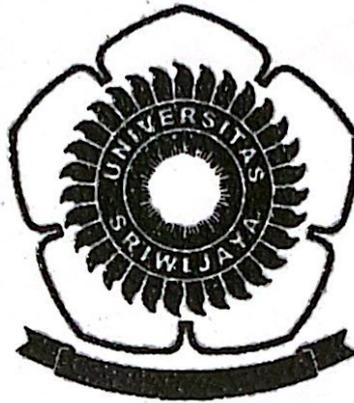


**PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA SECARA SEPIHAK
TERHADAP KARYAWAN DENGAN PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU
OLEH PERUSAHAAN DENGAN DALIH EFISIENSI KARYAWAN
(Studi Putusan Kasasi Mahkamah Agung Nomor 577K/Pdt.Sus-PHI/2022)**



SKRIPSI

Diajukan Sebagai Syarat Untuk Mengikuti Ujian Skripsi/Komprehensif

**Guna Memperoleh Gelar Sarjana Hukum
Pada Program Kekhususan/Bagian Hukum Perdata
Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya**

Oleh:

DENI ANDREAN

02011381924363

UNIVERSITAS SRIWIJAYA

FAKULTAS HUKUM

PALEMBANG

2024

UNIVERSITAS SRIWIJAYA

FAKULTAS HUKUM

KAMPUS PALEMBANG

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Deni Andrean
Nomor Induk Mahasiswa : 02011381924363
Program Kekhususan : Hukum Perdata

JUDUL SKRIPSI:

**PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA SECARA SEPIHAK TERHADAP
KARYAWAN DENGAN PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU
OLEH PERUSAHAAN DENGAN DALIH EFISIENSI KARYAWAN**

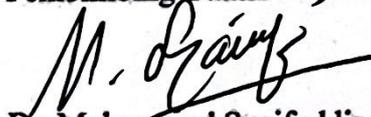
(Studi Putusan Kasasi Mahkamah Agung Nomor 577K/Pdt.Sus-PHI/2022)

Telah Lulus Dalam Sidang Komprehensif Pada Tanggal 17 Januari 2024 Dan
Dinyatakan Memenuhi Syarat Memperoleh Gerlar S.H Pada Program Studi Ilmu
Hukum Universitas Sriwijaya

Palembang, 30 Januari 2024

Mengesahkan:

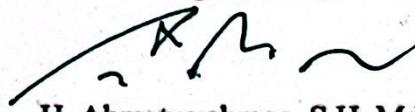
Pembimbing Utama



Dr. Muhammad Syaifuddin, S.H., M.Hum.

NIP. 197307281998021001

Pembimbing Pembantu



H. Ahmaturrahman, S.H., M.H

NIP. 196405301989031002



Mengetahui,
Dekan Fakultas Hukum
Universitas Sriwijaya

Prof. Dr. Febrian, S.H., M.S

NIP. 197307281998021001

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

| | |
|-----------------------|------------------------------|
| Nama Mahasiswa | : Deni Andrean |
| Nomor Induk Mahasiswa | : 02011381924363 |
| Tempat/Tanggal Lahir | : Bandarjaya, 8 Januari 2001 |
| Fakultas | : Hukum |
| Strata Pendidikan | : S1 |
| Program Studi | : Ilmu Hukum |
| Program Kekhususan | : Hukum Perdata |

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi ini tidak memuat bahan-bahan yang sebelumnya telah diajukan untuk memperoleh gelar di Perguruan Tinggi manapun tanpa mencantumkan sumbernya. Skripsi ini juga tidak memuat bahan-bahan yang sebelumnya telah dipublikasikan atau ditulis oleh siapapun tanpa mencantumkan sumbernya dalam teks.

Demikian pernyataan ini telah saya buat dengan sebenarnya. Apabila terbukti saya telah melakukan hal-hal yang bertentangan dengan persyaratan saya ini, saya bersedia menanggung segala akibat yang timbul dikemudian hari dengan ketentuan berlaku.

Palembang, Januari 2024
Yang Menyatakan




Deni Andrean
NIM. 02011381924363

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

“Education Is Not Learning Of Facts, But The Training Of The Mind To Think”

-Albert Einstein-

“Jangan Pernah Berhenti Belajar, Karena Sejatinya Hidup Tak Pernah Berhenti Mengajarkan “

-Deni Andrian-

Skripsi ini kupersembahkan untuk:

1. Mama dan Papa tercinta.
2. Saudara dan saudariku tercinta.
3. Sahabat-sahabat tercinta.
4. Dosen dan pembimbingku
5. Kebanggaanku, Almamaterku.

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Wr. Wb.

Bismillahirrahmannirrahim, puji syukur atas berkat dan rahmat Allah SWT yang telah diberikan dan serta junjungan kepada Nabi Muhammad SAW, dalam penelitian ini penulis pada akhirnya menyelesaikan penelitian skripsi berjudul **Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak Terhadap Karyawan Dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Oleh Perusahaan Dengan Dalih Efisiensi Karyawan (Studi Putusan Kasasi Mahkamah Agung Nomor 577k/Pdt.Sus-Phi/2022)**. Penelitian ini dibuat untuk memenuhi persyaratan dalam mengikuti ujian Skripsi/Komprehensif guna memperoleh Gelar Sarjana Hukum pada program Kekhususan/Bagian Hukum Perdata Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya.

Dalam penulisan skripsi ini, penulis sangat menyadari dengan sepenuhnya bahwa hasil penulisan skripsi ini masih jauh dapat dikatakan sempurna. Atas kekurangan inilah penulis dengan hati yang lapang dan tangan terbuka menerima kritik dan saran demi perbaikan penulisan dimasa yang akan datang.

Walaikumsalam Wr. Wb.

