan mereka dan keluarga yang bergantung pada penghasilan tersebut. Oleh sebab itu, demi menjamin kesejahteraan pekerja, PHK sepihak semestinya dihindari, kecuali dalam keadaan yang benar-benar mendesak atau tidak bisa diatasi dengan alternatif lain.

Meski upaya menghindari PHK telah dilakukan melalui berbagai langkah strategis dan negosiasi, fakta di lapangan menunjukkan PHK terkadang menjadi langkah yang tidak terelakkan.<sup>5</sup> Di beberapa situasi, pemberi kerja dihadapkan pada kondisi sulit yang memaksa mereka untuk mempertimbangkan langkah tersebut sebagai jalan terakhir. Hal ini sering kali dilakukan dengan tujuan utama menjaga kelangsungan operasional perusahaan agar tetap bertahan dalam menghadapi tekanan ekonomi atau tantangan bisnis yang signifikan. Keputusan ini, meskipun berat, biasanya diambil setelah seluruh alternatif lain untuk menyelamatkan tenaga kerja maupun usaha telah dieksplorasi secara maksimal.

Di Indonesia permasalahan PHK secara sepihak sudah menjadi topik umum, karena seringkali terjadi. Contoh nyata dari adanya permasalahan ketenagakerjaan tersebut, yaitu kasus pada Putusan Nomor 456/PDT.Sus-PHI/2021/PN Mdn. Kasus ini merupakan perselisihan antara perusahaan dengan karyawan yaitu Jhondra dan PT Belawan Indah. Di dalam perusahaan tersebut Jhondra bekerja sebagai sopir mobil berat. Jhondra sudah bekerja selama 20 tahun di perusahaan tersebut dan memperoleh upah bulanan sebesar Rp 3.222.556 yang sudah disesuaikan dengan upah minimum di daerah tersebut. Hubungan kerja yang dijalin antara Jhondra dan PT Belawan Indah didasarkan pada perjanjian secara lisan yang terjalin yang dilakukan secara verbal dan meliputi aspek, tanggung jawab, hak, dan kewajiban dari masing-masing pihak. Perjanjian tersebut dibuat tanpa tertulis dan dilakukan hanya secara verbal, sehingga hubungan keduanya dilandasi oleh kepercayaan dan profesionalitas dalam bekerja.

---

<sup>4</sup> Umar Kasim, *Hubungan Kerja Dan Pemutusan Hubungan Kerja*, Informasi Hukum, Vol.2 (2004), p.8.

<sup>5</sup> F. X. Djumaldi, *Perjanjian Kerja*, Sinar Grafika, Jakarta, 2006.

Perselisihan diawali dengan penawaran perjanjian kerja sama kemitraan baru yang dilakukan oleh PT Belawan Indah kepada Jhondra sebagai bentuk inisiatif dari perusahaan. Jhondra menolak tawaran itu yang menyebabkan selisih secara hukum & administrasi. Jhondra beralasan sudah tidak diberikan pekerjaan selama setahun sebelum penawaran tersebut dilakukan, sehingga Jhondra membuat permohonan pengaduan kepada Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan. Lalu permasalahan tersebut berlanjut hingga diadili oleh Pengadilan Hubungan Industrial. Berdasarkan pertimbangan yang sudah diajukan pengadilan memutuskan bahwa perusahaan tetap membayarkan sejumlah pesangon kepada Jhondra, karena perusahaan tersebut terbukti melanggar UU Ketenagakerjaan.

Berkaca pada kasus itu, tentu menimbulkan polemik mengingat di hukum perdata terdapat prinsip kebebasan berkontrak berdasar Pasal 1338 KUHPerdata yang menegaskan hak setiap individu untuk membuat perjanjian yang sah, asalkan isi maupun tujuan dari perjanjian itu tidak bertentangan dengan ketentuan hukum, nilai kesusilaan, maupun prinsip ketertiban umum. Ketentuan ini mengandung asas kebebasan berkontrak, yang pada dasarnya memberi keleluasaan kepada para pihak untuk merancang dan menyusun perjanjian yang sesuai dengan kebutuhan dan kepentingan mereka masing-masing. Dalam kerangka ini, kebebasan tersebut memungkinkan terciptanya hubungan kemitraan yang didasarkan pada prinsip kesetaraan dan kesepakatan, di mana para pihak memiliki kedudukan yang sejajar dan saling sepakat dalam mengejar tujuan bersama.

