

**ANALISIS PUTUSAN TERHADAP PEMUTUSAN HUBUNGAN
KERJA (PHK) PADA KARYAWAN PKWT DENGAN PT.
PERKEBUNAN MILANO DI TINJAU DARI UNDANG-
UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG
KETENAGAKERJAAN
(Studi putusan No. 322 /Pdt.Sus-PHI/2022/PN Mdn)**

SKRIPSI

OLEH:

RAMADHAN

NPM: 188400054



**PROGRAM STUDI ILMU HUKUM
FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS MEDAN AREA
2024**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 21/4/25

Access From (repository.uma.ac.id)21/4/25

**ANALISIS PUTUSAN TERHADAP PEMUTUSAN
HUBUNGAN KERJA (PHK) PADA KARYAWAN PKWT
DENGAN PT. PERKEBUNAN MILANO DI TINJAU DARI
UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG
KETENAGAKERJAAN (Studi putusan No. 322
/Pdt.SusPHI/2022/PN Mdn)**

SKRIPSI

Diajukan sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh Gelar Sarjana di Fakultas
Hukum Universitas Medan Area



LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Judul Skripsi : Analisis Putusan Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja (Phk) Pada Karyawan Pkwt Dengan Pt. Perkebunan Milano Di Tinjau Dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Studi Putusan No. 322 /Pdt.Sus-Phi/2022/Pnmdn)

Nama : RAMADHAN
NPM : 188400054
Fakultas : Hukum

Disetujui oleh:

Komisi
Pembimbing



(Sri Hidayani, S.H., M.Hum.)
Pembimbing I



(Arie Kartika, S.H., M.H.)
Pembimbing II



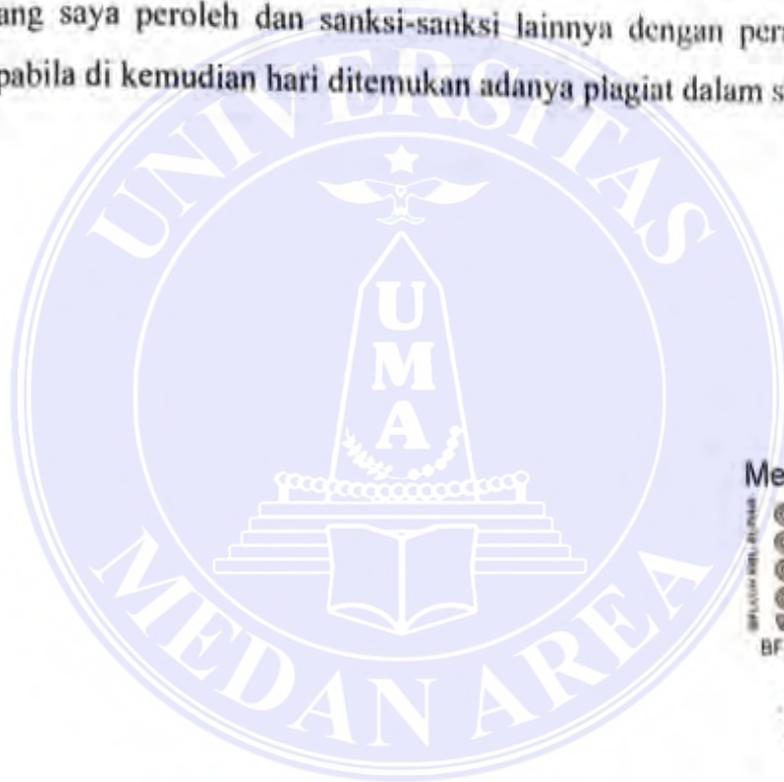
(Dr. M. Citra Ramadhan, S.H., M.H.)

Dekan Fakultas Hukum

Tanggal Lulus:

HALAMAN PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah, dan etika penulisan ilmiah. Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila di kemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.



HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Ramadhan
NPM : 188400054
Program Studi : Ilmu Hukum

Fakultas : Hukum

Jenis Karya : Skripsi demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non-exclusive RoyaltyFree Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul Analisis Putusan Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja (Phk) Pada Karyawan Pkwt Dengan Pt. Perkebunan Milano Di Tinjau Dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Studi Putusan No. 322 /Pdt.SusPhi/2022/Pn Mdn)

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalihmedia/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan memublikasikan skripsi selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di:
Pada Tanggal: 20 Des 2024
Yang menyatakan:



(RAMADHAN)

ABSTRAK

ANALISIS PUTUSAN TERHADAP PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK) PADA KARYAWAN PKWT DENGAN PT. PERKEBUNAN MILANO DITINJAU DARI UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN

(Studi Putusan Nomor 322/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Mdn)

Oleh:

RAMADHAN
NPM: 188400054

Pemutusan hubungan kerja (PHK) merupakan masalah yang kompleks, dikarenakan mempunyai hubungan dengan masalah ekonomi maupun psikologis bagi tenaga kerja yang terkena dampak PHK. Ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang menjadi dasar hubungan antara pengusaha dan pekerja yang memuat aturan berupa perjanjian kerja, pelaksanaan, peraturan perusahaan, dan perjanjian kerja bersama. Permasalahan dalam skripsi ini adalah bagaimana prosedur pemutusan hubungan kerja menurut undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, bagaimana perlindungan hukum bagi pekerja yang di PHK menurut undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dan bagaimana pertimbangan hakim mengenai pemberian hak-hak kepada pekerja yang di PHK secara sepihak dalam putusan nomor 322/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Mdn. Metode penelitian yang digunakan yaitu yuridis normatif dengan melakukan pendekatan kasus pada putusan nomor 322/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Mdn dan undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah Studi kepustakaan (*Library Research*) dan studi lapangan (*Field Research*) dan analisis data yang digunakan adalah analisis kualitatif. Hasil penelitian adalah prosedur tentang pemutusan hubungan kerja diatur dalam Pasal 151 undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Perlindungan hukum yang diberika kepada pekerja yang di PHK diatur dalam Pasal 155 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003. Yang menjadi pertimbangan bagi hakim adalah segala fakta-fakta hukum yang ditemukan selama persidangan. Saran yang diberikan adalah pelaku usaha harus melakukan pemutusan hubungan kerja sesuai prosedur dalam undang-undang ketenagakerjaan. Setiap pelaku usaha harus memberikan pesangon terhadap pekerja yang di PHK. Majelis Hakim menjatuhkan putusan harus memperhatikan ketentuan hukum yang berlaku, sehingga tidak terjadi putusan yang tidak sesuai dengan ketentuan undang-undang.

Kata kunci: Pemutusan Hubungan Kerja; Karyawan; PKWT

ABSTRACT

ANALYSIS OF THE DECISION ON THE TERMINATION OF EMPLOYMENT OF PKWT EMPLOYEES WITH PT. MILANO PLANTATION IN REVIEW OF LAW NUMBER 13 OF 2003 CONCERNING MANPOWER

(Study of Decision Number 322/Pdt.Sus-Phi/2022/PN Mdn)

By:

**RAMADHAN
NPM: 188400054**

Termination of employment was complex problem, because it has a relationship with economic and psychological problems for workers affected by layoffs. The provisions in Law No. 13 of 2003 concerning Manpower are the basis for the relationship between employers and workers which contains rules in the form of work agreements, implementation, company regulations, and collective labor agreements. The problem in this thesis was how the procedure for termination of employment according to law number 13 of 2003 concerning labor, how was the legal protection for workers who were laid off according to law number 13 of 2003 concerning labor and how the judge's consideration regarding the granting of rights to workers who were unilaterally laid off in decision number 322/Pdt.Sus-Phi/2022/PN Mdn. The research method used was normative juridical by approaching the case in decision number 322/Pdt.Sus-Phi/2022/PN Mdn and law number 13 of 2003 concerning labor. The data collection techniques used were literature studies (Library Research) and field studies (Field Research) and the data analysis used was qualitative analysis. The result of the research was that the procedure for termination of employment was regulated in Article 151 of Law Number 13 of 2003 concerning Manpower. Legal protection provided to workers who were terminated was regulated in Article 155 paragraph (2) of Law number 13 of 2003. The consideration for the judge was all the legal facts found during the trial. The advice given was that business actors must carry out termination of employment in accordance with the procedures in the labor law. Every business actor must provide severance pay to workers who were terminated. The Panel of Judges handling down the decision must pay attention to the applicable legal provisions, so that there was no decision that was not in accordance with the provisions of the law.

Keywords: *Termination of Employment; Employee; Non-permanent Work Agreement*



DAFTAR RIWAYAT HIDUP

I. Data Pribadi

Nama : Ramadhan
Tempat/Tanggal Lahir : Perupuk /04 Januari 1999
Alamat : Lima puluh Sumatera Utara

Jenis Kelamin : Laki-laki

Agama : Islam

Status Pribadi : Belum Menikah

II. *Data Orang Tua*

Ayah : Amer Hasan

Ibu : Rohima

Anak ke : 5 dari 5 Bersaudara

III. *Pendidikan*

SD Negeri 014727 Perupuk : Tahun Lulus 2012

MTs Alwasliyah Titi Merah : Tahun Lulus 2015

Sma Negeri 1 Tanjung Tiram : Tahun Lulus 2018

Universitas Medan Area : Tahun Lulus 2024

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT Tuhan Yang Maha Esa, karena atas perkenaanannya telah memberikan karunia berupa kesehatan dan kelapangan berfikir kepada penulis. Sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini, dengan judul **“Analisis Putusan Terhadap Pemutusan**

Hubungan Kerja PHK Pada Karyawan PKWT Dengan PT. Perkebunan

Milano Ditinjau Dari UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

(Studi Putusan Nomor 322/Pdt. Sus-PHI/2022/PN Mdn)”.

Skripsi ini disusun untuk melengkapi syarat memperoleh gelar sarjana

Hukum Pada Program Studi Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Medan Area. Penulis menyadari bahwa dalam penyelesaian skripsi ini masih terdapat banyak kekurangan, terimakasih untuk kedua orang tua saya, Amer Hasan dan Rohima yang tidak lelah memotivasi saya selalu maju mendoakan setiap langkah yang menggiringi saya dengan sabar, akan tetapi semoga segala usaha yang telah dilakukan dapat bermanfaat bagi semua, sebagai ilmu yang bermanfaat

Penulis menyadari dengan sepenuh hati bahwa penulisan skripsi ini, dapat terselesaikan berkat dukungan dan kerjasama dari banyak pihak. Oleh karena itu perkenankanlah penulis menyampaikan rasa terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc.sebagai Rektor Universitas Medan Area.
2. Bapak Dr. M. Citra Ramadhan, SH, MH sebagai Dekan Fakultas Hukum Universitas Medan Area
3. Ibu Dr. Rafiqi SH, MM, Mkn sebagai Wakil Dekan I Fakultas Hukum Universitas Medan Area sekaligus sebagai ke sekretaris
4. Bapak Nanang Tomi Sitorus, SH, MH sebagai Ketua program studi Fakultas Hukum Universitas Medan Area.

