

**PEMENUHAN HAK-HAK PEKERJA/BUTUH YANG MENGALAMI PEMUTUSAN  
HUBUNGAN KERJA OLEH PT BATARA CITRA MANDIRI PADANG**

**EXECUTIVE SUMMARY**

*Diajukan Untuk Sebagai Salah Satu Syarat  
Mendapatkan Gelar Sarjana Hukum*



A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Dzikra Aulia Ramadhani'.

Oleh:

**Dzikra Aulia Ramadhani**  
**2110012111045**

**BAGIAN HUKUM TATA NEGARA**

**FAKULTAS HUKUM  
UNIVERSITAS BUNG  
HATTA PADANG  
2025**

**Reg No:  
19/Skripsi/HTN/FH/III-2025**

**FAKULTAS HUKUM**  
**UNIVERSITAS BUNG HATTA**

**PERSETUJUAN EXECUTIVE SUMMARY**  
**Reg No: 19/Skripsi/HTN/FH/III-2025**

**Nama** : Dzikra Aulia Ramadhani  
**NPM** : 2110012111045  
**Bagian** : Hukum Tata Negara  
**Judul Skripsi** : Pemenuhan Hak-Hak Pekerja/Buruh Yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja Oleh PT Batara Citra Mandiri Padang

Telah **dikonsultasikan** dan **disetujui** oleh **pembimbing** untuk di upload ke *website*

**Dr. Maiyestati, S.H., M.H**

**(Pembimbing)**



# PEMENUHAN HAK-HAK PEKERJA/BUTUH YANG MENGALAMI PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA OLEH PT BATARA CITRA MANDIRI PADANG

Dzikra Aulia Ramadhani<sup>1</sup>, Maiyestati<sup>2</sup>  
Program Studi Ilmu Hukum, Fakultas Hukum,  
Universitas Bung Hatta Email :  
[dzikra.auliaramadhani@gmail.com](mailto:dzikra.auliaramadhani@gmail.com)

---

## **ABSTRACT**

*Termination of employment (PHK) is the end of workers' obligations in the company, which has an impact on the loss of their main source of income. An example of a layoff case at PT Batara Citra Mandiri in 2020-2024, workers who were laid off received their rights in the form of severance pay, and compensation pay. The company provides workers' rights according to the length of time they have worked for the company. The formulation of the problem in this study: (1) What are the reasons for PT Batara Citra Mandiri in terminating workers? (2) How is the procedure for terminating PT Batara Citra Mandiri Padang? (3) How is the fulfillment of the rights of workers who are laid off at PT Batara Citra Mandiri Padang? This type of research is juridical sociological, the data sources used are primary data consisting of primary legal materials, secondary legal materials and tertiary legal materials. Data analysis is qualitative, namely data that appears or is in the form of words and not a series of numbers.*

**Keywords: Termination of Employment (PHK), Workers' Rights, PT Batara Citra Mandiri**

---

## **I. PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Dalam masalah perburuhan yang saat ini sering disebut dengan istilah ketenagakerjaan, juga menjadi salah satu pokok permasalahan di Indonesia, yang perlu diperhatikan dari segi hukum. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagai pedoman hukum bagi setiap permasalahan terkait dengan perburuhan/hukum ketenagakerjaan.

Jika dilihat dari kejadian yang terjadi di dalam masyarakat masih banyak pekerja yang mencari kerjanya tidak semudah yang dibayangkan. Adanya persaingan yang semakin ketat, angkatan kerja yang akan selalu naik, dan keadaan di dunia usaha yang tidak stabil

mengakibatkan kekhawatiran akan terjadinya pemutusan hubungan kerja (PHK).<sup>1</sup> Kurangnya pemahaman terhadap buruh sebagai pekerja dan buruh sebagai suatu profesi dan kategori sosial. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang menyatakan bahwa Pengusaha, pekerja, serikat pekerja, dan pemerintah harus mengupayakan agar tidak terjadi Pemutusan Hubungan Kerja.

