

**PENYELESAIAN SENGKETA PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA SECARA
SEPIHAK DAN TANPA ALASAN OLEH PERUSAHAAN TERHADAP
KARYAWAN (STUDI PUTUSAN KASASI MAHKAMAH AGUNG NOMOR
1201 K/PDT.SUS-PHI/2021)**



**Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Mendapatkan Gelar
Sarjana Pada Program Studi Ilmu Hukum Fakultas Hukum
Universitas Sriwijaya**

Oleh :

ATIKAH NAZIHAN

02011282126127

UNIVERSITAS SRIWIJAYA

FAKULTAS HUKUM

PALEMBANG

2025

**UNIVERSITAS SRIWIJAYA
FAKULTAS HUKUM
PALEMBANG**

HALAMAN PERSETUJUAN DAN PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : ATIKAH NAZIHAH
NIM : 02011282126127
PROGRAM KEKHUSUSAN : HUKUM PERDATA

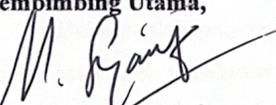
JUDUL

**PENYELESAIAN SENGKETA PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA
SECARA SEPIHAK DAN TANPA ALASAN OLEH PERUSAHAAN
TERHADAP KARYAWAN
(STUDI PUTUSAN KASASI MAHKAMAH AGUNG NOMOR 1201
K/PDT.SUS/PHI2021)**

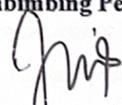
Telah Diuji dan Lulus Dalam Ujian Komprehensif Pada Tanggal 28 Februari 2025
dan Dinyatakan Memenuhi Syarat Memperoleh Gelar Sarjana Hukum Pada
Program Studi Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya

Palembang, 6 Maret 2025
Mengesahkan,

Pembimbing Utama,


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

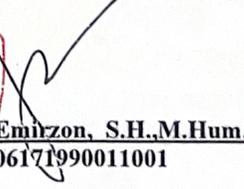
Pembimbing Pembantu,


Dian Afrilia, S.H., M.H.
NIP. 198204132015042003

Mengetahui,

Dekan Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya




Prof. Dr. H. Joni Emirzon, S.H., M.Hum.
NIP. 196606171990011001

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Atikah Nazihah
Nomor induk Mahasiswa : 02011282126127
Tempat/Tanggal Lahir : Palembang/23 Maret 2003
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 di tulis oleh siapapun tanpa mencantumkan sumbernya dalam teks.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, apabila terbukti bahwa 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.

Palembang, 7 Februari 2025



Atikah Nazihah
Atikah Nazihah

NIM. 02011282126127

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

“This is the very first page not where the stroyline ends”

-Taylor Swift-

Skripsi ini saya persembahkan untuk :

- Allah SWT**
- Orang Tua**
- Keluargaku**
- Pembimbing Skripsi dan Seluruh
Dosen Fakultas Hukum Universitas
Sriwijaya**

KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan puji dan syukur kehadirat Allah SWT serta rahmat dan kasih sayang-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi yang berjudul “Penyelesaian Sengketa Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak dan Tanpa Alasan Oleh Perusahaan Kepada Karyawan” ini dengan tepat waktu.

Tugas akhir penulisan skripsi ini dimaksudkan untuk memenuhi kualifikasi ataupun persyaratan dalam memperoleh gelar Sarjana Hukum pada Program Ilmu Hukum Universitas Sriwijaya. Dalam penulisan skripsi ini, penulis menemui banyak rintangan dan tantangan yang dihadapi. Namun, atas ridho Allah dan dukungan dari kedua orang tua, keluarga, dosen, dan teman-teman sehingga penulisan skripsi ini dapat berjalan dengan lancar.

Penulis menyadari bahwa karya tulis ini masih memiliki beberapa kekurangan. Oleh karena itu, saran dan kritik dari berbagai pihak sangat berguna bagi penulis untuk memperbaiki skripsi ini. Penulis berharap semoga skripsi ini dapat berguna dan bermanfaat secara teoritis dan praktis bagi para pembaca.

Palembang, 7 Februari 2025



Atikah Nazihah

UCAPAN TERIMA KASIH

Dalam penyusunan skripsi ini Penulis menyadari begitu banyak mendapat bantuan, bimbingan, nasehat serta dorongan dari berbagai pihak. Untuk itulah dalam kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada :

1. Allah SWT atas limpahan Rahmat dan karunia-Nya yang telah memberikan segala kemudahan dan kenikmatan bagi penulis dalam mengerjakan skripsi;
2. Bapak Prof. Dr. Taufiq Marwa, S.E., M.Si., selaku Rektor Universitas Sriwijaya beserta jajarannya;
3. Bapak Prof. Dr. H. Joni Emirzon, S.H., M.Hum., selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya;
4. Bapak Dr. M. Syaifuddin, S.H., M.Hum., selaku Wakil Dekan I Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya;
5. Ibu Vegitya Ramadhani Putri, S.H., S.Ant., M.A., LL.M., selaku Wakil Dekan II Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya;
6. Bapak Dr. Zulhidayat, S.H., M.H., selaku Wakil Dekan III Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya;
7. Bapak Dr. M. Syaifuddin, S.H., M.Hum., selaku Ketua Bagian Program Kekhususan Hukum Perdata Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya;
8. Bapak Akhmad Idris, S.H., M.H., selaku Dosen Pembimbing Akademik saya dalam karya tulis ini yang telah memberikan arahan dan dukungan;

9. Bapak Dr. M. Syaifuddin, S.H., M.Hum., selaku Dosen Pembimbing Utama saya yang telah membimbing, memberikan arahan, motivasi, dan membantu penulis dalam penulisan skripsi ini sampai selesai;
10. Ibu Dian. Afrillia, S.H., M.H., selaku Pembimbing Kedua saya yang telah membimbing, memberikan arahan, motivasi, dan membantu penulis dalam penulisan skripsi ini sampai selesai;
11. Kedua orang tua saya, Drs. H. Koimudin, S.H., M.M. dan Hj. Suryani, S.Ag., terimakasih atas segala cinta kasih, arahan dan selalu memberikan dukungan kepada penulis setiap harinya dalam pembuatan skripsi ini yang tak hentinya memberikan doa terbaik;
12. Kepada keluarga saya Ahmad Rizky Putra, Cindi Yunita, Naufal Harizuddin, Arvinza, terima kasih selalu memberikan doa dan dukungan kepada saya selama penulis mengerjakan skripsi ini;
13. M. Ikhsan Fakhriza, S.H., terimakasih telah memberikan arahan kepada penulis sejak awal perkuliahan serta mendengarkan keluh kesah penulis dan selalu memberikan motivasi untuk selalu semangat dalam pengerjaan skripsi ini;
14. Bes Bes, Dhea Firda, Nyayu Dwi Tarisa, Sajida Nurhaliza. Sitti Nuriska, Afifa Tara, terimakasih untuk sahabat saya yang selalu ada pada saat mengerjakan skripsi dan memberikan motivasi yang tiada hentinya kepada saya;

15. Amelia Soraya, terimakasih sudah selalu berjuang bersama saya sejak awal perkuliahan sampai pengerjaan skripsi ini, selalu menemani dalam proses perkuliahan saya dan memberikan motivasi untuk mengerjakan skripsi ini;
16. Teman perkuliahan saya yaitu, cherry, arien, peyek, nabila tiara, syarah, azwa, dan genggong, terimakasih telah memberikan dukungan dan berproses bersama dalam masa perkuliahan ini;
17. Seluruh Dosen Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya yang telah memberikan banyak ilmu bermanfaat kepada saya dan memberikan dukungan terus mengejar cita-cita;
18. Seluruh staff dan pegawai Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya yang telah memberikan pelayanan bagi mahasiswa dan kemudahan selama masa perkuliahan.