Palembang, Januari 2024
Penulis



Deni Andrian
NIM. 02011381924363

UCAPAN TERIMAKASIH

Pada kesempatan ini, dengan segala kerendahan hati penulis mengucapkan syukur dan terimakasih kepada semua pihak atas bimbingan, bantuan serta saran yang telah diberikan kepada peneliti dalam menyelesaikan penelitian skripsi ini, adapun penelitian ini dibuat untuk dapat memperoleh Gelar Sarjana Hukum pada Program Kekhususan/Bagian Hukum Perdata Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya. Dalam menyelesaikan skripsi tersebut tentunya banyak kritik, saran serta masukan dan bantuan dari berbagai pihak, sehubungan dengan ini maka penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Taufik Marwa, S.E.,M.Si. selaku Rektor Universitas Sriwijaya;
2. Bapak Prof. Dr. Febrian, S.H., M.S. Selaku Dekan Fakultas Hukum Unviversitas Sriwijaya;
3. Bapak Dr. Mada Apriandi Zuhir, S.H., MCL. Selaku Wakil Dekan I Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya;
4. Ibu Vegitya Ramadhani Putri, S.H., S.Ant., M.A., LL.M. Selaku Wakil Dekan IIFakultas Hukum Universitas Sriwijaya;
5. Bapak Zulhidayat, S.H., M.H. Selaku Wakil Dekan III Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya;
6. Bapak Prof. Dr. H. Joni Emirzon, S.H., M.Hum. Selaku Dosen Pembimbing Akademik;
7. Bapak Dr. Muhammad Syaifuddin, S.H., M.Hum. Selaku Dosen Pembimbing Utama yang telah membantu, mengarahkan, dan meluangkan waktunya untuk membimbing penulis dalam menyelesaikan skripsi ini;
8. Bapak H. Ahmaturrahman, S.H.,M.H. Selaku Dosen Pembimbing Pembantu yang telah membantu, mengarahkan, dan meluangkan waktunya untuk membimbing penulis dalam menyelesaikan skripsi ini;
9. Bapak Dr. Muhammad Syaifuddin, S.H., M.Hum. Selaku Ketua Bagian

Hukum Perdata di Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya;

10. Bapak Agus Ngadino, S.H., M.H. selaku Ketua Laboratorium Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya;
11. Seluruh Dosen Pengajar Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya yang selama ini telah memberikan ilmu pengetahuan dan arahan kepada mahasiswa;
12. Seluruh Staf dan Pegawai Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya yang telah membantu, memberi kemudahan dan kelancaran bagi mahasiswa selama menjalani masa perkuliahan;
13. Kedua Orang tua yang saya sangat cintai dan sayangi, Rudi Heryanto dan Susilowati, terimakasih atas semua kasih sayang, semangat dan do'a yang telah diberikan kepada saya sampai saat ini, dan memberikan bantuan baik materiil maupun spiritual dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini.
14. Saudara dan saudari yang saya cintai Bayu Ade Prasetyo, Novira Fara Annisa dan Noval Hafiz Risky terimakasih karena selalu menyayangi dan mendo'a kandalam menyelesaikan penulisan skripsi ini.
15. Teman-teman alumni SMAN 3 Unggulan Kayuagung, terutama grup PTC yang telah memberikan motivasi, dukungan dan dorongan agar penulis menyelesaikanskripsi ini;
16. Alvin, Geza, Oka, Reza selaku teman dan sahabat dari awal perkuliahan sampai saat ini yang menemani, mendukung dan menghibur semasa perkuliahan;
17. Teman-teman Grup Rukor, Skripsisusah, dan teman PLKH yang memberikan dukungan dalam penyusunan skripsi ini;
18. Rekan-rekan Almamater yang tidak dapat disebutkan satu persatu dalam skripsi ini, yang telah memberikan bantuan baik moril dan materiil dalam menyelesaikanskripsi ini;

Akhir kata semoga skripsi ini dapat menjadi bahan ilmu pengetahuan dan dapat berguna bagi penulis, pembaca, maupun pihak-pihak lain yang membutuhkan.

Palembang, Januari 2024
Penulis



Deni Andrean

NIM.02011381924363

DAFTAR ISI

| | |
|--|-----------|
| JUDUL..... | i |
| HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI..... | ii |
| SURAT PERNYATAAN | ii |
| MOTTO DAN PERSEMBAHAN | iv |
| KATA PENGANTAR | v |
| UCAPAN TERIMAKASIH | vi |
| DAFTAR ISI..... | iiix |
| ABSTRAK..... | ii |
| BAB I PENDAHULUAN..... | 1 |
| A. Latar Belakang..... | 1 |
| B. Rumusan Masalah..... | 8 |
| C. Tujuan Penelitian..... | 9 |
| D. Manfaat Penelitian..... | 9 |
| 1. <i>Secara Teoritis.....</i> | <i>9</i> |
| 2. <i>Secara Praktis</i> | <i>10</i> |
| E. Ruang Lingkup Penelitian..... | 10 |
| F. Kerangka Teori | 11 |
| 1. Teori Perjanjian Kerja | 11 |
| 2. Teori Pertimbangan Hakim | 12 |
| 3. Teori Perlindungan Hukum | 12 |
| G. Metode Penelitian..... | 15 |
| 1. Jenis Penelitian | 15 |
| 2. Pendekatan Penelitian..... | 16 |
| 3. Jenis dan Sumber Bahan Hukum..... | 17 |
| 4. Teknik Pengumpulan Bahan Hukum..... | 19 |
| 5. Teknik Analisis Bahan Hukum..... | 20 |
| 6. Teknik Penarikan Kesimpulan..... | 20 |
| BAB II TINJAUAN PUSTAKA..... | 21 |
| A. Tinjauan Umum Pemutusan Hubungan Kerja | 21 |
| 1. Pengertian Pemutusan Hubungan Kerja | 21 |
| 2. Bentuk-bentuk Penyelesaian Perselisihan..... | 25 |
| B. Tinjauan Umum Tentang Perusahaan | 31 |
| 1. Pengertian Perusahaan | 31 |