5. Ibu Fitri Yanti, Sregar, SH, MH sebagai Ka. Bidang pembelajaran dan informasi Akademik Fakultas Hukum Universitas Medan Area
6. Bapak Dr. Shulhan Iqbal Nasution, SH, MH sebagai ka. Bidang Minat Bakat Dan Inovasi Fakultas Hukum Universitas Medan Area.
7. Ibu Dr. Montayana Meher, SH, Mkn. Ketua Pusat Kajian program studi Ilmu Hukum Universitas Medan Area.
8. Bapak Riwan Munthe, SH, MH. Kepala Laboratorium & Kepala Biro Bantuan Hukum Universitas Medan Area.
9. Ibu Sri Hidayani SH, M, HUM sebagai Pembimbing I yang telah meluangkan waktunya membimbing penulis dengan ketulusan dan kesabaran.
10. Ibu Arie Kartika, SH, MH Sebagai Pembimbing II Skripsi
11. Teman-teman Mahasiswa/I dari fakultas Hukum yang memberikan motivasi dan kerja sama selama kuliah di Fakultas Hukum Universitas Medan Area.
12. Staf pengajar dan staf administrasi Fakultas Hukum Universitas Medan area
13. keterbatasan saya dalam segi pengetahuan dan kemampuann yang saya

Medan, 23 Desember 2024


Ramadhan

DAFTAR ISI

DAFTAR ISI.....	i
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	11
1.3 Tujuan Penelitian.....	12
1.4 Manfaat Penelitian.....	12
1.5 Keaslian Penelitian	13
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	16
2.1 Tinjauan Umum Tentang Ketenagakerjaan.....	16
2.1.1 Pengertian Tenaga Kerja.....	16
2.1.2 Hak dan Kewajiban Tenaga Kerja	17
2.2 Tinjauan Umum Tentang Perjanjian Kerja	20
2.2.1 Pengertian Perjanjian Kerja	20
2.2.2 Jenis-Jenis Perjanjian Kerja	23
2.2.3 Hubungan Kerja.....	25
2.3 Tinjauan Umum Tentang Pemutusan Hubungan Kerja	26
2.3.1 Pengertian Pemutusan Hubungan Kerja	26
2.3.2 Prosedur Pemutusan Hubungan Kerja	28
2.3.3 Jenis-Jenis Pemutusan Hubungan Kerja.....	31
2.3.4 Perlindungan Hukum Tenaga Kerja	32
2.4 Tinjauan Umum Tentang Perselisihan Hubungan Industrial	38
2.4.1 Pengertian Perselisihan Hubungan Industrial.....	38

2.4.2 Faktor-Faktor Terjadinya Perselisihan Hubungan Industrial	40
BAB III METODE PENELITIAN	42
3.1 Waktu dan Tempat Penelitian	42
3.1.1 Waktu Penelitian.....	42
3.1.2 Tempat Penelitian	42
3.2 Metode Penelitian.....	42
3.2.1 Jenis Penelitian	42
3.2.2 Sifat Penelitian.....	44
3.2.3 Teknik Pengumpulan Data	44
3.2.4 Analisis Data.....	45
BAB IV PEMBAHASAN.....	46
4.1 Prosedur Pemutusan Hubungan Kerja Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.....	46
4.2 Perlindungan Hukum Bagi Pekerja yang di PHK Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan	57
4.3 Pertimbangan Hakim Mengenai Pemberian Hak-Hak Kepada Pekerja yang di PHK Secara Sepihak Dalam Putusan Nomor 322/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Mdn	60
BAB V PENUTUP	66
5.1 Simpulan.....	66
5.2 Saran	67
DAFTAR PUSTAKA	

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di dunia sekarang ini, memiliki bisnis di suatu negara sangatlah penting. Oleh karena itu, pemerintah Indonesia telah menetapkan berbagai prosedur untuk mendirikan perusahaan secara mudah. Selain itu hal ini juga berdampak pada kemajuan perekonomian Indonesia, dimana pihak asing menyumbangkan banyak modal atau mendirikan organisasi di Indonesia sehingga Indonesia menjadi negara dengan jumlah penduduk terbesar di kawasan Asia Tenggara.

Pertumbuhan penduduk Indonesia yang cukup tinggi menyebabkan jumlah angkatan kerja terus bertambah sedangkan lowongan kerja tidak sebanding dengan laju pembangunan. Hal ini mengakibatkan kesenjangan antara banyaknya masyarakat yang membutuhkan pekerjaan dengan lapangan pekerjaan yang tersedia. Selain itu, terdapat pula hak para pengelola untuk Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) bagi para buruhnya yang akan meningkatkan angka pengangguran di Indonesia.¹

Latihan yang sedang berlangsung, kekuasaan merupakan bagian utama yang dipisahkan dari substansi dan modal yang tidak dimurnikan. Pekerjaan merupakan sumber daya utama di beberapa negara, karena menghasilkan pendapatan yang sangat besar di negara tersebut. Sungguh beruntung suatu negara mempunyai tenaga kerja yang besar dan jumlah penduduk yang besar.

¹Sudibyo Aji Narendra Buwana dan Mario Septian Adi Putra. 2015, "Implementasi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Terhadap Pekerja Status Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Pada PT X Di Kota Malang". *Jurnal Studi Manajemen* 9.2:202-214. hlm. 202.

Negara-negara seperti ini banyak dipilih oleh organisasi asing untuk memberikan spekulasi. Kompensasi kerja yang rendah semakin membantu lancarnya kepentingan nasional sehingga gaji organisasi menjadi lebih tinggi.²

Pemutusan hubungan kerja (PHK) merupakan masalah yang kompleks, dikarenakan mempunyai hubungan dengan masalah ekonomi maupun psikologis bagi tenaga kerja yang terkena dampak PHK. Permasalahan ekonomi akibat dampak PHK akan menyebabkan hilangnya pendapatan yang seharusnya di terima oleh si pekerja sebelum terjadinya PHK. Tentu ini akan menjadi sebuah permasalahan baru bagi pekerja tersebut, mengingat banyaknya kebutuhan yang harus di penuhi bagi keluarga, untuk itu dibutuhkan perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja tersebut.³

Keamanan buruh diharapkan dapat menjamin hak-hak dasar buruh. Selain itu juga untuk menjamin pemerataan dan perlakuan tanpa pemisahan atas dasar apapun untuk memahami bantuan pemerintah terhadap buruh dan keluarganya dengan tetap fokus pada perbaikan dunia usaha dan kepentingan pelaku usaha. Hal ini jelas tersurat dalam Pasal 27 ayat (2) UUD 1945, khususnya: “Setiap penduduk mempunyai hak istimewa untuk bekerja dan penghidupan yang benar-benar layak bagi umat manusia” dan dalam Pasal 28D ayat (2) UUD 1945, khususnya: Setiap orang mempunyai pilihan untuk bekerja dan mendapatkan gaji dan perlakuan yang adil dan baik dalam hubungan bisnis. Jadi Konstitusi menjamin bahwa setiap orang mempunyai kesempatan

²Lalu Husni.2012. Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Cet. 11. (Jakarta: PT. RajaGrafindo).hlm. 195.

³Max Pangkey. 2012. “Analisis Faktor-Faktor Penyebab Pengunduran Diri Karyawan Waktu Tertentu Pada Pt. Sinar Pure Foods International”. *Jurnal Ilmu Administrasi (JIA)* 8.3: 1-10. hlm.5.

untuk membuka pintu untuk mendapatkan pekerjaan sesuai dengan kemampuannya tanpa adanya pemisahan.⁴

Buruh bukan sekedar orang yang mampu menjalankan usahanya hingga menghasilkan tenaga kerja dan produk yang kemudian mendapat upah atau imbalan. Ada keistimewaan yang patut diberikan kepada buruh yang terkadang belum diketahui oleh pebisnis atau atasan. Hal ini telah tertuang dalam Peraturan Penyediaan Tenaga Kerja yang merupakan payung hukum jaminan kerja bahwa setiap dokter mempunyai kebebasan dan kesempatan yang sama untuk mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang baik tanpa memperhatikan kualifikasi orientasi, kebangsaan, ras, agama dan kelompok politik sesuai dengan kepentingan dan kepentingannya. kapasitas spesialis. pekerjaan yang bersangkutan.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Dunia Usaha yang juga diatur dalam Kesepakatan Kerja (SPK) antara pekerja dan organisasi, juga dituangkan dalam Pedoman Organisasi (PP) atau dalam Tata Kerja Keseluruhan. (PKB). Hak-hak istimewa perwakilan termasuk perlengkapan kesejahteraan kerja, bantuanpensiun federal untuk pekerja (Jamsostek), upah minimum per lokal/umum, gaji terendah yang diizinkan oleh peraturan perundang-undangan (UMP). imbalan yang sah berupa cuti kerja, cuti tahunan bagi yang memenuhi syarat, tunjangan hari raya, dan penggunaan

⁴Sudibyo Aji Narendra Buwana dan Mario Septian Adi Putra. 2015, "Implementasi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Terhadap Pekerja Status Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Pada PT X Di Kota Malang". *Jurnal Studi Manajemen* 9.2:202-214. hlm. 205.

fasilitas perusahaan seperti gereja, olah raga, kesenian, dan kegiatan koperasi karyawan.⁵

Banyak perusahaan yang memecat pekerjaan buruhnya dengan cara yang tidak berperasaan atau tidak sesuai peraturan yang berlaku. Itu semua karena para buruh dianggap tidak mengikuti pedoman yang berlaku, sehingga ketika mendapat pilihan pengurangan dari perusahaan para pekerja bisa mengakuinya dengan frustrasi, padahal ada kebebasan yang muncul dari pemahaman tersebut. pekerja dan organisasi yang dituangkan dalam pengertian kerja yang tersusun.⁶ Salah satu hal yang paling dibenci dan dihindari para pekerja di dunia kerja adalah pemecatan.

Yang dimaksud dengan “pemutusan hubungan kerja” (PHK) adalah berakhirnya suatu hubungan kerja, yang berarti pekerja dan pemberi kerja tidak lagi mempunyai hak dan tanggung jawab yang sama. Hal ini dapat terjadi karena berbagai sebab, antara lain pengunduran diri karyawan, pemutusan kontrak kerja, atau pemecatan perusahaan. Dalam kaitannya dengan hubungan usaha, Peraturan Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Jabatan mencirikan berakhirnya hubungan kerja sebagai berakhirnya hubungan usaha karena suatu hal tertentu yang mengakhiri hak istimewa dan komitmen antara pekerja/pekerja dengan organisasi. Dari definisi tersebut terlihat bahwa hukum yang terjadi di kalangan buruh dan organisasi bersifat tertutup, sehingga mengakibatkan kebebasan dan komitmen masing-masing pihak juga berakhir.

⁵Max Pangkey. 2012. “Analisis Faktor-Faktor Penyebab Pengunduran Diri Karyawan Waktu Tertentu Pada Pt. Sinar Pure Foods International”. *Jurnal Ilmu Administrasi (JIA)* 8.3: 1-10. hlm.2.

⁶ Asriwijayanti. 2013. *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta, hlm.160.

Dengan cara ini, komitmen organisasi terhadap pekerja untuk membayar upah menjadi hilang dan komitmen spesialis terhadap pekerjaan juga hilang.⁷

Saat ini permasalahan bisnis sangatlah berbeda karena sebenarnya hubungan kerja antara manajer dan buruh pada umumnya tidak berjalan dengan baik. Masalah ketenagakerjaan mengandung aspek moneter, sosial, dan sosial politik⁸ Selanjutnya asuransi hukum bagi buruh dibedakan menjadi dua macam, yaitu asuransi hukum preventif dan asuransi kekerasan. Peristiwa berakhirnya hubungan bisnis sering kali menimbulkan masalah yang tidak dapat diselesaikan dengan mudah, baik sehubungan dengan berakhirnya hubungan yang sebenarnya maupun khususnya akibat sah dari putusnya persahabatan kerja⁹

Pemutusan hubungan kerja (PHK) merupakan permasalahan yang rumit karena terkait dengan permasalahan moneter dan mental para pekerja yang terkena dampak PHK. Masalah keuangan yang timbul akibat pemotongan akan menyebabkan kurangnya gaji yang seharusnya diterima oleh para profesional sebelum pemotongan terjadi. Tentu saja hal ini akan menjadi persoalan lain bagi buruh, mengingat banyaknya kebutuhan yang harus dipenuhi keluarga.

Meningkatnya biaya kebutuhan pokok akan sangat menyusahakan para spesialis/pekerja jika ia tidak lagi mendapat upah, sedangkan gangguan mental berkaitan dengan hilangnya status seseorang. Dalam skala yang lebih luas, hal ini dapat meluas ke masalah pengangguran dan perbuatan salah. Tingginya angka pengangguran mempunyai dampak yang besar dan banyaknya

⁷ Lalu Husni. 2010. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT. Raja Garafindo Persada, Jakarta, hlm. 63.