Perselisihan karyawan yaitu Jhondra dan PT Belawan Indah tentunya merupakan isu yang menarik untuk dibahas sebab tidak banyak penelitian yang membahas mengenai PHK sepihak pekerja khususnya yang mengkaji mengenai PHK pekerja dengan perjanjian kemitraan. Penelitian ini difokuskan untuk mengkaji secara mendalam bagaimana pengaturan hukum terkait pemutusan hubungan kerja yang dilakukan secara sepihak dalam konteks perjanjian kemitraan. Penelitian ini juga bertujuan untuk menganalisis dampak hukum yang timbul dari tindakan pemutusan hubungan kerja sepihak tersebut terhadap pekerja, baik dari sudut pandang perlindungan hukum yang diberikan oleh peraturan perundang-undangan, hak-hak pekerja yang terlanggar, maupun implikasi lainnya, seperti potensi penyelesaian sengketa melalui mekanisme hukum yang tersedia.

## **B. PEMBAHASAN**

### **1. Pengaturan Hukum PHK Secara Sepihak Dengan Perjanjian Kerja Kemitraan Menurut Hukum Ketenagakerjaan (Studi Putusan 456/Pdt.Sus-PHI/2021/PN MDN)**

Pada prinsipnya, hubungan kerja karyawan dan perusahaan didasarkan pada adanya perjanjian kerja yang menjadi landasan hukum bagi kedua belah pihak. Perjanjian kerja ini ialah dokumen penting yang menetapkan hak dan kewajiban masing-masing pihak, baik karyawan dan pengusaha. Tanpa perjanjian kerja yang dituangkan secara tertulis, maka hubungan kerja tersebut tidak diakui secara hukum dan tidak memiliki kekuatan hukum yang mengikat. UU Ketenagakerjaan, khususnya Pasal 1 angka 14, memberikan definisi perjanjian kerja sebagai perjanjian yang dibuat antara pekerja dengan pengusaha atau pemberi kerja, yang memuat ketentuan mengenai syarat kerja, hak, serta kewajiban para pihak yang terlibat. Dalam perjanjian ini, salah satu aspek yang harus dicantumkan adalah jangka waktu berlakunya perjanjian, termasuk ketentuan mengenai masa berakhirnya hubungan kerja. Pasal 61 ayat (1) UU Ketenagakerjaan mengatur secara spesifik situasi-situasi yang menyebabkan berakhirnya perjanjian kerja, yaitu: pertama, ketika pekerja meninggal dunia; kedua, apabila jangka waktu perjanjian kerja telah berakhir sesuai dengan yang telah disepakati; ketiga, apabila terdapat putusan pengadilan yang telah memiliki kekuatan hukum tetap; dan keempat, apabila terjadi keadaan atau peristiwa tertentu yang telah disepakati dalam perjanjian kerja yang menyebabkan hubungan kerja berakhir.

Dalam proses membangun hubungan kerja antara perusahaan dan pekerja, sangat penting menyusun perjanjian kerja yang mengatur hak dan kewajiban tiap pihak secara jelas dan sah secara hukum. Perjanjian ini berfungsi sebagai landasan hukum yang kokoh, sebagai acuan bila di kemudian hari muncul perselisihan atau ketidaksepakatan mengenai status pekerjaan atau ketentuan lain yang disepakati. Dengan adanya perjanjian ini, perusahaan dan pekerja memiliki bukti konkret yang dapat memperkuat posisi mereka bahwa hubungan kerja tersebut telah berlangsung sesuai kesepakatan awal. Selain itu, dokumen ini memastikan bahwa hak-hak pekerja terjamin, dan di sisi lain, perusahaan memiliki perlindungan hukum terhadap potensi klaim yang tidak sesuai dengan kesepakatan.