Palembang, 7 Februari 2025



Atikah Nazihah

NIM. 0201128212612

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN DAN PENGESAHAN SKRIPSI	ii
SURAT PERNYATAAN	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iv
KATA PENGANTAR	v
UCAPAN TERIMA KASIH	vi
DAFTAR ISI	ix
BAB I	1
PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	7
C. Tujuan Penelitian	8
D. Manfaat Penelitian.....	8
E. Ruang Lingkup	9
F. Kerangka Teori	10
1. Teori Perjanjian	10
2. Teori Penyelesaian Sengketa.....	14

3. Teori Perlindungan Hukum.....	16
4. Teori Putusan Hakim	18
G. Metode Penelitian	20
1. Jenis Penelitian.....	20
2. Pendekatan Penelitian	21
3. Jenis Sumber Bahan Hukum	22
4. Teknik Pengumpulan Bahan Hukum	24
5. Teknik Analisis Bahan Hukum	24
6. Teknik Penarikan Kesimpulan	25
 BAB II	
TINJAUAN PUSTAKA.....	26
A. Tinjauan Umum Tentang Pekerja.....	26
1. Pengertian Pekerja	26
2. Hak dan Kewajiban Pekerja.....	28
B. Tinjauan Umum Tentang Hubungan Kerja.....	33
1. Pengertian Hubungan Kerja.....	33
2. Pengertian Perjanjian Kerja.....	35
3. Syarat Sah Perjanjian Kerja.....	38
4. Bentuk-Bentuk Perjanjian Kerja.....	40

5. Unsur-Unsur Perjanjian Kerja.....	41
C. Tinjauan Umum Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)	43
1. Pengertian Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)	43
2. Pengelompokkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)	46
D. Tinjauan Umum Tentang Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).....	49
1. Pengertian Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).....	49
2. Jenis-Jenis Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).....	51
3. Sebab-sebab Pemutusan Hubungan Kerja.....	57
BAB III.....	59
PEMBAHASAN.....	59
A. Putusan Kasasi Mahkamah Agung Nomor 1201 K/Pdt.Sus-PHI/2021: Upaya Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak dan Tidak Wajar oleh Perusahaan Terhadap Karyawan Ditinjau dari Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Outsourcing, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, serta Pemutusan Hubungan Kerja.....	59
1. Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak dan Tanpa Alasan Oleh Perusahaan Terhadap Karyawan Menurut Peraturan pemerintah.....	59
2. Sebuah Kasus Pemutusan Hubungan Kerja yang Sewenang-wenang dan tanpa alasan yang dilakukan oleh perusahaan terhadap	

karyawannya disidangkan oleh Mahkamah Agung dengan Putusan Kasasi Nomor 1201/Pdt.Sus-PHI/2021.....	77
--	----

B. Perlindungan Hukum bagi Karyawan dalam Putusan Kasasi Mahkamah Agung Nomor 1201 K/Pdt.Sus-PHI/2021 Tentang Perselisihan Karyawan Atas Pemutusan Hubungan Kerja Secara Tidak Wajar dan Sepihak oleh Perusahaan yang ditinjau berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, yang membahas tentang outsourcing, waktu kerja dan istirahat, pemutusan hubungan kerja, dan perjanjian kerja waktu tertentu.....85

1. Perlindungan Hukum Terhadap Karyawan yang Mengalami Sengketa Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak dengan Membayar Uang Kompensasi.....85
2. Perlindungan Hukum Terhadap Karyawan yang Mengalami Sengketa Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak dengan Perubahan Status Pekerja dari Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT).....92

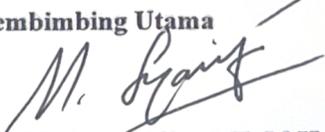
BAB IV.....	98
PENUTUP.....	98
A. KESIMPUL.....	98
B. SARAN.....	99
DAFTAR PUSTAKA.....	101

ABSTRAK

Skripsi ini mengkaji tentang penyelesaian sengketa pemutusan hubungan kerja secara sepihak dan tanpa alasan oleh perusahaan terhadap karyawan pada tingkat pertama dilakukan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palangkaraya dalam pelaksanaannya timbul masalah yang dialami oleh Penggugat selaku pekerja dalam Perusahaan PT. Susantri Permai yang selanjutnya mengajukan kasasi dalam Putusan Kasasi Mahkamah Agung Nomor 1201/K/Pdt.Sus-PHI/2021, adapun dasar hukum yang digunakan oleh penulis dalam skripsi ini yaitu Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja. Dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian hukum normatif (*legal research*) dengan menggunakan pendekatan peraturan perundang-undangan yang berlaku di Indonesia, pendekatan kasus, dan konseptual. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dalam pemutusan hubungan kerja yang dilakukan secara sepihak dan tanpa alasan oleh Perusahaan dapat dilakukan proses penyelesaian sengketa melalui jalur hukum sehingga melindungi hak pekerja untuk mendapatkan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima berdasarkan Pasal 40 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja. Pertimbangan hukum hakim dalam putusan secara *ratio decidendi* Hakim telah mempertimbangkan berdasarkan aturan yang ada yaitu bahwa status pekerja Penggugat dari PKWT demi hukum berubah menjadi PKWTT dan menghukum Tergugat untuk memberikan kompensasi pemutusan hubungan kerja kepada Penggugat sebesar Rp. 50.600.000,00.

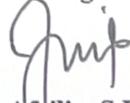
Kata Kunci : Pemutusan Hubungan Kerja, Penyelesaian Sengketa, Perlindungan Hukum.

Pembimbing Utama


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

Palembang, 6 Maret 2025

Pembimbing Pembantu


Dian Afrilia, S.H., M.H.
NIP : 198204132015042003

Ketua Bagian Hukum Perdata


Helena Primadianti S., S.H., M.H.
NIP : 198609142009022004

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Tiga pihak, seperti pemilik bisnis/pengusaha, karyawan, dan pemerintah berinteraksi selama proses pembuatan barang dan jasa untuk membentuk hubungan industrial. Ketiga pihak, termasuk pekerja/buruh, pengusaha, dan pemerintah, mengharapkan hubungan kerja yang positif dan harmonis. Namun, seperti halnya hubungan pribadi lainnya, interaksi industrial dapat menimbulkan banyak perselisihan. Perselisihan dapat timbul sebagai akibat dari perbedaan pendapat atau keinginan atas suatu masalah tertentu. Perselisihan hubungan industrial muncul sebagai akibat dari perbedaan pendapat antara pekerja dan pengusaha.

Dari sudut pandang hukum ketenagakerjaan, terdapat juga pemutusan kontrak kerja secara sepihak tidak hanya mempengaruhi hubungan antara pengusaha dan tenaga kerja, tetapi dapat menimbulkan masalah dalam penegakan hak-hak para tenaga kerja serta kepatuhan terhadap undang-undang yang mengatur. Hal ini menunjukkan bahwa penting untuk memahami dan mentaati aturan hukum yang mengatur mengenai pemutusan kontrak kerja, mengenai kewajiban dan hak masing-masing pihak untuk menciptakan masyarakat yang adil dan makmur.¹

¹ Shalihah, F. (2017). "Perjanjian kerja waktu tertentu (pkwt) dalam hubungan kerja menurut hukum ketenagakerjaan indonesia dalam perspektif ham". *UIR Law Review*, 1(2), 149-160.

