

**PERTANGGUNGJAWABAN HUKUM PERUSAHAAN  
TERHADAP PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA PEKERJA PERJANJIAN  
KERJA WAKTU TIDAK TERTENTU (PKWTT) KARENA ALASAN EFISIENSI  
(Studi Putusan Kasasi Mahkamah Agung Nomor 309 K/Pdt.Sus-PHI/2018)**



**SKRIPSI**

**Diajukan Sebagai Persyaratan Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Hukum  
Pada Program Studi Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya**

**Oleh:**

**FADIYA NADIRA**

**02011181823092**

**UNIVERSITAS SRIWIJAYA**

**FAKULTAS HUKUM**

**PALEMBANG**

**2021**

UNIVERSITAS SRIWIJAYA  
FAKULTAS HUKUM  
PALEMBANG

PERSETUJUAN DAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Fadiya Nadira  
NIM : 02011181823092  
Program Kekhususan/Bagian : Hukum Perdata

JUDUL

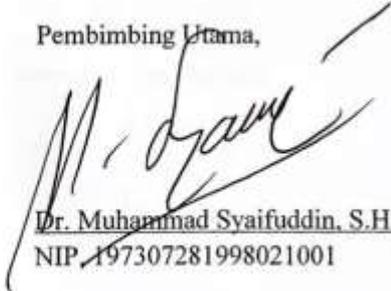
**PERTANGGUNGJAWABAN HUKUM PERUSAHAAN  
TERHADAP PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA PEKERJA PERJANJIAN  
KERJA WAKTU TIDAK TERTENTU (PKWTT) KARENA ALASAN EFISIENSI  
(Studi Putusan Kasasi Mahkamah Agung Nomor 309 K/Pdt.Sus-PHI/2018)**

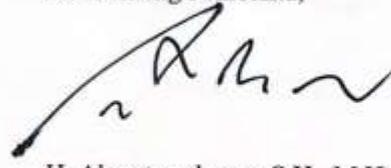
Telah diuji dan lulus dalam Sidang Ujian Komprehensif pada tanggal 29  
Desember 2021 dan dinyatakan memenuhi syarat memperoleh Gelar Sarjana  
Hukum pada Program Studi Ilmu Hukum Universitas Sriwijaya

Mengesahkan,

Pembimbing Utama,

Pembimbing Pembantu,

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

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



Dekan Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya,



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

NIP. 196201311989031001

## SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama Mahasiswa : Fadiya Nadira  
Nomor Induk Mahasiswa : 02011181823092  
Tempat/ Tanggal Lahir : Medan, 20 Agustus 2000  
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 saya ini, saya bersedia menanggung segala akibat yang timbul di kemudian hari dengan ketentuan yang berlaku.

Palembang, 1 Desember 2021

A 10000 Rupiah METRA TEMPE stamp with a signature over it. The stamp features the Garuda Pancasila emblem and the text 'REPUBLIK INDONESIA', '10000', 'METRA TEMPE', and the serial number '5AEA3AJX80986538'.

Fadiya Nadira

NIM. 02011181823092

## **MOTTO DAN PERSEMBAHAN**

*“Do Good and Good Will Come To You”*

**Skripsi ini kupersembahkan untuk:**

❖ **Orang Tua**

❖ **Keluarga**

❖ **Almamaterku FH Unsri**

## **KATA PENGANTAR**

Segala puji bagi Allah yang Maha Esa, berkat rahmat dan karunia-Nya, penulis diberi kekuatan untuk menyelesaikan skripsi dengan judul **Pertanggungjawaban Hukum Perusahaan Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Pekerja Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) Karena Alasan Efisiensi (Studi Putusan Mahkamah Agung Nomor 309 K/Pdt.Sus-PHI/2018)**.

Skripsi ini dibuat dalam rangka memenuhi persyaratan untuk mengikuti ujian skripsi/komprehensif guna memperoleh gelar sarjana hukum pada program kekhususan/bagian hukum perdata Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya. Secara khusus, penulis ucapkan terimakasih kepada Bapak Dr. Muhammad Syaifuddin, S.H., M.Hum. dan Bapak H. Ahmaturrahman, S.H., M.H. yang telah membimbing dan membina penulis dalam menyelesaikan skripsi ini. Penulis berharap skripsi ini nantinya dapat memberikan manfaat bagi seluruh pembaca.

## UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis dalam menyelesaikan skripsi ini banyak dibantu oleh berbagai pihak. Sehubungan dengan hal tersebut maka pada kesempatan kali ini, penulis ingin mengucapkan rasa terima kasih kepada pihak-pihak tersebut atas bimbingan, saran, dan dukungan semangat yang telah diberikan, yaitu:

1. Bapak Dr. Febrian, S.H., M.S. selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya
2. Bapak Dr. Mada Apriandi, S.H., M.CL. selaku Wakil Dekan I Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya;
3. Bapak Dr. Ridwan, S.H., M.Hum. selaku Wakil Dekan II Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya;
4. Bapak Drs. H. Murzal, S.H., M.Hum. selaku Wakil Dekan III Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya;
5. Bapak Dr. Muhammad Syaifuddin, S.H., M.Hum., selaku Dosen Pembimbing Utama yang bersedia membimbing penulis tanpa lelah, memberikan motivasi, arahan dan saran hingga skripsi ini selesai ditulis;
6. Bapak H. Ahmaturrahman, S.H., M.H., selaku Dosen Pembimbing Pembantu yang telah bersedia membimbing penulis tanpa lelah, memberikan motivasi, arahan dan saran hingga skripsi ini selesai ditulis;
7. Bapak Dr. H. KN. Sofyan Hasan, S.H., M.H., selaku Pembimbing Akademik yang telah membimbing dan mengarahkan penulis selama menempuh pendidikan di Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya;
8. Bapak Agus Ngadino, S.H., M.H., selaku Ketua Laboratorium Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya dan Pembina Tim Debat Hukum Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya yang telah membimbing dan memotivasi penulis selama menempuh pendidikan di Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya agar menjadi individu yang tekun, kreatif, berani dan ikhlas;
9. Seluruh Dosen Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya, yang telah memberikan ilmu dan membentuk karakter seluruh mahasiswa agar menjadi penegak hukum yang adil, bijaksana, dan berguna di masa mendatang;

10. Seluruh Pegawai Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya, yang telah memberi kemudahan dan kelancaran mengenai sarana prasarana selama penulis menjalani masa perkuliahan;
11. Kedua orang tua penulis dan kedua kakak penulis yang amat penulis cintai, terimakasih atas dukungan, nasihat, dan doa yang diberikan selama ini, semoga penulis dapat menjadi anak yang membanggakan dan membahagiakan keluarga;
12. Sahabat-sahabat terbaik penulis, Jamur *Fams*, Andina, Puti, Wawa, Tiara, Kemala, Mumun, dan Mirjak yang selalu membantu, memberikan keceriaan, dan mengisi hari-hari penulis sejak awal perkuliahan hingga saat ini;
13. Anak Lab FH Unsri atas ilmu, pengalaman, motivasi, yang diberikan sehingga penulis dapat menemukan potensi yang ada dalam diri penulis;
14. ALSA LC Unsri dan rekan kerja *Local Board* ALSA LC Unsri 2020/2021 atas ilmu, pengalaman organisasi, dan pertemanan yang diberikan sehingga masa kuliah penulis menjadi lebih berwarna;
15. Serta semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu dalam skripsi ini, yang telah banyak membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi dan menjalani masa perkuliahan, nama kalian akan selalu terkenang di hati penulis.