Berdasarkan Pasal 63 UU Ketenagakerjaan, perjanjian kerja harus disusun sesuai ketentuan hukum yang mengatur beberapa syarat.<sup>6</sup> Pertama, perjanjian tersebut harus didasari oleh kesepakatan bersama antara perusahaan dan pekerja. Dalam perjanjian kerja tersebut posisi pekerja adalah sebagai karyawan dan posisi pengusaha tersebut sebagai atasan. Kedua, kedua belah pihak yang terlibat dalam perjanjian harus memiliki kemampuan atau kecakapan dalam melakukan perbuatan hukum, memastikan bahwa mereka memahami dan setuju pada hak serta kewajiban masing-masing. Ketiga, harus ada pekerjaan tertentu yang disepakati di dalam perjanjian tersebut. Terakhir, pekerjaan yang akan diberikan kepada pekerja harus sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan tidak boleh melanggar ketentuan hukum.

Pekerja yang dipekerjakan di dalam suatu perusahaan berhak mengetahui hak-haknya sebagai tenaga kerja yang sudah tertuang dalam UU Ketenagakerjaan yang meliputi a) pekerja memiliki beberapa hak mendasar, termasuk hak untuk menerima upah yang layak dan hak atas kesempatan, perlakuan yang setara dari perusahaan tanpa diskriminasi, mereka juga berhak mendapat pelatihan guna mengembangkan keterampilan kerja mereka; b) pekerja berhak menjalankan tugasnya sesuai dengan waktu kerja yang telah ditetapkan, yakni tujuh jam sehari untuk enam hari dalam seminggu atau delapan jam sehari untuk lima hari dalam seminggu; c) hak penempatan kerja yang sesuai, dan hak cuti juga termasuk di dalamnya, dengan minimal 12 hari cuti setelah satu tahun bekerja penuh.

Dalam konteks membangun suatu hubungan kerja, terdapat perjanjian lainnya yang dapat dibuat guna menciptakan keterikatan antara pengusaha dan pekerja, yakni perjanjian kemitraan. Perjanjian kemitraan tersebut lahir dari adanya hubungan kemitraan yang sudah terjalin antara pihak pemberi dan penerima kerja. Kemitraan sendiri merupakan suatu hubungan antar pihak yang memberi pekerjaan dan penerima pekerjaan tersebut. Pihak-pihak dalam hubungan kemitraan memiliki posisi yang setara, karena inti dari perjanjian kemitraan adalah kerja sama. Hubungan kemitraan sendiri berasal dari ketentuan yang tertuang pada Pasal 1313 KUHPdata yang dimana setiap orang diperbolehkan untuk menyusun sebuah perjanjian tersebut.

---

<sup>6</sup> Satria Hadi Wibowo dan Juan Matheus, *Loc.Cit.*.

**Michael Kalep Simarmata dan Rasji**  
*Analisis Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak dengan Perjanjian Kerja  
Kemitraan Menurut Hukum Ketenagakerjaan*

Berbeda dengan kontrak kerja yang di dalamnya terdapat pihak pengusaha dan karyawan yang dimana kedudukan pengusaha tersebut lebih tinggi dari karyawan pada kontrak kerja. Pada hubungan kemitraan, para pihak yang terlibat, yakni pemberi pekerjaan dan penerima pekerjaan, terikat oleh perjanjian yang sah, disusun atas dasar kesepakatan bersama, dan tidak bertentangan dengan ketentuan hukum yang berlaku. Konsep ini sejalan dengan ketentuan Pasal 1233 KUHPerdara yang menegaskan bahwa suatu perikatan dapat timbul dari perjanjian yang dibuat oleh para pihak ataupun langsung diatur oleh undang-undang (*verbintenissen ontstaan uit overeenkomst, of uit de wet*).