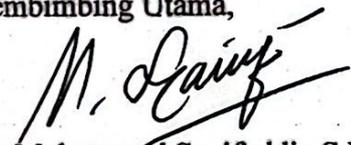
| | |
|---|-----------|
| 2. Bentuk-Bentuk Badan Usaha | 33 |
| C. Tinjauan Umum Tentang Perjanjian Kerja | 36 |
| 1. Pengertian Perjanjian Kerja..... | 36 |
| 2. Syarat Sahnya Perjanjian Kerja | 36 |
| 3. Jenis-jenis Perjanjian Kerja..... | 41 |
| BAB III PEMBAHASAN..... | 47 |
| A. Prosedur Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak Yang Dilakukan Oleh PT Intimega Bestari Pertiwi Dengan Dalih Efisiensi Karyawan...47 | |
| 1. Perundingan Bipartit..... | 54 |
| 2. Perundingan Tripartit. | 54 |
| 3. Gugatan ke PHI. | 54 |
| B. Pertimbangan Hukum Hakim Dalam Putusan Kasasi Mahkamah Agung Nomor 577K/Pdt.Sus-PHI/2022 Mengenai Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak.54 | |
| 1. Kasus Posisi dalam Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Nomor 7/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Plg. | 54 |
| 2. Kasus Posisi Dalam Perkara Putusan Kasasi Mahkamah Agung No 577K/Pdt.Sus-PHI/2022..... | 59 |
| 3. Analisis Pertimbangan Hukum Hakim Dalam Putusan Kasasi Mahkamah Agung Nomor 577 K/Pdt.Sus-PHI/2022 Mengenai PHK Secara Sepihak | 64 |
| C. Perlindungan Hukum Terhadap Karyawan Dengan PKWT Terhadap PHK Secara Sepihak Oleh PT INTIMEGAH BESTARI PERTIWI74 | |
| 1. Bentuk Pelindungan Hukum | 75 |
| 2. Mekanisme Perlindungan Hukum | 76 |
| BAB IV PENUTUP..... | 82 |
| A. Kesimpulan..... | 84 |
| B. Saran..... | 84 |
| DAFTAR PUSTAKA..... | 86 |
| LAMPIRAN | |

ABSTRAK

Penulisan skripsi ini di latar belakang oleh Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sepihak yang dilakukan oleh perusahaan. Berakhirnya hubungan kerja bagi tenaga kerja berarti kehilangan mata pencaharian yang berarti pula permulaan masa pengangguran dengan segala akibatnya, sehingga untuk menjamin kepastian dan ketentraman hidup tenaga kerja seharusnya tidak ada pemutusan hubungan kerja secara sepihak. Salah satu alasan dilakukannya PHK oleh Pengusaha dikarenakan efisiensi (Pasal 164 Ayat (3) UU Ketenagakerjaan). Permasalahan dalam Penelitian ini adalah mengenai proses penyelesaian PHK dengan alasan efisiensi menurut UU Ketenagakerjaan dan perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja yang terkena PHK akibat efisiensi dalam suatu Perusahaan. Penelitian ini menggunakan metode penelitian hukum normatif (kepustakaan) dan pendekatan perundang-undangan (statute approach) untuk menghasilkan data deskriptif-analitis yang merupakan kesimpulan penelitian ini, mengenai proses PHK dengan alasan efisiensi bahwa pihak perusahaan harus memberi tahu karyawan sebelum pemutusan hubungan kerja dilakukan dan alasan pemutusan hubungan kerja. Pada perusahaan tertentu, pemberitahuan ini dilakukan 30 (tiga puluh) hari sebelum pemutusan hubungan kerja dan harus melalui penetapan pengadilan hubungan industrial. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa prosedur PHK yang dilakukan PT Intimegah Bestari Pertiwi tidak sah dikarenakan tidak secara prosedur dan perusahaan tidak sedang tutup secara permanen atau dalam force majeure.

Kata Kunci: *Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), Hubungan Kerja, Efisiensi.*

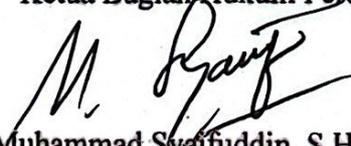
Pembimbing Utama,


Dr. Muhammad Syaifuddin, S.H., M.Hum
NIP. 197307281998021001

Pembimbing Pembantu,


H. Ahmaturrahman, S.H., M.H
NIP. 196405301989031002

Ketua Bagian Hukum Perdata,


Dr. Muhammad Syaifuddin, S.H., M.Hum
NIP. 197307281998021001

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pemerintah haruslah memberikan tunjangan yang cukup kepada pegawainya, dan hukumlah yang menjadikan instrumen keadilan dan kekayaan. Indonesia hingga saat ini belum bisa sepenuhnya mewujudkan sumber daya manusianya sebagai pilar utama pembangunan nasional karena banyaknya tantangan yang dihadapi sebagai negara berkembang. Kebiasaan perusahaan yang memecat karyawan secara tiba-tiba menjadi isu utama bagi para pekerja yang harus berurusan dengan pengangguran dan prospek pekerjaan di masa depan membuat pemutusan hubungan kerja menjadi topik yang rumit. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) menyebabkan stres dan kesulitan bagi karyawan karena berbagai alasan.

Kesulitan emosional, finansial, dan psikologis yang akan menimpa karyawan dan keluarganya setelah penghentian PHK hanyalah permulaan.¹ Ketika seorang karyawan diberhentikan karena kesalahan yang mengerikan, keputusan untuk melakukannya dibenarkan.

Sesuatu yang berhubungan dengan efek dari pemutusan hubungan kerja, terutama pada pekerja dan keluarganya, Prof. Iman Soepomo menulis²

¹ F.X Djumaldji dan Wiwoho Soejono, *Perjanjian Perburuhan dan Hubungan Perburuhan Pancasila*, Jakarta: Bina Aksara, 1986, hlm. 88

² Iman Soepomo, *Hukum Perburuhan Bidang Pelaksanaan Hubungan Kerja*, Cet V, Djambatan. 1983 (selanjutnya disebut Iman Soepomo) hlm 115-116.

Disampaikan kalau : “pemutusan hubungan kerja bagi buruh merupakan permulaan dari berakhirnya mempunyai pekerjaan, permulaan dan berakhirnya kemampuan membiayai kehidupan hidup sehari-hari baginya dan keluarganya, permulaan dari berakhirnya kemampuan menyekolahkan anak-anak dan sebagainya”.