Masalah hukum terkait ketenagakerjaan masih sering terjadi di Indonesia, salah satu masalah yang masih muncul hingga saat ini dalam kasus Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) adalah adanya hak-hak yang seharusnya dimiliki oleh karyawan namun tidak diberikan oleh perusahaan. Jika mengutip UU No. 4 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, maka dapat didefinisikan bahwa sengketa PHK adalah suatu perkara yang terjadi antara dua pihak dalam suatu hubungan kerja, dalam hal karyawan dan perusahaan oleh sebab adanya kontradiksi perihal PHK itu sendiri.² Hal ini dikarenakan adanya Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 Pasal 40 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, serta Pemutusan Hubungan Kerja, yang pada intinya menyatakan bahwa pemberi kerja bertanggung jawab untuk memberikan kompensasi dan tunjangan lainnya yang menjadi hak karyawan.³

Jika ada banyak lowongan pekerjaan disertai dengan peraturan Perusahaan yang jelas, maka hal ini akan membantu masyarakat lebih stabil dan sejahtera serta dijamin hak hukum nya oleh norma yang ada. Maka dari itu, negara memiliki tanggung jawab untuk memastikan kesejahteraan warganya. Satu-satunya alat yang paling penting

² Indonesia, *Undang-Undang Penyelesaian Hubungan Industrial*, UU No. 2 Tahun 2004

³ Pasal 40 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja waktu tertentu, alih daya, waktu kerja dan waktu istirahat dan pemutusan hubungan kerja

untuk mencapai stabilitas dan keamanan adalah hukum. Peraturan ini dimaksudkan untuk mencegah pengalihan kekuasaan dari orang yang lebih berkuasa kepada orang yang kurang berkuasa, sehingga menghasilkan pertumbuhan dan stabilitas dalam masyarakat.⁴ Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh perusahaan dapat disebabkan oleh kesalahan yang dilakukan oleh pekerja, kebangkrutan perusahaan yang memaksa penutupan bisnis, atau modifikasi praktik kerja.

Menurut Pasal 52 Ayat 1 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, “Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja/Buruh karena apabila melanggar ketentuan dalam Perjanjian Kerja Bersama dan sebelumnya telah mendapatkan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga secara berturut-turut. Dalam hal demikian, Pekerja/Buruh berhak atas uang penghargaan masa kerja 0,5 (nol koma lima) kali ketentuan Pasal 40 ayat (2); uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (3); dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 40 ayat (4)” apabila pekerja/buruh melakukan pelanggaran yang memungkinkan terjadinya pemutusan hubungan kerja dan berdampak negatif terhadap kelangsungan hidup pekerja/buruh dan keluarganya..

⁴ Nikodemus Maringan, “Tinjauan Yuridis Pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara Sepihak Oleh Perusahaan Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan”. *Jurnal Ilmu Hukum Legal Opinion*, Tahun 2015, Vol.3, No.3, hlm.1

Selain itu, dalam praktik kehidupan nyata perusahaan dapat mempekerjakan pekerja dengan kontrak satu tahun yang kemudian diperbarui setiap tahun untuk individu yang dibutuhkan atau yang diinginkan. Ini adalah salah satu contoh klausul yang dapat disalahgunakan dalam praktik. Hal tersebut dilakukan oleh Perusahaan untuk menghindari hak pesangon jika seseorang dipecat. Sebaliknya, pengaturan kerja tenaga kerja yang memiliki kinerja buruk dapat diperpanjang atau diberhentikan tanpa pesangon.⁵

Setiap calon tenaga kerja yang mendapatkan pekerjaan maka akan diberikan kontrak kerja yang dikenal sebagai perjanjian kerja. Perjanjian kerja adalah kontrak yang menguraikan hak dan tanggung jawab kedua belah pihak di bawah kondisi ketenagakerjaan yang telah ditentukan. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), di sisi lain, adalah perjanjian kerja yang lebih eksklusif karena hanya berlaku selama masa kerja. Kontrak kerja jenis ini biasanya diklasifikasikan sebagai kontrak atau kontrak kerja terbuka.⁶ Hubungan kerja saat ini harus didukung oleh lingkungan perusahaan yang adil, damai, dan saling menghormati.

⁵ Permatasari, R. A. P. (2018). "Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Kontrak Yang Di Phk Saat Masa Kontrak Sedang Berlangsung". *Mimbar Keadilan Jurnal Ilmu Hukum*

⁶ Husni, L. *Pengantar hukum ketenagakerjaan Indonesia*. (Jakarta: Cayton Publishing, 2006), hlm. 70.

Tujuan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) adalah untuk memberikan jaminan dan perlindungan bagi pemberi kerja dan karyawan. Namun, sistem PKWT tidak selalu berjalan dengan baik dan tidak memberikan hak-hak pekerja secara penuh, terutama bagipada mereka yang diputuskan hubungan kerjanya oleh sebab ketentuan daripada PKWT ini. Perjanjian kerja waktu tidak tertentu adalah nama lain dari perjanjian kerja kontrak. Pasal 1603 Ayat (1) Kitab UU Hukum Perdata, yang mengatur bahwa hubungan kerja berakhir demi hukum apabila waktu yang ditentukan dalam perjanjian atau dalam ketentuan undang-undang atau kebiasaan telah berakhir.⁷ Agar memiliki kekuatan hukum, perjanjian kerja harus dibuat secara tertulis dan disepakati Bersama antara kedua bela pihak, sesuai dengan Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 Pasal 1 Ayat 1: “Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan Pekerja/Buruh berdasarkan Perjanjian Kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, Upah, dan perintah”.

PHK memiliki prosedur kompleks dan emosional bagi karyawan dan perusahaan. PHK dijelaskan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, Pasal 1 butir (25),

⁷ Makadolang, E. M., Maramis, R. A., & Siar, L. (2024). “Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Pada perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Yang Diberhentikan Sebelum Waktunya”. *Jurnal Lex Privatum*, 13(3)..

“Pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena alasan tertentu, yang menyebabkan pemberi kerja dan pekerja melepaskan hak dan kewajibannya”. Dalam Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terdapat hak para tenaga kerja. Hak tenaga kerja yang terkena PHK berhak atas kompensasi yang diatur oleh peraturan ketenagakerjaan yang berlaku, seperti pesangon atau tunjangan pengangguran. Sementara itu, terdapat kewajiban Perusahaan yaitu perusahaan harus mematuhi peraturan ketenagakerjaan, mengungkapkan alasan yang jelas untuk melakukan pemecatan terhadap tenaga kerja, dan melakukan pembayaran yang memadai. Memahami hak dan kewajiban masing-masing pihak dapat membantu mengurangi dampak negatif dari proses tersebut.

Dalam penelitian skripsi ini, PT. Susantri Permai menjadi studi kasus untuk perselisihan pemutusan hubungan kerja. PT. Susantri Permai melakukan pemecatan sepihak kepada Monang Hasudungan Pangaribuan dalam Putusan Kasasi Mahkamah Agung Nomor 1201 K/Pdt.Sus-PHI/2021. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dilakukan tanpa ada alasan jelas dari perusahaan tersebut. Hal tersebut menimbulkan perselisihan PHK, oleh sebab itu Monang Hasudungan Pangaribuan memiliki hak untuk mendapatkan kompensasi sebesar kelipatan daripada ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penggantian hak berdasarkan Pasal 156 ayat (4), dan uang penghargaan masa kerja sesuai Pasal 156 ayat (3) Undang Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dengan masa kerja penggugat sebagai dasar.

tanggal 3 Juni 2019 sampai dengan tanggal 2 Juni 2020 (masa kerja 1 tahun) dengan upah Rp22.000.000,00.

