

**PENYELESAIAN SENGKETA
PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA SECARA SEPIHAK OLEH PERUSAHAAN
KARENA ALASAN MENDESAK MELAKUKAN PELANGGARAN BERAT
(Studi Putusan Kasasi Mahkamah Agung Nomor 725K/Pdt.Sus-PHI/2023)**



SKRIPSI

*Diajukan Sebagai Persyarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Hukum
Pada Program Kekhususan / Bagian Hukum Perdata
Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya*

Oleh

DWI ULINDA LESTARI

02011182025026

UNIVERSITAS SRIWIJAYA

FAKULTAS HUKUM

INDRALAYA

2024

UNIVERSITAS SRIWIJAYA
FAKULTAS HUKUM
INDRALAYA

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Dwi Ulinda Lestari
NIM : 02011182025026
Program studi : Ilmu Hukum
Program Kekhususan : Hukum Perdata

JUDUL :

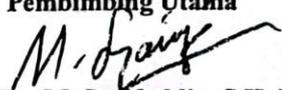
PENYELESAIAN SENGKETA
PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA SECARA SEPIHAK OLEH PERUSAHAAN
KARENA ALASAN MENDESAK MELAKUKAN PELANGGARAN BERAT
(Studi Putusan Kasasi Mahkamah Agung Nomor 725K/Pdt.Sus-PHI/2023)

Telah Diuji dan Lulus Dalam Sidang Komprehensif pada 15 Mei 2024
dan Dinyatakan Memenuhi Syarat Memperoleh Gelar Sarjana Hukum
pada Program Studi Ilmu Hukum Universitas Sriwijaya

Indralaya, Mei 2024

Menyetujui:

Pembimbing Utama


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

Pembimbing Pembantu


Muhammad Syahri Ramadhan, S.H., M.H.
NIP. 199203172019031008



Mengetahui,

Dekan Fakultas Hukum
Universitas Sriwijaya,


Prof. Dr. Febrian, S.H., M.S.
NIP. 196201311989031001

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama Mahasiswi : Dwi Ulinda Lestari
Nomor Induk Mahasiswa : 0201182 0250 26
Tempat/Tanggal Lahir : Banyuasin/ 11 Juni 2002
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 saya buat dengan sebenarnya. Apabila terbukti Saya telah melakukan hal-hal yang bertentangan dengan pernyataan ini, Saya bersedia menanggung segala akibat yang timbul di kemudian hari sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Indralaya, 20 Mei 2024



ig Menyatakan

Dwi Ulinda Lestari

NIM. 0201182025026

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

“ jika lelah ambilah jeda sebentar, tenangkan hatimu lalu pikirkan langkah terbaik, kemudian bangkit dan kerjakan dengan sepenuh hati.”

Skripsi ini kupersembahkan kepada:

- 1. Kedua orang tuaku tercinta**
- 2. Saudariku tersayang**
- 3. Keluargaku terkasih**
- 4. Teman-teman seperjuangan**
- 5. Almamaterku**

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Wr. Wb

Alhamdulillah segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah subhanahu wa ta'ala karena berkat rahmad dan ridhonya lah penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi yang berjudul: **“Penyelesaian Sengketa Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak Oleh Perusahaan Karena Alasan Mendesak Melakukan Pelanggaran Berat (Studi Putusan Kasasi Mahkamah Agung Nomor 725k/Pdt.Sus-PHI/2023)”**

Penulisan skripsi ini dibuat dalam rangka memenuhi persyaratan guna mengikuti ujian skripsi untuk memperoleh gelar sarjana hukum pada bagian hukum perdata fakultas Hukum Universitas Sriwijaya. Penulis di dalam menyelesaikan skripsi ini banyak mendapatkan bantuan dari berbagai pihak Oleh karena itu penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada bapak Dr. M Syaifuddin, S.H., M.HUM. dan bapak Muhammad Syahri Ramadhan, S.H.,M.H., yang telah membimbing penulis untuk menyelesaikan penulisan skripsi ini. Penulis juga mengucapkan banyak terima kasih kepada pihak-pihak lainnya yang telah membantu penulis dalam penulisan skripsi ini.

Aamiin allahumma Aamiun wassalamualaikum. Wr. Wb.

Indralaya, 20 Mei 2024



Dwi Ulinda Lestari

NIM. 02011182025026

Ucapan Terima Kasih

Dalam kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada seluruh pihak yang meluangkan waktu, memberikan tenaga, semangat serta sumbangan pemikirannya dalam membantu penulis untuk menyelesaikan skripsi ini, yaitu kepada:

1. Allah SWT, Tuhan semesta alam atas semua nikmat, karunia, dan hidayahnya sehingga saya bisa menyelesaikan skripsi ini.
2. Prof. Dr. Febrian, S.H., M.S., selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya.
3. Dr. Mada Apriandi, S.H., MCL., selaku Wakil Dekan I Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya.
4. Vegitya Ramadhani Putri, S.H., S.Ant., M.A., LL.M, selaku wakil Dekan II Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya.
5. Dr. Zulhidayat, S.H., M.H., selaku wakil Dekan III Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya.
6. Dr. M. Syaifuddin, S.H., M.Hum., selaku Ketua Bagian Hukum Perdata Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya. Sekaligus selaku dosen pembimbing utama penulis dalam menyusun skripsi ini, terima kasih telah meluangkan waktu di tengah padatnya kesibukan yang beliau miliki untuk tetap memberikan bimbingan, arahan, masukan tentang perbaikan sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.
7. Muhammad Syahri Ramadhan, S.H.,M.H. selaku dosen pembimbing kedua penulis dalam menyusun skripsi ini, terima kasih telah meluangkan waktu di tengah kesibukan yang beliau miliki untuk tetap memberikan bimbingan, arahan, masukan tentang perbaikan sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.

8. H. Ahmaturrahman, S.H., M.H, (Almarhum) selaku dosen pembimbing kedua penulis dalam menyusun skripsi ini, terima kasih telah meluangkan waktu di tengah kesibukan yang beliau miliki untuk tetap memberikan bimbingan, arahan, masukkan tentang perbaikan sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.
9. Prof. Dr. H. Achmad Romsan, S.H., M.H., LL.M. Selaku pembimbing akademik penulis yang telah memberikan bimbingan dengan memberikan arahan mengenai kepentingan akademik penulis dari semester awal hingga akhir ini.
10. Seluruh dosen fakultas hukum universitas Sriwijaya yang telah mendidik dan memberikan ilmu yang bermanfaat bagi penulis sehingga akan menjadi bekal bagi penulis di kemudian hari.
11. Seluruh staf dan pegawai fakultas Hukum universitas Sriwijaya yang dengan sabar melayani mahasiswa, memberikan kemudahan, dan kelancaran sarana prasarana selama penulis menjalani perkuliahan.
12. Kedua orang tuaku, Bapak Sumarsono dan Ibu Rokayah, terima kasih atas kasih sayang yang telah diberikan selama ini serta nasehat, dukungan, doa dan cinta kasih yang sangat berarti dalam segala aspek kehidupanku. Terimakasih atas perjuanganmu selama ini demi cita-cita anakmu.
13. Saudariku Eka Yunita Putri, terimakasih atas segala bentuk dukungan yang telah di berikan, semoga kita dapat menjadi anak yang membanggakan dan membahagiakan kedua orang tua kita.
14. Adik-adik ku tersayang Nazwa Juniva Erviana dan Ayudia Inara yang selalu memberika semangat dan menghibur penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
15. Sahabat-sahabat seperjuanganku Riska Bela Safira, Putri Gustika Suhri dan Nurul Hasanah yang telah memberikan tempat serta waktu untuk mendengarkan penulis berkeluh kesah dan memberikan semangat bagi penulis dalam penulisan skripsi ini.
16. Teman-temanku Siti Nurhaliza, Dyah Eka Permata, Sari Ramadhani, Jenni Maharani, Desna Sari, dan Meyby Cintia Lugita yang selalu kebersamai penulis dari awal perkuliahan hingga akhir perkuliahan ini.

17. Teman-teman Samuel kost; Angeli Hawarani, Yevvi Nevelya Herwin dan Devi Ramadhayanti yang selalu kebersamai serta memberi semangat bagi penulis selama menyelesaikan skripsi ini.
18. Serta seluruh pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu di dalam skripsi ini, yang telah banyak membantu baik secara moril maupun materil dalam menyelesaikan skripsi ini.