Pada sebuah hubungan kemitraan, tiap pihak yang terlibat memiliki hak dan tanggung jawab yang harus dipenuhi, bertujuan untuk menjaga keseimbangan dan kelancaran kerja sama tersebut. Pertama, para pihak dalam kemitraan memiliki hak untuk menerima kompensasi sebagai imbalan atas layanan atau kontribusi yang telah diberikan dalam rangka memenuhi tujuan kemitraan. Kedua, jika salah satu pihak terpaksa menggunakan dana pribadi untuk keperluan yang seharusnya ditanggung bersama atau oleh pihak lain, maka pihak itu berhak mendapatkan penggantian dana yang telah dikeluarkan itu. Ketiga, dalam hal kemitraan dibubarkan, pihak yang berperan dalam kemitraan memiliki hak untuk menarik kembali modal yang telah mereka investasikan, sesuai dengan porsi kontribusi mereka dan ketentuan yang diatur dalam perjanjian. Terakhir, para pihak berhak memperoleh informasi yang relevan dan transparan terkait perkembangan dan operasional kemitraan, sehingga setiap pihak dapat menjalankan hak dan kewajibannya secara efektif dan berdasarkan data yang akurat.<sup>7</sup>

Perjanjian kemitraan memiliki beberapa karakteristik yang membedakannya dari jenis hubungan kontraktual lainnya. Pertama, kemitraan ini tercipta berdasarkan kesepakatan kedua belah pihak yang memiliki keinginan bersama untuk menjalin kerja sama. Dengan kata lain, perjanjian ini dibentuk atas dasar kehendak bersama dari para pihak untuk mencapai tujuan tertentu. Kedua, perjanjian kemitraan umumnya mencakup elemen-elemen penting, seperti pekerja dan modal, yang menjadi faktor utama dalam pelaksanaan kerjasama tersebut.

---

<sup>7</sup> I Made Udiana, *Kedudukan dan Kewenangan Pengadilan Hubungan Industrial*, Udayana University Press, Denpasar, 2015.

Ketiga, kemitraan ini melibatkan setidaknya dua entitas, yaitu perusahaan dan mitranya, yang masing-masing memiliki peran serta tanggung jawab dalam kerjasama yang dibentuk. Keempat, hubungan kemitraan ini didasari oleh adanya keuntungan bersama yang dapat diperoleh oleh kedua pihak, sehingga masing-masing pihak memiliki kepentingan untuk memelihara serta mengembangkan hubungan yang saling menguntungkan ini.

Dalam proses penyusunan perjanjian kemitraan, perlu dipastikan bahwa perjanjian tersebut memenuhi ketentuan sebagaimana diatur dalam Pasal 1320 KUHPerduta. Pertama, semua pihak yang terlibat harus memiliki kemampuan hukum atau kecakapan untuk melakukan perjanjian, yang berarti mereka dianggap mampu bertindak secara sah di hadapan hukum. Kedua, harus ada kesepakatan yang jelas dan tanpa paksaan di antara pihak-pihak untuk saling mengikatkan diri dalam hubungan kemitraan tersebut. Selanjutnya, objek atau tujuan perjanjian harus ditentukan dengan jelas agar dapat dipahami oleh kedua belah pihak. Terakhir, tujuan dari perjanjian tersebut harus memiliki dasar yang sah dan tidak bertentangan dengan hukum atau ketertiban umum. Jika keempat unsur tersebut terpenuhi, perjanjian kemitraan akan memiliki dasar hukum yang kuat dan dapat diakui serta dilindungi oleh peraturan yang berlaku. Apabila perjanjian kemitraan tidak sesuai dengan syarat-syarat tersebut maka perjanjian tersebut dapat dibatalkan dan batal demi hukum.