Pemutusan hubungan kerja (PHK) merupakan pengakhiran hubungan kerja karena

---

<sup>1</sup>Jimmy Jose Simbiring, 2016, *Hak dan Kewajiban*, Visi Media, Jakarta Selatan, hlm 2.

suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja dan pemberi kerja tersebut. Dengan demikian, kewajiban dari perusahaan kepada pekerja untuk membayar gaji berakhir dan kewajiban pekerja untuk bekerja juga berakhir.<sup>2</sup>

Jika pemutusan hubungan kerja (PHK) dilakukan maka berakhirilah kewajibannya dalam perusahaan. Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan suatu perusahaan diwajibkan untuk mematuhi prosedur tertentu sebelum melakukan pemutusan hubungan kerja kepada para pekerja, termasuk pemberian pesangon serta konsultasi dengan serikat pekerja

Adapun Hak hak pekerja yang di PHK yaitu uang pesangon, uang masa kerja dan uang penggantian hak.<sup>3</sup> Contoh kasus, pengusaha memutuskan hubungan kerja tetapi pekerja tidak ingin putus bekerja di PT Batara Citra Mandiri. Setelah melakukan pemutusan hubungan kerja pekerja mengeluh dan ingin bekerja lagi di perusahaan tersebut karena di PHK oleh majikannya. Segala upaya telah dilakukan agar pengusaha tidak melakukan PHK namun tidak ada jalan lain selain melakukan tindakan pemutusan hubungan kerja secara terpaksa pengusaha melakukan tindakan tersebut. Dari data pada tahun 2020 pekerja tersebut di PHK karena keadaan memaksa.

Pada tahun 2021-2024 pekerja di PHK karena indisipliner yaitu perilaku yang menunjukkan tidak patuh pada peraturan, atau melanggar disiplin yang sudah ada di perusahaan tersebut. Beberapa pekerja dalam masa uji coba selama 3 bulan tidak mampu melaksanakan pekerjaan dan tugasnya dengan baik atau prestasinya terus-menerus rendah tidak mampu melaksanakan pekerjaannya dengan baik<sup>4</sup> meskipun sudah diberikan kesempatan untuk memperbaikinya. Berdasarkan uraian di atas, maka penulis melakukan penelitian berjudul **“PEMENUHAN HAK-HAK PEKERJA/BURUH YANG MENGALAMI PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA OLEH PT BATARA CITRA MANDIRI PADANG”**

## B. Rumusan

1. Apa saja alasan-alasan PT Batara Citra Mandiri Padang dalam melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) pada pekerja?
2. Bagaimana prosedur pemutusan hubungan kerja (PHK) PT Batara Citra Mandiri Padang?
3. Bagaimana pemenuhan hak-hak pekerja yang di PHK pada PT Batara Citra Mandiri Padang

## C. Tujuan

1. Untuk menganalisis alasan-alasan PT Batara Citra Mandiri Padang dalam melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) pada pekerja.
2. Untuk menganalisis prosedur pemutusan hubungan kerja (PHK) PT Batara Citra Mandiri Padang.
3. Untuk menganalisis pemenuhan hak-hak pekerja yang di PHK pada PT Batara Citra Mandiri Padang.

## II. METODE PENELITIAN

### A. Jenis Penelitian

1. Jenis penelitian yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini merupakan penelitian yuridis sosiologis<sup>5</sup>.
2. Sumber data Sumber data terdiri dari sumber Data primer
3. Teknik pengumpulan data Teknik pengumpulan data menggunakan wawancara dan studi dokumen.

## III. HASIL DAN PEMBAHASAN

### a. Alasan-alasan PT Batara Citra Mandiri Padang dalam melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) pada pekerja

1. Kondisi *force majeure* (keadaan memaksa) Pada tahun 2020 PT Batara Citra Mandiri melakukan PHK kepada 2 pekerja karena alasan *force majeure* (keadaan memaksa), dimana perusahaan mengalami kerugian besar di tahun 2020.
2. Pekerja tidak memenuhi syarat Pekerja yang tidak mematuhi syarat pekerjaan atau menunjukkan sikap indisipliner. Tindakan indisipliner yang menjadi alasan PHK pada PT Batara Citra Mandiri yaitu:
  - a. Tidak datang bekerja tanpa alasan yang sah
  - b. Melakukan kesalahan berulang kali
  - c. Tidak mematuhi aturan Perusahaan

Pada data ditahun 2021 ada 2 pekerja yaitu laki-laki yang di PHK dengan alasan indisipliner, melanggar aturan yang ada di perusahaan. PT

<sup>2</sup> Lalu Husni, 2010, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, hlm 63.

<sup>3</sup> Ismi Hasanah, Dwi Aryanti Ramadhani, *Pemenuhan Hak Pekerja Sebelum Pemutusan Hubungan Kerja Dimasa Sebelum Dan Saat Pandemi Covid 19*, Vol 4 No 1, Jurnal Gorontalo Law Review, April 2022.