Penulis sepenuhnya menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kekurangan, sehingga masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu penulis mohon maaf apabila terdapat kesalahan dan kekhilafan di dalamnya. Kritik dan saran yang bersifat membangun sangat penulis harapkan guna meningkatkan kualitas tulisan-tulisan penulis di masa yang akan datang. Serta semoga tulisan ini dapat bermanfaat dan menambah sedikit pengetahuan bagi para pihak yang membutuhkannya.

Indralaya, 20 Mei 2024

Penulis,



Dwi Ulinda Lestari

NIM. 02011182025026

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
PERSETUJUAN DAN PENGESAHAN SKRIPSI	ii
SURAT PERNYATAAN	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	iv
KATA PENGANTAR	v
UCAPAN TERIMAKASIH.....	vi
DAFTAR ISI.....	ix
ABSTRAK.....	xii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan masalah.....	8
C. Tujuan Penelitian.....	9
D. Manfaat penelitian.....	9
1. Manfaat Teoritis	9
2. Manfaat Praktis.....	9
E. Ruang Lingkup Penelitian	10
F. Kerangka Teori.....	11
1. Teori Penyelesaian Sengketa.....	11
2. Teori Pemutusan hubungan Kerja	14
3. Teori Pertimbangan Hakim	16
G. Metode Penelitian.....	20
1. Jenis Penelitian	20
2. Pendekatan Penelitian.....	21
3. Sumber Bahan Hukum	22
4. Teknik Pengumpulan Bahan Hukum	24
5. Teknik Analisa Bahan Hukum	24
6. Teknik Penarikan Kesimpulan	24
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	25

A. Tinjauan Umum Perjanjian Kerja.....	25
1. Pengertian Perjanjian Kerja.....	25
2. Syarat sah Perjanjian kerja	26
3. Pengertian Tenaga Kerja dan Pengusaha	27
4. Hak dan Kewajiban Tenaga Kerja dan Pengusaha.....	30
B. Tinjauan Umum Hubungan Industrial dan Jenis-Jenis Perselisihan Hubungan Industrial.....	35
1. Pengertian hubungann Industrial	35
2. Pengertian Perselisihan Hubungan Industrial.....	37
3. Jenis-jenis Perselisihan Hubungan Industrial	38
C. Tinjauan Umum Pemutusan Hubungan Kerja.....	40
1. Pengertian Pemutusan hubungan Kerja.....	40
2. Jenis-jenis Pemutusan Hubungan Kerja	42
D. Tinjauan Umum Putusan Hakim	49
1. Pengertian Putusan Hakim	49
2. Jenis-jenis Putusan Hakim.....	50

BAB III PEMBAHASAN..... 51

A. Mekanisme Penyelesaian Sengketa Perselisihan Hubungan Industrial Akibat Adanya Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak Oleh Perusahaan Karena Alasan Mendesak Melakukan Pelanggaran Berat.....	51
1. Mekanisme Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Luar Pengadilan Akibat Adanya Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak	51
2. Mekanisme Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan Akibat Adanya Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak Dalam Putusan Kasasi Mahkamah Agung Nomor 725k/Pdt.Sus-Phi/2023	62

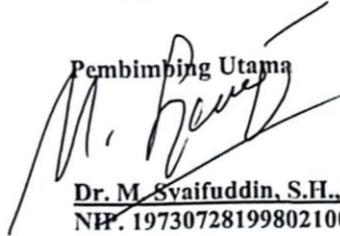
a. Kedudukan dan Kewenangan Pengadilan Hubungan industrial	62
b. Pengajuan Gugatan	64
c. Pemeriksaan Oleh Majelis Hakim	65
d. Putusan Majelis Hakim	68
B. Pertimbangan Hakim Dalam Putusan Kasasi Mahkamah Agung Nomor 725k/Pdt.Sus-Phi/2023 Mengenai Perkara Penyelesaian Sengketa Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak Oleh Perusahaan Karena Alasan Mendesak Melakukan Pelanggaran Berat	71
1. Kasus Posisi.....	71
2. Pertimbangan Hakim	76
3. Alasan Pertimbangan Hakim.....	78
4. Analisis Terhadap Putusan Hakim	80
BAB IV PENUTUP	89
A. Kesimpulan.....	89
B. Saran	90
DAFTAR PUSTAKA	92
LAMPIRAN	

ABSTRAK

Penulisan ini dilatarbelakangi oleh Putusan Kasasi Nomor 725k/Pdt.Sus-PHI/2023 terkait dengan pemutusan hubungan kerja secara sepihak oleh perusahaan karena alasan mendesak melakukan pelanggaran berat. Adapun tujuan dari penelitian ini ialah untuk mengetahui dan menganalisis penyelesaian sengketa dalam perselisihan hubungan industrial akibat adanya pemutusan hubungan kerja secara sepihak oleh Pengusaha karena alasan mendesak melakukan pelanggaran berat. Serta untuk mengetahui dan menganalisis pertimbangan hakim dalam memutus perkara penyelesaian sengketa pemutusan hubungan kerja secara sepihak oleh perusahaan dalam Putusan Kasasi Mahkamah Agung Nomor 725k/Pdt.Sus-PHI/2023. Jenis penelitian yang dilakukan dalam skripsi ini ialah penelitian hukum normatif. Hasil dari penelitian ini menyimpulkan bahwa mekanisme penyelesaian sengketa perselisihan hubungan industrial akibat pemutusan hubungan kerja dapat di tempuh terlebih dahulu melalui lembaga bipartit, lembaga mediasi, serta lembaga konsiliasi dan apabila tidak mencapai suatu kesepakatan maka dapat ditempuh penyelesaian melalui pengadilan hubungan industrial. Kemudian pemutusan hubungan kerja karena alasan pelanggaran berat seharusnya hanya dapat dilakukan setelah adanya putusan pengadilan yang berkekuatan hukum tetap. Hal ini sesuai dengan Putusan Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia Nomor 12/PUU-I/2003 dan Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor SE.13/MEN/SJHKI/I/2005.

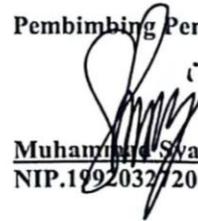
Kata kunci : Pemutusan Hubungan Kerja, Penyelesaian Perselisihan, Pelanggaran Berat,

Pembimbing Utama



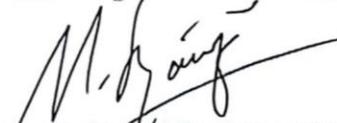
Dr. M. Syaifuddin, S.H.,M.HUM.
NIP. 197307281998021001

Pembimbing Pembantu



Muhammad Syahri Ramadhan, S.H.,M.H.
NIP.199203272019031008

Ketua Bagian Hukum Perdata,



Dr. M. Syaifuddin, S.H.,M.HUM.
NIP. 197307281998021001

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Indonesia adalah negara yang diatur oleh hukum, dimana segala kegiatan yang dilakukan dalam kehidupan sehari-hari tidak terlepas oleh hukum. Hal ini dijelaskan dalam Pasal 1 ayat 3 Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945, yang menentukan bahwasannya Negara Indonesia adalah negara hukum, di mana negara wajib untuk menjamin serta memastikan keadilan untuk setiap warga negara ataupun badan hukum guna mendapatkan suatu kepastian hukum dalam kehidupan berbangsa dan bernegara. Berdasarkan hal tersebut, untuk menjamin keberhasilan masing-masing pihak, diperlukan instrumen penegakan hukum yang independen, otonom, dan transnasional dalam menjamin keadilan bagi setiap pihak.

Selain itu, sebagaimana yang kita ketahui bahwa Indonesia adalah negara kepulauan dengan berbagai macam wilayah yang berbeda, dan setiap wilayah memiliki populasi yang berbeda dari segi latar belakangnya, sehingga tidak mengherankan bahwa setiap masyarakat di Indonesia membutuhkan pekerjaan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Menurut alinea keempat pembukaan Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945 yakni sebagai berikut: “.....untuk membentuk suatu pemerintahan
Negara

Indonesia yang melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum”¹

Berdasarkan Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 pada alinea keempat ini maka dapat diketahui bahwa tujuan untuk menjamin kesejahteraan masyarakat adalah salah satu fungsi keberlangsungan hidup suatu Negara, seperti yang diwujudkan pada alinea ke-empat dalam pembukaan UUD RI Tahun 1945. Dalam hal ini, negara juga membantu memfasilitasi lapangan pekerjaan bagi setiap warga negara Indonesia. Mereka akan dapat memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari dengan hasil pekerjaan mereka. Namun, di belakangan ini sering terjadi pemutusan hubungan kerja (PHK) yang dilakukan tanpa memperhatikan peraturan yang berlaku, biasanya dilakukan oleh pengusaha secara sepihak.