⁸ Adrian Sutedi. 2011. *Hukum Perburuhan Cet.II*, Sinar Grafika, Jakarta, hlm. 15.

⁹ Edy Sutrisno Sidabatur, 2013, *Pedoman Penyelesaian PHK*, PT.Energitama book, Tangerang, hlm. 2.

pelanggaran yang terjadi di Indonesia tentu berdampak serius terhadap negara ini.

Dalam periode yang sedang berjalan, pemotongan tidak dapat dicegah dengan cepat. Keterhubungan antara para visioner dunia usaha dengan buruh/buruh dapat terjalin dengan baik asalkan keduanya tetap menjaga keselarasan satu sama lain. Pengaturan tersebut tertuang dalam Peraturan Nomor 13 Tahun 2003 tentang Dunia Usaha yang menyusun landasan hubungan antara pengelola dan buruh yang memuat aturan-aturan sebagai pengaturan kerja, pelaksanaan, pedoman organisasi, dan pengaturan kerja secara keseluruhan apabila kedua pelakunya merupakan pelaku usaha/ Bos dan buruh Kalau para ahli tunduk pada hal tersebut, tentunya hal ini justru ingin menghindari pertanyaan diantara keduanya.

Terdapat beberapa pembenaran mengapa organisasi memberhentikan buruh/pekerjanya, yaitu alasan pengaturan dan alasan kepentingan. Alasan yang mengatur terjadi karena para spesialis/pekerja mengabaikan hukum terhadap Perjanjian Kerja Bersama (PKB) atau mungkin Pedoman Organisasi, sedangkan alasan kepentingan umumnya muncul sebagai dakwaan para pekerja/buruh terhadap para visioner/pengelola dunia usaha sehubungan dengan pengembangan lebih lanjut bantuan pemerintah.¹⁰

¹⁰ Dadan Herdiana, "Pemutusan Hubungan Kerja Karena Kesalahan Berat Ditinjau dari Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial ", jurnal Vol.5 Nomor 1 Juli 2018. hlm.396.

Faktor-faktor yang mempengaruhi terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja cukup kompleks dan saling berkait satu sama lain. Menurut Maier, faktor-faktor yang mempengaruhi Pemutusan Hubungan kerja yaitu¹¹:

1. Faktor Pribadi

- a. Usia, pekerja muda mempunyai tingkat turnover yang lebih tinggi daripada pekerja-pekerja yang lebih tua. Semakin tinggi usia seseorang, semakin rendah intensi untuk melakukan turnover. Karyawan yang lebih muda lebih tinggi kemungkinan untuk keluar. Hal ini mungkin disebabkan pekerja yang lebih tua enggan berpindah-pindah tempat kerja karena berbagai alasan seperti tanggung jawab keluarga, mobilitas yang menurun, tidak mau repot pindah kerja dan memulai pekerjaan di tempat kerja baru, atau karena energi yang sudah berkurang, dan lebih lagi karena senioritas yang belum tentu diperoleh di tempat kerja yang baru walaupun gaji dan fasilitasnya lebih besar.
- b. Lama Kerja, Pemutusan Hubungan Kerja lebih banyak terjadi pada karyawan dengan masa kerja lebih singkat. Interaksi dengan usia, kurangnya sosialisasi awal merupakan keadaan-keadaan yang memungkinkan terjadinya turnover tersebut. Karyawan sering pula menemukan harapan-harapan mereka terhadap pekerjaan atau perusahaan itu berbeda dengan kenyataan yang didapat. Disamping itu, umumnya pekerja-pekerja baru itu masih muda usianya, masih punya keberanian untuk berusaha mencari perusahaan dan pekerjaan yang sesuai dengan yang diharapkan.

¹¹ M.Z. Alfa., S. Murni., F. Roring, *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pemutusan Hubungan Kerja Karyawan Pada Pt. Pln (Persero) Rayon Manado Utara*, Jurnal EMBA 261 Vol.4 No.1 Maret 2016, hlm. 261-271.

- c. Keikatan terhadap perusahaan. Pekerja yang mempunyai rasa keikatan yang kuat terhadap perusahaan tempat ia bekerja berarti mempunyai dan membentuk perasaan memiliki (sense of belonging), rasa aman, efikasi, tujuan dan arti hidup, serta gambaran diri yang positif. Akibat secara langsung adalah menurunnya dorongan diri untuk berpindah pekerjaan dan perusahaan.
2. Kepuasan kerja. Ketidakpuasan yang menjadi penyebab turnover memiliki banyak aspek, diantara aspek-aspek itu adalah ketidakpuasan terhadap manajemen perusahaan, kondisi kerja, mutu pengawasan, penghargaan, gaji, promosi dan hubungan interpersonal. Kepuasan terhadap kerja, dengan kepuasan kerja yang diperoleh, diharapkan kinerja karyawan yang tinggi dapat dicapai para karyawan. Tanpa adanya kepuasan kerja, karyawan akan bekerja tidak seperti apa yang diharapkan oleh perusahaan.
3. Budaya perusahaan merupakan suatu kekuatan tak terlihat yang mempengaruhi pemikiran, perasaan, pembicaraan maupun tindakan manusia yang bekerja di dalam perusahaan. Budaya perusahaan mempengaruhi persepsi mereka, menentukan dan mengharapakan bagaimana cara individu bekerja sehari-hari dan dapat membuat individu tersebut merasa senang dalam menjalankan tugasnya.

Jaminan hukum bagi buruh juga penting di satu sisi. Karena jaminan hukum ini juga terkait dengan kebebasan dasar pekerja yang dilindungi oleh peraturan. Yang dimaksud di sini adalah bahwa jaminan hukum bagi buruh merupakan jaminan kebebasan buruh itu sendiri tanpa adanya pemisahan antara satu dengan yang lain untuk menjamin bantuan pemerintah terhadap

buruh dan keluarganya dengan tetap fokus pada kemajuan usaha dan kepentingan visioner usaha itu sendiri. Oleh karena itu, penting untuk memiliki jaminan hukum bagi buruh atau pekerja untuk memastikan hak-hak dasar setiap spesialis sesuai dengan standar keadilan.

Pedoman keadilan merupakan suatu standar yang mengandung arti bahwa setiap individu mempunyai kebebasannya masing-masing tanpa menghilangkan hak istimewa orang lain atau merugikan orang lain. Namun pada kenyataannya, yang terjadi saat ini adalah para spesialis atau buruh tampaknya lebih rapuh. Karena pelaku usaha merupakan pihak yang mempunyai modal atau pemilik organisasi, maka ada kalanya pelaku usaha mengambil keputusan-keputusan atau pedoman-pedoman yang lebih produktif bagi pelaku usaha dengan mengabaikan kebebasan buruh atau buruh.

Kasus yang terjadi Hadia Mufti yang tidak menerima Uang Pesangon, Penghargaan dan Pergantian Hak setelah diputus secara sepihak oleh PT. Perkebunan Milano. Adapun PKWT antara Hadia Mufti dengan PT. Perkebunan Milano dimulai sejak tahun 2018 sampai dengan 2022 atau 5 (lima) kali perpanjangan, dengan rincian sebagai berikut:

- a. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu No.001/DIR/MLN/XII/2017 tanggal 11 Desember 2017, untuk jangka waktu periode Januari 2018 s/d Desember 2018;
- b. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu No.001/DIR/MLN/XII/2018 tanggal 10 Desember 2018, untuk jangka waktu periode Januari 2019 s/d Desember 2019;

- c. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu No.001/DIR/MLN/XI2019 tanggal 4 November 2019, untuk jangka waktu periode Januari 2020 s/d Desember 2020;
- d. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu No.001/DIR/MLN/2020 tanggal 14 Desember 2020, untuk jangka waktu periode Januari 2021 s/d Desember 2021;
- e. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu No. 003/DIR/MLN/XII/2021 tertanggal 06 Desember 2021 untuk jangka waktu periode Januari 2022 s/d Desember 2022;

Dalam proses penandatanganan PKWT tahun 2018 sampai dengan tahun 2021, diawali dengan pengajuan permohonan perpanjangan PKWT oleh Hadia Mufti melalui email dan kemudian disetujui oleh PT. Perkebunan Milano juga melalui email (surat elektronik), selanjutnya PKWT dalam bentuk tertulis baru ditandatangani oleh Hadia Mufti dan PT. Perkebunan Milano pada bulan Juni berjalan. untuk Perjanjian Kerja Waktu Tertentu tahun 2022, Hadia Mufti telah mengajukan permohonan perpanjangan kontrak kerja melalui email pada tanggal 22 November 2021, dan telah disetujui sesuai dengan email PT. Perkebunan Milano tertanggal 27 Desember 2021, sehingga jangka waktu perpanjangan kontrak tersebut adalah untuk periode Januari 2022 s/d Desember 2022.

PKWT periode Januari 2022 sampai dengan bulan Desember 2022, secara prinsip telah disepakati dan disetujui manajemen dan telah disampaikan kepada penggugat by email tertanggal 27 November 2021 jam 09.45 AM dari Bapak Low Kim Seng (GM) yang ditujukan kepada Hadia Mufti dan Erlina

Panitri selaku Head HC dan juga ditembuskan kepada Simon Siburat selaku PH Indonesia, *Philip Young*, dengan subjek ; permohonan perpanjangan kontrak kerja yang bunyi emailnya “ Dear Pak Hadiah Ok, Permohonan perpanjangan kerja Bapak sebagai HRR (Region Sumut) telah disetujui oleh management untuk 1 tahun kedepan, agar Bapak mula melakukan training pada subordinate atau penggantinya nanti. Lks “ Penggugat dalam hal ini sudah melakukan pekerjaan terhitung sejak 1 januari 2022 sampai dengan 31 Maret 2022 (tiga bulan) dengan mendapat upah penuh, ternyata pada bulan Maret 2022 Hadia Mufti secara sepihak melakukan pemutusan PKWT dan membatalkan kontrak yang telah disepakati PT. Perkebunan Milano. Dalam hal ini penulis tertarik untuk mengkaji “**ANALISIS PUTUSAN TERHADAP PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK) PADA KARYAWAN PKWT DENGAN PT. PERKEBUNAN MILANO DI TINJAU DARI UU NO. 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN (Studi putusan No. 322 /Pdt.Sus-PHI/2022/PN Mdn)**”.

1.2 Perumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dalam skripsi ini dirumuskan, antara lain:

1. Bagaimana prosedur Pemutusan Hubungan Kerja menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.?
2. Bagaimana Perlindungan Hukum bagi pekerja yang di PHK menurut Undang- Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.?

3. Bagaimana pertimbangan hakim mengenai pemberian hak-hak kepada pekerja yang di PHK secara sepihak dalam Putusan Nomor 322 /Pdt.Sus-PHI/2022/PN Mdn.?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui prosedur PHK menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
2. Untuk mengetahui Perlindungan Hukum bagi pekerja yang di PHK menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
3. Untuk mengetahui pertimbangan hakim mengenai pemberian hak-hak kepada pekerja yang di PHK secara sepihak dalam Putusan Nomor 322 /Pdt.Sus-PHI/2022/PN Mdn.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Teoritis menambah ilmu pengetahuan, memperluas ruang lingkup cakrawala dalam penelitian dan penulisan hukum, serta mewujudkannya dalam bentuk karya ilmiah yang berbentuk skripsi.
2. Mmemberikan manfaat bagi peneliti untuk memperluas ilmu hukum khususnya hukum perdata mengenai Tentang Ketenagakerjaan seperti Hak-Hak pekerja, SOP PHK dan lainnya, sehingga karya ilmiah ini dapat dijadikan sebagai literature dan referensi dalam memperdalam pengetahuan mahasiswa fakultas hukum khususnya mahasiswa.

