

PENYELESAIAN PERSELISIHAN
PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA SECARA SEPIHAK
(STUDI PUTUSAN KASASI MAHKAMAH AGUNG NOMOR 822
K/PDT.SUS-PHI/2022 DAN NOMOR 507 K/PDT.SUS-PHI/2022)



SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Memperoleh Gelar Sarjana Hukum
Pada Program Kekhususan/Bagian Hukum Perdata
Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya

Oleh:

NADHILA FARHANA RAMADHANIA INNAYATULLAH

02011181924056

UNIVERSITAS SRIWIJAYA
FAKULTAS HUKUM
INDRALAYA
2023

UNIVERSITAS SRIWIJAYA
FAKULTAS HUKUM
INDRALAYA

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : NADHILA FARHANA RAMADHANIA I.

NIM : 02011181924056

PROGRAM KEKHUSUSAN: HUKUM PERDATA

JUDUL SKRIPSI

PENYELESAIAN PERSELISIHAN

PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA SECARA SEPIHAK

(STUDI PUTUSAN KASASI MAHKAMAH AGUNG NOMOR 822

K/PDT.SUS-PHI/2022 DAN NOMOR 507 K/PDT.SUS-PHI/2022)

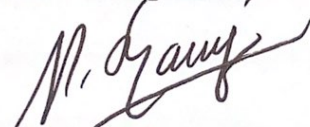
Telah Diuji dan Lulus dalam Sidang Ujian Komprehensif Pada Tanggal 4 April
2023 dan Dinyatakan Memenuhi Syarat Memperoleh Gelar Sarjana Hukum pada

Program Studi Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya

Indralaya, 4 April 2023

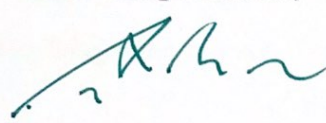
Mengesahkan,

Pembimbing Utama,



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

Pembimbing Pembantu,



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



Mengetahui,
Dekan Fakultas Hukum
Universitas Sriwijaya



Dr. Febrina, S.H., M.S
NIP. 197307281998021001

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama Mahasiswa : Nadhila Farhana Ramadhania Innayatullah
Nomor Induk Mahasiswa : 02011181924056
Tempat, Tanggal Lahir : Jakarta, 16 November 2001
Fakultas : Hukum
Strata Pendidikan : S1
Program Studi : Ilmu Hukum
Program Kekhususan : Hukum Perdata

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

Demikian pernyataan ini telah saya buat dengan sebenarnya apabila saya terbukti telah melakukan hal-hal yang bertentangan dengan pernyataan ini, saya bersedia menanggung segala akibat yang timbul di kemudian hari sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Indralaya, 6 April 2023



Nadhila Farhana Ramadhania Innayatullah
NIM. 02011181924056

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

“Orang-orang lebih takut pada hukum manusia daripada Tuhan, karena hukumannya terasa paling dekat”

[William Penn]

Skripsi ini saya persembahkan

untuk:

- 1. Kedua Orangtuaku*
- 2. Keluargaku*
- 3. Sahabat-sahabatku*
- 4. Almamaterku*

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Salam sejahtera bagi kita semua, Puji syukur kepada Allah SWT karena atas rahmat, karunia dan ridho-Nya lah penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak (Studi Putusan Kasasi Mahkamah Agung Nomor 822 K/Pdt.Sus-PHI.2022 dan Nomor 507 K/Pdt.Sus-PHI/2022)**.

Adapun tujuan dalam penulisan skripsi ini sebagai syarat untuk menyelesaikan tugas akhir mahasiswa untuk memperoleh gelar sarjana hukum di Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya. Penulisan skripsi ini membahas mengenai penyelesaian perselisihan atas terjadinya pemutusan hubungan kerja secara sepihak yang tengah terjadi pada saat ini.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih terdapat kekurangan baik dari segi penulisan maupun isinya. Semoga dari hasil skripsi yang telah penulis buat dapat bermanfaat dan berguna. Demikianlah yang dapat penulis sampaikan dalam hasil penulisan skripsi ini, saya ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum wr.wb.

Indralaya, 6 April 2023
Penulis,



Nadhila Farhana Ramadhania I.
NIM 02011181924056

UCAPAN TERIMA KASIH

Syukur Alhamdulillah, penulis panjatkan kehadiran Allah SWT. Karena berkat rahmat serta ridho jua-lah penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak (Studi Putusan Kasasi Mahkamah Agung Nomor 822 K/Pdt.Sus-PHI.2022 dan Nomor 507 K/Pdt.Sus-PHI/2022)**. Dalam penulisan skripsi ini penulis banyak mendapat bantuan, bimbingan, saran, dan dukungan dari berbagai pihak. Sehubungan dengan hal tersebut, pada kesempatan ini penulis menyampaikan terima kasih kepada:

1. Bapak Dr. Febrian, S.H., MS, selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya;
2. Bapak Dr. Mada Apriandi S.H., MCL., 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., selaku Ketua Bagian Jurusan Program Studi Hukum Perdata Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya dan selaku Dosen Pembimbing Utama penulis yang telah mengarahkan dan membimbing penulis dalam menyelesaikan skripsi ini;

6. Bapak H. Ahmatturahman, S.H., M.H. selaku Pembimbing Pembantu penulis yang telah mengarahkan dan membimbing penulis dalam menyelesaikan skripsi ini;
7. Bapak Dedeng, S.H., M.H. selaku pembimbing akademik penulis selama menjadi Mahasiswa di Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya;
8. Bapak Hamonangan Albariansyah, S.H., M.H. selaku pembimbing penulis saat menjalani Kuliah Kerja Lapangan (KKL);
9. Bapak Agus Ngadino, S.H., M.H. selaku Ketua Laboratorium Hukum Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya yang telah membantu penulis dari awal Program Latihan Kemahiran Hukum (PLKH) hingga selesainya Kuliah Kerja Lapangan (KKL);
10. Seluruh dosen pengajar Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya yang telah memberikan penulis ilmu pengetahuan yang bermanfaat dan pengalaman-pengalaman dalam bidang hukum;
11. Seluruh staff tata usaha dan karyawan Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya yang telah memberikan dan membantu penulis dalam mengurus administrasi selama menempuh masa studi;
12. Kedua orang tua yang penulis cintai dan sayangi Supriadi Serin dan Assiefah AR. Terima kasih karena telah membesarkan penulis sedari kecil sampai saat ini. Terima kasih telah memberikan dukungan dan kasih sayang, serta semangat untuk penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi sehingga dapat memperoleh gelar sarjana;

13. Kakak-kakak penulis yaitu M. Thoriq Fitrallah, Musslim Rahmatullah, Dafiq Fadlil Khalifahtullah, Tazrie Iqbal Hidayahatullah, dan Auliya An Nisa Khikmahtullah yang telah memberikan semangat serta doa kepada penulis, sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini sampai dengan selesai;
14. Teruntuk Muhammad Hafidz Pangku yang telah menambah beban pikiran penulis dikarenakan terlalu banyak berulah, namun penulis ingin mengucapkan terima kasih karena telah memberikan support, semangat, dan menemani penulis dari awal penulisan skripsi, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini sampai dengan selesai;
15. Teman-teman JABOSERTABEK yang merupakan teman dari awal masuk perkuliahan, yaitu Amanda Ismi Wulan, Ghina Gatriliananda, Nindita Mumpuni, dan Phoebe Prameswari. Terima kasih karena telah membantu dan membersamai penulis semenjak perkuliahan dimulai sampai dengan kita bersama-sama telah memasuki semester akhir dan sama-sama menyelesaikan skripsi;
16. Teman-teman penulis sedari kecil yaitu Anak Pintar Irni Amalia, Salma Alzahra, Rania Alyssa, dan Sasqia Adinda Harwika yang telah memberikan dukungan dan semangat kepada penulis;
17. Teman-teman penulis sejak SMA Lahfa Muhajirah, Ari Priyo, Gerry Mirzha Dhian, Yemmima Savira, Zettira Azahra, Resqi Muhammad, Tasya Ria Liessanah, dan Reyhan Savero yang telah memberikan semangat kepada penulis;