Suatu hubungan hukum yang terjadi tentunya memiliki suatu perjanjian yang mengikat bagi para pihak. Seperti halnya pada perjanjian kerja antara pihak Pengusaha dengan pihak pekerja. Secara yuridis menyatakan bahwa adanya suatu perjanjian antara pemberi kerja terhadap pekerjaannya di atur di dalam pasal 1 angka (14) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa; Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan Pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak.

Sebagai bagian dari suatu perjanjian, maka perjanjian kerja haruslah memenuhi syarat sahnya suatu perjanjian sebagaimana di atur

¹ Alinea 4 Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945

dalam pasal 1320 KUHPerduta. Yang mana ketentuan tersebut juga tertuang di dalam Pasal 51 ayat (1) dan (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan. Kemudian, Berdasarkan ketentuan pasal 1 angka (15) Undang-Undang ini menyatakan bahwa “hubungan kerja ialah hubungan yang terjadi antara Pelaku usaha dengan pekerja yang didasarkan pada perjanjian kerja yang memiliki unsur pekerjaan, upah, dan perintah.”²

Adanya hubungan kerja antara pihak pekerja dengan pihak Pengusaha inilah yang kemudian menciptakan suatu hubungan yang di kenal dengan hubungan industrial.³ Menurut Pasal 1 Angka 16 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, “hubungan industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang/jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.”

Maka dapat di katakan bahwasannya hubungan industrial merupakan suatu hubungan hukum yang dilakukan antara pihak Pengusaha dengan pihak pekerja. Yang mana para pihak dalam hubungan industrial ini tentunya mengharapkan hubungan tersebut berjalan dengan baik dan harmonis. Namun, tentunya dalam suatu hubungan memang tidak selamanya berjalan lancar. Tidak menutup kemungkinan, bahwa hubungan industrial ini menimbulkan banyak perselisihan yang pada dasarnya

² Lalu husni, 2008, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta: PT. Raja Grofindo Persada, hlm 53

³ Harianti Abidin, A. Aco Agus, “ Peranan Serikat Pekerja Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Studi pada Serikat Pekerja PT. PLN (Persero) Wilayah Suselabar), <https://ojs.unm.ac.id/tomalebby/article/download/3731/2153>, hlm 185

perselisihan tersebut timbul karena adanya perbedaan pendapat atau keinginan dalam suatu hal.⁴ Hal ini dapat dilihat dengan banyaknya permasalahan hukum terkait dengan perselisihan-perselisihan yang timbul di dalam hubungan industrial itu sendiri.

Beberapa jenis perselisihan yang diatur dalam Pasal 2 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, terdiri dari perselisihan kepentingan, hak, serikat pekerja, dan perselisihan pemutusan hubungan kerja. Salah satu jenis perselisihan yang diatur dalam Undang-Undang tersebut adalah perselisihan pemutusan hubungan kerja. 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 dengan pengusaha.”

Pemutusan hubungan kerja yang terjadi sebab berakhirnya waktu sebagaimana ditetapkan didalam perjanjian kerja tidaklah menimbulkan permasalahan pada kedua belah pihak. Karena, para pihak telah sama-sama mengetahui berakhirnya waktu hubungan kerja tersebut. Lain halnya dengan pemutusan hubungan kerja yang terjadi karena adanya perselisihan. Di mana keadaan ini akan berdampak terhadap kedua belah pihak.

Pemutusan hubungan kerja ini dapat dilakukan atas keinginan Pengusaha ataupun keinginan dari Pekerja itu sendiri. Pemutusan

⁴ Delia Nurul Nuraeni, dkk, “Langkah Penyelesaian Perselisihan Pemutusan hubungan Kerja (PHK) Sepihak Serta Upaya Perlindungan Pekerja Studi Kasus Pt.Kaldu Sari Nabati Indonesia”, *Jurnal manajemen Bisnis dan Akuntansi*, Universitas Padjajaran, Volume 2, NO. 3 Agustus 2023, hlm 167.

hubungan kerja ini dapat dilakukan karena pekerja tidak mampu menyelesaikan pekerjaannya, disiplin yang kurang baik, melanggar peraturan perusahaan, dan sebagainya. Sehingga, kemudian Pengusaha melakukan pemutusan hubungan kerja⁵. Namun, selain daripada itu pemutusan hubungan kerja juga bisa dilakukan atas keinginan pekerja karena pekerja tidak dapat memperoleh haknya dan Pengusaha tidak melakukan kewajibannya terhadap pekerja. Selain daripada itu pemutusan hubungan kerja juga dapat terjadi akibat adanya pelanggaran terhadap peristiwa hukum yang melibatkan pihak pekerja maupun pihak Pengusaha, baik berupa pelanggaran berat maupun pelanggaran ringan.

Adapun peristiwa hukum tersebut dapat berupa pelanggaran terhadap peraturan perundang-undangan, peraturan Pengusaha ataupun pelanggaran atas perjanjian kerjasama kedua belah pihak. Berdasarkan literatur hukum ketenagakerjaan terdapat beberapa jenis pemutusan hubungan kerja yaitu:

1. Pemutusan hubungan kerja oleh majikan/Pengusaha, yakni pemutusan hubungan kerja yang dikehendaki oleh Pengusaha dengan alasan persyaratan dan prosedur tertentu;
2. Pemutusan hubungan kerja oleh pekerja, yaitu pemutusan hubungan kerja oleh pihak pekerja yang terjadi karena keinginan dari pekerja dengan alasan dan prosedur tertentu;
3. Pemutusan hubungan kerja demi hukum, yakni pemutusan hubungan kerja yang terjadi tanpa adanya suatu tindakan, namun

⁵ Phuty Umul amaliah, "Pemutusan Hubungan Kerja dan Dampak yang Menyertainya", Seminar Nasional administrasi Pendidikan, Fakultas Ilmu pendidikan Universitas Negeri Malang, hlm 172

terjadi dengan sendirinya. Misalnya, karena berakhirnya waktu atau karena pekerja meninggal dunia.

4. Pemutusan hubungan kerja oleh pengadilan (PPHI) yakni, terjadi karena alasan-alasan tertentu yang mendesak serta penting, seperti terjadinya pengalihan kepemilikan, peralihan aset ataupun terjadinya pailit.⁶

Berdasarkan atas uraian di atas adapun untuk penyelesaian perselisihan hubungan industrial sendiri diperlukannya intitusi yang mendukung terkait mekanisme penyelesaian sengketa ataupun perselisihan yang tepat, cepat, adil serta murah. Sebagaimana kita ketahui bahwa salah satu jenis perselisihan hubungan industrial adalah perselisihan pemutusan hubungan kerja secara sepihak. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, perselisihan pemutusan hubungan kerja adalah perselisihan yang tercipta karena adanya perbedaan pendapat dari salah satu pihak, baik pihak bekerja maupun pelaku usaha mengenai suatu pemutusan hubungan kerja.

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, yang menguraikan dua kemungkinan penyelesaian: melalui sistem pengadilan atau melalui cara alternatif di luar pengadilan. Penyelesaian penyelesaian di pengadilan difasilitasi oleh pengadilan hubungan industrial. Pengadilan khusus ini, dibentuk pada lingkungan pengadilan negeri yang berwenang, melakukan pemeriksaan, mengadili, dan mengambil keputusan dalam perselisihan

⁶ Adrian Sutedi, 2009, *Hukum Perburuhan*, Jakarta, PT. Sinar Grafika, hlm, 66.

hubungan industrial⁷ Di sisi lain, perselisihan juga dapat diselesaikan melalui jalur eksternal seperti perundingan bipartit, mediasi, konsiliasi, dan arbitrase.