Palembang, 1 Desember 2021



Fadiya Nadira

NIM. 02011181823092

## 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.....	viii
ABSTRAK.....	x
BAB I PENDAHULUAN .....	1
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah .....	9
C. Tujuan Penelitian.....	9
D. Manfaat Penelitian.....	9
E. Ruang Lingkup Penelitian.....	10
F. Kerangka Teori.....	10
G. Metode Penelitian.....	15
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	20
A. Tinjauan Umum Mengenai Pemutusan Hubungan Kerja .....	20
1. Pengertian Pemutusan Hubungan Kerja.....	20
2. Syarat Pemutusan Hubungan Kerja.....	22
3. Prosedur Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja.....	28
B. Tinjauan Umum Mengenai Efisiensi.....	33
C. Tinjauan Umum Mengenai Perseroan Terbatas .....	34
1. Pengertian Perseroan .....	34
2. Klasifikasi Perseroan .....	36
3. Ciri Personalitas Perseroan.....	38
D. Tinjauan Umum Mengenai Tanggung Jawab Hukum .....	41
1. Pengertian Tanggung Jawab.....	41
2. Prinsip Tanggung Jawab Hukum.....	42
3. Bentuk Tanggung Jawab Hukum Perusahaan .....	44
BAB III PEMBAHASAN .....	51
A. Perkara Pemutusan Hubungan Kerja Pekerja PKWTT yang Dilakukan Perusahaan dalam Putusan Kasasi Mahkamah Agung Nomor 309 K/ Pdt.sus-PHI/2018 Telah Sesuai Atau Tidak dengan Kriteria Efisiensi dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003.....	51
1. Kasus Posisi .....	52

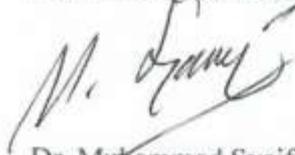
2. Intisari Putusan Hakim pada Pengadilan Tingkat Pertama sampai dengan Tingkat Kasasi .....	54
3. Pemutusan Hubungan Kerja Pekerja PKWTT yang Dilakukan Perusahaan dalam Putusan Kasasi Mahkamah Agung Nomor 309 K/Pdt.sus-PHI/2018.....	58
B. Tanggung Jawab Hukum Perusahaan Terhadap Pekerja PKWTT yang Dilakukan Pemutusan Hubungan Kerja Karena Alasan Efisiensi .....	66
1. Perbuatan Melawan Hukum Oleh Perusahaan .....	66
2. Tanggung Jawab Hukum Perusahaan Atas Pemutusan Hubungan Kerja Pekerja PKWTT Karena Alasan Efisiensi .....	68
BAB IV PENUTUP .....	75
A. Kesimpulan.....	75
B. Saran.....	76
DAFTAR PUSTAKA .....	78
LAMPIRAN.....	

## ABSTRAK

Skripsi yang berjudul Pertanggungjawaban Hukum Perusahaan Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Pekerja Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) Karena Alasan Efisiensi (Studi Putusan Mahkamah Agung Nomor 309 K/Pdt.Sus-PHI/2018). dilatarbelakangi oleh ketentuan Pasal 164 Ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang menyatakan bahwa pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja karena alasan efisiensi diikuti dengan perusahaan tutup. Namun, perkara pemutusan hubungan kerja pekerja PKWTT karena alasan efisiensi yang dilakukan oleh perusahaan dalam Putusan Kasasi Mahkamah Agung Nomor 309 K/Pdt.Sus-PHI/2018 tidak ditandai dengan perusahaan tutup. Permasalahan yang dibahas dalam skripsi ini adalah apakah perkara pemutusan hubungan kerja pekerja PKWTT karena alasan efisiensi yang dilakukan oleh perusahaan dalam putusan kasasi Mahkamah Agung Nomor 309 K/Pdt.Sus-PHI/2018 telah sesuai atau tidak dengan kriteria efisiensi yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan bagaimana pertanggungjawaban perusahaan terhadap pekerja PKWTT yang dilakukan pemutusan hubungan kerja karena alasan efisiensi. Penelitian ini merupakan penelitian hukum normatif dengan menggunakan pendekatan perundang-undangan (*statute approach*), pendekatan konseptual (*conceptual approach*), dan pendekatan kasus (*case approach*). Hasil dari penelitian ini menyimpulkan bahwa pemutusan hubungan kerja pekerja PKWTT karena alasan efisiensi yang dilakukan oleh perusahaan dalam Putusan Kasasi Mahkamah Agung Nomor 309 K/Pdt.Sus-PHI/2018 tidak sesuai dengan ketentuan Pasal 164 Ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 sebab perusahaan melakukan pemutusan hubungan kerja tidak ditandai dengan perusahaan tutup dan perusahaan yang melakukan pemutusan hubungan kerja pekerja PKWTT karena alasan efisiensi wajib untuk membayar uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, serta uang penggantian hak.

**Kata Kunci:** Alasan Efisiensi, Pemutusan Hubungan Kerja, Perusahaan, Tanggung Jawab Hukum.

Pembimbing Utama,



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

Pembimbing Pembantu,



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

Ketua Bagian Hukum Perdata,



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

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Terwujudnya masyarakat yang maju, sejahtera, mandiri, adil, berdasarkan iman dan takwa kepada Tuhan Yang Maha Esa merupakan tujuan nasional bangsa Indonesia yang tercantum dalam Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Salah satu upaya untuk mewujudkan tujuan nasional bangsa Indonesia adalah dengan menyelenggarakan pembangunan nasional. Dalam penyelenggaraan pembangunan nasional, tenaga kerja menaruh peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan. Bangsa Indonesia menyakini bahwa pekerjaan merupakan kebutuhan dasar warga negara sebagaimana ditentukan dalam Pasal 27 Ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia yang berbunyi “tiap – tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Ketentuan tersebut menyebabkan negara wajib memfasilitasi warga negaranya agar mendapatkan pekerjaan yang layak bagi kemanusiaan. Guna mencapai keadilan sosial di bidang ketenagakerjaan dan melindungi tenaga kerja terhadap kekuasaan yang tidak terbatas dari pengusaha maka lahirlah hukum tentang ketenagakerjaan.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Sendjun Manulang, *Pokok – Pokok Hukum Ketenagakerjaan*, 1995, Jakarta: Rineka Cipta., hlm. 2