1.5 Keaslian Penelitian

Berdasarkan informasi dan penelusuran yang dilakukan oleh peneliti terhadap hasil-hasil penelitian yang pernah dilakukan melalui penelusuran di media internet yang berkaitan dengan judul peneliti. Diantaranya adalah:

1. Sarah Aulia Fakultas Hukum Universitas Medan Area dengan Nomor Induk Mahasiswa 178400029 meneliti tentang Aspek Hukum Pemutusan Hubungan Kerja Pada Buruh Akibat Pandemi Covid-19 (Studi Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Utara). Penelitian tersebut mempermasalahkan dan membahas:
 - a. Bagaimana perlindungan hukum terhadap buruh atas pemutusan hubungan kerja akibat covid-19?
 - b. Bagaimana peran mediator dinas tenaga kerja dan transmigrasi provinsi sumatera utara atas adanya pemutusan hubungan kerja karena covid -19?
2. Pratiwi Ulina Ginting Mahasiswa Fakultas Universitas Medan Area dengan Nomor Induk Mahasiswa 12840230 meneliti tentang Tinjauan Yuridis Terhadap Tenaga Kerja yang di PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) Secara Sepihak dan Tanpa Ganti Rugi dari Perusahaan (Studi Kasus Putusan No.33/G/2013/Phi.Mdn). Penelitian tersebut mempermasalahkan dan membahas:
 - a. Bagaimana peran lembaga Bipartit dan Tripartit dalam menyelesaikan sengketa PHK?

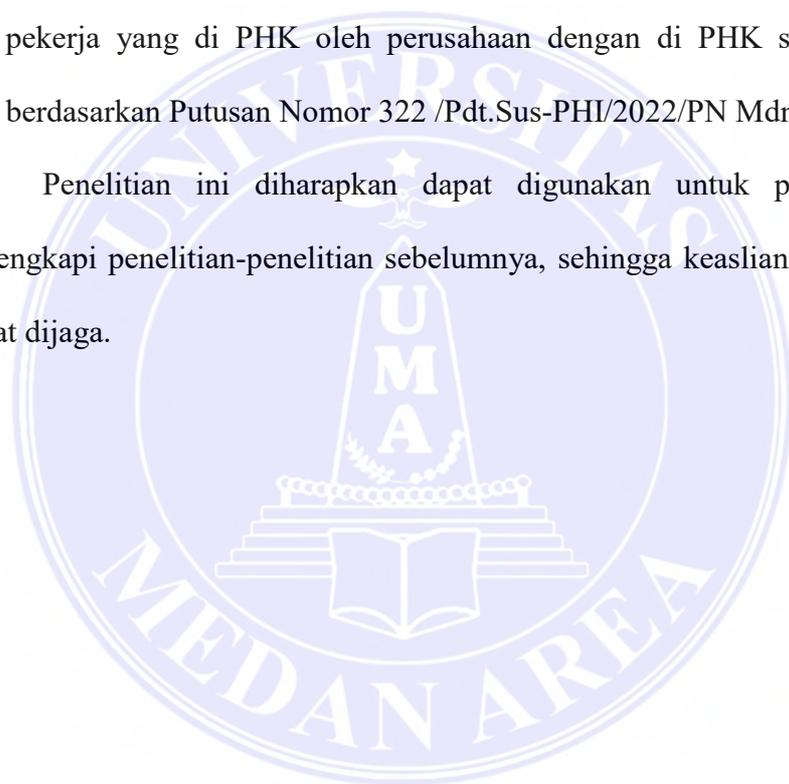
- b. Apa yang menjadi pertimbangan hukum bagi hakim dalam memutuskan sengketa PHK sepihak dan tanpa ganti rugi dari perusahaan?
 - c. Apa yang menjadi kendala dan hambatan dalam proses hukum PHI (Pengadilan Hubungan Industrial)?
3. Fitrah Hadi Hasibuan Mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Medan Area dengan Nomor Induk Mahasiswa 188400086 meneliti tentang Perlindungan Hukum Terhadap Karyawan Atas Keterlambatan Pemberian Upah oleh PT Permata Ayah Bunda (Studi Putusan No. 104/Pdt.Sus-PHI/2022/Pn.Mdn). Penelitian tersebut mempermasalahkan dan membahas:
 - a. Bagaimana perlindungan hukum atas keterlambatan pemberian upah oleh PT Permata Ayah Bunda?
 - b. Bagaimana faktor-faktor yang mempengaruhi keterlambatan pemberian upah oleh PT Permata Ayah Bunda?
 - c. Bagaimana pertimbangan hakim terhadap karyawan yang mengalami keterlambatan pemberian upah pada PT Permata Ayah Bunda (Putusan No. 104/Pdt.Sus-PHI/2022/Pn.Mdn)?

Berdasarkan pemaparan dan pembuktian skripsi diatas berbeda dengan pembahasan proposal penulis dan belum pernah dilakukan pada penelitian sebelumnya. Sehingga penulis mengambil judul ANALISIS PUTUSAN TERHADAP PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK) PADA KARYAWAN PKWT DENGAN PT. PERKEBUNAN MILANO DI TINJAU DARI UU NO. 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN (Studi

putusan No. 322 /Pdt.Sus-PHI/2022/PN Mdn)” dan membuat Rumusan Masalah yang berbeda dengan Judul Skripsi sebelumnya, yaitu:

1. Bagaimana Pengaturan mengenai prosedur PHK menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang ketenagakerjaan.?
2. Bagaimana Perlindungan Hukum bagi pekerja yang di PHK menurut Undang- Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.?
3. Bagaimana pertimbangan hakim mengenai pemberian hak-hak kepada pekerja yang di PHK oleh perusahaan dengan di PHK secara sepihak berdasarkan Putusan Nomor 322 /Pdt.Sus-PHI/2022/PN Mdn.?

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan untuk perbaikan dan melengkapi penelitian-penelitian sebelumnya, sehingga keaslian penelitian ini dapat dijaga.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Umum Tentang Ketengakerjaan

2.1.1 Pengertian Tenaga Kerja

Pemakaian istilah tenaga kerja dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 angka 2, memberikan pengertian bahwa “tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.” Pengertian tenaga kerja tersebut telah menyempurnakan pengertian tentang tenaga kerja dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan Pokok Ketenagakerjaan.¹² Adapun pengertian tenaga kerja menurut para ahli antara lain :

a. Dr. Payaman

Tenaga kerja adalah penduduk yang sudah atau sedang bekerja, yang sedang mencari pekerjaan, dan yang melaksanakan kegiatan lain seperti bersekolah dan mengurus rumah tangga.

b. Dr. A. Hamzah SH

Tenaga kerja meliputi tenaga kerja yang bekerja didalam maupun diluar hubungan kerja dengan alat produksi utamanya dalam proses produksi tenaga kerja itu sendiri, baik tenaga fisik maupun pikiran.

¹² Sendjun H. Manulang, 2001, *Pokok-Pokok Hukum Ketengakerjaan Di Indonesia*, Rhineka Cipta, Jakarta, 2001, Hlm. 3

Tenaga kerja itu sendiri merupakan penduduk yang memiliki batas usia kerja. Batas umur minimal untuk tenaga kerja Indonesia adalah 15 tahun tanpa batas maksimal. Dalam Pasal 1 angka 2 Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja dinyatakan bahwa: Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melaksanakan pekerjaan, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan jasa atau barang untuk memenuhi kebutuhan masyarakat”

Pengertian tenaga kerja mencakup buruh yang sedang menjalin hubungan usaha dan buruh yang belum bekerja. Sedangkan yang dimaksud dengan ahli atau pekerja adalah seseorang yang berusaha memperoleh kompensasi atau imbalan dalam bentuk lain. Jadi dengan demikian, buruh atau pekerja adalah buruh yang melakukan hubungan usaha.¹³

2.1.2 Hak dan Kewajiban Tenaga Kerja

Setiap tenaga kerja atau buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan hukum. Menurut Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Pasal 86 ayat 1 menyebutkan bahwa :

“Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas :

- a. keselamatan dan kesehatan kerja;
- b. moral dan kesusilaan; dan
- c. perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama”.

Darwan Prints mengatakan bahwa istilah “hak” mengacu pada sesuatu yang harus diberikan kepada seseorang karena kedudukan atau

¹³ Hardijan Rusli, 2014, *Hukum Ketenagakerjaan*, Ghalia Indonesia, Jakarta, Hlm. 12.

statusnya; "Kewajiban" mengacu pada suatu prestasi berupa barang atau jasa yang harus dilakukan seseorang karena jabatan atau statusnya.¹⁴

Mengenai pengaturan hak-hak bagi pekerja adalah sebagai berikut:

1. Pilihan untuk mendapatkan upah atau imbalan (Pasal 1602 KUHAP, Pasal 88 s/d 97 PP Nomor 13 Tahun 2003 tentang Usaha; Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 tentang Jaminan Gaji).

2. Pilihan untuk bekerja dan upah yang layak bagi umat manusia (Pasal 4 PP No. 13 Tahun 2003).

3. Kebebasan untuk bekerja sesuai dengan keahlian dan minatnya (Pasal 5 UU No. 13 Tahun 2003).

4. Pilihan untuk melanjutkan peningkatan kemampuan untuk memperoleh dan menambah penguasaan dan kemampuan (Pasal 9-30 Peraturan Nomor 13 Tahun 2003).

5. Pilihan untuk mendapatkan jaminan kesejahteraan, kesejahteraan dan perlakuan sesuai dengan rasa hormat kemanusiaan dan etika yang ketat (Pasal 3 Peraturan Nomor 3 Tahun 1992 tentang Pensiun yang dikelola Pemerintah).

6. Pilihan untuk memberhentikan dan menjadi perseorangan dari serikat pekerja (Pasal 104 Peraturan Nomor 13 Tahun 2003).

7. Hak istirahat tahunan, setiap kali ia bekerja selama 12 (dua belas) bulan berturut-turut pada satu pimpinan atau beberapa pimpinan dalam satu asosiasi usaha (Pasal 79 PP No. 13 Tahun 2003).

¹⁴ Darwin Prinst, 2013, *Hukum Ketenaga Kerjaan Indonesia*, PT. Citra, Bandung, Hlm.

8. Pilihan untuk mendapatkan upah penuh selama istirahat tahunan (Pasal 88-98 Peraturan No. 13 Tahun 2003).

9. Hak atas pembayaran tahunan apabila ia mempunyai waktu sekurang-kurangnya enam bulan sejak ia berhak atas istirahat tahunan terakhirnya. Hal ini berlaku apabila hubungan kerja diakhiri oleh pemberi kerja tanpa pekerja memberikan alasan yang mendesak atau pekerja memberikan alasan yang mendesak kepada pemberi kerja (Pasal 150-172 UU No. 13 Tahun 2003).

10. Pilihan untuk menyelesaikan pengaturan atau menyelesaikan permasalahan hubungan modern melalui bipartit, intervensi, konsiliasi, diskresi dan penyelesaian melalui pengadilan Pasal 6-115 Peraturan Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perdebatan Hubungan Modern. Selain hal-hal tersebut di atas, hak-hak buruh meliputi:

Mengkomunikasikan masalah dalam menyelesaikan pekerjaan dengan asumsi persyaratan kesehatan dan kesejahteraan yang terkait serta peralatan pertahanan individu yang diperlukan tidak memenuhi kebutuhan, selain dalam batas-batas yang bagaimanapun juga dapat menjadi kewajiban.¹⁵

¹⁵ Lalu Husni, 2005, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, Hlm. 133-136.

2.2 Tinjauan Umum Tentang Perjanjian Kerja

2.2.1 Pengertian Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja merupakan usulan untuk membentuk hubungan hukum ketenagakerjaan antara pengusaha dan pekerja/buruh. Bagian sebelumnya memberikan gambaran tentang hubungan kerja. Oleh karena itu, pada segmen ini kami akan menggambarkan pengaturan kerja.