B. Rumusan Masalah

Dari penjelasan di atas, adapun rumusan masalah yang ditentukan oleh penulis sebagai landasan penelitian dalam skripsi ini, yaitu :

1. Bagaimana upaya penyelesaian sengketa yang tepat untuk diterapkan pada perselisihan antara karyawan dengan perusahaan yang melakukan tindakan PHK dalam Putusan Kasasi No. 1201 K/Pdt.Sus-PHI/2021 Mahkamah Agung jika ditinjau berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja?
2. Bagaimana perlindungan hukum terhadap pekerja yang mengalami sengketa pemutusan hubungan kerja oleh salah satu pihak dan tanpa alasan dari perusahaan terhadap karyawan dalam Putusan Kasasi No. 1201 K/Pdt.Sus-PHI/2021 Mahkamah Agung ditinjau berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 tentang Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, dan Pemutusan Hubungan Kerja?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian penelitian di atas, maka penulis memiliki tujuan untuk :

1. Mengetahui dan menganalisis upaya penyelesaian sengketa pemutusan kontrak kerja secara sepihak ditinjau dari PP No. 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.
2. Mengetahui dan menganalisis perlindungan hukum terhadap pekerja yang mengalami sengketa pemutusan kontrak kerja secara sepihak ditinjau sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, yang mengatur tentang Alih Daya, Jam Kerja dan Istirahat, Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, dan Pemutusan Hubungan Kerja.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini :

1. Manfaat Teoritis

- a. Skripsi ini akan memberikan manfaat untuk pengembangan regulasi ketenagakerjaan di Indonesia khususnya terkait penyelesaian sengketa pemutusan kontrak kerja secara sepihak ditinjau berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 mengatur tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Jam Kerja dan Istirahat, serta Pemutusan Hubungan Kerja.

- b. Skripsi ini diharapkan dapat bermanfaat dalam menjadi suatu pedoman atau informasi mengenai ketenagakerjaan bagi siapa saja yang ingin melakukan penelitian selanjutnya.

2. Manfaat Praktis

Diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi panduan dan sumber informasi bagi semua pihak terkait, sebagai berikut :

- a. Pekerja

Menjelaskan informasi mengenai perlindungan hukum terhadap hak dan tanggung jawab sebagai karyawan dalam suatu perusahaan.

- b. Perusahaan

Menjalankan manajemen perusahaan sesuai dengan peraturan yang berlaku tanpa merugikan pihak-pihak lainnya.

- c. Kementrian Ketenagakerjaan dan Dinas Ketenagakerjaan Daerah

Meninjau sarana hukum dan peraturan perundang-undangan mengenai ketenagakerjaan apakah sudah berjalan dengan efektif.

E. Ruang Lingkup

Dalam ruang lingkup penjelasan penelitian skripsi ini berfokus pada pokok pembahasan mengenai upaya penyelesaian sengketa pemutusan kontrak kerja secara sepihak dan tanpa alasan oleh perusahaan terhadap karyawan dan perlindungan hukum terhadap pekerja yang mengalami sengketa tersebut

berdasarkan Putusan Kasasi MA No. 1201 K/Pdt.Sus-PHI/2021.

F. Kerangka Teori

Penulis menggunakan berbagai teori untuk menjawab rumusan masalah dalam skripsi ini, antara lain :

1. Teori Perjanjian

Dalam penjelasan R. Subekti, pengertian perjanjian atau kontrak ialah suatu peristiwa dimana satu atau kedua belah pihak membuat komitmen satu sama lain untuk melakukan sesuatu, dari komitmen tersebut timbulah hubungan antar kedua belah pihak yang dikenal sebagai “perikatan”, maka sebuah perjanjian menciptakannya kesepakatan antara dua orang.⁸

Lukman Santoso, menjelaskan bahwa perjanjian yang dibuat oleh dua orang atau lebih dapat berakhir atau dibatalkan karena beberapa alasan adalah sebagai berikut :⁹

1. Batas waktu dimana setiap perjanjian yang dibuat oleh pihak, baik melalui akta di bawah tangan maupun oleh pejabat, memiliki batas waktu yang jelas.
2. Dilaksanakannya objek perjanjian.
3. Kesepakatan kedua belah pihak untuk mengakhiri perjanjian.

⁸ Muhammad Syaifuddin, *Hukum Kontrak Memahami Kontrak dalam Prespektif Filsafat, Teori, Dogmatik, dan Praktik Hukum (Seri Pengayaan Hukum Perikatan)*, (Bandung: Mandar Maju, 2012), hlm. 22

⁹ Lukman Santoso, *Aspek Hukum Perjanjian*, (Yogyakarta: Penebar Media Pustaka, 2019), hlm. 106-109

4. Pembatalan perjanjian secara sepihak karena salah satu pihak tidak setuju.
5. Keputusan pengadilan tentang penyelesaian sengketa kontrak.

Perjanjian itu sendiri adalah hubungan dimana satu pihak memiliki wewenang untuk menuntut kinerja sekaligus mengharuskan pihak lain untuk memenuhi kewajibannya sebagaimana dinyatakan oleh M. Yahya Harahap.¹⁰

Menurut Herlien Budiono, berdasarkan pendapat C. Asser-L.E.H. Rutten, ada beberapa bagian dalam perjanjian, yaitu sebagai berikut :¹¹

1. Unsur *Essensialia*

Hal-hal pokok yang harus dicantumkan dalam perjanjian dan mengakibatkan terciptanya suatu perjanjian. Tanpa unsur-unsur tersebut, maka perjanjian tidak sah dan tidak mengikat para pihak yang mengadakannya. Misalnya saja dalam suatu perjanjian pinjam meminjam, unsur pokoknya adalah keberadaan barang dan harga.

2. Unsur *Naturalia*

Syarat-syarat umum yang tidak wajib dan sesuatu yang sudah melekat secara diam-diam dalam perjanjian (sesuatu yang biasanya disertakan dalam perjanjian). Unsur-unsur tersebut diatur dengan peraturan perundang-

¹⁰ Syahmin AK, *Hukum Kontrak Internasional*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo, 2006), hlm. 1

¹¹ Muhammad Syaifuddin, *op.cit*, hlm. 23

undangan atau tambahan dalam pertauran perundang-undangan. peraturan perundang-undangan dengan hukum yang mengatur/menambah.

3. Unsur Aksidentalialia

Bagian dari kontrak berbentuk syarat-syarat yang disepakati secara khusus oleh para pihak. Misalnya, syarat pembayaran, pemilihan tempat tinggal, pilihan hukum dan cara penyerahan barang.