Pengertian PHK menurut Pasal 1 angka 25 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, “Pemutusan Hubungan Kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha”. Pekerja tidak dapat diberhentikan sesuka hati oleh majikannya tanpa alasan yang kuat.³

Pasal 1 Angka (1) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) , Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, menyebutkan pengertian hubungan kerja yang artinya: “Hubungan kerja adalah hubungan antara Pengusaha dengan Pekerja berdasarkan Perjanjian Kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah”. Hubungan kerja yaitu pekerja dan pemberi kerja mempunyai hubungan hukum tersebut di atas baik karena hukum maupun karena suatu perjanjian kerja.⁴

PHK dapat dihindari jika bisnis, karyawan, serikat pekerja, dan pemerintah semuanya bekerja sama. Namun, jika PHK tidak dapat dihindari,

³ <https://lsc.bphn.go.id/konsultasiView?id=5867> (diakses pada tanggal 20 januari 2023 pukul 09.00)

⁴ Lalu Husni, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta, PT Raja Grafindo Persada, 2010, hlm 63

pemberi kerja diharuskan oleh undang-undang untuk memberi tahu karyawan yang terkena dampak dan serikat pekerja atau serikat pekerja yang berlaku (jika pekerja adalah anggota).⁵ Karyawan kontrak dan/atau serikat pekerja/serikat pekerja harus diberikan pemberitahuan tertulis tentang pemutusan hubungan kerja paling lambat 14 hari kerja sebelum hubungan kerja mereka secara resmi diputus.

Dalam waktu 7 hari kerja setelah menerima pemberitahuan pemutusan hubungan kerja, karyawan kontrak harus memberikan pemberitahuan penolakannya dan memberikan alasan keputusannya. Namun, jika pekerja kontrak diberhentikan, perusahaan harus memberi tahu Kementerian Tenaga Kerja dan/atau badan daerah yang bertanggung jawab untuk mengoordinasikan kegiatan pemerintah di pasar tenaga kerja. Meskipun demikian, perbedaan pendapat atas kelanjutan PHK akan dibahas dan diselesaikan melalui negosiasi antara pengusaha dan pekerja. Kemudian, jika kesepakatan masih belum tercapai, maka perselisihan PHK akan masuk ke tahap penyelesaian berikutnya berdasarkan Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.⁶

Pada prinsipnya Undang-undang Ketenagakerjaan mengamanatkan dipenuhinya berbagai hak bagi pekerja/buruh yang berstatus Perjanjian Kerja

⁵ Pasal 37 Ayat (1) dan (2) Undang-undang Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.

⁶ Pasal 39 Ayat (2) dan (3) “Undang-undang Nomor 35 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja”.

Waktu Tertentu (PKWT)⁷ :

- a. Hak Mendapatkan Gaji
- b. Hak Mendapatkan Jaminan sosial
- c. Hak Mendapatkan Tunjangan
- d. Hak Mendapatkan Waktu Istirahat Dan Cuti
- e. Hak Untuk Menikmati Hari libur Dan Uang lembur
- f. Hak Bebas Bergabung Dengan Organisasi
- g. Hak Untuk Mendapatkan Kebebasan Reproduksi
- h. Hak Kebebasan Beribadah
- i. Hak Untuk Melakukan Mogok Kerja
- j. Hak Atas Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3)
- k. Hak Mendapatkan Pesangon Bila Di PHK

Bagi pekerja yang terikat kontrak waktu tertentu, fakta pemutusan hubungan kerja (PHK) justru menjadi sumber kontroversi (PKWT). Santunan pesangon tidak diberikan kepada pekerja tetap (PKWTT) yang diangkat tidak berdasarkan waktu penyelesaian pekerjaan, tetapi diberikan kepada pegawai kontrak (PKWT) yang diangkat berdasarkan pembagian waktu.

Perusahaan yang menggunakan pendekatan PKWT adalah mereka yang mempekerjakan pekerja tidak tetap setiap tahunnya dan mempekerjakan kembali mereka yang tidak terlalu mereka sukai atau

⁷ A. Azis, A. Handriani, H. Basri. "Perlindungan Hukum Hak Pekerja Pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Dalam Ketenagakerjaan". *Jurnal Surya Kencana Satu: Dinamika Masalah Hukum dan Keadilan*, Vol.10 No.1: Maret 2019, hlm 60

butuhkan setiap tahunnya. Pengusaha bercita-cita untuk mencapai media bahagia antara produktivitas pekerja dan kompensasi melalui pengaturan kontrak ini. Jika terjadi PHK, kontrak kerja yang ditandatangani sebelumnya antara perusahaan dan karyawan akan berfungsi untuk membela hak-hak karyawan. Bahkan ketika pekerjaan dipermasalahkan, hak atas pekerjaan, atau perlindungan terhadap hak tersebut dan implikasinya, tidak selalu mendapat perhatian atau perlindungan yang memadai.⁸

Hal ini berlawanan dengan semangat perlindungan hak yang termaktub pada Pasal 28D Ayat (2) UUD 1945, yang menyampaikan kalau setiap pekerja berhak mendapatkan perlakuan yang adil dan penegakan kesepakatannya di tempat kerja.

Upah atau pesangon bagi pekerja yang terkena PHK sangatlah berperan penting bagi pekerja dalam memenuhi kebutuhan dan memperoleh kehidupan yang layak. Oleh karena itu negara sangat melindungi pekerja dengan cara membuat Peraturan Perundang-Undangan mengenai perlindungan upah yang ada di Indonesia. Perlindungan ini ada pada Pasal 88 Ayat (1) Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang menentukan: "Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan".⁹

Pada penelitian ini peneliti membahas kasus pada Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palembang dalam

⁸ Suratman, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta, PT Indeks, 2010, hlm. 5.

⁹ Danang Sunyoto, *Hak dan Kewajiban Bagi Pekerja dan Pengusaha*, Yogyakarta, Pustaka Yustisia, 2013, hlm. 8.

tingkat pertama pada tanggal 25 Januari 2021 nomor register 7/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Plg yang melibatkan Iskandar (sebagai penggugat) melawan PT. INTIMEGA BESTARI PERTIWI (sebagai tergugat). PENGGUGAT mengalami Pemutusan hubungan Kerja (PHK) oleh TERGGUGAT hanya secara lisan tanpa adanya surat PHK serta secara sepihak dan hanya secara lisan tanpa penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial oleh TERGUGAT. Kemudian diminta untuk menandatangani surat kesepakatan Pemutusan hubungan kerja (PHK) dengan alasan Efisiensi karyawan.

Adapun upaya PENGGUGAT melalui kuasa hukumnya telah meminta permohonan perundingan secara bipartite kepada TERGUGAT pada tanggal 07 Agustus 2020 dengan surat permohonan Nomor: 05/B/LO/VIII/2020 Namun Tergugat tidak menanggapi dan tidak menyepakati perundingan yang diajukan oleh penggugat. Maka PENGGUGAT melakukan permohonan secara tripartite Kepada Kepala Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Musi Banyuasin Provinsi Sumatera Selatan dengan surat permohonan Nomor: 06/B/LO/VIII/2020.