Mengenai pengertian kerja, terdapat istilah-istilah yang berbeda pada tulisan-tulisan terdahulu yang berbeda, Wirjono Prodjodikoro dalam Pasal 1601a menyebut pengertian kerja, sedangkan Soebekti menyebutkan pengertian kerja asli. Menurut beliau, pemahaman kerja yang sejati mempunyai ciri-ciri unik yang menyertainya:

a) Menjalin suatu hubungan yang diformalkan, yaitu hubungan antara buruh dan pengusaha, yang mana salah satu pihak mempunyai hak istimewa untuk mengajukan permintaan kepada pihak berikutnya tentang bagaimana ia harus melakukan pekerjaannya.

b) Kompensasi atau hadiah selalu diberikan, yang biasanya berupa uang tunai, namun ada juga yang berupa pengobatan gratis, kendaraan, makanan, perumahan, pakaian, dan lain-lain.

c) Dilakukan untuk jangka waktu tertentu atau sampai diakhiri oleh salah satu pertemuan.

Dari gambaran di atas, tampak bahwa apa yang disebut dengan pengertian perubahan oleh Wirjono Prodjodikoro dan apa yang disebut dengan Tata Kerja yang sejati oleh Soebekti, nampaknya mempunyai komponen-komponen yang sama dengan komponen-komponen yang

terdapat dalam tata kerja yang dikenal pada masa sekarang ini. proses pengaturan persalinan.

Makna pengertian kerja secara menyeluruh dapat kita temukan dalam pasal 1601a Kitab Undang-undang Hukum Umum yang berbunyi: “paham perubahan adalah suatu pengertian yang dengannya suatu pihak, yaitu buruh, mengikatkan dirinya pada paksaan pihak lain, yaitu dunia usaha, untuk jangka waktu tertentu.” kerangka untuk menyelesaikan pekerjaan dengan menoleransi kompensasi”.¹⁶

Berdasarkan pengertian di atas, tujuan-tujuan yang dapat ditarik antara lain mengenai komponen-komponen pemahaman kerja:

a. Adanya Unsur Work atau Pekerjaan

Pekerjaan yang telah diperjanjikan (tujuan perjanjian) harus dilaksanakan oleh pekerja itu sendiri; pekerja hanya dapat memerintahkan orang lain atas izin majikan dalam perjanjian kerja. Hal ini dipahami dalam Pasal 1603a Kitab Undang-undang Hukum Umum yang berbunyi: Ahli wajib menyelesaikan pekerjaannya sendiri, hanya dengan persetujuan perusahaan ia dapat meminta orang ketiga untuk menggantikannya. Pengertian pekerjaan yang dilakukan oleh buruh sangatlah bersifat pribadi karena berkaitan dengan kemampuan atau ketrampilannya, sehingga menurut undang-undang apabila ahlinya mati maka pengertian kerja tersebut diakhiri dengan peraturan.

b. Adanya Unsur Perintah

¹⁶Zaeni Asyhadie, Rahmawati Kusuma, 2019, *Hukum Ketenagakerjaan Dalam Teori Dan Praktik Di Indonesia*, Prenadamedia Group, Jakarta Timur, Hlm. 68-69.

Kelihatannya pekerjaan yang diberikan kepada buruh oleh pengusaha adalah bahwa ahli yang bersangkutan harus menyetujui permintaan pengusaha untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai kesepakatan. Di sinilah hubungan yang berfungsi berbeda dengan hubungan yang lain, misalnya hubungan antara spesialis dan pasien, penasihat hukum dan klien. Hubungan tersebut tidak berhasil karena dokter, pengacara tidak bergantung pada pasangan pasien dan penasihat hukum.

c. Adanya upah

Kompensasi memegang peranan penting dalam hubungan bisnis (business agreement), bahkan dapat dikatakan bahwa tujuan mendasar seorang spesialis dalam seorang pelaku bisnis adalah mendapatkan kompensasi. Jadi kalau tidak ada komponen bayarannya, maka hubungan tersebut bukanlah hubungan bisnis.

Setiap pengaturan kerja memuat pedoman peluang kesepakatan, dimana masing-masing pihak diperbolehkan untuk menentukan ketentuan-ketentuan apa yang akan diingat untuk suatu pemahaman dan sepanjang pernyataan-pernyataan tersebut tidak bertentangan dengan hukum.¹⁷

a) Selain itu, sebagai suatu kesepakatan pada umumnya, pengaturan kerja juga harus memenuhi syarat-syarat sahnya kesepakatan sebagaimana diatur dalam pasal 1320 Kitab Undang-undang Hukum Umum, yaitu:

a) Para pihak yang mengikat diri menyetujui;

b) Kemampuan;

¹⁷ Ruben L. Situmorang, " *Tinjauan Yuridis Tentang Perjanjian Kerja Bersama Ditinjau Dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan* " jurnal *Lex Privatum*, Vol.I/No.1/Jan-Mrt/2013, Hlm. 117.

c) Suatu hal tertentu;

d) Alasan hukum.

Pengaturan ini juga tertuang dalam pasal 52 ayat 1 peraturan no. 13 Tahun 2003 tentang Bisnis yang menyatakan bahwa pengaturan kerja dibuat berdasarkan:

a) Harus ada kesepakatan antar para pihak; b) Harus terdapat kemampuan atau keterampilan untuk melakukan perbuatan hukum; c) Pekerjaan harus dilakukan sesuai kesepakatan; dan d) Ciptaan tidak boleh bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, atau persyaratan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

2.2.2 Jenis-Jenis Perjanjian Kerja

Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan (UU No. 13 Tahun 2003) ditentukan ada beberapa jenis perjanjian kerja, yaitu:

a. Perjanjian Kerja untuk Waktu Tertentu

Pemahaman kerja untuk jangka waktu tertentu harus dibuat dalam bentuk hard copy dan menggunakan huruf Indonesia dan Latin, serta harus memenuhi persyaratan sebagai berikut:

- 1) Harus membuat beberapa periode kenangan tertentu;
- 2) Adanya tugas yang diselesaikan dalam waktu tertentu;
- 3) Tidak mempunyai keharusan masa percobaan;

Perjanjian tersebut dianggap sebagai perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu apabila bertentangan dengan ketentuan-ketentuan tersebut di atas.

Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk tugas tertentu yang berdasarkan jenis, sifat, atau kegiatannya akan diselesaikan dalam jangka waktu tertentu:

- 1) Pekerjaan yang selesai satu kali atau bersifat sementara;
- 2) Pekerjaan yang dinilai selesai dalam jangka waktu singkat dan batas waktu 3 (tiga) tahun;
- 3) pekerjaan musiman
- 4) Usaha yang berkaitan dengan barang baru, latihan baru, atau barang tambahan yang masih dalam tahap pendahuluan atau penyelidikan.

Pengertian kerja jangka tetap mengingat jangka waktu tertentu dapat diberlakukan untuk jangka waktu paling lama 2 (dua) tahun dan dapat diperluas atau diisi ulang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun.

b. Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tidak Tertentu

- 1) Yang dimaksud dengan pemahaman untuk jangka waktu yang tidak ada habisnya di sini adalah semacam pemahaman kerja yang biasa terdapat dalam suatu organisasi, yang tidak memiliki jangka waktu yang lama. Dengan cara ini, pengaturan kerja untuk jangka waktu yang tidak ada habisnya berlangsung sampai:
 - 1) Spesialis/pekerja telah memasuki usia pensiun (55 tahun);
 - 2) Suatu kesalahan mengakibatkan berakhirnya hubungan kerja antara pekerja dan buruh;
 - 3) Spesialis/buruh meninggal dunia; Lebih-lebih lagi,

4) Terdapat pilihan pengadilan yang menyatakan bahwa spesialis/pekerja telah melakukan perbuatan melawan hukum sehingga pemahaman pekerjaan tidak dapat dilanjutkan.¹⁸

2.2.3 Hubungan Kerja

Sesuai Peraturan Nomor 13 Tahun 2003 tentang Usaha, hubungan usaha adalah hubungan antara seorang pelaku usaha dengan seorang ahli atau pekerja dalam suatu pengertian kerja, yang memuat unsur-unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Imam Soepomo memberi pengertian hubungan usaha, lebih tepatnya hubungan antara seorang ahli dengan seorang pengusaha, yang terjadi setelah terjadi kesepahaman di sela-sela pertemuan, dimana sang buruh menyatakan bahwa yang bersangkutan mampu bekerja dengan cara mendapatkan kompensasi dan perusahaan menyatakan bahwa orang tersebut layak untuk menggunakan spesialis dan membayar upah.¹⁹

Perjanjian kerja pada pokoknya memuat pengaturan-pengaturan yang berhubungan dengan hubungan-hubungan bisnis yang memuat kebebasan-kebebasan dan komitmen-komitmen para buruh atau pekerja. Sedangkan perjanjian ini disebut perjanjian kerja apabila ketentuan-ketentuannya merupakan hasil perundingan antara perusahaan dan organisasi buruh. Pengaturan organisasi ini merupakan pedoman yang dibuat sendiri-sendiri oleh organisasi.

¹⁸ Ruben L. Situmorang, " *Tinjauan Yuridis Tentang Perjanjian Kerja Bersama Ditinjau Dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan* " jurnal *Lex Privatum*, Vol.1/No.1/Jan-Mrt/2013, Hlm. 70-72.

¹⁹ Imam Soepomo, 1999, *Pengantar Hukum Perburuhan cet.XII*, Djambatan, Jakarta, Hlm.70.

2.3 Tinjauan Umum Tentang Pemutusan Hubungan Kerja

2.3.1 Pengertian Pemutusan Hubungan Kerja

Pemutusan hubungan kerja antara buruh/buruh dengan pengusaha yang lazim disebut dengan pemutusan hubungan kerja atau berakhirnya hubungan usaha, yang dapat terjadi karena telah lewat waktu tertentu yang telah disepakati/diselesaikan dan dapat pula terjadi karena adanya perselisihan antarburuh/buruh. pekerja dan pengusaha, meninggalnya buruh/pekerja atau karena sebab-sebab lain.

Karena kedua belah pihak mengetahui atau mengetahui kapan berakhirnya hubungan kerja, maka pemutusan hubungan kerja yang terjadi karena berakhirnya waktu yang ditentukan dalam perjanjian kerja tidak menimbulkan permasalahan baik bagi pekerja maupun pengusaha. Pertemuan-pertemuan tersebut telah berusaha mempersiapkan diri untuk menghadapi kenyataan ini.

Hal ini berbeda dengan tujuan yang terjadi karena adanya perdebatan, keadaan yang ada saat ini akan berdampak pada kedua belah pihak, khususnya para buruh/pekerja yang menurut sudut pandang keuangan mempunyai kedudukan yang ringkih dibandingkan dengan para pelaku usaha. Karena berakhirnya pekerjaan bagi buruh/pekerja akan menimbulkan dampak mental, moneter, dan moneter karena:

- a) Buruh/pekerja kehilangan pekerjaan,
- b) Untuk mendapatkan pekerjaan lain sebagai pengganti, Anda perlu menghabiskan banyak uang kembalian.

Menurut pasal 1 angka 25 UU No.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 dari pengusaha*”. Oleh karena itu, maka UU No.13 Tahun 2003 telah mengatur pedoman dan tatacara pemutusan hubungan kerja ini secara perinci.

- A. Oleh karena itu, tidak ada hukum. 13 Tahun 2003 mengarahkan berakhirnya hubungan usaha pada:
- B. a) Berbadan hukum atau tidaknya perusahaan tersebut.
- C. b) Barang-barang usaha yang dimiliki oleh orang, perkumpulan, atau unsur-unsur yang sah, baik milik sendiri maupun milik negara.
- D. c) Badan usaha sosial dan badan usaha lain yang pengurusnya membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain kepada pekerjanya.²⁰

Sementara itu, menurut Much Nurachmad, yang dimaksud dengan “*pemutusan hubungan kerja*” adalah berakhirnya suatu hubungan kerja tertentu, yang berarti pekerja dan pengusaha tidak lagi mempunyai hak dan tanggung jawab yang sama.²¹

Sebagaimana dikemukakan oleh D. Danny H. Simanjuntak, berakhirnya usaha adalah berakhirnya hubungan kerja antara seorang pengusaha atau atasan dengan buruh, yang disebabkan oleh berbagai variabel penting.²² Undang-undang No.13 Tahun 2003 Pasal 1 Angka 25

²⁰ Imam Soepomo, 1999, *Pengantar Hukum Perburuhan cet.XII*, Djambatan, Jakarta, Hlm.252-253.