18. Teman-teman penulis sejak SMP Nurul Hikmah dan Reini Syabani Fatah yang telah memberikan dukungan kepada penulis;
19. Teruntuk keponakan tersayang yaitu Umas Hafiz Fisabilillah yang sangat lucu sehingga penulis semangat untuk menyelesaikan skripsi;
20. Teruntuk keluarga besar Abdulrachman yang telah memberikan semangat dan telah mendoakan penulis dalam menyelesaikan skripsi;
21. Teman-teman PLKH (9rundnorm) yang telah menemani dan membantu dari awal PLKH dimulai sampai dengan penulisan skripsi ini selesai;
22. Kepada organisasi penulis yaitu LSO OLYMPUS Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya yang telah menjadi tempat untuk bertukar fikiran dan informasi seputar perkuliahan dan berorganisasi selama perkuliahan ini;
23. Jajaran Harmoni LSO OLYMPUS yang telah menjadi rekan penulis selama menjabat yang telah banyak membantu dalam menyelesaikan skripsi ini;
24. Teruntuk Ka Ichsanul Kamil, Ka Fahmi Rauf, Cindy Indah Lestari, Edelweis Bintang Revinda, dan Dea Anggaraini Mardevi yang telah membantu penulis dan memberikan masukan seputar penulisan skripsi;
25. Teman-teman seluruh angkatan 2019 Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya, Terima Kasih atas kebersamaannya selama masa perkuliahan;

26. Terkhusus untuk Jeon Jungkook dan Lee Seokmin yang telah menemani penulis dan telah membuat hidup penulis menjadi bahagia, serta karena adanya hal itu penulis dapat menyelesaikan skripsi;
27. Terima kasih banyak untuk BTS dan SVT karena telah hadir dalam kehidupan penulis, sehingga penulis dapat terhibur karena adanya konten-konten dan lagu yang kalian ciptakan.

Indralaya, 6 April 2023
Penulis,



Nadhila Farhana Ramadhania I.
02011181924056

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	ii
LEMBAR PERNYATAAN	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	iv
KATA PENGANTAR.....	v
UCAPAN TERIMA KASIH.....	vi
DAFTAR ISI.....	xi
ABSTRAK	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	12
C. Tujuan Penelitian	12
D. Manfaat Penelitian	13
E. Ruang Lingkup Penelitian.....	14
F. Kerangka Teori.....	15
1. Teori Kepastian Hukum	15
2. Teori Perjanjian	17
3. Teori Pertimbangan Hukum Hakim	19
G. Metode Penelitian.....	22
1. Jenis Penelitian	22
2. Pendekatan Penelitian.....	22
3. Sumber Bahan Hukum	23

4.	Teknik Pengumpulan Bahan Hukum.....	25
5.	Teknik Analisis Bahan Hukum	25
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	27
B.	Tinjauan Umum Tentang Pengusaha	29
1.	Pengertian Pengusaha.....	29
2.	Hak dan Kewajiban Pengusaha	30
C.	Tinjauan Umum Tentang Perjanjian Kerja	32
1.	Pengertian Perjanjian Kerja.....	32
2.	Syarat Sahnya Perjanjian Kerja.....	34
3.	Unsur-Unsur Perjanjian Kerja.....	34
4.	Jenis-Jenis Perjanjian Kerja.....	36
D.	Tinjauan Umum Tentang Hubungan Industrial dan Macam-Macam Perselisihan Hubungan Industrial	38
1.	Pengertian dan Fungsi Hubungan Industrial	38
2.	Pengertian Perselisihan Hubungan Industrial.....	40
3.	Macam-Macam Perselisihan Hubungan Industrial	41
E.	Tinjauan Umum Tentang Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak	45
1.	Pengertian Pemutusan Hubungan Kerja.....	45
2.	Jenis-jenis Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja.....	49
F.	Tinjauan Umum Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial	53

1. Pengadilan Hubungan Industrial	53
2. Proses Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial	56
BAB III PEMBAHASAN	68
A. Pertimbangan Hukum Hakim dalam Putusan Kasasi Mahkamah Agung Nomor 822 K/Pdt.Sus-PHI/2022 dan Nomor 507 K/Pdt.Sus-PHI/2022.....	68
1. Pertimbangan hukum hakim dalam Putusan Kasasi Mahkamah Agung Nomor 822 K/Pdt.Sus-PHI/2022 mengenai PHK secara Sepihak yang dilakukan oleh Perusahaan	68
a) Kasus Posisi.....	68
b) Pertimbangan Hukum hakim.....	72
2. Pertimbangan hukum hakim dalam Putusan Kasasi Mahkamah Agung Nomor 507 K/Pdt.Sus-PHI/2022 mengenai PHK secara sepihak yang dilakukan oleh pihak Pekerja	76
a) Kasus Posisi.....	76
b) Pertimbangan Hukum Hakim.....	80
B. Alasan Pertimbangan Hukum Hakim dalam Memutus Perkara Putusan Kasasi Mahkamah Agung Nomor 822 K/Pdt.Sus-PHI/2022 dan Putusan Kasasi Mahkamah Agung Nomor 507 K/Pdt.Sus-PHI/2022.....	83
1. Alasan Pertimbangan Putusan Kasasi Mahkamah Agung Nomor 822 K/Pdt.Sus-PHI/2022 bahwa PHK Secara Sepihak Yang Dilakukan Oleh Perusahaan Dianggap Sah dan Dinyatakan Perusahaan Untuk Membayarkan Uang Kompensasi	83
2. Alasan Pertimbangan Putusan Kasasi Mahkamah Agung Nomor 507 K/Pdt.Sus-PHI/2022 bahwa PHK Secara Sepihak Oleh Pekerja Adalah Sah dan Perusahaan Tidak Dihukum Untuk membayarkan Kompensasi Kepada Pekerja	87

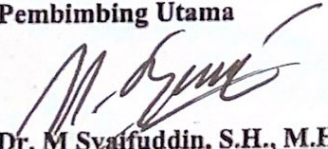
3.	Analisis Putusan Hakim	90
a)	Putusan Kasasi Mahkamah Agung Nomor 822 K/Pdt.Sus-PHI/2022	90
b)	Putusan Kasasi Mahkamah Agung Nomor 507 K/Pdt.Sus-PHI/2022	92
BAB IV PENUTUP		95
A.	Kesimpulan	95
B.	Saran.....	97
DAFTAR PUSTAKA		99
LAMPIRAN		

ABSTRAK


Penulisan skripsi ini dilatarbelakangi oleh sering adanya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sepihak yang dilakukan oleh pengusaha atau pekerja. PHK tersebut terjadi karena salah satu pihak merasa telah dirugikan oleh pihak lain karena tidak menjalankan kewajibannya pada saat melakukan PHK tersebut. Adapun permasalahan yang dibahas adalah: 1. Bagaimana pertimbangan hukum hakim dalam Putusan Kasasi Mahkamah Agung Nomor 822 K/Pdt.Sus-PHI/2022 mengenai PHK secara Sepihak yang dilakukan oleh perusahaan dan Nomor 507 K/Pdt.Sus-PHI/2022 mengenai PHK secara sepihak yang dilakukan oleh pihak pekerja; 2. Mengapa Putusan Kasasi Mahkamah Agung Nomor 822 K/Pdt.Sus-PHI/2022 menyatakan PHK secara sepihak yang dilakukan oleh perusahaan sah dan menghukum perusahaan untuk membayar kompensasi kepada pekerja, sedangkan dengan Putusan Kasasi Mahkamah Agung Nomor 507 K/Pdt.Sus-PHI/2022 menyatakan PHK secara sepihak oleh pekerja adalah sah dan perusahaan tidak dihukum untuk membayarkan kompensasi kepada pekerja. Penelitian ini merupakan penelitian yuridis normatif dengan menggunakan pendekatan perundang-undangan, pendekatan kasus, dan pendekatan konseptual. Hasil dari penelitian skripsi ini menunjukkan bahwa: 1. Pertimbangan *Judex Facti* pada Putusan Kasasi Mahkamah Agung 822 K/Pdt.Sus-PHI/2022 terdapat perbaikan. Sedangkan, Putusan Kasasi Mahkamah Agung Nomor 507 K/Pdt.Sus-PHI/2022 dalam pertimbangan *Judex Facti* tidak terdapat kesalahan atau bertentangan dengan hukum. 2. Pada Putusan Kasasi Mahkamah Agung 822 K/Pdt.Sus-PHI/2022 menyatakan telah putus hubungan kerja dan perusahaan dihukum untuk membayar uang kompensasi. Sedangkan, Putusan Kasasi Mahkamah Agung Nomor 507 K/Pdt.Sus-PHI/2022 menyatakan permohonan kasasi ditolak dan dinyatakan telah putus hubungan kerja dan perusahaan tidak dihukum untuk membayar uang kompensasi terhadap pekerja.