<sup>4</sup> Hasil Wawancara Dengan Bapak Bayu Arga, Direktur di PT Batara Citra Mandiri, Pada Tanggal 11 November 2024, Padang.

<sup>5</sup> Maiyestati, 2022, *Metode Penelitian Hukum*, LPPM Bung Hatta, Padang, hlm 23.

Batara Citra Mandiri tidak dapat mentoleransi pekerja karena telah diberikan kesempatan untuk memperbaikinya namun tetap dilanggar.

Pada data ditahun 2022 ada 2 pekerja yaitu laki-laki di PHK karena indisipliner dimana selama masa bekerja sering melakukan kesalahan yang berulang ulang.

Pada data ditahun 2023 ada 2 pekerja yaitu laki-laki dan perempuan di PHK karena indisipliner, ketidakhadiran pakerja yang berulang kali tanpa adanya alasan yang sah atau tidak memberikan keterangan yang jelas pada perusahaan.

Pada data ditahun 2024 satu pekerja berjenis kelamin laki-laki di PHK karena indisipliner dimana pekerja tersebut tidak mampu dalam melaksanakan pekerjaan dan tugasnya dengan baik dan pekerja tersebut masih dalam masa uji coba selama 3 bulan.

#### **b. Prosedur pemutusan hubungan kerja (PHK) PT Batara Citra Mandiri**

1. Prosedur pemutusan hubungan kerja (PHK) karena keadaan memaksa.

a. Penilaian dampak keberlangsungan perusahaan karena *force majeure* (keadaan memaksa)

Langkah awal dalam proses ini adalah melakukan penilaian menyeluruh terhadap dampak ekonomi dan operasional yang ditimbulkan oleh situasi tersebut.

b. Perundingan dengan pekerja atau karyawan

Sebelum melakukan PHK, PT Batara Citra Mandiri melakukan perundingan dengan pekerja atau karyawan terkait untuk membahas situasi yang dihadapi.

c. Pemberian surat keputusan PHK

Setelah melalui berbagai tahapan di atas, perusahaan dapat mengeluarkan surat keputusan PHK.

d. Penyelesaian hak-hak karyawan

Karyawan yang di-PHK karena keadaan memaksa tetap berhak atas hak-hak mereka, yang meliputi uang pesangon, penghargaan masa kerja, dan penggantian hak lainnya.

2. Prosedur PHK Karena Tindakan Indisipliner di PT Batara Citra Mandiri.

a. Identifikasi tindakan indisipliner

Tahap awal dalam proses PHK adalah melakukan identifikasi dan penyelidikan

terhadap pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan.

b. Pemberian peringatan tertulis

PT Batara Citra Mandiri akan memberikan peringatan tertulis yang berfungsi sebagai langkah awal dalam upaya pembinaan.

c. Pemberian surat peringatan terakhir

pemberian dua peringatan sebelumnya, maka perusahaan memberikan surat peringatan terakhir.

d. Perundingan dengan pekerja/karyawan

perusahaan harus mengadakan pertemuan dengan karyawan untuk memberikan kesempatan untuk menjelaskan tindakan yang telah dilakukan.

e. Keputusan PHK

perusahaan berhak untuk memutuskan hubungan kerja dengan karyawan tersebut.

f. Pembayaran hak-hak karyawan

Surat ini harus menjelaskan alasan PHK, hak-hak yang akan diterima karyawan, serta tanggal berakhirnya hubungan kerja

#### **c. Pemenuhan hak-hak pekerja yang di PHK pada PT Batara Citra Mandiri**

Pada tahun 2020 ada 2 orang yang di PHK. Pekerja jenis kelamin laki-laki mendapatkan uang pesangonsebesar 3 bulan gaji dan uang penggantian hak (berupa biaya kepulangan). Pekerja berjenis kelamin perempuann Uang pesangon (2 bulan gaji)dan Uang penggantian hak (biaya kepulangan).

Pada tahun 2021 ada 2 orang yang di PHK berjenis kelamin laki-laki mendaptkan uang pesangon sebesar 2 bulan gaji dan uang pesangon sebesar 1 bulan gaji

Pada tahun 2022 ada 2 orang yang di PHK berjenis kelamin laki-laki. Mendapatkan uang pesangon sebesar 1 bulan gaji, uang penggantian hak (biaya kepulangan) dan pesangon sebesar 1 bulan gaji, uang pengantian hak ( biaya kepukangan).