²¹ Much Nurachmad, 2014, *Cara Menghitung Upah Pokok, Uang Lembur, Pesangon, dan Dana Pensiun*, Visimedia Cet.ke-1, Javhgkarta, Hlm 63.

²² D. Danny H. Simanjuntak, 2017, *PHK dan Pesangon Karyawan*, X Pustaka Yustisia Cet.ke-2, 2007, Hlm. 18.

menjelaskan bahwa pemutusan hubungan kerja adalah berakhirnya suatu hubungan kerja karena suatu sebab tertentu, yang berarti pekerja atau karyawan dan dunia usaha tidak lagi mempunyai hak dan tanggung jawab yang sama.

2.3.2 Prosedur Pemutusan Hubungan Kerja

Berdasarkan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 prosedur PHK dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut :

- a) Semua perkumpulan, termasuk dunia usaha, buruh, organisasi pekerja, dan otoritas publik, harus berupaya menghindari pengurangan (Pasal 151 Ayat 1);
- b) Apabila hal itu tidak dapat dihindari, diadakan pertukaran antara pengurus, serikat pekerja, atau buruh (Pasal 151 Ayat 2). Kesepakatan bersama tercapai jika perundingan berhasil;
- c) Apabila tidak efektif, pelaku usaha mengajukan permohonan jaminan yang tertulis disertai alasan dan landasannya ke pengadilan hubungan modern (Pasal 151 Ayat 3 dan Pasal 152 Ayat 1);
- d) Sebelum ada kepastian/pilihan dari landasan tujuan pertanyaan hubungan modern, kedua belah pihak diharapkan menyelesaikan komitmennya (Pasal 155 Ayat 2);
- e) Atasan dapat memberhentikan pekerjanya namun pada saat yang sama memenuhi komitmennya dengan membayar upah kepada pekerjanya serta hak-hak istimewa lainnya (Pasal 155 ayat 3).²³

²³ Abdul Hakim, 2014, *Dasar-dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia cet. I ke-Revisi.*: PT. Citra Bakti, Bandung, Hlm. 186.

Undang-undang Ketenagakerjaan 2003 menguasai teknik-teknik pelaksanaan akhir hubungan kerja sehingga terdapat acuan yang dapat dimanfaatkan oleh para pekerja untuk memperhatikan pilihan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh dunia usaha atau organisasi. Peraturan Bisnis tahun 2003 mewajibkan atasan atau organisasi untuk terlebih dahulu mengajukan permohonan izin memecat hubungan kerja Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (LPPHI).²⁴

Pasal 150 Undang-undang Ketenagakerjaan 2003 menyebutkan “ketentuan mengenai pemutusan hubungan kerja dalam Undang-undang ini meliputi pemutusan hubungan kerja yang terjadi di badan usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik perseorangan, milik persekutuan atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun negara, maupun usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain”. Melihat item dalam artikel ini, substansi bisnis yang digunakan

Pekerja dan membayar kompensasi atau jenis upah lain, harus menyetujui pengaturan pengurangan dalam Peraturan Ketenagakerjaan tahun 2003.²⁵

Pemutusan hubungan kerja diamanatkan oleh Undang-undang No.13 Tahun 2003 Ini adalah hal yang tidak boleh dilakukan oleh organisasi sebanyak yang diharapkan. “Pengusaha, pekerja atau buruh, dan

²⁴ Rocky Marbun, 2014, *Jangan Mau di-PHK Begitu Saja*, Visimedia, Cet. Ke 2, Jakarta. Hlm. 82.

²⁵Ibid., Hlm. 76.

pemerintah harus berupaya semaksimal mungkin agar hubungan kerja tidak terputus,” bunyi Pasal 151 yang mensyaratkan hal tersebut.

Pasal 154 menyatakan bahwa jaminan terhadap permohonan persetujuan pemutusan hubungan usaha dapat diberikan apabila perundingan antara pengusaha dan wakilnya gagal. Meskipun demikian, persetujuan tersebut tidak diperlukan jika keadaannya seperti berikut:

- a) Pekerja masih dalam masa percobaan kerja, apabila sebelumnya diwajibkan secara tertulis;
- b) Pekerja menulis permohonan pengunduran diri sendiri tanpa paksaan atau intimidasi dari pemberi kerja;
- c) Pekerja mencapai usia pensiun;
- d) Pekerja tersebut meninggal dunia.²⁶

2.3.3 Jenis-Jenis Pemutusan Hubungan Kerja

Dalam literatur hukum perburuhan/ketenagakerjaan dikenal ada beberapa jenis PHK yaitu:

a) Berakhirnya pekerjaan oleh pelaku usaha/visioner bisnis. Pengurus dapat memutuskan hubungan usaha dengan buruh/pekerja karena ahli/pekerjanya melakukan kesalahan berat, hal ini diarahkan dalam Peraturan Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 158 ayat (1).

b) pada tingkat mendasar, buruh/pekerja tidak dapat dipaksa bekerja secara konsisten apabila pada akhirnya mereka tidak mempunyai keinginan untuk itu. Oleh karena itu, pekerja atau pekerja yang mengakhiri

²⁶ Rocky Marbun, 2014, *Jangan Mau di-PHK Begitu Saja*, Visimedia, Cet. Ke 2, Jakarta. Hlm. 82-83.

hubungan kerja adalah pihak yang secara aktif mengakhiri hubungan kerja tersebut.

Buruh/pekerja dapat memecat hubungannya apabila :

- a) Salah menangani, mengganggu, atau meremehkan buruh/pekerja; Meyakinkan atau berpotensi meminta buruh untuk menyelesaikan demonstrasi yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan; Tidak membayar upah tepat waktu selama 3 bulan berturut-turut atau lebih;
- b) Tidak melaksanakan komitmen yang telah dijamin kepada buruh/pekerja;
- c) Meminta buruh/pekerja untuk melakukan pekerjaan sesuai kesepakatan;
- d) Memberikan pekerjaan yang membahayakan nyawa, kesejahteraan, kesejahteraan atau etika buruh/pekerja, sedangkan pekerjaan tersebut dikecualikan dari perjanjian kerja.

Pekerja dan buruh dapat mengakhiri hubungan kerja dengan mengundurkan diri tanpa harus meminta keputusan kepada lembaga PPHI. Sesuai dengan pasal 156 ayat (4), pekerja atau buruh yang bersangkutan berhak mendapat uang ganti rugi atas hak-haknya di samping uang ganti rugi hak-hak pekerja dan buruh. diberi upah partisi yang besar dan pelaksanaannya dikendalikan dalam pemahaman kerja, pedoman organisasi, atau pengaturan kerja agregat. Buruh/pekerja yang diserahkan harus memenuhi persyaratan:²⁷

²⁷ Lalu Husni, 2015, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT. Raja Grafindo Persada, cet. Ke-13, Jakarta, Hlm. 187.

- a) Mengajukan permohonan tertulis selambat-lambatnya 30 hari sebelum tanggal penolakan,
- b) Tidak dibatasi oleh ikatan-ikatan yang sebenarnya dan tetap menjalankan komitmennya sampai dengan tanggal awal persetujuan.

2.3.4 Perlindungan Hukum Tenaga Kerja

Pengertian perlindungan Hukum bagi Tenaga Kerja dapat di bagi dalam 2 (dua) aspek yaitu:

- a. Pengertian perlindungan hukum terhadap tenaga kerja menurut para ahli dan sarjana.

Secara yuridis Pasal 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Dunia Usaha memberikan jaminan bahwa setiap pekerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak tanpa mengenal orientasi, jati diri, ras, agama, dan keyakinan politik sesuai dengan kelebihanannya yang tidak ada habisnya. kapasitas angkatan kerja yang bersangkutan, termasuk perlakuan setara terhadap individu dengan disabilitas. Sementara itu, pengusaha diwajibkan dalam Pasal 6 untuk memberikan hak dan tanggung jawab yang sama kepada pekerja dan buruh tanpa memandang jenis kelamin, suku, ras, agama, warna kulit, atau pandangan politik.²⁸

Perlindungan hukum adalah rasa aman dan ketenangan yang terhormat, serta pengakuan atas kebebasan bersama yang diikuti oleh

²⁸ Abdul Khakim, 2003, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, Hlm. 60.

subyek yang sah dalam suatu hukum dan ketertiban, sehubungan dengan pengaturan yang sah terhadap kebijaksanaan.

Menurut H. Zainal Asikin, keamanan kerja dapat digolongkan menjadi tiga macam.²⁹ Perlindungan secara ekonomis, khususnya keamanan spesialis sebagai gaji yang memadai, termasuk dalam hal pekerja tidak menetralsir keinginannya. Perlindungan sosial meliputi hak berorganisasi dan kebebasan berserikat, serta perlindungan tenaga kerja dalam bentuk jaminan kesehatan kerja. Perlindungan teknis, khususnya perlindungan tenaga kerja melalui keselamatan dan keamanan.

Menurut Imam Soepomo, pentingnya keamanan hukum bagi buruh adalah jaminan bahwa pekerja dapat mengurus bisnis yang benar-benar layak untuk kemanusiaan.³⁰ Dimana jaminan yang sah mencakup jaminan waktu kerja, jaminan kerangka kompensasi, istirahat dan cuti. Keamanan kerangka pengupahan merupakan bagian dari jaminan yang sangat persuasif terhadap kepercayaan kerja para pekerja. Jaminan kompensasi jenis ini merupakan tujuan buruh/pekerja dalam menyelesaikan pekerjaannya untuk memperoleh upah yang layak guna membantu kehidupannya bersama keluarganya, khususnya penghidupan yang baik bagi umat manusia. Selama apa pun spesialis/pekerja tersebut menjalankan bisnisnya, ia memiliki pilihan untuk mendapatkan kompensasi yang menjamin

²⁹ Zainal Asikin, *Op.cit*, Hlm 76.

³⁰ Imam Soepomo *Op.cit*. Hlm. 6

keberadaannya bersama orang-orang yang dicintainya. Selama itu, pengusaha wajib membayar upah.

Sjachranwet dalam buku karya S.F Marbun mengatakan bahwa keamanan hukum adalah sebuah keburukan yang masuk akal untuk muncul dalam posisi utama, terutama dalam mengakui pemerataan keadilan. “segala upaya yang dilakukan secara sadar oleh setiap orang atau lembaga pemerintah dan swasta yang bertujuan untuk menjamin, mengendalikan, dan memenuhi kesejahteraan hidup sesuai dengan hak asasi manusia yang ada” adalah pengertian perlindungan hukum itu sendiri.³¹

Untuk sementara, menurut Philipus M. Hadjon, keamanan yang sah "selalu berhubungan dengan kekuasaan". Ada dua kekuatan yang umumnya menjadi kekhawatiran, yaitu kekuatan pemerintah dan kekuatan moneter. Sesuai dengan kekuasaan pemerintah, persoalan kepastian hukum bagi individu (yang diadministrasikan) terhadap otoritas publik (yang membawahi). Menurut kekuatan moneter, persoalan keamanan yang sah adalah asuransi bagi yang lemah (finansial) terhadap yang kuat (finansial), misalnya jaminan bagi buruh terhadap visioner bisnis.³²

Perlindungan hukum bagi tenaga kerja sangat di perlukan mengingat kedudukannya yang lemah. Selanjutnya H. Zainal Asikin menyebutkan bahwa: perlindungan hukum dari kekuasaan majikan

³¹ Sjachran B., 2003, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, Hlm. 26.