Penulisan skripsi ini menggunakan kasus dalam Putusan Kasasi Mahkamah Agung Nomor 725k/Pdt.sus-PHI/2023 yang merupakan salah satu bentuk dari penyelesaian sengketa melalui jalur litigasi. Putusan kasasi ini berisi terkait dengan pemutusan hubungan kerja secara sepihak, yang mana hal ini merupakan suatu perselisihan hubungan industrial yang terjadi antara Pengusaha dan pekerjanya. Dimana pemohon kasasi dalam perkara ini dahulu pada perkara tingkat pertamanya merupakan penggugat yang bernama Wahyu Wibowo yang telah menggugat PT Sriwijaya Artha Boga (Brasserie) yang merupakan Pengusaha swasta yang bergerak dalam produksi roti di kota Palembang Sumatera Selatan. Yang selanjutnya, dalam perkara tingkat kasasi ini Wahyu Wibowo selaku pihak pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja secara sepihak karena alasan mendesak melakukan pelanggaran berat oleh PT Sriwijaya Artha Boga (Brasserie) mengajukan permohonan kasasi. Yang mana dalam putusan kasasi tersebut majelis hakim menolak permohonan kasasi dari pemohon kasasi.

Berdasarkan uraian tersebut di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **Penyelesaian Sengketa Pemutusan Hubungan kerja Secara Sepihak Oleh Perusahaan Karena Alasan Mendesak Melakukan Pelanggaran Berat (Studi Putusan Kasasi Mahkamah Agung Nomor 725K/Pdt.Sus-PHI/2023)**

⁷ M. Ihsar hemi, Riko Hendra pilo, “ Independensi Hakim adhoc Pada Lingkungan Peradilan Hubungan Industrial”, *Jurnal Hukum dan Peradilan*, UIN Syarif Hidayatullah jakarta, Volume 6 Nomor2, Juli 2017, hlm 236

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian skripsi ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana mekanisme penyelesaian sengketa perselisihan hubungan industrial akibat adanya pemutusan hubungan kerja secara sepihak oleh Perusahaan karena alasan mendesak melakukan pelanggaran berat?
2. Bagaimana pertimbangan hakim dalam memutus perkara penyelesaian sengketa pemutusan hubungan kerja secara sepihak oleh Perusahaan karena alasan mendesak melakukan pelanggaran berat dalam Putusan Kasasi Mahkamah Agung Nomor 725k/pdt.sus-phi /2023 ?

C. Tujuan Penelitian

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

1. Untuk mengetahui dan menganalisis mekanisme penyelesaian sengketa dalam perselisihan hubungan industrial akibat adanya pemutusan hubungan kerja secara sepihak oleh Perusahaan karena alasan mendesak melakukan pelanggaran berat.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pertimbangan hakim dalam memutus perkara penyelesaian sengketa pemutusan hubungan kerja secara sepihak oleh perusahaan kaitannya dengan Putusan Kasasi Mahkamah Agung Nomor 725k/Pdt.sus-PHI /2023.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoretis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran serta dapat menjadi bahan kajian dalam pengaturan hukum di bidang ketenagakerjaan, serta di harapkan juga dapat menjadi bahan referensi didalam proses penyelesaian sengketa pemutusan hubungan kerja secara sepihak melalui pengadilan hubungan industrial

2. Manfaat praktis

Secara praktis penelitian ini di harapkan dapat bermanfaat terhadap:

1) Terhadap Pengusaha

Dengan dibuatnya skripsi ini, penulis berharap semoga dapat dimanfaatkan serta dapat menjadi sumber informasi, masukan atau inspirasi bagi para pengusaha yang ingin memutuskan hubungan kerja agar dapat mematuhi peraturan yang berlaku.

2) Terhadap Pekerja

Diharapkan dengan penulisan skripsi ini semoga dapat dijadikan sebagai sumber informasi dan pengetahuan bagi pegawai pada umumnya, dan khususnya bagi mereka yang terkena dampak pemutusan hubungan kerja secara sepihak.

3) Terhadap Masyarakat

Diharapkan dengan penulisan skripsi ini semoga dapat bermanfaat bagi masyarakat sebagai sumber pengetahuan mengenai permasalahan hukum yang timbul dalam hubungan industrial.

E. Ruang Lingkup Penelitian

Adapun ruang lingkup penelitian penulisan skripsi ini hanya membahas mengenai mekanisme penyelesaian sengketa dalam perselisihan hubungan industrial akibat adanya pemutusan hubungan

kerja secara sepihak oleh Pengusaha karena alasan mendesak melakukan pelanggaran berat, dan pertimbangan hakim dalam memutus perkara penyelesaian sengketa pemutusan hubungan kerja secara sepihak oleh Perusahaan karena alasan mendesak melakukan pelanggaran berat kaitannya dengan Putusan Kasasi Mahkamah Agung Nomor 725k/pdt.sus-phi /2023

F. Kerangka Teori

Untuk membahas dan menganalisis rumusan masalah yang telah di rumuskan, penulis menggunakan Teori Penyelesaian Sengketa, Teori Pemutusan Hubungan Kerja dan Teori Pertimbangan Hakim.

1. Teori Penyelesaian Sengketa

Teori penyelesaian sengketa adalah suatu teori yang mengkaji serta menganalisa terkait dengan kategori maupun jenis sengketa yang timbul dalam kehidupan bermasyarakat. Selain itu juga dalam teori ini membahas terkait faktor penyebab terjadinya sengketa dan cara-cara yang digunakan dalam mengakhiri sengketa. Secara teoretis dalam penyelesaian sengketa terdapat dua jalur penyelesaian yakni penyelesaian secara litigasi dan juga non-litigasi.⁸

Menurut Jhon Burton, penyelesaian sengketa yang didalamnya terdapat wewenang dan hukum, yang dapat dimintakan kepada para pihak oleh kelompok penengah (mediator) untuk dilaksanakan. Dalam

⁸ Juwita Taroci Boboy, dkk, "Penyelesaian Sengketa Pertahanan Melalui Mediasi Berdasarkan Teori Dean G.Pruitt dan Jeffrey Z.Rubin", *Jurnal Notarius*, Fakultas Hukum Universitas Diponegoro, Volume 13, Nomor 2, 2020, hlm 83

hal ini pendekatan tradisional terhadap manajemen serta pengaturan sengketa pada umumnya berdasarkan atas mediasi dan negosiasi akan dapat terjadi apabila pihak-pihak yang bersengketa setuju untuk melakukan negosiasi dan mempunyai sesuatu yang nyata dapat ditawarkan.⁹

Penyelesaian sengketa melalui jalur non-litigasi dapat dilakukan melalui jalur yang dikenal dengan *Alternative Dispute Resolution* yang terdiri atas; mediasi, negosiasi, konsultasi, konsiliasi, dan arbitrase atau penilaian ahli. Frans Winarta dalam bukunya menyatakan pengertian dari masing-masing lembaga penyelesaian sengketa adalah sebagai berikut;

- a. Konsultasi, adalah suatu tindakan yang bersifat personal antara satu pihak dengan pihak yang lainnya yang merupakan pihak konsultan. Dimana pihak konsultan ini memberikan pendapatnya sesuai keperluan dan kebutuhan klien.
- b. Negosiasi, adalah suatu upaya penyelesaian sengketa para pihak tanpa melalui proses pengadilan dengan tujuan mencapai kesepakatan bersama.
- c. Mediasi, adalah penyelesaian sengketa melalui perundingan untuk memperoleh kesepakatan para pihak dengan bantuan mediator.
- d. Konsiliasi, merupakan penengah yang bertindak menjadi konsiliator dengan kesepakatan para pihak dengan mengusahakan solusi yang dapat diterima.

⁹ Burton dalam Ah. Azharudin Lathif dan Diana Mutia Habibaty, "Disparitas penyelesaian sengketa jalur litigasi pada polis asuransi syariah dan putusan pengadilan", *Jurnal Legislasi Indonesia*, Fakultas Syariah dan Hukum UIN Syarif Hidayatullah, Jakarta. Volume 16 nomor 1, Maret 2019, hlm.78

- e. Penilaian ahli, merupakan pendapat para ahli untuk sesuatu hal yang bersifat teknis dan sesuai dengan bidang keahliannya.
- f. Arbitrase, ialah kesepakatan tertulis berisi klausul arbitrase yang dibuat oleh para pihak sebelum timbulnya perselisihan atau setelah adanya perselisihan. Oleh karena itu arbitrase merupakan cara penyelesaian sengketa oleh seorang atau beberapa orang Arbiter berdasarkan atas perjanjian yang telah disepakati serta dibuat secara tertulis oleh para pihak yang terlibat.¹⁰

Adapun selanjutnya yaitu litigasi yang merupakan suatu istilah terkait penyelesaian sengketa melalui jalur pengadilan, dalam penyelesaian ini para pihak yang bersengketa dihadapkan satu sama lainnya guna mempertahankan hak-haknya dimuka pengadilan. Adapun hasil akhir dari penyelesaian sengketa melalui litigasi ini merupakan suatu putusan yang menyatakan *win-lose solution*.¹¹ Pada prosesnya penyelesaian sengketa ini dengan menguraikan informasi serta bukti-bukti terkait apa yang dipersidangkan. Adapun hal tersebut dimaksudkan untuk menghindari munculnya permasalahan yang tidak terduga dikemudian hari. Terkait dengan penyelesaian sengketa melalui litigasi ini dilakukan di bawah naungan kehakiman, yang mana dalam Pasal 22 Undang-Undang Dasar 1945 disebutkan bahwasannya kekuasaan kehakiman berada di bawah kekuasaan Mahkamah agung serta badan peradilan di bawahnya.