Kemudian setelah diadakan proses mediasi namun tidak juga mencapai kesepakatan, Mediator Hubungan Industrial Tenaga Kerja Kabupaten Musi Banyuasin Provinsi Sumatera selatan telah mengeluarkan Anjuran No. B.565/1573/IV/Nakertrans/2020, yang mana dalam anjuran tersebut menganjurkan agar pihak PT Intimegah Bestari-Megah Abadi Estate membayar hak-hak pekerja sebagai berikut :

- a. Uang Pesangon = $8 \times 2 \times \text{Rp.}3.147.036,-$ = $\text{Rp.}50.357-000$
- b. Uang Penghargaan Masa Kerja = $3 \times \text{Rp.}3.147.036,-$ = $\text{Rp.}9.441.108,-$
 = $\text{Rp.}59.793.684,-$
- c. Uang Penggantian Hak = $15\% \times \text{Rp.}59.793.684,-$ = $\text{Rp.}8.969.053,-$
- Jumlah = $\text{Rp.}68.762.737$

Setelah upaya-upaya non litigasi telah dilakukan akan tetapi tetap tidak mencapai kesepakatan, maka Penggugat dan Tergugat melakukan upaya litigasi ke Pengadilan Hubungan Industrial. Dan pada akhirnya gugatan dimenangkan oleh Penggugat selaku karyawan untuk mendapatkan uang pesangon dari PHK yang dilakukan oleh tergugat PT Intimega Bestari Pertiwi.

Tidak hanya itu saja tergugat merasa keberatan terhadap Putusan Hakim lalu kemudian mengajukan permohonan kasasi. Pemohon Kasasi dengan perantaraan kuasanya, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 22 Februari 2021 diajukan permohonan kasasi pada tanggal 9 Agustus 2021, sebagaimana ternyata dari Akta Pernyataan Permohonan Kasasi Nomor 75/Kas/2021/PHI Plg, *juncto* Nomor 7/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Plg, yang dibuat oleh Panitera Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palembang, permohonan tersebut diikuti dengan memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palembang pada tanggal 20 Agustus 2021. Tetapi Pada amar putusan kasasi menolak permohonan kasasi dari pemohon kasasi PT Intimegah

BestariPertiwi tersebut dan membebankan biaya perkara pada negara.

Penelitian ini juga dilakukan pembahasan terhadap kasus pada Putusan Kasasi Mahkamah Agung Nomor. 577K/Pdt.Sus-PHI/2022 mengenai PKWT yaitu telah terjadinya tindakan PHK secara sepihak dengan dalih efisiensi karyawan yang dilakukan oleh perusahaan yang berinisial PT. IBP kepada pekerja yang berinisial I, padahal batas waktu yang tertuang dalam perjanjian kerja yang disepakati bersama belum juga lewat.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis akan membahasnya secara ilmiah dalam bentuk skripsi yang berjudul “**Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak Terhadap Karyawan Dengan Perjanjian kerja Waktu Tertentu Oleh Perusahaan Dengan Dalih Efisiensi Karyawan (Studi Putusan Kasasi Mahkamah Agung Nomor 577K/Pdt.Sus-PHI/2022)**”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas maka permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian penulisan skripsi ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana prosedur pemutusan hubungan kerja secara sepihak yang dilakukan oleh PT INTIMEGA BESTARI PERTIWI dengan dalih efisiensi karyawan.?
2. Bagaimana pertimbangan hukum Hakim dalam Putusan Kasasi Mahkamah Agung Nomor 577K/Pdt.Sus-PHI/2022 mengenai pemutusan hubungan kerja secara sepihak.?
3. Bagaimana bentuk perlindungan hukum terhadap karyawan dengan

PKWT terhadap PHK secara sepihak oleh PT INTIMEGA BESTARI PERTIWI.?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang dibahas, dalam penelitian penulisan skripsi ini maka tujuan penelitian adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis prosedur pemutusan hubungan kerja secara sepihak yang seharusnya dilakukan oleh PT INTIMEGA BESTARI PERTIWI dengan dalih efisiensi karyawan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pertimbangan hukum Hakim dalam menetapkan putusan kasasi mahkamah agung nomor 577K/Pdt.Sus- PHI/2022 mengenai pemutusan hubungan kerja sepihak.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis bentuk perlindungan hukum terhadap karyawan yang di PHK secara sepihak oleh PT INTIMEGA BESTARI PERTIWI terkait Putusan Kasasi Mahkamah Agung Nomor 577K/Pdt.Sus-PHI/2022”.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat dalam penelitian penulisan skripsi ini adalah sebagai berikut:

1. Secara Teoritis

Secara teoritis diharapkan manfaat penelitian penulisan skripsi referensi dalam perkembangan ilmu pengetahuan terkhusus pada hukum ketenagakerjaan yang mengatur mengenai para pekerja atau tenaga kerja.

2. Secara Praktis

Manfaat praktis penelitian penulisan skripsi ini adalah sebagai berikut :

a. Terhadap Pekerja

Dapat memberikan informasi kepada pekerja tentang perlindungan hukum yang menjadi hak mereka berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku, sampai mereka bisa menetapkan keputusan yang tepat untuk menerima atau tidak menerima tawaran pekerjaan.

b. Terhadap Pengusaha

Penulisan skripsi ini diharapkan dapat meningkatkan kesadaran bagi pengusaha dalam memberikan hak-hak Pekerja yang wajib diberikan kepada Pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) akibat PHK, berdasarkan Ketentuan Perundang-undangan yang resmi.

c. Terhadap Peneliti

Penulisan skripsi ini diharapkan dapat memberikan pengalaman mengenai akibat hukum dan perlindungan hukum bagi pekerja serta mengetahui hak-hak yang didapatkan pekerja dan mampu menjadi skripsi yang berkualitas sehingga dapat membantu peneliti untuk lulus dengan nilai yang memuaskan.

E. Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup penelitian penulisan skripsi ini hanya membahas

mengenai tentang prosedur pemutusan hubungan kerja, pertimbangan hukum Hakim, dan bentuk perlindungan hukum terhadap pekerja dengan PKWT berdasarkan Putusan Kasasi Mahkamah Agung Nomor. 577K/Pdt.Sus-PHI/2022.