Kata Kunci: *Pemutusan Hubungan Kerja, Hubungan Industrial, Penyelesaian Perselisihan*

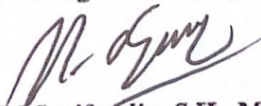
Pembimbing Utama


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

Pembimbing Pembantu


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

Ketua Bagian Hukum Berdata


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

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Indonesia merupakan negara kepulauan yang terdiri dari berbagai macam daerah yang dimana dari setiap daerah tersebut memiliki penduduknya masing-masing. Berdasarkan Wikipedia, Indonesia sendiri menempati posisi keempat jumlah penduduk terbanyak di dunia. Tidak heran bahwa setiap masyarakat di Indonesia membutuhkan pekerjaan untuk menghidupi kebutuhan hidupnya. Dalam Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 pada Alinea keempat tercantum bahwa:

“Untuk membentuk suatu pemerintahan Negara Indonesia yang melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum”.¹

Salah satu fungsi dari kelangsungan hidup negara adalah bertujuan untuk menjamin kesejahteraan para masyarakatnya. Negara sendiri memiliki kewajiban untuk menciptakan kesejahteraan bagi rakyatnya secara adil dan merata. Dari hasil pekerjaan yang mereka lakukanlah yang dapat mencukupi kebutuhan hidup sehari-hari. Akan tetapi, akhir-akhir ini seringkali muncul suatu istilah Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dilakukan tidak adanya kesesuaian dengan peraturan yang berlaku dan dilakukan oleh perusahaan dengan cara sepihak.

Pada umumnya dalam hubungan hukum mempunyai suatu perjanjian dalam kerja antara pihak pengusaha dengan pihak pekerja/buruh apabila ditinjau dari

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

segi hukum privat yakni dengan adanya perjanjian antara pemberi kerja atau pengusaha dengan pekerja. Secara yuridis perjanjian kerja sendiri diatur dalam Pasal 1 Angka 14 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bahwa:

“Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.”²

Perjanjian kerja terdiri dari Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) diartikan sebagai suatu perjanjian kerja yang tidak tetap. Dalam perjanjian ini harus dibuat dengan menggunakan cara tertulis agar tidak merugikan para pekerja, karena ditakutkan akan timbul suatu hal yang akan merugikan pihak pekerja yang salah satunya menerpakan masa percobaan jangka waktu kerja yang singkat dan tidak sesuai dengan perjanjian kontrak yang telah dibuat sebelumnya.³ Sedangkan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) diartikan sebagai suatu perjanjian kerja dengan tujuan agar dapat melaksanakan hubungan kerja antara pihak pengusaha dan pihak pekerja dengan mempunyai sifatnya tetap. Pada saat membuat suatu perjanjian kerja ini dapat menggunakan dengan cara lisan dan tertulis, dan tidak diharuskannya mendapatkan pengesahan dari instansi ketenagakerjaan terkait. Sebagaimana yang termaktub dalam Pasal 56 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dijelaskan bahwa dapat memberikan persyaratan

² Pasal 1 Angka 14 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

³ Hardijan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan*, (Bogor: Penerbit Ghalia Indonesia, 2013), hlm. 66

mengenai masa percobaan kerja sesuai dengan peraturan yang dibuat oleh tempat kerja milik pengusaha tersebut.

Pada setiap hubungan kerja terdapat suatu hubungan antara pekerja dengan perusahaan industri atau dapat disebut sebagai hubungan industrial. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Payaman Simanjuntak bahwa hubungan industrial diartikan sebagai pola dalam suatu hubungan antara pihak pengusaha dan pihak pekerja, pemerintah, dan suatu unsur yang terkandung di suatu organisasi dalam sebuah perusahaan (hubungan antara pihak manajemen dan pihak pekerja).⁴ Setiap hubungan industrial menciptakan peraturan dan aturan yang kompleks untuk mengatur para tenaga kerja dengan tujuan untuk menjaga hubungan antara manajemen perusahaan dengan para tenaga kerja tetap harmonis saat menyelesaikan masalah mereka dengan melalui proses perundingan bersama. Sebagaimana yang termaktub dalam Pasal 1 Angka 16 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, bahwa:

“Hubungan industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah yang didasarkan pada nilai nilai Pancasila dan Undang Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.”⁵

Dapat disimpulkan bahwa hubungan industrial tentunya melibatkan pihak pengusaha, pihak pekerja, pemerintah dan masyarakat terhadap suatu proses dalam

⁴ Haiyani Rumondang, *Hubungan Industrial, Pendekatan Komprehensif – Inter Disiplin, Teori-Kebijakan-Praktik*, (Bandung : Alfabeta, 2018), hlm. 9

⁵ Pasal 1 Angka 16 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

melaksanakan hubungan tersebut. Dalam pelaksanaannya hubungan industrial tidak dapat dipisahkan hubungan kerja antara pengusaha ataupun pembeli kerja, hal ini dikarenakan dapat menyebabkan suatu perjanjian kerja dalam waktu tertentu.⁶

Pihak pengusaha dan pihak pekerja melaksanakan terhadap isu-isu hubungan industrial yang memiliki suatu aturan-aturan kepada suatu hak dan kewajiban. Peraturan Perusahaan (PP) dan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) merupakan yang termasuk dalam melakukan hubungan tersebut. Dalam pembuatan Peraturan Perusahaan (PP) pengusaha akan meminta masukan atau saran dari pekerja/buruh dalam pembuatan peraturan tersebut. Sedangkan pihak pengusaha dan pihak pekerja memiliki suatu keterlibatan dalam memuat isi dari Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang dilakukan. Sehingga tidak adanya suatu alasan yang dimiliki oleh pekerja agar tidak melakukan pelaksanaan suatu peraturan tersebut. Sebagaimana yang termaktub dalam Pasal 54 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bahwa “Perjanjian Kerja tersebut memiliki kekuatan hukum sepanjang tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku”. Sehingga dalam pembuatan Peraturan Perusahaan (PP) dan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) diperlukan komunikasi yang baik serta keterbukaan antara perusahaan dengan para pekerja/buruh tentang kondisi dari perusahaan tersebut.⁷

Walaupun perusahaan atau pengusaha telah mempunyai suatu Peraturan Perusahaan (PP) dan Perjanjian Kerja Bersama (PKB), namun dalam hubungan industrial sering kali terjadi suatu permasalahan antara pengusaha dengan pekerjanya.

⁶ Jaminuddin Marbun, “Peranan Hubungan Industrial”, *Jurnal Pendidikan Ilmu-ilmu Sosial* No. 12 Vol. 1, 2020, (Medan: Fakultas Hukum Universitas Darma Agung), hlm. 256

⁷ *Ibid.*, hlm. 257

Hal ini dikarenakan terdapatnya suatu selisih yang ada antara pihak pengusaha dan pihak pekerja, perselisihan ini terkadang terjadi karena adanya perbedaan pendapat dari kedua pihak tersebut. Ada beberapa jenis dari perselisihan hubungan industrial yang diatur dalam Pasal 56 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial diantaranya adalah “Perselisihan Kepentingan, Perselisihan Antar Serikat Pekerja, Perselisihan Hak, dan Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja”. Salah satu perselisihan yang kerap kali terjadi belakangan ini adalah Pemutusan Hubungan Kerja secara sepihak (PHK). Dalam waktu belakangan permasalahan ini sering kali terjadi dikarenakan sempat terjadi pandemi COVID-19, sehingga banyak perusahaan yang melakukan pemutusan hubungan kerja secara sepihak terhadap tenaga kerjanya.