¹⁰ Frans Hendra Winata, *Hukum Penyelesaian Sengketa*, PT Sinar Grafika, Jakarta, 2012, hlm 7-8

¹¹ Nurmaningsih Amriani, 2012, *MEDIASI: Alternatif Penyelesaian Sengketa di Pengadilan*, Jakarta, PT Raja Grafindo Persada, hlm 35.

Peneliti menggunakan teori penyelesaian sengketa ini guna menyelesaikan permasalahan terkait dengan Mekanisme penyelesaian sengketa perselisihan hubungan industrial akibat adanya pemutusan hubungan kerja secara sepihak oleh Pengusaha karena alasan mendesak melakukan pelanggaran berat.

2. Teori Pemutusan Hubungan Kerja

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Faktor penentunya adalah hubungan kerja pada Pasal 1 Angka 25. Yang dimaksud dengan “pemutusan hubungan kerja” adalah pengakhiran hubungan kerja. untuk sesuatu yang mengakibatkan hilangnya hak dan kewajiban “antara pekerja dan pemberi kerja.” Berikutnya, tertuang dalam Pasal 62 undang-undang Ketenagakerjaan No.13 Tahun 2003 Yakni: "Jika salah satu pihak mengakhiri hubungan pekerjaan sebelum akhir jangka waktu yang ditentukan dalam Pemutusan kontrak kerja jangka waktu tetap atau hubungan kerja Tidak berdasarkan ketentuan Pasal 61 ayat (1), maka seseorang yang memutuskan hubungan kerja wajib membayar Kompensasi kepada orang lain sama dengan gaji pegawai dalam batas tertentu Berakhirnya masa kontrak kerja.

Menurut Kresal bentuk pemutusan hubungan kerja sendiri akan ditentukan oleh hukum serta kontrak kerja akan berakhir bila: berakhirnya periode yang disimpulkan, kematian pekerja, kesepakatan bersama, mencapai usia tertentu atau telah memenuhi syarat untuk pensiun, serta apabila seorang pekerja tidak mampu untuk bekerja

lagi.¹² Adapun dalam undang-undang Ketenagakerjaan pemutusan hubungan kerja sendiri terdiri atas beberapa jenis yaitu; pemutusan hubungan kerja demi hukum, pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh pekerja, pemutusan hubungan kerja oleh Pengusaha, serta pemutusan kerja oleh pengadilan.

Pemutusan hubungan kerja demi hukum diatur didalam Pasal 154 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. pemutusan hubungan kerja demi hukum ialah pemutusan hubungan kerja (PHK) dengan sendirinya secara hukum. Yang mana pemutusan hubungan kerja demi hukum ini terjadi saat pekerja masih dalam masa percobaan kerja, pekerja mengajukan pengunduran diri, pekerja berada di usia pensiun, serta pekerja yang meninggal dunia.

Selanjutnya pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh pekerja. Berdasarkan teori yang muncul akibat adanya pandangan dunia Barat bahwa kepada pekerja harus diberikan hak yang sama dalam hukum. Dengan demikian, apabila Pengusaha memiliki hak untuk mengakhiri hubungan kerja, maka pekerja juga memiliki hak tersebut.¹³ Pemutusan hubungan kerja ini sendiri tentunya murni berdasarkan atas keinginan pekerja tanpa suatu tekanan ataupun ancaman dari pihak Pengusaha. Terkait dengan hal tersebut telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan tepatnya pada Pasal 154 Huruf b.

¹² Kresal, *Termination Of Employment Relationship: The Legal Solution In Slovia*, <http://ec.europa.eu/social>, diakses pada 17 mei 2024.

¹³ Lanny Ramly, 2008, *Hukum Ketyenagakerjaan*, Surabaya, Airlangga University Press, hlm 42.

Pemutusan hubungan kerja yang berikutnya yakni pemutusan hubungan kerja dari Pengusaha. Dimana, pemutusan kerja ini merupakan kehendak dari pihak Pengusaha yang didasarkan atas alasan persyaratan serta prosedur tertentu. Pemutusan hubungan kerja ini pada umumnya terjadi karena adanya kesalahan dari pekerja, ataupun dapat juga terjadi akibat adanya pengurangan tenaga kerja, persahaan tutup karena kebangkrutan. Namun, dalam pelaksanaannya sesuai dengan Pasal 151 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pengusaha haruslah terlebih dahulu memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Pemutusan hubungan kerja oleh pengadilan (PPHI) adalah tindakan pemutusan hubungan kerja atas keluarnya putusan pengadilan yang terjadi sebab adanya alasan tertentu yang mendesak dan penting, seperti adanya pengalihan kepemilikan, peralihan aset maupun pailit.¹⁴ Terhadap putusan pengadilan tersebut berkekuatan hukum tetap (*incracht*).

Peneliti menggunakan teori pemutusan hubungan kerja ini untuk membahas dan meneliti permasalahan terkait dengan penyelesaian sengketa perselisihan hubungan industrial akibat adanya pemutusan hubungan kerja secara sepihak oleh Pengusaha karena alasan mendesak melakukan pelanggaran berat.

3. Teori Pertimbangan Hakim

¹⁴ Andrian Sutedi, 2009, *Hukum Perburuhan*, Jakarta, PT. Sinar Grafika, hlm.66

Pertimbangan oleh hakim memiliki peranan yang sangat penting didalam menentukan nilai dari suatu putusan hakim yang mengandung keadilan (*ex aequo et bono*), memberikan kepastian hukum, serta memberikan manfaat bagi para pihak terkait. Sehingga, pertimbangan hakim ini harus disikapi dengan teliti, baik, dan cermat. Dan apabila tidak dilakukan demikian maka putusan hakim yang berasal dari pertimbangan hakim tersebut akan dibatalkan oleh Pengadilan Tinggi atau Mahkamah Agung.¹⁵

Pertimbangan Hakim dinilai menjadi faktor yang paling penting. Oleh karena itu, dalam implementasi undang-undang tersebut terdapat berbagai manfaat bagi pemerintah serta sejumlah keuntungan hukum. Dalam tahapan pertimbangan hakim ini, majelis hakim dapat melakukan penelitian terhadap fakta-fakta yang ada dalam suatu proses persidangan yang sedang berlangsung. Namun prosedur ini juga dilakukan dengan sangat hati-hati, akurat, dan presisi. Sehingga, apabila suatu pertimbangan hakim tertentu tidak dilaksanakan, maka memakan putusan hakim tertentu dapat digugat oleh Pengadilan Tinggi Mahkamah Agung.

Tujuan pertimbangan hakim adalah untuk mengungkapkan suatu keputusan termuat dalam bidang-bidang sebagai berikut¹⁶

- a. adanya pokok persoalan serta hal-hal yang tidak disangkal.
- b. Terdapat analisis pendahuluan yang dilakukan secara yuridis terhadap putusan, yang terdiri dari berbagai dokumen latar

¹⁵ Mukti arto, 2004, *praktek perkara perdata pada pengadilan agama*, Yogyakarta, cct V, Pustaka pelajar, hlm. 140

¹⁶ *Ibid.* hlm 142

belakang yang berkaitan dengan fakta-fakta yang telah ditetapkan sebelumnya.

- c. Adanya hal-hal yang tertera dalam petitum pihak penggugat yang mana diharuskan untuk dipertimbangkan serta diadili dengan menggunakan berbagai macam cara sehingga hakim dapat mengambil suatu kesimpulan terkait apa yang dapat dinyatakan terbukti dan dikabulkannya tuntutan dalam suatu amar putusan.