³² Phillipus M. Hadjon., 2006, *Kamus Hubungan Industrial dan Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Dunia Pustaka Jaya, Jakarta, Hlm 159.

terlaksana apabila peraturan perundang-undangan dalam bidang perburuhan yang mengharuskan atau memaksa majikan bertindak seperti dalam perundang-undangan tersebut benar-benar dilaksanakan semua pihak karena keberlakuan hukum tidak dapat diukur secara sosiologis dan filosofis.³³

b. Pengertian Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Di Tinjau Dari Segi Undang-Undang.

Di dalam pasal 1 dan 2 undang-undang No 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan di sebutkan bahwa tenaga kerja adalah “setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat.

Perlindungan hukum mempunyai makna sebagai perlindungan dengan menggunakan sarana hukum atau perlindungan yang diberikan oleh hukum, ditujukan kepada perlindungan terhadap kepentingan-kepentingan tertentu, yaitu dengan cara menjadikan kepentingan yang perlu dilindungi tersebut ke dalam sebuah hak hukum. Perlindungan hukum selalu terkait dengan peran dan fungsi hukum sebagai pengatur dan pelindung kepentingan masyarakat, Bronislaw Malinowski dalam bukunya berjudul *Crime and Custom in Savage*, mengatakan “*bahwa hukum tidak hanya 22 23 berperan di dalam keadaan-keadaan yang penuh kekerasan dan pertentangan, akan tetapi bahwa hukum juga berperan pada aktivitas sehari-hari*”. Perlindungan hukum adalah

³³ Zainal Asikin, Op. Cit. Hlm. 95.

perlindungan akan harkat dan martabat, serta pengakuan terhadap hak-hak asasi manusia yang diikuti oleh subyek hukum dalam Negara hukum, berdasarkan ketentuan hukum dari kesewenangan.³⁴

Dari pengertian perlindungan hukum diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa apa yang dimaksud dengan perlindungan hukum adalah suatu upaya yang dilakukan oleh Negara kepada subyek hukum untuk melindungi hak-hak subyek hukum baik secara preventif maupun represif. Perlindungan preventif adalah perlindungan yang diberikan oleh pemerintah dengan tujuan untuk mencegah sebelum terjadinya pelanggaran. Hal ini terdapat dalam peraturan perundang-undangan dengan maksud untuk mencegah suatu pelanggaran serta memberikan rambu-rambu atau batasan-batasan dalam melakukan suatu kewajiban. Perlindungan hukum ini memiliki ketentuan-ketentuan dan ciri tersendiri dalam penerapannya. Pada perlindungan hukum preventif ini, subyek hukum mempunyai kesempatan untuk mengajukan keberatan dan pendapatnya sebelum pemerintah memberikan hasil keputusan akhir. Karena sifatnya yang lebih menekankan kepada pencegahan, pemerintah cenderung memiliki kebebasan dalam bertindak sehingga mereka lebih hati-hati dalam menerapkannya. Belum ada peraturan khusus yang mengatur lebih jauh tentang perlindungan hukum tersebut di Indonesia.³⁵

Perlindungan hukum represif merupakan perlindungan akhir berupa sanksi seperti denda, penjara, dan hukuman tambahan yang

³⁴ Phillipus M. Hadjon, op.cit. Hlm. 105.

³⁵ Phillipus M. Hadjon, op.cit. Hlm. 29.

diberikan apabila sudah terjadi sengketa atau telah dilakukan suatu pelanggaran. Pada hukum represif ini, subyek hukum tidak mempunyai kesempatan untuk mengajukan keberatan karena ditangani langsung oleh peradilan administrasi dan pengadilan umum. Selain itu, ini merupakan perlindungan akhir yang berisi sanksi berupa hukuman penjara, denda dan hukum tambahan lainnya.

Perlindungan hukum ini diberikan untuk menyelesaikan suatu pelanggaran atau sengketa yang sudah terjadi dengan konsep teori perlindungan hukum yang bertumpu dan bersumber pada pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak manusia dan diarahkan kepada pembatasan-pembatasan masyarakat dan pemerintah. Sarana perlindungan hukum yang represif bertujuan untuk menyelesaikan sengketa.³⁶

2.4 Tinjauan Umum Tentang Perselisihan Hubungan Industrial

2.4.1 Pengertian Perselisihan Hubungan Industrial

Sebelum membahas tentang perselisihan hubungan industrial, maka harus diketahui pengertian hubungan industrial. Berdasarkan pasal 1 angka 16 menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan menyebutkan bahwa:

Hubungan industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun

³⁶Phillipus M. Hadjon, op.cit. Hlm. 35.

1945. Pengusaha atau pemegang saham yang sehari-hari diwakili manajemen; para pekerja dan serikat pekerja; para perusahaan pemasok; masyarakat konsumen; pengusaha pengguna, dan masyarakat sekitar. Disamping para stakeholder tersebut para pelaku hubungan industrial telah berkembang dengan melibatkan para konsultan hubungan industrial atau pengacara, para arbitrator, konsiliator, mediator, dan dosen, serta hakim-hakim pengadilan hubungan industrial.³⁷

Hubungan industrial yang berlaku di Indonesia adalah Hubungan Industrial Pancasila, yang merupakan hubungan antar pelaku dalam proses produksi barang dan jasa (pekerja, pengusaha, dan pemerintah) yang didasarkan atas nilai-nilai yang merupakan manifestasi dari keseluruhan sila-sila dari Pancasila dan Undang- Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang tumbuh dan berkembang di atas kepribadian dan kebudayaan nasional Indonesia.³⁸

Hubungan industrial di indonesia, menurut Abdul Khakim mempunyai perbedaan dengan yang ada di negara lain. Ciri-ciri itu adalah sebagai berikut:

- a) Mengakui dan meyakini bahwa bekerja bukan sekedar mencari nafkah saja, tetapi sebagai pengabdian manusia kepada tuhan nya sesama manusia, masyarakat, bangsa dan negara.
- b) Menganggap pekerja bukan sebagai faktor produksi, melainkan sebagai manusia yang bermartabat.

³⁷Payaman J. Simanjuntak, 2009, *Manajemen Hubungan Industrial*, Jala Permata Aksara, Jakarta, Hlm 1.

³⁸Sumanto, 2014, *Hubungan Industrial*, Cet. I, Center Of Academic Publishing Service, Yogyakarta, Hlm 133.

- c) Melihat antara pengusaha dan pekerja bukan dalam perbedaan kepentingan, tetapi mempunyai kepentingan yang sama untuk kemajuan perusahaan.³⁹

Fungsi utama hubungan industrial, yaitu :

- a) Untuk menjaga kelancaran atau peningkatan produksi
- b) Untuk memelihara dan menciptakan ketenangan kerja
- c) Untuk mencegah dan menghindari adanya pemogokan
- d) Untuk ikut menciptakan serta memelihara stabilitas nasional

Hubungan industrial akan berjalan dengan baik jika dikembangkan dan dilaksanakan dengan baik, maka akan membantu meningkatkan produksi dan menambah kemungkinan kesempatan pekerja, dan membantu menjamin pembagian yang sangat merata dari hasil pembangunan nasional. Adapun di samping hubungan industrial dapat membantu pemerintah dalam berkerja sama oleh organisasi-organisasi maupun dengan pengusaha serta dengan buruh. Jadi hubungan industrial tersebut sangat berfungsi untuk memotivator untuk menggerakkan dan mengsucceskan sehingga menciptakan ketenangan berkerja dan ketenangan berusaha.

2.4.2 Faktor-Faktor Terjadinya Perselisihan Hubungan Industrial

Faktor-Faktor yang menyebabkan terjadinya perselisihan hubungan industrial dalam pasal 2 UU No.2 Tahun 2004 menyebutkan beberapa jenis perselisihan hubungan industrial, yaitu:

- a. Perselisihan Hak Berdasarkan Pasal 1 angka 2 UU No.2 Tahun 2004 perselisihan hak adalah perselisihan yang timbul karena tidak

³⁹Abdul Khakim, 2009, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, PT Citra Aditya Bakti, Bandung, Hlm. 50.

dipenuhinya hak, akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

- b. Perselisihan Kepentingan Berdasarkan Pasal 1 angka 3 UU No.2 Tahun 2004 perselisihan kepentingan adalah perselisihan yang timbul dalam hubungan kerja karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pembuatan, dan/atau perubahan syarat-syarat kerja yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, atau peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.
- c. Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja Berdasarkan Pasal 1 angka 4 UU No.2 Tahun 2004 perselisihan pemutusan hubungan kerja adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak.
- d. Perselisihan Antar Serikat Pekerja/Serikat Buruh Berdasarkan Pasal 1 angka 5 UU No.2 Tahun 2004 perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh adalah perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dengan serikat pekerja/serikat buruh lain hanya dalam satu perusahaan, karena tidak adanya persesuaian paham mengenai keanggotaan, pelaksanaan hak, dan kewajiban keserikat pekerja/serikat buruh.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Waktu dan Tempat

3.1.1 Waktu Penelitian

Saya akan melakukan penelitian sekitar bulan Juli 2023 Untuk dilakukan seminar proposal dan perbaikan outline.

Tabel Penelitian

No	Kegiatan	Bulan												Keterangan
		Juli 2022			Maret- April 2023			Desember 2023			Januari 2024			
1	Pengajuan Judul	■												
2	Seminar Proposal			■	■	■								
3	Penelitian							■						
4	Seminar Hasil								■	■	■			
5	Meja Hijau											■	■	

3.1.2 Tempat Penelitian

Lokasi penelitian adalah tempat atau daerah yang dipilih sebagai tempat pengumpulan data dilapangan untuk menemukan jawaban atas masalah yang diteliti yang beralamat di daerah Pengadilan Negeri Medan Jl. Pengadilan Kelurahan No.8, Petisah Tengah, Kec. Medan Petisah, Kota Medan, Sumatera Utara 2023.

3.2 METODE PENELITIAN

3.2.1 Jenis Penelitian

Metode penelitian yang digunakan pada penulisan skripsi ini adalah metode penelitian hukum normatif. Metode penelitian normatif merupakan metode penelitian dengan suatu proses prosedur penelitian ilmiah untuk

menemukan kebenaran berdasarkan logika kelimuan dari sisi normatifnya. Dikatakan normatif, karena hukum itu diasumsikan sebagai sesuatu yang otonom sehingga keberlakuannya ditentukan oleh hukum itu sendiri bukan oleh faktor-faktor di luar hukum.⁴⁰ Menurut Philipus M. Hadjon, penelitian hukum normatif adalah penelitian yang ditujukan untuk menemukan dan merumuskan argumentasi hukum melalui analisis terhadap pokok permasalahan.⁴¹

Penelitian hukum normatif merupakan penelitian yang dilakukan untuk mengumpulkan dan menganalisis data sekunder.⁴² Penelitian ini dilakukan dengan mengolah dan menggunakan data-data sekunder yang berkaitan dengan pemutusan hubungan kerja (PHK) pada karyawan PKWT dengan PT perkebunan milano di tinjau dari uu no. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.

Data yang diperoleh dalam penulisan skripsi ini terdapat dari:

- a. Bahan hukum primer adalah bahan hukum yang mengikat. Bahan hukum primer dalam penulisan skripsi ini yang menjadi bahan hukum primer adalah Kitab Undang-undang Hukum Perdata (KUHPPerdata), Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2002 Tentang Ketenagakerjaan, dan putusan nomor 322 /Pdt.Sus-PHI/2022/PN Mdn.
- b. Bahan sekunder adalah bahan hukum yang menjelaskan bahan hukum primer. Dalam penulisan skripsi ini yang menjadi bahan hukum sekunder adalah buku-buku, literatur tentang tindak pidana

⁴⁰Bachtiar. 2018. *Metode Penelitian Hukum*, (Pamulang: UNPAM Press), hlm. 57.

⁴¹Philipus M. Hadjon dan Tatiek Sri Djamiati. 2005. *Argumentasi Hukum*, (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press), hlm. 3.