Secara historis, latar belakang dibuatnya hukum ketenagakerjaan adalah untuk memberikan perlindungan hukum kepada pekerja dalam mencegah pasar kerja yang bersifat kapitalis.<sup>2</sup> Hukum ketenagakerjaan memberikan perhatian secara khusus terhadap kepentingan pekerja, baik itu mengenai perlindungan hukum bagi tenaga kerja, jaminan sosial tenaga kerja, serta hak-hak dan kewajiban-kewajiban yang harus dipenuhi oleh pihak pekerja dan pihak pengusaha. Fungsi hukum ketenagakerjaan dapat dilihat dari 3 (tiga) perspektif, yaitu pekerja, pengusaha dan pemerintah. Dari perspektif pekerja, hukum ketenagakerjaan berfungsi untuk menjamin dan melindungi pekerja dari eksploitasi dan diskriminasi yang dapat terjadi dalam suatu hubungan kerja. Dari perspektif pengusaha, hukum ketenagakerjaan berfungsi untuk mencapai tujuan ekonomi berupa keuntungan yang optimal bagi perusahaan. Dari perspektif pemerintah, hukum ketenagakerjaan berfungsi untuk mewujudkan hubungan industrial yang harmonis demi terciptanya kemajuan dunia usaha dan kesejahteraan pekerja yang meyongsong pembangunan nasional dan daerah.<sup>3</sup> Tujuan dari hukum ketenagakerjaan adalah untuk menjaga keseimbangan hubungan kerja antara tenaga kerja dengan pengusaha agar dalam melakukan aktivitas berusaha dapat memiliki hubungan yang baik.<sup>4</sup> Hubungan kerja diartikan sebagai hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja yang memuat unsur pekerjaan, upah, dan perintah.<sup>5</sup>

---

<sup>2</sup> Erick Toker, 2010, “*Renorming Labour Law: Can We Escape Labour Law’s Recurring Regulatory Dilemmas?*”, *Industrial Law Journal*, Volume 39 Nomor 2, Inggris, Oxford University, hlm. 99

<sup>3</sup> Joko Ismono, 2018, “Hubungan Kerja dalam Perspektif HAM, Ekonomi, dan Pembangunan”, *Jurnal Halu Oleo Law Review*, Volume 2 Issue 1, Kendari, Fakultas Hukum Universitas Halu Oleo, hlm. 355

<sup>4</sup> Budi Sastra Panjaitan, 2020, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Malang: Literasi Nusantara, hlm. 19

<sup>5</sup> Pasal 1 Angka (15) Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003

Hubungan kerja muncul setelah adanya perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha. Perjanjian kerja dapat dibuat secara lisan ataupun tertulis berdasarkan dengan asas kebebasan berkontrak yang tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, ketertiban umum, dan kesusilaan serta diskriminasi bagi para pekerja/buruh.<sup>6</sup> Berdasarkan dari jangka waktu nya, perjanjian kerja terbagi menjadi dua, yaitu Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (selanjutnya disebut dengan PKWTT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (selanjutnya disebut dengan PKWT). PKWTT adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha yang tidak memiliki batasan waktu tertentu dan hubungan kerjanya bersifat tetap. Sedangkan PKWT adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha yang didasarkan atas jangka waktu tertentu atau atas selesainya suatu pekerjaan. PKWT dikenal juga dengan istilah perjanjian kerja kontrak ataupun perjanjian kerja tidak tetap.<sup>7</sup>

Namun, hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha tidak selalu berjalan harmonis. Timbulnya perselisihan di antara pekerja maupun pengusaha terkadang sulit untuk dihindari. Perselisihan antara pekerja dengan pengusaha dikenal dengan istilah perselisihan hubungan industrial. Perselisihan hubungan industrial adalah perbedaan pendapat antara pengusaha dan/atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya

---

<sup>6</sup> Zulkarnain Ibrahim, 2019, *Piranti Susbstansi Hukum Perburuhan dan Ketenagakerjaan (Gagasan Teori Upah Teladan)*, Palembang: Universitas Sriwijaya, hlm. 41-42

<sup>7</sup> Abdul Khakim, 2007, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Bandung: PT Citra Aditya Bakti, hlm. 99

perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.<sup>8</sup>

Berdasarkan pengamatan terhadap kasus-kasus perselisihan hubungan industrial, perselisihan yang paling banyak ditemukan adalah perselisihan mengenai pemutusan hubungan kerja. Pemutusan hubungan kerja menjadi hal yang menakutkan bagi setiap pekerja/buruh. Pemutusan hubungan kerja menjadi awal kesengsaraan yang panjang bagi para pekerja/buruh karena pada umumnya pekerja/buruh tidak mudah untuk mendapatkan pekerjaan yang baru, terlebih lagi dengan kondisi Indonesia yang saat ini berada di fase peningkatan jumlah angkatan kerja yang cukup pesat tetapi tidak diiringi dengan ketersediaan lapangan kerja yang sebanding. Definisi mengenai pemutusan hubungan kerja dijelaskan dalam Pasal 1 Angka (25) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang menentukan bahwa pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha. Pemutusan hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha tidak boleh dilakukan secara sewenang-wenang, harus ada syarat tertentu yang harus dipenuhi oleh kedua belah pihak agar pemutusan hubungan kerja yang dilakukan tidak mencederai rasa keadilan.<sup>9</sup>

Pasal 151 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 mengamanatkan bahwa pemutusan hubungan kerja merupakan opsi terakhir yang dapat ditempuh. Pengusaha, pekerja dan pemerintah harus mengupayakan segala cara agar tidak

---

<sup>8</sup> Pasal 1 Angka (1) Undang – Undang Nomor 2 Tahun 2004

<sup>9</sup> Darwan Prints, 2000, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Bandung: PT Citra Aditya, hlm. 132

terjadi pemutusan hubungan kerja. Adapun upaya awal yang dapat dilakukan untuk menghindari pemutusan hubungan kerja adalah melalui perundingan bersama antara pengusaha dengan pekerja/serikat pekerja, atau melalui perundingan bersama dengan pihak ketiga yang bersifat netral.<sup>10</sup> Apabila pada tahap mediasi ataupun konsiliasi tidak tercapai kesepakatan antara kedua belah pihak maka salah satu pihak dapat mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial.