Dalam hal pendekatan yang digunakan oleh hakim, Mackenzie mengemukakan teori ini saat mempertimbangkan jatuhnya putusan sebuah kasus, yaitu Sebagai berikut:¹⁷

- a. Teori Keseimbangan dimana hal ini berkaitan dengan syarat-syarat dalam Undang-Undang dan kepentingan dari pihak- pihak yang berhubungan dengan perselisihan tersebut;
- b. Teori Pendekatan Seni dan Intuisi: Teori ini mengatakan bahwa menentukan apakah seorang hakim harus membuat keputusan sendiri. Teori ini mengatakan bahwa penjatuhan putusan merupakan kewenangan bagi hakim itu sendiri. Teori pendekatan seni dan intuisi ini dengan kata lain digunakan dalam menentukan instink dari pengetahuan seorang hakim.
- c. Teori Pendekatan Ilmuan: Menurut teori ini, hakim tidak boleh hanya berdasarkan intuisi saat memutus perkara. Melainkan, hakim harus memiliki pengetahuan yang luas tentang hukum serta pengetahuan yang luas tentang disiplin hukum yang mereka

¹⁷ Ahmad Rifai, 2010, *Penemuan Hukum oleh hakim Dalam Perspektif Hukum Progresif*, Jakarta, Sinar Grafika, hllm 105-113

kendalikan saat memutuskan kasus. Secara singkatnya teori ini mengatakan bahwasanya hakim di dalam memutuskan suatu perkara haruslah dilakukan secara sistematis dan penuh kehati-hatian.

- d. Teori Pendekatan Pengalaman: Pengalaman yang dimiliki seorang hakim pasti membantu mereka untuk memutuskan suatu perkara. Pengalaman ini juga dapat membantu mereka mengetahui bagaimana keputusan yang mereka buat berdampak pada suatu kasus, baik itu mengenai pihak yang terlibat maupun pihak-pihak yang tidak terlibat.
- e. Teori Penentuan Rasio ini mempertimbangkan semua aspek yang terkait dengan suatu perkara untuk dijadikan dasar perkara, kemudian menggunakan aspek-aspek yang relevan dari dasar perkara yang menjadi persoalan sebagai landasan hukum yang digunakan oleh hakim dalam memutuskan perkara tersebut.

Peneliti menggunakan teori pertimbangan hakim ini sebagai alat atau sarana yang bertujuan untuk membahas serta menganalisis pertimbangan hakim dalam Putusan Kasasi Mahkamah Agung Nomor: 725k/PDT.SUS –PHI/2023 Terkait pemutusan hubungan kerja secara sepihak oleh Pengusaha karena alasan mendesak melakukan pelanggaran berat.

G. Metode Penelitian

Metode penelitian merupakan unsur yang sangat penting dalam penelitian ilmiah. Penggunaan metode ilmiah yang tepat dapat meningkatkan kepercayaan atas kebenaran dari suatu penelitian yang

dilakukan. Dimana, hal ini dapat memudahkan untuk menemukan solusi masalah konkrit yang selaras dengan tujuan dari penelitian. Metode penelitian yang digunakan dalam penulisan skripsi ini adalah sebagai berikut:

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian hukum normatif. Penelitian Hukum Normatif ialah suatu proses penelitian yang menyelidiki dan mengkaji perundang-undangan serta literatur lain terkait dengan norma, aturan, asas hukum, doktrin hukum, dan kepastian lainnya guna menjawab permasalahan hukum yang diteliti. Oleh karena itu, penelitian hukum normatif biasanya menggunakan bahan sumber hukum berupa peraturan perundang-undangan, keputusan, ketetapan pengadilan, perjanjian, asas hukum, prinsip hukum, teori hukum serta doktrin ataupun pendapat ahli.¹⁸

Berdasarkan uraian tersebut, maka jenis penelitian dapat juga disebut dengan penelitian kepustakaan dimana penelitian dengan metode ini ditunjang oleh data-data yang didapatkan dari kepustakaan serta data sekunder seperti buku-buku literatur, hasil penelitian, seminar, teori-teori, dan ketentuan lain yang memiliki keterikatan dan relevan dengan objek kajian.

2. Pendekatan Penelitian

¹⁸ Muhaimin, 2020, *Metode Penelitian Hukum*, Mataram, Mataram University Press. Hlm 47-48

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari Pendekatan Perundang-Undangan (*Statute Approach*) dan Pendekatan Kasus (*Case Approach*);

a. Pendekatan Perundang-Undangan (*Statute Approach*)

Pendekatan perundang-undangan dilakukan dengan menganalisis peraturan perundangan yang relevan dengan permasalahan hukum yang dikaji.¹⁹ Pendekatan ini menjadi acuan dalam pengambilan keputusan guna menciptakan konsistensi antara keputusan hakim dan aturan hukum yang berlaku. Adapun undang-undang yang digunakan dalam penulisan skripsi ini diantaranya; Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja, serta Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja.

b. Pendekatan Kasus (*Case Approach*)

Pendekatan kasus dalam penelitian normatif bertujuan untuk mempelajari penerapan norma-norma maupun kaidah hukum yang dilakukan dalam praktik hukum normatif. Fokus utamanya adalah pada kasus-kasus yang telah diputuskan dan dapat ditemukan dalam yurisprudensi terkait perkara-perkara yang menjadi objek

¹⁹ *Ibid*, hlm 56

penelitian.²⁰ Adapun dalam penelitian ini menggunakan putusan pengadilan yang telah inkraht yakni Putusan Kasasi Mahkamah Agung Nomor 725k/Pdt.sus-PHI /2023.

3. Sumber Bahan Hukum

Adapun sumber bahan hukum yang digunakan dalam penelitian ini terdiri atas:

- 1) Bahan hukum primer yang merupakan bahan hukum yang bersifat autoreatif artinya memiliki otoritas ataupun mengikat yang terdiri dari:
 - a) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945
 - b) Kitab Undang-Undang Hukum Perdata
 - c) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
 - d) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial
 - e) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja
 - f) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja
 - g) Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 12/PUU-I/2003
 - h) Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor SE.13/MEN/SJHKI/I/2005
 - i) Putusan Kasasi Mahkamah Agung Nomor 725k/Pdt.sus-PHI /2023

²⁰ Johnny Ibrahim dalam Suhaimi, "Problem Hukum Dan Pendekatan Dalam Penelitian Hukum Normatif", *Jurnal YUSTITIA*, Fakultas Hukum Universitas Madura, Pamekasan Madura, Volume 19 Nomor 2, Desember 2018, hlm. 209

- 2) Bahan hukum sekunder adalah bahan hukum yang menjelaskan terkait kedudukan bahan hukum primer²¹. Adapun yang termasuk dalam bahan hukum sekunder ialah buku literatur, hasil penelitian, seminar, teori, dan artikel lain yang berkaitan dengan pokok bahasan penelitian.
- 3) Bahan hukum tersier adalah sumber hukum pelengkap yang memberikan petunjuk dan penjelasan terhadap sumber hukum primer dan sekunder.²² Yang terdiri atas surat kabar, majalah, jurnal akademik, Internet, kamus hukum, dan referensi lain yang berkaitan dengan penelitian ini.

4. Teknik Pengumpulan Bahan Hukum

Teknik pengumpulan bahan hukum yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan mengumpulkan data-data yang diperlukan menggunakan metode penelitian kepustakaan. Adapun tujuan dari penelitian kepustakaan ini adalah untuk memperoleh bahan hukum yang sesuai dengan argumentasi dalam penelitian ini. Sebagaimana dengan metode kepustakaan ini teknik yang digunakan adalah dengan membaca, mempertimbangkan, mengkaji dan menganalisis hasil-hasil putusan yang didukung oleh berbagai jenis sumber hukum primer, sumber hukum sekunder dan tersier.

5. Teknik Analisis Bahan Hukum

Teknik analisis bahan hukum yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode analisis kualitatif dimana bahan hukum

²¹ Peter Mahmud Marzuki, 2008, *Pengantar Ilmu Hukum*, Jakarta, Kencana, hlm 52

²² Muhaimin *Op.Cit.* hlm. 62

diuraikan dalam bentuk tertulis dan disusun secara sistematis. Demikian bahan hukum ini disajikan sebagaimana mestinya agar penulis mudah memahami permasalahan yang dibahas dalam penelitian ini.²³ Analisis bahan hukum ini sendiri merupakan langkah yang bertujuan untuk memasukkan penelitian yang sudah ada menjadi laporan.