Perjanjian ada dua macam, yaitu perjanjian tertulis dan perjanjian lisan. Perjanjian tertulis merupakan kesepakatan yang dicapai para pihak secara tertulis. Sedangkan kesepakatan dicapai secara lisan oleh kedua belah pihak (ada kesepakatan yang cukup antara pihak). Ada 3 (tiga) bentuk perjanjian tertulis, yaitu :¹²

1. Perjanjian di bawah tangan, hanya ditandatangani oleh pihak-pihak yang terlibat. Perjanjian ini terikat dengan seluruh pihak yang terlibat secara langsung namun tak memiliki wewenang untuk terikat pada pihak ketiga.
2. Perjanjian dilakukan melalui notaris untuk menyetujui tanda tangan kedua belah pihak. Peran notaris dalam mengesahkan akta hanyalah sekedar mengesahkan keaslian tanda tangan yang digunakan oleh pihak-pihak terlibat tersebut. Namun, keterangan itu tidak berpengaruh bagi keabsahan hukum tersebut.
3. Suatu perjanjian yang dibuat dalam bentuk akta notaris oleh notaris.

¹² Salim H.S., *Hukum Kontrak teori dan Teknik Penyusunan kontrak*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2019), hlm. 42

Tujuan yang ingin dicapai oleh perjanjian merupakan isi dari perjanjian itu sendiri. Para pihak biasanya mengadakan perjanjian dengan maksud atau tujuan tertentu, yang dilandasi oleh maksud yang jelas, yaitu berupa komitmen antar para pihak. Patrick S. Atiyah menyatakan perjanjian tersebut memiliki tiga dasar tujuan, yaitu :¹³

1. Memaksakan janji dan melindungi harapan yang masuk akal darinya;
2. Mencegah pengayaan yang tidak adil dan tidak benar (usaha memperkaya diri sendiri);
3. *To prevent certain kinds of harm.*

Adanya suatu perjanjian atau kontrak lekat akan terpenuhinya berbagai syarat sehingga kontrak tersebut mendapatkan legitimasinya, sebagaimana diatur oleh Pasal 1320 KUHPERDATA, yaitu :

1. Kesepakatan mereka yang mengikatkan dirinya;
2. Kesepakatan untuk membuat suatu perikatan;
3. Suatu pokok persoalan tertentu;
4. Suatu sebab yang tidak terlarang (kausa yang halal).

¹³ Sinaga, N. A. (2018). "Peranan asas-asas hukum perjanjian dalam mewujudkan tujuan perjanjian". *Binamulia Hukum*, 7(2), 107-120.

Akibat hukum sahnya suatu perjanjian, yaitu sebagai berikut :¹⁴

1. Berlaku sebagai undang-undang, berarti perjanjian itu mengikat dan dapat dilaksanakan, memberikan kepastian hukum kepada para pihak yang membuat perjanjian. Apabila dilanggar, maka akan ada akibat hukum berupa sanksi.
2. Hal ini tidak dapat dicabut secara pihak, dan kesepakatan yang dicapai menurut hukum mengikat kedua belah pihak. Perjanjian ini tidak dapat ditarik atau dibatalkan secara sepihak. Jika penarikan atau pembatalan diperlukan, maka persetujuan dari pihak lain harus diperoleh.
3. Perjanjian harus dilaksanakan dengan itikad baik.

Penulis mengkaji dan membahas perjanjian antara pemberi kerja dan pekerja sebagaimana diatur dalam peraturan ketenagakerjaan dengan menggunakan ide ini sebagai instrument atau metode.

2. Teori Penyelesaian Sengketa

Menurut Dean G Pruitt dan Jeffrey Z. Rubin, ada 5 (lima) teori penyelesaian sengketa yang menjelaskan tentang :¹⁵

1. *Contending* (bertanding), yaitu upaya untuk menerapkan solusi

¹⁴ Surya, I. K.A. (2019). “Kajian Yuridis Akibat Hukum Perjanjian Yang Dilakukan Antara Konsumen Dengan Grab Car Sebagai Transportasi Jalan Online: Bahasa Subtittle (Indonesia).” *Majalah Ilmiah Univertsitas Tabanan*, 16(2), 108-115.

¹⁵ Juwita Tarochi Boboy Boboy, Budi Santoso, dan Irawati, “Penyelesaian Sengketa Pertahanan Melalui Mediasi Berdasarkan Teori Dean G. Pruit dan Jeffrey Z. Rubin.” *Notarius* 13, no. 2 (2020): 803-18

- yang dipilih oleh salah satu pihak atas pihak lainnya;
2. *Yielding* (Mengalah), yaitu menurunkan keinginan sendiri dan menerimaketerbatasan dari apa yang benar-bener diinginkan;
 3. Pemecahan masalah, yaitu menemukan solusi yang menguntungkan keduabelah pihak;
 4. *With drawing* (Menjauh), yaitu keputusan untuk meninggalkan situasi yangdiperdebatkan, baik secara fisik maupun psikologis;
 5. *In action* (diam), yaitu tidak melakukan apa-apa.

Penyelesaian sengketa dapat dilakukan dengan 2 (dua) cara, yaitu litigasi dan non-litigasi. Penyelesaian secara litigasi merupakan bentuk penyelesaian melalui pengadilan. Sementara itu, non-litigasi lebih efektif dan efisien disebut ADR, yang bentuknya bermacam-macam, sebagai berikut :

1. Negosiasi

Susanti Adi Nugroho berpendapat bahwa negosiasi merupakan suatu proses tawar-menawar untuk mencapai kesepakatan dengan pihak lain melalui interaksi dan komunikasi yang dinamis dengan tujuan untuk menemukan solusi atau jalan keluar atas permasalahan yang dihadapikedua belah pihak.¹⁶

¹⁶ Susanti Adi Nugroho, *Hukum Persaingan Usaha Di Indonesia*, (Jakarta: Prenada Media, 2009),

2. Arbitrase

Munir Faudy berpendapat bahwa, arbitrase berperan sebagai pengadilan privat dan fungsi arbiter seperti wasit pertandingan sepak bola di atas, sekilas terlihat benar, namun kenyatannya tidak demikian.¹⁷

3. konsiliasi

Menurut M. Marwan dan Jimmy P, konsiliasi sebagai usaha untuk mendamaikan keinginan para pihak yang bersengketa dengan tujuan mencapai kesepakatan untuk menyelesaikan perselisihan secara damai.¹⁸

4. Mediasi

Munir Faudi menjelaskan mengenai pengertian mediasi yaitu suatu proses penyelesaian sengketa dimana masalah ini diselesaikan melalui diskusi dengan pihak ketiga yang tidak memihak yang akan membantu pihak-pihak yang bersengketa. Mediator adalah pihak ketiga yang tidak memihak.¹⁹

3. Teori Perlindungan Hukum

Menurut Satjipto Raharjo, perlindungan hukum merupakan suatu bentuk perlindungan kepada HAM yang oleh orang lain dilanggar, serta

¹⁷ Talib, I. 2013. “Bentuk Putusan Penyelesaian Sengketa Berdasarkan Mediasi”. *Lex et Soceta* 1(1).

¹⁸ M. Marwan dan Jimmy. P, *Kamus Hukum*. (Surabaya: Reality Publisher, 2009), hlm. 378.

¹⁹ *Ibid*, hlm 376

jaminan itu diberi ke masyarakat supaya mereka mendapatkan haknya yang terlebih dahulu telah dijamin oleh hukum.²⁰

Perlindungan hukum dapat dibedakan menjadi 2 (dua) :²¹

1. Perlindungan Hukum Preventif

Pemerintah yang berkuasa memberikan perlindungan hukum yang dirancang untuk mencegah terjadinya tindakan pelanggaran. Tujuannya adalah untuk mencegah timbulnya permasalahan dan dengan demikian untuk mengarahkan pemerintah yang memiliki kekuasaan untuk berhati-hati dalam mengambil keputusan atau kebijakan yang melibatkan kewenangan diskresi.