Tingkat pertumbuhan ekonomi nasional yang tidak selalu tinggi, persaingan di pasar global yang semakin kompetitif, dan era revolusi industri 5.0 mengakibatkan pengusaha harus mencari solusi untuk menyelamatkan perusahaannya demi keberlangsungan bisnis. Ketatnya kompetisi bisnis antar perusahaan menyebabkan perusahaan harus melakukan efisiensi. Pasal 164 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 mengatur mengenai pemutusan hubungan kerja karena alasan efisiensi sebagai berikut:

- (1) Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena perusahaan tutup yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian secara terus menerus selama 2 (dua) tahun, atau keadaan memaksa (*force majeure*),...
- (2) Kerugian perusahaan sebagaimana dimaksud dalam Ayat (1) harus dibuktikan dengan laporan keuangan 2 (dua) tahun terakhir yang telah di audit oleh akuntan publik.
- (3) Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena perusahaan tutup bukan karena mengalami kerugian 2 (dua) tahun berturut-turut atau bukan karena keadaan memaksa (*force majeure*) tetapi perusahaan melakukan efisiensi,...

Adapun contoh perkara pemutusan hubungan kerja pekerja PKWTT karena alasan efisiensi, maka berikut ini penulis kemukakan Putusan Mahkamah Agung

---

<sup>10</sup> Lalu Husni, 2005, *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan dan di Luar Pengadilan*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, hlm. 7

Republik Indonesia Nomor 309 K/Pdt.Sus-PHI/2018. Dalam Putusan Nomor 33/Pdt.Sus-PHI/2017/Pn.Pbr yang memeriksa dan memutus perkara perselisihan hubungan industrial pada tingkat pertama, diuraikan mengenai duduk perkaranya yaitu perkara antara Cipto Kapturani selaku Penggugat dengan PT Buana Wira Lestari Naga Mas selaku Tergugat. Dalam perkara tersebut, Cipto Kaputrani yang bekerja sebagai buruh harian lepas bagian *Civil Engineering* (CE) diminta oleh pihak *management* PT Buana Wira Lestari Naga Mas untuk tidak bekerja karena pekerjaan sebagai *Civil Engineering* (CE) sudah berkurang. Dalil yang digunakan oleh perusahaan terhadap pemutusan hubungan kerja Cipto Kaputrani ialah semata-mata karena perusahaan hendak melakukan efisiensi terhadap tenaga kerja. Namun, pemutusan hubungan kerja karena alasan efisiensi ini tidak didasari dengan perusahaan tutup sebagaimana yang diatur dalam Pasal 164 Ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003.

Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pekanbaru yang memeriksa dan memutus perkara perselisihan hubungan industrial pada tingkat pertama menetapkan bahwa hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat putus dan status hubungan kerja Penggugat yang sebelumnya adalah buruh harian lepas berubah menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) serta menghukum Tergugat untuk membayar hak-hak pekerja berupa uang pesangon sebesar 2 (dua) kali Pasal 156 Ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali Pasal 156 Ayat (3), uang penggantian hak sesuai Pasal 156 Ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, dan upah proses kepada Penggugat. Tergugat mengajukan kasasi terhadap putusan tingkat pertama tersebut dan

hasilnya dalam amar Putusan Kasasi Mahkamah Agung Nomor 309 K/Pdt.Sus-PHI/2018 menetapkan bahwa putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pekanbaru tidak bertentangan dengan hukum atau undang-undang sehingga permohonan kasasi yang diajukan oleh PT Buana Wira Lestari Naga Mas selaku Tergugat tersebut harus ditolak.

Keberadaan Pasal 164 Ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dijadikan pengusaha sebagai dasar hukum untuk dapat melakukan pemutusan hubungan kerja karena alasan efisiensi tanpa tutupnya perusahaan, padahal jika diperhatikan dengan cermat ketentuan Pasal 164 Ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 maka penekanan harus diberikan pada klausul “perusahaan tertutup”. Artinya, ketentuan Pasal 164 Ayat (3) ini mengatur bahwa perusahaan yang ingin melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja dengan alasan efisiensi patut didasari dengan alasan perusahaan tutup, bukan karena alasan lainnya.

Seiring dengan dinamika perkembangan hukum, pada bulan November 2020 resmi diberlakukan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Melalui teknik *omnibus law*, sekitar 80 undang-undang dan lebih dari 1.200 pasal di revisi dan disederhanakan menjadi satu di dalam Undang-Undang Cipta Kerja. Undang-Undang Cipta Kerja terdiri dari 11 klaster yang salah satu klasternya mengatur mengenai ketenagakerjaan. Undang-Undang Cipta Kerja mengubah 31 Pasal, menghapus 29 Pasal, dan menambahkan 13 pasal baru yang ada dalam ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Terhadap penelitian ini, penulis menggunakan ketentuan dalam Undang-Undang

Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan untuk menganalisis pemutusan hubungan kerja PKWTT yang dilakukan oleh perusahaan.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk membahasnya secara ilmiah dalam bentuk skripsi yang berjudul **Pertanggungjawaban Hukum Perusahaan Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Pekerja Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) Karena Alasan Efisiensi (Studi Putusan Mahkamah Agung Nomor 309 K/Pdt.Sus-PHI/2018)**.

### **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka permasalahan yang dibahas dalam penelitian penulisan skripsi ini adalah:

1. Apakah perkara pemutusan hubungan kerja pekerja PKWTT karena alasan efisiensi yang dilakukan perusahaan dalam putusan kasasi Mahkamah Agung Nomor 309 K/Pdt.Sus-PHI/2018 telah sesuai atau tidak dengan kriteria efisiensi yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan?
2. Bagaimana pertanggungjawaban hukum perusahaan terhadap pekerja PKWTT yang dilakukan pemutusan hubungan kerja karena alasan efisiensi?

### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan permasalahan di atas, maka tujuan penelitian dalam penulisan skripsi ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis perkara pemutusan hubungan kerja pekerja PKWTT karena alasan efisiensi yang dilakukan perusahaan dalam putusan kasasi Mahkamah Agung Nomor 309 K/Pdt.Sus-PHI/2018 telah sesuai atau

tidak dengan kriteria efisiensi yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan,

2. Untuk mengetahui dan menganalisis pertanggungjawaban hukum perusahaan terhadap pekerja PKWTT yang dilakukan pemutusan hubungan kerja karena alasan efisiensi,

#### **D. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat yang dapat diambil dari penelitian penulisan skripsi ini adalah:

##### 1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan acuan dan rujukan terhadap pengembangan ilmu pengetahuan hukum, khususnya hukum perdata mengenai penyelesaian permasalahan pemutusan hubungan kerja karena alasan efisiensi.

##### 2. Manfaat Praktis

- a) Terhadap Perusahaan dan Pekerja, dapat memperluas ilmu pengetahuan dan memberikan masukan mengenai pemutusan hubungan kerja karena alasan efisiensi sehingga tidak menimbulkan kerugian baik dari pihak pengusaha ataupun pihak pekerja,
- b) Terhadap Pembaca, dapat menjadi bahan bacaan terhadap peneliti selanjutnya yang berminat meneliti lebih mendalam mengenai penyelesaian permasalahan tanggungjawab hukum perusahaan dan pemutusan hubungan kerja karena alasan efisiensi.