⁴²Peter Mahmud Marzuki. 2005. *Penelitian Hukum*, (Jakarta: Kencana), hlm. 25.

penipuan pinjaman *online*, hasil-hasil penelitian dan tulisan pada ahli hukum, jurnal, makalah hukum dan lain-lain.

- c. Bahan hukum tersier adalah bahan hukum yang dapat memberikan petunjuk atau penjelasan terhadap bahan hukum sekunder. Dalam penulisan skripsi ini yang menjadi bahan hukum tersier adalah kamus, ensiklopedia dan lain sebagainya.

3.2.2 Sifat Penelitian

Sifat penelitian pada skripsi ini adalah deskriptif analisis yakni sifat penelitian dengan menggambarkan fakta-fakta berupa data sekunder (data yang sudah ada) yang terdiri dari bahan hukum primer (peraturan perundang-undangan), bahan sekunder (doktrin), dan bahan hukum tersier (opini masyarakat). Deskriptif analisis ini merupakan metode yang digunakan untuk menggambarkan beberapa data dan dengan menganalisis hal-hal yang berkaitan dengan penulisan skripsi.⁴³

3.2.3 Teknik Pengumpulan Data

Pada skripsi ini penulis menggunakan beberapa pengumpulan data yaitu:

- a. Studi Kepustakaan (*Library Research*)

Studi kepustakaan ini untuk mencari konsep-konsep, teori-teori, pendapat-pendapat para ahli yang termuka dan berkopoten dalam bidang hukum atau penemuan-penemuan yang berhubungan erat dengan pokok permasalahan. Kepustakaan tersebut dapat berupa peraturan perundang-undangan, karya ilmiah dan lain-lain.

⁴³Bahder Johan Nasution. 2008. *Metode Penelitian Ilmu Hukum*, (Bandung: Mandar Maju), hlm. 90.

b. Studi Lapangan (*Field Research*)

Studi lapangan adalah cara memperoleh data yang bersifat primer. Dalam hal ini akan diusahakan untuk mendapatkan data-data yang aktual sehingga dapat dipertanggung jawabkan (wawancara), dan juga melihat keadaan yang terjadi dilapangan yang sesuai keadaan yang sesungguhnya.

3.2.4 Analisis Data

Data disimpulkan selengkap dan seteliti mungkin untuk mempertegas gejala yang ada dan selanjutnya dilakukan pengolahan data.⁴⁴ Hal ini dimaksudkan untuk menguraikan dan menginterpretasikan serta pengambilan kesimpulan atas data yang diperoleh. Metode analisis data yang digunakan dalam penulisan skripsi ini adalah analisis kualitatif. Analisis kualitatif adalah metode dan teknik pengumpulan data memakai metode observasi yang berperan serta dalam wawancara dan terbatas dengan beberapa responden dalam wawancara dan dalam lokasi yang terbatas. Analisis kualitatif ini ditujukan terhadap data-data yang sifatnya berdasar kualitas, mutu dan sifat yang nyata berlaku dalam masyarakat.

⁴⁴ Suharsimi, Arikunto, 1998. *Prosedur Penelitian suatu Pendekatan Praktek*, edisi Revisi, Jakarta, Rineka Cipta, Hlm. 35.

BAB V

PENUTUP

4.1 Simpulan

1. Prosedur pemutusan hubungan kerja diatur didalam Pasal 151 dan Pasal 152 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, dimana perusahaan, pekerja, serikat pekerja dan pemerintah harus mengupayakan agar tidak terjadinya pemutusan hubungan kerja, apabila pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari maka pemutusan hubungan kerja harus berdasarkan penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Tetapi pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh PT Perkebunan Milano terhadap Hadia Mufti tidak sesuai dengan prosedur undang-undang karena tanpa adanya perundingan terlebih dahulu dan tidak berdasarkan penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.
2. Perlindungan hukum yang diberika kepada pekerja yang di PHK diatur didalam Pasal 155 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 Mengenai Ketenagakerjaan, Pasal 156 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa apabila terjadi pemutusan hubungan kerja, pemberi kerja wajib membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja serta uang penggantian hak yang seharusnya diterima. Selain itu, selama putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum ditetapkan, baik pengusaha maupun pekerja/buruh harus tetap menjalankan seluruh kewajibannya.

3. Yang menjadi pertimbangan bagi hakim dalam memutus perkara nomor 322/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Mdn adalah segala fakta-fakta hukum yang ditemukan selama persidangan seperti bukti perjanjian kerja waktu tertentu no. 003/DIR/ MLN/XII/2021 yang membuktikan bahwa perjanjian kerja berakhir pada bulan Desember 2022, sehingga majelis hakim memutus perkara dengan amar yakni mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian, menyatakan putus hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat terhitung tanggal 31 Desember 2022, menghukum Tergugat untuk membayar ganti rugi hak-hak sisa kontrak Penggugat secara tunai dan sekaligus, sebesar 9 bulan x Rp28.350.000,- = Rp255.150.000,- (dua ratus lima puluh lima juta seratus lima puluh ribu rupiah), menolak gugatan Penggugat untuk selain dan selebihnya, dan membebaskan biaya perkara ini kepada Tergugat sejumlah Rp760.000,-. (tujuh ratus enam puluh ribu rupiah).

4.2 Saran

1. Setiap pelaku usaha dan pekerja harus memahami secara menyeluruh tentang undang-undang ketenagakerjaan itu sendiri. Bagi pelaku usaha juga harus melakukan pemutusan hubungan kerja dengan prosedur yang sesuai dengan ketentuan dari undang-undang dan juga harus memiliki alasan yang sesuai dengan undang-undang sehingga pemutusan hubungan kerja secara sepihak dapat dihindari.
2. Perlindungan hukum bagi pekerja yang di PHK sudah jelas diatur dalam Pasal 156 Undang-Undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang mengatur mengenai uang pesangon. Namun, tidak sedikit juga

pelaku, usaha yang mengabaikan hal tersebut dan tidak memberikan pesangon kepada pekerja yang di PHK. Bagi pelaku usaha agar bisa untuk tidak mengabaikan hal mengenai uang pesangon sehingga pekerja yang di PHK tetap mendapatkan hak-haknya.

3. Majelis Hakim menjatuhkan putusan harus memperhatikan setiap fakta-fakta di persidangan dan ketentuan hukum yang berlaku, sehingga tidak terjadi putusan yang tidak sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.



DAFTAR PUSTAKA

A. BUKU

- Arikunto, S. (1998). *Prosedur Penelitian suatu Pendekatan Praktek edisi Revisi*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arto, M. (2004). *Praktek Perkara Perdata pada Pengadilan Agama cet V*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bachtiar. (2018). *Metode Penelitian Hukum*. Pamulang: UNPAM Press.
- Basah, S. (2003). *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003*. Bandung: PT. Citra Aditya Bakti.
- Hadjon, P. M. (2006). *Kamus Hubungan Industrial dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Dunia Pustaka Jaya.
- Hadjon, P. M., & Djamiati, T. S. (2005). *Argumentasi Hukum*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Hakim, A. (2003). *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Bandung: PT. Citra Aditya Bakti.
- Hakim, A. (2014). *Dasar-dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia cet. I Revisi*. Bandung: PT. Citra Bakti.
- Husni, L. (2015). *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Kosidin, K. (1999). *Perjanjian Kerja Perburuhan dan Peraturan Perusahaan*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Manulang, S. H. (2001). *Pokok-Pokok Hukum Ketengakerjaan Di Indonesia*. Jakarta: Rhineka Cipta.
- Marbun, R. (2014). *Jangan Mau di-PHK Begitu Saja*. Jakarta: Visimedia.
- Marzuki, P. M. (2005). *Penelitian Hukum*. Jakarta: Kencana.

- Mulyadi, L., & Subroto, A. (2011). *Penyelesaian Perkara Pengadilan Hubungan Industrial Dalam Teori Dan Praktek*. Bandung: Alumi.
- Nasution, B. J. (2008). *Metode Penelitian Ilmu Hukum*. Bandung: Mandar Maju.
- Nurachmad, M. (2014). *Cara Menghitung Upah Pokok, Uang Lembur, Pesangon, dan Dana Pensiun*. Jakarta: Visimedia.
- Prinst, D. (2013). *Hukum Ketenaga Kerjaan Indonesia*. Bandung: PT. Citra Aditya Bakti.
- Rusli, H. (2014). *Hukum Ketenagakerjaan*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Saleh, M., & Mulyadi, L. (2012). *Seraut Wajah Pengadilan Hubungan Industrial Indonesia*. Bandung: PT Citra Aditya Bakti.
- Sidabutar, E. S. (2013). *Pedoman Penyelesaian PHK*. Tangerang: PT Energitama book.
- Simanjuntak, D. D. (2017). *PHK dan Pesangon Karyawan*. Jakarta: Pustaka Yustisia.
- Simanjuntak, P. J. (2009). *Manajemen Hubungan Industrial*. Jakarta: Jala Permata Aksara.
- Soepomo, I. (1999). *Pengantar Hukum Perburuhan cet.XII*. Jakarta: Djambatan.
- Sumanto. (2014). *Hubungan Industrial*. Yogyakarta: Center Of Academic Publishing Service.
- Sutedi, A. (2011). *Hukum Perburuhan Cet.II*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Wijayanti, A. (2013). *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Jakarta: PT Sinar Grafika.
- Yustisia, T. V. (2015). *Buku Pintar Pekerja Terkena PHK*. Jakarta: Visimedia.

B.PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN

Penjelasan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

C. JURNAL

Buwana, S. A., & Putra, M. S. (2015). Implementasi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Terhadap Pekerja Status Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Pada PT X Di Kota Malang. *Jurnal Studi Manajemen*, 202-214.

Fathammubina, R., & Apriani, R. (2018). Perlindungan Hukum Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Bagi Pekerja. *De'Jure: Kajian Ilmiah Hukum*, 108-130.

Herdiana, D. (2018). Pemutusan Hubungan Kerja Karena Kesalahan Berat Ditinjau dari Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. *Jurnal Surya Kencana Dua*, 394-410.

Hidayani, S., & Munthe, R. (2018). Aspek Hukum terhadap Pemutusan Hubungan Kerja yang Dilakukan oleh Pengusaha. *Mercatoria*, 127-140.

M.Z. Alfa., S. Murni., F. Roring, *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pemutusan Hubungan Kerja Karyawan Pada Pt. Pln (Persero) Rayon Manado Utara*, Jurnal EMBA 261 Vol.4 No.1 Maret 2016.

Mogi, E. G. (2017). Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Yang Di Phk Sepihak Oleh Perusahaan Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. *Lex Administratum*, 61-68.

Naim, S. (2022). Pemutusan Hubungan Kerja Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (PT Cendrawasih Dwimega Kencana Sorong). *JUSTISI*, 163-176.

Pangkey, M. (2012). Analisis Faktor-Faktor Penyebab Pengunduran Diri Karyawan Waktu Tertentu Pada Pt. Sinar Pure Foods International. *Jurnal Ilmu Administrasi (JIA)*, 1-10.

Prameswari, K., & Handayani, E. P. (2018). Pengaturan Pemutusan Hubungan Kerja Antara Karyawan Dengan Perusahaan. *Mizan: Jurnal Ilmu Hukum*, 99-112.

Ruben L. Situmorang, “ Tinjauan Yuridis Tentang Perjanjian Kerja Bersama Ditinjau Dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan “ jurnal *Lex Privatum*, Vol.I/No.1/Jan-Mrt/2013, Hlm. 70-72..

Turangan, R. A. (2016). Pemutusan Hubungan Kerja Berdasarkan Undang - Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. *Lex Privatum*, 66-74.

D. WEBSITE

<http://staff.uny.ac.id/sites/default/files/pendidikan/Dra.%20Wening%20Sahayu,%20M.Pd./Menentukan%20Sumber%20Data.pdf> diakses pada senin 17 juli 2023 Pukul 15: 00

<http://staff.uny.ac.id/sites/default/files/pendidikan/Dra.%20Wening%20Sahayu,%20M.Pd./Menentukan%20Sumber%20Data.pdf>