Sebagaimana yang termaktub dalam Pasal 1 Angka 25 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bahwa:

“Pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha”.⁸

Persoalan dalam pemutusan hubungan kerja sendiri diatur dalam BAB XII dari Pasal 150 sampai dengan Pasal 172. Pengusaha tidak diperbolehkan untuk melaksanakan memutuskan suatu hubungan kerja sebagaimana yang termaktub dalam Pasal 153 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dengan alasan:

⁸ Pasal 1 Angka 25 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

- a. “pekerja/buruh berhalangan masuk kerja karena sakit menurut keterangan dokter selama waktu tidak melampaui 12 (dua belas) bulan secara terus-menerus
- b. pekerja/buruh berhalangan menjalankan pekerjaannya karena memenuhi kewajiban terhadap negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku
- c. pekerja/buruh menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya
- d. pekerja/buruh menikah
- e. pekerja/buruh perempuan hamil, melahirkan, gugur kandungan, atau menyusui bayinya
- f. pekerja/buruh mempunyai pertalian darah dan/atau ikatan perkawinan dengan pekerja/buruh lainnya di dalam satu perusahaan, kecuali telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama
- g. pekerja/buruh mendirikan, menjadi anggota dan/atau pengurus serikat pekerja/serikat buruh, pekerja/buruh melakukan kegiatan serikat pekerja/serikat buruh di luar jam kerja, atau di dalam jam kerja atas kesepakatan pengusaha, atau berdasarkan ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama
- h. pekerja/buruh yang mengadukan pengusaha kepada yang berwajib mengenai perbuatan pengusaha yang melakukan tindak pidana kejahatan
- i. karena perbedaan paham, agama, aliran politik, suku, warna kulit, golongan, jenis kelamin, kondisi fisik, atau status perkawinan
- j. pekerja/buruh dalam keadaan cacat tetap, sakit akibat kecelakaan kerja, atau sakit karena hubungan kerja yang menurut surat keterangan dokter yang jangka waktu penyembuhannya belum dapat dipastikan”.⁹

Dalam pemutusan suatu hubungan kerja yang dilakukan oleh pihak pengusaha dengan melaksanakannya menggunakan alasan-alasan yang sebagaimana termaktub dalam Pasal 153 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, maka dapat batal demi hukum dan pengusaha sendiri wajib untuk mempekerjakan kembali pekerja/buruh yang telah di PHK tersebut berdasarkan penjelasan dari Pasal 153 Ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

⁹ Pasal 153 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Sebagaimana yang termaktub dalam Pasal 1 Angka 4 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UUPHI) bahwa perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja yakni:

“Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak”¹⁰

Munculnya perselisihan ini timbul karena adanya salah satu pihak yang merasa keberatan dengan terdapatnya suatu PHK. Terkait sahnya alasan yang diperbuat oleh PHK dan kompensasi besaran akibat yang timbul dari PHK biasanya yang terjadi dalam perselisihan PHK. Yang termasuk kedalam PHK tersebut kerap kali terjadi dalam praktik ketenagakerjaan dan menimbulkan masalah.¹¹ Pengusaha sendiri dalam melakukan PHK terhadap pekerja diharuskan mempunyai suatu sebagaimana yang termaktub dalam Pasal 158 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, bahwa:

- (1)“Pengusaha dapat memutuskan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh dengan alasan pekerja/buruh telah melakukan kesalahan berat sebagai berikut :
- a. melakukan penipuan, pencurian, atau penggelapan barang dan/atau uang milik perusahaan
 - b. memberikan keterangan palsu atau yang dipalsukan sehingga merugikan perusahaan
 - c. mabuk, meminum minuman keras yang memabukkan, memakai dan/atau mengedarkan narkoba, psikotropika, dan zat adiktif lainnya di lingkungan kerja
 - d. melakukan perbuatan asusila atau perjudian di lingkungan kerja

¹⁰ Pasal 1 Angka 4 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UUPHI)

¹¹ Ugo dan Pujiyo, *Hukum Acara Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*, (Jakarta; Sinar Grafika (2012), hlm. 39

- e. menyerang, menganiaya, mengancam, atau mengintimidasi teman sekerja atau pengusaha di lingkungan kerja
- f. membujuk teman sekerja atau pengusaha untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan
- g. dengan ceroboh atau sengaja merusak atau membiarkan dalam keadaan bahaya barang milik perusahaan yang menimbulkan kerugian bagi perusahaan
- h. dengan ceroboh atau sengaja membiarkan teman sekerja atau pengusaha dalam keadaan bahaya di tempat kerja
- i. membongkar atau membocorkan rahasia perusahaan yang seharusnya dirahasiakan kecuali untuk kepentingan negara atau
- j. melakukan perbuatan lainnya di lingkungan perusahaan yang diancam pidana penjara 5 (lima) tahun atau lebih.”¹²

Tujuan PHK yang diberikan kepada pekerja yang membuat kesalahan yang terbilang besar ialah agar dapat menunggu terlebih dahulu setelah adanya putusan hakim pidana yang mempunyai kekuatan hukum tetap dan dalam putusan tersebut telah terbukti bahwa pekerja tersebut melakukan kesalahan berat selama masa kerjanya.¹³ Pihak pekerja dalam melaksanakan kesalahan yang berat telah terbukti adanya, maka pengusaha diperbolehkan untuk tidak memberikan uang pesangon kepada pihak pekerja, dan pihak pekerja mempunyai suatu hak agar memperoleh uang anti kerugian dan penghargaan masa kerja.¹⁴

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial merupakan termasuk kedalam dasar hukum dalam hubungan industrial dengan tujuan agar dapat terselesaikannya selisih yang terjadi antara pengusaha dengan pekerja. Dengan menggunakan cara yang dilakukan oleh pihak-pihak yang berselisih secara baik-baik melalui suatu penyelesaian perselisihan, oleh karenanya dari hasil yang didapatkan diharuskan para pihak mendapatkan

¹² Pasal 158 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

¹³ *Ugo dan Pujiyo, Op. Cit., hlm. 40*

¹⁴ *Ibid., hlm. 41*

keuntungan masing-masing. Tahap pertama yang dapat dilakukan pertama kali adalah Perundingan Bipartit.¹⁵ Perundingan bipartite merupakan tahap awal dalam menyelesaikan suatu perselisihan yang terjadi antara pengusaha dan pekerja dengan cara musyawarah mufakat untuk mencapai suatu kesepakatan kedua belah pihak. Apabila perundingan tersebut telah tercapai kesepakatan, sehingga terdapatnya suatu perjanjian bersama yang selanjutnya perjanjian tersebut dapat mendaftarkan ke Pengadilan Hubungan Industrial agar memperoleh sebuah Akta Bukti Pendaftaran. Tetapi ketika perundingan tersebut gagal, maka para pihak harus menempuh ke tahap berikutnya.¹⁶

Selanjutnya apabila dalam tahap pertama dalam tata cara dan proses penyelesaian penyelesaian perselisihan PHK gagal, maka akan ditempuh tahap kedua yaitu Mediasi atau Konsiliasi. Pada tahapan ini apabila mediasi atau telah sepakat membuat perjanjian didalamnya, maka dapat dibuat perjanjian bersama lalu perjanjian tersebut didaftarkan ke Pengadilan Hubungan Industrial untuk mendapatkan Akta Bukti Pendaftaran. Dalam anjuran tertulis tersebut masing-masing pihak dapat menerima ataupun menolak, apabila menerima anjuran tersebut para pihak dapat mendaftarkan perjanjian tersebut, lalu jika pihak tersebut menolak, mengakibatkan pihak lainnya ke Pengadilan Hubungan Industrial untuk mengajukan gugatan.¹⁷ Tahap berikutnya adalah mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial. Ketika dalam proses mediasi atau konsiliasi

¹⁵ Yuniarti Tri Suwadi, "Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja (Phk) Melalui Perundingan Bipartit", *Jurnal Ketenagakerjaan*, Vol. 14 No. 2, 2019, (Jakarta: Journals Kemnaker), hlm. 84