Sejatinya PHK berdasarkan UU Ketenagakerjaan tidak diperbolehkan untuk dilakukan secara sewenang-wenang oleh perusahaan, terkecuali apabila suatu pekerja melakukan pelanggaran berat yang dapat merugikan suatu perusahaan dan dinyatakan di dalam suatu pengadilan. PHK secara sepihak yang dilakukan terhadap karyawan dapat menyebabkan perselisihan yang cukup berdampak bagi pekerja karena pekerja memiliki posisi yang lebih lemah dari perusahaan secara ekonomi dan finansial. Berdasarkan Pasal 158 UU Ketenagakerjaan disebutkan bahwa pengusaha dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja apabila terdapat kesalahan berat yaitu a) mendorong rekan kerja untuk melanggar peraturan, atau dengan sengaja atau lalai merusak atau membahayakan aset perusahaan sehingga menyebabkan kerugian, dengan sengaja atau lalai menempatkan rekan kerja atau atasan dalam situasi kerja yang tidak aman;

b) membocorkan rahasia dagang yang wajib dijaga kecuali untuk kepentingan negara, dan melakukan tindakan lain di tempat kerja yang dapat dihukum pidana dengan penjara paling lama lima tahun atau lebih.

Lebih lanjut, PHK dapat dilakukan oleh pengusaha melalui pengadilan apabila terdapat perselisihan. Terdapat beberapa jenis mengenai pemutusan hubungan kerja yaitu<sup>8</sup> a) PHK oleh pengusaha menjadi isu krusial dalam relasi kerja. Baik dari sisi regulasi maupun praktiknya, PHK oleh pemberi kerja sering kali dipandang sebagai sumber potensi konflik serius antara pengusaha dan pekerja. Pada dasarnya, PHK yang dilakukan oleh perusahaan tidak selalu menyebabkan masalah apabila pengusaha memenuhi seluruh kewajibannya. Namun, dalam praktiknya, pengusaha terkadang berusaha menghindari tanggung jawabnya terkait PHK yang dilakukan secara sepihak; b) PHK oleh seorang pekerja yang hendak mengakhiri hubungan kerjanya, ia wajib menyampaikan keinginannya untuk mundur satu bulan sebelumnya. Jika pekerja meninggalkan pekerjaannya tanpa pemberitahuan, tindakan tersebut dianggap sebagai pelanggaran hukum; c) PHK Batal Demi Hukum yang dimana hubungan kerja secara otomatis dianggap batal apabila pekerja meninggal dunia. Namun, jika yang meninggal adalah pemberi kerja, hubungan kerja tersebut tidak otomatis batal.

## **2. Akibat Hukum Terhadap PHK Sepihak dengan Perjanjian Kerja Kemitraan Menurut Hukum Ketenagakerjaan (Studi Putusan 456/Pdt.Sus-PHI/2021/PN MDN)**

PHK secara sepihak seringkali disebabkan oleh beberapa faktor yang saling berkaitan. Pertama, faktor ekonomi menjadi alasan yang mendasar, terutama ketika kondisi keuangan perusahaan mengalami penurunan signifikan sehingga perusahaan kesulitan memenuhi kewajiban pembayaran upah kepada karyawannya. Dalam situasi ini, perusahaan mungkin merasa perlu mengambil langkah pengurangan tenaga kerja sebagai upaya mempertahankan operasional perusahaan secara keseluruhan. Kedua, perubahan sistem manajemen atau struktur organisasi dalam perusahaan juga turut berkontribusi.

---

<sup>8</sup> Sri Hidayani dan Riswan Munthe, *Aspek Hukum Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja yang Dilakukan Oleh Pengusaha*, JURNAL MERCATORIA, Vol.11, No.2 (2018), p.127–140.

Ketika terjadi restrukturisasi atau penyederhanaan proses operasional, penyesuaian jumlah tenaga kerja sering kali tak terhindarkan, mengingat perusahaan berupaya meningkatkan efisiensi dan mengoptimalkan produktivitas melalui sistem baru yang lebih ramping. Ketiga, rendahnya posisi pekerja sering kali berada di bawah pengusaha dalam hal keseimbangan kekuatan disebabkan oleh fakta bahwa sebagian besar sumber daya ekonomi dikuasai oleh pengusaha, yang memberikan mereka kemampuan lebih besar untuk mengendalikan hubungan kerja.