#### **E. Ruang Lingkup Penelitian**

Ruang lingkup penelitian dalam penulisan skripsi ini hanya mengenai:

1. Perkara pemutusan hubungan kerja pekerja PKWTT karena alasan efisiensi yang dilakukan perusahaan dalam putusan kasasi Mahkamah Agung Nomor 309 K/Pdt.Sus-PHI/2018,
2. Pertanggungjawaban hukum perusahaan terhadap pemutusan hubungan kerja pekerja PKWTT karena alasan efisiensi.

#### **F. Kerangka Teori**

Penelitian hukum merupakan suatu proses untuk menemukan aturan hukum, prinsip-prinsip hukum ataupun doktrin-doktrin hukum dengan tujuan untuk menjawab isu hukum yang dihadapi. Oleh karena itu, di dalam penelitian hukum diperlukan adanya kerangka teori atau landasan teoritis sebagai suatu syarat yang sangat penting.<sup>11</sup> Adapun kerangka teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

##### 1. Teori Perjanjian Kerja

R. Subekti menyatakan bahwa perjanjian kerja adalah suatu perjanjian di antara satu pihak dengan pihak lain dimana satu pihak berperan sebagai majikan dan pihak lainnya berperan sebagai buruh.<sup>12</sup> Buruh tersebut melaksanakan perintah untuk melakukan suatu pekerjaan yang diberikan oleh majikan dan menerima upah setelah menyelesaikan pekerjaan. Imam Soepomo mengemukakan bahwa perjanjian kerja merupakan perjanjian dimana buruh mempertalikan diri dengan majikan. Perjanjian kerja ditandai dengan ciri-ciri sebagai berikut yaitu diperjanjikannya suatu upah setelah menyelesaikan suatu pekerjaan dan adanya

---

<sup>11</sup> Peter Mahmud Marzuki, 2011, *Penelitian Hukum: Edisi Revisi*, Jakarta : Prenada Media, hlm. 35

<sup>12</sup> R. Subekti, 2014, *Aneka Perjanjian*, Bandung: Alumni, hlm. 63

hubungan yang diperatas (*dierstverhanding*) yaitu hubungan dimana majikan memberikan perintah kepada buruh dan perintah tersebut wajib ditaati.

Penulis menggunakan teori perjanjian kerja untuk menganalisis pemutusan hubungan kerja pekerja PKWTT yang dilakukan oleh perusahaan dalam putusan kasasi Mahkamah Agung Nomor 309 K/Pdt.Sus-PHI/2018.

## 2. Teori Tanggung Jawab Hukum

Tanggung jawab menurut kamus hukum ialah suatu keadaan yang mengharuskan seseorang untuk memenuhi segala sesuatu yang telah diwajibkan kepadanya.<sup>13</sup> Tanggung jawab menurut Hans Kelsen yaitu seseorang bertanggung jawab atas suatu sanksi atau hukuman apabila perbuatan yang dilakukannya bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.<sup>14</sup> Satjipto Rahardjo mengemukakan bahwa konsep tanggung jawab hukum berkaitan erat satu sama lain dengan konsep hak dan kewajiban. Hak yang dimiliki seseorang berhubungan erat dengan kewajiban kepada orang lain.<sup>15</sup>

Perusahaan sebagai badan hukum mempunyai personalitas hukum (*legal personality*) sebagai subjek hukum. Terdapat beberapa jenis tanggung jawab perdata yang melekat pada diri setiap perusahaan sebagai badan hukum yang terpisah dan berbeda dari pemegang saham dan pengurus perusahaan yaitu tanggung jawab perdata, tanggung jawab pidana (*corporate criminal liability*), serta tanggung jawab sosial dan lingkungan (*corporate social responsibility*). Menurut

---

<sup>13</sup> Andi Hamzah, 2008, *Kamus Hukum*, Bandung: Citra Umbara

<sup>14</sup> Hans Kalsen, 2006, *Teori Umum tentang Hukum dan Negara*, Bandung: PT Raja Grafindo Persada, hlm. 95

<sup>15</sup> Satjipto Rahardjo, 2012, *Ilmu Hukum*, Bandung: PT Citra Aditya Bakti, hlm. 55

M. Yahya Harahap, tanggung jawab perdata yang melekat pada perseroan diklasifikasikan menjadi dua, yaitu:<sup>16</sup>

a) Tanggung Jawab Kontraktual Perseroan

Tanggung jawab kontraktual (*contractual liability*) atas perjanjian yang diperbuat untuk dan atas nama Perseroan melekat dalam diri Perseroan sebagai subjek hukum independen yang terpisah dari pemegang saham dan pengurus. Apabila Perseroan telah mengadakan kesepakatan ataupun perikatan dengan pihak lain sesuai dengan syarat sah perjanjian yang diatur dalam Pasal 1320 KUHPperdata maka menurut Pasal 1338 KUHPperdata, perjanjian tersebut mengikat sebagai undang-undang dan harus dijalankan dengan itikad baik.<sup>17</sup>

Perseroan yang melanggar ketentuan dari apa yang telah diperjanjikan maka dikualifikasikan sebagai perbuatan cidera janji atau wanprestasi. Berdasarkan Pasal 1243 *jo.* Pasal 1267 KUHPperdata, Perseroan dapat dituntut untuk memenuhi perjanjian serta membayar penggantian biaya, ganti kerugian dan bunga.<sup>18</sup>

b) Tanggung Jawab Perbuatan Melawan Hukum (PMH) Perseroan

Tanggung jawab perbuatan melawan hukum perseroan dikualifikasi menjadi 2 (dua), yaitu tanggung jawab perbuatan melawan hukum berdasarkan Pasal 1365 KUHPperdata dan tanggung jawab perbuatan melawan hukum berdasarkan Pasal 1367 KUHPperdata dalam bentuk tanggung jawab atas perbuatan kesalahan orang lain (*vicarious liability*).<sup>19</sup>

---

<sup>16</sup> M. Yahya Harahap, 2011, *Hukum Perseoran Terbatas*, Jakarta: Sinar Grafika, hlm. 117

<sup>17</sup> *Ibid.*, hlm. 118

<sup>18</sup> *Ibid.*, hlm. 119

<sup>19</sup> *Ibid.*, hlm. 122

Penulis menggunakan teori tanggung jawab hukum untuk menganalisis tanggung jawab hukum dari perusahaan terhadap pekerja PKWTT yang dilakukan pemutusan hubungan kerja.

### 3. Teori Putusan Hakim

Putusan hakim (*vonnis*) adalah suatu pernyataan oleh Hakim sebagai pejabat atau penguasa negara yang diberikan wewenang, diucapkan di persidangan, serta memiliki tujuan untuk mengakhiri atau menyelesaikan suatu perkara atau sengketa antar para pihak. Sebuah putusan tertulis apabila belum diucapkan di persidangan oleh Hakim maka tidak mempunyai kekuatan sebagai putusan. Putusan yang diucapkan di persidangan harus sama atau tidak boleh berbeda dengan putusan tertulis.<sup>20</sup> Apabila terdapat perbedaan antara putusan yang diucapkan dengan putusan yang tertulis maka yang sah adalah putusan yang diucapkan karena putusan lahir dan mempunyai kekuatan sejak putusan itu diucapkan.