¹⁶ *Ugo dan Pujiyo, Op. Cit., hlm. 45*

¹⁷ *Ibid.*

mengalami kegagalan, dengan menggunakan cara adanya risalah penyelesaian melalui mediasi atau konsiliasi yang terlampir. Mengenai prosedurnya sendiri hampir sama dengan penyelesaian perselisihan kepentingan, yang berbeda adalah lembaga arbitrase tidak berwenang dalam menangani masalah perselisihan PHK.¹⁸

Permasalahan hubungan industrial yang melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sepihak sering kali terjadi di Indonesia karena pemberian upah/pesangon tidak sesuai dengan apa yang didapatkan pihak pekerja. Mengenai upah kerja sendiri sebagaimana yang termaktub dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, namun banyak pengusaha yang PHK terhadap tenaga kerjanya tidak memberikan upah/pesangon yang tidak sesuai dengan aturan yang berlaku. Sehingga para pekerjapun merasa dirugikan oleh pengusaha di tempat kerjanya tersebut. Salah satu contoh kasus yang terjadi pada permasalahan hubungan industrial di atas, penulis ingin melakukan penelitian pada: Putusan Kasasi Mahkamah Agung Nomor 822 K/Pdt.Sus-PHI/2022 dan Nomor 507 K/Pdt.Sus-PHI/2022.

Kedua Putusan Kasasi Mahkamah Agung tersebut telah terjadi perselisihan hubungan industrial antara pengusaha dengan pekerja karena Pemberhentian Hubungan Kerja (PHK) Secara Sepihak yang dilakukan oleh salah satu pihak. Pada Putusan Kasasi Mahkamah Agung Nomor 822 K/Pdt.Sus-PHI/2022 Termohon kasasi dahulu sebagai penggugat yang bernama Junaidi telah menggugat PT. BINTANG PRIMA LESTARI UTAMA yang bergerak dalam bidang pembuatan

¹⁸ *Ibid.*, hlm. 46

furniture selanjutnya disebut sebagai Pemohon kasasi dahulu sebagai tergugat. Penggugat menggugat tergugat karena tergugat telah melakukan Perbuatan Melawan Hukum (*onrechtmatige daad*) yang bertolak belakang dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pada kasus ini pihak Tergugat berjanji kepada para pekerjanya yang terkena PHK oleh PT. BINTANG PRIMA LESTARI UTAMA bahwa akan memberikan uang penghargaan masa kerja, uang pesangon, dan uang pengganti atas suatu hak sesuai dengan yang diperjanjikan, namun tergugat baru membayar sebesar 15% dari yang diperjanjikan. Sehingga penggugat akhirnya menempuh mediasi secara bipartite akan tetapi tergugat menggunakan tipu muslihat agar penggugat menerima 15% tersebut. Sehingga untuk menyelesaikan permasalahan ini, penggugat dapat menggunakan cara dengan Tripartit antara penggugat dan tergugat.

Sedangkan sebagaimana yang termaktub dalam Putusan Kasasi Mahkamah Agung Nomor 507 K/Pdt.Sus-PHI/2022, Penggugat yang bernama Wawan Setiawan telah menggugat PT ADIGUNA REKSASEGARA yang bergerak dalam bidang *Chemical Trading* yang selanjutnya disebut sebagai Tergugat. Pada putusan ini penggugat menyatakan bahwa Perjanjian Kerja Waktu Tertentu antara penggugat dan tergugat adalah bertentangan dengan hukum dan/atau batal demi hukum, sehingga hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Sehingga tergugat meminta kepada tergugat untuk membayarkan hak-hak pekerja atas pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh tergugat berdasarkan yang termaktub dalam Pasal 164 Ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis membahas secara ilmiah dalam bentuk skripsi yang berjudul: **Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak (Studi Putusan Kasasi Mahkamah Agung Nomor 822 K/Pdt.Sus-PHI/2022 dan Nomor 502 K/Pdt.Sus-PHI/2022).**

B. Rumusan Masalah

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

1. Bagaimana pertimbangan hukum hakim dalam Putusan Kasasi Mahkamah Agung Nomor 822 K/Pdt.Sus-PHI/2022 mengenai PHK secara Sepihak yang dilakukan oleh perusahaan dan Nomor 507 K/Pdt.Sus-PHI/2022 mengenai PHK secara sepihak yang dilakukan oleh pihak pekerja?
2. Mengapa Putusan Kasasi Mahkamah Agung Nomor 822 K/Pdt.Sus-PHI/2022 menyatakan PHK secara sepihak yang dilakukan oleh perusahaan sah dan menghukum perusahaan untuk membayar kompensasi kepada pekerja, sedangkan dengan Putusan Kasasi Mahkamah Agung Nomor 507 K/Pdt.Sus-PHI/2022 menyatakan PHK secara sepihak oleh pekerja adalah sah dan perusahaan tidak dihukum untuk membayarkan kompensasi kepada pekerja?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan dari uraian latar belakang dan rumusan masalah diatas, maka penelitian ini bertujuan:

1. Untuk memahami dan menganalisis pertimbangan hukum hakim dalam Putusan Kasasi Mahkamah Agung Nomor 822 K/Pdt.Sus-PHI/2022 mengenai PHK secara Sepihak yang dilakukan oleh perusahaan dan Nomor 507 K/Pdt.Sus-PHI/2022 mengenai PHK secara sepihak yang dilakukan oleh pihak pekerja telah sesuai atau belum dengan peraturan yang berlaku, salah satunya adalah Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
2. Untuk memahami dan menganalisis Putusan Kasasi Mahkamah Agung Nomor 822 K/Pdt.Sus-PHI/2022 yang menerima gugatan perselisihan PHK secara sepihak yang dilakukan oleh perusahaan dianggap sah dan menghukum perusahaan tersebut untuk membayar kompensasi kepada pekerja. Sedangkan Nomor 507 K/Pdt.Sus-PHI/2022 menolak gugatan perselisihan PHK secara sepihak yang dilakukan oleh pekerja tersebut karena dianggap sah dan perusahaan tidak dihukum untuk membayarkan kompensasi kepada pekerja.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat yang dapat diperoleh dari penulisan skripsi ini berdasarkan dari tujuan diatas adalah sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis, hasil penelitian ini membahas mengenai pemutusan hubungan kerja secara sepihak yang diharapkan dapat dijadikan bahan literatur untuk menambah wawasan dan ilmu pengetahuan mengenai

ketenagakerjaan bagi siapa saja yang berminat meneliti lebih mendalam topik serupa dikemudian hari, khususnya dalam bidang penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja secara sepihak.

2. Manfaat Praktis

Manfaatnya yaitu agar dapat dijadikan sebagai bahan referensi mengenai pemutusan hubungan kerja secara sepihak, seperti:

a. Perusahaan

Diharapkan penulisan skripsi ini dapat dijadikan sebagai masukan atau saran terhadap perusahaan dalam melakukan PHK secara sepihak sesuai dengan peraturan yang berlaku.

b. Pekerja

Dapat dijadikan sebagai sumber informasi atau sumber ilmu pengetahuan terhadap para pekerja yang terkena PHK secara sepihak,

c. Masyarakat

Dapat memberikan sebuah sumber pengetahuan bagi masyarakat mengenai isu-isu hukum yang terjadi dalam suatu permasalahan hubungan industrial.

E. Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup penelitian ini hanya membahas mengenai Dalam ruang lingkup penulisan skripsi ini: 1. pertimbangan hukum hakim dalam Putusan Kasasi Mahkamah Agung Nomor 822 K/Pdt.Sus-PHI/2022 mengenai PHK secara Sepihak yang dilakukan oleh perusahaan dan Nomor 507 K/Pdt.Sus-PHI/2022 mengenai

PHK secara sepihak yang dilakukan oleh pihak pekerja; 2. Alasan dari Putusan Kasasi Mahkamah Agung Nomor 822 K/Pdt.Sus-PHI/2022 dalam menyatakan PHK secara sepihak yang dilakukan oleh perusahaan sah dan menghukum perusahaan untuk membayar kompensasi kepada pekerja, sedangkan dengan Putusan Kasasi Mahkamah Agung Nomor 507 K/Pdt.Sus-PHI/2022 menyatakan PHK secara sepihak oleh pekerja adalah sah dan perusahaan tidak dihukum untuk membayarkan kompensasi kepada pekerja.