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sepihak kerap kali menghadirkan tantangan berat bagi pekerja yang terdampak. Kondisi ini menciptakan ketidakpastian bagi mereka karena harus segera mencari alternatif pekerjaan di perusahaan lain, yang tidak selalu mudah di tengah persaingan pasar tenaga kerja. Tidak hanya berdampak pada aspek sosial dan ekonomi, PHK juga membawa konsekuensi hukum yang signifikan. Dalam konteks hukum ketenagakerjaan, pengusaha memiliki kewajiban untuk memberikan kompensasi berupa pesangon kepada pekerja yang diberhentikan, sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Pendapat Soeroso memperkuat pandangan ini dengan menjelaskan bahwa akibat hukum merupakan dampak dari tindakan yang dilakukan untuk mencapai tujuan tertentu yang diinginkan oleh pelaku, di mana tindakan tersebut diatur oleh hukum.<sup>9</sup> Dengan demikian, tindakan tersebut dapat diklasifikasikan sebagai tindakan hukum yang membawa konsekuensi tertentu. Secara spesifik, Pasal 156 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur bahwa pekerja yang terkena PHK berhak atas pesangon, uang penghargaan masa kerja, serta uang penggantian hak. Ketentuan ini dimaksudkan untuk memberikan perlindungan dan keadilan bagi pekerja, sekaligus menjadi bentuk tanggung jawab pengusaha atas keputusan sepihak yang diambilnya.

Alasan di balik PHK berpengaruh dalam menentukan pekerja untuk hak menerima uang pesangon, penghargaan, dan penggantian hak. Ketentuan terkait hal ini diatur dalam Pasal 156 dan Pasal 160-169 UU Ketenagakerjaan.

---

<sup>9</sup> R. Soeroso, *Pengantar Ilmu Hukum*, Sinar Grafika, Jakarta, 2014.

**Michael Kalep Simarmata dan Rasji**  
*Analisis Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak dengan Perjanjian Kerja Kemitraan Menurut Hukum Ketenagakerjaan*

Berdasarkan ketentuan *a quo*, perusahaan memiliki kewajiban dalam beberapa situasi tertentu, seperti a) Terjadinya pelanggaran berat oleh pekerja; b) Pekerja ditahan oleh pihak berwenang; c) Kebangkrutan atau kerugian perusahaan; d) Ketidakhadiran pekerja secara berkelanjutan; e) Pekerja yang meninggal dunia; f) Pelanggaran yang dilakukan oleh pekerja; g) Perubahan status, penggabungan, peleburan, atau perubahan kepemilikan perusahaan; h) PHK yang dilakukan untuk tujuan efisiensi.

Perjanjian kerja memiliki konsekuensi hukum bagi pekerja, yang antara lain adalah perjanjian kerja menciptakan hak dan kewajiban bagi pekerja yang harus dipenuhi sesuai dengan ketentuan yang telah disepakati. Hak ini memungkinkan pekerja untuk menerima manfaat tertentu dari hubungan kerja, sementara kewajiban pekerja mencakup pemenuhan tugas yang diatur dalam perjanjian. Dikarenakan sifatnya yang mengikat, perjanjian kerja tidak dapat diakhiri secara sepihak oleh salah satu pihak, baik pekerja maupun pemberi kerja. Hal ini berarti bahwa pembatalan perjanjian memerlukan persetujuan bersama agar tidak menimbulkan sengketa yang merugikan salah satu pihak. Jika perjanjian kerja disepakati secara lisan, maka pekerja akan memiliki status sebagai karyawan dengan perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT). Status ini menandakan bahwa hubungan kerja tersebut berlangsung tanpa batasan waktu tertentu hingga terjadi perubahan atau PHK.