Asas-asas yang harus ditegakkan guna suatu putusan yang dijatuhkan tidak mengandung cacat, antara lain:<sup>21</sup>

#### a) Memuat dasar alasan yang jelas dan rinci

Berdasarkan asas ini, putusan yang dijatuhkan harus berdasarkan pertimbangan yang jelas dan cukup. Pertimbangan (*considerans*) memuat alasan – alasan hakim mengapa ia mengambil putusan yang demikian, hal tersebut sebagai pertanggungjawaban hakim pada masyarakat sehingga putusan yang dijatuhkan

---

<sup>20</sup> Ahmaturrahman, 2020, *Hukum Acara Perdata Indonesia*, Inderalaya: Universitas Sriwijaya, hlm. 103

<sup>21</sup> M. Yahya Harahap, 2010, *Hukum Acara Perdata tentang Gugatan, Persidangan, Penyitaan, Pembuktian, dan Putusan Pengadilan*, Jakarta: Sinar Grafika

mempunyai nilai objektif.<sup>22</sup> Adapun sumber hukum yang menjadi dasar pertimbangan penjatuhan putusan bertitik tolak dari pasal-pasal tertentu yang terkandung dalam peraturan perundang-undangan, kebiasaan atau nilai-nilai hukum yang hidup dalam masyarakat, traktat, yurisprudensi, atau doktrin hukum.

b) Wajib mengadili seluruh bagian gugatan

Asas ini mengemukakan bahwa setiap petitum dan segala aspek yang menyangkut semua fakta atau hal-hal yang terbukti dalam persidangan harus diperiksa dan diadili secara total dan menyeluruh.

c) Tidak boleh mengabulkan melebihi tuntutan

Asas ini menentukan bahwa putusan tidak boleh mengabulkan melebihi gugatan yang diajukan dalam petitum. Hakim dianggap telah melampaui batas wewenang dan putusan tersebut harus dinyatakan cacat apabila hakim mengabulkan melebihi dari gugatan yang diajukan.

d) Pembacaan atau pengucapan putusan harus diucapkan dalam sidang yang terbuka untuk umum

Pengucapan putusan di muka umum bertujuan untuk menjamin objektivitas peradilan dengan mempertanggungjawabkan pemeriksaan yang *fair*, tidak memihak, serta putusan yang adil kepada masyarakat.<sup>23</sup> Pelanggaran terhadap asas ini mengakibatkan putusan menjadi tidak sah atau tidak mempunyai kekuatan hukum.

---

<sup>22</sup> Ahmaturrahman, *Op.Cit.*, hlm. 107

<sup>23</sup> *Ibid.*, hlm. 6

Penulis menggunakan teori putusan hakim untuk menganalisis pemutusan hubungan kerja pekerja PKWTT karena alasan efisiensi yang dilakukan oleh perusahaan dalam putusan kasasi Mahkamah Agung Nomor 309 K/Pdt.Sus-PHI/2018.

## **G. Metode Penelitian**

### **1. Jenis Penelitian**

Jenis penelitian dalam penulisan skripsi ini merupakan penelitian normatif, yaitu penelitian yang dilakukan dengan cara meneliti bahan pustaka.<sup>24</sup> Penelitian normatif mencakup penelitian terhadap asas-asas hukum, sistematika hukum, taraf sinkronisasi hukum, perbandingan hukum, dan sejarah hukum.<sup>25</sup>

### **2. Pendekatan Penelitian**

Adapun pendekatan penelitian yang digunakan dalam penulisan skripsi ini adalah:

#### **a) Pendekatan perundang-undangan (*Statute Approach*)**

Pendekatan ini dilakukan dengan mengamati, mengkaji, menelaah, meneliti, memeriksa perundang-undangan atau regulasi yang berkaitan dengan permasalahan penelitian atau isu hukum yang sedang dihadapi.<sup>26</sup> Dalam hal ini, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, khususnya mengenai tanggungjawab hukum perusahaan terhadap pemutusan hubungan kerja karena alasan efisiensi.

---

<sup>24</sup> Soerjono Soekanto, dan Sri Mamudji, 2006, *Penelitian Hukum Normatif: Suatu Tinjauan Singkat*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, hlm.13

<sup>25</sup> *Ibid.*

<sup>26</sup> Peter Mahmud Marzuki, *Op.Cit.*, hlm. 93 – 94

b) Pendekatan Konseptual (*Conceptual Approach*)

Pendekatan ini dilakukan dengan mempelajari doktrin-doktrin hukum yang berkembang guna membangun argumentasi hukum.<sup>27</sup> Doktrin-doktrin hukum yang dipelajari akan melahirkan ide-ide mengenai pengertian, konsep hukum, dan asas hukum yang relevan dengan permasalahan hukum yang sedang dihadapi. Dalam hal ini, mengenai pertanggungjawaban hukum perusahaan terhadap pemutusan hubungan kerja karena alasan efisiensi.

c) Pendekatan Kasus (*Case Approach*)

Pendekatan ini dilakukan dengan menelaah kasus yang berhubungan dengan permasalahan hukum yang sedang dihadapi<sup>28</sup>. Dalam hal ini, menelaah putusan kasasi Mahkamah Agung Nomor 309 K/Pdt.Sus-PHI/2018 mengenai pemutusan hubungan kerja karena alasan efisiensi yang telah memperoleh kekuatan hukum yang tetap.

### 3. Jenis dan Sumber Bahan Hukum

Jenis dan sumber bahan hukum dalam penelitian penulisan skripsi ini, penulis menggunakan bahan hukum sekunder. Bahan hukum sekunder mencakup dokumen-dokumen resmi, data resmi pada instansi-instansi pemerintah, yurisprudensi, buku-buku, laporan, atau data arsip yang dapat dipergunakan untuk kepentingan ilmiah.<sup>29</sup> Adapun bahan hukum sekunder yang digunakan penulis dalam penulisan skripsi ini adalah:

---

<sup>27</sup> *Ibid.*

<sup>28</sup> Made Pasek Diantha, 2016, *Metodologi Penelitian Hukum Normatif Dalam Justifikasi Teori Hukum*, Jakarta: Prenada Media Group, hlm.14

<sup>29</sup> Soerjono Soekanto, 1986, *Pengantar Penelitian Hukum*, Jakarta: Universitas Indonesia (UI – Press), hlm. 12

a) Bahan Hukum Primer

Bahan hukum primer adalah bahan hukum yang bersifat autoritatif, artinya mempunyai otoritas, Bahan hukum primer terdiri dari perUndang-Undangan, catatan resmi atau risalah dalam pembuatan perUndang-Undangan, dan putusan – putusan hakim.<sup>30</sup> Adapun bahan hukum primer yang digunakan dalam penulisan ini, meliputi:

- i. Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, *Burgerlijk Wetboek voor Indonesie* (*Staatsblad* Tahun 1847 Nomor 23),
- ii. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1959 Nomor 75),
- iii. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279),
- iv. 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),
- v. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573),

---

<sup>30</sup> Peter Mahmud Marzuki, *Op.Cit.*, hlm. 181

- vi. 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),
- vii. Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 19/PUU-IX/2011 perihal Pengujian Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terhadap Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945,
- viii. Putusan Kasasi Mahkamah Agung Nomor 309 K/Pdt.Sus-PHI/2018,
- ix. Putusan Pengadilan Negeri Pekanbaru Nomor: 33/Pdt.sus-PHI/2017/PN.Pbr.

b) Bahan Hukum Sekunder

Bahan hukum sekunder adalah bahan hukum yang erat kaitannya dalam memberikan penjelasan mengenai bahan-bahan hukum primer, seperti buku-buku, jurnal-jurnal, rencana peraturan perundang-undangan, hasil ilmiah para sarjana dan hasil-hasil penelitian.

c) Bahan Hukum Tersier

Bahan hukum tersier adalah bahan yang memberikan petunjuk atau penjelasan mengenai bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder, yakni berupa kamus hukum, jurnal, media massa, majalah dan internet.

#### **4. Teknik Pengumpulan Bahan Hukum**

Teknik pengumpulan bahan hukum yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah studi kepustakaan (*library research*), yaitu dengan mencari, menginventarisasi, mempelajari, dan mengutip data yang diperoleh dari buku-buku, jurnal-jurnal, artikel ilmiah, doktrin-doktrin hukum ataupun kamus hukum yang mendukung penelitian ini.

#### **5. Teknik Analisis Bahan Hukum**

Teknik menganalisis bahan hukum untuk penelitian ini, penulis menggunakan pendekatan kualitatif, yaitu dengan cara menganalisis bahan hukum yang diperoleh dan disusun secara sistematis guna memahami dan memecahkan permasalahan hukum yang ada di dalam penelitian.

#### **6. Teknik Penarikan Kesimpulan**

Bahan hukum yang diperoleh kemudian dianalisis dengan menggunakan metode deduktif, yaitu dengan cara menguraikan terhadap hal-hal yang bersifat umum kemudian ditarik terhadap hal-hal yang bersifat khusus.

## DAFTAR PUSTAKA

### A. Buku

- Abdul Khakim, 2007, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Bandung: PT Citra Aditya Bakti.
- Ahmaturrahman, 2020, *Hukum Acara Perdata Indonesia*, Inderalaya: Universitas Sriwijaya.
- Ali Imron dan Muhammad Iqbal, 2019, *Hukum Pembuktian*, Pamulang: Unpam Press.
- Amran Basri, 2006, *Hukum Perburuhan dan Ketenagakerjaan Indonesia*, Medan: Fakultas Hukum Tjut Nyak Dhien.
- Andi Hamzah, 2008, *Kamus Hukum*, Bandung: Citra Umbara.
- Asri Wijayanti, 2014, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Jakarta : Sinar Grafika.
- Broto Suwiryo, 2017, *Hukum Ketenagakerjaan (Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Berdasarkan Asas Keadilan)*, Surabaya: Laksbang Pressindo.
- Budi Sastra Panjaitan, 2020, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Malang: Literasi Nusantara.
- D. Danny H. Simanjuntak, 2007, *PHK dan Pesangon Karyawan*, Yogyakarta: Pustaka Yustisia.
- Darwan Prints, 2000, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Bandung: PT Citra Aditya.
- Ferianto & Darmanto, 2010, *Himpunan Putusan Mahkamah Agung dalam Perkara PHI Pemutusan Hubungan kerja (PHK) Disertai Ulasan Hukum*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Fransiscus Xaverius Sadikin, 2005, *Tip dan Trik Meningkatkan Efisiensi, Produktivitas, dan Profitabilitas*, Yogyakarta: ANDI.
- Hans Kalsen, 2006, *Teori Umum tentang Hukum dan Negara*, Bandung: PT Raja Grafindo Persada.

- Harlien Boediono, 2010, *Kumpulan Tulisan Hukum Perdata di Bidang Kenotariatan*, Bandung: Citra Aditya Bakti.
- James Barnes *et.al.*, *Law For Business Fourth Edition*, dikutip dari Hukum Perseroan Terbatas, M. Yahya Harahap, PT Sinar Grafika: Jakarta.
- Lalu Husni, 2005, *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan dan di Luar Pengadilan*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- , 2008, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Edisi Revisi*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Leden Marpaung, 1995, *Proses Penanganan Perkara Pidana Bagian Kedua*, Jakarta: Sinar Grafika.
- M. Yahya Harahap, 2010, *Hukum Acara Perdata tentang Gugatan, Persidangan, Penyitaan, Pembuktian, dan Putusan Pengadilan*, Jakarta: Sinar Grafika.
- , 2011, *Hukum Perseoran Terbatas*, Jakarta: Sinar Grafika.
- Made Pasek Diantha, 2016, *Metodologi Penelitian Hukum Normatif Dalam Justifikasi Teori Hukum*, Jakarta: Prenada Media Group.
- Malayu SP. Hasibuan, 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Marzuki Usman *et.al.*, 1997, *Pengetahuan Dasar Pasar Modal*, Jakarta: Institut Bankir Indonesia.
- Muhammad Teguh Pangestu, 2019, *Pokok-Pokok Hukum Kontrak*, Makassar: CV. Social Political Genius (SIGn).
- Munir Fuady, 2001, *Hukum Kontrak (Dari Sudut Pandang Hukum Bisnis)*, Bandung: Citra Aditya Bakti.
- , 2017, *Perbuatan Melawan Hukum: Pendekatan Kontemporer*, Bandung: PT Citra Aditya Bakti.
- Peter Mahmud Marzuki, 2011, *Penelitian Hukum: Edisi Revisi*, Jakarta : Prenada Media.
- Ridwan Halim dan Sri Subiandani, 1987, *Sari Hukum Perburuhan Aktual*, Jakarta: Pradnya Paramita.
- Ridwan HR, 2018, *Hukum Administrasi Negara Edisi Revisi*, Jakarta: Rajawali Pers.