F. Kerangka Teori

Penulisan skripsi ini diperlukan kerangka teori karena merupakan sebuah landasan dari teori-teori dalam membangun atau memperkuat suatu kebenaran dari permasalahan yang akan dianalisis nanti. Berikut adalah kerangka teori yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu:

1. Teori Kepastian Hukum

Kepastian merupakan sebuah kondisi, ketentuan atau ketepatan yang terjadi pada suatu masalah. Secara hukum, kepastian sendiri harus adil dan dilakukan dengan suatu tatanan yang dinilai wajar. Kepastian hukum ini juga dapat diartikan sebagai sesuatu yang dapat dijawab bukan dengan cara sosiologis, melainkan secara normatif.¹⁹

Sebagaimana yang dikemukakan oleh Kelsen, bahwa “Hukum merupakan sebuah sistem norma atau diartikan sebagai sebuah pernyataan yang seharusnya

¹⁹Dominkus Rato, *Filsafat Hukum Mancari: Memahami dan Memberikan Hukum*, (Yogyakarta: Laksbang Pressindo, 2010), hlm. 59.

atau *das sollen*, dan ditambahkannya ataran-aturan yang berlaku terkait apa yang harus diperbuat”. Aturan tersebut menjadi sebuah patokan dalam masyarakat dalam bertingkah laku. Dari adanya pelaksanaan aturan tersebut dapat memberikan sebuah kepastian hukum.²⁰

Kepastian hukum secara normatif diartikan sebagai sebuah peraturan perundang-undangan yang dibuat secara pasti. Dikarenakan pada hal ini kepastian hukum mengatur dengan jelas dan pasti sehingga tidak menimbulkan suatu keraguan apabila terjadinya multitafsir. Ajaran kepastian hukum berasal dari ajaran Yuridis-Dogmatik yang berdasar pada aliran pemikiran positivitis di dunia hukum, ajaran ini cenderung melihat hukum sebagai suatu otonom yang mandiri, karena bagi penganut pemikiran ini, hukum tidak lain dari sekedar aturan. Oleh karenanya suatu kepastian hukum yang telah terwujud tersebut memiliki sifat umum.²¹

Berdasarkan uraian di atas penulis menggunakan teori ini sebagai alat atau sarana untuk membahas dan menganalisis hasil Putusan Kasasi Mahkamah Agung Nomor 822 K/Pdt.Sus-PHI/2022 dan Nomor 507 K/Pdt.-Sus/PHI/2022, agar para pekerja tersebut bisa mendapatkan keadilan dalam mencapai hak-hak milik mereka dengan mengacu pada peraturan perundang-undangan tentang keternagakerjaan yang berlaku.

²⁰Peter Mahmud Marzuki, *Pengantar Ilmu Hukum*, (Jakarta:Kencana, 2008), hlm.158.

²¹ Achmad Ali, *Menguak Tabir Hukum (Suatu Kajian Filosofis dan Sosiologis)*, (Jakarta; Toko Gunung Agung, 2002), hlm. 82-83

2. Teori Perjanjian

Perjanjian diatur Pasal 1313 KUHPerata, bahwa:

“Suatu perjanjian adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang lain atau lebih”

Dijelaskan dalam pasal tersebut bahwa suatu perjanjian timbul karena adanya perbuatan yang mengikatkan dirinya dengan pihak lain. Perjanjian merupakan sebuah peristiwa yang hadir karena adanya ketentuan-ketentuan yang didalamnya terdapat hak dan kewajiban antara dua pihak, atau dengan kata lain perjanjian tersebut terdapat perikatan.²²

Menurut Subekti, Perikatan merupakan suatu hubungan hukum yang dimana terdapat dua pihak yang salah satu pihaknya berhak untuk menuntut sesuatu dari pihak yang lain sedangkan perjanjian sendiri merupakan suatu peristiwa yang terdapat dua pihak saling berjanji untuk melaksanakan suatu hal tertentu.²³ Perikatan dan perjanjian memiliki suatu kaitan yang erat, apabila setiap adanya sebuah perjanjian maka akan menimbulkan suatu perikatan bagi para pihak.

Sebagaimana yang dikemukakan oleh M. Yahya Harahap bahwa “perjanjian diartikan sebagai suatu hubungan hukum kekayaan yang didalamnya terdapat kekuatan hak pada satu pihak dengan tujuan untuk mendapatkan suatu prestasi dan sekaligus mewajibkan pihak lain untuk menjalankan prestasinya yang dilakukan

²² J. Satrio, *Hukum Perikatan: Perikatan yang Lahir dari Perjanjian*, (Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, (1995), hlm. 5

²³ Subekti, *Hukum Perjanjian*, Cetakan ke-23, (Jakarta: PT. Intermasa, 2010), hlm. 4

oleh dua orang atau lebih.”²⁴ Adapun syarat sahnya suatu perjanjian sebagaimana yang termaktub dalam Pasal 1320 KUHPerdara, yang menentukan:

- a. “Adanya kata sepakat yang mengikat dirinya;
- b. Kecakapan para pihak dalam membuat suatu perikatan;
- c. Ada suatu pokok persoalan tertentu;
- d. Suatu sebab yang tidak terlarang.”²⁵

Syarat pertama dan kedua disebut sebagai subjektif, apabila syarat tersebut dilanggar maka perjanjian itu dapat dibatalkan (*voidable*), tetapi hanya memberikan peluang bagi para pihak untuk mengajukan pembatalan (*vernietigbaar*) ke pengadilan. Sedangkan syarat ketiga dan syarat keempat disebut tersebut diartikan sebagai syarat objektif. Ketika terjadi suatu penyimpangan, sehingga perjanjian yang ada dinyatakan batal demi hukum (*void and ab initio*).²⁶

Sebagaimana yang telah diuraikan tersebut diatas, sehingga penulis menggunakan teori ini sebagai alat atau sarana untuk membahas dan menganalisis mengenai suatu perjanjian antara pengusaha dengan pekerja seperti yang diatur dalam Peraturan Perundang-undangan ketenagakerjaan.

²⁴ Syahmin AK, *Hukum Kontrak Internasional*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo (2006), hlm. 1

²⁵ Pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata

²⁶ J. Satrio, *Op. Cit.*, hlm. 167

3. Teori Pertimbangan Hukum Hakim

Pertimbangan hukum hakim diartikan sebagai salah satu aspek yang penting dinyatakan penting pada saat melaksanakan nilai-nilai yang ada pada suatu putusan hakim dan berisikan suatu keadilan hukum dan kepastian hukum, serta memiliki manfaat terhadap pihak-pihak. Pertimbangan hukum hakim juga dimaksudkan sebagai sebuah tahapan-tahapan yang penting, yang di mana majelis hakim dapat melakukan pertimbangan terhadap suatu fakta yang terdapat dalam proses persidangan berlangsung. Pertimbangan hakim juga dijalani dengan baik, teliti, dan cermat, jika pertimbangan tersebut tidak dilakukan dengan diteliti dengan baik sehingga suatu putusan hakim dapat dibatalkan oleh Pengadilan Tinggi/Mahkamah Agung.²⁷

Dalam suatu pertimbangan hukum hakim dalam mengambil sebuah keputusan termuad dalam hal-hal seperti berikut:

- a. Pokok persoalan serta hal-hal yang diakui tidak disangkal.
- b. Adanya suatu analisis yang dilakukan dengan memakai cara yuridis kepada putusan yang berupa berbagai macam sudut pandang dan berkaitan dengan fakta-fakta yang telah terbukti dalam suatu persidangan.
- c. Terdapatnya segala sesuatu hal yang ada dalam petitum pihak Penggugat yang diharuskannya untuk dipertimbangkan dan diadili dengan memakai cara satu satu yang mengakibatkan hakim bisa membuat suatu kesimpulan

²⁷ Mukti Arto, *Praktek Perkara Perdata pada Pengadilan Agama*, cet V (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2004), hlm. 140

terkait suatu dapat dinyatakan terbukti dan dikabulkannya tuntutan tersebut dalam sebuah amar putusan.²⁸