F. Kerangka Teori

1. Teori Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja ada dalam KUHPerdara pada Pasal 1601a yang dimaksud dengan “perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak yang satu, buruh, mengikatkan diri untuk bekerja pada pihak yang lain, buruh, mengikatkan diri untuk bekerja pada pihak yang lain, majikan, selama waktu tertentu, dengan menerima upah”.¹⁰

Secara khusus perjanjian kerja juga tercantum pada UU/No. 13/ 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pada Pasal 1 angka 14, “Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak”.¹¹ Hubungan kerja berdasarkan perjanjian kerja menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan Jo Undang-Undang Cipta Kerja (Kluster Ketenagakerjaan) harus mempunyai 3 unsur ialah “pekerjaan, upah, dan perintah”. Kondisi ini harus dipenuhi sebelum penandatanganan kontrak kerja apa pun..

Pada Pasal 56 Ayat (1) UU/No. 11/2020 tentang Cipta Kerja (Kluster Ketenagakerjaan), menentukan bahwa: “Perjanjian kerja dibuat untuk waktu

¹⁰ Soedaryo Soimin, *Kitab Undang-Undang Hukum Perdata*, Sinar Grafika, Cet. Ketiga belas Jakarta, 2014, hlm. 382.

¹¹ Pasal 1 Angka 14 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

tertentu dan untuk waktu tidak tertentu”. Pengertian dari Perjanjian Kerja Waktu berdasarkan Pasal 1 Angka 10 PP/No. 35/2021, menyampaikan kalau: “Perjanjian Kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu”.

Teori perjanjian kerja ini penulis membahas dan menganalisis mengenai prosedur pemutusan hubungan kerja pada pekerja dengan PKWT yang terkena PHK secara sepihak oleh PT Intimegah Bestari Pertiwi dengan dalih efisiensi karyawan sesuai dengan Putusan Kasasi Mahkamah Agung Nomor. 577K/Pdt.Sus-PHI/2022. Dan pertimbangan hukum Hakim beserta perlindungan hukumnya terhadap pekerja yang terkena PHK dengan PKWT sesuai dengan Putusan Kasasi MA/No. 577K/Pdt.Sus- PHI/2022.

2. Teori Pertimbangan Hakim

Pertimbangan Hakim merupakan salah satu faktor yang amat menentukan agar nilai putusan hakim dapat diwujudkan. Putusan tersebut mempertimbangkan baik kepentingan para pihak maupun hak mereka untuk diperlakukan secara adil (*ex aequo et bono*) dan mengandung kepastian hukum, di samping itu juga mengandung manfaat bagi para pihak yang bersangkutan sehingga pertimbangan hakim ini harus disikapi dengan teliti, baik, dan cermat. Apabila pertimbangan hakim tidak teliti, baik, dan cermat, maka putusan hakim yang berasal dari pertimbangan hakim tersebut akan dibatalkan oleh Pengadilan Tinggi/Mahkamah Agung. Putusan yang dibuat oleh hakim atas kebijaksanaannya sendiri dapat ditinjau kembali oleh

Pengadilan Tinggi/Mahkamah Agung, oleh karena itu mereka harus berhati-hati, patut, dan bijaksana dalam melakukannya.¹²

Pada intinya, putusan hakim dalam suatu perkara akan diinformasikan dari hasil bukti-bukti yang dihadirkan selama persidangan. Meninjau bukti yang disajikan di persidangan sangat penting. Bukti-bukti yang dihadirkan diharapkan dapat meyakinkan hakim untuk membuat putusan yang adil dan akurat. Sebelum pengadilan dapat memutuskan, ia harus yakin bahwa peristiwa yang diuraikan dalam kasus itu benar-benar terjadi dan para pihak yang bersangkutan memiliki hubungan hukum yang sah.

Pada hakikatnya pertimbangan hakim hendaknya juga memuat hal-hal berikut:

- a. Pokok persoalan dan hal-hal yang diakui atau dalil-dalil yang tidak disangkal.
- b. Adanya analisis secara yuridis terhadap putusan segala aspek yang menyangkut semua fakta yang terbukti dalam persidangan.
- c. Adanya semua bagian dari petitum Penggugat harus dipertimbangkan dan diadili secara satu demi satu sehingga hakim dapat menarik kesimpulan tentang terbukti atau tidaknya dan dapat dikabulkan atau tidaknya tuntutan tersebut dalam amar putusan.¹³

Penulis menggunakan teori pertimbangan Hakim ini adalah sebagai

¹² Mukti Arto, 2011, *Praktek Perkara Perdata dalam Pengadilan Agama*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, hlm.140

¹³ *Ibid.*, hlm 143

alat atau sarana untuk membahas dan menganalisis pertimbangan hukum Hakim.

3. Teori Perlindungan Hukum

Menurut Satjipto Raharjo, Perlindungan hukum merupakan perlindungan pada intervensi terhadap penikmatan hak-hak yang sah yang diberikan kepada sekelompok individu.¹⁴

Perlindungan hukum merupakan suatu konsep yang sangat luas. Pada dasarnya, perlindungan hukum terdiri dari dua, ialah:

a. Perlindungan hukum *Preventif*

Perlindungan hukum preventif merupakan perlindungan di bawah hukum semacam hukum preventif yang terdapat dalam undang-undang dan peraturan yang dimaksudkan untuk mencegah kesalahan dan membatasi bagaimana tugas dapat dilakukan. Perlindungan Hukum Preventif (Pencegahan) Dibentuk sebagai upaya pencegahan sebelum pelanggaran terjadi. Pencegahan pelanggaran atau pemberian rambu atas suatu pelanggaran melalui Peraturan Perundang-Undangan oleh Pemerintah.¹⁵

b. Perlindungan hukum *Represif*

Perlindungan Hukum Represif (Pemaksaan) sebagai bentuk

¹⁴ Satjipto Rahardjo, *Ilmu Hukum*, PT Citra Aditya Bakti, Bandung, 2000, hlm. 54

¹⁵ Maria Alfons, *Implementasi Perlindungan Indikasi Geografis Atas Produk-produk Masyarakat Lokal Dalam Perspektif Hak Kekayaan Intelektual*, Ringkasan Disertasi Doktor. Malang: Universitas Brawijaya, 2010. hlm 18.