- Rosa Agustina, 2003, *Perbuatan Melawan Hukum*, Jakarta: Pascasarjana Fakultas Hukum Universitas Indonesia.
- Satjipto Rahardjo, 2012, *Ilmu Hukum*, Bandung: PT Citra Aditya Bakti.
- Sendjun Manulang, *Pokok – Pokok Hukum Ketenagakerjaan*, 1995, Jakarta: Rineka Cipta.
- Setiawan, 1979, *Pokok-Pokok Hukum Perikatan*, Bandung: Bina Cipta.
- Sidharta, 2006, *Hukum Perlindungan Konsumen Indonesia*, Jakarta: Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Soerjono Soekanto, 1986, *Pengantar Penelitian Hukum*, Jakarta: Universitas Indonesia (UI – Press).
- Soerjono Soekanto, dan Sri Mamudji, 2006, *Penelitian Hukum Normatif: Suatu Tinjauan Singkat*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Sondang P. Siagian, 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Suratman, 2019, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Depok: PT Raja Grafindo Persada.
- Syahrul, *et.al.*, 2000, *Kamus Lengkap Ekonomi*, Jakarta: Citra Harta Prima.
- Wirjono Prodjodikro, 2000, *Perbuatan Melanggar Hukum Dipandang dari Sudut Hukum Perdata*, Bandung: Mandar Maju.
- WJS. Poerwadarminta, 1976, *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, Jakarta.
- Zulkarnain Ibrahim, 2019, *Piranti Substansi Hukum Perburuhan dan Ketenagakerjaan (Gagasan Teori Upah Teladan)*, Palembang: Universitas Sriwijaya.

## **B. Peraturan Perundang-Undangan**

- Indonesia, 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).

-----, 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),

Pengadilan Negeri Pekanbaru, Putusan Pengadilan Negeri Pekanbaru Nomor: 33/Pdt.sus-PHI/2017/PN.Pbr.

Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia, Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 19/PUU-IX/2011 perihal Pengujian Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terhadap Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, 20 Juni 2012.

Mahkamah Agung Republik Indonesia, Putusan Kasasi Mahkamah Agung Nomor 309 K/Pdt.Sus-PHI/2018.

### C. Jurnal

Arnando Umboh, 2018, “Tanggung Jawab Pengusaha Dalam Pemenuhan Hak Konsumen Menurut Hukum Positif Indonesia”, *Jurnal Lex Privatum*, Volume 6 Nomor 6, Manado, Fakultas Hukum Universitas Sam Ratulangi.

Budi Santoso, 2013, “Justifikasi Efisiensi Sebagai Alasan Pemutusan Hubungan Kerja”, *Jurnal Mimbar Hukum*, Volume 25, Nomor 3, Malang, Fakultas Hukum Universitas Brawijaya.

Erick Toker, 2010, “Renorming Labour Law: Can We Escape Labour Law’s Recurring Regulatory Dilemmas?”, *Industrial Law Journal*, Volume 39 Nomor 2, Inggris, Oxford University.

Fadianty Lorita, 2021, “Pemutusan Hubungan Kerja Alasan Efisiensi Pasca Putusan Mahkamah Konstitusi No. 19/PUU-IX/2011 Tanggal 20 Juni 2012”, *Jurnal Dharmasiswa*, Volume 1 Article 4, Jakarta, Fakultas Hukum Universitas Indonesia.

I Kadek Krisnandika Aristya Putra dan I Ketut Westra, 2020, “Tinjauan Yuridis Mengenai Ketentuan Pembayaran Pesangon Kepada Pekerja yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)”, *Jurnal Kertha Desa*, Volume 8 Nomor 12, Denpasar, Fakultas Hukum Universitas Udayana.

- Joko Ismono, 2018, “Hubungan Kerja dalam Perspektif HAM, Ekonomi, dan Pembangunan”, *Jurnal Halu Oleo Law Review*, Volume 2 Issue 1, Kendari, Fakultas Hukum Universitas Halu Oleo.
- Krisnadi Nasution, 2014, “Penerapan Prinsip Tanggung Jawab Pengangkut Terhadap Penumpang Bus Umum”, *Jurnal Mimbar Hukum*, Volume 26 Nomor 2, Jogjakarta, Fakultas Hukum Universitas Gajah Mada.
- Rudi Febrianto Wibowo dan Ratna Herawati, 2021, ”Perlindungan Bagi Tenaga Kerja Atas Tindakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara Sepihak”, *Jurnal Pembangunan Hukum Indonesia*, Volume 3 Nomor 1, Semarang, Fakultas Hukum Universitas Diponegoro.
- Sri Redjeki Slamet, 2013, “Tuntutan Ganti Rugi Dalam Perbuatan Melawan Hukum: Suatu Perbandingan Dengan Wanprestasi”, *Jurnal Lex Jurnalica*, Volume 10 Nomor 2, Jakarta, Universitas Esa Unggul.
- Titin Apriani, 2021, “Konsep Ganti Rugi dalam Perbuatan Melawan Hukum dan Wanprestasi Serta Sistem Pengaturannya dalam KUHPerdara”, *Jurnal Ganec Swara*, Volume 15, Nomor 1, Mataram, Fakultas Hukum Universitas Mahasaraswati Mataram.

#### **D. Internet**

- Bimo Prasetyo dan Rizky Dwinanto, 2011, “Dimana Pengaturan Kerugian Konsekuensial dalam Hukum Indonesia”, <https://www.hukumonline.com/klinik/detail/ulasan/lt4da27259c45b9/dimana-pengaturan-kerugian-konsekuensial-dalam-hukum-indonesia->
- Dinas Ketenagakerjaan Kota Balikpapan, “Mekanisme Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Secara Bipartit”, <https://disnaker.balikpapan.go.id/web/detail/pengumuman/35/mekanisme-penyelesaian-perselisihan-hubungan-industrial-secara-bipartit>
- Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul, 2020, “Apasih Mediasi Hubungan Industrial Itu?”, <https://disnakertrans.bantulkab.go.id/berita/912-apasih-mediasi-hubungan-industrial-itu>
- Elok Hikmawati, 2020, “Prosedur Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial”, <https://digilib.esaunggul.ac.id/public/UEU-paper-6785-K-12-Prosedur-Penyelesaian-Perselisihan-Hubungan-Industrial.pdf>
- Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset dan Teknologi, *Kamus Besar Bahasa Indonesia Daring (KBBI Daring)*, <https://kbbi.kemdikbud.go.id>

Tri Jata Ayu Pramesti, 2016, “Perbedaan Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja dan Uang Penggantian Hak”, <https://www.hukumonline.com/klinik/detail/ulasan/lt572ff2afea2a1/perbedaan-uang-pesangon--uang-penghargaan-masa-kerja-dan-uang-penggantian-hak>

#### **E. Tugas Akhir**

Rizqi Fauzia, 2017, “Tinjauan Yuridis Pertimbangan Hakim dalam Perkara Perselisihan PHK (Studi Terhadap Putusan PHK Efisiensi)”, Tesis, Program Studi Magister Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Surakarta, Surakarta.

Sudar, 2017, *Rekonstruksi Pembubaran Perseroan Terbatas Melalui Penetapan Pengadilan Negeri Berbasis Nilai Keadilan*, Disertasi, Semarang, Fakultas Hukum Universitas Islam Sultan Agung