Teori pendekatan yang digunakan oleh hakim yang dikemukakan oleh Mackenzie dalam mempertimbangkan penjatuhan putusan dalam suatu perkara yaitu sebagai berikut:²⁹

a. Teori Keseimbangan

Teori ini berkaitan dengan suatu syarat sebagaimana yang ditentukan oleh Undang-Undang serta kepentingan para pihak yang berkaitan dengan perkara tersebut.

b. Teori Pendekatan Seni dan Instuisi

Teori ini menjelaskan bahwa dari adanya penjatuhan putusan yang dilakukan oleh hakim merupakan sebuah diskresi atau kewenangan dari hakim sendiri. Pendekatan seni dan instuisi digunakan dalam penentuan instink daripada pengetahuan dari hakim. Dalam mengambil keputusan seorang hakim tentunya akan memperhatikan keadaan (Rifa'i, 2011) dari para pihak tersebut yang sedang mencari keadilan.

c. Teori Pendekatan Ilmuan

Penjelasan teori ini bahwa hakim dalam memutus suatu perkara tidak boleh semata-mata hanya atas dasar instuisi atau instink semata saja, namun juga diperlukan suatu ilmu pengetahuan hukum dan wawasan

²⁸ *Ibid.*, hlm. 141

²⁹ Ahmad Rifa'i, *Penemuan Hukum Oleh Hakim Dalam Prespektif Hukum Progresif*, (Jakarta:Sinar Grafika, 2011), hlm. 105-113.

mengenai keilmuan hakim dalam memutus suatu perkara. Penentuan dari teori ini bahwa hakim dalam memutus suatu perkara harus dilakukan secara sistematis dan penuh kehati-hatian .

d. Teori Pendekatan Pengalaman

Pengalaman seorang hakim tentunya sangat penting dalam membantu hakim untuk menangani suatu perkara. Pengalaman tersebut merupakan hal yang dapat membantu hakim dalam mengetahui pengaruh putusan dari putusan yang telah dijatuhkan, baik itu dampak dalam suatu perkara yang berkaitan dengan para pihak yang berperkara ataupun masyarakat.

e. Teori *Ratio Decidendi*

Teori ini bertumpu pada landasan filsafat yang dimana mempertimbangkan semua aspek yang berkaitan dengan yang dijadikan pokok perkara yang kemudian mencari perundang-undangan memiliki keterkaitan dengan pokok perkara yang disengketakan sebagai salah satu dasar hukum yang digunakan oleh hakim untuk memutus perkara. Tentunya dalam pertimbangan hakim harus didasarkan pada suatu hal yang jelas dalam menegakkan hukum dan memberikan keadilan bagi para pihak.

Berdasarkan uraian di atas penulis menggunakan teori ini sebagai alat atau sarana dengan tujuan bisa menjelaskan atas suatu pertimbangan hukum hakim dalam Putusan Kasasi Mahkamah Agung Nomor 822 K/Pdt.Sus-PHI/2022 dan Nomor 507 K/Pdt.-Sus/PHI/2022 mengenai PHK secara sepihak. Dari

pertimbangan hakim tersebut harus dibuat secara teliti, baik, dan cermat sesuai dengan fakta-fakta yang terdapat di persidangan.

G. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Berdasarkan dengan judul di atas, maka jenis penelitian yang dapat digunakan dalam penulisan proposal penelitian ini dengan menggunakan penelitian hukum yuridis normatif dengan memakai suatu bahan hukum primer yakni suatu peraturan perundang-undangan serta bahan pustaka yang mempunyai kaitan dengan perusahaan dan karyawan PHK berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan.

2. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang dipakai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

a. Pendekatan Peraundang-undangan (*statue approach*)

Pendekatan Perundang-undangan yang dipakai oleh penulis ialah dikarenakan pada penelitian skripsi ini diperlukan untuk mengkaji mengenai peraturan perundang-undangan dan hal yang mempunyai kaitan terhadap masalah hukum yang ada pada Putusan Kasasi Mahkamah Agung Nomor 822 K/Pdt.Sus-PHI/2022 dan Nomor 507 K/Pdt.-Sus/PHI/2022 mengenai PHK secara sepihak.³⁰

³⁰ Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, (Jakarta : Kencana Penada Media Group, 2011, hlm.95.

b. Pendekatan kasus (*case approach*)

Pendekatan ini digunakan untuk meninjau dan menganalisis dari permasalahan yang terjadi pada Putusan Kasasi Mahkamah Agung Nomor 822 K/Pdt.Sus-PHI/2022 dan Nomor 507 K/Pdt.-Sus/PHI/2022 mengenai PHK secara sepihak.

c. Pendekatan konseptual (*conseptual approach*)

Pendekatan konseptual merupakan pendekatan yang digunakan oleh penulis untuk memberikan penjelasan mengenai konsep tanggung jawab dari perusahaan yang tidak menjalankan kewajibannya. Pendekatan konseptual sendiri merupakan suatu metode yang dilakukan untuk memunculkan objek-objek dengan berdasar pada kepustakaan atau data sekunder.

3. Sumber Bahan Hukum

a. Bahan Hukum Primer

Pengumpulan data yang dilakukan dengan menggunakan cara primer merupakan sebuah pengumpulan data yang dikumpulkan terdiri atas perundang-undangan, catatan-catatan resmi atau peraturan perundang-undangan dan putusan yang dikeluarkan oleh hakim. Adapun yang termasuk bahan hokum primer tersebut ialah sebagai berikut

- a. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
- b. Kitab Undang-Undang Hukum Perdata;
- c. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;

- d. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UUPHI);
- e. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja;
- f. Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan;
- g. Keputusan Presiden Nomor 12 Tahun 2020 tentang Penetapan Bencana Non Alam Penyebaran *CORONA VIRUS DISEASE* 2019 (COVID-19) Sebagai Bencana Nasional;
- h. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor KEP. 100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.

Selain sejumlah Peraturan Perundang-Undangan di atas, terdapat 2 (dua) bahan hukum primer lainnya, yaitu:

- a. Putusan Kasasi Mahkamah Agung Nomor 822 K/Pdt.Sus-PHI/2022;
- b. Putusan Kasasi Mahkamah Agung Nomor 507 K/Pdt.Sus-PHI/2022.

b. Bahan Hukum Sekunder

Teknik pengumpulan data penelitian secara sekunder merupakan pengumpulan data dalam bentuk dokumen yang berisikan suatu hal yang menjelaskan apa yang ada dalam bahan hukum primer.³¹ Yang termasuk dalam bahan hukum sekunder adalah seperti buku, jurnal-jurnal hukum,

³¹ Soerjono Soekanto dan Sri Madmuji, *Penelitian Hukum Normatif ; Suatu Tinjauan Singkat*, (Jakarta : Rajawali Pers, 2014), hlm. 13

artikel hukum, dan sumber-sumber hukum mengenai penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja ini.

4. Teknik Pengumpulan Bahan Hukum

Studi kepustakaan merupakan teknik yang digunakan pada penelitian ini, yang dimana penulis mengumpulkan dan mempelajari dari bahan hukum primer maupun sekunder melalui referensi buku, jurnal, pendapat para ahli, dan peraturan yang mempunyai suatu hubungan dengan masalah yang diangkat dalam skripsi ini.

5. Teknik Analisis Bahan Hukum

Teknik analisis bahan hukum yang digunakan ialah metode kualitatif. Metode ini digunakan untuk mempelajari data yang telah didapat secara terperinci dan dari data tersebut dapat dibuktikan dengan cara menganalisis dari peraturan perundang-undangan yang berlaku.³²

6. Teknik Penarikan Kesimpulan

Teknik penarikan kesimpulan pada skripsi ini penulis menggunakan teknik deduktif. Teknik ini mengambil kesimpulan berdasarkan fakta umum yang sudah diketahui kebenarannya dan diakhiri dengan kesimpulan yang bersifat khusus.³³

³² Soerjono Soekanto dan Sri Mamudj, *Op Cit*, hlm. 13-14

³³ Bambang Sunggono, *Metode Penelitian Hukum*, (Jakarta : Rajawali Pers, 2011), hlm.