Berdasarkan pendapat Prints Darwan, hubungan kerja menciptakan hak dan kewajiban timbal balik antara pekerja dan pemberi kerja. Dalam konteks ini, pekerja berhak menerima upah sebagai kompensasi atas tenaga dan jasa yang telah mereka berikan, sementara pemberi kerja berhak memperoleh manfaat dari pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja tersebut. Namun demikian, PHK oleh perusahaan tidak boleh dilakukan secara sepihak atau tanpa dasar yang jelas. Langkah ini harus mengedepankan prinsip keadilan, dengan memastikan bahwa hak-hak pekerja yang timbul dari hubungan kerja tersebut tetap dihormati dan dipenuhi.<sup>10</sup>

---

<sup>10</sup> Prints Darwan, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2000.

Besaran uang pesangon yang diatur dalam Pasal 156 ayat (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan adalah Pekerja yang masa kerjanya kurang dari satu tahun berhak atas pesangon sebesar satu bulan gaji. Bagi pekerja dengan masa kerja antara satu hingga kurang dari dua tahun, pesangon yang diberikan setara dengan dua bulan gaji. Untuk pekerja yang telah bekerja selama dua tahun namun kurang dari tiga tahun, pesangon yang diterima adalah sebesar tiga bulan gaji. Bagi mereka yang memiliki masa kerja tiga hingga kurang dari empat tahun, pesangonnya sebesar empat bulan gaji. Selanjutnya, pekerja dengan masa kerja antara empat hingga kurang dari lima tahun berhak atas pesangon setara lima bulan gaji, sementara pekerja dengan masa kerja lima hingga kurang dari enam tahun akan menerima pesangon sebesar enam bulan gaji. Mereka yang bekerja antara enam hingga kurang dari tujuh tahun memperoleh pesangon sebesar tujuh bulan gaji, sedangkan pekerja yang masa kerjanya tujuh hingga kurang dari delapan tahun berhak atas pesangon sebesar delapan bulan gaji. Untuk pekerja dengan masa kerja delapan tahun atau lebih, besaran pesangon yang diterima adalah sembilan bulan gaji.

Perjanjian kerja memiliki akibat hukum yang disesuaikan dengan UU Ketenagakerjaan, namun berbeda dengan konsep akibat hukum dari perjanjian kemitraan itu sendiri. Perjanjian kemitraan merupakan suatu perjanjian yang terjadi antara dua pihak yang setara dan ingin menjalin kerja sama. Kerja sama tersebut adalah satu pihak sebagai pemberi kerja dan pihak lainnya sebagai penerima kerja. Landasan hukum dari perjanjian kemitraan sendiri berasal dari adanya suatu perjanjian. Perjanjian yang dibuat tersebut harus tunduk kepada ketentuan KUHPerdara tentang perikatan. Maka dari itu, perjanjian kemitraan yang dibuat oleh para pihak terjadi sebagai bentuk dari kehendak bebas yang dimiliki oleh para pihak dan didasarkan pada prinsip kebebasan berkontrak.

Pada umumnya perjanjian kemitraan yang dilakukan tersebut sendiri mengandung klausula baku, sehingga para pihak yang membuat perjanjian kemitraan tersebut memiliki posisi yang lebih tinggi. Akibat hukum pada PHK sepihak yang didasarkan pada perjanjian kemitraan tersebut didasarkan pada kesepakatan antar pihak. Pemutusan hubungan terhadap perjanjian kemitraan disesuaikan dengan klausula yang terdapat perjanjian kemitraan tersebut.