¹⁶ Phillipus M. Hadjon, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia*. Surabaya: PT. Bina.

perlindungan akhir ketika telah terjadi suatu pelanggaran ataupun sengketa yang berupa pemberian sanksi baik denda, penjara hingga pemberian hukuman tambahan sebagai upaya penyelesaian sengketa.¹⁶

Teori perlindungan hukum digunakan oleh penulis untuk melakukan pembahasan dan analisis mengenai bentuk upaya perlindungan hukum pada pekerja dengan PKWT yang terkena PHK secara sepihak dengan dalih efisiensi karyawan sesuai dengan Putusan Kasasi Mahkamah Agung Nomor 577K/Pdt.Sus-PHI/2022.

G. Metode Penelitian

Menemukan aturan, konsep, dan doktrin hukum yang berlaku adalah tujuan dari setiap proyek penelitian hukum.¹⁷ Lebih lanjut, penelitian hukum adalah kegiatan ilmiah yang menganalisis dan menggali satu atau lebih fenomena hukum berdasarkan metodologi, sistem, dan gagasan tertentu, serta memecahkan masalah yang berkembang dalam fenomena yang berkaitan dengan yang sedang dipelajari.¹⁸

Banyak strategi yang digunakan untuk memperoleh dan menyusun informasi untuk makalah ini :

1. Jenis Penelitian

Jenis riset pada penulisan riset ini ialah riset hukum normatif.

Kajian hukum normatif meliputi kajian baik hukum perundang-

¹⁷ Peter Marzuki, *Penelitian Hukum*, Kencana, Jakarta, 2006, hal. 35.

¹⁸ Bambang Sunggono, *Metodologi Penelitian Hukum*, PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta, 1997, hlm 38.5

undangan maupun norma sosial hukum berdasarkan kajian terhadap sumber-sumber sekunder seperti buku- buku dan barang-barang pemanfaatan lainnya. Penelitian hukum normatif, yang sering dikenal dengan penelitian hukum kepustakaan, merupakan strategi untuk mempelajari hukum yang melibatkan pembacaan preseden.

Soerjono Soekanto mendefinisikan riset hukum normatif sebagai jenis riset hukum yang menggunakan bahan sekunder dan penelusuran peraturan yang relevan sebagai dasar penyelidikannya.¹⁹

2. Pendekatan Penelitian

Pendekatan riset pada penulisan skripsi memakai “pendekatan Perundang- Undangan (*statute approach*), pendekatan analitis (*analytical approach*) dan pendekatan kasus (*case approach*)”.

a. Pendekatan perundang-undangan (*statute approach*)

merupakan prioritas akan diberikan untuk meneliti dan menganalisis sumber hukum yang telah ada sebelumnya, seperti undang-undang dan peraturan, karena mereka berfungsi sebagai dasar untuk penelitian dan studi tersebut.

b. Pendekatan analisis

melibatkan dua pemeriksaan, satu untuk mempelajari makna konseptual dari ketentuan peraturan perundang-undangan dan yang lainnya untuk mempelajari bagaimana ketentuan tersebut

¹⁹ Soerjono Soekanto & Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif* (Suatu Tinjauan Singkat), Jakarta, Rajawali Pers, 2001, hlm 13-14

digunakan dalam praktik dan penilaian hukum.

- c. Pendekatan kasus (Case Approach), merupakan pendekatan dengan cara analisis suatu permasalahan hukum dalam putusan pengadilan yang telah berkekuatan hukum tetap (*Inkracht van gewijsde*).²⁰ Dalam penelitian ini dilakukan terhadap kasus putusan kasasi Mahkamah Agung.

3. Jenis dan Sumber Bahan Hukum

Riset kepustakaan dilaksanakan oleh penulis untuk mengumpulkan bahan-bahan hukum yang dibutuhkan untuk mendukung penelitian hukum normatif. Ini termasuk referensi kode hukum yang berkaitan dengan penelitian, buku-buku yang terkait dengan judul, dan jurnal atau artikel yang diterbitkan untuk mendukung teori yang dipakai pada riset ini. Beberapa jenis sumber hukum yang diperlukan sebagai bahan pendukung penelitian untuk melakukan penelitian hukum normatif, antara lain:

1. Bahan Hukum Primer

Bahan hukum primer adalah seberapa mengikat materi hukum tersebut dan seberapa relevannya dengan masalah yang sedang diselidiki. Informasi hukum ini berkaitan dengan hak-hak hukum pekerja PKWT dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh pihak ketiga selain pemberi kerja, seperti:

- a) “Kitab Undang-Undang Hukum Perdata;

²⁰ Peter Mahmud Marzuki, *Op.Cit.*, hlm.24.

- b) Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Kluster Ketenagakerjaan); (Lembar Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245, Tambahan Lembar Negara Nomor 6573);
- c) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan; (Lembar Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembar Negara Nomor 4279);
- d) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial; (Lembar Negara Tahun 2004 Nomor 6, Tambahan Lembar Negara Nomor 4356);
- e) Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021 tentang PKWT, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan PHK, (Lembar Negara Tahun 2021 Nomor 45, Tambahan Lembar Negara Nomor 6647);
- f) Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021 tentang Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan, (Lembar Negara Tahun 2021 Nomor 47, Tambahan Lembar Negara Nomor 6649).
- g) Putusan Kasasi Mahkamah Agung Nomor 577K/Pdt.Sus-PHI/2022”

2. Bahan Hukum Sekunder

Bahan hukum sekunder mengacu pada sumber hukum sekunder seperti pendapat hukum dari ahli hukum atau teori, buku,

barang cetakan, atau masyarakat elektronik (seperti jurnal dan hasil penelitian dan makalah lainnya tentang perlindungan hukum bagi pekerja yang diberhentikan berdasarkan perjanjian PKWT dan apa akibat hukumnya bagi pekerja PKWT yang diberhentikan), dan seterusnya.

3. Bahan Hukum Tersier

Bahan hukum tersier adalah dimanfaatkan guna melengkapi sumber hukum utama seperti Kamus Besar Bahasa Indonesia, Kamus Hukum, dan Ensiklopedia dengan mengisi informasi yang tidak terkait langsung dengan topik yang dibahas tetapi diperlukan untuk memastikan kelengkapan dan kejelasan materi.