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku

- Achmad Ali. 2022. *Menguak Tabir Hukum (Suatu Kajian Filosofis dan Sosiologis)*. Jakarta: Toko Gunung Agung.
- Ahmad Rifa'i. 2011. *Penemuan Hukum Oleh Hakim Dalam Prespektif Hukum Progresif*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Amran Basri. 2006. *Hukum Perburuhan dan Ketenagakerjaan Indonesia*. Medan: Universitas Hukum Tjut Nyak Dien.
- Amran Suadi. 2018. *Penyelesaian Sengketa Ekonomi Syariah: Penemuan dan Kaidah Hukum*. Jakarta: Prenamedia Group.
- Bambang Sunggono. 2011. *Metode Penelitian Hukum*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Broto Suwiryo. 2017. *Hukum Ketenagakerjaan (Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Berdasarkan Asas Keadilan)*. Yogyakarta: Laksbang.
- Djumialdji. 2005. *Perjanjian Kerja Edisi Revisi*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Dominikus Rato. 2010. *Filsafat Hukum Mencari: Memahami dan Memberika Hukum*. Yogyakarta: Laksbang Pressindo.
- Haiyani Rumondang. 2018. *Hubungan Industrial, Pendekatan Komprehensif - Inter Disipilin, Teori-Kebijakan-Praktik*. Bandung: AlfaBeta.
- Hardjan Rusli. 2013. *Hukum Ketenagakerjaan*. Bogor: Penerbit Ghalia Indonesia.
- Iman Soepomo. 1975. *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*. Jakarta: Djambatan.
- _____. 1992. *Pengantar Hukum Perburuhan*. Jakarta: Djambatan.
- J. Satrio. 1995. *Hukum Perikatan (Perikatan yang Lahir dari Perjanjian)*. Bandung: PT. Citra Aditya Bakti.
- Lalu Husni. 2007. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Surabaya: Airlangga Universitas Press.
- Muchsin. 2003. *Perlindungan dan Kepastian Hukum bagi Investor di Indonesia*. Surakarta: Universitas Sebelas Maret.

- Muhammad Sadi dan Sobandi. 2020. *Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*. Jakarta: Kencana.
- Muhammad Yahya Harahap. 1986. *Segi-Segi Hukum Perjanjian*. Bandung: Alumni.
- Mukti Arto. 2004. *Praktek Perkara Perdata pada Pengadilan Agama*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Payaman J. Simanjuntak. 2009. *Manajemen Hubungan Industrial*. Jakarta: Jala Permata Aksara.
- Peter Mahmud Marzuki. 2008. *Pengantar Ilmu Hukum*. Jakarta: Kencana.
- _____. 2011. *Penelitian Hukum*. Jakarta: Kencana Penada Media Group.
- Retnowulan Sutantio dan Iskandar Oerip Kartawinata. 1989. *Hukum Acara Perdata dalam Teori dan Praktek*. Bandung: Mandar Maju.
- Rochmat Soemitro. 1991. *Peradilan Administrasi dalam Hubungan Pajak di Indonesia*. Bandung : Eresco.
- Santonoe Kertonegoro. 1999. *Hubungan Industrial, Hubungan Antara Pengusaha dan Pekerja (Bipartid) dan Pemerintah (Tripartid)*. Jakarta: Yayasan Tenaga Kerja Indonesia.
- Satjipto Raharjo. 1986. *Ilmu Hukum*. Bandung: Alumni.
- Soerjono Soekanto Mamudj dan Sri. 2007. *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tujuan Tingkat*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Syahmin AK. 2006. *Hukum Kontrak Internasional*. Jakarta: PT. Raja Grafindo.
- Subekti. 2010. *Hukum Perjanjian*. Jakarta: PT. Intermasa.
- Ugo dan Pujiyo. 2012. *Hukum Acara Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Zaeni Asyhadie. 2009. *Peradilan Hubungan Industrial*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- _____ dan Arief Rachman. 2016. *Pengantar Ilmu Hukum*. Jakarta: PT. RadjaGrafindo.

_____ dan Rahma Kusuma. 2019. *Hukum Ketenagakerjaan Dalam Teori & Praktik di Indonesia*. Jakarta: Prenamedia Group.

B. Jurnal

Agri Chairunisa Isradjuningtias, “Force Majeure (Overmacht) Dalam Hukum Kontrak (Perjanjian) Indonesia”, *Jurnal Veritas Et Justitia* No. 1 Vol. 1, 2015. Bandung: Fakultas Hukum Universitas Parahyangan.

Dahlia dan Agatha Jumiati, “Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Berdasarkan UU No. 2 Tahun 2004”, *Wacana Hukum*, Vol. IX No.2, 2011. Surakarta: Universitas Slamet Riyadi.

Fithriatus Shalihah, “Implementasi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Dalam Hubungan Kerja di Indonesia”, *Jurnal Selat*, No. 1 Vol. 4, 2016. Riau: Fakultas Hukum Universitas Islam Riau.

Fleine Sampel, “Kajian Hukum Ketenagakerjaan Terhadap Hak-Hak Normatif Pekerja Menurut UU No. 13 Tahun 2003”, *Jurnal Lex et Societatis*, No. 9 Vol. 3, 2015. Manado: Fakultas Hukum UNSRAT.

Jaminuddin Marbun. 2020. "Peranan Hubungan Industrial". *Jurnal Pendidikan Ilmu-ilmu Sosial*, Vol. 1 No. 12. Medan: Fakultas Hukum Universitas Darma Agung.

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*, Vol. 3 No.3, 2015. Indonesia, Media Neliti.

Refly R. Umbas, “Aspek Hukum dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB) Antara Karyawan Dengan Perusahaan”, *Jurnal Elektronik Bagian Hukum Keperdataan Fakultas Hukum UNSRAT (Lex Privatum)* No.2 Vol. 3, 2014. Sulawesi Utara; Fakultas Hukum UNSRAT.

Subijanto, “Peran Negara Dalam Hubungan Tenaga Kerja Indonesia”, *Jurnal Pendidikan Dan Kebudayaan*. No. 6 Vol. 17, 2011. Indonesia: Badan Riset dan Inovasi Nasional.

Yuniarti Tri Suwadi. 2019. "Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Melalui Perundingan Bipartit". *Jurnal Ketenagakerjaan*, Vol. 14 No. 2. Jakarta: Journals Kemnaker.

C. Peraturan Perundangan-Undangan

Burgerlijk Wetboek voor Indonesie/Kitab Undang-undang Hukum Perdata, (Staatsblad Nomor 23 Tahun 1847).

Indonesia. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1946 Nomor 7, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 7).

_____. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279).

_____. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UUPHI). (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4356).

_____. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573).

Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan. (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 45, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6647).

Keputusan Presiden Nomor 12 Tahun 2020 tentang Penetapan Bencana Non Alam Penyebaran *CORONA VIRUS DISEASE* 2019 (COVID-19) Sebagai Bencana Nasional.

Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor KEP. 100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.

D. Internet

Aida Mardatillah, *Mengenal Judex Factie dan Judex Jurist dalam Praktik Peradilan*, 27 Januari 2022, [Judex Factie dan Judex Jurist dalam Praktik Peradilan \(hukumonline.com\)](https://hukumonline.com).

Akhmad Budi Cahyono, *Keppres 12/2020 Sebagai Dalil Force Majeure, Benarkah?*, 22 April 2020, [Keppres 12/2020 Sebagai Dalil Force Majeure, Benarkah? \(hukumonline.com\)](https://hukumonline.com).

Dinas Tenaga Kerja Nusa Tenggara Barat, *Hak-Hak Perusahaan dan Karyawan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan*, 18 September 2020, [Hak-Hak Perusahaan dan Karyawan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan - Dinas Tenaga Kerja & Transmigrasi Provinsi Nusa Tenggara Barat \(ntbprov.go.id\)](#).

Wida Kurniasih, *Pengertian Pengusaha: Jenis , Manfaaar, Sifat, Kelebihan dan Kekurangannya*, 13 April 2020, [Pengertian Pengusaha: Jenis, Manfaat, Sifat, Kelebihan dan Kekurangannya - Gramedia Literasi](#).