**Michael Kalep Simarmata dan Rasji**  
*Analisis Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak dengan Perjanjian Kerja  
Kemitraan Menurut Hukum Ketenagakerjaan*

Sehingga pihak yang memutuskan hubungan secara sepihak tersebut dihukum sesuai dengan kesepakatan yang sudah dibuat pada awal perjanjian kemitraan. Perjanjian kemitraan mengandung klausula yang harus ditaati oleh kedua belah pihak. Perjanjian kemitraan bersifat mengikat dihadapan hukum, karena dibuat dan disepakati oleh kedua belah pihak. Apabila terdapat pelanggaran hukum yang diakibatkan oleh salah satu pihak, maka penyelesaian terhadap permasalahan tersebut disesuaikan dengan klausula yang terdapat pada perjanjian kemitraan.

### **C. PENUTUP**

Dapat disimpulkan bahwa dalam hal pemutusan hubungan kerja secara sepihak, perusahaan tidak memiliki kewenangan untuk bertindak secara sewenang-wenang. Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan sepihak telah diatur dengan jelas dalam UU Ketenagakerjaan. Berdasarkan ketentuan Pasal 156 ayat (1), perusahaan memiliki kewajiban untuk memberikan kompensasi kepada pekerja dalam bentuk uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak setelah terjadi pemutusan hubungan kerja. Perusahaan sebagai pemberi kerja bertanggung jawab untuk memberikan kompensasi yang menjadi hak pekerja tersebut agar pelaksanaan pemutusan hubungan kerja tetap sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Pemberian kompensasi ini mencakup sejumlah pembayaran, seperti pesangon, uang pengganti masa kerja, serta uang penggantian hak lain yang mungkin ada dan perlu diberikan pasca pemutusan hubungan kerja. Selain itu, dalam kasus di mana hubungan kerja didasarkan pada perjanjian kerja tertentu dan terjadi pemutusan hubungan secara sepihak, maka dampak hukumnya akan bergantung pada isi klausul dalam perjanjian kemitraan yang telah disepakati oleh kedua pihak. Klausul tersebut menjadi acuan utama dalam menentukan hak dan kewajiban masing-masing pihak apabila terjadi pemutusan hubungan kerja.

## DAFTAR PUSTAKA

### Buku

- Abdulsalam. 2009. *Hukum Ketenagakerjaan (Hukum Perburuhan) Yang Telah Direvisi*, (Jakarta: Restu Agung).
- Darwan, Prints. 2000. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Bandung: Citra Aditya Bakti.
- Djumaldi, F. X. 2006. *Perjanjian Kerja*. (Jakarta: Sinar Grafika).
- Khakim, Abduk. 2014. *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Cetakan Keempat. (Bandung: Citra Aditya Bakti).
- Soeroso, R. 2014. *Pengantar Ilmu Hukum*. (Jakarta: Sinar Grafika).
- Sunggono, Bambang. 2017. *Metodologi Penelitian Hukum*. (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada).
- Udiana, I Made. 2015. *Kedudukan dan Kewenangan Pengadilan Hubungan Industrial*. (Denpasar: Udayana University Press).

### Publikasi

- Hidayani, Sri. dan Riswan Munthe. *Aspek Hukum terhadap Pemutusan Hubungan Kerja yang Dilakukan Oleh Pengusaha*. JURNAL MERCATORIA. Vol.11, No.2 (2018).
- Kasim, Umar. *Hubungan Kerja dan Pemutusan Hubungan Kerja*. Informasi Hukum. Vol.2 (2004).
- Matheus, Juan. and Ariawan Gunadi. 2024. *Pembentukan Lembaga Pengawas Perlindungan Data Pribadi Di Era Ekonomi Digital: Kajian Perbandingan Dengan KPPU*. JUSTISI. Vol.10, No.1 (2024).
- Wibowo, Satria Hadi. dan Juan Matheus. *Tinjauan Yuridis Pemberian Uang Pesangon Kepada Karyawan yang di-PHK Pasca Pengesahan Perppu Cipta Kerja*. NUSANTARA: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial. Vol.10. No.5 (2023).

### Sumber Hukum

- Kitab Undang-Undang Hukum Perdata.
- Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- Putusan Pengadilan Negeri Medan Nomor 456/PDT.Sus-PHI/2021/PN Mdn.