6. Teknik Penarikan Kesimpulan

Teknik penarikan kesimpulan untuk menjawab permasalahan yang diteliti dalam penelitian ini adalah dengan menerapkan metode deduktif. Metode deduktif merupakan cara untuk menarik kesimpulan yang dimulai dari suatu pernyataan yang sifatnya umum menuju pernyataan-pernyataan khusus dengan menggunakan penalaran.²⁴

²³ Soerjono Soekanto, 2007, *Pengantar Penelitian Hukum*, Jakarta, UI Press, hlm. 21

²⁴ Bahrer Johan Nasution, 2008, *Metode Penelitian Hukum*, Bandung, Penerbit Maju, hlm 37.

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku

- A.D. Kartawijaya, 2018, *Hubungan Industrial Pendekatan Komprehensif-InterDisiplin Teori-Kebijakan-Praktik*. Bandung : Alfabeta.
- Adrian Sutedi, 2009, *Hukum perburuhan* , Jakarta : PT. Sinar Grafika.
- Adrian sutedi, 2008, *Tanggung Jawab Produk Dalam Hukum Perlindungan Konsumen*, Bogor : Ghalia Indonesia
- Agusmidah, 2010, *Dinamika Hukum Ketenagakerjaan*, Medan : UU Perss
- Ahmad Rifai, 2010, *Penemuan Hukum oleh hakim Dalam Perspektif Hukum Progresif*, Jakarta : Sinar Grafika.
- Ari Hernawan, 2018, *Penyelesaian sengketa hubungan industrial*, Yogyakarta : UII Press.
- Asri Wijayanti, 2009, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Jakarta: Sinar Grafika
- Bahrer Johan Nasution, 2008, *Metode Penelitian Hukum*, Bandung : Penerbit Maju.
- Cst Kansil, Christine , S.T Kansil, Engelian R, Palandeng dan Godlieb N Mamahit, 2009, *Kamus Istilah Hukum*, Jakarta : Penerbit: Jalan Permata Aksara.
- Danang Sunyoto, 2013, *Hak dan Kewajiban Bagi Pekerja dan Pengusaha*, Jakarta : Pustaka Yustisia
- Djumadi, 2008, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, Jakarta: PT Raja GrofindoPersada

- Edi Sutrisno Sidabutar, 2007, *Pedoman penyelesaian PHK*, Jakarta : praninta offset.
- Frans Hendra Winata, 2012, *Hukum Penyelesaian Sengketa*, Jakarta : PT Sinar Grafika.
- H. Ridwan Syahrani dalam Zainuddin Mapong, 2010, *Eksekusi Putusan Serta Merta*, Malang : Tunggal Mandiri Publishing
- H. Zaeni ayshadie dan Arief Rachamad, 2016, *Pengantar Ilmu Hukum*, cetakan ke-3, Jakarta : Radjagrafindo.
- H. Zaeni Asyhadie dan Rahmawati Kusuma, 2019, *Hukum Ketenagakerjaan Dalam Topik Dan Praktik Di Indonesia*, Jakarta : prenada media group.
- Imam Soepomo, 2019, *Pengantar Hukum Perburuhan* cetakan ke-9, Jakarta : Djambatan.
- Joni Emirzon, 2001, *Alternatif Penyelesaian Sengketa di Luar Pengadilan*, Jakarta : Gramedia Pustaka Umum.
- Lalu Husni, 2008, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta: Raja Grofindo Persada
- Lalu Husni, 2007 , *Pengantar Hukum ketenagakerjaan Indonesia*, Cet 1, Surabaya : Airlangga Universitas Press
- Lanny Ramli, 2008, *Hukum Ketyenagakerjaan*, Surabaya : Airlangga University Press.
- Lalu Husni, , 2012, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta : Rajagrafindo Persada
- Lilik Mulyadi, 2007, *Kompilasi Hukum Pidana Dalam Persepektif Teoritik Dan Praktik Peradilan* , Bandung: Mandar Maju
- Lilik Mulyadi dan Agus Subroto, 2011, *penyasaan perkara pengadilan hubungan industrial dalam teori dan praktik*, Bandung : PT Alumni.

- Maimun, 2007, *Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar*, Jakarta : PT. Pradnya Paramita
- MT Rionga, Yoga Firdaus, 2007, *Tenaga Kerja*, Bandung : Alfabeta
- Muhaimin, 2020, *Metode Penelitian Hukum*, Mataram : Mataram University Press
- Muhammad Abdulkadir, 1992, *Hukum Perikatan*, Bandung : Citra Aditya.
- Mukti Arto, 2004, *praktek perkara perdata pada pengadilan agama*, Yogyakarta : cct V, Pustaka pelajar.
- M. Yahya Harahap, 1989, *Segi-Segi hukum Perjanjian*, Bandung : Alumni
- Nurmaningsih Amriani, 2012, *MEDIASI: Alternatif Penyelesaian Sengketa di Pengadilan*, Jakarta : PT Raja Grafindo Persada
- Peter Mahmud Marzuki, 2008, *Pengantar Ilmu Hukum*, Jakarta : Kencana.
- Priyatna Abdurrasyid, 1996, *Penyelesaian Sengketa Perdagangan Internasional Di luar Pengadilan*, Salatiga : Makalah Seminar Nasional Hukum Bisnis
- R Subekti, 2010, *Hukum Perjanjian*, Bandung : PT Intermasa.
- Sarwono, 2011, *Hukum Acara Perdata Teori dan Praktik*, Jakarta : Sinar Grafika
- Soerjono Soekanto, 2007, *Pengantar Penelitian Hukum*, Jakarta : UI Press.
- Sokhib, 2022, *Pemutusan Hubungan Kerja Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*, Justisi.
- Sudikno Mertokusumo, 2006, *Hukum Acara Perdata Indonesia*, Edisi ke-7, Yogyakarta: Liberty
- Suherman Toha, dkk, 2010, *Penelitian Hukum Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*, Bphn Puslitbang.

Zaeni Asyhadie, 2007, *Hukum Kerja, Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, ctk-pertama, jakarta: Rajagrofindo persada.

B. Jurnal Ilmiah

Abdul Rahmat Budiono, *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Knowledge Horizon*, Fakultas Hukum Universitas Brawijaya, September 2015

Agus Mulya karsona, dkk, “Persepektif Penyelesaian Sengketa Ketenagakerjaan Melalui Pengadilan Hubungan Industrial Dalam Menghadapi Masyarakat Ekonomi ASEAN”, *Jurnal Poros Hukum Padjajaran*, Fakultas Hukum, Universita Padjajaran, Bandung. Volume 1 Nomor (2), 2020

Ahmad Hunaeni Zulkarnaen, Tanti Kirana Utami, “Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Dalam Pelaksanaan Hubungan Industrial”, *Padjajaran Jurnal Ilmu Hukum*, Fakultas Hukum Universitas Padjajaran, Bandung. Volume 3, Nomor (2), 2016

Ari yuliasuti, Emi Syarif, “Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Menggunakan Acte Van Dading”, *Jurnal Ketenagakerjaan*, Jakarta, Volume. 16, Nomor 2, edisi juli-Desember 2021

Azzahra Damara Putri S, Muh. Ali Masnun, “Analisis Yuridis Terhadap Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja Karena Kesalahan Berat (Putusan Nomor: 684 K/Pdt.Sus-Phi/2015),” *e-journal UNESA*, Fakultas Ilmu Sosial dan Hukum Universitas Negeri Surabaya , Volume 01 Nomor 01 Tahun 2012

Azharudin Lathif dan Diana Mutia Habibaty, “Disparitas Penyelesaian Sengketa Jalur Litigasi Pada Polis Asuransi Syariah Dan Putusan Pengadilan”, *Jurnal Legislasi Indonesia*, Fakultas Syariah dan

Hukum UIN Syarif Hidayatullah, Jakarta. Volume 16 Nomor 1, Maret 2019

Benri sitinjak, ediwarman, “ Penerapan hukum acara Khusus Pengadilan hubungan industrial Pada Pengadilan Negeri Medan (Studi Putusan Pengadilan Industrial Pada Pengadilan Negeri medan)”, *Jurnal mercatoria*, Universitas sumaterUtara, Volume 7, Nomor. 1, juni

Burton dalam Ah. Azharudin Lathif dan Diana Mutia Habibaty, “Disparitas penyelesaian sengketa jalur litigasi pada polis asuransi syariah dan putusan pengadilan”, *Jurnal Legislasi Indonesia*, Fakultas Syariah dan Hukum UIN Syarif Hidayatullah, Jakarta. Volume 16 nomor 1, Maret 2019

Dadan Hariana, “Dinamika Masalah Hukum dan Keadilan”, *Jurnal Surya Kencana Dua*, Volume 5, 2018

Dahlia, Agatha Jumiati, “Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Berdasarkan UU Nomor 2 Tahun 2004”, *Jurnal Wacana Hukum*, Fakultas Hukum Slamet Riyadi, Surakarta. Volume IX, Nomor (2), Oktober 2011

Delia Nurul Nuraeni, dkk, “Langkah Penyelesaian Perselisihan Pemutusan hubungan Kerja (PHK) Sepihak Serta Upaya Perlindungan Pekerja Studi Kasus Pt.Kaldu Sari Nabati Indonesia”, *Jurnal manajemen Bisnis danAkuntansi*, Universitas Padjajaran, Volume 2, NO. 3 Agustus 2023.