2. Perlindungan Hukum Represif

Sanksi berupa denda, hukuman penjara, dan hukuman tambahan akan dikenakan terhadap permasalahan yang timbul akibat pelanggaran ketentuan. Salah satu tujuannya adalah untuk menyelesaikan perselisihan yang timbul. Perlindungan hukum ini diberikan dan diselesaikan oleh pengadilan umum dan pengadilan tata usaha negara Indonesia.

Perlindungannya saja hanya dianggap sebagai jenis perlindungan hukum jika memenuhi persyaratan, seperti :

1. Keberadaan pemerintahan yang mengayomi rakyatnya.
2. Menjamin adanya hukum yang sifatnya pasti.
3. Memiliki hubungan yang erat dengan hak masyarakatnya.

²⁰ Satjipto Raharjo. *Ilmu Hukum*. (Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2014), hlm. 54

²¹ Ahmad Miru. *Perlindungan Konsumen*, (Jakarta : PT. Raja Grafindo, 2011), hlm. 1-22

4. Terdapat konsekuensi terhadap orang-orang yang melakukan pelanggaran.

Teori tersebut penulis gunakan untuk membahas tentang perlindungan hukum terhadap pekerja yang terkena tindakan PHK berdasarkan Putusan Kasasi MA No. 1201 K/Pdt.Sus-PHI/2021.

4. Teori Putusan Hakim

Keputusan yang dibuat oleh pejabat negara yang bertanggung jawab untuk memutuskan atau mengakhiri perkara atau perselisihan antara dua pihak yang terlibat dalam persidangan dikenal sebagai Keputusan hakim. Putusan ini dapat dibuat secara lisan atau tertulis, tetapi harus diucapkan secara lisan di pengadilan. Putusan tertulis tidak mengikat secara hukum sampai diumumkan secara resmi di pengadilan. Akhirnya Keputusan mengacu pada tindakan hakim sebagai pejabat negara.²²

Seperti yang dijelaskan oleh John Locke dan Montesquieu, konsep pemisahan kekuasaan membantu kita memahami pengadilan yang independen, untuk menjaga netralitas, keadilan, kejujuran, dan ketidakberpihakan.²³ Pertimbangan hukum hakim juga dimaksudkan sebagai fase krusial di mana majelis hakim dapat mengevaluasi suatu fakta yang muncul selama persidangan. Selain itu, pertimbangan hakim dilakukan dengan baik, lengkap, dan tuntas.

²² Sudikno Mertokusumo, *Hukum Acara Perdata Indonesia*, (Yogyakarta: Liberty Yogyakarta, 2002), hlm. 108

²³ Ahmad Rifai, *Penemuan Hukum Oleh Hakim Dalam Perspektif Hukum Progresif* (Jakarta: Sinar Grafika, 2010), hlm. 105.

perhatian. Apabila pertimbangan tersebut dilakukan dengan baik, maka Pengadilan Tinggi/Mahkamah Agung dapat membatalkan putusan hakim.²⁴

Teori pendekatan Mackenzie digunakan oleh hakim untuk mempertimbangkan penjatuhan putusan dalam suatu kasus, dan teori ini adalah sebagai berikut :²⁵

a. Teori Keseimbangan

Dalam hal ini, keseimbangan yang dimaksud ialah keseimbangan antara syarat-syarat yang ditetapkan oleh Undang-Undang dan kepentingan pihak-pihak yang terlibat dalam masalah.

b. Teori Pendekatan Seni dan Intuisi

Hakim dapat menjatuhkan putusan sendiri, tergantung pada keadaan dan kondisi pihak yang berpekara. Hakim menggunakan pendekatan seni saat membuat keputusan yang lebih ditentukan oleh insting atau intuisi daripada pengetahuan mereka.

c. Teori Pendekatan Keilmuan

Pendekatan keilmuan ini memberikan peringatan bahwa hakim tidak boleh memutuskan suatu perkara hanya berdasarkan intuisi atau insting; sebaliknya, mereka harus menggunakan pengetahuan hukum mereka dan wawasan keilmuan mereka tentang kasus tersebut.

²⁴ Mukti Arto, *Praktek Perkara Perdata pada Pengadilan Agama*, cet V (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2004), hlm. 140

²⁵ Ahmad Rifa'I, *Penemuan Hukum Oleh Hakim Dalam Perspektif Hukum Progresif*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2011), hlm. 105-113.

d. Teori Pendekatan Pengalaman

Ketika menangani sebuah kasus, pengalaman hakim mungkin berguna karena itu memungkinkan hakim untuk memahami bagaimana keputusan yang dibuat berdampak baik pada masyarakat maupun pihak yang berpekar.

e. Teori *Ratio Decidendi*

Teori ini dibangun di atas landasan filosofis yang mendasar, yaitu mempertimbangkan setiap aspek dari pokok perkara yang dipersengketakan sebelum menemukan peraturan perundang-undangan yang relevan dengan pokok perkara yang dipersengketakan sebagai dasar hukum untuk membuat keputusan.

Penulis penelitian ini merumuskan masalah menerapkan teori ini sebagai metode atau instrumen dengan menggunakan tentang argumentasi legal hakim yang memutus Putusan Kasasi MA No. 1201 K/Pdt.Sus-PHI/2021.

G. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Skripsi ini menggunakan metode penelitian hukum normatif, yang juga dikenal sebagai *legal reseacrh*. Dalam rangka menjawab isu-isu dalam penelitian yang berkaitan dengan subjek penelitian, penelitian hukum normatif melihat beberapa faktor, termasuk teori-teori hukum dan peraturan perundang-

undangan yang relevan di Indonesia.²⁶

2. Pendekatan Penelitian

Metode pendekatan dalam penelitian skripsi adalah sebagai berikut :

a. Pendekatan Undang-Undang (*statute approach*)

Penelitian skripsi penulis menggunakan pendekatan Pendekatan Perundang-Undangan karena pendekatan ini memungkinkan untuk memeriksa ketentuan-ketentuan hukum yang berkaitan dengan isu-isu hukum. Pendekatan Peraturan Perundang-undangan memiliki kemampuan untuk membandingkan norma-norma hukum dan peraturan perundang-undangan secara sistematis, serta mengaitkan dengan isu hukum yang ditemukan dalam Putusan Kasasi Mahkamah Agung Nomor 1201 K/Pdt.Sus-PHI/2021.²⁷

b. Pendekatan Kasus (*case approach*)

Dalam penelitian hukum normatif, metode pendekatan kasus digunakan untuk menyelidiki dan mengevaluasi isu-isu yang diangkat oleh Putusan Kasasi Mahkamah Agung No. 1201 K/Pdt.Sus-PHI/2021 yang telah berkekuatan hukum tetap.

²⁶ Johnny Ibrahim, *Teori dan Metodologi Penelitian Hukum Normatif*, (Jakarta: Banyumedia, 2008), hlm. 310.