Pada tahun 2023 ada 2 orang yang di PHK. Pekerja berjenis kelamin laki-laki mendapatkan uang pesangon sebesar 1 bulan gaji dan uang penggantian hak(biaya keulangan). Dan pekerja berjenis kelamin perempuan mendapatkan uang pesangon sebesar 1 bulan gaji.

Pada tahun 2024 pekerja berjenis kelamin laki-laki mendaptkan haknya berupah upah/gaji selama bekerja 3 bulan.

## **IV. PENUTUP**

### **A. Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan keputusan hubungan kerja (PHK) yang dilakukan oleh PT Batara Citra Mandiri, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Alasan PT Batara Citra Mandiri melakukan keputusan hubungan kerja karena dalam *force majeure* (keadaan memaksa) dan PHK akibat ketidakpatuhan atau sikap indisipliner para pekerja yang di PHK.
2. Prosedur keputusan hubungan kerja (PHK) karena *force majeure* (keadaan memaksa) yaitu:
  - a. Penilaian Penilaian dampak keberlangsungan perusahaan karena *force majeure* (keadaan memaksa)
  - b. Perundingan dengan serikat pekerja
  - c. Memberikan surat keputusan PHK
  - d. Menyelesaikan hak-hak pekerjaProsedur keputusan hubungan kerja (PHK) karena indisipliner yaitu:
  - a. Identifikasi tindakan indisipliner,
  - b. Pemberian peringatan tertulis
  - c. Pemberian surat peringatan terakhir
  - d. Perundingan dengan pekerja
  - e. Keputusan PHK
  - f. Pembayaran hak-hak pekerja
  - g. Penyampaian surat keputusan PHK
3. Pemenuhan hak-hak pekerja yang di PHK pada PT Batara Citra Mandiri  
Pekerja yang di PHK mendapatkan hak-haknya seperti uang pesangon, dan uang penggantian hak, pemberian hak-hak pekerja diberikan sesuai dengan berapa lama mereka bekerja di perusahaan

#### **B. Saran**

1. Sebaiknya perusahaan lebih mempertimbangkan lagi dalam memutuskan PHK pekerja, jika pekerja tersebut kurang disiplin berilah teguran terlebih dahulu dan memberikan peringatan pertama, peringatan kedua. Jika masih dihiraukan barulah dilakukan tindakan PHK
2. Jika seorang pekerja yang menduduki posisi jabatan melakukan kesalahan yang kecil dalam pekerjaannya jangan langsung di PHK, pekerja tersebut dapat diturunkan jabatannya menjadi pekerja biasa sesuai dengan ketentuan perusahaan.

### **DAFTAR PUSTAKA**

#### **A. BUKU**

Jimmy Jose, Simbiring, 2016, *Hak Dan Kewajiban*, Visi Media, Jakarta Selatan

Lalu Husni, 2010, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta

Maiyestati, 2022, *Metode Penelitian Hukum*, LPPM Bung Hatta, Padang

#### **B. Peraturan Perundang-undangan**

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang

#### **C. Sumber Lain**

Hasil Wawancara Dengan Bapak Bayu Arga, Direktur di PT Batara Citra Mandiri, Pada Tanggal 11 November 2024, Padang.

Ismi Hasanah, Dwi Aryanti Ramadhani, *Pemenuhan Hak Pekerja Sebelum Pemutusan Hubungan Kerja Dimasa Sebelum Dan Saat Pandemi Covid 19*, Vol 4 No 1, Jurnal Gorontalo Law Review, April 2022

### **UCAPAN TERIMA KASIH**

Ucapan terima kasih kepada Ibu Dr. Maiyestati, S.H., M.H sebagai dosen pembimbing penulis yang sudah memberikan watu dan arahannya dalam menyelesaikan skripsi dengan baik. Terima kasih kepada para pihak yaitu:

1. Dekan Fakultas Hukum Universitas Bung Hatta, Ibu Dr. Sanidjar PebrihariatiR, S.H., M.H
2. Wakil Dekan Fakultas Hukum Universitas Bung Hatta, Bapak Hendriko Arizal S.H., M.H
3. Ketua Bagian HTN Periode 2021-2024 Bapak Dr. Desmal Fajri, S. Ag., M.H
4. Ketua Bagian HTN Periode 2025-2029 Bapak Helmi Chandra SY, S.H., M.H
5. Penasehat akademik Penulis, Ibu Dr. Uning Pratimaratri S.H., M.Hum
6. Kepada para pihak yang tidak bisa disebutkan satu persatu