Ellyna Putri Nugraha, dkk, “aspek Hukum Hubungan Industrial terkait aksi mogok kerja oleh serikat pekerja di PT. Ultrajaya Milk Industry & Trading Company”, *Jurnal Poros Hukum Padjajaran*, Fakultas Hukum Universitas Padjajaran, Bandung. Volume 2 Nomor (1), 2020.

- Fadlan, M. R., & Rini Irianti Sundary., “Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial karena Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Dihubungkan dengan UU No.2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial”. *Bandung Conference Series: Law Studies*, UPT Publikasi ilmiah UNISBA, Bandung. Volume 2 Nomor (2), 2022 <https://doi.org/10.29313/bcsls.v2i2.2590>
- F Laily, dkk, “Perlindungan Hukum Untuk Karyawan yang Mengalami Pengakhiran Kerja Akibat Pelanggaran Berat”, indonesia: *jurnal Reformasi Hukum*, volume 2, Nomor 1 januari 2019
- I Nyoman Jaya Kesuma, I Wayan Agus Vijayantera, “ Perundingan Bipartit Sebagai Langkah Awal dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial”, *Jurnal hukum Saraswati (JHS)*, Fakultas Hukum, Unioversitas Mahasaraswati, Denpasar, volume 2, Nomor 1, 2020
- Johnny Ibrahim dalam Suhaimi, “Problem Hukum Dan Pendekatan Dalam Penelitian Hukum Normatif”, *Jurnal YUSTITIA*, Fakultas Hukum Universitas Madura, Pamekasan Madura. Volume 19 Nomor 2, Desember 2018
- Juwita Taroci Boboy, dkk, “Penyelesaian Sengketa Pertahanan Melalui Mediasi Berdasarkan Teori Dean G.Pruitt dan Jeffrey Z.Rubin”, *Jurnal Notarius*, Fakultas Hukum Universitas Diponegoro, Volume 13, Nomor 2, 2020
- Manik, Rahmat GM. “Pemutusan Hubungan Kerja Atas Kesalahan Berat Setelah Pasal 158 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Dicaput Ooleh Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 012/PUU-I/2003.” *Melayunesia Law* , Volume 1 Nomor 1, Tahun 2017

- Maswandi, "Penyelesaian Perselisihan Hubungan Kerja Di Pengadilan Hubungan Industrial", *jurnal ilmu administrasi publik*, universitas Medan area, Indonesia, Volume 5 (1) 2017
- Maya R Rumambi," Kedudukan Hakim ad-hoc dalam Penyelesaian Perselisihan hubungan Industrial Berdasarkan Undang-Undang nomor 2 tahun 2004", *Jurnal Lex et Societatis*, Volume III, Nomor 2, Maret
- M. Ihsar hemi, Riko Hendra pilo, " Independensi Hakim adhoc Pada Lingkungan Peradilan Hubungan Industrial", *Jurnal Hukum dan Peradilan*, UIN Syarif Hidayatullah jakarta, Volume 6 Nomor2, Juli 2017
- Muhammad Fauzi dan Tri Sulistiyono, "Perlindungan Hukum Pekerja Yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja Akibat melakukan pelanggaran Yang Bersifat Mendesak", *Lex Jurnalica*, Fakultas Hukum Universitas Negeri Semarang, Semarang. Volume 18, Nomor (3), Desember 2021
- Nikodemus Maringan, "Tinjauan Yuridis Pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara Sepihak Oleh Pengusaha Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan", *Jurnal Ilmu Hukum Legal Opinion*, edisi 3, Volume 3 tahun 2015
- Nur iftitah Isnantiana, "Legal reasoning Hakim Dalam Pengambilan Putusan Perkara Di Pengadilan", *Jurnal Pemikiran Islam Islamadina*, Universitas Muhammadiyah Purwokerto, Volume XVII, Nomor 2, Juni 2017
- Patricia Laila, dkk, "Peranan Mediator Dalam Proses Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Studi Kasus Tentang PHK Di Disnaker Provinsi Sumatera Utara)", *Jurnal Governance Opinion*, Universitas Darma Agung Medan, Volume 4 Nomor 1, Oktober 2019.

Paulus A Piter, dkk, “ Upaya Hukum Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004”, *Jurnal LexEt Societatis*, volume VI, nomor 5, Juli 2018

Phuty Umul amaliah, “Pemutusan Hubungan Kerja dan Dampak yang Menyertainya”, Seminar Nasional administrasi Pendidikan, Fakultas Ilmu pendidikan Universitas Negeri Malang

R Mantili, “Konsep Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Antara Serikat Pekerja Dengan Pengusaha Melalui Combined Process (Med-Arbitrase)”. *Jurnal Bina Mulia Hukum*, Fakultas Hukum Universitas Padjajaran, Bandung. Volume 6, Nomor (1), 2021 . <https://doi.org/10.23920/jbmh.v6i1.252>

Sentanoe Kertonegoro dalam Dahlia dan Agatha Jumiati, “Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004”, *jurnal wacana hukum*, Volume IX, 2 okt 2011

Yati Nurhayati, “Penegakan Hukum Penyelesaian Sengketa Ketenagakerjaan Melalui Peradilan Hubungan Industrial”, *Al'Adl*, IAIN Kendari, Sulawesi Tenggara, Volume VI Nomor 11, Januari -juni 2014

C. Peraturan perundang-undangan:

Bugerlijk wetboek Voor Indonesie/ Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (Staatsblad nomor 23 Tahun 1847)

Indonesia, *Rechtsreglement Voor De Buitengewesten* (RBg), Staatblad 1927 Nomor 227

_____, *Herizen Inlandsc Reglement* (HIR), Staatsblad 1941 Nomor 44

- _____, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1946 Nomor 7, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 7)
- _____, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4356)
- _____, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279)
- _____, Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573)
- _____, Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 45, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6647)
- _____, Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor SE.13/MEN/SJHKI/I/2005 Tentang Putusan Mahkamah konstitusi Atas Hak Uji Materil undang-Undang Nomor 13

Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Terhadap Undang-Undang Dasar Tahun 1945

D. Putusan Pengadilan

Putusan Mahkamah konstitusi Nomor 021/PUU-I/2003.

Putusan Kasasi Mahkamah Agung Nomor 725k/Pdt.sus-PHI /2023

E. Internet

Charles Simabura, “ Bisakah Menghidupkan Kembali Pasal yang Pernah dibatalkan MK?”, *Pusako*, Fakultas Hukum, Universitas Andalas, april 2019, <https://www.hukumonline.com>

Dinas ketenagakerjaan, Informasi cara penyelesaian perselisihan hubungan industrial, <https://disnaker.kebumenkab.go.id>

Harianti Abidin, A. Aco Agus, “ Peranan Serikat Pekerja Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Studi pada Serikat Pekerja PT. PLN (Persero) Wilayah Suselabar), <https://ojs.unm.ac.id/tomalebbs/article/download/3731/2153>

Korporat dan Komersil, Mengenai Litigasi: mengenai Penyelesaian Sengketa dimeja Hijau, <https://www-dslalawfirm-com.cdn.ampproject.org>

Kresal, *Termination Of Employment Relationship: The Legal SolusionIn Slovia*, <http://ec.europa.eu/social>

Prof. Dr. Notonegoro, 11 agustus 2015, Hak dan Kewajiban Warga Negara Indonesia Dengan UUD 45, <https://www.mkri.id>