²⁷ Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, (Jakarta : Kencana Prenada Media Group, 2011), hlm. 95

c. Pendekatan Konseptual (*conceptual approach*)

Dalam rangka membangun argumentasi hukum dan menemukan ide-ide yang membentuk definisi, konsep, dan asas-asas hukum yang saling terkait untuk menyelesaikan komplikasi terkait kasus PHK perusahaan yang tidak memenuhi kewajibannya, penelitian ini menggunakan pendekatan konseptual (*conceptual approach*), yaitu suatu tipe pendekatan yang melibatkan studi dan pemahaman pemecahan masalah dari sudut pandang konsep-konsep yang melandasi masalah tersebut.²⁸

3. Jenis Sumber Bahan Hukum

Bahan hukum yang digunakan dalam penulisan skripsi ini menggunakan jenis bahan hukum primer, sekunder, dan tersier.

a. Bahan Hukum Primer

1. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
2. Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata).
3. Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003.

²⁸ *Ibid*, hlm. 135

4. Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja adalah bentuk revisi dari Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 mengenai Cipta Kerja.
 5. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
 6. Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, yang mengatur tentang Alih Daya, Waktu kerja dan Waktu Istirahat, Pemutusan Hubungan Kerja, dan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.
 7. Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan
- b. Bahan Hukum Sekunder

Bahan hukum sekunder ialah jenis bahan yang mengumpulkan data dalam bentuk dokumen yang menjelaskan mengenai bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder mencakup sumber hukum dari literatur termasuk buku, jurnal hukum, artikel hukum, dan sumber lainnya yang terkait dengan penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja secara sepihak.²⁹

²⁹ Suratman dan H. Philips Dillah, *Metode Penelitian Hukum*, (Bandung : Alfabeta, 2013), hlm.51

c. Bahan Hukum Tersier

Bahan penunjang lain sebagai petunjuk yang memberikan informasi terhadap bahan hukum primer dan sekunder yang berasal dari kamus, surat kabar, majalah dan sebagainya.³⁰

4. Teknik Pengumpulan Bahan Hukum

Dalam penelitian skripsi ini, penulis menggunakan studi kepustakaan diperoleh dengan mengumpulkan bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, dan bahan hukum tersier. Bahan hukum dapat dikumpulkan dengan mencari dan membaca peraturan perundang-undangan, norma-norma hukum positif, doktrin hukum, buku-buku literatur, jurnal, artikel, dan media cetak atau elektronik yang berkaitan dengan topik penelitian skripsi ini.

5. Teknik Analisis Bahan Hukum

Penelitian ini menggunakan metode analisis deskriptif kualitatif, yaitu analisis dengan bahan hukum yang sudah didapat dalam bentuk kalimat ringkas dan sistematis. Pada akhirnya hasil metode ini akan diuraikan dalam bentuk kesimpulan untuk menggambarkan jawaban dari permasalahan penelitian.³¹

³⁰ Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, (Jakarta: Universitas Indonesia), 2005, hlm. 3

³¹ Bambang Sunggono, *Metode Penelitian Hukum*, (Jakarta : Raja Grafindo Persada, 2011) hlm. 11

6. Teknik Penarikan Kesimpulan

Penelitian ini menggunakan pendekatan deduktif untuk mencapai kesimpulan. Metode ini diperoleh dengan menarik kesimpulan tentang hal-hal umum kemudian mengakhirinya dengan hal-hal khusus.³²

³² Peter Mahmud Marzuki, *Pengantar Ilmu Hukum*, (Jakarta:FG Kencana, 2008), hlm. 6

DAFTAR PUSTAKA

Buku :

- Abdul Khakim. 2003. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Bandung: Citra Aditya Bakti.
- Abdul Khakim. 2020. *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Bandung: PT. Citra Aditya Bakti.
- Agus Yudha Hernoko. 2014. *Hukum Perjanjian: Asas Proporsionalitas dalam Kontrak Komersial (cet. 4)*. Jakarta : Prenadamedia Group
- Ahmad Rifa'I. 2011. *Penemuan Hukum Oleh Hakim Dalam Perspektif Hukum Progresif*, Jakarta: Sinar Grafika.
- Ahmad Miru. 2011. *Perlindungan Konsumen*. Jakarta : PT. Raja Grafindo.
- Andin Rusmini. 2020. *Hukum Ketenagakerjaan*. Makassar: Yayasan Barcode.
- Asri Wijayanti. 2011. *Menggugat Konsep Hubungan Kerja*. Surabaya: Lubuk Agung.
- Bambang Sunggono. 2011. *Metode Penelitian Hukum*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Husni, L. 2020. *Pengantar hukum ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: Raja Grafindoi Persada.
- Iman Soepono. 2007. *Pengantar Hukum Perburuhan*. Jakarta : Djambatan.
- Johnny Ibrahim,. 2008. *Teori dan Metodologi Penelitian Hukum Normatif*. Jakarta: Banyumedia.
- Lukman Santoso. 2019. *Aspek Hukum Perjanjian*. Yogyakarta: Penebar Media Pustaka.
- M. Marwan dan Jimmy P. 2009. *Kamus Hukum*. Surabaya : Reality Publisher.
- Muhammad Syaifuddin. 2012. *Hukum Kontrak Memahami Kontrak dalam Prespektif Filsafat, Teori, Dogmatik, dan Praktik Hukum (Seri Pengayaan Hukum Perikatan)*. Bandung: Mandar Maju.
- Mukti Arto. 2004. *Praktek Perkara Perdata pada Pengadilan Agama, cet V*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Peter Mahmud Marzuki. 2011. *Penelitian Hukum*. Jakarta : Kencana Prenada Media Group.
- Salim H.S. 2019. *Hukum Kontrak Teori dan Teknik Penyusunan Kontrak*. Jakarta : Sinar Grafika.
- Satjipto Raharjo. 2014. *Ilmu Hukum*. Bandung : PT. Citra Aditya Bakti.
- Sedjun Manulang. 2003. *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: Rajawali Pers,
- Setiawan, I.K.O. 2015. *Hukum Perikatan*. Jakarta : Sinar Grafika.
- Soerjono Soekanto. 2015. *Pengantar Penelitian Hukum*. Jakarta : Universitas Indonesia.

- Sudikno Mertokusumo. 2007. *Mengenal Hukum Suatu Pengantar*, Yogyakarta : Liberty.
- Suratman dan H. Philips Dillah. 2013. *Metode Penelitian Hukum*. Bandung : Alfabeta.
- Suratman. 2019. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, ed. 1 cet.1. Depok: Rajawali Pers,
- Supianti. 2015. *Hukum Jaminan Fidusia*. Jember : Garudhawaca.
- Susanti Adi Nugroho. 2009. *Hukum Persaingan Usaha Di Indonesia*. Jakarta : Yayasan Obor
- Syahmin AK. 2006. *Hukum Kontrak Internasional*. Jakarta: PT. Raja Grafindo.

Perundang-Undangan :

- Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Hubungan Industrial (Lembaran Negara Nomor 7 Tahun 2004, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4359)
- Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Nomor 39 Tahun 2003, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4279)
- Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat serta Pemutusan Hubungan Kerja (Lembaran Negara Nomor 157 Tahun 2021, Tambahan Lembaran Negara Nomor 6735)
- Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja sebagaimana diubah menjai Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 sebagaimana diubah menjadi Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja.