4. Teknik Pengumpulan Bahan Hukum

Teknik pengumpulan bahan hukum yang dipakai penulis dalam riset penulisan skripsi ini digunakan metode induktif. Penalaran induktif adalah cara berpikir yang berdasar pada kejadian yang khusus untuk memastikan teori, hukum, konsep yang umum. Induktif diawali dengan mengutarakan teori yang memiliki batasan eksklusif pada saat membuat pernyataan yang diakhiri dengan pernyataan yang memiliki karakter umum.

Pendekatan induktif mementingkan pada aktivitas pemeriksaan terlebih dahulu yang dilanjutkan dengan menarik kesimpulan berlandaskan pemeriksaan tersebut. pendekatan ini sering dinamakan sebagai pendekatan dari penarikan kesimpulan dari yang khusus menuju

umum.

5. Teknik Analisis Bahan Hukum

Untuk menjawab pertanyaan penelitian secara terarah dan metodis, analisis deskripsi kualitatif melibatkan pembicaraan tentang bahan hukum yang dikumpulkan dengan mengacu pada latar belakang teoritis dalam tinjauan pustaka.

6. Teknik Penarikan Kesimpulan

Pendekatan deduktif, strategi khas yang dipakai guna mengambil kesimpulan pada riset ini, melibatkan penggunaan rasio/alasan untuk berpindah dari premis yang luas ke premis yang sempit.²¹

²¹ Bambang Waluyo, *Penelitian Hukum dalam Praktek*, Jakarta, Sinar Grafika, 2002, hlm.

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku

- Abdul Khakim. 2014. *Dasar-dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Bandung: PT Citra Aditya Bakti.
- Adrian Sutedi. 209. *Hukum Perburuhan*, Jakarta: Sinar Grafika.
- Asri Wijayanti. 2013. *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Bambang Sunggono. 1997. *Metodologi Penelitian Hukum*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Bambang Waluyo. 2020 *Penelitian Hukum dalam Praktek*. Jakarta: SinarGrafika.
- Burton Richard Simatupang. 2003. *Aspek Hukum Dalam Bisnis*. Jakarta: Rineka Cipta.
- D. Danny H. Simanjuntak. 2007. *PHK dan Pesangon Tenaga Kerja Kontrak*, Yogyakarta: Pustaka Yustisia,
- Danang Sunyoto. 2013. *Hak Dan Kewajiban Bagi Pekerja Dan Pengusaha*. Yogyakarta: Pustaka Yustisia.
- F.X. Djumialdji. 2008. *Perjanjian Kerja, Edisi Revisi*. Jakarta: Sinar Grafika., dan Wiwoho Soejono. 1986. *Perjanjian Perburuhan dan Hubungan Perburuhan Pancasila*. Jakarta: Bina Aksara.

- Iman Soepomo,. 1983. *Hukum Perburuhan Bidang Pelaksanaan Hubungan Kerja*, Cet V.
- Jimmy Joses Sembiring. 2011. *Cara Menyelesaikan Sengketa di Luar Pengadilan*. Jakarta Selatan: Transmedia Pustaka.
- Lalu Husni. 2010. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Much Nurachmad. 2009. *Cara Menghitung Upah Pokok, Uang Lembur, Pesangon, dan Dana pensiun*, Cetakan ke-1. Jakarta: Visimedia.
- Mukti Arto. 2011. *Praktek Perkara Perdata dalam Pengadilan Agama*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Peter Mahmud Marzuki. 2006. *Penelitian Hukum*. Jakarta: Kencana. 2015. *Penelitian Hukum Edisi Revisi*. Bandung: PT Kharisma Putra utama.
- Philipus Hadjon. 2007. *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia, Cetakan 1*. Surabaya: Peradaban.
- Sarifudin Ali. 2000. *Hukum Perburuhan*. Jakarta: Inti Grafika.
- Satjipto Rahardjo. 2000. *Ilmu Hukum*. Bandung: PT Citra Aditya Bakti. Sentosa Sembiring. 2005. *Himpunan Peraturan Perundang-Undangan Republik Indonesia Tentang Ketenagakerjaan*. Bandung: CV. Nuansa Aulia.
- Soedaryo Soimin. 2014. *Kitab Undang-Undang Hukum Perdata*. Jakarta: Sinar Grafika, Cet. Ketiga belas.
- Soerjono Soekanto & Sri Mamudji. 2001. *Penelitian Hukum Normatif (Suatu Tinjauan Singkat)*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Suratman. 2010. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: PT Indeks.
- Suwatno. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Public dan Bisnis*. Bandung : Alfabeta.
- Syahmin AK. 2006. *Hukum Kontrak Internasional*. Jakarta: Raja Grafindo Perkasa.

B. Jurnal

- A.Azis, A.Handriani,& H.Basri. 2019. "Perlindungan Hukum Hak Pekerja Pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Dalam Ketenagakerjaan".*Jurnal Surya Kencana Satu: Dinamika Masalah Hukum dan Keadilan*. University of Pamulang, Tangerang Selatan: Banten.

Putri Ayu R.H., Sonhaji dan Solechan. Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Pekerja yang Terkena Pemutusan Hubungan Kerja Akibat Efisiensi Perusahaan Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Di Kota Semarang (Studi Putusan MA Nomor 474/K/PDT.SUS-PHI/2013). *Diponegoro Law Review*.

Suwadji, Yuniarti Tri. 2019. Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Melalui Perundingan Bipartit. *Jurnal Ketenagakerjaan*. Pusat Penelitian dan Pengembangan Ketenagakerjaan Jalan Jenderal Gatot Subroto Kaveling 51 Jakarta Selatan.

Tessalonika, Regita C., Fredy A. O. P., dan Sandra A. 2021. Pengaruh Efisiensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Aneka Gas Industri Bitung. *Productivity*. Universitas Sam Ratulangi, di Kota Manado Sulawesi Tenggara.

C. Peraturan Perundang-Undangan

Indonesia, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pasal (1) Angka (14) (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4279)

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Lembaran Neraga Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 06).

Peraturan Pemerintah, No.35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja. Pasal 39 ayat (2) dan (3). Lembaran Negara RI tahun 2021 Nomor 45/ Tambahan Lembaran Negara RI Nomor 6647

D. Putusan

Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Nomor 7/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Plg

Putusan Kasasi Mahkamah Agung Nomor 577K/Pdt.Sus-PHI/2022.