Jurnal :

- Abdul Hadi. 2018. “Perlindungan Hukum Terhadap Karyawan yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja Setelah Putusan Pengadilan Berkekuatan Hukum Tetap.” *Jurnal Surya Kencana Satu*, vol. 10 no. 2.
- Agung, A. P. W. 2021. “Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Dalam Pemutusan Hubungan Kerja (Phk) Dengan Alasan Efisiensi Akibat Pandemi Covid-19.” *Tora*, 7(1), 135-153.
- Ambarawati. 2024. “Pengaruh Komunikasi dan Hubungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan: Literatur Review.” *Manajemen Kreatif Jurnal*, 2(1), 190-197.
- Anggraini, O. E. 2022. “Analisis Yuridis Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Menurut Hukum Ketenagakerjaan Indonesia.” *Sanskara Hukum dan Ham*, 1(01), 11-23.
- Alwi Iksan. 2020. “Akibat Hukum Terhadap Pekerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang Mendapat Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara Sepihak Oleh Perusahaan. *Jurnal Ilmiah Ilmu Hukum*, Vol. 26 No. 17.

- Buwana, S. A. N., & Putra, M. S. A. 2015. "Implementasi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Terhadap Pekerja Status Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Pada PT. X Di Kota Malang". *Competence: Journal of Management Studies*, Vol. 9, No.2
- Febiola, S., & Sitabuana, T.H. 2022. "Analisis Perlindungan Hukum Ketenagakerjaan Terhadap Pekerja/Buruh di Indonesia." *Prosiding Serina*, 2(1), 535-542.
- Harry Purwanto. 2009. "Keberadaan Asas Pacta Sunt Servanda dalam Perjanjian Internasional." *Jurnal Mimbar Hukum*, vol. 21, No. 1.
- I Gede Krisna Wahyu Wijaya dan Nyoman Satyayudha Dananjaya. 2018. "Penerapan Asas Itikad Baik dalam Perjanjian Jual Beli Online." *Jurnal Kertha Semaya*, Vol. 6, No. 8.
- Juwita Tarochi Boboy Boboy, Budi Santoso, dan Irawati. 2020. "Penyelesaian Sengketa Pertahanan Melalui Mediasi Berdasarkan Teori Dean G. Pruitt dan Jeffrey Z. Rubin." *Jurnal Notarius* 13, no. 2. 803-18
- Langi. 2024. "Tinjauan Yuridis Mengenai Pekerja Yang Mengundurkan Diri sebelum Masa Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (pkwt) Berakhir." *Lex Administratum*, 12(2).
- Makadolang, E. M., Maramis, R. A., & Siar, L. 2024. "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Pada perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Yang Diberhentikan Sebelum Waktunya". *Jurnal Lex Privatum*, 13(3).
- Maulinda, Rizqa, Dahlan Dahlan, and M. Nur Rasyid. 2016. "Perlindungan Hukum bagi Pekerja Kontrak Waktu Tertentu dalam Perjanjian Kerja pada PT. Indotruck Utama." *Kanun Jurnal Ilmu Hukum* 18 (3): 337-351.
- Muhammad Farhan Gayo dan Heru Sugiyono. 2021. "Penerapan Asas Pacta Sunt Servanda dalam Perjanjian Sewa Menyawa Ruang Usaha." *Justitia : Jurnal Ilmu Hukum dan Humaniora*, Vol. 8, No. 3.
- Nikodemus Maringan. 2015. "Tinjauan Yuridis Pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara Sepihak Oleh Perusahaan Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan". *Jurnal Ilmu Hukum Legal Opinion*, Vol.3, No.3.
- Novi Eriza. 2016. "Tanggung Jawab Ganti Rugi Atas Pemutusan Kontrak Kerja Sepihak Terhadap Pekerja oleh PT. Sucofindo Episi Kota Pekanbaru Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan." *JOM Fakultas Hukum*, Vol. III, No. 2.
- Pane, A., Atika, M., Nadila, R. 2024. "Penerapan Sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di Indonesia." *As-Syar i: Jurnal Bimbingan & Konseling Keluarga*, 6(2), 674-684.
- Permatasari, R. A. P. 2018. "Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Kontrak Yang Di Phk Saat Masa Kontrak Sedang Berlangsung". *Mimbar Keadilan Jurnal Ilmu Hukum*.
- Pratami, A., Salsabila, A., & Hidayah, N. P.2023. "Urgensi Pemenuhan Hak dan Kewajiban Pekerja Dalam Ketenagakerjaan di Indonesia Sesuai Pada Undang-Undang". *Jurnal Hukbis*, 1(1), 120-132

- Purnomo, A. S. D. 2021. "Pandemi Covid-19 Sebagai Force Majeuru Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Serta Dampak Perekonomian Indonesia." *Akuntabilitas: Jurnal Ilmiah Ilmu-Ilmu Ekonomi*, 13(2), 21-35.
- Rohendra Fathammubina. 2018. "Perlindungan Hukum Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Bagi Pekerja". *Jurnal Ilmiah Hukum De'jure : Kajian Ilmiah Hukum*, 3(1), 108-130.
- R. A. Aisyah Putri Permatasi. 2018. "Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Kontrak Yang Di-Phk Saat Masa Kontrak Sedan Berlangsung". *Mimbar Keadlian*.
- Shalihah, F. 2017. "Perjanjian kerja waktu tertentu (pkwt) dalam hubungan kerja menurut hukum ketenagakerjaan indonesia dalam perspektif ham". *UIR Law Review*, 1(2), 149-160.
- Sinaga, N.A. 2018. "Peranan Asas-Asas Hukum Perjanjian Dalam Mewujudkan Tujuan Perjanjian". *Binamulia Hukum*, 7(2), 107-120.
- Sinaga, N. A. 2018. "Peranan Perjanjian Kerja Dalam Mewujudkan Terlaksananya Hak dan Kewajiban Para Pihak Dalam Hubungan Ketenagakerjaan". *Jurnal Ilmiah Hukum Dirgantara*, vol. 7 no. 2.
- Sinaga, N. A., & Zaluchu, T. 2021. "Perlindungan Hukum Hak-Hak Pekerja dalam Hubungan Ketenagakerjaan di Indonesia". *Jurnal Teknologi Industri*, 6.
- Situmorang, Ruben. 2013. "Tinjauan Yuridis Tentang Perjanjian Kerja Bersama Ditinjau Dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan." *Lex Privatum* 1.1.
- Suhartoyo. 2019. "Perlindungan Hukum Bagi Buruh Dalam Sistem Hukum Ketenagakerjaan Nasional." *Administrative Law & Governance Journal*, Vol. 2, No. 2, p. 329.
- Surya, I.K.A. 2019. "Kajian Yuridis Akibat Hukum Perjanjian Yang Dilakukan Antara Konsumen Dengan Grab Car Sebagai Transportasi Jalan Online: Bahasa Subtittle (Indonesia)". *Majalah Ilmiah Universitas Tabanan*, 16(2), 108-115.
- Talib, I. 2013. "Bentuk Putusan Penyelesaian Sengketa Berdasarkan Mediasi". *Lex et Societatis*, 1(1).
- Taufiq Yulianto. 2022. "Ketentuan Mengenai Pemberian Uang Kompensasi Menurut Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 Terhadap Pekerja/Buruh yang Hubungan Kerjanya Berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)". *Orbith*, Vol. 18 No. 3.
- Umami, Y.Z. & Kustanto, A. 2020. "Tinjauan Yuridis Unsur Pokok Perjanjian dan Hak Kekayaan Intelektual dalam Perjanjian Franchise." *Qistie*, 13(2), 170-183.
- Utami, T. K. 2013. "Peran Serikat Pekerja Dalam Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja". *Jurnal Wawasan Yuridika*, 28(1), 675-686.
- Wibowo, R. F., & Herawati, R. 2021. "Perlindungan Bagi Pekerja Atas Tindakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara Sepihak". *Jurnal Pembangunan Hukum Indonesia*, 3(1). 109-120.